

NÉGOCIER L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
ET ASSURER LA SÉCURITÉ ET LA PROTECTION DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

Négociier

**l'amélioration des conditions de travail
et assurer la sécurité et la protection
de la santé des travailleurs**

je vote

Syndicat

CFTC

TOUS UNIQUES, TOUS UNIS !

Avant propos

Le souci et la volonté d'améliorer en permanence les conditions de travail afin de garantir la sécurité et la santé de tous les salariés, quels que soit leur entreprise et leur statut, sont au cœur du projet de la CFTC d'établir **un statut du travailleur à même de sécuriser les parcours de vie et de garantir le droit à une vie décente et à un avenir.**

En effet, comment améliorer la situation concrète des travailleurs si leur environnement de travail est source de multiples risques pouvant mettre en péril leur santé, voire leur vie. Encore aujourd'hui, les inégalités de santé demeurent fortes dans notre pays. Cet état de fait est inacceptable. À 35 ans, l'espérance de vie d'un ouvrier est de sept ans inférieure à celle d'un cadre.

8% au moins des cancers sont liés à des expositions professionnelles. L'impact des conditions de travail est de mieux en mieux connu et ne peut plus être relégué comme une cause secondaire. Les facteurs explicatifs visent tout à la fois l'organisation du travail et l'exposition à des agents délétères pour la sécurité et la santé des travailleurs, comme les agents cancérogènes.

Assurer la sécurité et santé des travailleurs est donc un enjeu incontournable pour un syndicat et des militants qui font de la concrétisation du statut du travailleur une priorité.

Pourtant, la législation a profondément évolué ces vingt dernières années. Elle s'est enrichie de dispositifs majeurs au service de la prévention. Par ailleurs, le juge a contribué pour sa part à un renforcement de la protection des travailleurs. Tenu d'une **obligation de résultat** en matière de sécurité, l'employeur ne peut plus se détourner de ses responsabilités. Du côté de l'action syndicale, le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) a vu son rôle et ses missions gagner en importance au point de devenir incontournable dans le dispositif de prévention.

Nous – militants CFTC – disposons d'outils pour contribuer à assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Nous devons nous saisir de ces leviers, les enrichir et les adapter au plus près des conditions de travail quotidiennes. **Tel est l'enjeu de la négociation : par la voie du dialogue social, construire une entreprise plus respectueuse de la dignité de la personne humaine.**

Ce guide pratique vous proposera les axes de la démarche à suivre, des conseils stratégiques et des éléments de positionnement CFTC.

Mais le plus important reste à accomplir : être présent dans les entreprises pour connaître les besoins des salariés, se former pour être capable de proposer à l'employeur des améliorations pertinentes, communiquer pour faire connaître la qualité et l'intérêt du travail effectué du travail effectué par le militant syndical.

Pascale Coton
Secrétaire générale adjointe
Chargée de la santé au travail

Sommaire

La sécurité et la santé des travailleurs p. 2

Un droit fondamental du travailleur garant du respect de la dignité de la personne et du Bien commun p. 2

Une priorité de la CFTC : favoriser le développement d'une culture de prévention des risques professionnels P. 4

La santé et la sécurité des salariés : une obligation de résultat de l'employeur p. 7

Les acteurs de la santé au travail p. 9

Les grands principes de la négociation collective P. 13

Négocier un accord santé au travail P. 17

Avant la négociation : s'informer et définir une stratégie p. 17

- se procurer les documents stratégiques p. 17
- se rapprocher des intéressés et des experts p. 18
- réaliser un diagnostic p. 19
- élaborer une stratégie p. 22

Pendant la négociation : débattre du contenu de l'accord p. 23

- négocier et signer un accord : pour quoi faire ? p. 24
- quelques axes de revendications p. 24

Après la négociation : veiller à la mise en œuvre de l'accord et assurer le suivi p. 27

- formalités et communication p. 27
- mise en œuvre de l'accord : pilotage et suivi p. 28
- bilan de l'application de l'accord p. 28

Focus : négocier un accord stress p. 29

Annexes p. 35

Pour aller plus loin p. 35

Principaux sigles p. 35

Glossaire p. 36

Un droit fondamental du travailleur garant du respect de la dignité de la personne et du Bien commun

L'action de la CFTC s'inscrit pleinement dans les règles du droit international et européen qui font du droit à la sécurité et à la santé des travailleurs un droit humain fondamental.

La CFTC considère que la santé des travailleurs n'est pas négociable et ne peut faire l'objet d'aucun compromis.

D'une part, elle refuse le fait que le travail porte atteinte à la santé physique et mentale des travailleurs. Tous les salariés ont droit à des conditions de travail qui respectent leur dignité.

D'autre part, influencée par la morale sociale chrétienne, la CFTC défend une conception du travail qui soit au service de l'homme et du Bien commun. Le travail est perçu comme source d'épanouissement et de développement pour les personnes. Par le travail, l'homme est co-créateur de son monde, il s'exprime et se réalise, il tisse du lien social.

Le travailleur ne saurait être réduit à sa valeur marchande. Il doit être au contraire le « sujet et le but » de toute activité économique. L'économie doit être au service de la personne.

C'est pourquoi, **la CFTC estime qu'un des enjeux majeurs des sociétés modernes doit être de parvenir à faire de la qualité de vie au travail une réalité tangible et durable.**

Pour y parvenir, la CFTC soutient le développement d'une **politique globale de prévention des risques professionnels** en entreprise afin de **préserver la santé des travailleurs tout au long de leur vie**. De la formation à la représentation des salariés dans toutes les entreprises en passant par la traçabilité des expositions, les axes de progrès de la prévention sont multiples (voir la fiche Agir « La prévention des risques professionnels »).

Si la **prévention** est prioritaire, la CFTC défend aussi la **juste réparation** des **salariés victimes** du travail par une amélioration de la reconnaissance des accidents et des maladies d'origine professionnelle et de leurs conséquences (voir les fiches S'informer ATMP).

Enfin, la CFTC est attachée à une approche globale de la santé. Dans la mesure où le travail est un déterminant essentiel de la santé de l'homme, la CFTC milite pour l'approfondissement des objectifs de santé au travail au sein des politiques nationales de santé publique. Elle recommande la plus grande vigilance sur les liens entre mutations technologiques, environnement et état de santé des populations. Les travailleurs sont généralement les populations les plus exposés au risque chimique ou technologique.

Pour l'OIT et l'OMS, une politique Santé au travail doit viser les objectifs suivants :

- promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions ;
 - prévenir tout dommage causé à la santé de ceux-ci par leurs conditions de travail ;
 - les protéger dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé ;
 - placer et maintenir le travailleur dans un emploi convenant à ses capacités physiologiques et psychologiques ;
- En somme, adapter le travail à l'homme et chaque homme à sa tâche.

Une priorité de la CFTC : favoriser le développement d'une culture de prévention des risques professionnels

La révolution industrielle du XIXe siècle a induit le développement d'une classe ouvrière largement exposée à des risques du fait de son travail. Cette notion de risque social va être progressivement admise en Europe. Elle trouvera sa première traduction juridique en France en 1898 par l'introduction de la notion de « responsabilité systématique de l'employeur en cas d'accident du travail ».

Au plan international, L'évolution des idées en faveur d'une meilleure protection des travailleurs aboutit à la création de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en 1919. Cette organisation tripartite (État, employeurs, travailleurs) œuvre pour que la sécurité et la santé au travail soit un enjeu prioritaire perçu comme un élément essentiel d'un travail décent.

Au plan européen, la construction d'un marché intérieur va favoriser l'harmonisation des règles régissant la santé et la sécurité des travailleurs au sein. Le droit communautaire a suscité d'importantes modifications de la législation française, particulièrement depuis la directive cadre n°89/391 CEE.

Les neuf principes généraux de prévention issus la directive européenne de 1989 et codifiés à l'article L 4121-2 du Code du travail

Le militant syndical doit avoir en permanence à l'esprit ces principes. Prévus par le Code du travail, ils font partie intégrante de la législation française en matière de sécurité et de santé au travail. Ils ont vocation à s'appliquer directement en entreprise. Ils sont un repère incontournable pour juger de l'opportunité ou de la conformité d'action de prévention par rapport au droit à la dignité, à la sécurité et à la santé des travailleurs.

« 1. Éviter les risques ; »

« 2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; »

« 3. Combattre les risques à la source ; »

« 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; »

« 5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; »

« 6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; »

« 7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L 1152-1 ; »

« 8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; »

« 9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

(Source INRS)

Enfin, au plan national, la reconnaissance de la responsabilité de l'État en matière de prévention des risques a été reconnue dans le cadre du drame de l'amiante. Désormais, l'État ne peut plus ignorer les pratiques et les risques présents dans l'entreprise.

L'approche française de la sécurité et de la santé au travail s'est largement transformée, évoluant d'une simple réparation des préjudices causés par le travail vers une démarche globale de prévention en amont des risques professionnels visant à éviter la survenue du risque d'accident ou de maladie le plus tôt possible.

La CFTC s'inscrit pleinement dans cette évolution et milite pour le développement d'une culture de prévention favorisant le dialogue social, la formation et l'information des travailleurs et l'amélioration continue des conditions de travail.

La santé et la sécurité des salariés : une obligation de résultat de l'employeur

Le cadre juridique français de la sécurité et de la santé au travail a connu un tournant important à l'aube des années 2000. C'est le juge civil qui en est à l'origine.

