

## SANTE AU TRAVAIL

Dernière mise à jour : 04-08-2011

Un accord visant à résoudre les situations de stress et de souffrance au travail a été signé, le 3 juin, par la direction de Paris Habitat et trois syndicats – la CFDT, la CFE-CGC et la CGT-FO – sur six.

Cet accord, largement majoritaire, selon la direction, comporte un volet sur les conditions de travail et des dispositions sur les entretiens annuels d'évaluation. Paris Habitat, qui compte 3 000 salariés en équivalent temps plein, est un Epic (établissement public industriel et commercial) du secteur des offices publics de l'habitat. Il est l'opérateur le plus important de son secteur.

### La mesure du stress

L'accord distingue quatre facteurs de stress et de souffrance au travail : le mode d'organisation du travail, les conditions de travail, les règles de communication et, enfin, un facteur, « subjectif », lié aux « pressions émotionnelles et sociales », qui peuvent être liées à la « perception d'un manque de soutien de la hiérarchie et à des difficultés de conciliation des vies professionnelle et personnelle ».

Paris Habitat mettra en place et assurera le suivi d'indicateurs permettant d'analyser les progrès en la matière, telles les demandes d'entretiens formulées auprès de la DRH et les visites spontanées auprès de la médecine du travail. Un autre indicateur mesure le nombre de mobilités répertoriées. Ces éléments d'information, communiqués trimestriellement aux membres du CHSCT et aux délégués syndicaux, accompagnent la création d'une direction de la qualité de vie au travail, dont l'activité sera suivie semestriellement en CHSCT.

Enfin, tous les trois ans, « afin de procéder à une évaluation de la notion de stress dans l'établissement », une enquête, dont les résultats sont communiqués au CHSCT et au CE, sera réalisée par un prestataire indépendant.

### La gestion du rapport hiérarchique

Paris Habitat s'engage à améliorer la visibilité de son organisation pour les salariés. Ce type d'action inclut la rédaction, en termes simples, et la diffusion à tout le personnel d'un guide baptisé « qui fait quoi ».

Les formations destinées aux salariés « encadrant » doivent inclure une sensibilisation au droit social et aux problématiques de stress et harcèlement. De plus, tous les salariés qui encadrent au moins cinq personnes suivront une formation au management dans les trois ans de la signature de l'accord. De même, il est prévu que toute prise d'un poste supposant un encadrement de collaborateurs sera désormais accompagnée dans les six mois d'une formation au management des équipes. Cette formation sera déclinée autour de quelques grands axes, notamment les règles de bonne communication. Des ateliers d'échanges de pratiques sont aussi prévus à destination de l'encadrement. Une formation au soutien dû aux salariés agressés leur est enfin destinée, en même temps qu'aux collègues potentiels de la victime de l'agression.

### L'accompagnement des salariés

L'accord prévoit, à propos des entretiens annuels d'évaluation, un droit de recours, auprès du N + 2, ouvert au salarié qui « estime subir une pression particulièrement forte et anormale dans la tenue de son poste ».

Les signataires améliorent aussi la prise en compte par l'employeur des événements de la vie personnelle. L'accord assouplit ainsi les plages mobiles des horaires variables. Il prévoit un temps partiel temporaire, de droit, à la demande du salarié, confronté à des problèmes « extraprofessionnels », pour une période d'un mois au maximum. Il organise un accompagnement à la reprise de poste, dont peut bénéficier tout salarié absent au moins six mois. Ce volet comporte aussi un aménagement d'horaires, dans le cadre d'un trois-quart temps, les deux premières semaines de la reprise, sans perte de salaire, après un congé de maternité ou parental ou encore après un congé maladie de plus de quatre mois.

### L'assistance en cas de violence

L'accord souligne le rôle de l'assistance psychologique, qui doit être proposée aux salariés confrontés à des situations professionnelles pénibles (violences, menaces, chocs psychologiques, etc.), qu'ils en soient victimes directes ou témoins. Il précise que certaines situations nécessitent l'intervention d'un psychologue sur le lieu de l'événement. Celle-ci est « coconstruite avec l'encadrement, afin de favoriser sa faisabilité ». Chaque incident avec violences physiques ou verbales doit systématiquement donner lieu à déclaration d'accident du travail. L'entreprise prend en charge les frais de procédure et d'avocat, si le salarié décide de porter plainte et recourt à l'avocat désigné par l'entreprise. Accord du 3 juin 2010 sur la prévention du stress chez Paris Habitat