# AVENANT N°1

# A L'ACCORD RELATIF AU PROJET SOCIAL DE L'ETABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG

## Hygiène, Sécurité, Santé et Conditions de vie au Travail

# SOMMAIRE

Préambule : ..... 5
**Titre 1 : Prévention de la pénibilité physique ..... 5**
**CHAPITRE I : PRINCIPES ET OBJECTIFS GENERAUX ..... 6**
1.1 AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ..... 6
**1.1.1 Facteurs organisationnels** ..... 6
**1.1.2 Matériels - Equipements de travail – Architecture** ..... 6
**1.1.3 Etudes ergonomiques des postes et des situations de travail** ..... 7
1.2 SUPPRIMER OU REDUIRE LES POLY-EXPOSITIONS ..... 7
**1.2.1 Assurer un suivi managérial auprès des personnels poly-exposés** ..... 7
**1.2.2 Permettre l'accès des personnels poly-exposés à l'entretien professionnel et aux bilans de compétences** ..... 7
1.3 MAINTENIR EN ACTIVITE ET PREVENIR LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE ..... 8
**1.3.2 Anticiper les situations à risques** ..... 8
1.4 AMENAGER LES FINS DE CARRIERE ..... 8
**CHAPITRE 2 : PLAN D'ACTION PAR FACTEUR DE PENIBILITE ..... 9**
2.1. MANUTENTIONS MANUELLES DE CHARGES ..... 10
**2.1.1 Définition et seuil de pénibilité** ..... 10
**2.1.2 Mesures de prévention** ..... 10
**2.1.3 Indicateur** ..... 11
2.2 POSTURES PENIBLES ..... 11
**2.2.1 Définition et seuil de pénibilité** ..... 11
**2.2.2 Mesures de prévention** ..... 12
2.3 VIBRATIONS MECANIQUES ..... 13
**2.3.1 Définition et seuil de pénibilité** ..... 13
**2.3.2 Mesures de prévention** ..... 13
**2.3.3 Indicateur** ..... 13
2.4 EXPOSITION AU BRUIT ..... 14
**2.4.1 Définition et seuil de pénibilité** ..... 14
**2.4.2 Mesures de prévention** ..... 14
**2.4.3 Indicateurs** ..... 15
2.5 TEMPERATURES EXTREMES ..... 15
**2.5.1 Définition et seuil de pénibilité** ..... 15

**2.5.2 Mesures de prévention** ..... 15
**2.5.3 Indicateurs** ..... 16
2.6 AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX, Y COMPRIS POUSSIERES ET FUMEES ..... 16
**2.6.1 Définition et seuil de pénibilité** ..... 16
**2.6.2 Mesures de prévention** ..... 17
**2.6.3 Indicateurs** ..... 18
2.7 TRAVAIL DE NUIT ..... 18
**2.7.1 Définition et seuil de pénibilité** ..... 18
**2.7.2 Mesures de prévention** ..... 18
**2.7.3 Indicateurs** ..... 19
2.8 TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES ..... 19
**2.8.1 Définition et seuil** ..... 19
**2.8.2 Mesures de prévention** ..... 20
2.9 TRAVAIL REPETITIF SOUS CADENCE CONTRAINTE ..... 20
**2.9.1 Définition et seuil de pénibilité** ..... 20
**2.9.2 Mesures de prévention** ..... 20
**CHAPITRE III : LES OUTILS ..... 21**
3.1 FICHE INDIVIDUELLE D'EXPOSITION A LA PENIBILITE ..... 21
3.2 INTEGRER LES QUESTIONS DE PENIBILITE DANS LE FONCTIONNEMENT MANAGERIAL DE L'ETABLISSEMENT ..... 21
3.3 INTEGRER LES QUESTIONS DE PENIBILITE DANS LES PRATIQUES D'INFORMATION, DE COMMUNICATION ET DE FORMATION DES SALARIES ..... 22
**3.3.1 Sensibiliser les salariés à l'impact différé de la pénibilité sur la santé et à l'importance de la prévention** ..... 23
**3.3.2. Former avec des actions de « Prévention des Risques liés à l'Activité Physique » généralisées et récurrentes** ..... 23
**3.3.3 Mettre en place des correspondants à la protection et à la prévention des risques professionnels** ..... 24
**Titre 2 : Prévention des RPS pour une qualité de vie au travail ..... 25**
**CHAPITRE I : DEFINIR LES RPS ..... 25**
1.1 DEFINITION DES RPS ..... 25
1.2 DEFINITION DU STRESS ..... 25
1.3 DEFINITION DES VIOLENCES ..... 26
1.4 DEFINITION DES HARCELEMENTS MORAL ET SEXUEL ..... 27
**CHAPITRE II : EVALUER LES RPS ..... 27**

2.1 LES FACTEURS DE RPS CLASSEES PAR CATEGORIES ..... 27
2.2 LES INDICATEURS ..... 27
2.3 LE BAROMETRE SOCIAL ..... 28
**CHAPITRE III : ORGANISER LA PREVENTION ..... 28**
3.1 MOBILISER LES ACTEURS DE LA PREVENTION DES RPS ET COORDONNER LEUR ACTION ..... 28
**3.1.1 LA DIRECTION** ..... 29
**3.1.2 LE PERSONNEL** ..... 29
3.2 DONNER SA PLACE A L'INDIVIDU AU SEIN D'UN COLLECTIF DE TRAVAIL ..... 29
3.3 PERMETTRE UNE CONCILIATION VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE ..... 30
3.4 MIEUX COMMUNIQUER ET ECHANGER ..... 30
3.5 SENSIBILISER ..... 30
3.6 FORMER ..... 31
3.7 ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS ..... 31
**CHAPITRE IV : TRAITER LES SITUATIONS AVEREES ..... 32**
4.1 GERER LES SITUATIONS DE CRISE ..... 32
4.2 DETECTER LES SITUATIONS DE SOUFFRANCE ET ACCOMPAGNER LES PERSONNELS ..... 33
**4.2.1 Pouvoir alerter** ..... 33
**4.2.2 La fiche de déclaration RPS** ..... 34
**4.2.3 La hotline RPS** ..... 34
4.3 SANCTIONNER LES AUTEURS DE VIOLENCES OU DE HARCELEMENT ..... 34
**Titre 3 : Dispositions finales ..... 35**
**CHAPITRE I : DUREE ET FORMALITES DE DEPOT DE L'AVENANT ..... 35**
1.1 CHAMP D'APPLICATION ..... 35
1.2 DUREE ET PORTEE DE L'AVENANT ..... 35
1.3 DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD ..... 35
**CHAPITRE II : SUIVI DE L'AVENANT ..... 35**
2.1 LA COMMISSION DE SUIVI ..... 35
**Annexe 1 : Modèle de fiche individuelle d'exposition à la pénibilité ..... 37**
**(Arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche ..... 37**
**prévu à l'article L. 4121-3-1 du code du travail) ..... 37**
**Annexe 2 : Fiche de déclaration RPS ..... 38**

## Préambule :

Les signataires du présent avenant réaffirment que la reconnaissance du facteur humain et de la santé tant physique que mentale, des personnels est un des atouts essentiels de l'EFS et ses personnels. Ils sont donc déterminés à poser les bases suivantes :

- le principe inaliénable de respect de la dignité de la personne humaine.
- la détermination de l'EFS à prendre en compte le facteur humain, la santé et la sécurité au travail dans les modes de management et d'organisation.

En cela, le présent avenant prolonge et complète l'accord Projet Social Volet II Hygiène Sécurité Santé et Conditions de Vie au Travail (HSSCT).

# Titre 1 : Prévention de la pénibilité physique

La pénibilité est entendue, au regard de la loi et du présent avenant, comme le « fait d'être ou d'avoir été exposé, au cours de son parcours professionnel, à des risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur » (Article L. 4121-3-1 du Code du travail).

L'Etablissement Français du Sang a initié sa démarche par un diagnostic des situations de travail exposant les personnels à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Il ressort de ce diagnostic que plus de la moitié des effectifs de l'Etablissement est concernée par un ou plusieurs facteurs de pénibilité, une proportion qui, conformément aux textes, place l'EFS dans l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action.

Cet avenant fera l'objet d'une déclinaison au sein de chaque établissement afin que cette pénibilité physique soit annexée au Document Unique établi par chaque établissement régional.

En optant pour la conclusion d'un avenant à l'accord projet social volet II, l'EFS :

- Marque clairement sa volonté de construire une démarche de prévention de la pénibilité qui soit engageante et concertée ;
- Positionne la pénibilité dans la droite ligne de sa politique menée en matière de prévention, de santé et de sécurité au travail ;

Par le présent avenant, l'Etablissement Français du Sang prend des engagements et définit précisément des plans d'action afin de supprimer, prévenir, diminuer, ou compenser les facteurs de pénibilité.

