

À la Une 01

Risques psychosociaux :
quand le travail devient
synonyme de souffrance

Dialogue social 05

Une nouvelle instance
régionale pour
représenter les TPE

Médiation 06

Aider l'entreprise
à améliorer ses
relations sociales

Sécurité au travail 07

Contrôle de la conformité
des broyeurs de végétaux

Édito

Les risques psychosociaux (RPS) sont engendrés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels étant susceptibles d'affecter l'équilibre psychique des salariés.

Mais dans le cadre de son obligation de résultat en matière de prévention des risques professionnels, comment l'employeur peut-il aborder celui des RPS ?

Comment passer d'une démarche de prévention de ce risque à la Qualité de vie au travail ? Des éléments de réponse sont mentionnés dans ce numéro.

De plus, de nouvelles instances de dialogue social sont mises en place, complétant les espaces de discussion des organisations professionnelles en vue de favoriser les négociations employeurs/salariés autour d'intérêts partagés. Il s'agit de la Commission paritaire régionale interprofessionnelle (p.5) dédiée aux très petites entreprises et du dispositif d'appui aux relations sociales (p.6) qui pourra désormais être activé sur la région à la demande d'une entreprise.

L'année prochaine, chaque département se dotera d'un observatoire de la négociation.

Au vu de ces éléments conjugués, les enjeux de négociation autour des conditions de travail restent essentiels.

Nadia ROLSHAUSEN

Responsable du Pôle travail
à la Direccte Centre-Val de Loire

À LA UNE

**Risques psychosociaux :
quand le travail devient
synonyme de souffrance**



Crédits photo : ©Phovoir.fr

Difficiles à appréhender, les risques psychosociaux sont à la croisée de nombreux risques, car ils sont associés à des questions de cadence et d'organisation du travail, mais aussi d'absence de marge de manœuvre, ou encore de manque de considération ou de reconnaissance. Autant de situations où la main d'œuvre peut devenir la variable d'ajustement et qui sont à l'origine de souffrance psychique au travail.

« Les risques psychosociaux (RPS) sont liés à l'organisation du travail », rappelle Alain Lagarde, Directeur adjoint au Pôle Travail de la Direccte Centre-Val de Loire. « On constate globalement davantage de RPS dans les activités tertiaires et dans des fonctions où l'autonomie du salarié est faible. »

La prise de conscience remonte aux années 2000. « Désormais, ce n'est plus une question taboue, les salariés osent parler de leur souffrance au travail. »

L'essor des RPS depuis plus de 15 ans est lié à plusieurs facteurs, par exemple l'évolution des pratiques de management avec davantage d'objectifs individuels d'excellence. Une situation qui n'est pas sans lien avec la mondialisation et la nécessité de gagner en productivité pour faire face à une concurrence toujours plus forte. Il faut aussi y ajouter les mutations dans les entreprises, entraînant des réorganisations pour lesquelles les salariés ne sont pas suffisamment accompagnés. De même, l'affaiblissement des collectifs de travail et de la solidarité entre salariés y contribue également. Par ailleurs, la persistance d'un taux de chômage important limite la mobilité professionnelle car certains salariés, en particulier les seniors, hésitent dans ce contexte à démissionner.

« Dans le tertiaire notamment, la relation de travail est individualisée avec des objectifs spécifiques à atteindre. Et même dans les petites, moyennes et les très petites entreprises (PME, TPE), on demande une forme de rendement et les conditions de travail ne sont pas forcément optimales », poursuit Alain Lagarde. ➤

➤ Enfin, dans certains cas, des conflits de valeurs peuvent mettre le salarié en difficulté. « Par exemple, dans certains établissements médico-sociaux, les salariés ne sont pas toujours en mesure de s'occuper correctement des résidents. Ou encore lorsque dans des entreprises de service après-vente du commerce ou de l'industrie, l'on demande aux salariés de vendre des pièces neuves plutôt que de les réparer. »

Des freins multiples

Si certaines grandes entreprises ont mis en place des plans d'actions visant à prévenir le stress au travail, la démarche est plus difficile dans les PME ou les TPE où les chefs d'entreprises, souvent pris par la production et le développement, sont seuls et souvent démunis. « Les RPS sont la plupart du temps des expressions individuelles de souffrance pour lesquelles une différence de perception entre l'employeur et le salarié existe sur l'origine du problème. Un diagnostic non partagé qui limite la mise en œuvre de solution... » explique Sophie Douguet, référente RPS à la Carsat Centre-Val de Loire¹. « Face à un problème de souffrance, il faut accepter de questionner l'organisation du travail, ce qui n'est pas toujours simple ».

