

## Charte d'engagement « Prévention des risques psychosociaux »

### Préambule

Le plan régional Santé au Travail de Bretagne (PRST) a pour objectif l'amélioration des conditions de travail et la prévention primaire en entreprise. Il organise la complémentarité des acteurs de la prévention.

La Charte d'engagement « Prévention des risques psychosociaux » s'inscrit dans le premier axe stratégique du PRST pour la promotion de la prévention primaire et la culture de prévention, et dans son troisième objectif opérationnel « pour agir sur les risques professionnels prioritaires ».

Dans le cadre de cette charte, le groupe de préventeurs du PRST-RPS a pour objectif de structurer et animer un réseau de consultants pour intervenir en appui aux entreprises dans une démarche de prévention primaire des risques psychosociaux (RPS).

En s'engageant dans la charte, les consultants contribuent ainsi à développer l'offre de service régionale en matière de prévention des RPS et font partie d'un réseau fonctionnant sur la base de 12 engagements méthodologiques et de partenariat.

Cette charte n'est pas une habilitation, mais un engagement volontaire des consultants vis-à-vis de leurs entreprises clientes et des acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels en région

Les préventeurs du groupe du PRST-RPS, assurent dans ce cadre un rôle d'animation, de veille et de suivi de l'utilisation de cette charte.

Chaque organisme de prévention, conserve ses rôles, missions et possibilités d'initiatives propres.

## Intérêt pour les acteurs en région

### Pour les consultants :

- Être identifiés comme des acteurs de la prévention des RPS
- Intégrer un réseau identifié et reconnu régionalement
- Être informés des manifestations organisées en région
- Bénéficier de temps d'échanges collectifs animés par les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels, et avec des intervenants-conférenciers reconnus sur la problématique des RPS et thèmes connexes.

### Pour les entreprises/établissements :

- S'inscrire dans une logique de prévention du risque à la source (prévention primaire)
- Faciliter la prise de contact avec des consultants
- Être accompagné par un consultant prenant appui sur des principes méthodologiques d'intervention reconnus
- Conduire une démarche concertée et participative, en prise avec le travail réel, pour faire émerger des solutions appropriées au contexte de l'entreprise.

### Pour les préventeurs :

- Promouvoir une démarche fondée sur des principes préconisés par les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels
- Mieux connaître l'offre de conseil en région et mieux informer les entreprises sur cette offre
- Contribuer à la qualité de l'offre d'accompagnement des démarches de prévention des RPS
- Informer les partenaires sociaux régionaux sur la prévention des RPS en région

Cette charte a été produite dans le cadre du Plan Régional de Santé au Travail de Bretagne par un groupe de travail animé par l'Aract et composé de représentants de la Carsat, de la Direccte, de la MSA, des Services de Santé au Travail Interentreprises

Le consultant respecte les engagements suivants :

1) Aspects méthodologiques pour ses interventions en entreprise :

Engagement n°1 :

L'intervention est centrée sur **la prévention primaire** ; l'objectif est d'agir prioritairement sur les facteurs de risques psychosociaux présents dans l'organisation du travail pour les réduire voire les éliminer.

Engagement n°2 :

L'intervention se fonde sur **l'analyse des situations réelles de travail pour les transformer**, en tenant compte du contexte de l'entreprise et du vécu au travail des salariés.

Engagement n°3 :

Le consultant contribue à poser **une base commune de travail** entre direction et représentants du personnel. Il aide les acteurs à se mettre d'accord sur les mots (définition, concepts), sur les objectifs, les méthodes, les étapes, et les attendus de la démarche.

La démarche doit être partagée dans un climat de confiance. La **qualité de dialogue** entre les acteurs est une condition de réussite de l'intervention.

**L'engagement de la direction** conditionne la mise en œuvre de la démarche.

Engagement n°4 :

Le consultant **analyse la demande** de l'entreprise en rencontrant la direction et les Instances Représentatives du Personnel (IRP).

Il **formalise une proposition d'intervention**, remise à la direction pour validation en concertation avec les IRP. La proposition présente :

- Les objectifs de l'intervention
- La méthodologie, le calendrier d'intervention, les livrables et les éléments budgétaires,
- Le ou les intervenants : formation, diplôme, expérience...

Elle mentionne également **l'adhésion du cabinet à la présente charte**, qui sera jointe en annexe.

Le consultant demande à la direction d'être **mis en relation avec les préventeurs** qui suivent l'entreprise (Carsat, Msa, Sst, Direccte...), en particulier avec le médecin du travail.

