

# Accord de renouvellement à l'accord national sur la prévention des risques psycho-sociaux dans le réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat signé le 19 juin 2019

Dans le cadre de l'observatoire national des emplois

## Entre d'une part :

Le Président de CMA France, Joel FOURNY, représentant du réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat (CMA),

## et d'autre part :

Les organisations syndicales, représentatives du réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat

Il est convenu ce qui suit :

## Préambule

Dans le but de renforcer les actions permettant de prévenir l'apparition ou le développement des risques psycho-sociaux au sein du réseau des CMA, les partenaires sociaux se sont concertés afin de renouveler l'accord national sur la prévention des risques psycho-sociaux du 19 juin 2019. A ce titre, le présent accord s'inscrit dans la continuité dudit accord national de 2019 et précise les points suivants :

- la mise en place au sein du réseau des CMA des Comités d'Hygiène, de santé, Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et des Commissions Ad Hoc (CAH), conformément aux dispositions des article 53-II et 53-III et suivants du statut du personnel ;
- les indicateurs de diagnostic des risques psycho-sociaux ;
- les dispositions actualisées de l'accord national susvisé au regard des évolutions législatives et réglementaires.<sup>1</sup>

Les partenaires sociaux ont la volonté commune de :

- développer une culture de santé et de sécurité au travail, de prévention dans le réseau consulaire des risques professionnels ;
- donner une impulsion en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS) dans le réseau des CMA ;
- préserver la santé physique et mentale de tous les agents du réseau des CMA.

Les partenaires sociaux décident d'adopter un accord-cadre ayant pour objectif de définir une démarche pérenne et un cadre commun de prévention des RPS dans le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat.

Cet accord intervient dans la lignée du précédent accord de 2019 qui, pour rappel, avait été conclu dans un contexte de transformation conséquente du réseau des CMA et de ses missions. Il s'agit de continuer à prévenir les RPS et non d'asseoir l'origine des RPS dans ces mutations.

---

PC      DR      FW  
SCB      ST

Les établissements du réseau des CMA veilleront particulièrement au respect de l'article L. 4121-2 du code du travail :

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1 ° Eviter les risques ;
- 2 ° Evaluer 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 et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail ;
- 8 ° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelles ;
- 9 ° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

Par ailleurs, CMA France désire définir les éléments fondamentaux de la politique de prévention, d'identification et de traitement des RPS.

L'ensemble des mesures mises en œuvre feront l'objet d'un suivi particulier présenté chaque année en Comité d'Hygiène, de Santé et de Sécurité des Conditions de Travail lors de la discussion engagée sur l'actualisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels conformément aux dispositions des articles L4121-3 et suivants du Code du travail et à l'article 54 bis du Statut du personnel.<sup>2</sup>

## Article 1 – Définition

Au sens du présent accord-cadre, constitue un risque psychosocial tout risque pour la santé mentale, physique et sociale engendré par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental de l'individu.

Les principaux facteurs des RPS sont réunis en six catégories :

- manque d'autonomie ;
- intensification du travail ;
- rapports sociaux dégradés au travail ;
- insécurité de la situation au travail ;
- charge émotionnelle importante ;
- conflits de valeurs et éthiques.

---

AR PW ST  
PC SCB

Les RPS apparaissent lorsque plusieurs facteurs sont présents sur une durée relativement longue en fonction des cas prévus par la loi.

## **Article 2 — Les modalités de prévention au sein du réseau des chambres de métiers et de l'artisanat**

Le présent accord-cadre a pour but essentiel d'améliorer la prise de conscience et la compréhension de ces risques psychosociaux par la direction des établissements du réseau, et en sensibilisant les différents acteurs qui interviennent.

### **2.1 Organisation de la prévention des RPS**

Le choix et les modalités de mise en oeuvre de ces actions relèvent de la responsabilité de chaque employeur et doivent être guidés par les objectifs de prévention des RPS, ainsi que l'effectif et la taille de chaque établissement.