Les signataires entendent également rappeler que les dispositions en matière de pénibilité ne se substituent pas aux obligations relatives à l'évaluation et à la prévention de l'ensemble des risques professionnels, au sein desquels elles s'insèrent et qu'elles prolongent. Sans qu'une hiérarchie ne puisse être établie entre les différents risques professionnels, le fait qu'un risque professionnel ne relève pas de la notion de pénibilité ne saurait, en aucune manière, conduire à le considérer comme négligeable.

## CHAPITRE I : PRINCIPES ET OBJECTIFS GENERAUX

### 1.1 AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'adaptation ou l'aménagement des postes de travail cible la mise en place de programmes d'actions correctives sur des postes ciblés. Il s'agit principalement d'intégrer des notions ergonomiques pour prévenir la pénibilité et de réviser les conditions de travail, en tenant compte des préconisations du personnel.

#### 1.1.1 Facteurs organisationnels

L'EFS souhaite insister sur l'importance du facteur organisationnel : un traitement professionnel de la planification du travail, mais aussi des personnels, est une condition sine qua non de l'amélioration des conditions de travail. Il s'agit, notamment, des aménagements d'horaires, mais aussi de toutes les mesures favorisant l'articulation des temps privés et professionnels : la répartition équitable de la charge de travail, des rôles, des tâches et des activités au sein des équipes, la prise en charge de la variabilité des charges de travail, du respect des amplitudes légales et conventionnelles ainsi que des temps de repos et de pause.

L'EFS respecte les temps de repos et de pause (pauses de 20 minutes continues pour 6 heures de travail effectif). Les pauses repas seront programmées dans les plages horaires de l'accord collectif de restauration. Les moyens de réchauffer des plats sont mis à disposition pour tous les personnels, y compris ceux en collecte mobile.

#### 1.1.2 Matériels - Equipements de travail – Architecture

L'EFS associe les CHSCT lors des marchés d'achat intégrant les facteurs de prévention de la santé s'assure qu'un panel de professionnels ait bien validé le cahier des charges définitif amont.

L'EFS fixe une priorité de rénovation des locaux inadaptés et induisant des conditions de travail particulièrement difficiles. L'EFS s'engage à prendre en compte la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail lors de toute rénovation, de toute création, ou de tout réaménagement de lieux de travail.

### 1.1.3 Etudes ergonomiques des postes et des situations de travail

Le recours aux ergonomes et aux spécialistes de la prévention au travail sera utilisé à chaque besoin de diagnostic et d'adaptation ou d'amélioration d'un poste de travail.
En collaboration avec les CHSCT, chaque région réalisera chaque année un certain nombre d'études ergonomiques. Ces études seront mutualisées lors de la conférence annuelle des CHSCT et mises à disposition sur l'intranet. Les préconisations de ces études seront ainsi partagées pour mise en œuvre.

Indicateurs de suivi :

- Nombre et nature des études ergonomiques réalisées chaque année par région ;
- Nombre et nature des préconisations mises en œuvre.

## 1.2 SUPPRIMER OU REDUIRE LES POLY-EXPOSITIONS

Les poly-expositions concernent les personnels qui se trouvent dans une situation de cumul de facteurs de pénibilité. La réduction des poly-expositions consistera à éviter ce cumul.

Mesures générales :

- supprimer les expositions non indispensables à la réalisation de l'activité
- anticiper la mobilité fonctionnelle ou la modification des conditions de travail du personnel lorsqu'il y a surexposition (facteurs concernés et nombre à définir)
- recenser les postes les moins exposés pour les reconversions

Les CHSCT travaillent annuellement sur la suppression ou diminution des poly-expositions et/ou de chaque exposition.

### 1.2.1 Assurer un suivi managérial auprès des personnels poly-exposés

L'EFS s'engage, au plus tard en 2014, à inclure dans les grilles d'entretien annuel d'évaluation des items relatifs à l'exposition à des facteurs de pénibilité et à leur impact ressenti ou réel sur l'état de santé du collaborateur. L'objectif est d'instaurer un réflexe de prise en compte de la pénibilité au sein de l'acte managérial important que constitue l'entretien annuel d'évaluation.

### 1.2.2 Permettre l'accès des personnels poly-exposés à l'entretien professionnel et aux bilans de compétences

L'EFS s'engage à permettre l'accès prioritaire des personnels poly-exposés à l'entretien professionnel prévu dans l'accord relatif au projet social de 2005 (GPEC, formation tout au long de la vie, dialogue social) et dans l'accord Cohésion Sociale et Egalité des Chances de 2010. Tout personnel soumis au cumul de facteurs de pénibilité pourra avoir accès tous les 5 ans à cet entretien. Les personnels poly-exposés seront également prioritaires en cas de demande de bilan de compétences.

## 1.3 MAINTENIR EN ACTIVITE ET PREVENIR LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Cet axe concerne plus particulièrement des mesures d'anticipation et d'aide au retour de personnes inaptes, en situation de handicap et/ou ayant été absentes pendant une longue durée.

Dans le cadre de l'accord relatif au Projet Social volet II (HSSCT), l'EFS a formulé une série d'engagements. Cet accord inscrit clairement l'EFS dans une politique de recensement et de prévention des risques professionnels ainsi que de maintien dans l'emploi. L'accord relatif à l'emploi, à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap complète ces dispositions pour mieux prendre en compte les situations individuelles des personnels reconnus travailleurs handicapés et confrontés à une problématique de maintien dans l'emploi.

Les mesures énoncées ci-dessous complètent l'ensemble de ces engagements.

### 1.3.1 Renforcer le dispositif de détection du risque d'inaptitude

L'EFS s'engage à promouvoir la possibilité de visites médicales auprès du médecin du travail, à l'initiative du personnel exposé à la pénibilité. L'inscription de la question de la pénibilité dans les entretiens annuels pour les personnels exposés concourt également à l'atteinte de cet objectif de détection.

### 1.3.2 Anticiper les situations à risques

L'EFS souhaite faire de la visite de pré-reprise, désormais obligatoire pour tout arrêt supérieur à 3 mois (décret du 30 janvier 2012 entrant en application au 1er juillet 2012), un véritable levier de maintien dans l'emploi, pour mieux anticiper les situations à risque d'inaptitude.

L'EFS s'engage à se rapprocher de l'ensemble de ses Services de Santé au Travail afin de les informer de l'engagement de l'Etablissement d'agir en faveur du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle et de porter à leur connaissance les mesures et dispositifs pouvant être activés.

## 1.4 AMENAGER LES FINS DE CARRIERE

Afin de mieux prendre en compte les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des personnels exposés à pénibilité, l'EFS souhaite proposer à ceux-ci des formes d'aménagement des fins de carrière.

Les dispositifs proposés dans ce domaine d'action doivent à la fois permettre aux personnels de l'Etablissement exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité :

- D'adapter leur rythme de travail à une situation personnelle, ainsi que le prévoit l'accord sur la cohésion sociale et l'égalité des chances ;
- De contribuer à la transmission des compétences et des savoirs, au travers de la fonction tutorielle, dont les dispositions sont précisées dans l'accord sur la cohésion sociale et l'égalité des chances ;
- De faciliter la mobilité fonctionnelle, après échange avec la médecine du travail.

L'EFS s'engage à informer, en temps et en heure, les personnels de l'EFS concernés par le dispositif de départ à la retraite pour pénibilité (inscrits dans la loi de 2010 portant réforme des retraites), dont la demande doit être faite auprès de la caisse de retraite.

## CHAPITRE 2 : PLAN D'ACTION PAR FACTEUR DE PENIBILITE

Les facteurs de pénibilité retenus sont ceux prévus à l'article D. 4121-5 du Code du travail, à l'exception de l'exposition à un travail en milieu hyperbare, qui ne concerne aucun professionnel de l'Etablissement Français du Sang.

Comme il est évoqué dans le préambule, avant d'élaborer un avenant et son plan d'action, l'Etablissement Français du Sang a procédé à un diagnostic préalable des situations de pénibilité.

Cette première étape a consisté à :

- Dénombrer les personnels exposés aux facteurs de pénibilité (activité par activité et poste par poste à l'aide des normes légales et infra-légales définissant les différents facteurs de pénibilité) ;
- Déduire ceux qui, parmi eux, bénéficient d'une protection collective de nature à les soustraire à la pénibilité ;
- Ramener ces effectifs exposés en ETP (équivalent temps plein).