En 2002, la Cour de cassation a tout d'abord renforcé la portée de la responsabilité de l'employeur :

- d'une part, en affirmant le principe d'une responsabilité sans faute de l'employeur, celui-ci est tenu à une obligation de sécurité de résultat ; désormais, la responsabilité de l'employeur peut être engagée en dehors de toute faute ; cette obligation ne se limite pas au strict respect ni du cadre légal et réglementaire, ni des prescriptions techniques ;
- d'autre part, en élargissant le champ de la faute inexcusable qui est reconnue dès lors que « l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures de prévention ou de protection nécessaires pour l'en préserver » (Cass. soc. 28 fév. 2002 n°00-11.793).

Le point sur la responsabilité de l'employeur

La mise en jeu de la responsabilité civile a pour objectif la réparation financière d'un préjudice causé à autrui par le versement de dommages et intérêts. En principe, au plan civil, l'employeur est protégé d'une mise en cause de sa responsabilité par une prise en charge automatique et forfaitaire des conséquences de l'accident ou de la maladie d'origine professionnelle par la branche ATMP. Le salarié ne pourra engager une action en justice qu'au titre d'une faute inexcusable de l'employeur. Si celle-ci est reconnue, elle permettra au salarié de bénéficier d'une réparation améliorée par rapport au droit commun (majoration de la rente et réparation du préjudice personnel, tel que la souffrance morale et physique endurée, ces montants étant en principe payés par l'employeur via la majoration de son taux de cotisation ATMP).

Au plan pénal, l'objectif n'est plus de réparer un préjudice mais de punir une infraction. En matière de santé au travail, la mise en cause de la responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée sur la base des dispositions des articles L 4741-1 et suivants du Code du travail (par exemple, est considéré comme un délit le non-respect des dispositions en matière d'organisation des services de santé au travail : art L 4745-1 du Code du travail ; est puni d'une contravention le non respect des obligations en matière d'évaluation des risques : art R. 4741-1 du Code du travail).

Des poursuites sur la base du Code pénal sont également possibles pour mise en danger de la vie d'autrui, pour homicide ou blessures involontaires. Des peines de prison peuvent être prononcées.

En renforçant la portée de leur obligation, le juge a cherché à inciter les employeurs à engager de façon effective des démarches de prévention des risques professionnels, notamment par leur identification et leur évaluation le plus en amont de la survenue du risque.

Parallèlement à cette évolution, le juge civil a encadré de plus en plus fortement le pouvoir de direction de l'employeur pour des motifs de sécurité et de santé au travail, tout en renforçant celui des instances représentatives du personnel.

Ainsi, en 2008, le juge n'a pas hésité à suspendre un projet de réorganisation d'entreprise au motif que celui-ci portait atteinte à la santé des travailleurs sans que l'on soit en présence d'un danger grave et imminent. Le juge s'appuyait ici sur l'avis négatif du CHSCT et de l'expert désigné pour examiner ce projet (Cass. soc. 5 mars 2008, n° 06-45.888).

Par ailleurs, le droit à la santé au travail peut justifier qu'un salarié se soustraie temporairement et exceptionnellement au pouvoir de direction de l'employeur.

C'est la notion de **droit de retrait** (voir la fiche S'informer sur le Droit de retrait).

Quelques chiffres

Plus de 3/4 des responsables d'établissements d'au moins 20 salariés déclarent avoir rédigé un document unique d'évaluation des risques professionnel en 2004 (DARES, 2007).

2/3 des établissements ont négocié sur les conditions de travail entre 2002 et 2004, et près de 3/4 quand existe un CHSCT (DARES, 2004).

Seuls 77% des établissements de plus de 50 salariés théoriquement concernés par l'obligation de mettre en place un CHSCT ont effectivement un CHSCT ; 95 % pour les établissements de plus de 500 salariés, mais 57 % seulement de ceux qui emploient entre 50 et 100 salariés (enquête REPONSE 2004).

700 000 accidents du travail (AT) par an, dont 44 000 graves

45 000 victimes de maladies professionnelles (MP)

Plus d'une personne par jour meurt d'un AT (571 décès en 2008) ou suite à une MP (425 décès en 2008) [Cf. compte-rendu d'activité 2008 de la branche ATMP].

Et dans le secteur public ?

Un dispositif particulier et en retard en matière de prévention des risques

Les textes internationaux et européens n'opèrent pas de distinguo entre les secteurs d'activité. Le droit à la santé des travailleurs trouve à s'appliquer aussi bien dans le secteur public que dans les activités industrielles, commerciales et de services produites par des opérateurs privés.

Or la France est caractérisée par une dichotomie en matière de santé et de sécurité, les dispositions du Code du travail relatives à la santé au travail s'appliquant pour les employeurs de droit privé mais pas pour l'État employeur (et environ 5,2 millions de fonctionnaires). Les différences sont nombreuses notamment en matière de représentation des travailleurs ou d'organisation et le suivi de leur santé au travail, alors qu'aucun élément objectif ne peut justifier un tel écart, les risques professionnels – notamment psychosociaux – étant très présents. Le secteur public accuse ainsi un retard, en particulier sur les nouvelles obligations en matière d'évaluation des risques.

Des carences que devrait réduire le protocole d'accord sur la sécurité et la santé au travail signé le 20 novembre 2009 entre le ministère des fonctions publiques et les organisations syndicales. Sont prévus par l'accord : l'accès de tous les fonctionnaires à un CHSCT, la mise en place obligatoire du document unique, la définition de priorités d'action sur certains risques (TMS), l'amélioration du sort des médecins de prévention. Autant de mesures à mettre en place dans les meilleurs délais. Des groupes de travail seront chargés d'assurer la mise en œuvre de l'accord dans les trois fonctions publiques.

Les acteurs de la santé au travail

La politique nationale de santé au travail

L'**État** est chargé de la définition de la politique publique nationale en matière de santé au travail. Celle-ci est élaborée au niveau des administrations centrales et du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT).

L'État est également garant du respect par les employeurs des dispositions prévues par le Code du travail et de la mise en œuvre des politiques nationales de santé au travail. Il est conseillé par un certain nombre d'agences, notamment l'AFFSET.

L'**ANACT, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail**, placée sous la tutelle du ministère du Travail, a notamment pour mission d'encourager la recherche en santé au travail et d'appuyer les démarches d'entreprises en matière d'évaluation des risques.

La **branche accident du travail et maladie professionnelle (AT/MP) du régime général**, organisée par le Code de la Sécurité sociale, a pour mission d'assurer la gestion du financement des ATMP et de promouvoir des actions de prévention notamment par l'action de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT/MP). Les **comités techniques nationaux (CTN)** assistent la CAT/MP dans ses missions, notamment par l'élaboration de recommandations. Financée exclusivement par les cotisations employeurs, cette branche est de composition strictement paritaire. Elle est dotée d'un institut de recherche, l'INRS. Il est à noter que les salariés du secteur agricole sont affiliés au régime agricole (MSA) qui assume la gestion des prestations ATMP et anime la politique de prévention dans ce secteur. Le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) bénéficie également de son propre organisme de prévention, l'OPPBTP.

La politique régionale de santé au travail

Les missions de mise en œuvre des politiques nationales et de contrôle sont assurées par les services déconcentrés de l'État, les **Directions régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)**, auprès desquelles sont rattachés les services de l'Inspection du travail.

Les **Agences régionales de santé (ARS)**, sous tutelle du ministère de la santé, interviendront également dans le champ de la santé au travail.

Les **Comités régionaux de la prévention des risques professionnels (CRPRP)** sont chargés de participer à la définition des politiques régionales de santé au travail.

Le réseau **ARACT** (associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail) - réseau de l'ANACT - est présent sur l'ensemble du territoire. Gérées selon un modèle paritaire, les ARACT et leurs équipes ont vocation à agir en entreprise pour améliorer les conditions de travail. Doté d'une expérience solide, ce réseau privilégie la participation de tous les acteurs de l'entreprise (direction, encadrement, salariés) aux projets de prévention.

Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail

C'est un dispositif qui a pour objet d'apporter une aide financière versée sous forme de subvention publique, soit aux entreprises de moins de 250 salariés, soit à plusieurs entreprises d'un même secteur géographique ou professionnel, soit aux branches professionnelles concevant et mettant en œuvre des mesures d'amélioration des conditions de travail et contribuant à une meilleure prévention des risques professionnels. Ce fonds est géré par le réseau ANACT qui instruit, accorde et suit le projet.

C'est par le biais des services de prévention rattachés aux **Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail** (CARSAT) et dotés d'ingénieurs de prévention et de contrôleurs de sécurité que la CAT/MP peut intervenir directement sur les lieux de travail. Les CARSAT et les **commissions régionales de prévention** s'appuient sur un certain nombre de dispositifs, notamment financiers, pour inciter les entreprises à engager une politique de prévention. Cela peut prendre la forme de **contrats de prévention**.

Les **Observatoires régionaux de la santé au travail** (ORST) sont des institutions paritaires créées par l'accord national interprofessionnel du 13 septembre 2000. Ils ont pour objet de promouvoir des orientations politiques des partenaires sociaux en matière de sécurité et de santé au travail, d'hygiène et de prévention. Il en existe 19 en 2010.