Cette prévention s'inscrit dans la démarche du DUERP et du plan annuel de prévention présenté par l'employeur dans le cadre du CHSCT.

Dans le cadre de l'article 54 du Statut du personnel, le CHSCT et ses CAH auront un rôle central pour l'élaboration du volet RPS du plan annuel de prévention relatif à l'établissement et du plan d'actions central consolidé en CHSCT.

Chaque employeur du réseau des CMA s'engage, par le biais du dialogue social à développer une politique volontariste en matière de prévention de RPS et devra :

- définir le plan d'actions de la démarche de prévention et proposer des actions d'amélioration qui doivent être présentées chaque année en CHSCT par l'employeur ;
- mettre en oeuvre le plan d'actions ;
- réévaluer les facteurs RPS suite à la mise en oeuvre du plan d'actions : suivre l'évolution des indicateurs identifiés, réévaluer les facteurs de risques et l'exposition des agents, actualiser les documents uniques d'évaluation des risques professionnels, réexaminer le plan d'actions.

#### **2.1.1 Rôle de la direction et de ses représentants**

Chaque établissement du réseau des CMA poursuit les actions de sensibilisation et d'information en direction de l'ensemble des agents, engagées annuellement depuis la conclusion de l'accord de 2019.

Ces actions de sensibilisation et de formation doivent permettre de développer la prise de conscience et la prévention des RPS, de leurs causes et de la manière de les prévenir.

A ce titre, il est rappelé que CMA France a mis à disposition des établissements du réseau un document mis à jour de sensibilisation sur la prévention des RPS, intitulé « guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans le réseau des CMA ».

#### **2.1.2 Rôle des Responsables de service**

Les directeurs de service, les chefs de service ou les responsables hiérarchiques jouent un rôle primordial en termes d'écoute et de respect des conditions de vie professionnelle des agents. Ils constituent le premier recours, et interlocuteur au quotidien, ils doivent s'attacher à :

- relayer les informations de la politique de prévention des RPS ;
- identifier les situations de RPS ;
- alerter la direction de l'établissement et le service en charge des ressources humaines.

OR  
PC  
FW  
SCD  
ST

Considérant que les managers, et en particulier les managers de proximité, doivent participer à la prévention des RPS mais peuvent aussi être eux-mêmes exposés à ces risques, chaque CMAR doit veiller à définir le rôle particulier attribué aux managers en conduisant une réflexion sur le rôle, la place, les moyens et l'accompagnement des managers dans la démarche de prévention des RPS.

### ***2.1.3 Rôle du (de la) Secrétaire général (e), Directeur (trice) des services, Directeur (trice) des Ressources Humaines***

Le / la Secrétaire général(e), Directeur (trice) des services de chaque établissement du réseau ainsi que le (la) directeur (trice) des ressources humaines sont garants de l'application de la politique de prévention des RPS. A l'écoute des agents, il/elle intervient également en qualité d'appui et de conseil auprès des managers de proximité. Il/elle veillera ainsi plus particulièrement à l'élaboration de la politique d'identification et de prévention des RPS et à la mise en œuvre du plan d'actions correspondant.

### ***2.1.4 Rôle des Agents du réseau des CMA***

La prévention des RPS étant l'affaire de tous, les agents des établissements du réseau des CMA ont un rôle de vigilance dans l'identification de situations individuelles. Il leur appartient de faire remonter les informations nécessaires auprès de leurs managers ou du DRH y compris au-delà des dispositions légales.

### ***2.1.5 Rôle des Représentants du personnel du réseau des CMA***

Les représentants du personnel, en particulier les membres des instances représentatives du personnel siégeant en CHSCT et en CAH et délégués syndicaux ont un rôle essentiel dans la démarche globale de prévention, d'identification, d'accompagnement des situations de RPS. Les CHSCT et les CAH mis en place au sein du réseau ont pour mission générale de participer à la protection de la santé et de la sécurité des agents.

Leurs membres peuvent effectuer les démarches suivantes auprès de la Direction de chaque établissement : propositions, informations, alertes.