Manque de temps, coût, crainte de s'engager dans des modifications lourdes sont aussi des freins à ne pas négliger. Et surtout méconnaissance. « Les RPS font peur », souligne Josiane Nicolas, contrôleur du travail en Indre-et-Loire, membre du réseau formateurs RPS de l'INTEFP³. « Les employeurs ont conscience de leur gravité mais ne savent pas par où commencer ni que faire. Certains aussi n'imaginent pas

« Il ne s'agit pas de chercher des coupables mais d'identifier les dysfonctionnements organisationnels qui sont à l'origine des RPS. »

que cela peut arriver dans leur entreprise. »

« C'est une notion très vaste », ajoute Morgane Suarez, psychologue du travail et consultante référencée. « Il y a souvent confusion entre les causes et les conséquences. Aussi, notre action dans les entreprises commence souvent par un travail de dédramatisation et d'explication : les RPS sont inhérents au travail et notre rôle n'est pas de chercher des coupables mais d'identifier les dys-

fonctionnements organisationnels qui sont à leur origine. »

Se faire accompagner dans la démarche

De nombreuses structures s'impliquent, à l'échelle régionale, dans la prévention des RPS : inspection du travail, Carsat, Aract⁴, services de santé au travail (SST), consultants référencés... Chacun intervient de façon complémentaire mais dans un même objectif : susciter une prise de conscience et accompagner les entreprises dans l'évaluation des risques et dans le déploiement de solutions.

« Il ne faut pas oublier que l'employeur est responsable de la santé de ses salariés au travail », signale Josiane Nicolas. « Et cette responsabilité ne couvre pas que les risques physiques. »

« Chaque entreprise a un Contrôleur de Sécurité du service prévention de la Carsat, qui lui est dédié », note Sophie Douguet. « Ce sont des préventeurs formés aux RPS qui peuvent apporter un conseil méthodologique et une orientation vers les interlocuteurs appropriés. J'interviens en appui pour sensibiliser les acteurs d'entreprises et surtout les accompagner dans la mise en œuvre de la démarche. »

Celle-ci commence toujours par une évaluation, qui peut être réalisée en interne ou confiée à un consultant. Chaque solution a son intérêt : la première est moins coûteuse et permet de pérenniser l'action mais nécessite du temps, du dia-

EN BREF

Et pourquoi pas la QVT ?

Parce qu'elle participe à l'amélioration des conditions de travail, la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'une expérimentation dans le Loiret, initiée par la Direccte en lien avec ses partenaires, la CCI¹¹ du Loiret et l'Aract.

L'objectif de cette action est de donner la parole à des employeurs de petites et moyennes entreprises qui se sont engagées dans la démarche de QVT pour qu'ils présentent leur expérience et expliquent en quoi la démarche contribue à la compétitivité de leur entreprise. Quatre chefs d'entreprises se sont portés volontaires à ce jour pour devenir « ambassadeurs QVT ».

À l'issue de deux premières réunions organisées en juin et en septembre dernier, plusieurs employeurs se sont portés candidats pour approfondir, voire partager, leurs modes de management qui se rapproche selon eux de « l'esprit QVT ».



logue et une confiance entre l'employeur et les salariés. La seconde permet d'avoir un regard extérieur. Elle est privilégiée en cas de conflit ouvert. « Lorsque nous sommes sollicités par une entreprise, nous pouvons lui proposer la liste des consultants référencés, les accompagner dans la rédaction du cahier des charges et dans l'étude des devis », poursuit Sophie Douquet. « Pour celles qui choisissent le diagnostic interne, nous leur proposons deux outils d'aide au diagnostic élaborés par l'INRS⁵ : « faire le point » et « Évaluer les facteurs de RPS ». Nous les aidons ensuite à comprendre la méthode, à choisir l'outil et à structurer leur projet. Nous les accompagnons à toutes les étapes de la démarche, jusqu'à la mise en œuvre du plan d'action. »

Pour les entreprises souhaitant une aide extérieure, un réseau de consultants référencés est animé dans la région par la Carsat, l'Aract, les SST et la Direccte. « Nous avons identifié des consultants engagés dans des formes d'accompagnement conformes aux préconisations des organismes », indique Sophie Douquet. « C'est-à-dire que leurs interventions visent la prévention primaire et se penchent sur l'organisation du travail et non pas sur les causes individuelles ou sur la gestion du stress. » Leur rôle : accompagner les entreprises de l'évaluation des RPS à l'analyse des résultats jusqu'à la mise en place d'un plan d'action. L'objectif étant d'aboutir à une autonomie de l'entreprise dans la prévention des RPS.