La politique de santé dans l'entreprise

L'employeur décide et met en œuvre la politique de prévention (Partie IV du Code du travail). L'employeur doit engager des actions de prévention, de formation et d'information et mettre en place une organisation du travail adaptée. Il a l'obligation d'évaluer les risques, de consigner le contenu de cette évaluation au sein du **document unique d'évaluation des risques** (DUER) et d'entreprendre les mesures correctives adaptées. Enfin, il doit présenter chaque année au CHSCT un **programme annuel de prévention des risques professionnels** dont l'objectif doit être d'assurer l'hygiène, la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Le CHSCT émet un avis sur ce programme et peut proposer des aménagements. Ce programme comprend l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail effectuée par le CHSCT (à partir notamment du DUER) ainsi que les mesures à prendre au cours de l'année à venir, notamment en matière de formation des salariés, en précisant les conditions de faisabilité, le calendrier et leur coût (articles L 4612-16, R 4612-8 et R 4141-1 du code du travail).

Important ! Au-delà du respect des obligations légales, l'employeur doit être convaincu du bien fondé d'une démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail. À défaut, la politique menée ne sera ni dynamique ni durable. Il faut donc commencer par démontrer à l'employeur ce qu'il a à gagner en conduisant une politique de prévention. L'ANACT a développé des outils pour mettre en évidence les bénéfices à tirer d'une bonne qualité de vie dans l'entreprise.

La démarche de prévention que tout employeur est tenu de mettre en œuvre est constituée de quatre étapes distinctes et complémentaires : identification des risques /évaluation et consignation des résultats/détermination de mesures de prévention/mise en place des mesures.

Les représentants du personnel participent activement à la politique de prévention Le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel (DP), sont investis par le législateur de prérogatives en matière de santé au travail (articles L 4611-1 et suivants du Code du travail). Le CHSCT est l'instance privilégiée puisqu'il a pour mission d'assurer la protection de la santé et de la sécurité de tous les salariés et d'améliorer les conditions de travail.

À noter ! Généralement, là où les salariés ne sont pas représentés, aucune politique de prévention n'est conduite. Dialogue social et amélioration des conditions sont donc étroitement liés. Pour l'OIT comme la CAT/MP, un dialogue social de qualité est une condition indispensable à la réussite de la politique de prévention menée dans l'entreprise.

Rappel !

Les institutions représentatives du Personnel (IRP) jouent un rôle majeur dans la garantie du respect des règles légales et la promotion d'une politique active de prévention. Au sein de l'entreprise, à chaque institution correspond un champ de compétences spécifique.

Le Délégué du Personnel (DP) a pour mission :

- de présenter toutes les réclamations du personnel relatives à l'application des lois et règlements (codifiés ou non) concernant l'hygiène et la sécurité ;
- de saisir l'Inspection du travail de plaintes et observations concernant l'application de la réglementation (art L 2313 du Code du travail).

Il est également obligatoirement consulté sur le reclassement d'un travailleur salarié déclaré inapte suite à un ATMP ou sur l'emploi des travailleurs handicapés. En l'absence de CHSCT, les DP remplissent les missions dévolues à cette instance (sans moyen supplémentaire dans les entreprises de moins de 50 salariés).

Le Comité d'Entreprise (CE) est informé et consulté sur toute question relative aux conditions de travail et son avis conforme est requis sur la détermination du nombre de CHSCT ou l'adhésion à un service de santé au travail.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est l'interlocuteur privilégié de l'employeur en matière de Sécurité et de santé au travail dans les entreprises de plus de 50 salariés. Son rôle est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés.

Il est associé à la recherche de solutions concernant l'aménagement des postes et lieux de travail, l'environnement de travail, l'organisation du travail (charge, rythme, pénibilité), durée et aménagement du temps de travail et conséquences des investissements sur les conditions de travail.

Dans tous ces domaines, il analyse les risques professionnels, participe à l'amélioration des conditions de travail et contrôle le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment par le biais d'enquête et d'inspection.

Les salariés ont un droit à la santé et à la sécurité et une obligation d'alerte

Placés sous l'autorité de l'employeur, ils ont un droit à la sécurité et à la santé sur leur lieu de travail. Tout salarié doit prendre soin de sa sécurité comme de celle des autres salariés. Chacun doit alerter l'employeur ou le CHSCT dès qu'il est en présence d'un danger grave et imminent.

Tout salarié doit se conformer aux instructions de sécurité de l'employeur.

À noter ! Le plus souvent, la politique de prévention est conduite sans association étroite des salariés. Cette collaboration est perçue généralement par l'employeur comme immixtion dans son pouvoir de direction et d'organisation. Le résultat est une politique de prévention peu efficace car trop déconnectée du travail réel des salariés.

Les services de santé au travail (SST)

Ils peuvent être d'entreprises, d'établissements ou interentreprises. Ils sont assurés par un ou plusieurs médecins du travail (article L 4622-1 et suivants du Code du travail). Leur mission est d'éviter toute altération de la santé du fait du travail. Les **médecins du travail**, assistés par les **infirmiers du travail**, **les intervenants en prévention des risques professionnels** (ergonomes, toxicologues, psychosociologues...) et les secrétaires médicales ont notamment une mission de conseil de l'employeur et des salariés en matière de prévention.

Les SST contribuent à l'identification et à l'évaluation des risques et à la recherche de mesures de prévention.

Le Code du travail prévoit également des services sociaux du travail.

Le réseau CFTC

Des militants de la CFTC représentent notre organisation dans les institutions mentionnées ci-dessus. Ils peuvent être des relais efficaces auprès d'elles pour vous faire bénéficier d'un appui technique. En outre, certaines régions ou fédérations ont mis en place des référents santé au travail. N'hésitez pas à vous tourner vers eux pour déterminer vos orientations politiques.

Les grands principes de la négociation collective

La négociation d'un accord relatif à l'amélioration des conditions de travail, à la sécurité et à la protection de la santé des salariés obéit aux règles de droit commun de la négociation collective¹, dont les grands principes sont synthétisés ci-dessous. Seules sont énoncées ici les règles de négociation dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises.

Niveau de la négociation

Il est librement déterminé par les parties qui choisissent le niveau approprié (établissement, entreprise, groupe) en fonction du thème de négociation ou du problème à résoudre.

Initiative de la négociation

La négociation collective sur les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail est en principe facultative. Aucune disposition n'oblige donc les entreprises à négocier sur ces sujets.

Néanmoins les organisations syndicales peuvent saisir l'employeur de ces thèmes de négociation. En effet, la convention de branche ou l'accord professionnel prévoit les modalités de prise en compte, dans le branche ou l'entreprise, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales représentatives (art. L 2222-3 du Code du travail).

Parties à la négociation

... pour un accord d'entreprise

En principe, les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (art. L 2232-16 du Code du travail). Ils peuvent, par dérogation et sous certaines conditions, être négociés par le représentant de la section syndicale (RSS), en l'absence de délégué syndical (DS) dans l'entreprise.

Un accord collectif d'entreprise n'est valablement conclu que lorsque toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont été invitées à participer à sa négociation (art. L 2232-16 du Code du travail ; cass. soc. 26 mars 2002, n°00-17231).

Ce principe est applicable que la négociation soit obligatoire ou facultative. Si l'employeur négocie un accord collectif sans délégué syndical, alors qu'il en existe dans l'entreprise, il commet un délit d'entrave à l'exercice du droit syndical (art. L 2146-1 du Code du travail).

¹ Pour plus de détails sur les règles applicables à la négociation collective, se reporter au classeur « **la CFTC dans l'entreprise** ».

Délégation patronale : l'employeur peut lui-même négocier ou être représenté par l'un de ses collaborateurs à qui il a délégué ses pouvoirs (le directeur des ressources humaines par exemple).

Délégation salariale :

- **dans les entreprises pourvues de DS**, seules les organisations syndicales **représentatives** dans l'entreprise ont le droit de participer aux négociations ; elles doivent en outre avoir désigné au moins un DS.

Rappel !

- **dans les entreprises qui n'ont pas encore procédé aux élections après la réforme de la représentativité** d'août 2008, les DS régulièrement désignés à la date de parution de la loi (soit 21 août 2008) conservent leurs mandats et prérogatives jusqu'aux résultats des 1^{ères} élections postérieures à la réforme ;
- **dans les entreprises qui ont déjà procédé aux élections professionnelles** en application des nouvelles règles, les syndicats représentatifs sont ceux qui ont recueilli au moins 10% des voix au premier tour des titulaires des dernières élections professionnelles (comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou, à défaut, délégués du personnel), quel que soit le nombre de votants.

Si le syndicat obtient bien au moins 10% des voix au 1^{er} tour des élections, il pourra désigner un DS qui devra être obligatoirement choisi parmi les candidats aux élections. Pour pouvoir être désigné en qualité de DS, le candidat devra avoir recueilli sur son nom au moins 10% des voix au 1^{er} tour des dernières élections du CE, de la DUP ou des DP, quel que soit le nombre de votants, dans le collège titulaire ou suppléant dans lequel il se présente.

Composition de la délégation salariale : la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise comprend (art. L 2232-17 du Code du travail) :

- obligatoirement le **délégué syndical** de l'organisation dans l'entreprise lorsque le syndicat n'en a désigné qu'un seul ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux ;
 - des **salariés de l'entreprise**, en nombre limité ; ce nombre est fixé par accord entre les parties ; à défaut d'accord unanime entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le nombre des salariés pouvant participer à la délégation syndicale est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation ; toutefois, dans les entreprises n'ayant qu'un seul DS, la délégation peut comporter deux salariés en plus du DS (art. L 2232-17 du Code du travail).
- **dans les entreprises dépourvues de DS**, l'employeur peut, par dérogation, négocier avec le RSS si les quatre conditions suivantes sont réunies (art. L 2143-23 du Code du travail) :
 - l'entreprise emploie au moins 200 salariés ;
 - elle n'a pas de DS, absence constatée par un PV de carence au 1^{er} tour des élections; elle est dotée de représentants élus du personnel (CE ou DP) ;

- elle n'est pas soumise à un accord de branche étendu qui lui permettrait de négocier avec les élus du personnel ou avec un salarié mandaté².