Les représentants du Personnel ont un rôle important dans la révélation de situations individuelles qui leur paraissent entrer dans le cadre du présent accord. Les délégués syndicaux ou les membres des CHSCT et des CAH peuvent accompagner dans sa requête et ses démarches l'agent concerné par une situation de RPS au travail présumé. Ils peuvent également exercer leur droit d'alerte.

### ***2.1.6 Rôle des services de la médecine du travail***

Les services de la médecine du travail de chaque site des établissements du réseau des CMA jouent un rôle de prévention, de détection, et d'accompagnement en cas de harcèlement et de violence au travail avérés.

Le rôle du médecin du travail est notamment :

- de prévenir les situations de harcèlement et de violence au travail en veillant au respect des conditions de vie au travail ;
- d'alerter les services compétents des situations de harcèlement et/ou de violence au travail. A cet égard, conformément à la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, et lorsqu'il estime qu'il existe un risque pour la santé des agents des établissements du réseau des CMA, le médecin du travail s'attachera à proposer à l'employeur, par un écrit motivé et circonstancié, des mesures visant à la préserver ;
- de se prononcer sur des actions correctrices et d'accompagnement des agents concernés.

PC  
OA  
PW  
ST  
SFB

### **2.1.7 Mission du référent RPS**

Dans le cadre de l'établissement public, le secrétaire général identifie au sein de la fonction RH un référent RPS, il participera à la mise en œuvre du plan d'actions RPS et interviendra sur la gestion des cas, leurs traitements et l'accompagnement des agents concernés. Ses missions sont détaillées dans une annexe jointe à l'accord. Il bénéficie du même module de formation que les élus du CHSCT.

## **2.2 Un dispositif de formation**

### **2.2.1 Formation de l'équipe de direction**

Afin de donner les outils permettant au réseau de prévenir et de détecter les situations de RPS, un module de formation sera proposé.

Ce module aura pour objectif de définir le cadre réglementaire des RPS. Une plaquette de sensibilisation leur sera remise à l'issue de la formation.

### **2.2.2 Formation des Responsables RH**

Garants de l'application du présent accord, les responsables des ressources humaines des établissements du réseau des CMA suivront une session d'information et de sensibilisation aux cas de RPS, à leurs causes, à la manière de les prévenir, ainsi qu'au cadre légal et réglementaire applicable. L'ensemble de la procédure d'identification, de traitement et d'accompagnement des agents leur sera explicitée.

### **2.2.3 Formation des Représentants du personnel**

Il sera proposé aux représentants du personnel des CHSCT et CAH et aux délégués syndicaux de suivre une formation sur la prévention des RPS s'inscrivant dans le cadre de l'article 54 du statut.

## **Article 3 — Sanctions encourues**

Les dispositions légales et réglementaires sont précisées ci-après sous réserve de leurs évolutions ultérieures, applicables de plein droit.

### **3.1 Harcèlement moral et harcèlement sexuel**

Conformément aux dispositions de l'article L.1153-1 et suivants du Code du travail, aucun agent ne doit subir des faits de harcèlement sexuel.

Aucun agent ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou acte contraire est nul de plein droit.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé à de tels agissements.

Conformément aux dispositions de l'article L.1152-1 et suivants du Code du travail, aucun agent ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun agent ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou de les avoir relatés.

JP  
PC  
FW  
ST  
SCB

Toute rupture du contrat de travail pour les agents contractuels qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Est passible d'une sanction disciplinaire prévue au règlement intérieur, tout agent ayant procédé à de tels agissements.

En outre, conformément à l'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, est prohibé tout agissement lié à l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion, les convictions, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou le sexe l'agent, ainsi que tout agissement à connotation sexuelle, subis par un agent et ayant pour objet de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

### 3.2 Violence au travail

Aucun agent ne doit subir un ou des agissements de violence dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence au travail interne ou externe :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les agents ;
- la violence au travail externe est celle qui survient entre les agents et toute personne extérieure à l'établissement présente sur le lieu de travail.