« Ce qui est capital dans la démarche c'est de commencer par l'analyse de la demande », insiste Morgane Suarez. « En effet, c'est après avoir compris le contexte que nous pouvons proposer la méthode la plus adaptée : médiation, cohésion d'équipe, analyse des RPS... Et dans ce cas, nous pouvons ensuite passer à l'étape d'identification des facteurs de risque, que nous associons toujours aux facteurs de protection, c'est-à-dire aux bonnes pratiques qui permettent de les limiter. » Un diagnostic qui s'appuie sur des questionnaires et des entretiens individuels ou collectifs. « Le diagnostic est une photographie des dysfonctionnements à un instant T. Le plan d'action est ensuite co-construit avec les acteurs internes et sur la base de situations relevées lors des entretiens. Nous veillons à suivre sa mise en œuvre dans la durée, afin de s'assurer



Crédits Photo : © Phovoir



Crédits Photo : © Fofolia

que la dynamique se pérennise et que le quotidien ne reprenne pas le dessus. »

De la prise en conscience aux premiers résultats

« Nous sommes souvent sollicités dans le cadre d'un signalement ou d'une plainte », observe Josiane Nicolas, contrôleur du travail. « Le problème c'est qu'à ce stade, les situations sont dégradées et les solutions difficiles. C'est pour cela que nous essayons d'anticiper en abordant le sujet lors de nos contrôles et en étudiant le document unique de l'entreprise qui doit contenir l'évaluation de tous les risques pour la santé des salariés. » L'objectif est alors de susciter une prise de conscience, en rappelant la responsabilité de l'entreprise mais aussi les coûts cachés des RPS : absentéisme, turn over, baisse de la productivité...

« Les salariés d'une entreprise adhérente ont alerté l'équipe médicale – médecin du travail et infirmière – sur la dégradation de leur vécu du travail », raconte Mathieu Bougie, ergonomiste au CIHL 45⁶. « Il a alors été décidé d'approfondir la question qui avait déjà été évoquée au sein du CHSCT⁷ de cette entreprise. Le médecin du travail a donc proposé à l'employeur de faire intervenir les IPRP⁸. La question a été prise au sérieux à la fois par la direction et par les représentants du personnel. Notre accompagnement a couvert toutes les étapes de la démarche : sensibilisation, identification des risques, analyse, rédaction et suivi du plan d'action. Nous avons veillé à ne pas faire à la place de l'entreprise, mais à contribuer à la montée en compétences des acteurs internes et à leur appropriation de la démarche. C'est un travail de longue haleine, qui a débuté au printemps 2016, avec des réunions mensuelles du comité de pilotage.

« Susciter une prise de conscience en rappelant les coûts cachés des RPS : absentéisme, turn over, baisse de productivité... »

Des actions ont été mises en place en août dernier et aujourd'hui des améliorations se font sentir. La question des RPS a été vraiment prise en compte dans l'organisation et son suivi est dorénavant assuré par la personne chargée de la qualité et de la sécurité dans l'entreprise. »

Le temps et l'implication des acteurs internes sont deux composantes essentielles d'une prévention réussie. Et parfois, la porte d'entrée dans l'entreprise n'est que la partie apparente de l'iceberg. « Dans cette entreprise industrielle, nous avons été sollicités pour évaluer les risques dans un service », se rappelle Morgane Suarez. « Mais le diagnostic a mis en évidence un défaut de coordination entre tous les services. Une méconnaissance du travail et des contraintes des autres qui aboutissaient

à une très forte pression sur les collaborateurs en bout de chaîne. Le plan d'action a permis de faire prendre conscience que chaque service est un maillon d'une même chaîne et qu'il faut en tenir compte. Mais l'effet n'a pas été immédiat car les actions impliquaient un changement culturel. Les améliorations ont été perçues au bout de neuf

mois, avec un « pic » à partir du douzième mois. »

Les relations entre équipes étaient aussi au cœur de la problématique d'un EHPAD⁹, où la charge émotionnelle des salariés est très forte, dans un contexte de contraintes budgétaires. « Le plan d'action a porté sur le développement d'échanges formels entre les équipes pour mieux assurer la continuité des soins et retrouver l'entraide au sein du personnel », complète Morgane Suarez. « Dans cet établissement aussi, l'implication de tous était très forte. Les bénéfices ont été rapides, car chacun a compris que les moments

➤ de coordination et d'échanges représentaient ensuite un gain de temps réel. »

La preuve par les pairs

La lutte contre les RPS figure parmi les orientations prioritaires du PRST 3¹⁰, et quatre actions ont été définies pour y contribuer. « *Nous souhaitons privilégier à la fois la mise à disposition d'informations pratiques et les témoignages pour inciter les entreprises à s'engager dans la démarche* », précise Alain Lagarde. « *Ainsi, nous projetons d'élaborer un guide destiné*



Crédits Photo : © auremar - Fotolia

à tous les utilisateurs potentiels, salariés, employeurs, partenaires sociaux. Il devra présenter de façon simple les différents partenaires régionaux et leur rôle que ce soit en matière de prévention dès que des signaux faibles apparaissent, mais aussi de diagnostic, d'accompagnement, ou encore de qualification juridique... L'objectif est d'expliquer quel est l'interlocuteur régional le plus adapté selon le besoin et la situation, car il n'est pas facile pour un salarié ou pour un employeur de savoir vers quelle structure se tourner. » Un guide qui sera édité mais aussi mis en ligne afin de toucher le plus grand nombre.

