



ACCORD À DUREE DETERMINEE DE TROIS ANS RELATIF A LA QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DE L'ASSOCIATION AVEFETH ESPERANCE-VAR

Entre L'ASSOCIATION AVEFETH ESPERANCE-VAR, sise à 100 Avenue Sénéquier, 83058 Toulon

Représentée par :

Monsieur Olivier Blondeau Directeur Général de l'association AVEFETH ESPERANCE-VAR

D'une part,

Et les organisations syndicales

FO représentée par Monsieur Stéphane PEIGNIER, En sa qualité de Délégué syndical de l'Association AVEFETH ESPERANCE-VAR

CFDT représentée par Madame BILLION, En sa qualité de Délégué syndical de l'Association AVEFETH ESPERANCE-VAR

CGT représentée par Monsieur GUENIFI, En sa qualité de Délégué syndical de l'Association AVEFETH ESPERANCE-VAR

D'autre part.

Il est convenu ce qui suit

SOMMAIRE

Préambule

Les parties signataires partagent une volonté commune d'engagement pour le développement et la promotion de la qualité de vie et conditions de travail au sein de l'Association. Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et sur les dispositions prévues par l'article L2242-17 du Code du Travail. Il prend également en compte l'ANI du 9 décembre 2020 sur la santé au travail et la loi du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail.

Les parties s'entendent sur une définition partagée de la QVCT, issue de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (voir glossaire).

Cet accord s'appuie également sur les travaux et recommandations du ministère des affaires sociales et de la santé, de la HAS en direction des professionnels de notre secteur, professionnels confrontés à de profondes mutations qui se cumulent depuis 2020 aux effets de la crise sanitaire.

Des actions relevant de la QVCT ont déjà été engagées au sein de l'association et certains dispositifs sont opérationnels : charte sur le télétravail, baromètre santé et bien-être au travail réalisé en 2019, groupes d'analyse de pratiques, actions de formation, pilotage des RH et maîtrise budgétaire. Parallèlement de nombreux chantiers sont initiés qui participent à la QVCT: schéma directeur des SI, programme de rénovation des sites et des environnements physiques de travail notamment.

Aussi, cet accord vise à formaliser et rendre lisibles les actions existantes et à compléter nos actions à partir d'un travail de priorisation des thématiques sur lesquelles agir. L'objectif partagé des partenaires sociaux est centré sur une vision pragmatique afin de faciliter la mise en œuvre et le suivi de cet accord.

Article 1 Champs d'application et objet

L'accord s'applique à l'ensemble des personnels de l'AVEFETH ESPERANCE-VAR. Il a pour objet des dispositions visant à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des collaborateurs de l'association.

Il est expressément convenu que cet accord sera également applicable dans toutes les entités, services qui viendraient intégrer l'association à l'avenir.

Article 2 Les conditions du développement et de la promotion de la QVCT

Pour toutes les parties, la QVCT est un levier indispensable pour accompagner les transformations en cours et à venir de notre secteur et de notre Association. Notre mission, la qualité de nos services et de nos accompagnements, notre professionnalisme sont notamment liés à la qualité de vie au travail des équipes, particulièrement exposées dans cette période de fortes mutations et de crise sanitaire.

Pour cela, les parties se sont entendues pour formaliser des objectifs et des dispositifs réalistes, mesurables selon une démarche pragmatique.

La QVCT relève d'une démarche d'amélioration continue participative qui s'appuie sur une pratique du dialogue social à tous les niveaux, organisations syndicales et représentants du personnel. Aussi cet accord à durée déterminée donnera lieu à un bilan permettant d'orienter le plan d'action.

De nombreuses actions relevant des thématiques prioritaires définies par les parties sont déjà en place, plus ou moins formalisées, documentées et suivies. Cet accord vise à professionnaliser notre engagement en matière de QVCT pour améliorer les conditions de travail, participer à la satisfaction au travail et à l'engagement de chacun.

Article 3 Les acteurs de la QVCT

Cet accord et son application ont vocation à s'appuyer sur l'ensemble des acteurs de l'Association, Direction Générale, Equipes de Direction, Représentants du Personnel ainsi que les salariés qui, chacun à leur niveau, participent à la QVCT. De même, les actions des services de santé au travail participent à la QVCT et à la préservation de la santé au travail.