La violence au travail s'entend de toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail.

La violence au travail peut aller du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire ou encore de l'incivilité à l'agression physique. Elle peut notamment prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, telle que sexiste ou encore d'agression physique.

Est passible d'une sanction disciplinaire, tout agent ayant procédé à un ou des agissements de violence dans des circonstances liées au travail.

Aucun agent ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements de violence dans des circonstances liées au travail ou pour avoir témoigné de tels agissements ou de les avoir relatés.

## Article 4 — Identification et traitement des cas de suspicion de harcèlement ou de violences sur le lieu de travail

L'accent mis sur la prévention, le plus en amont possible, sur les RPS au travail ne doit pas occulter la nécessité d'agir. Dans cette perspective, une procédure d'alerte, d'identification et de traitement de la plainte sera mise en œuvre au sein du réseau des CMA.

### 4.1 Principes

Une fois détecté, chaque cas de suspicion de harcèlement ou de violences sur le lieu de travail doit impérativement être traité par la mise en œuvre d'un plan d'actions impliquant les différents acteurs de la prévention des RPS.

Cette procédure sera fondée sur des principes fondamentaux suivants :

- anonymat des informations divulguées aux parties non impliquées et discrétion dans le traitement de la plainte visant à protéger et respecter la dignité et la vie privée de l'agent ;
- délai de traitement de la plainte raisonnable et réactivité en cas de situation d'urgence à risques ;
- objectivité dans le traitement et l'analyse de la situation soumise pour enquête ;
- respect des différentes parties en présence ;
- mise en place d'une analyse de la situation fondée sur des éléments objectifs ;

JP  
PC  
FW  
JCD  
ST

- réalisation d'une enquête administrative dont les conclusions sont communiquées au CHS et dans le respect des règles de confidentialité qui s'appliquent à ses membres ;
- utilité de l'assistance des services de santé au travail et de la médecine préventive.

#### **4.2. Enquête administrative, écoute et analyse**

Menée dans un délai raisonnable par le secrétaire général, cette phase a pour objectif d'analyser la situation identifiée afin d'établir la réalité des faits.

La démarche d'écoute prendra la forme d'entretiens individuels avec l'ensemble des parties.

Les représentants du personnel, en particulier les membres du CHSCT et de la CAH, pourront également être sollicités, notamment pour apporter leur connaissance de l'environnement de travail ou de la situation de l'agent.

Un compte rendu écrit de ces entretiens sera systématiquement réalisé.

Lors de ces entretiens, les parties (agent présumé victime et agent auteur présumé des faits) auront la possibilité de se faire assister, selon leur choix, par un représentant du personnel au CHS ou par un délégué syndical de l'établissement.

Par ailleurs, une médiation pourra être proposée par la direction de l'établissement public entre l'agent se considérant victime et l'agent mis en cause.

#### **Article 5 — Information de l'observatoire national des emplois auprès de CMA France**

Chaque établissement du réseau restitue les actions de prévention des RPS de sa propre chambre dans son CHSCT respectif au soutien du rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels et les annexes au bilan social mentionnant :

- le nombre de cas survenus ;
- le nombre de cas étudiés dans le cadre du dispositif de recours ;
- le nombre de cas ayant fait l'objet d'une décision administrative et/ou judiciaire ;
- le nombre et durée des arrêts maladie hors accidents du travail ;
- le nombre et durée des arrêts liés à un accident du travail/accident de trajet/maladie professionnelle.

Le suivi du présent accord fera l'objet d'un bilan annuel présenté à l'Observatoire National des Emplois pour l'ensemble des établissements du réseau à partir du bilan social de chaque établissement.

#### **Article 6 — Révision de l'accord**

##### **6.1 Révision**

Les dispositions du présent accord pourront être révisées en cas d'évolution des dispositions légales en vigueur.

##### **6.2 Dénonciation**

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle. La dénonciation doit faire l'objet d'un courrier avec accusé de réception adressé à l'ensemble des parties.

Ce courrier doit préciser les motifs de la dénonciation.