Le RSS doit par ailleurs avoir été mandaté pour négocier par le syndicat qui l'a désigné.

... pour un accord de groupe

La négociation peut également avoir lieu au niveau du groupe.

Dans ce cas, elle se déroule entre :

- l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants mandatés à cet effet par les employeurs des entreprises concernées par la négociation ;
- et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le groupe ou dans les entreprises concernées ; pour la négociation en cause, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent désigner un ou des coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les DS du groupe et habilités à négocier et à signer l'accord de groupe.

La représentativité des syndicats dans le groupe, et donc leur capacité à négocier, dépendra des résultats obtenus lors des élections professionnelles qui ont eu lieu depuis la réforme de la représentativité dans les entreprises du groupe (art. L 2122-4 du Code du travail). On ne pourra donc procéder à la mesure de la représentativité au sein du groupe qu'à l'issue d'un cycle électoral complet (une fois que toutes les entreprises auront procédé aux élections en application des nouvelles règles de représentativité).

Déroulement de la négociation

La négociation doit être réelle et non pas formelle, ce qui implique notamment que l'ordre du jour et les revendications déposées par les organisations doivent être discutés de façon approfondie. Elle doit être loyale.

Moyens ! Le crédit d'heures dont bénéficie la section syndicale pour négocier³, de même que le paiement du temps passé en réunion et l'indemnisation des frais occasionnés par la négociation, font l'objet d'une étude détaillée le classeur « **La CFTC dans l'entreprise** ».

Issue de la négociation

... signature d'un accord

• accords d'entreprise de droit commun

Depuis le 1^{er} janvier 2009, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec un ou plusieurs DS est subordonnée à :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants ;

² Attention, la mise en œuvre de mesures liées à la santé et la sécurité des salariés n'est pas subordonnée par la loi à un accord : elle ne peut donc pas être négociée par un élu du personnel ou un salarié mandaté, sauf accord de branche étendu autorisant ce mode de négociation dérogatoire et à la condition que la santé et la sécurité au travail fasse partie des thèmes ouverts à la négociation par l'accord de branche.

³ 10 heures/an dans les entreprises de 500 salariés et plus ; 15 heures/an dans les entreprises de 1000 salariés et plus (art. L 2143-16 du Code du travail).

- et à l'absence d'opposition écrite et motivée, dans un délai de 8 jours, d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP (à défaut des DP) quel que soit le nombre de votants (c'est-à-dire ceux qui ont recueilli plus de 50% des suffrages au 1^{er} tour des dernières élections du CE).

L'opposition régulière entraîne la nullité de l'accord.

- **accord négocié et signé par un représentant de section syndicale**

L'accord signé par un RSS doit avoir été approuvé par le personnel à la majorité des suffrages exprimés, dans les mêmes conditions que l'accord conclu par un salarié mandaté. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit (art. L. 2232-14 du Code du travail). L'accord d'entreprise ou d'établissement signé par le RSS doit être déposé auprès de la DDTEFP, au même titre que les autres accords collectifs.

- **accord de groupe**

L'accord de groupe est soumis aux mêmes conditions de validité que les accords d'entreprise ou d'établissement.

Il doit donc être signé par des syndicats totalisant au moins 30% des suffrages au premier tour des élections professionnelles et ne pas faire l'objet d'une opposition par des syndicats représentant la majorité des suffrages au premier tour des mêmes élections. Cette règle doit être adaptée au périmètre de l'accord : seuls les suffrages obtenus dans les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord sont pris en compte pour déterminer le poids électoral des syndicats signataires ou celui des syndicats qui font opposition (art. L. 2232-34 du Code du travail).

... ou échec des négociations

La rédaction d'un procès-verbal de désaccord est facultative. Si ce dernier est établi, il attestera de la tenue effective de la négociation et de sa date d'achèvement.

Rappel ! Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être consultés concomitamment à l'ouverture de la négociation et, au plus tard, avant la signature de l'accord. Le défaut de consultation de ces instances représentatives du personnel constitue un délit d'entrave mais n'a pas d'effet sur la validité de l'accord. Toutefois, le CE peut saisir le juge des référés pour qu'il ordonne la suspension de l'application de cet accord tant que l'employeur n'aura pas respecté son obligation de consultation (Cass. soc. 24/06/08, n°07-11411).

Avant la négociation : s'informer et définir une stratégie

Afin de connaître la situation de départ de votre entreprise, il est utile d'établir un état des lieux. Cela passe par la recherche des informations pertinentes et d'un diagnostic sur la politique actuellement menée par votre entreprise.

S'informer

Attention ! Conformément à l'article L 2242-1 du Code du travail, veiller à préciser au préalable dans le protocole de négociation les informations qui devront être transmises avant l'engagement de la négociation aux délégués syndicaux (a minima la liste des documents mentionnés ci-dessous).

Se procurer les documents suivants auprès de l'employeur :

- le(s) **accord(s) de branche**
Documents indispensables dans la mesure où ils sont susceptibles de déterminer pour partie le champ de la négociation d'entreprise.
- les **bilan et programme annuel de prévention**
Ils indiquent les actions de prévention menées ou non par l'entreprise. Si une dynamique était en marche, la négociation doit permettre de la conforter ; dans le cas inverse, elle doit permettre de la susciter. Il est utile de procéder à leur analyse sur plusieurs années (entre trois et cinq ans).
- le **bilan social**
Document rappelant les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social. Il complète le bilan de prévention puisqu'il comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions d'hygiène et de sécurité, les conditions de travail, la formation et les relations professionnelles.
- les **déclarations d'accident du travail et de maladie professionnelle, les comptes-rendus d'enquête sur des accidents du travail ou d'incidents graves et les différents registres tels que le registre d'accident bénin, le registre de sécurité ou le registre des procédures d'alerte en cas de danger grave et imminent.**
Une analyse de ces documents doit vous permettre d'établir les situations ou les zones de l'entreprise qui génèrent des accidents, plus ou moins graves, mais révélateurs toujours de risques importants. Une analyse sur plusieurs années peut souligner le caractère récurrent de certaines observations et l'absence de mesures prises pour y mettre un terme.

- les ordres du jour et **PV des réunions du CHSCT**

Le CHSCT est l'instance pivot dans l'entreprise en matière de santé et sécurité. Vous pourrez identifier ce qui fait débat ou consensus au sein du CHSCT, les travaux en cours et les projets à venir. Cela permet aussi de déterminer le degré d'implication de chacun (de l'employeur qui le préside et des représentants des salariés - représentants syndicaux ou membres du comité).

- le **document unique d'évaluation des risques (DUER)**

Dans la mesure du possible, il est utile de procéder à une analyse sur plusieurs années. La qualité plus ou moins bonne du DU (document administratif ou outil vivant au service de la prévention) en fera une source utile ou pas : il vous fournira des indices sur le niveau de prévention dans l'entreprise comme sur l'urgence d'agir dans certains secteurs, unités de travail ou métiers.

- les documents établis par le médecin du travail : la (les) **fiche(s) d'entreprise et son rapport d'activité**.

Autant de sources d'informations utiles pour établir votre état de lieux.

- le **rapport d'activité établi par le service de santé au travail**

Ce rapport peut vous permettre de connaître les ressources pluridisciplinaires dont il dispose (ergonomes, psychosociologues...). N'oubliez pas qu'un service interentreprises est géré par un conseil d'administration et une commission de contrôle (s'il n'est pas paritaire), instances au sein desquelles les syndicats sont représentés. Ils peuvent être un relais en cas de demande spécifique.

- le **contrat de prévention**

Votre entreprise a ou a pu signer un contrat de prévention avec la CARSAT (ex-CRAM). Il est incontournable d'en analyser les réussites et les échecs.

Il faudra également consulter le règlement intérieur et notes de services en hygiène, sécurité et conditions de travail, les plans et programmes des formations des travailleurs à la sécurité, les comptes-rendus des vérifications et des contrôles périodiques des équipements de travail, les plans de prévention établis dans des situations de coactivité, et les protocoles de chargement et de déchargement lors de coactivité avec des transporteurs.

Se rapprocher des intéressés et des spécialistes de la prévention

- les **salariés**, pour recueillir leurs besoins et attentes ;
- le **service de santé au travail**, pour échanger sur les problématiques de l'entreprise mais aussi connaître ses ressources internes et sa capacité à accompagner l'entreprise ;
- les **militants CFTC locaux (UD/UR, CARSAT, ORST ou ARACT)**. Ils constituent des relais pour aiguiller dans le système de prévention des risques professionnels.

Évaluer le coût de la non-prévention pour inciter l'employeur à agir

On le sait, sans démonstration du gain potentiel, il est souvent difficile d'inciter son employeur à agir. L'employeur ne voit souvent que le coût des mesures de prévention sans mesurer le coût d'une mauvaise qualité au travail :

- coût direct par la cotisation ATMP payée par l'employeur dont le montant est fonction du coût du risque dans l'entreprise (plus l'entreprise génère de dommages, plus elle paye) ;

- coût indirect plus ou moins difficile à chiffrer : temps perdu pour la marche normale de l'entreprise (secours, enquêtes, réunions exceptionnelles du CHSCT), perte de production, dégâts matériels, heures supplémentaires pour rattraper un retard de production, embauche d'un remplaçant, réorganisation du travail, perte de clients en raison des retards, image altérée.