Il en ressort que, sur un plan national, plus de la moitié des personnels de l'Etablissement sont soumis à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

A compter de 2013, chaque établissement devra réaliser un recensement des expositions, afin que cette donnée soit annexée au Document Unique établi par chaque établissement régional.

Il ressort du diagnostic mené que les principaux facteurs d'exposition à pénibilité au sein de l'Etablissement Français du Sang sont, par ordre d'importance :

- La pénibilité au titre des postures pénibles (principalement station debout, posture en torsion, flexion du tronc à + de 45°, mouvement forcé des articulations ou position des bras au -dessus du cœur) ;

- La pénibilité au titre de l'exposition à des produits chimiques ;
- La pénibilité au titre du travail en équipes successives alternantes et des rythmes de travail
- La pénibilité au titre des manutentions manuelles de charges.

Les seuils retenus par le présent avenant pour chacun des facteurs fixés par la législation figurent ci-dessous. Ils résultent de l'état des connaissances scientifiques et médicales au moment de son élaboration et ne présentent pas un caractère figé.

## 2.1. MANUTENTIONS MANUELLES DE CHARGES

### 2.1.1 Définition et seuil de pénibilité

Le Code du travail définit par « *manutention manuelle* », « *toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs* » (article R. 4541-2).

Il est rappelé que la norme AFNOR NFX 35-109 est plus restrictive que la réglementation : elle indique qu'en deçà de 15 kg, le risque est réduit pour le plus grand nombre de personnels, et qu'entre 15 et 25 kg, une analyse de l'activité doit être menée afin de mettre en œuvre des moyens particuliers de prévention.

Dans le cadre du présent avenant, il est convenu de retenir comme seuil de pénibilité la manutention de manière habituelle, seul et sans assistance mécanique, de charges d'un poids supérieur à 15 kilogrammes par heure. Par ailleurs, l'EFS interdit tout port de charges manuel, seul et sans assistance mécanique de plus de 25 kilogrammes.

### 2.1.2 Mesures de prévention

Mesures collectives de prévention :

- Eviter le recours à la manutention manuelle, dès le stade de la conception ou du réaménagement des locaux de travail (choix des implantations et des matériels utilisés, organisation des flux et de la circulation) ;
- Agir, dès la phase d'achats, puis dans la relation avec les fournisseurs, sur les contenants afin de réduire le poids des charges à soulever / porter;
- Aménager les lieux de stockage en veillant à positionner les articles les plus lourds et/ou les plus utilisés dans la zone naturelle de préhension ;
- Mettre en place des installations de levage, stockage, manutention / mettre en place des dispositifs d'aide mécanique et/ou électrique adaptés et efficaces (tables élévatrices ou inclinables, chariots, convoyeurs…) et veiller à leur maintenance régulière ;

- Aménager l'espace de travail en dégageant toutes les zones de flux et de circulation ;
- Organiser le travail afin de permettre des pauses de récupération suffisantes, d'éviter les à-coups et les contraintes de temps qui empêchent d'appliquer les principes de sécurité, d'alterner les tâches physiques avec des tâches qui le sont moins ;
- Organiser la prise en charge des manutentions les plus lourdes en binôme ou en équipe en incitant les collectifs de travail à assurer, pour chaque poids unitaire supérieur à 15 kg, un portage en équipe.
- Inscription de cette stratégie de prévention dans l'ensemble des formations PRAP[1], et notamment, à la collecte mobile, afin de favoriser l'installation et la désinstallation des collectes.
- Expérimentation, avec l'aide d'un ergonome, d'un système de pictogrammes et de codes couleurs permettant, par une visualisation rapide, d'estimer le poids à soulever et, en conséquence, d'adopter la gestuelle adaptée.

Mesures individuelles de prévention :

- Privilégier les formations PRAP aux formations gestes et postures ;
- Concevoir le contenu de la formation PRAP avec un ergonome ;
- Tracer le suivi de ces formations PRAP pour chaque professionnel et assurer des formations régulières ;
- Mettre à disposition du personnel les EPI adaptés et efficaces au poste de travail et veiller à leur renouvellement régulier (chaussures de sécurité, gants de manutention…).

#### 2.1.3 Indicateur

- Liste des EPI par activité au sein de chaque région ;

## 2.2 POSTURES PENIBLES

### 2.2.1 Définition et seuil de pénibilité

Les postures pénibles sont définies comme les postures caractérisées par des positions forcées des articulations, susceptibles d'entraîner principalement l'apparition de troubles musculo-squelettiques répertoriés au tableau 57 des maladies professionnelles.

[1] PRAP : Prévention des Risques liés à l'Activité Physique

Dans le cadre du présent avenant, il s'agit des personnels exposés habituellement au-delà des limites suivantes :

- A la position debout prolongée, piétinements ou déplacements : exposition à partir de 4 heures par jour
- A la position à genoux ou accroupie : exposition à partir de 1 à 2 heures / jour ou de 25 fois à 50 fois en position à genoux ou accroupie dans la journée
- Au maintien des bras en l'air au-dessus du cœur : exposition à partir de 1 à 2 heures / jour ou de 50 à 100 mouvements dans la journée
- A la posture en torsion ou mouvement forcé des articulations ou flexion du tronc à + de 45°: exposition à partir de 1 à 2 heures / jour ou de 50 à 100 mouvements de la sorte dans la journée
- A la position fixe de la tête et du cou : exposition à partir de 4 à 6 h / jour (en temps cumulé)

### 2.2.2 Mesures de prévention

Mesures collectives de prévention :

- Concevoir les postes de façon ergonomique et choisir en amont les équipements permettant d'éviter les postures pénibles (ce point est particulièrement important lors de la phase de conception à l'occasion de l'introduction d'une nouvelle machine, technologie, activité…et doit être inclus dans le cahier des charges lié à la création d'un nouvel espace de travail ou à l'achat d'une machine / matériel / véhicule) ;
- Supprimer ou diminuer certaines postures forcées (exemple : organiser le poste de travail afin de ne plus lever les bras au-dessus des épaules ; réduire l'amplitude des mouvements, respecter les angles articulaires de confort en plaçant, par exemple, les outils et conteneurs au plus près du travailleur) ;
- Equiper les postes de tables de travail et de sièges réglables en hauteur ;
- Réduire la durée des postures statiques en organisant des rotations de postes afin de varier les postures ;
- Permettre aux professionnels de choisir parmi diverses positions de travail et d'en changer fréquemment ;
- Permettre d'alterner la station debout et assise : ne pas mettre des meubles ou rebords sous les paillasses empêchant la station assise sur une plage de travail.

Mesures individuelles de prévention :

- Privilégier les formations PRAP aux formations gestes et postures ;
- Concevoir le contenu de la formation PRAP avec un ergonome ;
- Tracer le suivi de ces formations PRAP pour chaque professionnel et assurer des formations régulières ;
- Assurer un suivi médical renforcé aux personnels atteints de TMS.

### 2.2.3 Indicateurs

- Nombre de SMR (Surveillances Médicales Renforcées) ;
- Nombre de maladies professionnelles TMS.

## 2.3 VIBRATIONS MECANIQUES

### 2.3.1 Définition et seuil de pénibilité

Il s'agit des vibrations transmises aux mains et aux bras et à l'ensemble du corps et mentionnées à l'article R. 4441-1 du Code du travail.
Dans le cadre du présent avenant, il s'agit des personnels exposés habituellement, et en moyenne de 4 heures par jour au-delà des limites suivantes :

- 0,5 m/s² ≤ exposition < 1,15 m/s² (corps) OU
- 2,5 m/s² ≤ exposition < 5 m/s² (bras et mains) entre 4h et 6h par jour

Afin de vérifier si les personnels sont exposés au-delà des seuils indiqués ci-dessus, il est précisé qu'il convient de se reporter aux fiches techniques du matériel utilisé (valeur vibratoire).

### 2.3.2 Mesures de prévention

Mesures collectives de prévention :

- Vérification initiale de tous les équipements de travail générant des vibrations ;
- Inclure, dans le cahier des charges d'achat d'équipements générant des vibrations, un item portant sur le niveau de vibrations ;
- Assurer la maintenance et la vérification périodique des équipements (pneumatiques, amortisseurs…) ;
- Limiter les durées d'exposition aux vibrations ;
- Veiller à la température et/ou à la suppression des courants d'air pour éviter l'action aggravante du froid et de l'humidité ;
- Rechercher une amélioration des véhicules et des matériels (sièges à suspension, pneus gonflés plutôt que pleins pour les chariots…) ;
- Limiter la vitesse de conduite et/ou la réduire dans certaines zones (par exemple, en fonction du sol) ;
- Veiller à l'état des sols.

