



Accord National Interprofessionnel « Pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail »

Premier décryptage de l'UNSA

Cet accord se découpe en 4 grands thèmes, dont les 2 premiers nous intéressent plus particulièrement sur le terrain :

-  Promouvoir la prévention primaire au plus proche des réalités du travail,
-  Promouvoir d'une qualité de vie au travail en articulation avec la santé au travail,
-  Promouvoir une offre de service des services de santé au travail **interentreprise**, efficiente et de proximité,
-  Rénover la gouvernance et maîtriser le financement.

1 Promouvoir la prévention primaire au plus proche des réalités du travail

Pour rappel, **la prévention primaire permet de « s'attaquer en amont aux causes profondes des risques avant qu'ils ne produisent leurs effets (sous entendu, sur la santé des salariés) ».**

L'ANI prévoit de renforcer et d'étendre la culture de la prévention primaire dans les entreprises.

Les partenaires sociaux rappellent que cela doit passer par :

- une analyse partagée via l'évaluation des risques,
- une construction commune,
- une mise en œuvre conjointe des actions de prévention.

Pour cela le texte rappelle que ces objectifs doivent s'appuyer sur un dialogue social continu entre l'employeur, les salariés et leurs représentants, ainsi que les IRP.

À RETENIR

Pour faire évoluer la place des questions de santé et de conditions de travail dans les entreprises, l'ANI pose une option intéressante sur laquelle les représentants UNSA peuvent s'appuyer dans les négociations de branches comme d'entreprises. En effet, le texte indique que « **la prévention des risques professionnels puisse être abordée plus largement dans le CSE, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés** », et que « [...] **les entreprises de moins de 300 salariés peuvent avoir intérêt à mettre en place, dans le cadre du CSE, une CSSCT** » (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail). En cela, cet ANI répond à une revendication de l'UNSA.

Il faut donc se saisir de cette proposition pour négocier dans les entreprises de moins de 300 salariés la mise en place d'une CSST. (Cf. point 1.1.5. page 3 du document joint).

1.1. Les leviers et les outils disponibles

Il est avant tout indispensable, et l'ANI le rappelle également, de réaffirmer que **l'obligation de prévention est définie dans le Code du travail et qu'elle est de la responsabilité de l'employeur**. En effet, ce dernier doit veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention. Si **le risque professionnel inhérent à l'activité de l'entreprise doit être pris en compte**, d'autres **risques extérieurs** (sanitaires, environnementaux, etc.) **peuvent venir percuter l'activité et doivent donc faire l'objet d'une attention particulière**. La crise de la Covid-19 que nous vivons depuis bientôt un an en est une parfaite illustration.

En page 4 de l'ANI, vous retrouverez la liste des risques professionnels que doit recouvrir la prévention. Cette liste est particulièrement intéressante puisqu'on y retrouve les risques dits classiques (physiques, chimiques...), les TMS, les risques psychosociaux ou encore les risques émergents liés aux nouvelles technologies.

➤ Le DUERP, un outil indispensable

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est obligatoire. S'il relève de la seule responsabilité de l'employeur, l'ANI rappelle que **son élaboration et ses mises à jour doivent faire l'objet d'un dialogue social**. Quand il existe, **le CSE doit être partie prenante dans l'analyse des risques professionnels**.

Une fois établi ou actualisé, ce document permet de déterminer les actions de prévention à mettre en place en fonction des risques identifiés. Il doit mentionner les ressources qui y seront consacrées. Pour un apport d'expertise supplémentaire, **les représentants de l'UNSA peuvent demander à ce que les organismes qui gèrent les prévoyances complémentaires** dans l'entreprise (complémentaire santé, et prévoyance lourde) puissent **apporter leur concours** via leurs connaissances et les actions de prévention qu'ils peuvent mettre en place.

Au-delà, il paraît primordial de pouvoir bénéficier d'un accompagnement des services de santé au travail (médecine du travail) pour étoffer le plan de prévention des risques.

Pour résumer, le DUERP doit faire office :

- d'état des lieux,
- de plan d'actions,
- de système de traçage des risques professionnels, accessible à tous les salariés.