Une étude récente de l'INRS (2009) démontrait qu'un hôpital ayant mis en place des programmes de prévention du risque de manutention manuelle, avec l'hypothèse d'une réduction de 60% des accidents du travail, voit ses investissements en prévention rentabilisés au terme de 3,3 années.

Il peut alors être utile de procéder à une évaluation coûts-bénéfices d'une démarche de prévention avec l'aide de spécialistes, notamment du service de prévention de la CARSAT, et du service de santé au travail.

Réaliser un diagnostic quant à la situation particulière de l'entreprise (stratégie & réalité) et d'identifier le contexte de la négociation (respect de la loi, événements internes).

Veiller au respect des obligations légales

Si la négociation d'un accord sécurité et santé au travail indique une volonté d'agir sur la question, encore faut-il que l'employeur soit déjà respectueux des prescriptions légales et réglementaires, aussi bien celles de portée générale (évaluation des risques) que celles plus techniques (définition de valeurs limites d'exposition (VLE) au bruit, à la poussière, à l'amiante, au plomb...)

Au sein de l'entreprise, le représentant du personnel dispose de prérogatives pour s'assurer du respect par l'employeur de ses obligations.

1. Vérifier l'application des **principes généraux de prévention sur les lieux de travail**.
2. Contribuer à l'efficacité de la **démarche d'évaluation des risques** en :
 - s'assurant de la rédaction et de la mise à jour des évaluations rassemblées au sein d'un document pour l'ensemble de l'entreprise (document unique) ;
 - étant vigilant sur l'élaboration, la consultation des IRP, l'application, l'évaluation et l'actualisation du **bilan annuel** sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail d'une part et du programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail d'autre part.
3. Veiller à l'effectivité du **droit à la formation à la sécurité** pour les nouveaux embauchés, lors de modifications des conditions de travail pour les salariés en poste, ainsi que pour les salariés affectés à un nouveau poste de travail ou reprenant leur activité après un arrêt de travail de longue durée.
4. Demander la **création d'un CHSCT** pour toute entreprise qui en est dépourvue et l'exiger pour celle dont le nombre de salariés est supérieur à 50.
5. Veiller à l'effectivité du **droit à une formation spécifique** pour les membres du CHSCT.
6. S'assurer que le **règlement intérieur** contient les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et de conditions de travail.

Méthodologie pour élaborer votre stratégie !

Bien connaître votre dossier va vous permettre de construire une argumentation qui légitimera votre démarche.

- Maîtriser les textes et dispositifs applicables à votre entreprise (lois, règlements, décrets, accords collectifs, normes). Deux méthodes sont possibles :
 - identifier sur le terrain les situations, sujets et thèmes (risques électriques ou chimiques, aménagement des postes de travail...) puis rechercher les textes applicables ;
 - dresser en amont de votre recherche une liste de thèmes et de sujets, chercher les textes qui s'y rapportent pour ensuite sélectionner les textes applicables. Votre objectif doit être de mesurer l'écart entre les prescriptions légales et la réalité des pratiques dans votre entreprise. **Cela vous aidera à définir des priorités d'actions.**
- Connaître les besoins et attentes des salariés, comme les situations réelles de travail.
- Se former à la santé au travail. Vous pouvez suivre des formations spécifiques, en particulier celles dispensées par la CFTC, les ARACT et les CARSAT. La formation est l'étape indispensable pour passer à l'action en santé au travail. Prenez contact avec ces acteurs connus et reconnus de la formation !
- Adopter une approche transversale. La santé au travail est une problématique par nature transversale. Cette préoccupation doit être présente à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise (de la direction aux employés), dans toutes les fonctions de l'entreprise (des ressources humaines à la production en passant par le contrôle de gestion).
De même, il est important de veiller à la cohérence des messages délivrés par l'entreprise et d'éviter ainsi de placer les salariés devant des discours et des pratiques antagonistes.
Enfin, lorsque l'entreprise engage des actions et négocie sur d'autres sujets (seniors, handicap, GPEC, égalité professionnelle, ...), la question de la santé au travail doit de toute évidence être intégrée pour gagner en cohérence et efficacité.
- **S'imprégner des valeurs et positionnements CFTC.**
 - la négociation bien comprise par chacune des parties participe à la paix sociale ; mais on ne négocie pas pour négocier : la négociation n'est pas une fin en soi ;
 - dans la négociation, les revendications CFTC doivent être réalistes et viser le Bien commun : il n'est pas question d'opposer les intérêts des uns à ceux des autres ;
 - dans la négociation Santé et Sécurité au Travail, plus que dans toute autre, la personne humaine est centrale ; la CFTC fait sienne la devise de l'ergonome : « adapter le travail à l'homme et non l'inverse ».
- **Définir la marge de manœuvre** : les objectifs à atteindre, les points sur lesquels on peut céder et le point de rupture (la concession impossible qui sonnera le glas de la négociation).
- **Cerner la personnalité des autres négociateurs** en face de vous et identifier leurs positionnements et l'état des conditions (**favorables/défavorables**).
- **Se préparer à contrer les arguments patronaux**
 - le coût trop élevé des mesures de prévention
 - le chantage emploi contre santé (via les primes et la sous-traitance)
 - la primauté de mesures individuelles sur les mesures collectives
 - la culpabilisation des travailleurs dans les situations à risques
- **Communiquer** dès la négociation engagée : informer les salariés afin de les sensibiliser et de les mobiliser.

Boîte à outils

Les fiches ci-dessus ont été élaborés par l'ETUI (CES). En complément de données plus générales sur l'entreprise contenues dans le bilan social, elles doivent vous permettre d'établir un premier diagnostic sur la situation de l'entreprise et vous donner des pistes pour établir vos revendications.

Mesurer le degré de satisfaction syndicale par rapport aux pratiques de son entreprise :	0 1 2
• planification générale de la politique de prévention	□□□
• définition des objectifs de prévention spécifiques et exécution de plans concrets	□□□
• assignation budgétaire à des objectifs de prévention	□□□
• adéquation des recours techniques nécessaires aux objectifs de prévention	□□□
• indépendance et rigueur professionnelle des assistants techniques à la prévention	□□□
• intégration des objectifs de prévention dans le système de gestion de l'entreprise	□□□
• politique d'information des travailleurs(ses) sur les risques de leur travail	□□□
• politique de formation des travailleurs(ses) sur la prévention des risques	□□□
• consultation et participation des travailleurs(ses) et de leurs représentant(e)s	□□□
• fonctionnement du CHCT	□□□
• priorité de la prévention collective sur la protection individuelle	□□□
• contrôle régulier des conditions de santé et de sécurité au poste de travail	□□□
• attention accordée à la santé des travailleurs(ses)	□□□

(0: élevé; 1: moyen; 2: faible)

Mesurer l'intérêt des travailleurs(ses) à la prévention des risques :	0 1 2
• niveau d'information générale sur les thèmes de santé et de sécurité	□□□
• degré de préoccupation générale quant aux questions de santé et de sécurité	□□□
• sensibilité pour quelques thèmes spécifiques en rapport avec la santé et la sécurité (*)	□□□
• confiance dans les délégué(e)s à la prévention	□□□
• satisfaction par rapport à la gestion syndicale des problèmes de santé et de sécurité	□□□
• degré de confiance dans l'Inspection du Travail	□□□
• degré de confiance dans les techniciens du service de la prévention	□□□
• degré de confiance dans les médecins du travail	□□□
• disponibilité pour entreprendre des actions ou formuler des réclamations individuelles	□□□
• disponibilité pour entreprendre des actions ou des initiatives collectives	□□□
• disponibilité pour participer à l'identification et à l'évaluation des risques	□□□

(0: élevé; 1: moyen; 2: faible)(*)

(Source L'évaluation des risques sur les lieux de travail, guide pour l'intervention syndicale, BTS, 1999)

Important ! Penser à l'observatoire CFTC statut du travailleur !

La CFTC a créé en 2006 un observatoire statut du travailleur qui recense, analyse et valorise les démarches et accords initiés par des militants CFTC en entreprise. Cette démarche ambitionne de mutualiser et favoriser les bonnes pratiques. Des accords labellisés sont consultables sur l'espace adhérents du site internet de la CFTC, www.cftc.fr.

La CFTC accorde le label « statut du travailleur » à un accord lorsque celui-ci prévoit la **responsabilité sociale de l'entreprise**, organise la coopération entre les acteurs et précise les **droits et devoirs des salariés** dans un cadre favorisant une **approche collective**.

Pendant la négociation : débatte du contenu de l'accord

Le suivi et l'analyse de la négociation collective démontre que la problématique de la santé au travail ne s'est pas encore imposée auprès des négociateurs. Il n'existe pas, à l'heure actuelle, de culture de la négociation en santé au travail. On ne trouve encore que peu d'accords exemplaires ou remarquables. Pourtant la négociation est une voie parfois nécessaire pour faire progresser l'entreprise en matière de prévention. Certes, la frontière de ce qui relève du champ légal et de ce qui revient à la négociation collective est parfois délicate à comprendre. De même, les dispositions légales relatives à la sécurité, à la santé, à l'hygiène et aux conditions de travail sont d'ordre public. Cela signifie que les accords collectifs ne pourront déroger à ces dispositions que dans un sens plus favorable. C'est ce que prévoit expressément le Code du travail en matière de CHSCT (article L 4611-7). À l'inverse, en matière de valeur limite d'exposition, un accord ne pourra prévoir des valeurs supérieures. Enfin, au plan de l'entreprise, une dernière difficulté réside dans la délicate articulation entre négociation collective et prérogatives des IRP. Un arrêt récent de la Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler qu'« il n'appartient qu'aux membres du collège désignatif et non aux organisations syndicales d'arrêter les modalités de désignation - parmi lesquelles les modalités du scrutin - des membres de la délégation du personnel au CHSCT » (Cass. soc., 16 décembre 2009, n°Y 09-60.156).