### 2.3.3 Indicateur

Nombre d'actions engagées pour diminuer les vibrations.

## 2.4 EXPOSITION AU BRUIT

### 2.4.1 Définition et seuil de pénibilité

Le bruit est un phénomène acoustique produisant une sensation auditive considérée comme désagréable ou gênante. Les risques pour la santé augmentent avec l'intensité et la durée d'exposition. Les valeurs limites légales d'exposition sont de 87 dB (A) et de 140 dB (C). Une exposition sonore quotidienne supérieure ou égale à 85 dB (A) ou de 137 dB (C) désigne, par ailleurs, les niveaux à compter desquels les dispositifs de protection revêtent un caractère obligatoire, compte tenu d'un risque lésionnel.

Qualifier le bruit de « *situation pénible susceptible d'entraîner des conséquences durables, identifiables ou irréversibles sur la santé* » conduit à se référer aux normes en vigueur relatives au niveau d'exposition et à leur respect.

Au sens du présent avenant, est considérée comme seuil de pénibilité une exposition quotidienne supérieure ou égale à 80 dB (A).

### 2.4.2 Mesures de prévention

Mesures collectives de prévention :

- Inclure, dans le cahier des charges d'achat d'équipements générant du bruit, un item portant sur le niveau sonore ;
- Traiter les nuisances sonores au cas par cas, avec l'appui d'un bureau d'études spécialisé en acoustique ;
- Assurer un contrôle périodique (3 à 5 ans) de l'exposition au bruit des personnels concernés ;
- Assurer des mesures du niveau sonore réactives en cas d'alerte
- Assurer la maintenance des machines
- Procéder à un espacement aussi grand que possible entre les machines bruyantes et celles qui ne le sont pas ou moins ;
- Signaler les zones bruyantes pour fortement inciter au port des EPI (adaptés, efficaces et régulièrement renouvelés) mis à disposition ;
- Limiter la multiplication des alarmes sonores et privilégier les alarmes visuelles

Mesures individuelles de prévention :

- Mettre à disposition des équipements de protection individuelle (bouchons d'oreilles moulés ou jetables normalisés) et veiller à leur renouvellement périodique ;
- Contrôler l'utilisation effective des équipements de protection individuelle ;

- Faire effectuer, en fonction du niveau d'exposition et des seuils précités, des évaluations auditives des travailleurs (audiogramme) par les Services de Santé au Travail ;
- Informer et former les personnels exposés à cette pénibilité.

### 2.4.3 Indicateurs

- Nombre de mesures d'exposition au bruit
- Nombre d'actions pour réduire le bruit.

## 2.5 TEMPERATURES EXTREMES

### 2.5.1 Définition et seuil de pénibilité

Le travail en températures extrêmes concerne tant le travail au froid (positif ou négatif) que l'exposition à une forte chaleur.

Il est convenu de définir comme seuil de situation de pénibilité, le travail habituel à une température inférieure à 6°C ou à une température supérieure à 28°C, pendant au moins 2 heures par jour de manière cumulée.

### 2.5.2 Mesures de prévention

La prévention ne concerne pas que les températures extrêmes, mais de façon générale, les ambiances thermiques. Les critères de température seront pris en compte dans la qualification des lieux de collecte.

Mesures collectives de prévention, s'agissant du froid :

- Assurer le chauffage des locaux de travail et leur bonne isolation ;
- Œuvrer à la suppression des courants d'air dans les locaux de travail ;
- Augmenter la fréquence des pauses, avec mise à disposition de locaux tempérés et de boissons chaudes ;
- Adapter l'organisation du travail pour éviter le travail isolé au froid sur une longue période ;
- Limiter la circulation extérieure en cas de grand froid et/ou de fortes intempéries présentant un danger pour la sécurité des personnels.

Mesures individuelles de prévention, s'agissant du froid :

- Mettre à disposition des équipements de protection individuelle (gants isolants, chaussures, bonnets, vêtements isolants…) et veiller à leur renouvellement périodique;

- Organiser une formation aux risques liés au froid pour les personnels concernés.

Mesures collectives de prévention, s'agissant de la chaleur :

- Procéder à l'isolation thermique des locaux (stores, volets, films antisolaires, double ou triple vitrage…) ;
- Installer une climatisation des locaux / des véhicules ou des rafraichisseurs d'ambiance (humidificateurs, ventilateurs…) ;
- Fournir des aides mécaniques à la manutention ;
- Aménager l'horaire de travail pour éviter le travail aux heures les plus chaudes ;
- Veiller à la mise à disposition, en quantité suffisante et à proximité, d'eau potable et fraîche, de boissons non alcoolisées et, le cas échéant, de sel
- Augmenter le nombre de pauses (en plus de la pause légale de 20 minutes) avec mise à disposition de locaux tempérés et de boissons fraîches.

Mesures individuelles de prévention, s'agissant de la chaleur :

- S'assurer de la compatibilité du port de protections individuelles avec la température et adapter celles-ci, le cas échéant ;
- Etudier les possibilités de décaler les horaires de travail en fonction des prévisions météo ou des plans canicule;
- Mettre à disposition des vêtements de travail légers, non ajustés et en fibre naturelle ;
- Organiser une formation aux risques liés à la chaleur et à une hygiène alimentaire adaptée pour les personnels concernés.

#### 2.5.3 Indicateurs

Nombre d'actions réalisées pour réduire la pénibilité pour améliorer les ambiances thermiques.

## 2.6 AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX, Y COMPRIS POUSSIERES ET FUMEES

#### 2.6.1 Définition et seuil de pénibilité

Deux types d'agents chimiques dangereux sont distingués :

- D'une part, ceux qui sont énumérés par l'article R. 4411-6 du Code du travail, ainsi que tout produit qui, n'y figurant pas, pourrait néanmoins présenter un risque pour la santé des personnels « *en raison de ses propriétés physico - chimiques, chimiques ou toxicologiques, et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle* » (article R. 4412-3) ;

- D'autre part, ceux, encore plus dangereux, qui contiennent des substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR - article R. 4412-40 à 43 et 60).

Le risque chimique sera considéré comme pénible si le personnel concerné est exposé :

- A des agents chimiques comportant des risques pour la santé ;
- A des agents chimiques de type CMR ou à des produits chimiques sur des doses proches des VLEP (valeur limite d'exposition à na pas dépasser).

### 2.6.2 Mesures de prévention

Mesures collectives de prévention :

- Recenser exhaustivement les expositions ;
- Connaître et relever les valeurs limites d'exposition ;
- Afficher les valeurs d'exposition et former les utilisateurs aux risques
- Mettre à jour les fiches d'exposition aux risques chimiques
- Substituer, si possible, l'utilisation d'agents chimiques dangereux par des agents non dangereux ou moins dangereux ;
- Réduire le nombre de personnels exposés et mettre en place une signalisation limitant l'accès aux zones ou produits concernés ;
- Réduire la durée et l'intensité d'exposition si celle-ci ne peut être supprimée ;
- Favoriser l'aspiration des poussières / vapeurs / fumées / aérosols à la source ;
- Mettre à disposition une douche de sécurité et/ou une fontaine oculaire ;
- Vérifier périodiquement les installations et dispositifs de sécurité ;
- Adapter les procédures par des dispositions assurant la sécurité lors de la manutention, du stockage et du transport des agents chimiques dangereux et des déchets contenant ces agents ;
- Etablir un manuel de sécurité et/ou une fiche de sécurité visant chaque type d'intervention ;
- Assurer la mise aux normes des locaux contenant des produits chimiques, particulièrement des produits CMR (armoires chimiques) ;
- Sensibiliser les utilisateurs sur la signification des étiquettes (INRS) et les règles de stockage.

Mesures individuelles de prévention :

- Informer et former les personnels exposés ;
- Fortement inciter au port des EPI ;
- Organiser leur formation régulière à l'utilisation sécurisée d'agents chimiques dangereux ;
- Organiser les formations obligatoires (incendie, premiers secours, extincteurs) ;

- Mettre à disposition du personnel concerné, des équipements de protection individuelle adaptés, efficace, et veiller à leur renouvellement périodique.

#### 2.6.3 Indicateurs

- Nombre de substitutions de produits dangereux ;
- Nombre et type d'EPI ;
- Nombre de formations incendie, nombre d'actions et nombre de personnes formées aux risques chimiques, à l'incendie et à l'utilisation des extincteurs.