- La direction générale dans le cadre du pilotage des RH moteur de la politique et de la culture QVCT et de sa diffusion ; à ce titre, elle pilotera les actions de communication et les événements liés aux campagnes de sensibilisation.
- Les équipes de direction, relais auprès des professionnels de la politique QVCT et de sa déclinaison opérationnelle.

- Les professionnels externes de la prévention et de la santé au travail : service de santé au travail, seront informés et mobilisés dans le cadre du plan d'action QVCT en lien avec la préservation de la santé au travail.
- Les représentants du personnel au CSE, à la CSSCT et les référents de proximité sont associés aux démarches et actions en matière de QVCT.
- Les organisations syndicales.
- Les salariés seront associés à la démarche.

Article 4 Les 7 thématiques prioritaires retenues

Les parties ont déterminé 7 thématiques prioritaires sur lesquelles des actions sont à mettre en œuvre ou à poursuivre.

4.1 Donner du sens : informer et communiquer sur les orientations stratégiques et les évolutions organisationnelles de l'Association

Des temps forts portés par la direction générale seront consacrés à la communication des choix stratégiques et des projets de changement ; les équipes de direction seront les relais et déclineront une communication adaptée afin de rendre lisible les enjeux, les objectifs et les résultats attendus à tous les salariés de l'Association.

Les actions concrètes :

- Le nouveau site internet permettra des communications adaptées sur des sujets d'actualité. Un espace QVCT sera créé sur l'extranet de l'Association.
- Prévenir les risques liés aux changements via le dialogue social : dans le cadre des projets donnant lieu à l'information ou à l'information-consultation du CSE, la direction s'engage à présenter un dossier intégrant une étude d'impacts sur les conditions de travail assortie de mesures de prévention qui feront l'objet d'échanges en CSE.
- Accompagner les salariés au changement : l'accompagnement au changement doit combiner différents dispositifs : information et explication en amont du projet, écoute, formation, mais aussi logique participative en impliquant les collectifs de travail au plus près des situations de travail concernées. Tous les projets de changement présentés aux IRP intégreront les actions d'accompagnement spécifiques à la nature des changements.

4.2 Favoriser l'expression des salariés

Cette disposition s'inscrit dans le cadre de l'article L 2281-1 du code du travail relatifs au droit d'expression directe et collective des salariés ; le droit d'expression sur le travail, son contenu et son organisation, sur la possibilité à proposer des améliorations ne peut se confondre avec des critiques excessives et malveillantes à l'égard de l'employeur ou de tout collaborateur.

Les actions concrètes : au regard des activités et des différentes catégories de personnels, différents dispositifs seront mobilisés. Des outils collaboratifs seront étudiés pour faciliter certains échanges :

- Un dialogue social de qualité : l'expression collective est notamment portée par les représentants du personnel et les délégués syndicaux ; aussi, le dialogue social participe à la construction et au développement de la QVCT ;
- Des groupes d'analyses de pratique professionnelle dédiés à certains métiers seront de nouveau mis en place ;

- L'expression individuelle entre le salarié et sa direction est également à promouvoir, notamment au travers de l'entretien professionnel ; il doit être un moment privilégié de dialogue entre le salarié et sa direction ;
- Enfin l'enquête baromètre pourra être renouvelée tous les 3 ans. Sa mise en place est également un espace privilégié pour donner la parole aux salariés. Cette enquête donnera lieu à des restitutions collectives et à des plans d'actions complémentaires, présentés en amont auprès du CSE avec lequel les modalités de restitution auprès des équipes seront discutées.

4.3 Promouvoir la diversité

La diversité relève de la RSO et participe à la QVCT ; elle concerne :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : les partenaires sociaux ont signé un accord spécifique sur le sujet qui fait l'objet d'un suivi.
- L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein de l'Association : une information annuelle est faite en direction des salariés sur la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, des mesures d'adaptation au poste peuvent être mises en œuvre en lien avec l'OETH et le CAP EMPLOI.
- La non-discrimination : les parties rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou d'accès à un stage ou à une formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte (rémunération, promotion, formation, reclassement, affectation) en raison de son origine, de son sexe, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de son appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, nation, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son état de santé ou de son handicap. La direction des RH veille au respect de ces règles.

