

**Accord professionnel**

**PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX  
DANS LA BRANCHE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE**

---

ACCORD DU 31 JUILLET 2010  
RELATIF À LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

NOR : ASET1051209M

**Article 1<sup>er</sup>**

*Préambule et principes de l'accord*

Dans sa déclaration pour promouvoir la qualité de l'emploi adoptée en novembre 2007, l'USGERES s'est engagée à promouvoir la santé au travail dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale.

Cette préoccupation partagée par les confédérations syndicales de salariés a fait l'objet d'une réflexion, dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, et a abouti à la rédaction d'un texte d'orientations sur le thème de la promotion et de la prévention de la santé au travail. Ce texte repose sur deux piliers :

- un centre ressources national chargé d'accompagner la mise en œuvre de la politique de promotion et de prévention de la santé au travail auprès des réseaux de l'économie sociale et de définir des outils de mesure transversaux ;
- des pôles d'observation territoriaux permettant d'assurer la mise en œuvre de plans d'actions dynamiques sur la prévention des risques professionnels dans les territoires et d'alimenter le centre ressources national.

Parallèlement à ces travaux, une étude documentaire sur les risques professionnels dominants dans l'économie sociale a été menée. Cette étude pointe, notamment, les risques professionnels significativement présents dans le secteur, dont les risques psychosociaux.

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'économie sociale insistent sur la nécessité de promouvoir la santé au travail. Cette problématique concerne tant les questions de sécurité matérielle et physique (prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles...) que la question, plus large, du bien-être psychologique des salariés et leur santé mentale.

Le présent accord a pour objectif de définir les orientations et les mesures nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques psychosociaux, dont le stress au travail dans les entreprises de l'économie sociale.

Les parties signataires du présent accord veilleront à respecter deux principes d'égale importance :

- le principe de valeur ajoutée : les dispositions élaborées au niveau interbranches de l'économie sociale ont pour finalité de répondre aux spécificités de leurs entreprises et de leurs salariés ;
- le principe de respect de la subsidiarité à l'égard des branches et secteurs professionnels en référence à l'article 6.3.

Par cet accord, les parties signataires réaffirment leur volonté de :

- prendre des mesures de prévention et de protection au niveau collectif visant à assurer la sécurité et à protéger la santé physique et mentale des travailleurs, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail <sup>(1)</sup> ;
- reconnaître la spécificité de la relation de travail et des conditions de travail des salariés dans l'économie sociale ;
- apporter une valeur ajoutée aux dispositions légales et réglementaires en ce domaine ;
- comprendre les situations particulières de santé des salariés ;
- améliorer l'organisation du travail pour en diminuer les contraintes ;
- veiller à l'environnement physique des conditions de travail ;
- agir pour améliorer l'environnement économique susceptible de peser sur l'évolution et l'organisation du travail ;
- favoriser la communication sur les risques professionnels spécifiques à l'économie sociale ;
- promouvoir les méthodes de prévention collectives des risques psychosociaux et du stress au travail.

---

(1) L'article L. 4121-1 du code du travail indique que : « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1. des actions de prévention des risques professionnels ; 2. des actions d'information et de formation ; 3. la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Considérant :

- les dispositions prescrites par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail et par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 sur la modernisation sociale ;
- les dispositions prescrites par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, par la circulaire de la direction des relations du travail n° 6 du 18 avril 2002 et par le décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008 ;
- les dispositions prescrites par le décret n° 2003 du 24 juin 2003 portant sur la mise en place de services de santé au travail et le rôle préventif des médecins du travail,

pour organiser la prévention des risques psychosociaux dans les branches, secteurs professionnels et entreprises de l'économie sociale entrant dans le champ d'application du présent accord, les parties signataires veilleront à la mise en œuvre des dispositions prévues par les textes légaux et réglementaires européens et français précités. Ils s'appuieront également sur les dispositions de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail, du 2 juillet 2008, qui stipule que les entreprises doivent mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir, éliminer et, à défaut, réduire le risque de stress au travail.

Pour aller au-delà des dispositions générales et agir efficacement sur les situations professionnelles dans l'économie sociale sources de risques psychosociaux et de stress au travail, les parties signataires souhaitent promouvoir une politique de prévention des risques psychosociaux singulière aux branches, secteurs professionnels et entreprises de l'économie sociale relevant du champ d'application du présent accord, en incitant les négociations de branches et secteurs professionnels sur cette problématique, en encourageant le dialogue social dans les TPE et en menant des expérimentations territoriales.