## 2.7 TRAVAIL DE NUIT

### 2.7.1 Définition et seuil de pénibilité

La loi définit le travail de nuit comme étant celui accompli entre 21 heures et 6 heures. Elle impose également un certain nombre de mesures (surveillance médicale renforcée, repos compensateur,…) lorsque le personnel est qualifié de « *travailleur de nuit* », soit en raison du volume d'heures de nuit qu'il accomplit au cours de l'année, soit en raison de la régularité de son travail de nuit.

Conformément à ces dispositions, il est convenu de retenir comme seuil de pénibilité, au sein de l'Etablissement Français du Sang, l'accomplissement d'au moins 22 nuits sur une même année. Les heures d'intervention en astreintes de nuit sont à prendre en compte.

### 2.7.2 Mesures de prévention

Mesures collectives de prévention :

- Limiter le travail de nuit aux activités de service public qui le nécessitent strictement
- Favoriser la constitution d'équipes de nuit afin de supprimer l'alternance jour / nuit
- Renforcer les possibilités d'accès aux horaires de jour pour les personnels de nuit ;
- Adapter l'organisation du travail (détermination des horaires de poste, fréquence des rotations des équipes …) ;
- Mettre dès que possible à disposition et à proximité des travailleurs de nuit, une chambre de repos et les installations sanitaires nécessaires
- Organiser le remplacement des absences inopinées par un système d'astreinte
- L'EFS élargit le dispositif de repos conventionnel pour les travailleurs de nuit, inscrit à l'accord de cohésion sociale et égalité des chances : ce dispositif prévoyant que les travailleurs de nuit, au sens de l'article L. 3122-31 du code du travail, âgés de 50 ans

et plus, bénéficient d'une journée de repos conventionnel par trimestre, est élargi à l'ensemble des travailleurs de nuit dès 48 ans, et ce dans les mêmes dispositions

- Mettre en place ou adapter le système de pauses ;
- Aménager un local de repos et un local où prendre des repas chauds ;
- Organiser les conditions dans lesquelles les travailleurs de nuit peuvent aussi bénéficier des services de l'établissement accessibles en journée (service RH, service de santé au travail…). Les travailleurs de nuit doivent également pouvoir accéder à l'offre de formation professionnelle, aux équipements et locaux sociaux (vestiaires, douches, etc.) ainsi qu'aux fonctions de représentants du personnel.
- Sécurisation des sites et des travailleurs de nuit.

Mesures individuelles de prévention :

- Organiser une formation sur les incidences du travail de nuit sur la santé et les recommandations concernant le sommeil et l'hygiène de vie alimentaire ;
- Evaluer annuellement la pénibilité perçue, physique et psychologique, par le médecin du travail ;

### 2.7.3 Indicateurs

- Nombre de mutations service de nuit / service de jour ;
- Accidents du travail (fréquence et gravité), accidents de trajet, maladies professionnelles, taux d'absentéisme pour les travailleurs de nuit
- Nombre de lieux de repos existants par site.

## 2.8 TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES

### 2.8.1 Définition et seuil

Est considéré comme tel tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.
Dans le cadre du présent avenant, il s'agit des personnels dont l'organisation du travail répond à la définition ci-dessous :

- Toute organisation du travail en équipes successives alternantes impliquant du travail de nuit ;
- Organisation du travail en équipes successives alternantes en 3 x 8 ou en 2 x 12.

### 2.8.2 Mesures de prévention

Mesures collectives de prévention :

- Adapter l'organisation du travail (détermination et limitation du nombre des horaires de poste, fréquence équitable des rotations des équipes, régulation des horaires et respect des délais de prévenance, notamment pour les contraintes de type week-end et jours fériés…) ;
- Privilégier le sens de rotation physiologiquement « naturel » : matin, après-midi, soir ;
- Mettre en place ou adapter le système de pauses ;
- Aménager un local de repos et un local où prendre des repas chauds ;
- Prévoir un temps pour les transmissions ;

Mesures individuelles de prévention :

- Evaluer annuellement, avec le médecin du travail, la pénibilité perçue, physique et psychologique, par le travailleur ;

## 2.9 TRAVAIL REPETITIF SOUS CADENCE CONTRAINTE

### 2.9.1 Définition et seuil de pénibilité

Le travail répétitif est constitué par « *la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini* » *(Code du travail, art. D. 4121-5,* ex : travail à la chaîne, tri de colis...).
Dans le cadre du présent avenant, le seuil de pénibilité se situe dans l'accomplissement d'un temps de cycle ≤ 1mn, au-delà de 10 heures par semaine. Dans un cadre de cadences contraintes, seul un ergonome peut poser un diagnostic.

### 2.9.2 Mesures de prévention

Mesures collectives de prévention :

- Renforcer la mécanisation ;
- Adapter le choix des machines en renouvellement et des équipements de travail ;
- Aménager les locaux et les espaces de travail et leur environnement (place suffisante, éclairage correct, température adaptée, ambiance…) ;
- Rechercher un matériel ergonomique limitant notamment les postures forcées des articulations ;
- Rapprocher l'approvisionnement des postes de travail pour éviter les gestes forcés de préhension ;

- Renforcer la rapidité de dégagement des « productions » ;
- Mettre en place ou améliorer une rotation du personnel sur les postes pour diversifier la sollicitation des différents groupes musculaires et articulations ;
- Favoriser l'alternance assis/debout.

Mesures individuelles de prévention :

- Mettre à disposition des équipements de protection individuelle (tels des sièges adaptés aux postes assis pour éviter la rotation du dos) ;
- Organiser une formation PRAP ;
- Organiser les parcours de formation et d'accès à des emplois caractérisés par un travail moins répétitif.

## CHAPITRE III : LES OUTILS

### 3.1 FICHE INDIVIDUELLE D'EXPOSITION A LA PENIBILITE

Au regard de chacun des facteurs de pénibilité identifié par le présent avenant, chaque établissement régional s'engage à procéder à l'évaluation des postes de travail sur la base des seuils ci-après définis, afin de déterminer pour chaque personnel s'il est ou non, de par le (ou les) poste(s) occupé(s), exposé à une ou plusieurs situations de pénibilité, compte tenu des tâches qu'il accomplit et des conditions de travail qui sont les siennes, et notamment des mesures de prévention déjà mises en œuvre.

Cette évaluation doit être menée en cohérence avec le résultat de l'évaluation des risques professionnels concrétisée par le « Document unique d'évaluation des risques » (DUER) prévu par le Code du travail. Elle doit également être transmise au médecin du travail concerné, et donner lieu à consultation des institutions représentatives du personnel (CHSCT) et information des Délégués du personnel. Un modèle de fiche individuelle d'exposition est annexé au présent avenant (annexe 1).

### 3.2 INTEGRER LES QUESTIONS DE PENIBILITE DANS LE FONCTIONNEMENT MANAGERIAL DE L'ETABLISSEMENT

Le plan d'actions de prévention des risques professionnels, issu du Document Unique, doit être porté par tous les salariés, et en particulier, par l'encadrement. Les responsables hiérarchiques constituent, en effet, un relais essentiel et incontournable de la politique de prévention de la pénibilité, qui nécessite une animation sur les compétences en matière de prévention et de santé au travail. L'Etablissement Français du Sang développera des actions de sensibilisation de l'encadrement sur les questions de santé au travail sous les formes les plus appropriées : communication, information, ou formation.

Celles-ci poursuivront les objectifs suivants :

- Favoriser une prise de conscience des facteurs de pénibilité et de l'effet, délétère à terme sur la santé, d'une exposition à ces risques ;
- Mettre les équipes encadrantes en capacité d'identifier et de réduire les facteurs de pénibilité sur leur périmètre ;
- Permettre une meilleure connaissance des dispositifs de prévention et d'accompagnement.

Dans l'objectif de prévention de la pénibilité, il est notamment attendu des responsables hiérarchiques qu'ils :

- Consultent et associent les équipes de travail à toute réflexion en lien avec un projet d'acquisition de nouveaux locaux, de rénovation des locaux, d'achat de matériel et d'équipement ayant un impact sur les conditions de travail ;
- S'assurent d'une mise en test suffisamment longue desdits matériels ou équipements et d'un retour d'expérience afin de procéder ou de renoncer à l'achat ou au déploiement de ces nouveaux outils de travail, dans la limite du respect du Code des Marchés Publics ;
- Remontent au responsable national de processus les résultats de ces mises en test afin de contribuer à une dotation uniforme, au niveau national, des équipements contribuant efficacement à la prévention de la pénibilité ;
- Informent le responsable national de processus de pratiques de prévention (technique, organisationnelle, médicale) prometteuses ou efficaces afin d'assurer la diffusion de ces bonnes pratiques ;
- Mènent une réflexion permanente avec leurs équipes sur l'organisation du travail (répartition des responsabilités, rôles, tâches et missions ; planification du temps de travail et des pauses, prise en compte de la variabilité des charges de travail) ;
- Contribuent par leur signalement au Service de Santé au Travail et aux Services de Ressources Humaines à la prise en charge précoce et efficiente de ces difficultés ;
- S'assurent de la mise en œuvre des restrictions médicales émises par les Services de Santé au Travail, en collaboration avec le service RH ;
- Valorisent les actions de formation, de mobilité et de gestion des carrières et des fins de carrière auprès des personnels exposés à pénibilité ;
- Communiquent avec les autres responsables de service quand les organisations de l'un ont des conséquences sur les organisations de l'autre.