4.4 Agir pour la QVCT des seniors

Compte tenu des caractéristiques sociales du personnel, notamment en termes d'âge, des dispositifs destinés aux seniors doivent permettre, à la fois d'agir pour le maintien dans l'emploi des seniors en préservant leur santé mais aussi de préparer leur départ à la retraite.

Les actions concrètes à destination des salariés âgés de 55 ans et plus :

- Un point carrière et conditions de travail spécifique sera abordé à l'occasion de l'entretien professionnel afin de vérifier l'adaptabilité du poste de travail. Les trames d'entretien utilisées devront permettre d'orienter l'échange sur ce sujet.
- Une visite médicale pourra être sollicitée par le salarié et l'employeur et un bilan santé proposé par le médecin du travail. Cette mesure vient en complément de la visite médicale de mi-carrière est entrée en vigueur le 31.03.22 pour les salariés âgés de 45 ans.
- Un aménagement du poste de travail, du temps de travail dont le passage à temps partiel ainsi qu'un changement de poste seront étudiés avec bienveillance et mis en place en fonction de la santé du salarié et de la faisabilité organisationnelle.
- Une aide à la préparation à la retraite ; une action d'information pourra être proposée tous les 3 ans aux salariés de plus de 55 ans.
- Transmission des compétences : une mission de tutorat auprès des alternants sera proposée à des seniors volontaires.

- Des actions de prévention pourront être envisagées :
 - Accompagner le salarié sur un parcours de formation en vue d'une reconversion professionnelle
 - Accompagner la mobilité interne
 - Favoriser la mobilité volontaire sécurisée

4.5 Agir sur la qualité de l'environnement et les équipements de travail

L'environnement de travail est un levier important de la QVCT. La politique d'investissement prendra en compte de manière systématique les conditions de travail des professionnels.

Les actions concrètes :

- Le renouvellement et la mise à disposition de matériels d'aide à la réalisation d'activités et de tâches seront étudiées par métier (ex : lève malade, etc.) ;
- La qualité des espaces de travail : les ambiances physiques de travail feront l'objet d'une attention particulière, l'implantation d'espaces dédiés aux pauses et discussions, l'implantation d'un poste informatique en libre accès sera étudié site par site ;
- La garantie d'un haut niveau de propreté et d'hygiène ;
- La sécurisation des effets personnels des salariés.

4.6 Concilier vie privée et vie professionnelle

- **Charte sur le télétravail**

Une charte portant sur le télétravail a été mise en place le 10.07.2020. La Direction Générale portera une attention toute particulière au respect de ces dispositions.

- **Le droit à la déconnexion**

Définition : droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail.

Le droit à la déconnexion est une réponse à l'effacement progressif de la frontière vie professionnelle/vie personnelle notamment due aux nouvelles technologies et aux nouvelles formes de travail comme le télétravail ; droit est intégré au code du travail (cf. annexe).

Les parties prenantes entendant rappeler ce droit à la déconnexion il concerne l'ensemble des personnels et vise à responsabiliser l'ensemble des collaborateurs, en veillant à ne pas solliciter les salariés en dehors des horaires de travail ni exiger des réponses à des demandes en dehors des heures usuelles de travail. (cf. Charte portant sur le droit à la déconnexion).

- **Les actions liées à la parentalité : cf. accord sur l'égalité professionnelle**

Les dispositions du présent accord viennent en complément des actions mises place dans le cadre de l'accord égalité professionnelles du 12.12.2019.

4.7 Agir face aux situations de harcèlement et de violences au travail

Les parties rappellent l'obligation de prévention à l'égard de la sécurité et de la protection de la santé des travailleurs qui incombe à l'employeur. Cette obligation de l'employeur s'applique en matière de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes et de violences physiques ou morales.

Définitions : cf. glossaire

Le harcèlement moral est défini par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible :

- De porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié ;
- D'altérer sa santé physique ou mentale ;
- Ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (définis comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, article L. 1142-2-1 du code du travail).