A travers cet accord, les parties signataires souhaitent, également, réaffirmer leur engagement dans l'amélioration durable des conditions de travail et d'emploi dans leurs entreprises.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Le champ d'application de l'accord est le champ composé des activités des branches et secteurs professionnels fédérés par l'USGERES.

Ainsi, les dispositions du présent accord s'appliquent aux syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'USGERES.

Les annexes du présent accord donnent la liste des branches et secteurs professionnels, des syndicats, des entreprises et des organismes entrant dans le champ d'application de l'accord.

### **Article 3**

#### *Risques psychosociaux*

#### **Article 3.1**

##### *Définition des risques psychosociaux*

En référence à la définition <sup>(1)</sup> de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), les parties signataires du présent accord conviennent de retenir la définition suivante :

Dans l'entreprise, « les risques psychosociaux apparaissent lorsqu'il y a un déséquilibre et un dysfonctionnement dans le "système" constitué par l'individu et son environnement professionnel ».

Les risques psychosociaux, dont l'origine est multifactorielle, surviennent, entre autres, lorsqu'il y a un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques auxquelles un travailleur peut être exposé, dans le cadre de son activité professionnelle, et les moyens dont il dispose pour y faire face.

Les risques psychosociaux peuvent générer du stress dont les effets ne sont pas uniquement de nature psychologique. Ils peuvent affecter également la santé physique, le bien-être de la personne, tant en interne qu'en dehors de l'entreprise, et son aptitude professionnelle.

Les risques psychosociaux peuvent se manifester sous des formes multiples, et parfois conjuguées, comme notamment :

- le mal-être ;
- la dépression ;
- la perte d'estime de soi ;
- la violence envers autrui et soi-même ;
- les troubles du sommeil, etc. ;
- les troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- la souffrance au travail ;
- l'épuisement professionnel ;
- le stress au travail tel que défini dans l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008, à savoir : « Un état de stress survient lorsqu'il

---

(1) Source : Prévenir le stress et les RPS, ANACT, juin 2007 : le stress « survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes imposées par son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ».

y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé. Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme un stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication. »

D'autres symptômes peuvent avoir pour origine une exposition à un risque psychosocial. Par exemple, la perception d'un manque de soutien dans son environnement professionnel. Ils seront pris en compte dans les travaux du comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord tel que défini à l'article 9.3.

### **Article 3.2**

#### *Principales situations professionnelles susceptibles de générer des risques psychosociaux dans l'économie sociale*

Les signataires du présent accord conviennent d'identifier les contraintes organisationnelles dominantes pouvant générer des risques psychosociaux dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale.

Les principales situations professionnelles distinguées sont (liste non exhaustive, sans ordre préférentiel) :

- toutes les formes de contrats à durée déterminée ;
- le temps partiel subi ;
- les contraintes physiques ;
- les contacts « violents » avec le public ou les contacts avec des publics « difficiles » ainsi qu'au sein de l'entreprise ;
- les contraintes de rythme ;
- la non-reconnaissance du travail réel <sup>(1)</sup>.

---

(1) Définition du travail réel : l'activité, le travail réel est celui qui est effectué par les salariés pour atteindre l'objectif fixé. Il comprend notamment toutes les phases de préparation, l'adaptation à des variabilités, les opérations de réglage, d'entretien, de nettoyage, la charge de travail physique, la charge de travail mental, la coactivité etc. Le travail réel ne constitue pas une dérive du travail mais un complément nécessaire à l'obtention de l'objectif. Source du ministère du travail.

Au regard de leur mission de prospection et d'observation, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, des branches et secteurs professionnels couverts par le présent accord, pourront compléter la liste ci-dessus.

L'identification de l'ensemble des facteurs pouvant engendrer des risques psychosociaux et des indicateurs de mesure des risques professionnels seront intégrés, notamment les restructurations et mutations professionnelles, tant en interne qu'en externe, aux travaux du comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord.

#### **Article 4**

##### *Situations de travail pouvant générer des risques psychosociaux*

Les parties signataires du présent accord considèrent que certaines situations de travail peuvent générer une forte exposition aux risques psychosociaux et au stress au travail et doivent, par conséquent, faire l'objet d'une attention particulière. Elles conviennent, également, que les risques psychosociaux peuvent affecter tous lieux de travail et tout travailleur, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de contrat ou de relation d'emploi.

