# Accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail dans les sociétés d'assurances du 29 novembre 2022

Entre :

- la Fédération Française de l'Assurance (FFA),

d'une part,

Et :

- la Fédération CFDT Banques et Assurances,
- la CFE-CGC Fédération de l'Assurance,
- la Fédération des Syndicats CFTC « Commerce, Services et Force de Vente » (CSFV),
- l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) Fédération Banques-Assurances,

d'autre part,

# SOMMAIRE

Préambule ..... 4
TITRE I. Champ d'application et objet ..... 6
Article 1 - Champ d'application ..... 6
Article 2 - Cadre juridique et objectif ..... 6
Article 3 - Accords de branche en lien direct ou indirect avec la QVCT ..... 6
TITRE II. La pluralité des acteurs concourant à la prévention des risques professionnels ..... 7
Article 4 - Les directions concernées ..... 7
4-1 La direction générale et les directions métiers ..... 7
4-2 La direction des ressources humaines ..... 7
Article 5 - L'encadrement et les collaborateurs ..... 7
5-1 L'encadrement ..... 7
5-2 Les collaborateurs ..... 7
Article 6 - Les services de prévention et de santé au travail (SPST) ..... 8
Article 7 - Les services sociaux ..... 8
Article 8 - Les instances représentatives du personnel ..... 8
Article 9 - Les spécialistes prévention et les référents ..... 8
9-1 Les spécialistes prévention ..... 8
9-2 Les référents légaux ..... 9
9-3 Le référent QVCT ..... 9
TITRE III. La prévention, pierre angulaire de la santé au travail ..... 10
Article 10 - L'importance de la prévention primaire ..... 10
Article 11 - La nécessité d'identifier les risques professionnels pour agir avec efficacité ..... 10
Article 12 - Les différentes catégories de risques professionnels ..... 11
12-1 Les risques professionnels physiques ..... 11
12-2 Les risques psychosociaux ..... 11
12-3 Les autres risques (risques émergents et risques extérieurs) ..... 12
Article 13 – Les outils de la prévention ..... 12
13-1. La formation des salariés et des représentants du personnel ..... 12
13-2 L'évaluation des risques et le plan d'action afférent ..... 13
13-3 Les autres documents participant à la prévention ..... 14
TITRE IV. La qualité des conditions de travail participe à la qualité de vie au travail et à la prévention primaire ..... 15
Article 14 - De la Qualité de vie au travail à la Qualité de vie et des conditions de travail ..... 15
Article 15 - La QVCT, levier de compétitivité pour l'entreprise (approche systémique du sujet) ..... 15
Article 16 - L'amélioration de la qualité de vie s'inscrit dans le cadre d'actions concrètes connectées aux conditions de travail et donc à l'organisation ..... 16
16-1 Les pratiques managériales ..... 16

16-2 La lutte contre la désinsertion professionnelle ..... 16
16-3 Les trajectoires professionnelles ..... 17
16-4 La conduite des transformations ..... 17
16-5 L'expression collective des salariés ..... 18
Article 17 - La protection sociale comme levier de prévention ..... 18
Article 18 - Piloter et animer la QVCT ..... 18
18-1 Actions au niveau des entreprises ..... 18
18-2 Actions au niveau de la branche ..... 18
TITRE V. Clauses finales ..... 19
Article 19 - Suivi de l'action de la branche ..... 19
Article 20 - Durée ..... 19
Article 21 - Dépôt ..... 19
Annexe : Glossaire ..... Erreur ! Signet non défini.

# Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont conclu, en décembre 2016, un accord à durée déterminée de 3 ans portant sur la qualité de vie au travail (QVT). Cet accord inscrit la QVT comme voie pour accompagner la conduite du changement dans le cadre de transformations multiples et rapides qui résultent principalement de la digitalisation des activités du secteur, mais également d'autres facteurs tels que les évolutions normatives, les attentes des clients, dans un contexte de globalisation des activités.