La seconde action prévue dans le PRST 3 est la mise en valeur de témoignages. « *Nous voulons valoriser les entreprises, PME ou TPE, qui ont engagé des actions et pour lesquelles le résultat est positif*, rajoute Alain Lagarde. *Cela nous semble le bon vecteur pour lever les freins dans les autres entreprises.* » Il s'agira donc de capitaliser sur les bonnes pratiques sous une forme qui reste encore à déterminer (mini films, forum... ?).

La troisième action du PRST 3 en matière de lutte contre les RPS concerne le pilotage du réseau régional des consultants référencés. Celui-ci est composé de neuf consultants qui ont signé une convention les engageant à respecter des règles méthodologiques et déontologiques en matière de prévention primaire, des risques psychosociaux. Un gage de qualité pour les entreprises qui les sollicitent.

Reconnaissance de maladie professionnelle : quelle voie pour les maladies psychiques ?

Reconnaître une maladie professionnelle signifie que la caisse primaire d'Assurance maladie (Cpam) statue sur le caractère professionnel d'une maladie. Pour cela, il est nécessaire que cette maladie soit prévue dans un tableau de maladie professionnelle, qui décrit les expositions professionnelles et les maladies associées. Pour certaines maladies, dont la plupart des maladies psychiques, il n'existe pas de tableau. Dans ce cas, sous réserve que la Cpam attribue un taux d'IPP¹³ prévisible d'au moins 25 %, la demande est étudiée, sur la base d'un dossier, par le Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (C2RMP), composé d'un médecin conseil de l'Assurance maladie, d'un médecin inspecteur régional du travail et d'un professeur d'université spécialisé. Pour permettre au C2RMP de démontrer le lien direct et essentiel entre le travail et la maladie psychique, le dossier doit notamment décrire le plus précisément possible le travail effectué, les expositions aux RPS, la maladie et le parcours de soins associé. Une enquête est effectuée par la Cpam et jointe au dossier. L'avis du médecin du travail, essentiel, est systématiquement demandé par la Cpam, de même que celui de l'ingénieur de la Carsat.

Le pilotage de ce réseau prévoit son animation, sa régulation et le référencement des consultants. Un comité de suivi opérationnel est constitué de la Carsat, des services de santé au travail, de la Direccte et de l'Aract. Le réseau se veut également être un lieu d'échanges de pratiques entre consultants et « institutionnels » permettant ainsi une professionnalisation des intervenants et une adaptation des méthodes en prenant en compte le contexte territorial.

Afin de veiller à la qualité des prestations, une enquête de satisfaction est envoyée à toutes les entreprises qui ont fait appel au réseau et un bilan annuel est demandé aux consultants.

Enfin, la quatrième action met l'accent sur le burn out ou syndrome d'épuisement professionnel. Elle a pour objectif de mettre en place des actions de sensibilisation sur l'impact du stress sur la santé des managers et de l'entreprise et d'informer les employeurs et instances représentatives du personnel sur les moyens d'agir en prévention ou à chaud, lorsque l'on se trouve face à un cas de burn out.

Un effort à poursuivre

Même s'il y a encore des freins à lever, des méthodologies sont à la disposition des entreprises et les acteurs de la prévention sont mobilisés et formés. « *Le travail d'accompagnement que nous menons commence à porter ses fruits*, conclut Sophie Douguet. *De plus en plus d'entreprises s'impliquent et s'approprient la démarche.* » Une dynamique à prolonger.

« Nous voulons mettre en valeur les entreprises qui ont engagé des actions efficaces de prévention des RPS. »

(1) Carsat : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
(3) INTEFP : Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
(4) Aract : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
(5) INRS : Institut national de recherche et de sécurité
(6) CIHL 45 : Comité interentreprises d'hygiène du Loiret

(7) CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
(8) IPRP : Intervenant en prévention des risques professionnels
(9) EHPAD : Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
(10) PRST 3 : 3^e Plan régional santé au travail
(11) CCI : Chambre de commerce et d'industrie
(13) IPP : taux d'incapacité permanente

POUR EN SAVOIR PLUS :

<http://travail-emploi.gouv.fr> → Santé au travail → risques psychosociaux → petites entreprises

<https://www.carsat-centre.fr> → entreprises → Risques et thèmes de prévention → Prévenir les RPS

<https://www.anact.fr> → Thèmes → risques psychosociaux

<http://centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/Le-bien-etre-au-travail-source-de-performance>

DIALOGUE SOCIAL

Une nouvelle instance régionale pour représenter les TPE

La composition nominative de la nouvelle Commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI) représentant salariés et employeurs des très petites entreprises (TPE < 11 salariés) a été publiée le 30 juin dernier. La 1^{ère} réunion de cette instance consultative s'est tenue le 25 septembre à la Direccte.