Les situations de travail, présentant une menace d'exposition spécifique aux risques psychosociaux et au stress au travail, sont les suivantes (liste non exhaustive, sans ordre préférentiel) :

- les reconversions professionnelles (internes et externes), notamment pour les salariés âgés (plus de 50 ans) ;
- les situations de handicap ;
- les situations de précarité (intérim, emplois saisonniers, contrats aidés, temps partiel subi...) ;
- les situations d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les situations d'incapacité reconnue par le médecin du travail ;
- les situations d'invalidité appréciées par le médecin conseil de la caisse primaire d'assurance maladie ;
- les situations de temps partiel thérapeutique ;
- les interruptions ou suspensions de contrat de travail ;
- les situations de travail à risque (isolement professionnel...).

Les signataires du présent accord s'accordent à rappeler que, au-delà de cette liste non exhaustive, l'ensemble des salariés est concerné par ces risques professionnels.

Compte tenu des spécificités des activités et de l'hétérogénéité des entreprises, des branches et des secteurs professionnels de l'économie sociale, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés des

branches et secteurs professionnels couverts par le présent accord pourront recommander d'inclure, dans la liste, des situations de travail qui n'ont pas été visées par l'accord.

## **Article 5**

### *Démarche de sensibilisation et de formation aux risques psychosociaux*

#### **Article 5.1**

##### *Les actions d'information et de sensibilisation*

Les signataires du présent accord s'engagent à réaliser des outils et actions de communication (plaquettes, fiches techniques, guide d'utilisation du document unique...) propres à l'économie sociale sur les risques psychosociaux dont le stress au travail. Ces outils s'appuieront sur les bonnes pratiques repérées par les branches, les secteurs et les entreprises de l'économie sociale relevant du champ de l'accord.

Dans cet objectif, les travaux menés dans ce domaine feront l'objet de rapports écrits et seront mis à disposition des branches et secteurs professionnels, puis diffusés.

Des ressources (enquêtes, rapports nationaux, européens...) sur le thème des risques psychosociaux dont le stress au travail seront, en outre, mises à la disposition des entreprises.

Les parties signataires du présent accord s'engagent également à mettre en place une campagne nationale d'information sur les risques psychosociaux dont le stress au travail dans l'économie sociale. Cette campagne d'information, destinée aux employeurs et aux salariés concernés par le présent accord, aura pour objectifs :

- d'évaluer les risques professionnels et d'établir des diagnostics ;
- de restituer, communiquer les résultats des diagnostics ;
- d'identifier les conséquences des risques psychosociaux et du stress au travail sur la santé des salariés ;
- d'identifier les conséquences des risques psychosociaux et du stress au travail sur l'entreprise ;
- de déterminer et préconiser des actions en matière d'information et de prévention de la santé au travail ;
- de sensibiliser à la responsabilité juridique et à la nécessité pratique d'évaluer les risques psychosociaux dont le stress au travail ;
- d'améliorer la connaissance des postes de travail ;
- de promouvoir les bonnes pratiques ;
- de lister les outils existants qui permettent de lutter contre ces phénomènes ;

- de mettre en œuvre des actions visant à mieux anticiper et accompagner les mutations professionnelles, tant en interne qu'en externe.

En complément de ces actions et au regard de la réalité des entreprises des secteurs d'activité de l'économie sociale, il appartient aux organisations d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés des branches et secteurs professionnels, couverts par le présent accord, de définir les orientations complémentaires et les priorités en matière de sensibilisation sur les risques psychosociaux dont le stress au travail.

## **Article 5.2**

### *Mesures de formation à la prévention*

Les signataires du présent accord s'engagent à mettre en place des programmes de formation à destination des employeurs, des institutions représentatives du personnel (IRP) et des salariés.

Les efforts de formation seront axés sur trois publics prioritaires :

- les dirigeants, notamment dans les petites structures, les responsables des ressources humaines dans les entreprises plus importantes dans le cadre des obligations légales liées à la prévention des risques professionnels et la santé au travail, ainsi que les correspondants santé et travail des réseaux professionnels nationaux et territoriaux ;
- les institutions représentatives du personnel (CE, délégués du personnel, CHSCT) dans le cadre des prérogatives qui sont les leurs en matière de veille sur les risques liés à la sécurité et la santé des salariés ;
- les salariés, notamment les cadres, lors des formations d'adaptation au poste de travail.