Cette dénonciation n'est effective qu'à l'expiration d'un délai de préavis de trois mois qui court à compter de la réception de la notification de la dénonciation. Lorsque la dénonciation émane de la majorité des organisations syndicales signataires en fonction de leur représentativité à la CPN52 ou de la majorité des membres du collège

Handwritten signatures and initials: JP, FW, PC, JCM, ST.

employeur, l'accord continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant la durée de trois mois à compter de l'expiration du préavis.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans les trois mois suivant la date de notification de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation totale ou partielle émane d'une partie des organisations syndicales signataires, ou d'une partie des membres du collège employeur l'accord perdure et continue de produire ses effets.

### 6.3 Mise en place et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour la durée de la mandature engagée augmentée d'une année.

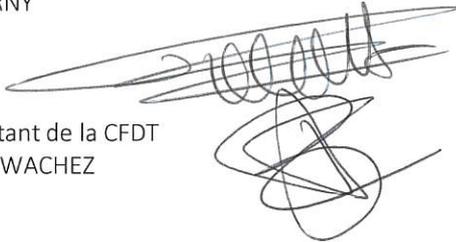
### 6.4 Formalités

Le présent accord sera déposé en un exemplaire auprès de CMA France et de la DGE dont l'un en version électronique.

Un exemplaire original sera remis à chaque Organisation Syndicale signataire.

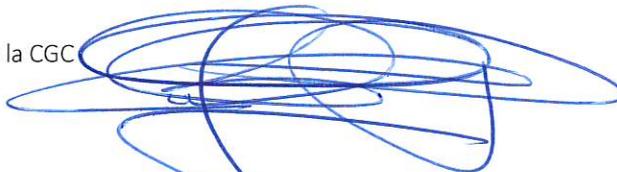
Fait à Paris le 24/11 2022, en 5 exemplaires originaux :

Président de CMA France  
Joël FOURNY



Représentant de la CFDT  
Fabienne WACHEZ

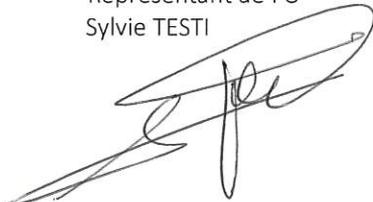
Représentants de la CGC  
Pascal CUISANT



Représentant de la CGT  
Sylvain CHALLAN BELVAL



Représentant de FO  
Sylvie TESTI



Annexe : fiche de mission du référent RPS

PC

## FICHE MISSION REFERENT RPS

---

Le référent RPS, identifié par le secrétaire général au sein de la fonction RH, participe à la mise en œuvre du plan d'actions RPS et intervient sur la gestion des cas, leurs traitements et l'accompagnement des collaborateurs concernés.

Le référent RPS doit disposer d'une compétence prouvée soit par ses diplômes soit par son expérience professionnelle ou la **formation qu'il a reçue ou qu'il va recevoir sur le sujet** et du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer sa mission.

Le référent RPS doit être formé et informé régulièrement en fonction des besoins de l'établissement et de son niveau de connaissance.

Le référent RPS n'est pas seul à agir, il travaille en lien avec un collectif concerné (*DRH, SG, encadrants, représentant du personnel, médecin du travail...*) et dans une politique globale de prévention, la responsabilité de la prévention des RPS reste à l'employeur.

Les missions du référent RPS dépendent de l'organisation de l'établissement (régional/territorial) et du plan d'action défini, les principales sont les suivantes :

- Participer à la démarche de prévention des risques psychosociaux ;
- Participer à la sensibilisation des agents et encadrants sur l'existence des RPS ;
- Promouvoir les moyens de prévention et mobiliser les acteurs internes et externes ;
- Participer à l'identification des risques et alerter les interlocuteurs ayant autorité pour faire cesser la situation de rps (chef de service, DRH...);
- Orienter, informer et accompagner les agents qui le solliciteront en cas de suspicion de harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes en lien avec le collectif d'acteur.

RW

PC JR SCB ST