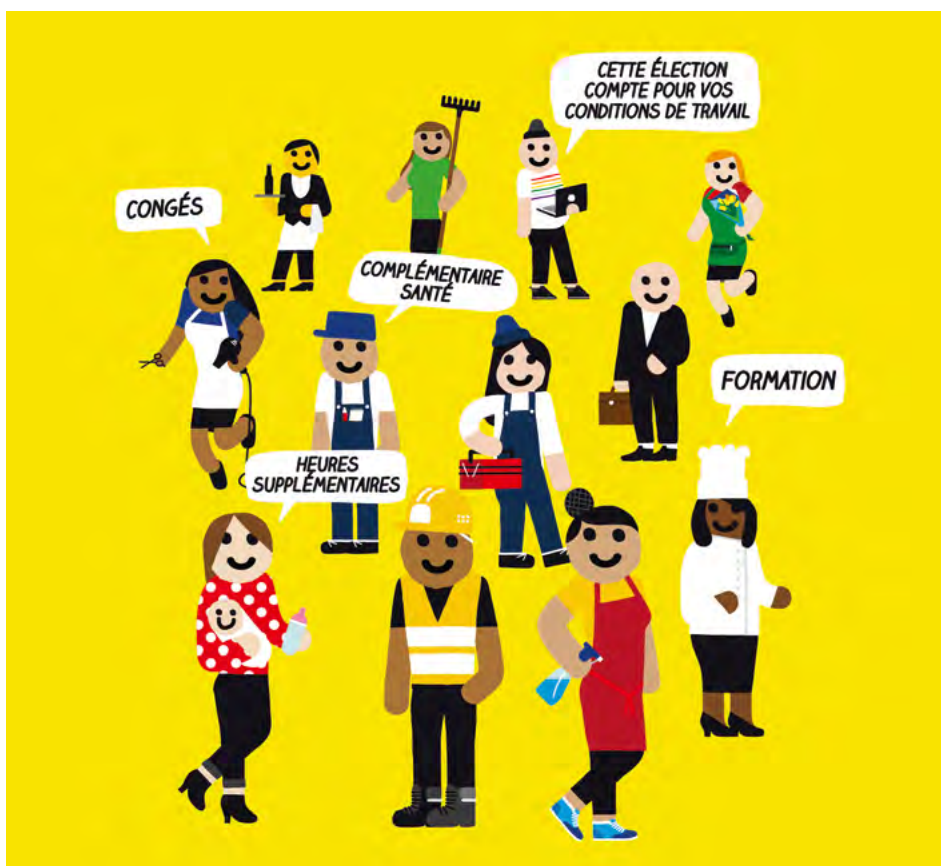
La CPRI du Centre-Val de Loire réunit 20 membres, 10 représentants des organisations syndicales de salariés et 10 représentants des organisations professionnelles d'employeurs (voir tableau ci-contre). Sa première réunion a été essentiellement consacrée à l'établissement d'un règlement intérieur.

La répartition des sièges entre les différents syndicats de salariés tient compte des résultats nationaux obtenus lors des élections TPE organisées en janvier 2017. L'attribution des sièges aux organisations d'employeurs (MEDEF, U2P, CPME) prend en compte le nombre d'entreprises adhérentes dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission (voir infra).

Quatre compétences principales

Le code du travail (art L. 23-113-1) définit le rôle des CPRI, instances régionales de concertation, en leur confiant 4 missions :

- **Donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles** sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- **Apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile** sur les questions spécifiques aux très petites entreprises (TPE), notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- **Faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs** n'ayant pas donné lieu à la saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- **Faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.**



Des secteurs d'activité exclus de la CPRI

La nouvelle CPRI est compétente pour représenter salariés et employeurs des très petites entreprises (TPE) à l'exclusion des branches professionnelles ayant déjà conclu un accord prévoyant la mise en place de commissions conventionnelles équivalentes à la CPRI.

Ainsi, les secteurs d'activité relevant de l'accord du 12 décembre 2001 relatif au dialogue social dans l'artisanat (signé par l'U2P et les cinq organisations représentatives de salariés) qui institue des « Commissions régionales interprofessionnelles de l'artisanat » (CPRIA), ne relèvent pas de la compétence des nouvelles CPRI ⁽¹⁾.

De même, d'autres branches ont conclu un accord de niveau « national interprofessionnel ou multiprofessionnel » (L. 23-111-1) prévoyant la mise en place de commissions conventionnelles équivalentes. Il s'agit notamment des particuliers employeurs (FEPPEM), des professions libérales (UNAPL),

des services automobiles et du secteur agricole ⁽²⁾.