Depuis 2020, la crise sanitaire a mis en exergue le fait que la performance *collective de l'entreprise* ne peut pas se construire sans agir au quotidien sur la qualité de vie et des conditions de travail *des salariés*.

En effet, confrontées autélétravail pour circonstances exceptionnelles imposédu fait des confinements successifs, à la nécessité d'organiser le travail sur site en adaptant les conditions d'exercice des métiers et en prévenant les nouveaux risques liés au travail à distance, les sociétés d'assurances ont dû repenser leur organisation et leur fonctionnement dans l'urgence. Cette crise a donc permis de réinterroger les organisations sur ce qu'il est convenu d'appeler la qualité de vie au travail et la place de l'humain au cœur de l'entreprise. L'expérience de la crise doit devenir le terreau d'un nouvel engagement dans la QVT qui intègre les conditions de travail et le sens au travail. Cette récente expérience de crise sanitaire mais aussi les évolutions sociétales des dernières décennies doivent interroger sur comment agir sur le quotidien des salariés pour répondre à la quête de sens au travail.

La philosophie de l'Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 est de mettre en exergue la santé et la sécurité[1] comme étant l'un des aspects dela QVT qui est un facteur de santé et de réalisation personnelle des salariés. En toute logique, l'ANI élargit donc la notion de QVT en y intégrant les conditions de travail (QVCT)[2]. Au-delà du changement de terminologie, la QVCT s'inscrit dans le cadre précédent (cf. glossaire de l'accord de branche de 2016 susvisé) mais en faisant apparaître les conditions de travail et la prévention des risques comme faisant partie intégrante de l'approche par la qualité de vie au travail. L'organisation du travail et la qualité du travail deviennent de véritables outils pour prévenir les risques sur la santé physique et mentale des salariés. Les partenaires sociaux souhaitent s'inscrire dans cette même philosophie en recentrant l'amélioration de la qualité de vie au travail autour d'actions connectées de manière directe à celles relatives aux conditions de travail et de la prévention des risques professionnels.

Le présent accord vise en effet à impulser une dynamique nouvelle qui remette la santé et la sécurité comme enjeux principaux de la QVT et à favoriser ainsi le développement d'une culture de prévention facteur de performance dans l'entreprise. En effet, la priorité doit être donnée à la santé des salariés. Le fait que la prévention constitue un investissement pour l'entreprise de nature à améliorer sa performance est une conséquence positive.

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de :

- impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- faire de la prévention, et prioritairement de la prévention primaire, la pierre angulaire de la santé au travail ;
- intégrer la santé et la sécurité comme des éléments substantiels de la QVCT en agissant au plus proche des réalités de travail ;
- mettre en place des actions concrètes favorisant la qualité de vie au travail en termes d'environnement, d'organisation, de prévention des risques psychosociaux (RPS), de bien-être et d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

[1] Cf. glossiare
[2] Cf. glossaire

# TITREI. Champ d'application et objet

## Article 1 - Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champd'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992,de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, de laconvention collective nationale du 27 mars 1972 des salariés commerciaux des sociétésd'assurances, et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars1993.

## Article 2 - Cadre juridique et objectif

L'encadrement juridique de la QVT a été progressif en droit du travail, de l'incitatif vers l'obligatoire. En premier lieu, l'ANI du 19 juin 2013 visait à faire de la QVT « l'objet d'un dialogue social organisé et structurant » et à permettre une articulation harmonieuse de la vie professionnelle et de la vie personnelle. Il s'agissait d'un accord expérimental, conclu pour 3 ans, recensant des leviers d'action pour les acteurs sociaux en vue d'expérimentation. La loi du 5 mars 2014 avait prévu que de potentiels accords d'entreprise sur la QVT puissent être conclus à titre expérimental. Par la suite, la loi dite Rebsamen du 17 août 2015 procéda au regroupement des négociations obligatoires dans l'entreprise en trois blocs dont le dernier sur l'égalité professionnelle et la QVT. Enfin, l'ANI « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » du 9 décembre 2020, entériné par la loi du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail », fait évoluer la notion de QVT en y incluant les conditions de travail (QVCT).