La récente loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail. Elle implique tous les acteurs de l'entreprise dans leur prévention. Des référents, sensibilisés et formés sur le sujet, sont désignés à la fois par les entreprises et parmi les représentants du personnel. Par ailleurs, l'employeur doit prendre « toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. » (Article L. 1153-5 du code du travail).

La violence au travail n'est pas définie par la loi et le code du travail mais vise une situation où les salariés sont maltraités, menacés ou agressés dans des circonstances liées à leur travail et qui mettent à l'épreuve leur sécurité ou leur bien-être. La violence peut prendre la forme d'incivilités, se caractérisant par des agressions verbales, comportementales ou physiques (cf. définitions en annexe)

L'identification des phénomènes de violences au travail peut s'avérer complexe, toute situation de mal être sur le lieu de travail ne relevant pas nécessairement d'une telle qualification.

On distingue :

- la violence externe, qui est commise par des tiers étrangers à l'organisation de travail, tels que les clients, des usagers, des patients
- la violence interne, qui se manifeste entre employés d'une même organisation de travail, elle correspond non seulement à des situations de harcèlement moral ou sexuel mais également à des situations de conflits exacerbés entre collègues, équipes de travail, etc.

Actions concrètes :

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les actions de prévention et de traitement suivantes :

- Désigner deux référents (un homme et une femme) harcèlement sexuel et agissement sexiste (1 désigné par l'employeur, l'autre désigné par le CSE) ;
- Désigner un référent harcèlement moral et violence au travail (désigné par l'employeur) ;
- Former les référents ;
- Sensibiliser les encadrants ;
- Diffuser une information à destination des salariés, enrichie d'éléments leur permettant de connaître les services pouvant être saisis et les procédures internes se rattachant à chacune des situations relevées ;
- Inciter les salariés victimes à signaler leur situation auprès des personnes ressources ;
- Créer des espaces d'expression et de régulation afin d'éviter la naissance de conflits ;
- Selon les situations, des mesures individuelles ou collectives pourront être mises en œuvre telles que : médiation, enquête, audit, soutien psychologique, sanction disciplinaire, aménagement temporaire des conditions de travail, etc.

Article 5 : Tableau de bord et indicateurs QVCT de suivi de l'application des dispositions de l'accord

Les parties conviennent de suivre les actions à réaliser au moyen du tableau de bord annexé au présent accord.

Article 6 : Modalité de suivi de l'accord

Un comité de suivi paritaire est mis en place au sein de l'Association en charge du suivi de l'accord et de son application ; il se réunira une fois par an et 3 mois avant l'arrivée à échéance de l'accord afin de dresser un bilan complet de l'accord et des actions engagées.

Parallèlement la feuille de route et les actions mises en œuvre sont présentées et discutées en CSE ; les indicateurs sont suivis périodiquement à l'occasion des réunions du CSE dédiées aux aspects SSCT.

Le comité de suivi est composé des fonctions suivantes :

- Le Directeur Général, Monsieur BLONDEAU
- Le DRH Madame HOVETTE-SOYER
- Le DS FO, Monsieur PEIGNIER
- Le DS CFDT, Madame BILLION
- Le DS CGT, Monsieur GUENIFI

Article 7 : Durée de l'accord, modalités de révision et de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son dépôt. Tout ou partie de l'accord peut être dénoncé ou modifié par voie d'avenant conclu entre l'ensemble des parties signataires.

L'avenant de révision ou de dénonciation doit être déposé auprès de la DREETS dans les mêmes délais que l'accord initial.

Article 8 : Formalités de dépôt et publicité

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles D 2231-4 à 7 du code du travail : sur la plateforme en ligne *TéléAccords*, qui transmet automatiquement à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) géographiquement compétente. Un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Fait A Toulon 6.09.2022.

Pour l'AVEFETH ESPERANCE VAR


Olivier BLONDEAU.