Statut, droits et devoirs des représentants

Les membres salariés composant la CPRI sont protégés contre le licenciement, de la même façon que n'importe quel autre salarié candidat aux élections professionnelles (CE, DP...). Le salarié membre de la CPRI dispose de cinq heures de délégation par mois pour l'exercice de sa mission.

Les représentants employeurs sont indemnisés pour leur part forfaitairement pour leur participation aux réunions de CPRI sur la base des taux horaires de l'allocation perçue par le conseiller prud'homme employeur.

(1) Toutefois, l'U2P, issu de la fusion de l'UNAPL et de l'UPA, recouvre également d'autres secteurs d'activité non compris dans le périmètre de cet accord et dispose, en tant qu'organisation syndicale professionnelle représentative au niveau national, d'un siège au sein de la CPRI Centre-Val de Loire.

(2) À l'exception des secteurs du paysage, des tailleurs et rouisseurs de lin et de l'aquaculture.

CPRI Centre-Val de Loire : répartition des sièges

Salariés	CFDT	2
	CFTC	1
	CGT	4
	CGT-FO	2
	UNSA	1
Employeurs	CPME	4
	MEDEF	5
	U2P	1

Aider l'entreprise à améliorer ses relations sociales

Quatre agents de l'inspection du travail et un chargé de mission de l'ARACT⁽¹⁾ en Centre-Val de Loire viennent d'être formés au dispositif « Appui aux relations sociales » (ARES0). Cette méthode, éprouvée depuis 20 ans par le réseau ANACT/ARACT et le ministère du travail, permet à des binômes d'intervenants d'aider tous les acteurs d'une entreprise (direction, cadres, salariés, représentants du personnel) à renouer le dialogue, à l'enrichir, voire à prévenir d'éventuels conflits.

La qualité du dialogue social a un impact réel sur la performance économique d'une entreprise. Or, en France, trop d'entreprises semblent encore l'ignorer comme le montre une étude de la Fondation de Dublin⁽²⁾ qui place la France à la traîne des pays européens pour la qualité de son dialogue social.

Le dispositif ARES0 s'adresse aux entreprises dotées d'une représentation du personnel et souhaitant améliorer l'efficacité de leurs relations sociales. Il peut être activé lorsque la direction d'une entreprise fait le constat d'un blocage du dialogue avec ses représentants du personnel ou doit gérer des relations de travail difficiles entre cadres et salariés ou entre groupes de salariés.

Faciliter le dialogue par la médiation

En fait, un dialogue social efficace nécessite que toutes les parties prenantes s'engagent dans une relation basée à minima sur l'écoute et la reconnaissance mutuelle. Si ce n'est pas le cas, l'intervention d'un tiers peut être utile pour assurer une médiation afin que les parties acceptent de confronter leurs points de vue pour in fine s'entendre sur les changements à mettre en œuvre.

C'est l'objectif de l'accompagnement proposé par le dispositif ARES0 qui s'appuie sur des binômes d'intervenants issus du réseau ANACT-ARACT, de l'inspection du

travail et d'une liste de consultants référencés. Tous ont reçu la même formation spécifique à l'appui aux relations sociales (module initial de 5 jours) et participent à des rencontres annuelles d'échange de pratiques. Ils fondent leur action sur une méthodologie commune et un code de déontologie.

Parvenir à un terrain d'entente

Leur intervention ne débute qu'après accord préalable des parties (direction et IRP) qui définissent leurs objectifs dans un document commun. « Si les parties ne respectent pas leur engagement, nous avons la possibilité de mettre un terme immédiat à notre intervention », précise Pascale Rodrigo, directrice de l'unité départementale du Loiret de la Direccte et référente ARES0. « En effet les intervenants sont garants de la bonne mise en œuvre du processus de médiation prescrit par le dispositif ». À ce titre, leur rôle n'est pas de prendre position sur le fond des débats mais bien d'animer les temps d'échanges prévus afin de parvenir à un terrain d'entente commun.

Un accompagnement sur-mesure

L'accompagnement opéré par les intervenants est adapté à la problématique de chaque entreprise, mais se traduit généralement par :

- Un séminaire de 3 jours alternant échanges collectifs (plénière) et des



Crédits Photo : AdobeStock

ateliers par catégories d'interlocuteurs. Il est demandé aux participants de réfléchir à la situation qu'ils souhaiteraient voir à l'avenir, à leur vécu quotidien au travail et l'élaboration de pistes d'actions à engager.

- Des groupes d'échange « appui aux relations du travail » par type d'acteurs (salariés et/ou encadrants) planifiés sur une durée de 2 à 3 mois selon une méthodologie similaire à celle du séminaire.