Malgré l'obligation de négocier sur la QVT dans l'entreprise et l'élargissement récent aux conditions de travail dans le Code du travail, la notion QVCT n'est pas réglementée. En effet, le législateur a toujours privilégié et ouvert le champ de la négociation collective en invitantles partenaires sociaux à se saisir de ces problématiquesdans le cadre des NAO (déconnexion, insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, égalité femmes-hommes, prévoyance, articulation vie personnelle et vie professionnelle…). Par ailleurs,les partenaires sociaux se saisissent également à leur initiative de ces thématiques dans le cadre du dialogue social d'entreprise. C'est dans cette logique que les signataires de l'accord de branche de 2016 sur la QVT ont rédigé un glossaire qui préconisait des définitions et notions couramment utilisées composant un vocabulaire commun en usage au sein de la branche. Le présent accord dans son annexe reprend et actualise ledit glossaire. Ce dernier est un outil de la QVCT.

L'objectif est de prolonger cette construction conventionnelle en plaçant la QVCT comme un élément majeur de contribution à la santé au travail et à la prévention primaire. Dans cette perspective, les partenaires sociaux s'engagent à impulser et à mettre en œuvre une véritable culturede la prévention des risques professionnels et de partage de bonnes pratiques au sein de la branche, mais également à ce que « les règles en matière de santé et sécurité au travail soient mieux comprises, mieux appliquées et mieux suivies » (ANI du 9 décembre 2020 susvisé).

## Article 3 - Accords de branche en lien direct ou indirect avec la QVCT

La branche des sociétés d'assurances s'est dotée d'un corpus de règles collectives négociées à travers différents accords professionnels qui concourent également à promouvoir des conditions favorables de réalisation du travail et de préservation de la santé des salariés et qui ne seront pas traités dans le présent accord (télétravail, dialogue social, protection sociale, mixité-diversité/égalité professionnelle, GPEC formation professionnelle, valorisation des parcours syndicaux).En effetla QVCT doit êtreentendue comme un axe transversal de négociation propice à une approche holistique de la santé au travail.

# TITREII.La pluralité des acteurs concourant à la prévention des risques professionnels

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Il doit également évaluer les risques professionnels auxquels sont exposés les salariésdans chaque unité de travail. Il est doncresponsable de la démarche d'évaluation et de préservation de la sécurité et de la santé des salariés et ceci en mobilisant tous les acteurs de la prévention en interne comme en externe. La réussite de cet objectif est conditionnée par le plein exercice des rôles et des compétences respectives des différents acteurs en ces matières. Au-delà de l'exercice de ces rôles, la QVCT passe par un dialogue entre tous les protagonistes ci-après, les relations devant être fondées sur la transparence et l'écoute des différents points de vue.

## Article 4 -Les directions concernées

### 4-1 La direction générale et les directions métiers

L'engagement de l'ensemble des membres de la direction est indispensable à la mise en œuvre opérationnelle de la politique QVCT.

Pour y parvenir, la direction générale définit les objectifs stratégiques et économiques de l'entreprise et détermine les moyens nécessaires à leur mise en œuvre en prenantencompte l'équilibre entre la qualité de vie au travail et la performance collective. Elle adapte la démarche de prévention à la nature de l'activité et à l'organisation du travail au sein de l'entreprise. Enfin, elle définit et veille également à ce que les règles soient comprises, appropriées et appliquées par l'ensemble de la ligne hiérarchique.

Les directions métiers accompagnent les équipes au quotidien dans la déclinaison opérationnelle des stratégies et des objectifs.

### 4-2 La direction des ressources humaines

La direction des ressources humaines, dans son rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des collaborateurs, constitue un interlocuteur privilégié, un lien central et indispensable avec les différents acteurs œuvrant dans le cadre de l'amélioration de la QVCT.

L'ensemble de ces directions (direction générale, directions métiers et direction des ressources humaines) sont garantes de la mise en place de cet accord. Elles participent à la connaissance, la compréhension et à la mise en place des accords portant sur la QVCT par tous les acteurs de l'entreprise.