Pour les organisations syndicales représentatives

CFDT : Beatrice Billion



CGT GUENIFI. A



Force Ouvrière
Peignier Stéphane



Annexes

1. Glossaire

ANACT : agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Bien-être au travail : définition de l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail reprise sur par l'ANACT : « Le bien-être au travail réfère à un état plus englobant que celui de santé puisqu'il prend en considération la personne dans son ensemble, ce qui se traduit par : un sentiment, une sensation d'épanouissement, de confort, de satisfaction générale, tant en parlant du corps que de l'esprit. Le terme peut également se référer à des concepts tels que la satisfaction au travail, la motivation et le plaisir ».

Droit à la déconnexion : droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnel en dehors de son temps de travail. On entend par Outils numériques professionnels les outils physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux) et dématérialisés (logiciels, connexions, messagerie électronique, internet) qui permettent d'être joignable à distance. On entend par temps de travail, les horaires de travail du salarié durant lesquels le salarié est à la disposition de l'employeur à l'exclusion des temps de repos quotidien, hebdomadaires, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et de repos.

Art. L 2242-8 du Code du travail : « la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte notamment sur :

1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ; [...]

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. »

Engagement au travail : propension des salariés à se sentir impliqués dans leur travail et/ou en accord avec les valeurs de leurs entreprises.

Espaces de discussion, analyse de pratiques :

- Espaces de discussion, définition de l'ANACT : espaces collectifs qui permettent une discussion centrée sur l'expérience de travail et ses enjeux, les règles de métier, le sens de l'activité, les ressources, les contraintes. Cette discussion se déroule suivant des règles co-construites avec les parties prenantes. Les espaces de discussion sont inscrits dans l'organisation du travail, ils s'articulent avec les processus de management et les institutions représentatives du personnel et visent à produire des propositions d'amélioration, des décisions concrètes sur la façon de travailler.
- Quatre finalités sont distinguées :
 - La régulation collective : ce sont les espaces liés au processus de management, de la réunion d'équipe au comité de direction, en passant par des réunions de groupes « projet ».

- La concertation sociale : ce sont les espaces de dialogue social soit entre les partenaires sociaux (exemple : observatoire paritaire interne à une organisation) soit avec les salariés de l'entreprise (ex : groupe d'expression directe).
- La résolution de problème : les groupes ad hoc liés à une démarche de diagnostic, d'amélioration continue (qualité, risques psychosociaux).
- Le développement professionnel : groupes métier, d'analyse de pratiques, de codéveloppement voire des sessions de formation selon les modalités d'animation pédagogique.

Analyse de pratiques professionnelles

- L'analyse de pratique se définit comme un espace et temps donné qui permet aux professionnels d'une discipline de réfléchir sur leur pratique. Cet espace permet d'identifier, d'analyser et d'apporter des solutions pragmatiques aux problèmes rencontrés. Lieu de partage, d'échange et d'écoute réciproque sur l'activité professionnelle, elle est encadrée par un expert de la discipline analysée externe à l'entreprise.

Harcèlement moral : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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* » (Article L1152-1). Article L1152-2 : « *Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage 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 classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.* »

Harcèlement sexuel et agissements sexistes :

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui (articles L.1153-1 à L.1153-6) :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Agissements sexistes : Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Article L1142-2-1

QVT : définition de l'ANACT, extrait du document « 10 questions sur la qualité de vie au travail » : « *La QVT peut se définir comme l'existence d'un cercle vertueux entre plusieurs dimensions directement ou indirectement liées à l'activité professionnelle : relations sociales et de travail, contenu du travail, environnement physique, organisation du travail, possibilité de réalisation et de développement personnel, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.* »

QVCT : Depuis l'ANI du 9 décembre 2020 sur la santé au travail, la QVT est devenue la QVCT : on ne parle désormais plus de « qualité de vie au travail », mais de « qualité de vie et des conditions de travail ». source ANDRH : QVCT « concerne les conditions et le contenu du travail », et non « les avantages

décorrélés du travail (babyfoot etc.) ». Elle est ainsi « centrée » sur « les pratiques managériales, le maintien durable dans l'emploi, les trajectoires professionnelles, la conduite des transformations, et les relations interpersonnelles ». Il s'agit notamment d'agir, en matière de prévention primaire, sur la qualité du contenu du travail, de l'environnement physique, des relations de travail, du dialogue social et des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail.