Les responsables hiérarchiques seront évalués, lors de l'entretien annuel d'évaluation, sur cet aspect de prévention de la pénibilité au sein de leur équipe.

## 3.3 INTEGRER LES QUESTIONS DE PENIBILITE DANS LES PRATIQUES D'INFORMATION, DE COMMUNICATION ET DE FORMATION DES SALARIES

### 3.3.1 Sensibiliser les salariés à l'impact différé de la pénibilité sur la santé et à l'importance de la prévention

La démarche générale de prévention suppose une sensibilisation préalable aux risques professionnels des salariés et de l'encadrement.

Le nouvel intranet constituera une opportunité pour :

- Sensibiliser les salariés de l'EFS à l'importance de préserver leur capital santé par l'adoption de gestes et de postures économisantes ;
- Relayer certaines campagnes de prévention nationales menées, pour exemple, par l'INRS (à l'image de la campagne de prévention des TMS) ;
- Faire connaître des expériences ou des pratiques innovantes menées en matière de prévention de la pénibilité ;
- Mettre à disposition des salariés toutes les informations utiles sur les dispositifs et aides offerts au sein de l'EFS aux personnels confrontés à une détérioration de leur état de santé (hotline handicap…).
- Mutualiser les différentes études ergonomiques.

De plus, afin de diminuer la pénibilité de chaque processus par l'effet d'un meilleur partage des bonnes pratique, l'EFS s'engage à :

- Inscrire à chaque ordre du jour des revues de processus, un point sur les conditions de travail et actions de prévention de la pénibilité à l'œuvre dans les différents établissements.
- Mettre en commun, sur l'intranet, les initiatives locales ayant abouti soit à la conception d'aides techniques spécifiques soit à l'aménagement / adaptation d'un poste de travail.
- Créer une banque de données des matériels et aides techniques utilisés (sites les utilisant / points forts – points faibles du matériel, points de vigilance avant test ou commande…).

### 3.3.2. Former avec des actions de « Prévention des Risques liés à l'Activité Physique » généralisées et récurrentes

L'EFS apportera un effort tout particulier aux actions formatives du personnel au travers du dispositif de formation-action PRAP[2], certifié par l'INRS.

Il est cependant rappelé que la formation-action des personnels à la PRAP doit être intégrée dans un projet concerté et global de prévention.

Les Directions de Ressources Humaines intégreront ces formations PRAP dans le plan de formation et veilleront à ce que chaque professionnel exposé à de la pénibilité physique soit formé, a minima, une fois par période de 5 ans.

[2] PRAP : Prévention des Risques liés à l'Activité Physique

Ces formations seront construites, sur la base d'observations des situations de travail, par des professionnels de la prévention.

Indicateurs :

- Nombre de formations par an ;
- Nombre de salariés formés par an ;
- Durée des formations ;

### 3.3.3 Mettre en place des correspondants à la protection et à la prévention des risques professionnels

La loi du 20 juillet 2011 réformant la médecine du travail prévoit qu'un employeur peut désigner, parmi les personnels compétents, des correspondants à la protection et à la prévention des risques professionnels dans l'établissement (Article L.4644-1 du Code du travail). A défaut, il a recours à des compétences extérieures (Services de Santé au Travail organisé en équipe pluridisciplinaire ou IPRP). Ce correspondant rend compte de ses travaux et analyses à chaque réunion de CHSCT.

L'EFS mettra en place et formera, sur la durée de l'avenant, les correspondants protection et prévention des risques, à l'échelle d'un correspondant par établissement régional.

# Titre 2 : Prévention des RPS pour une qualité de vie au travail

La direction et les organisations syndicales représentatives considèrent que la préservation de la santé psychique des salariés, au-delà de la responsabilité de l'employeur en la matière, doit se situer au cœur des préoccupations de l'établissement et de sa politique sociale.

**Le présent avenant rend obligatoires dans toutes les régions : le respect des principes qui y sont édictés, l'adoption d'une méthodologie de détection des RPS, ainsi que la mise en œuvre de plans d'actions spécifiques.**

Les objectifs du présent avenant sont les suivants :

- Améliorer les conditions de réalisation du travail
- Améliorer la prise de conscience, et la compréhension des facteurs de RPS
- Détecter les facteurs de risques
- Mettre en place des plans d'action concrets, notamment sur l'organisation de travail

## CHAPITRE I : DEFINIR LES RPS

### 1.1 DEFINITION DES RPS

Les risques psycho-sociaux (RPS) sont des risques professionnels, d'origine et de natures variées, mettant en jeu l'intégrité physique et/ou la santé mentale des salariés qui en sont victimes. On les appelle « psycho-sociaux » car ils sont à l'interface

- De l'individu, dans sa dimension psychologique, qui lui est unique : le « psycho »
- De situations et de relations de travail : le « social »

Pour aller plus loin, la notion de RPS recouvre différents sentiments de mal-être et de souffrances au travail pouvant avoir trois sources principales :

- Le stress
- Les violences
- Le harcèlement moral ou sexuel

### 1.2 DEFINITION DU STRESS

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 sur le stress définit ainsi le stress : « *Un état de stress survient lorsqu'il y a un 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 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 etc. »*

### 1.3 DEFINITION DES VIOLENCES

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail *définit ainsi « Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence. Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.*

*La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique.*
*Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun.*
*Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.*
*Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.*
*Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier ».*

### 1.4 DEFINITION DES HARCELEMENTS MORAL ET SEXUEL

Le Code du Travail définit les harcèlements moral et sexuel.

L'article L 1152-1 du Code du Travail précise *:*

*« 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 ».*

L'article L 1153-1 du Code du Travail précise :

*« Aucun salarié ne doit subir des faits :*

- *1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante;*
- *2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »*

## CHAPITRE II : EVALUER LES RPS

### 2.1 LES FACTEURS DE RPS CLASSEES PAR CATEGORIES

Les signataires identifient quatre grands types de facteurs pouvant être à l'origine de RPS :

- Les facteurs liés au contenu et à l'organisation du travail
- Les facteurs liés aux relations de travail
- Les facteurs liés à la sécurité et à l'environnement de travail
- Les facteurs liés au contexte socio-économique

### 2.2 LES INDICATEURS

- Absentéisme de courte (<3 jours) et longue durée
- Accidents du travail : taux de fréquence et de gravité, causes des accidents
- Maladies professionnelles
- Inaptitude
- Turn-over (hors départ retraite) : démissions, fin de période d'essai, et analyse des motifs
- Heures complémentaires et supplémentaires payées

- Fiches de déclaration RPS (voir 5.2.2)

Ces indicateurs étant tous multifactoriels, il conviendra de les analyser de manière croisée et de les lier aux RPS avec prudence.

### 2.3 LE BAROMETRE SOCIAL

L'EFS s'engage à réaliser tous les deux ans un baromètre social, à destination de l'ensemble des salariés de l'EFS. La trame de ce baromètre pourra être réactualisée avec les organisations syndicales signataires. La réalisation en sera assurée par un cabinet extérieur, qui garantira la confidentialité. Les organisations syndicales signataires seront associées à la rédaction du cahier des charges du marché.

## CHAPITRE III : ORGANISER LA PREVENTION

Il existe trois types de prévention :

- La prévention primaire consiste à éviter la survenance même du risque en combattant les facteurs générateurs à la source. Située très en amont, cette prévention s'appuie sur une évaluation des risques. Elle consiste à agir directement sur les conditions du travail et sur son organisation.

- La prévention secondaire consiste à limiter les conséquences de la survenance du risque par un diagnostic précoce et par la mise en œuvre d'actions adaptées. Elle consiste principalement à former les salariés à mieux identifier les situations stressantes et à développer des stratégies de réponse.