INFORMATION RISQUE CHIMIQUE : S'agissant des expositions à des produits chimiques, il est recommandé aux représentants UNSA concernés de se reporter aux pages 6 et 7 de l'ANI.

➤ La formation au service de la prévention

L'ANI invite les négociateurs, et notamment ceux des branches, à se « *saisir des fondamentaux de la formation à la sécurité et aux spécificités propres aux métiers* ». Le texte rappelle par ailleurs l'importance **d'intégrer ces thèmes dans la formation initiale et continue des salariés**. Il rappelle que la formation des salariés dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail relève de la responsabilité de l'employeur.

Les partenaires sociaux proposent ainsi la création d'un **passport prévention** pour tous les salariés et apprentis. Si ses futures modalités restent à définir, l'UNSA accueille favorablement la création d'un tel outil car il permettrait d'attester le parcours pédagogique du salarié relatif à la prévention des risques professionnels.

➤ Prévenir la désinsertion professionnelle

Pour lutter contre la désinsertion professionnelle et ses effets dévastateurs sur les salariés concernés, l'UNSA milite depuis longtemps pour une **meilleure articulation entre le médecin traitant, le médecin du travail et le médecin conseil de l'Assurance Maladie**.

L'ANI du 9 décembre acte que « **le maintien en emploi doit être considéré comme une action de prévention majeure** », mais cela nécessite un repérage précoce du risque, et un renforcement des liens entre les différents acteurs (médecins précités, RH, représentants du personnel, préventeurs, acteurs du handicap, etc.). Le texte rappelle que dans ce cadre, le rôle du médecin du travail et sa compétence médicale sont primordiales dans les services de santé au travail.

L'ANI prévoit la mise en place de cellules de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des services de santé au travail, qui deviennent les services de prévention et de santé au travail (SPSTI).

Plus d'informations sur ce chapitre p 8 et 9 de l'ANI.

À RETENIR

Pour lutter contre la désinsertion professionnelle, il convient donc :

- d'organiser le repérage précoce des situations pouvant conduire à une inaptitude,
- de faciliter le signalement d'un risque d'inaptitude ou de désinsertion professionnelle,
- de systématiser les visites de reprise et de pré-reprise, notamment pour accompagner et/ou aménager le retour au travail, avec un délai suffisant pour ce faire,
- de mettre en œuvre des visites de « mi-carrière » pour repérer de potentielles difficultés à venir et donc à traiter en amont.

L'UNSA invite d'ores et déjà ses représentants à **s'emparer de ces grandes orientations pour mettre en place des actions concrètes dans les accords de branches et/ou d'entreprise**.

1.2. La place du dialogue social

Cet ANI réaffirme fortement la **place stratégique que les questions de santé au travail doivent prendre au sein des entreprises. Il réaffirme également la place et le rôle des représentants du personnel et des IRP sur ces sujets.**

Ainsi, l'ANI propose que les représentants de proximité puissent devenir des acteurs à part entière de la prévention dans l'entreprise. Pour cela **les partenaires sociaux incitent les entreprises multi-sites à mettre en place des représentants de proximité** (Cf. page 11). **L'UNSA invite donc les représentants concernés à aborder rapidement ce déploiement avec leur employeur, même s'ils pourront y revenir lors de négociations sur la santé au travail.**

Le texte rappelle les moyens alloués à la représentation salariale pour accomplir ses missions (heures de délégation, droit à la formation, recours à un expert, etc.).

Il rappelle également que l'employeur doit présenter un rapport annuel. Ce document, obligatoirement présenté au CSE, doit faire le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines.

Par ailleurs, l'ANI invite les entreprises à négocier des accords sur la prévention, la santé au travail, la qualité de vie au travail et l'amélioration des conditions de travail.

Dans les branches, l'ANI appelle à formaliser les grandes priorités dans le domaine de la prévention des risques professionnels en développant les accords, en accompagnant et en déployant une politique active en matière de santé au travail et de prévention, et en mettant en place et à disposition les outils nécessaires pour ce faire. (Cf. pages 12 et 13)

À RETENIR

Que ce soit dans les entreprises ou les branches, **les représentants UNSA doivent se saisir de l'opportunité de cet ANI pour négocier ou renégocier des accords.** Dans les entreprises, à l'appui de ce texte, ils doivent pouvoir **introduire des moyens supplémentaires** dans la négociation (heures de délégations, CSSCT, représentants de proximité, etc.).