Néanmoins, le champ de la négociation collective peut être propice pour impulser une dynamique en matière de santé au travail. C'est peut être cela le **premier objectif d'un accord : fixer des priorités d'action en matière de prévention pour être plus efficace**. Mais attention cela suppose d'avoir un bon diagnostic de la situation de la branche ou de l'entreprise pour ne pas se tromper de cibles ou de risques prioritaires. Un autre objectif de négociation doit être de **préciser la démarche de prévention au sein de l'entreprise**. Comment vont travailler l'ensemble des fonctions de l'entreprise autour de l'objectif d'assurer la sécurité et la santé au travail ? L'accord d'entreprise peut également se donner pour objectif de **doter l'entreprise de moyens propres en matière de santé et sécurité en étoffant les compétences en interne**. Le rôle, les responsabilités et les missions de chacun peuvent être détaillés et adaptés à la réalité de l'entreprise. La négociation collective peut être l'occasion de **renforcer les moyens des IRP**, en particulier du CHSCT. On sait qu'un des leviers pour un CHSCT efficace est la formation. L'accord peut prévoir des jours supplémentaires de formation ou encore des formations plus fréquentes.

C'est aussi le champ de la **formation** et de l'**information de l'ensemble des salariés** qui doit être abordé dans un accord. Un accord peut ainsi prévoir une information spécifique sur le document unique d'évaluation des risques afin que chaque salarié mesure l'intérêt de ce document et connaisse son contenu.

Cela doit concourir à développer une culture de prévention dans l'entreprise qui au final doit être l'enjeu de tout bon accord en santé et sécurité au travail.

Négocier et signer un accord : pour quoi faire ?

Un bon accord sur la santé et la sécurité au travail doit prévoir notamment :

- d'organiser, en adaptant au plus près de la situation de l'entreprise, le dispositif légal de prévention, notamment sur l'évaluation et le rôle comme les missions de chacun ; l'intérêt du militant syndical va être ici de préciser au mieux les procédures (étapes/modes d'obtention et d'échange d'information/relation avec les spécialistes/délais), d'élargir la participation (moment et cadre de participation/niveau d'autonomie de l'action syndicale/ accès aux informations/capacité de proposition) et de renforcer les moyens dévolus à la prévention des risques dans l'entreprise (crédits d'heures/formation/création de CHSCT ou d'un poste d'animateur de prévention pour les très petites entreprises) ;
 - de formaliser des engagements précis en matière d'amélioration des conditions de travail et de cibler une liste de problème ; cet accord préalable doit permettre une démarche de prévention apaisée dans la mesure où les priorités auront été définies ; l'enjeu sera d'élargir le champ de l'évaluation encore trop souvent centré sur l'hygiène et la sécurité au détriment des problématiques organisationnelles ; le délégué syndical devra construire un dossier solide pour imposer ses choix (argumentation/diagnostic) ; le conseil extérieur est souvent ici indispensable ;
 - de mettre l'accent sur la prévention « en amont », c'est-à-dire, introduire les considérations de santé et sécurité avant ou lors de la conception de nouveaux locaux, de nouveaux procédés ou l'introduction de nouvelles normes, machines ou pratiques.
- (Source L'évaluation des risques sur les lieux de travail, guide pour l'intervention syndicale, BTS, 1999)

Important !

Affirmez bien les orientations politiques de la CFTC. Il faut convaincre les directions, mais également les salariés, que la sécurité et la santé n'est pas une affaire de spécialistes et ne saurait se limiter au respect des prescriptions légales.

Le militant syndical a un rôle important à jouer pour impliquer les salariés dans les démarches de prévention mises en place. Les connaissances du CHSCT doivent être connues des salariés. Les salariés doivent être informés des résultats des actions de prévention menées comme des difficultés rencontrées.

Quelques axes de revendications

1. Assurer la connaissance par les salariés des risques professionnels et des actions de prévention

- Prévoir des dispositifs permettant la **concertation et l'implication des travailleurs et de leurs représentants** pour toute question relative à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, notamment par la création d'un CHSCT.

- Plaider pour une **communication vers l'ensemble des salariés** sur la santé et la sécurité au sein de l'entreprise (communication générale et communication ciblée).
- Demander **l'affichage dans l'entreprise du document unique d'évaluation des risques, du programme annuel de prévention, de la fiche d'entreprise et du compte employeur transmis par la CARSAT**. Prévoir une **formation spécifique des salariés à la connaissance, la lecture et la compréhension de ces documents**.
- Inviter l'employeur à **mentionner sur le bulletin de paie le taux de cotisation AT-MP** auquel est soumise l'entreprise et à remettre au salarié l'extrait du document unique d'évaluation des risques concernant son poste de travail.
- Chercher à **développer une véritable politique de formation santé et sécurité** dans l'entreprise. Demander l'augmentation de la fréquence des formations et l'extension du champ de leurs bénéficiaires.
- Peser sur le **contenu des formations** à destination de l'ensemble des salariés et de leurs représentants en vue de les ajuster à l'activité professionnelle de chacun.

2. Favoriser le dialogue social

- par le **renforcement des moyens des représentants du personnel** chargés de la sécurité et de la santé au travail – par exemple, en prévoyant un crédit d'heures dédié à une enquête et une réunion de CHSCT exceptionnelle, la formation systématique à chaque nouveau mandat et l'octroi d'un congé de formation aux membres suppléants du CHSCT ;
- dans les entreprises démunies de CHSCT, négocier **pour les DP une formation équivalente** à celle des membres du CHSCT ainsi que des heures de délégation ;
- organiser le développement du **CHSCT de site**, moyen d'améliorer la santé et sécurité au travail dans toutes les entreprises - y compris dans les TPE-TPI.

3. Favoriser une approche pluridisciplinaire

- Prévoir que l'employeur soit appuyé par **des spécialistes et des spécialistes de compétences externes reconnues des organismes régionaux** tels que l'ARACT, les services de prévention des CARSAT, l'OPPBT, les services de Santé au travail (médecins du travail et Intervenants en Prévention des risques professionnels).
- Inciter à la **signature d'un contrat de prévention** avec la CARSAT (avances financières transformables en subventions si les objectifs fixés dans le contrat sont réalisés) et prévoir l'association étroite du CHSCT et des DP à cette démarche.

4. Développer le suivi médical tout au long de la vie

- en développant des dispositifs spécifiques destinés à assurer un **suivi médico-professionnel post-exposition personnalisé** au profit de chaque salarié de l'entreprise - ce suivi devant être adapté à la spécificité des postes occupés ; une fiche de suivi d'expositions, récapitulant pour chaque salarié ses expositions à des situations pénibles ou produits dangereux, pourrait être élaborée afin de faciliter ce suivi ;

- en organisant la remise par l'employeur au salarié, lors de son embauche et à l'occasion de chaque changement d'affectation, l'extrait du document unique d'évaluation des risques qui concerne l'unité de travail à laquelle le salarié est affecté.

5. Porter une attention particulière à l'adaptation du poste de travail, à la formation et au suivi médical des personnes fragilisées

- en incitant à un suivi médical des personnes éloignées – temporairement ou durablement - de l'activité professionnelle, notamment par des actions spécifiques du service de santé au travail ;
- en développant des dispositifs de réinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi (reclassement, formation, etc.) pour les personnes victimes d'AT-MP, avec le soutien des CPAM, CRAM et de l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

Conseils !

- Munissez-vous des éléments et informations techniques vous permettant de vous affirmer comme interlocuteur compétent ayant une vision d'ensemble de la problématique.
- Rapprochez vous des autres négociateurs identifiés comme des alliés afin de mettre en place des coopérations utiles.
- Ne restez pas isolé : échangez tout au long de la négociation avec votre UR, votre UD et votre FD afin d'évaluer l'avancée de la négociation en fonction de la stratégie préalablement définie, de discuter de vos éventuels doutes sur les orientations prises... les structures CFTC peuvent vous conseiller ; en cas de doute sur l'évolution d'une négociation ; gardez le contact avec le référent régional Santé et sécurité au travail (coordonnées via l'UR).
- Rappel ! Pensez à tenir les salariés informés de l'évolution des débats. Il sera d'autant plus facile de les mobiliser s'ils ont été préalablement consultés puis tenus informés de l'avancée de la négociation.

Après la négociation : veiller à la mise en œuvre de l'accord et assurer le suivi

Formalités : le dépôt de l'accord...

Une fois l'accord négocié et signé, il doit être déposé en deux exemplaires (version papier et version électronique) auprès de la Direction générale du Travail, s'il s'agit d'un accord de branche, et auprès du préfet (DIRECCTE) concerné, s'il s'agit d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Un exemplaire de l'accord doit également être remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Communication en interne

Communiquez sur l'accord qui vient d'être signé dans l'entreprise. Exploitez tous les supports de communication internes à l'entreprise (intranet, newsletter, journal interne ...). Mettez à disposition l'intégralité du texte de l'accord et réalisez une plaquette de présentation de l'accord qui en présente les grandes lignes de façon synthétique. Informez sur la politique Santé et sécurité menée. Sensibilisez managers, représentants du personnel, ensemble des salariés à la problématique Santé et sécurité via des témoignages, ou des fiches de bonnes pratiques.