Une méthode adaptée à toutes les entreprises

Le dispositif s'adresse à tout type d'entreprises, quel que soit son secteur et sa taille. Un EHPAD de 23 salariés⁽³⁾, piloté par une direction partagée sur 3 établissements, en a ainsi bénéficié pour tenter de ressouder des salariés démotivés, se sentant abandonnés et inquiets sur l'avenir de leur structure.

La méthode ARES0 a de même été sollicitée par une société de transports urbains de 230 salariés⁽⁴⁾. Elle a permis à l'entreprise de sortir d'un climat tendu, émaillé de grèves et d'incidents violents, et d'aboutir à la signature d'un accord dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Pierre DUSSIN

(1) ARACT : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail

(2) Agnes Akkerman, Roderick Sluiter and Giedo Jansen, « Third European Company Survey - Direct and indirect employee participation »

(3) Exemple publié sur le site de l'Anact

(4) Exemple présenté par la Direccte Auvergne-Rhône Alpes.

POUR EN SAVOIR PLUS :

<https://www.anact.fr> → Services & outils
→ Services : améliorer vos relations sociales

CONTACTS DES RÉFÉRENTES RÉGIONALES :

- Isabelle Freundlieb : 02 38 42 20 64
email : i.freundlieb@anact.fr
- Pascale Rodrigo : 02 38 78 98 25
email : centre-ut45.direction@direccte.gouv.fr

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Contrôle de la conformité des broyeurs de végétaux

Suite à des accidents graves survenus lors de l'utilisation de déchiqueteuses à goulotte horizontale et chargement manuel, la norme de conception de ces machines n'a plus été référencée par la Commission européenne. Il a été rappelé aux fabricants, distributeurs et employeurs utilisateurs de ce type de broyeur qu'ils devaient dès lors s'assurer eux même de leur conformité à la réglementation et procéder le cas échéant à leur mise en sécurité.

Depuis septembre 2017, l'inspection du travail vérifie auprès des professionnels la conformité de ces équipements afin de prévenir tout risque de happement de l'opérateur.

Le 31 août 2016, les Direccte ont reçu des ministères du travail et de l'agriculture une instruction technique relative au contrôle de la mise en sécurité des déchiqueteuses en service. En juin dernier, tous les agents des sections d'inspection du travail à dominante agricole de la région Centre-Val de Loire ont été formés pour conduire dès le 1^{er} septembre une action régionale de contrôle auprès des professionnels des « jardins-espaces verts et de la forêt ». Ils ont par ailleurs présenté en détail cette action aux partenaires sociaux et aux employeurs lors d'une journée d'information organisée sur le sujet par l'Union nationale des entreprises du paysage (UNEP).

Éviter tout risque de happement

Lors de leur contrôle, les inspecteurs du travail vérifient notamment les dimensions de la goulotte afin que celles-ci puissent proscrire tout risque de contact avec les éléments de coupe ainsi que le bon fonctionnement de la barre de sécurité et des dispositifs d'arrêts d'urgence. Il s'assurent aussi de la présence d'un dispositif (convoyeur ou poussoir) visant à limiter le risque de dépôt de végétaux dans la goulotte.

En cas de non-conformité, il est demandé aux employeurs de procéder à la mise en sécurité de leur machine dans les meilleurs délais. En cas de danger grave et imminent, l'agent de contrôle peut, en vertu de ses prérogatives (art L.4731-1 du code du travail), demander à l'artisan d'arrêter toute utilisation de son équipement avant remise à niveau. Il est rappelé aussi que des constructeurs proposent d'ores et déjà des kits de mise en conformité adaptés à certaines machines récentes.

Des contrôles ont aussi été diligentés auprès de loueurs de broyeurs végétaux. Parallèlement, une information conjointe Direccte/Draaf - srfd ⁽¹⁾ a été envoyée à tous les établissements d'enseignement et de formation professionnelle agricole les invitant à suspendre l'utilisation de broyeurs par des élèves ou apprentis mineurs dans l'attente de leur mise en sécurité.

(1) Draaf : Direction régionale de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt



Crédits Photo : Xavier Mouton - Studio Horizon

EN BREF

Le licenciement du salarié du particulier employeur

Beaucoup d'usagers interrogent sur cette question les services départementaux « renseignements droit du travail » de la Direccte. Le guide vient d'être réédité et actualisé pour tenir compte des modifications réglementaires relatives à l'inaptitude médicale du salarié et aux modalités de calcul de l'indemnité de licenciement.



Futurs parents et contrats de travail

Ce guide présente les droits accordés aux salariés (père et mère) avant et après la naissance d'un enfant. Cette nouvelle édition actualisée prend en compte les nouveaux droits dont bénéficient les femmes inscrites dans un processus de procréation médicale assistée ainsi que les nouvelles autorisations d'absence prévues lors d'événements familiaux.