- La prévention tertiaire consiste à réduire les suites ou séquelles du risque survenu et à rétablir les conditions antérieures à la survenance. Elle consiste à détecter et prendre en charge les salariés en souffrance.

Comme annoncé en préambule, les parties souhaitent s'engager dans une démarche durable d'amélioration des conditions de réalisation du travail, débouchant sur des mesures concrètes et pragmatiques, s'intégrant le mieux possible dans un quotidien de travail. Ces actions ne doivent pas ajouter, ou le moins possible, de contrainte supplémentaire, de formalisation ou de tâches administratives en découlant. Ces actions sont, au contraire, pensées pour introduire davantage de lien social, d'écoute et de sens.

### 3.1 MOBILISER LES ACTEURS DE LA PREVENTION DES RPS ET COORDONNER LEUR ACTION

### 3.1.1 LA DIRECTION

La prévention des RPS suppose, d'une manière générale, que la stratégie de l'établissement, comme les différentes politiques qu'elle sous-tend, prennent en compte les impacts sur la santé et la qualité de vie au travail. De plus, la mobilisation de tous est conditionnée à une implication forte de la présidence, des directeurs d'ETS et du siège, des secrétaires généraux. De plus, les comportements de ces représentants de la direction, en matière de qualité de vie au travail et de lutte contre les RPS, sont essentiels à l'efficacité et la réussite des actions mises en place par le présent avenant.

### 3.1.2 LE PERSONNEL

Toute personne a le droit de s'exprimer librement et de bénéficier d'une écoute de qualité de la part de sa ligne hiérarchique. Tous les personnels de l'EFS bénéficient de droits, notamment décrits dans le présent avenant, mais également de devoirs envers autrui.
Au quotidien, les managers organisent les collectifs de travail et prennent les décisions au plus près des salariés, ce sont des acteurs de la prévention contre les RPS et des acteurs pour une véritable qualité de vie au travail. Ils sont également des relais essentiels pour faire remonter à la Direction les difficultés ressenties par les personnels. Leur rôle d'écoute et de veille auprès de ces derniers est primordial.

Le manager doit privilégier la communication orale, que ce soit pour écouter les membres de son équipe ou pour leur communiquer régulièrement des informations en lien direct ou indirect avec leurs tâches, ainsi que pour expliquer les motifs des décisions prises. C'est grâce à cette communication orale, régulière et de qualité que les personnels trouveront l'écoute, les conseils et l'adaptation du planning de travail dont ils ont besoin. Ce dialogue entre le personnel et son manager sur le travail doit s'inscrire dans une véritable routine de travail, et dans une culture de travail à l'EFS. Toutefois, ceci ne se substitue pas aux transmissions écrites des informations et consignes.

Les managers doivent être particulièrement vigilants aux conséquences en matière de RPS lors de : la planification du travail, la répartition équitable de la charge de travail, la définition des missions et objectifs de chacun, et le développement des compétences de personnels. Chaque projet doit intégrer le volet RPS dès sa conception.

## 3.2 DONNER SA PLACE A L'INDIVIDU AU SEIN D'UN COLLECTIF DE TRAVAIL

L'EFS met en place et développe des espaces d'échanges et de discussions sur les conditions de réalisation des métiers et les pratiques professionnelles (échanges inter et intra-services, et inter et intra-activités).

Ces espaces d'échange, prévus sur le temps de travail, doivent permettre aux personnels de s'exprimer sur les difficultés rencontrées dans la réalisation de leur travail. Ils ont pour objectif

: la détection de situations révélant un risque d'isolement, l'encouragement des actions volontaires et des initiatives individuelles ou collectives, la contribution au mieux-être au travail et à l'amélioration du lien social ou encore de la convivialité au travail.

### 3.3 PERMETTRE UNE CONCILIATION VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE

Conscient que la démarche de prévention des risques psychosociaux passe par un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle des personnels, l'EFS a, dans le cadre de l'accord cohésion sociale et égalité des chances, posé les principes pour une meilleure prise en compte de cette nécessaire conciliation dans le fonctionnement interne.

Afin de permettre aux personnels de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée, l'EFS s'engage à une meilleure organisation des réunions de travail :

- Les horaires de début et de fin des réunions doivent être programmés par avance et respectés. L'organisation de ces réunions, doit, autant que possible, tenir compte des contraintes des personnes concernées par celles-ci et des déplacements nécessaires pour s'y rendre.

- Les réunions concernant les personnels de jour (fixées par avance et, autant que faire se peut, au moment de l'élaboration des plannings) ne devront pas, sauf cas exceptionnels, débuter avant 9h et se terminer après 18h.

### 3.4 MIEUX COMMUNIQUER ET ECHANGER

L'EFS diffusera régulièrement des informations claires à destination de tous, sur la vie de l'EFS afin de donner davantage de sens au travail de chacun et de renforcer le sentiment d'appartenance à un établissement unique.

Des espaces et des temps dédiés seront prévus pour permettre l'accès des personnels nomades à l'Intranet et à leur messagerie.

Les technologies d'information et de communication peuvent être un formidable outil de communication et de collaboration. Mais leur usage sans limite et à mauvais escient génère une certaine déshumanisation des rapports humains qu'il convient de réguler et d'équilibrer par davantage de proximité, d'écoute et de dialogue.

L'usage de la messagerie électronique, ne doit pas être une source de stress. Chaque personnel doit être attentif au nombre de messages envoyés, au nombre de destinataires, au délai de réponse exigé, et à la bonne utilisation de ce mode de communication.

### 3.5 SENSIBILISER

Des actions spécifiques de communication nationales autour de la qualité de vie au travail et de la prévention des RPS seront régulièrement réalisées. Par exemple :

- Le présent avenant et son kit de communication seront disponibles sur l'Intranet
- Un outil de communication « *Les 10 signes qui ne trompent pas* » pour améliorer la détection de situations difficiles.
- Des outils pédagogiques (film basé sur des saynètes de situations, interventions de théâtre d'entreprise etc.)

Une communication sera organisée autour du présent avenant auprès des instances de direction, des personnels et au cours de différentes réunions de réseaux.

**3.6 FORMER**

Compte tenu du caractère prioritaire du sujet, l'EFS s'engage à former les différents acteurs de l'établissement à la prévention des RPS.

Ces formations à la prévention des RPS seront prioritairement dispensées aux membres de la Direction et aux managers. Les objectifs identifiés de ces formations devront s'appuyer sur les attentes des participants et être basée sur l'échange, des jeux de rôle et des exercices concrets. Des livrets pédagogiques seront remis aux participants.

Elles auront pour objet :

- De sensibiliser les participants aux RPS
- De leur fournir des définitions claires et des exemples concrets afin d'adopter un langage commun
- De leur faire prendre conscience des bonnes pratiques managériales
- De leur apprendre à détecter les signaux d'alerte (faibles et forts) de RPS
- D'adopter les comportements de bientraitance
- D'intégrer les outils de prévention dans le management

Des formations visant à améliorer les capacités des individus à répondre aux situations stressantes pourront également être dispensées.

**3.7 ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS**

L'EFS évolue dans un environnement en évolution permanente. La direction réaffirme sa volonté de prendre en compte les dimensions psycho-sociales et humaines le plus en amont possible.

L'explication et la compréhension : tout au long de la préparation et de l'élaboration des projets, il est nécessaire de s'assurer de leur compréhension par toutes les parties prenantes, de la connaissance claire des enjeux et conséquences.

La teneur du projet est diffusée dans ses grandes lignes à l'ensemble des personnels, en parallèle de la communication auprès des instances représentatives du personnel.

L'évaluation des impacts et la prise en compte des situations individuelles particulières : les études d'impact humain et notamment, en termes de RPS, doivent précéder toute démarche de changement majeur. Au-delà des impacts humains sur les collectifs de travail, il s'agit également d'évaluer les répercussions éventuelles de l'action sur des cas individuels, possiblement difficiles. Ces évaluations doivent être réalisées en association avec les partenaires sociaux et les managers de proximité.

Le suivi : à mi-parcours, et une fois le projet achevé, un retour d'expérience permettra un bilan factuel de la nouvelle organisation et proposera d'éventuelles actions correctives.

## CHAPITRE IV : TRAITER LES SITUATIONS AVEREES

### 4.1 GERER LES SITUATIONS DE CRISE

Les managers et représentants de la direction doivent pouvoir faire face et gérer différents types d'évènements qui n'auront pas pu être évités :

- Survenance d'un évènement susceptible de produire un stress post-traumatique (agressions, accidents graves …)
- Signalements, accusations d'un harcèlement moral ou sexuel
- Survenance d'un épuisement professionnel (« *burn-out* »)
- Survenance d'un suicide ou d'une tentative de suicide

Dans ces situations, il est important de bien identifier quel est le rôle de chacun et de ne pas agir dans l'affolement.