#### Engagement n°5 :

Le consultant aide l'entreprise à mettre en œuvre une démarche de **conduite de projet, participative, concertée et pluridisciplinaire** :

- Par la mise en place d'un comité de pilotage ou groupe projet,
- En mobilisant différents acteurs : Direction, Instances Représentatives du Personnel, encadrement, salariés, Médecin du Travail, interlocuteurs internes et externes en santé-sécurité au travail,
- En cohérence avec le contexte et les problématiques RPS de l'entreprise (enjeux, démarche et actions de prévention existantes, sinistralité, indicateurs...).

**La communication** sur les étapes de la démarche auprès de l'ensemble des acteurs de l'entreprise doit être assurée tout au long de l'intervention.

#### Engagement n°6 :

Le consultant inscrit son intervention en accompagnement de la démarche de l'entreprise.

Il aide l'entreprise **aux étapes clés** suivantes :

- Mobilisation des acteurs dès le début de la démarche,
- Diagnostic basé sur l'analyse des situations de travail vécues dans l'entreprise pour identifier les déterminants des facteurs de risques psychosociaux<sup>1</sup> à partir d'observations, d'entretiens avec les salariés, d'analyse de données utiles,
- Elaboration participative des pistes d'action de prévention, et si besoin appui à l'élaboration du programme de prévention à valider par la direction.
- Evaluation des actions et suivi de la démarche de prévention

Le consultant **restitue** les travaux au comité de pilotage et aux salariés

Le consultant doit fournir des **livrables** à l'entreprise.

#### Engagement n°7 :

Le consultant aide l'entreprise à **produire des pistes d'action** dans le cadre d'une approche globale de prévention, en donnant la priorité à la prévention primaire, intégrant non seulement des aspects techniques et humains, mais aussi **organisationnels**. Elles doivent respecter les principes généraux de prévention (art L 4121-2 du code du travail).<sup>2</sup>

Ces pistes d'action pourront ainsi alimenter le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) de l'entreprise.

La mise en œuvre des actions reste de **la responsabilité de la direction** de l'entreprise.

#### Engagement n°8 :

Par son intervention, le consultant contribue à **rendre l'entreprise plus autonome** dans sa démarche de prévention des risques psychosociaux.

---

<sup>1</sup> Les 6 familles de facteurs de risque pour faire le lien avec les situations de travail (rapport Gollac & Bodier – 2011) repris dans l'ED 6140 INRS.

<sup>2</sup> PGP : Éviter les risques/Évaluer les risques inévitables/Combattre les risques à la source/Adapter le travail à l'homme/Tenir compte de l'évolution technique/Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou est moins dangereux/Planifier la prévention/Prendre des mesures de protection collective en priorité sur les protections individuelles/Donner des instructions appropriées

## 2) Engagements de participation au réseau des consultants signataires

### Engagement n°9 :

Le responsable du cabinet conseil est le signataire de la charte et s'engage à donner les moyens au(x) consultant(s) pour appliquer ces engagements.

Le consultant et sa structure de conseil acceptent de figurer sur une liste regroupant l'ensemble des signataires de cette charte.

Seuls les consultants, intervenants sur le champ de la prévention primaire des RPS figureront sur la liste régionale et pourront faire valoir leur appartenance au réseau.

Cette liste, à vocation régionale, sera accessible sur le site internet de la Direccte, et relayée sur les sites internet des acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels. Elle pourra être diffusée par les préventeurs.

Le responsable signataire **s'engage à informer le groupe des préventeurs via la Direccte de toute modification du dossier de candidature initiale** (coordonnées, intervenants...)

### Engagement n°10 :

**Une réunion de l'ensemble des consultants** signataires est animée, à minima annuellement, par le groupe des préventeurs en région.

Les consultants inscrits sur la liste s'organisent pour y participer.

### Engagement n°11 :

La structure de conseil s'engage à renseigner un questionnaire en ligne - même en cas d'absence d'activité - sur les interventions en prévention des RPS de ses consultants, réalisées dans le cadre de la présente charte régionale. L'objectif visé est de suivre l'activité des consultants et d'avoir une vision globale de la dynamique du réseau.

Le groupe des préventeurs du PRST-RPS restera attentif à ce que les consultants signataires respectent ces engagements, condition de maintien sur la liste régionale

### Signature du responsable et cachet de la structure de conseil

*« Je m'engage à respecter et à faire respecter par les consultants inscrits sur la liste régionale, la présente charte, à produire toute pièce justificative ou réponse qui me sera demandée pour vérifier la tenue de ces engagements »*

Nom

Fait à :

Le