... et en externe

Faites connaître la politique Santé et sécurité de l'entreprise auprès de tout organisme susceptible d'accompagner l'entreprise dans la réalisation de cet accord, auprès des médias pour sensibiliser à la problématique Santé et sécurité et valoriser l'image de l'entreprise.

Important : cette communication revient à la commission de suivi mais doit être spécifiquement relayée par le DS CFTC !

Rappel ! Les référents régionaux communication peuvent vous aider à construire votre plan de communication.

Cas particulier : la négociation a échoué. Pour autant, il est indispensable de communiquer !

Communication CFTC

Pensez à :

- tenir au courant l'UR et la fédération des résultats ;
- informer le référent régional Santé et Sécurité au travail ;
- faire remonter un bilan à l'Observatoire du Statut du travailleur ;

Mise en œuvre de l'accord : pilotage et suivi

Rappel ! Restez vigilant : c'est dans la durée que l'on mesure les effets !

La qualité d'un accord se mesure aux objectifs précis, engagements fermes, budgétisation des actions, calendrier et indicateurs de suivi. Autant d'éléments qui permettent un suivi objectif ainsi qu'une évaluation de la mise en œuvre de l'accord. Une commission de suivi peut être prévue à cet effet. Mais pour être utile, elle doit disposer de moyens pour faire connaître aux parties son avis sur l'état d'avancement des mesures de prévention de l'accord. La santé au travail est un champ en perpétuelle évolution. Le suivi doit permettre, le cas échéant, d'indiquer aux parties signataires la nécessité de modifier tel ou tel aspect par avenant.

Bilan de l'application de l'accord, renouvellement, révision

Pendant la durée de l'accord, les parties signataires ainsi que celles qui y ont adhéré peuvent signer des avenants de révision.

Bien entendu, au terme de la durée de validité de l'accord, un bilan devra être dressé. Il permettra de déterminer l'opportunité de renouveler l'accord ou de conclure un nouvel accord comportant de nouvelles pistes d'actions.

Focus : négocier sur le stress au travail

l'ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008

Pourquoi l'employeur négocie ?

Pas d'obligation de négocier...

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 sur le stress au travail n'impose pas aux entreprises de négocier sur le sujet. Et si dans son plan d'urgence sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans les entreprises des secteurs publics et privés, le gouvernement incite les entreprises de plus de 1000 salariés à négocier sur le stress avant le 1^{er} février 2010, l'absence de négociation ou de conclusion d'un accord n'est cependant pas sanctionnée.

... pourtant le stress a un coût économique élevé...

Une étude de l'INRS estime le coût du stress entre 2 et 3 milliards d'euros (source : TRONTIN Christian [et al]. Le coût du stress professionnel en France en 2007, INRS, janvier 2010). Le stress réduit la performance de l'entreprise.

... et l'inaction de l'employeur peut caractériser **la faute inexcusable** en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Exemples : une tentative de suicide consécutive à une dégradation des relations dans le travail est un accident du travail (Cass. Civ. 2^o du 14 mars 2007, n^o de pourvoi : 05-21090), de même lorsqu'elle intervient en dehors du lieu de travail (Cass. Civ. 2^o du 22 février 2007, n^o de pourvoi : 05-13771) ; la faute inexcusable de l'employeur peut être retenue lorsqu'il n'a pas pris les mesures de prévention nécessaires alors qu'il a ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié (même arrêt).

Important ! L'employeur a une **obligation légale de sécurité de résultat** (article L 4121-1 du Code du travail) **qui concerne tous les risques professionnels, y compris ceux liés au stress. Même s'il n'a pas conclu d'accord, il doit quand même évaluer les facteurs de stress professionnels, retranscrire cette évaluation et prendre les mesures nécessaires pour les éliminer.**

Pourquoi les délégués CFTC négocient ?

Un accord d'entreprise sur le stress au travail va permettre d'améliorer la prévention dans un domaine où l'employeur agit généralement peu.

L'ANI sur le stress au travail crée un cadre plus favorable que la loi. Il précise les obligations de l'employeur dans le cadre d'une démarche de prévention du stress professionnel. Il oblige en particulier l'employeur à **identifier** les problèmes de stress en **analysant** notamment l'organisation du travail (y compris le mode de management), les conditions et l'environnement de travail et la communication dans le travail. Il oblige également l'employeur à **agir** notamment sur l'organisation, les conditions et l'environnement de travail pour prévenir le stress.

Acquis CFTC lors de la négociation nationale : l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale est considéré comme un facteur important de bien-être au travail.

Conditions et limites à la négociation sur le stress

Rappel ! La négociation

- ne se substitue pas à la consultation des instances représentatives du personnel (CE et CHSCT) ;
- ne doit pas déroger aux règles d'ordre public en matière de sécurité et de santé au travail ;
- ne doit pas non plus déroger aux dispositions de l'ANI sur le stress au travail, sauf si elles sont plus favorables (article 7 de l'ANI).

À noter ! L'ANI sur le stress au travail ne concerne pas la violence et le harcèlement au travail (article 2 de l'ANI) ; une négociation nationale interprofessionnelle a été engagée sur ces sujets en octobre 2009. Mais rien n'empêche de négocier dans l'entreprise à la fois sur le stress, les violences et le harcèlement professionnel – principaux risques psychosociaux.

Champ d'application et objet de l'ANI

Le 2 juillet 2008, les partenaires sociaux ont signé un accord sur le stress au travail qui transpose un accord-cadre européen du 8 octobre 2004. Cet accord a été rendu obligatoire par l'arrêté d'extension du 23 avril 2009 (Journal officiel du 6 mai 2009, texte 90).

Champ d'application

Le champ d'application est national. L'accord a été signé, du côté patronal, par le MEDEF, la CGPME et l'UPA. Cependant, certaines fédérations patronales ne sont pas adhérentes du MEDEF (par exemple, la fédération du caoutchouc et des polymères). Certains secteurs ou branches professionnels sont exclus du champ de l'accord : il s'agit notamment de ceux de l'agriculture, des professions libérales, de l'économie sociale, de la presse et des industries du caoutchouc et des polymères.

L'arrêté d'extension - signé uniquement par le ministre chargé du Travail - a pour effet de rendre obligatoire le contenu de l'ANI à toutes les entreprises qui sont dans le champ de l'accord. Il n'a pas pour effet de l'étendre à d'autres secteurs ou branches.

Objet de l'accord

L'accord a notamment pour but « de **fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail** ».

Ce cadre a **4 objectifs** :

1. la mise en place d'une prévention efficace contre le stress professionnel ;
2. l'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
3. la lutte contre les problèmes de stress au travail ;
4. la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle (acquis CFTC lors de la négociation nationale).

L'essentiel du contenu de l'ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008

L'accord donne une description du stress professionnel et précise les différentes étapes de la démarche de prévention du stress professionnel.

Description du stress

« Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a des ressources pour y faire face ».

Le stress n'est pas une maladie ; il est la conséquence d'une exposition à un risque. Il s'agit d'un état constitué de réactions (physiques, émotionnelles et cognitives¹) qui prépare l'organisme humain à la lutte ou à la fuite (LEVI Lennart. Manuel d'orientation sur le stress lié au travail – piment de la vie ... ou coup fatal ?. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000).

Le stress résulte soit d'une interaction entre l'individu et son environnement de travail (bruit, vibration, forte chaleur, ...), soit des relations entre individus en lien avec le travail. La souffrance qui résulte de ces dernières (par exemple, un mode de management ou du harcèlement) est généralement considérée comme inacceptable.

Le stress peut entraîner ou favoriser des maladies (dépression, troubles musculosquelettiques, maladie cardio-vasculaire, trouble digestif...). Ses effets peuvent être différents d'une personne à l'autre.

L'accord porte sur le **stress chronique**, c'est-à-dire une exposition prolongée aux facteurs de stress, qui se traduit par un épuisement de l'organisme et l'apparition de troubles. On considère que le stress aigu, c'est-à-dire une exposition ponctuelle aux facteurs de stress, n'entraîne généralement aucune conséquence irréversible sur la santé (INRS, DMT n°106, 2006, TC108, page 171 et suivantes).

Le contenu des différentes étapes de la démarche de prévention du stress professionnel

Les étapes de la démarche de prévention des risques professionnels

(campagne européenne 2008-2009 sur l'évaluation des risques – « lieux de travail sains – bon pour vous, bon pour les affaires », <http://hw.osha.europa.eu>.)

L'identification est la première étape de la démarche, l'évaluation la deuxième, la détermination des mesures de prévention la troisième et la mise en œuvre des mesures de prévention la quatrième.

L'accord précise **comment identifier les problèmes de stress** au travail et rappelle que le **médecin du travail** est la personne compétente pour le faire (article 4).

Il indique que **l'employeur a la responsabilité de déterminer** les mesures appropriées aux problèmes de stress identifiés (article 4) ainsi que celle de les mettre en œuvre (article 5).

Il détaille la nature des mesures nécessaires pour prévenir le stress professionnel. Enfin, il indique que l'efficacité des mesures de prévention doit être évaluée périodiquement.