L'EFS répondra à ces évènements graves en créant, le plus rapidement possible après la survenance de l'évènement, des cellules de crise RPS régionales réunissant :

- Le Directeur ou son représentant
- Le Manager de l'équipe ou de la personne concernée
- Le DRH
- Le salarié lui-même, en fonction des situations, qui peut être accompagné s'il le souhaite
- Le médecin du travail
- Un prestataire extérieur de type IPRP[3] si cela s'avère nécessaire

Le rôle de ces cellules de crise RPS est :

[3] Intervenant en Prévention des Risques Professionnels

- De retracer, de façon factuelle, la série des évènements ayant donné lieu à la survenance des faits
- De réaliser un arbre des causes
- De permettre le débat et la libre expression des protagonistes
- De définir un plan d'action précis, assorti d'un rétro-planning
- D'accompagner et protéger le salarié victime
- De faire cesser le risque de façon individuelle ou collective
- De faire procéder aux expertises utiles
- D'analyser la situation sur le plan juridique
- D'établir un plan de communication autour de l'évènement
- De faire le lien, avec les instances représentatives du personnel, en particulier le CHSCT, dans les meilleurs délais
- De coordonner l'ensemble des actions de l'EFS autour de l'évènement grave

Les parties rappellent qu'en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié a le droit d'arrêter son travail, et si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité (article L. 4131-1 du Code du Travail).

## 4.2 DETECTER LES SITUATIONS DE SOUFFRANCE ET ACCOMPAGNER LES PERSONNELS

### 4.2.1 Pouvoir alerter

Il est rappelé que l'article L.1152-2 du Code du Travail prévoit qu'« aucun salarié 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. »

Toute personne peut évoquer sa propre situation de souffrance, celle d'un collègue, ou celle d'une équipe) auprès :

- De son N+1 (si celui-ci n'est pas impliqué dans la situation)
- De son N+2 (si celui-ci n'est pas impliqué dans la situation)
- Du médecin du travail
- Du service RH
- Des représentants du personnel

Ces différents interlocuteurs doivent pouvoir être sollicités.
Lorsque l'une de ces personnes est sollicitée pour aborder un cas de souffrance au travail, elle doit traiter cette demande de façon absolument prioritaire, et, en tout état de cause, dans

les plus brefs délais. Par ailleurs, dans le cadre des entretiens menés autour de cette problématique, toutes ces personnes sont tenues à une stricte confidentialité.

#### 4.2.2 La fiche de déclaration RPS

Afin de signaler un fait relatif à un RPS ou à un cas de souffrance au travail, une fiche unique de déclaration RPS sera mise à la disposition de tous. Cette fiche standardisée (annexe 2), permettra de tracer, de manière synthétique, l'essentiel des faits ayant conduit à un ou plusieurs RPS. Une fois complétée, elle sera transmise à la DRH régionale et au CHSCT. Chaque année, l'ensemble des fiches sera consolidé par la DRH nationale. Cette consolidation permettra de suivre l'évolution des RPS déclarés, tant de manière quantitative que qualitative.

#### 4.2.3 La hotline RPS

L'EFS met en place une hotline d'accompagnement psychologique permettant à tout salarié de se renseigner gratuitement sur les thématiques du stress, des RPS et de la qualité de vie au travail et de bénéficier d'une écoute bienveillante et professionnelle en toute confidentialité. Les salariés pourront contacter la hotline pour toute question liée à une souffrance au travail : sur un comportement jugé inadapté, pour confier des problèmes, relater une situation difficile ou les pressions dont il estime être l'objet, prendre du recul, avoir un avis neutre sur les bonnes attitudes à adopter etc. L'existence de cette hotline sera relayée par des affiches et des actions de communication précisant le numéro vert à composer et les horaires d'ouverture de la hotline. Un bilan annuel quantitatif et qualitatif sera réalisé.

### 4.3 SANCTIONNER LES AUTEURS DE VIOLENCES OU DE HARCELEMENT

Le harcèlement, quelle que soit sa forme, ainsi que la violence au travail sont inacceptables et nécessitent s'ils existent, de les faire cesser, et de prendre les mesures adéquates pour les prévenir.

Il appartient à la direction de l'Etablissement de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnels, en particulier contre toute forme de harcèlement et de violence travail.

En conséquence, en cas de faits avérés portés à sa connaissance, l'EFS prendra les sanctions qui s'imposent et ce en application du règlement intérieur applicable au sein de l'établissement concerné.

# Titre 3 : Dispositions finales

## CHAPITRE I : DUREE ET FORMALITES DE DEPOT DE L'AVENANT

### 1.1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des personnels de l'Etablissement Français du Sang régis par un contrat de droit privé ou public, ainsi qu'aux fonctionnaires et agents publics en position de détachement, toutes catégories professionnelles confondues.

Par ailleurs, les parties conviennent expressément que ces dispositions sont applicables aux fonctionnaires et agents publics mis à disposition, sous réserve de dispositions propres régissant leur situation et leur statut.

### 1.2 DUREE ET PORTEE DE L'AVENANT

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2014.
Il est conclu pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2017, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues par l'accord initiale.
Les dispositions mises en œuvre par cet avenant ont valeur impérative ; il ne peut y être dérogé par voie d'accord d'établissement régional à l'exception des dispositifs expressément prévus.

### 1.3 DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction du Travail et de l'Emploi de Seine Saint-Denis et du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

## CHAPITRE II : SUIVI DE L'AVENANT

### 2.1 LA COMMISSION DE SUIVI

Le suivi de l'accord et de ses avenants est assuré par la Commission de suivi instaurée par l'article 4.5 de l'Accord relatif au projet social volet 2. Dans ce cadre, il est convenu de confier le suivi de l'avenant aux organisations syndicales signataires.

La prévention de la pénibilité et des RPS telles que décrite et déclinée dans le présent avenant doit faire l'objet d'un suivi étroit. Il est en effet essentiel de pouvoir disposer, au sein de l'EFS, d'une remontée d'informations sur la mise en œuvre effective de l'avenant.

Ce suivi portera notamment sur :

- Le calendrier et les échéances convenues ;
- La déclinaison de l'avenant dans l'ensemble des établissements de l'EFS ;
- La diffusion de l'information auprès des personnels et des différentes instances ;

- L’actualisation des chiffres clés : données du bilan social servant d’indices concernant la réalité de la pénibilité au sein de l’EFS par exemple.

## Annexe 1 : Modèle de fiche individuelle d'exposition à la pénibilité (Arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche prévu à l'article L. 4121-3-1 du code du travail)

M..... (*nom*).....(*prénom*)

Unité de travail concernée :.....

Poste ou emploi occupé :.....

Date de mise à jour :.....

| Facteurs de risque énumérés à l'article D4121-5 CT | Exposition (oui / non) | Période d'exposition | | Mesures de prévention en place | | | Commentaire, précisions, évènements particuliers (résultats de mesurages, etc.) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Du | Au | Organisationnelles | Collectives | Individuelles | |
| Manutention | | | | | | | |
| Postures pénibles | | | | | | | |
| Vibrations mécaniques | | | | | | | |
| Agents chimique dangereux, poussières, fumées (sauf amiante) | | | | | | | |
| Températures extrêmes | | | | | | | |
| Bruit | | | | | | | |
| Travail de nuit | | | | | | | |
| Travail en équipes | | | | | | | |
| Travail répétitif | | | | | | | |

## Annexe 2 : Fiche de déclaration RPS

### Qui doit l'utiliser et quand ?

La victime elle-même ou un témoin, dans le délai le plus bref possible après l'évènement.

### Comment la remplir ?

Remplir le plus d'informations possibles, elles aideront au traitement de la fiche.

### A qui la transmettre ?

L'original de la fiche doit être transmis au service RH, la personne pouvant en garder une copie.

| | Victime | Rédacteur |
|---|---|---|
| Région | | |
| Nom / Prénom | | |
| Téléphone | | |
| Service / direction | | |
| Site | | |

### Date de l'évènement :

### Fréquence de l'évènement :

Premier évènement de ce type □ L'évènement s'est déjà produit à …reprises □

### Type d'évènement :

Agression(s) / Injure(s) □ Menaces (verbales, comportementales) □

Violence(s) (verbale(s), comportementale(s)) □ Tentative de suicide □

Epuisement professionnel (« *burn-out* ») □ Coups et blessures □

Autres □ :

### Circonstances et description des faits :

### Suites données :