Les représentants des branches peuvent également venir renforcer ces dispositions en tentant de les rendre opposables dans les accords de branche.

2 Promouvoir une qualité de vie au travail en articulation avec la santé au travail

L'ANI du 9 décembre 2020 rappelle que la qualité de vie au travail (QVT) est multidimensionnelle et regroupe :

- Les conditions de travail,
- L'environnement et les relations de travail,
- Le climat social,
- L'égalité professionnelle, etc.

Ce texte introduit désormais la notion de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et rappelle que cette **qualité de vie doit faire l'objet d'un dialogue social à travers les négociations obligatoires prévues par le Code du travail.**

S'il n'existe **pas de méthode obligatoire et universelle pour conduire une démarche de qualité de vie au travail**, l'ANI rappelle qu'**un accord de branche ou d'entreprise peut encadrer ce sujet**. Dans la négative, les partenaires sociaux proposent de s'appuyer sur la **méthode proposée par l'ANACT.**

Celle-ci vise à :

- définir les enjeux,
- poser un diagnostic partagé,
- tester et expérimenter des actions,
- pérenniser ou corriger en fonction des résultats obtenus.

Pour plus d'informations, rendez-vous en pages 14 et 15 de l'ANI.

Le texte invite par ailleurs les branches à travailler ces sujets afin d'accompagner les entreprises de leurs secteurs.

À RETENIR

Les représentants de l'UNSA, qu'ils soient dans les branches et les entreprises doivent absolument se saisir de ces sujets et ouvrir des négociations en vue d'obtenir un accord. L'ANI prévoit par ailleurs que les entreprises puissent bénéficier d'un accompagnement de proximité (SPSTI, ANACT, CARSAT, etc.). Là encore, n'hésitez pas à demander l'accompagnement des organismes de prévoyance complémentaires de l'entreprise.

3 Promouvoir une offre de service des SPSTI efficiente et de proximité

Ce chapitre vise à renforcer les missions des services de santé au travail, qui deviennent les services de prévention et de santé au travail inter-entreprises.

Dans la philosophie de cet ANI, il est réaffirmé la part prépondérante que doit prendre la prévention, y compris dans l'organisation des services de santé au travail.

Ici les partenaires sociaux posent la nécessité de maintenir des services de proximité pour les entreprises. Ces derniers devront offrir une offre socle minimale à toutes les entreprises, à savoir :

- Prévention,
- Suivi individuel des salariés,
- Prévention de la désinsertion professionnelle.

Conscient du manque de médecins du travail, cet accord propose la mise en place de médecins praticiens correspondants. Il s'agirait de médecins de ville volontaires, formés au suivi medico-professionnel des salariés relevant de la catégorie des bénéficiaires des visites d'information et de prévention. Attention, ces médecins ne pourront pas assurer le suivi des salariés bénéficiant

d'un suivi renforcé du fait des risques associés à leur poste de travail (exemple : risques chimiques, etc.).

Au vu du manque de moyens des services de santé au travail et du manque de médecins dans certains territoires, l'UNSA s'interroge toutefois sur le succès de ces futures mesures.

Enfin, cet ANI aborde la question de la gouvernance des SPSTI. Il stipule ainsi que les **fonctions de vice-président et de trésorier seront réservées aux seuls représentants des salariés** des entreprises adhérentes désignés par les **organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel**.

Pour l'UNSA, cette disposition n'est pas acceptable. Pour nous la gouvernance des SPSTI doit traduire les votes des salariés des entreprises adhérentes et ce, indépendamment, de la représentativité nationale interprofessionnelle.

Pour plus d'informations, rendez-vous en page 16 de l'ANI en PJ.

4 Une gouvernance renouvelée, un financement retrouvé

Ce dernier chapitre quant à lui revient sur l'évolution des instances nationales et régionales dans lesquelles l'UNSA ne siègera malheureusement pas, car non représentative.

Comme cela se retrouve tout au long de cet ANI, il traduit une volonté de faire une place plus grande à la prévention.