Le comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord sera notamment chargé de produire un référentiel de formation sur le thème des risques psychosociaux et du stress au travail, en lien avec les experts de la santé et la prévention au travail.

## **Article 6**

### *Engagements des branches et secteurs professionnels*

## **Article 6.1**

### *Obligations de l'employeur relatives aux risques professionnels*

Dès qu'un risque psychosocial est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur.

Ces mesures peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes. Elles incluent, par exemple (liste non exhaustive, sans ordre préférentiel) :

- des mesures visant à améliorer l'organisation, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction

- aux personnes et aux équipes ainsi qu'à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail... ;
- l'inscription des risques psychosociaux dans le document unique ;
  - l'information et la consultation des salariés et/ou leurs représentants ;
  - la formation des acteurs de l'entreprise, en particulier, de l'encadrement et de la direction.

En vertu des articles L. 4121-1 à 5 <sup>(1)</sup> du code du travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Cette obligation couvre également les risques psychosociaux dans la mesure où ils présentent un danger pour la santé et la sécurité des salariés.

Les dispositions du présent accord seront mises en œuvre sous la responsabilité de l'employeur, après information et consultation des instances représentatives du personnel (CE, CHSCT et DP) ou, en l'absence de celles-ci, après information des salariés.

## Article 6.2

### *Renforcement des missions d'information, de prospection et d'observation sur la santé et la prévention au travail propres à leur secteur d'activité*

Les signataires du présent accord demandent aux organisations d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés des branches et secteurs professionnels couverts par le présent accord de renforcer leurs missions d'information, de prospective et d'observation dans le domaine de la santé

---

(1) Article L. 4121-1. L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1. Des actions de prévention des risques professionnels ; 2. Des actions d'information et de formation, 3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L. 4121-2. 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, 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.

Article L. 4121-3. L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

et prévention au travail et, notamment, sur les risques psychosociaux dont le stress au travail.

Pour ce faire, il leur est demandé de :

- réaliser des études dans le domaine de la santé et la prévention au travail et, particulièrement, sur les risques psychosociaux dont le stress au travail au sein de leur branche ou secteur professionnel en collaboration avec les acteurs institutionnels de la santé et prévention des risques professionnels (médecine du travail, INRS, ANACT, CNAM...) ;
- préconiser des actions préventives, en lien avec les employeurs et les IRP, pour lutter contre les risques psychosociaux dont le stress au travail ;
- mutualiser et diffuser les expériences ;
- relayer les travaux et actions mises en place par les acteurs institutionnels.

Les parties signataires de l'accord demandent, par ailleurs, aux branches et secteurs professionnels, relevant du présent accord, de réaliser des études nécessaires à l'analyse transversale de l'évolution de la santé et la prévention au travail abordant les problématiques liées aux risques psychosociaux et au stress au travail.

Pour ce faire, des collaborations et des échanges réguliers entre les branches et secteurs professionnels, relevant du champ d'application du présent accord, seront développés en liaison avec le comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord.

Les branches et secteurs professionnels s'engagent à communiquer leurs travaux aux employeurs, aux institutions représentatives du personnel (IRP) et aux salariés des secteurs concernés, sous des formes accessibles à tous.

### **Article 6.3**

#### *Ouverture de négociations collectives*

Les branches et secteurs professionnels ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que par un accord collectif prévoyant des dispositions au moins aussi favorables.

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés des branches et secteurs professionnels couverts par le présent accord doivent ouvrir, dans un délai maximum de 2 ans après la conclusion du présent accord, des négociations complémentaires portant sur la santé et la prévention au travail et abordant les problématiques liées aux risques psychosociaux dont le stress au travail.

Ces négociations devront, notamment, prévoir les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues dans le présent accord.

## **Article 7**

### *Dispositions relatives au financement de la démarche de formation*

#### **Article 7.1**

##### *Financement des actions de formation visant à prévenir les risques psychosociaux*

Les parties signataires s'engagent à définir comme priorité commune les actions de formation visant à prévenir les risques psychosociaux dont le stress au travail dans l'économie sociale, compte tenu des orientations préalablement définies.

Pour ce faire, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord veillent à ce que leurs organisations professionnelles, adhérentes de branche ou de secteur professionnel, définissent par accord les conditions de financement permettant de garantir la mise en œuvre des actions de formation liées à la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail au sein des OPCA auxquelles ces dernières appartiennent ou entre plusieurs OPCA.