Liste d'indicateurs qui permettront d'identifier les facteurs de stress dans l'entreprise (article 4)

« L'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse de facteurs tels que :

- **l'organisation et les processus de travail** (aménagement du temps de travail, dépassement excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc.),
- **les conditions et l'environnement de travail** (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.),
- **la communication** (incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, une mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, une communication difficile entre les acteurs, etc.),
- et **les facteurs subjectifs** (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc.). »

L'employeur qui conclut un accord sur le stress doit identifier les facteurs de stress dans ces 4 dimensions. La seule mesure de l'absentéisme est insuffisante, car il faut en identifier les causes.

À noter ! Cette liste n'est pas limitative et la négociation peut ajouter d'autres indicateurs plus appropriés aux situations de travail.

Attention ! La mesure de ces indicateurs nécessite l'utilisation de méthodes et d'outils validés. Le **questionnaire** est un outil qui permet notamment de rendre objective une mesure de la dimension psychologique du stress. Mais il ne permet pas toujours d'identifier les sources de stress dans l'organisation, les conditions et l'environnement de travail. Dans ce cas, l'utilisation du questionnaire doit être accompagnée d'**entretiens** réalisés par des personnes compétentes et indépendantes de l'employeur (médecin du travail et intervenants en prévention des risques professionnels du service de santé au travail de votre entreprise).

Exemples de questionnaires : Karasek, Siegrist, WOCQ, ... Les questionnaires cités sont consultables sur Internet, mais leur utilisation et l'exploitation des résultats nécessite d'avoir des compétences spécialisées. Ils explorent les facteurs de stress ou les niveaux de stress d'un point de vue collectif, ils n'ont pas de valeur individuelle.

Attention ! Certains questionnaires ne mesurent que les réactions physiologiques, psychologiques, émotionnelles et cognitives ou les états anxieux et dépressifs. Ils ne permettent pas d'identifier les facteurs de stress. Par contre, ils permettent d'identifier les personnes en difficultés. Ils sont à manipuler avec précaution, car ils peuvent détourner l'attention de problèmes plus fondamentaux, liés à l'organisation du travail ou au collectif de travail.

Exemples d'accords :

- Accord du 15 juillet 2009 de la Caisse nationale des caisses d'épargne et de prévoyance
- Accord du 12 octobre 2009 de PSA Peugeot Citroën

Les accords cités sont consultables sur Internet notamment sur le site gouvernemental www.travailler-mieux.gouv.fr.

L'accord PSA a également été publié dans Liaisons sociales quotidien n°218/2009 du 23 octobre 2009.

Liste des mesures de prévention du stress professionnel (article 6)

L'identification des facteurs de stress doit permettre de **concevoir des mesures de prévention appropriées**. L'évaluation des risques doit permettre de **fixer un ordre de priorités** de la mise en œuvre des mesures.

Les mesures de prévention du stress professionnel sont par exemple :

« - des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur, - la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face, »

Il s'agit d'une liste indicative. L'enjeu est de parvenir par le jeu de la négociation à **définir les mesures les plus appropriées à l'entreprise ou à l'établissement**.

L'ANI privilégie la **prévention primaire** qui porte sur l'aménagement de l'organisation, des conditions et de l'environnement du travail par rapport aux autres approches de la prévention. En effet, seule la prévention primaire a pour objectif d'éliminer ou, à défaut, de réduire les facteurs de stress dans le travail. Il s'agit d'adapter le travail à l'homme (article L 4121-2 du Code du travail).

Cependant, la prévention primaire suppose de réaliser un diagnostic préalable de ces facteurs. C'est pour éviter cela que certains employeurs préfèrent orienter la prévention sur la gestion individuelle du stress ou sur la détection et le soutien aux personnes en difficultés (exemple : l'accord du 1^{er} octobre 2003 sur les conditions de vie professionnelle à Cegetel).

Les formations destinées à apprendre aux personnes à gérer leurs réactions aux facteurs de stress ne sont que de la **prévention secondaire**. Elles visent à adapter la personne à son travail. Or, l'idée qu'il est possible d'adapter le fonctionnement de la personne pour éviter les troubles malgré la persistance des facteurs de stress est trop réductrice et peut s'avérer fautive. Au contraire, c'est le collectif qui protège l'individu en élaborant des manières de répondre aux difficultés du travail et des relations dans le travail.

Le soutien psychologique aux personnes en difficultés est une **prévention tertiaire**. Il peut se justifier en cas d'évènement traumatisant (suicide, accident mortel, ...). Il permet alors d'éviter l'apparition ou l'aggravation de troubles ou de maladies psychologiques. Cette approche doit placer le médecin du travail en première ligne. L'écoute du salarié doit être réalisée par un médecin compétent afin notamment de respecter le secret médical (Ordre national des médecins, recommandations sur les dispositifs de prise en charge des risques psychosociaux du 24 octobre 2008).

La position de la CFTC à propos de l'ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008

Plusieurs éléments ont été jugés très positifs par les instances confédérales et ont conduit à une signature de l'accord.

Notamment le fait que l'accord :

- propose une définition du stress prenant en compte l'environnement professionnel dans l'apparition de ce dernier ;
- reconnaisse la nécessaire conciliation des temps de vie professionnelle/vie privée ; la formalisation de ce droit dans un accord était une demande forte et récurrente de la CFTC ;
- reconnaisse les facteurs organisationnels comme potentiellement générateurs de stress professionnel ; c'est là une victoire importante : ces facteurs avaient longtemps été niés par le patronat ;
- reconnaisse la responsabilité de l'employeur dans la prévention du stress ;
- appelle à l'ouverture de négociations stress tant au niveau des branches professionnelles qu'au niveau des entreprises ; la CFTC regrette toutefois que malgré sa demande, l'accord n'ait pas rendu obligatoire la négociation dans les branches ;
- engage les partenaires sociaux au niveau national à ouvrir des négociations spécifiques sur la violence au travail et le harcèlement ; c'est là encore un acquis CFTC.

Pour aller plus loin

Sites internet

- www.cftc.fr, notamment pour les **fiches Santé au travail S'informer et Agir** et Le classeur **La CFTC dans l'entreprise**
- www.anact.fr
- www.travailler.gouv.fr

Principaux sigles

AFFSET	Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion de personnes handicapées
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ARACT	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (ex-CRAM)
CAT-MP	Commission des AT-MP
COCT	Conseil d'orientation des conditions de travail
CGSS	Caisse générale de Sécurité sociale (dans les DOM)
CRPRP	Comité régional de prévention des risques professionnels
CTN	Comité technique national
CTR	Comité technique régional
DRP	Direction des risques professionnels de la CNAMTS
DIRECCTE	Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi – regroupera à compter de 2009 différents services déconcentrés de l'État, notamment les DRTEFP et DDTEFP
DRTEFP	Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle – intégrera à partir de 2009 la DIRECCTE
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
IPRP	Intervenant en prévention des risques professionnels
OPBTP	Organisme professionnel de prévention du BTP
ORST	Observatoire régional de Santé au travail
PRST	Plan régional de Santé au travail
SIST	Service inter-entreprises Santé au travail
SST	Service de santé au travail

Conditions de travail

Notion non définie par le Code du travail. On entend généralement par conditions de travail l'environnement de travail (bruits, vibrations, chaleur, climat, substances chimiques...) et les conditions de réalisation du travail (rythme, horaire, rémunération, autonomie,...).

Contrat de prévention

Son but est de réduire les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail. Ce document résulte de la signature d'une convention nationale d'objectifs entre la CNAMTS et une branche professionnelle. Via cette convention, les CARSAT ont le droit d'accorder un contrat de prévention à toute entreprise qui le demande, dans la limite de leurs crédits. Ce contrat engage l'entreprise dans une politique de prévention personnalisée, menée avec le soutien de la CRAM.

Danger

Propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail susceptible de causer un dommage.

Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)

Cette direction régionale, issue de la fusion de plusieurs directions et notamment celle du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, est un **service déconcentré** sous cotutelle du **Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville et du Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi**. L'Inspection du travail est rattachée à cette direction.

Document unique d'évaluation des risques

Transcription par l'employeur des résultats de l'inventaire des risques de chaque unité de travail. Il doit être actualisé chaque année. L'obligation prévue de pourvoir à un document unique est assortie d'un dispositif de sanction pénale. Ce document est tenu notamment à la disposition des membres du CHSCT et des DP, des travailleurs, ainsi que du médecin du Travail.

Fiche d'entreprise

Élément d'information relatif à l'évaluation des risques et à la mise en œuvre des mesures de prévention, elle est obligatoire pour toute entreprise ou établissement. Établie par le médecin du travail, elle est transmise à l'employeur. À disposition de l'Inspecteur du travail, la fiche d'entreprise est consultable par les services prévention de la CARSAT et les IRP. Cette fiche doit être présentée lors du bilan annuel des conditions de travail. C'est un élément d'information en ce qui concerne l'évaluation des risques et la mise en œuvre des mesures de prévention.

Risque

Toute situation où une personne est exposée à un danger susceptible de lui causer un dommage.

Sécurité

Situation résultant de l'absence réelle de danger d'ordre matériel ou moral.

décembre 2009

Imprimeur

Imprimerie de La Centrale
62302 Lens
03 21 69 88 44

Création graphique

Céline Dulauroy - Angelart
5 allée François Rabelais - 78590 Noisy le Roi
01 34 62 94 45



Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
13 rue des Écluses Saint-Martin – 75483 Paris Cedex 10
www.cftc.fr