Ces deux guides sont gratuits et peuvent être obtenus auprès des services « droit du travail » départementaux de la Direccte.

Insécurité au travail, changements organisationnels : quel impact sur le risque dépressif ?

Documents d'étude N°214
de la Dares - Ministère du travail
Thomas Coutrot - septembre 2017

Selon une enquête d'opinion commanditée par l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, le premier facteur de stress au travail cité par les salariés européens, avant « la charge de travail », le « harcèlement » ou le « manque de soutien des collègues et des supérieurs », est « la réorganisation du travail » ou « l'insécurité de l'emploi ». Cette étude confirme que les changements organisationnels apparaissent associés à une forte insécurité et à une santé mentale dégradée. Mais elle démontre également qu'octroyer aux salariés un pouvoir d'agir sur ces réorganisations est une politique efficace de prévention du risque dépressif.

La négociation collective en 2016



Collection Bilans et rapports - édité par le Ministère du travail juin 2017

Avec plus de mille accords, l'année 2016

enregistre une baisse du nombre d'accords et avenants conclus aux niveaux interprofessionnel et de branche (- 8 %). L'activité conventionnelle au niveau de l'entreprise est, elle, en hausse de 11 %, en raison principalement de la hausse du nombre d'accords d'épargne salariale.

Parmi les thématiques négociées, si celle sur les salaires est abordée en 2016 aussi souvent qu'en 2015, en revanche, d'autres thèmes sont en nette baisse : contrat de travail, égalité professionnelle, retraite complémentaire, etc. Seul le thème des classifications est abordé plus souvent qu'en 2015 (+ 58 %).

Directeur de publication : Patrice Greliche,
Directeur régional de la DIRECCTE Centre-Val de Loire
Rédaction et coordination éditoriale :
Camille Jaunet et Pierre Dussin
Crédit photo : Adobe Stock, Ministère du travail
Maquette graphique : www.goodby.fr

PUBLICATION

Publication du Plan régional santé au travail (PRST) 2016-2020

Le processus d'élaboration du troisième plan régional santé au travail (PRST) 2016-2020 a associé de manière étroite les acteurs de la prévention ⁽¹⁾ et les partenaires sociaux. Ces derniers ont validé lors du Comité régional d'orientation des conditions de travail (CROCT) le 4 juillet 2017 les enjeux de ce nouveau plan à la lumière d'un diagnostic régional établi par le service études-statistiques de la Direccte et l'APST Centre. Ils ont pu ensuite contribuer à la construction des **36 fiches action** composant le PRST dans le cadre de 7 groupes de travail thématiques.

Le PRST s'articule autour de 2 axes stratégiques :

1) Donner la priorité à la prévention des risques professionnels et développer la culture de prévention

Il s'agit notamment des risques de Troubles musculo-squelettiques (TMS), du risque chimique, des risques psychosociaux, et des risques spécifiques au secteur du BTP.

2) Améliorer la qualité de vie au travail, favoriser le maintien en emploi des travailleurs et la performance économique de l'entreprise

Parallèlement, le 3^{ème} Plan régional santé au travail vise à développer des **démarches d'appui et d'accompagnement des Très Petites Entreprises (TPE** : moins de 11 salariés) en travaillant avec les branches professionnelles.

La Direccte Centre-Val de Loire assure l'animation du PRST et s'appuie sur un comité opérationnel de suivi, des groupes de coordination des actions thématiques et des groupes de suivi relatifs à chaque fiche action.

Une **brochure de 24 pages** synthétisant les axes et les priorités du PRST 3 vient d'être imprimée. Elle est en cours d'acheminement à tous les partenaires sociaux et préventeurs pour diffusion. En attendant, le PRST3 est disponible sur le site internet : www.centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr

(1) Organisations d'employeurs, de salariés, les branches professionnelles, les Services de Santé au Travail Interprofessionnels, la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail, la Mutualité Sociale agricole, l'Association Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail, l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics, les chambres des métiers, de l'artisanat et de l'industrie.



Lancement de l'application mobile : « PRÉVENTION DOMICILE »



L'IRCEM Prévoyance, la CNAM TS, l'INRS et la Direction Générale des Entreprises (DGE) lancent cette application dans le cadre de leurs travaux de digitalisation des outils prévention des risques professionnels à destination des

intervenants à domicile.

Objectif de ce Serious Game : **Sécuriser le lieu de travail en anticipant les risques liés aux activités professionnelles à domicile**. Après avoir choisi et personnalisé son avatar, le joueur a la possibilité de se plonger dans **12 mises en situations réalistes et de suivre sa capacité à prévenir les risques professionnels**.

Cette application mobile qui est une déclinaison du Serious Game accessible depuis le portail prevention-domicile.fr, permet aux professionnels de se former de manière ludique sur smartphone ou tablette hors connexion internet.