## **Article 8**

### *Autres partenariats techniques de la démarche de prévention*

#### **Article 8.1**

##### *Les partenariats avec les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels*

Les parties signataires du présent accord s'emploieront à développer des programmes de coopération techniques et des partenariats financiers avec les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels :

Au niveau national, avec :

- l'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles (INRS) ;
- l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ;
- la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) ;
- l'institut de veille sanitaire (INVS) ;
- l'agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET) ;
- l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) ;
- la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui remplace la COTOREP.

Au niveau régional, avec :

- les caisses régionales d’assurances maladie (CRAM) ;
- l’agence régionale pour l’amélioration des conditions de travail (ARACT) ;
- les comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP).

## **Article 8.2**

### *Partenariats avec les organismes et institutions de prévoyance*

En matière de prévention de la santé au travail, les organismes et institutions de prévoyance sont particulièrement légitimes du fait de leur connaissance des entreprises, de leurs activités et de leurs métiers. Les signataires du présent accord s’emploieront à développer des partenariats avec les organismes et institutions de prévoyance proposant des services en matière d’information, de prévention santé au travail.

## **Article 9**

### *Mise en œuvre de l’accord*

### **Article 9.1**

#### *Instances de pilotage et de mise en œuvre*

Les dispositions du présent accord seront mises en œuvre sous la responsabilité de l’employeur, après information et consultation des instances représentatives du personnel (CE, CHSCT et DP) ou, en l’absence de celles-ci, après information des salariés.

Dans les entreprises dépourvues d’instances représentatives du personnel (IRP).

Les très petites et petites entreprises dans l’économie sociale, en particulier celles qui comptent 10 salariés ou moins, se trouvent isolées dans leurs efforts de prévention.

Les parties signataires s’entendent sur la nécessité d’identifier des actions à mener et de prendre les mesures nécessaires afin de réduire les risques psychosociaux ainsi que de favoriser le dialogue social sur les questions de santé et de prévention des risques professionnels dans ces entreprises.

Pour ce faire, les organisations d’employeurs et les organisations syndicales de salariés des branches et secteurs professionnels relevant du champ d’application du présent accord pourront mettre en place des instances de concertation paritaires sur la prévention et la santé au travail.

Les branches et secteurs professionnels définiront, en particulier, les modalités de mise en œuvre de ces lieux de concertation dans les entreprises dépourvues d'IRP.

## **Article 9.2**

### *Rôle des pôles d'observation territoriaux « santé et prévention au travail »*

Les signataires du présent accord veilleront à la mise en place progressive de pôles d'observation territoriaux « santé et prévention au travail », organisés par les employeurs, sur la base géographique des délégations régionales de l'USGERES.

Ces pôles auront, notamment, pour missions :

- la collecte et la diffusion de bonnes pratiques en cohérence avec le référentiel défini par le comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord et d'innovations repérées dans les branches et les territoires ;
- la préconisation d'actions et d'outils ;
- la mise en œuvre de partenariats financiers avec les acteurs institutionnels régionaux de la prévention des risques professionnels ;
- la mise en œuvre opérationnelle des lieux de concertation paritaires sur la prévention et la santé au travail, dans les branches et secteurs professionnels où ils sont mis en place, sur les territoires, en articulation avec les dispositions négociées dans les branches.

Les travaux des pôles d'observation territoriaux « santé et prévention au travail » seront communiqués au comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord.

## **Article 9.3**

### *Suivi de l'accord*

Les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale qui veillera à la mise en œuvre des différentes dispositions prévues dans le présent accord et définira les indicateurs de suivi des symptômes et les facteurs de risques psychosociaux. Le comité veillera et recueillera les informations et les travaux émanant des branches et secteurs professionnels et des pôles d'observation territoriaux « santé et prévention au travail ».

Dans un délai de 2 ans, le comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord pourra ouvrir une concertation sur un projet d'avenant au présent accord relatif aux éléments ci-dessus.

Le comité est composé paritairement. Chaque organisation syndicale désigne, par notification écrite, 2 représentants (titulaire et suppléant), désignations qui devront être notifiées officiellement.

Il se réunit au moins une fois par an.

Il peut, autant que de besoin, faire notamment appel :

- aux membres des comités de pilotage chargés de la mise en œuvre des pôles territoriaux « santé et prévention au travail » ;
- à des personnes qualifiées, des experts.