RPS/Risques psychosociaux : définition du collège d'expertise sur le suivi des RPS mis en place par le ministre du Travail. Les risques psychosociaux sont : « *les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels, les facteurs relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* ». Le collège d'experts a identifié 6 grandes familles de facteurs de RPS :

1. Les exigences du travail ;
2. Les exigences émotionnelles ;
3. L'autonomie et les marges de manœuvre ;
4. Les rapports sociaux et la reconnaissance au travail ;
5. Les conflits de valeur ;
6. L'insécurité de la situation de travail.

RSO : Responsabilité sociétale des organisations : La RSO correspond à la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement. Elle s'inscrit dans les récentes évolutions en matière d'environnement : loi d'orientation des mobilités de décembre 2019 et loi climat du 22 août 2021 qui font la promotion du télétravail notamment.

Télétravail : organisation du travail qui permet d'exercer son activité à distance grâce aux nouvelles technologies (équipements mobiles, internet...).

Violences au travail :

Définition du BIT (Bureau international du travail) : *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 ou du fait direct de son travail. La violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement. La violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute autre personne présente sur le lieu de travail.*

Définition de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail : *Le concept de violence "externe" au travail englobe généralement les insultes, menaces, agressions physiques ou psychologiques exercées, contre une personne sur son lieu de travail par des personnes extérieures à l'entreprise, y compris des clients, et qui mettent en péril sa santé, sa sécurité ou son bien-être.*

La violence peut revêtir parfois une connotation raciale ou sexuelle. Les actes agressifs ou violents peuvent se manifester sous la forme de :

- *comportement incorrect*
- *manque de respect envers autrui,*
- *agression physique ou verbale – intention de blesser.*

Définition de l'INRS : Les violences au travail regroupent un ensemble d'agirs – physiques, comportementaux ou verbaux – dirigés à l'encontre de personnes, d'objets ou d'équipements, à l'initiative d'autres personnes sous l'emprise de situations ou de contextes professionnels dégradés.

2. La feuille de route d'application de l'accord : tableau de bord et indicateurs

INDICATEURS DE SUIVI	Description des actions prévues/mises en œuvre	Données statistiques	Date de mise en œuvre	Pilote de l'action	Moyens	Statut de l'action*	Commentaires
<p>thème 1 : Donner du sens séminaire annuel lettres d'information site Internet espace intranet QVT information et accès aux salariés révéler les risques liés aux changements : études d'impacts conditions de travail et mesures de prévention dans les dossiers consultation au CSE accompagnement au changement : mesures mises en place : réunions, formation</p>							
<p>thème 2 : Favoriser l'expression des salariés dialogue social groupes d'analyses de pratiques professionnelles expression individuelle et entretien professionnel enquête baromètre</p>							
<p>thème 3 : Promouvoir la diversité suivi de l'accord Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein de l'Association : information des salariés sur démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, mesures d'adaptation au poste non-discrimination : rappel des règles en la matière</p>							
<p>thème 4 : Agir pour la qualité de vie au travail des seniors droit carrière et conditions de travail spécifiques lors des EAP visite médicale : bilan santé proposé par le médecin du travail aménagements du poste de travail & santé du salarié aide à la préparation à la retraite transmission des compétences prévention du vieillissement au travail : actions préventives et correctives à documentées dans le cadre de l'évaluation des risques</p>							
<p>thème 5 : Agir sur la qualité de l'environnement et les équipements de travail renouvellement des matériels et équipements qualité des espaces de travail : plan de rénovation, implantation d'espaces dédiés aux pauses et discussions, implantation d'un poste informatique en libre accès garantie d'un haut niveau de propreté et d'hygiène sécurisation des effets personnels des salariés</p>							
<p>thème 6 & 7 : télétravail, vie privée et vie professionnelle suivi charte sur le télétravail suivi charte droit à la déconnexion intégration du télétravail dans le DU ERP parentalité (suivi accord EP)</p>							
<p>thème 8 : Agir face aux situations de harcèlement et de violences au travail rappel des obligations de l'employeur en matière de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et de violences physiques ou morales désignation et formation de référents CSE et Employeur sensibilisation des encadrants information à destination des salariés : référents, services mis à disposition, procédures internes mesures individuelles ou collectives prévues</p>							