## **Article 10**

### *Dispositions diverses*

### **Article 10.1**

#### *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois suivant le délai réglementaire d'opposition.

Pour la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 <sup>(1)</sup> du code de l'action sociale et des familles.

Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche de l'aide à domicile.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Durée de l'accord : le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

---

(1) Article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles : « Les conventions collectives de travail, conventions d'entreprise ou d'établissement et accords de retraite applicables aux salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux à but non lucratif dont les dépenses de fonctionnement sont, en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, supportées, en tout ou partie, directement ou indirectement, soit par des personnes morales de droit public, soit par des organismes de sécurité sociale, ne prennent effet qu'après agrément donné par le ministre compétent après avis d'une commission où sont représentés des élus locaux et dans des conditions fixées par voie réglementaire. Ces conventions ou accords s'imposent aux autorités compétentes en matière de tarification, à l'exception des conventions collectives de travail et conventions d'entreprise ou d'établissement applicables au personnel des établissements assurant l'hébergement des personnes âgées et ayant signé un contrat pluriannuel mentionné à l'article L. 313-11 ou une convention pluriannuelle mentionnée à l'article L. 313-12. »

Les ministres chargés de la sécurité sociale et de l'action sociale établissent annuellement, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours, un rapport relatif aux agréments des conventions et accords mentionnés à l'alinéa précédent, pour l'année écoulée, et aux orientations en matière d'agrément des accords pour l'année en cours. Ils fixent, dans des conditions fixées par décret en conseil d'état, les paramètres d'évolution de la masse salariale pour l'année en cours, liés notamment à la diversité des financeurs et aux modalités de prise en charge des personnes, qui sont opposables aux parties négociant les conventions susmentionnées.

## **Article 10.2**

### *Adhésion à l'accord*

10.2.1. Adhésion d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs.

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs de l'économie sociale. La demande d'adhésion devra être notifiée au comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale.

Conformément à l'article 2261-5 <sup>(1)</sup> du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, d'autre part, les organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires du présent accord.

10.2.2. Adhésion d'une organisation syndicale de salariés.

Conformément à l'article 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire.

## **Article 10.3**

### *Révision et dénonciation de l'accord*

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée, avec avis de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

---

(1) Article 2261-5 du code du travail : si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

#### **Article 10.4**

##### *Dépôt légal et demande d'extension*

Le présent accord fera l'objet de procédures de dépôt légal auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 31 juillet 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisation patronale :**

USGERES.

##### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

ANNEXE I  
COMPOSANTES DE L'USGERES

**Organisations signataires de l'accord :  
données relatives aux secteurs représentés par l'USGERES (NAF rév. 1, 2003)**

SECTEUR d'activité	Nombre d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTION COLLECTIVE	ACTIVITÉ GÉRÉE
Aide, accompagnement, des soins et des services à domicile	8 000	210 000	UNADMR ADESSA à domicile UNA FNAAFP-CSF	CCN ADMR du 6 mai 1970 CCN du 2 mars 1970 (TISF) et CCN du 11 mai 1983 (maintien et aide à domicile) Protocole d'accord UNACSS de 1993	85.3J Aide à domicile 85.3K Autres formes d'action sociale 85.1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile
Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN animation du 28 juin 1988, étendue le 10 janvier 1989 (brochure n° 3246)	55.2A Auberges de jeunesse et refuges 55.2E Autres hébergements touristiques 80.4D Autres enseignements

SECTEUR d'activité	Nombre d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTION COLLECTIVE	ACTIVITÉ GÉRÉE
Centres sociaux et associations d'accueil de jeunes enfants	5 000	80 000	SNAECSO	CCN des acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4 juin 1983, étendue le 22 juin 1987 (brochure n° 3218)	85.3G Crèches et garderie d'enfants 85.3K Autres formes d'activités sociales 91.3E Organisations associatives (NCA)(1) 92.3D Gestion de salles de spectacles 92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel 92.5A Gestion des bibliothèques 92.5C Gestion du patrimoine culturel 92.5E Gestion du patrimoine naturel 92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives 92.7C Autres activités récréatives
					79.90Z Autres services de réservation et activités connexes 85.3G Crèches et garderie d'enfants 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescent

SECTEUR d'activité	Nombre d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTION COLLECTIVE	ACTIVITÉ GÉRÉE
					88.99B Action sociale sans hébergement NCA 88.91A Accueil de jeunes enfants 90.04Z gestion de salles de spectacles 91.3E Organisations associatives (NCA) 92.3D Gestion de salles de spectacles 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs 94.12Z Activités des organisations professionnelles
Logement social PACT	145	3 000	Fédération des PACT	CCN personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983, étendue le 13 décembre 1998 (brochure n° 221)	85.3K Autres formes d'action sociale
Missions locales PAIO	600	8 000	UNML - PAIO	CCN missions locales et PAIO du 21 février 2001, étendue le 27 décembre 2001 (brochure n° 3304)	85.3K Autres formes d'action sociale 91.3E Organisations associatives (NCA)(1)

SECTEUR d'activité	Nombre d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTION COLLECTIVE	ACTIVITÉ GÉRÉE
Mutualité	4 321	73 895	UGEM	CCN mutualité du 31 janvier 2000, étendue le 17 août 2001 (brochure n° 3300)	66.0G Assurance relevant du code de la mutualité 85.1C Pratique médicale 85.1E Pratique dentaire 85.1G Activités des auxiliaires médicaux
Radio diffusion	700	2 850	SNRL	CCN de la radio diffusion du 11 avril 1996, étendue le 22 octobre 1996 (brochure n° 3285)	92.2A Activités de radio
Régies de quartier	140	2 500	SNPERQ	Accord collectif du 22 mars 1999 Accord national du 15 septembre 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les régies de quartier	
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	1 900	41 000	CG-SCOP		

SECTEUR d'activité	Nombre d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTION COLLECTIVE	ACTIVITÉ GÉRÉE
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA U2C2F	CCN du 7 juillet 2005 (en cours d'extension) Accord du 17 juin 2005 sur le statut des entraîneurs et éducateurs du football  Protocole d'adhésion du 31 mai 2006 à la CCN des administratifs et assimilés du football.	92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives
Golf dont 166 golfs associatifs	552	7 000	GFGA	CCN golf du 13 juillet 1998, étendue le 2 avril 1999 (brochure n° 3283)	92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives
Atelier et chantier d'insertion (ACI)	140	7 000	SYNESI	Accord du 27 avril 2007 relatif au champ d'application des accords collectifs des ACI	85.3K 91.3E

SECTEUR d'activité	Nombre d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTION COLLECTIVE	ACTIVITÉ GÉRÉE
Tourisme social et familial	1 530	40 000	SATPS UNODESC CNEA	CCN tourisme social et familial du 28 juin 1979, étendue le 2 juillet 1980 (brochure n° 3151)	55.2C Exploitations de terrains de camping 55.2E Autres hébergements touristiques 63.3Z Agences de voyages 74.1J Administrations d'entreprises 91.3E Organisations associatives (NCA)(1)

(1) NCA : non classés ailleurs.

## **Composition de l'USGERES : syndicats et groupements d'employeurs signataires de l'accord**

Pour les associations du secteur sanitaire et social :

- ADESSA à domicile ;
- FNAAFP CSF (fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire), membre de la confédération syndicale des familles ;
- fédération des PACT fédération nationale des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière ;
- SNALESS (syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social) ;
- UNA (union nationale des associations de soins et services à domicile) ;
- UNADMR (union nationale des associations du service à domicile) ;
- UNIOPSS (union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux).

Pour les associations de l'animation, de l'éducation permanente, du développement social, culturel et sportif :

- COSMOS (conseil social du mouvement sportif) ;
- GFGA (groupement français des golfs associatifs) ;
- SADCS (syndicat des associations de développement culturel et social, membre du CNEA) ;
- SATPS (syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs) ;
- SNAECESO (syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres) ;
- sociaux et socioculturels ;
- SNEFA (syndicat national des employeurs de la formation et de l'animation, membre du CNEA) ;
- SNOGAEC syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles, membre du CNEA) ;
- SNRL (syndicat national des radios libres) ;
- SNPERQ (syndicat national professionnel des employeurs des régies de quartier) ;
- SYNESI (syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion) ;
- SYNOFDES (syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale) ;
- UNML (union nationale des missions locales PAIO, et organismes d'insertion sociale et professionnelle) ;

- U2C2F (union des clubs des championnats français de football) ;
- UNODESC (union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel, membre du CNEA conseil national des employeurs associatifs).

Pour la coopération :

- CGSCOP (confédération générale des SCOP).

Pour la mutualité :

- UGEM (union des groupements d'employeurs mutualistes).