## Article 5 - L'encadrement et les collaborateurs

### 5-1L'encadrement

Compte tenu de leur proximité avec les salariés, les managers sont au cœur de la démarche QVCT. Ils jouent un rôle de premier plan s'agissant de la régulation et de la prévention des situations à risquepar leur capacité à accompagner, soutenir et à faire remonter l'information lorsque la situation le nécessite.

À cet égard, le management participe activement à la QVCT en favorisant un environnement de travail favorableet en assurant une cohésion au sein des équipes. Garant de la bonne organisation du collectif de travail, il développe par ailleurs les relations humaines fondées sur la confiance, le respect et l'écoute.

### 5-2 Les collaborateurs

Chaque collaborateur a un rôle à jouer en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail et de construction du collectif du travail. À ce titre, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en

élaborer un, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres collaborateurs. Les collaborateurs participent aussi par leurs actions individuelles à créer un environnement propice au bien-être dans l'entreprise.

## Article 6- Les services de prévention et de santé au travail (SPST)[3]

La loi du 2 août 2021 modifie la dénomination des « Services de Santé au Travail » en « Services de Prévention et de Santé au travail » (SPST).

Outre le suivi médical individuel et l'intervention sur le milieu de travail, le SPST a un rôle de conseil et d'alerte auprès de l'employeur, des salariés et de leurs représentants. À ce titre, leur expertise peut être sollicitée notamment au sujet des actions de prévention qui visent à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Ces services participent pleinement à la QVCT au regard de la diversité de leurs rôles :

- ils collaborent aux actions d'information, de sensibilisation et de formation qui sont menées en matière de santé, de qualité de vie au travail et de prévention des risques professionnels ;
- ils contribuentégalement à la prévention primaire, en participant à l'identification et l'évaluation des risques professionnels.

## Article 7 - Les services sociaux

Le service social de l'entreprise, lorsqu'il existe, propose une écoute, informe et oriente les salariés dans le cadre d'un accompagnement social, tant au niveau personnel que professionnel. Son action s'inscrit dans une dynamique de prévention, de sensibilisation et d'information.

## Article 8- Les instances représentatives du personnel

Les réunions avec les instances représentatives du personnel, constituent un espace privilégié de dialogue entre l'ensemble des acteurs œuvrant à la politique de QVCT.

Les représentants du personnelcontribuent à la construction, à la mise en œuvre et au suivi des dispositifs liés à la protection de la santé physique et mentale des collaborateurs, et participent à l'analyse des risques professionnels auxquels les salariés sont exposés.

Le comité social et économique (CSE), et la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) lorsqu'elle existe, jouent un rôle essentiel dans la démarche de la QVCT, dans le cadre de leurs attributions légalesliées à la prévention et à la promotion de la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Les représentants de proximité lorsqu'ils existent peuvent également jouer un rôle en matière de prévention grâce à leur proximité avec les salariés au sein des établissements dans une entreprise multi-sites.

## Article 9- Les spécialistes prévention et les référents

### 9-1 Les spécialistes prévention

L'employeur, en tant que responsable de la santé et la sécurité de ses salariés, peut s'appuyer sur les compétences de différents intervenants en prévention des risques professionnels[4].

En effet, en application de l'article L. 4644-1 du Code du travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur peut désigner un ou plusieurs de ses salariés pour s'occuper des activités de protection et de prévention dans l'entreprise. Si les compétences de l'entreprise ne permettent pas d'organiser les activités de protection et de prévention des risques professionnels en interne, l'employeur peut

[3]Cf. glossaire.
[4] Cf. glossaire

notamment faire appel aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) des services de prévention et de santé au travail interentreprises, après avis du CSE.

### 9-2 Les référents légaux

En vertu de l'article L. 1153-5-1, les entreprises employant au moins 250 salariés doivent, en plus et indépendamment de celui du CSE, nommer un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces mêmes entreprises désignent également un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap dans l'entreprise, conformément à l'article L. 5213-6-1 du Code du travail.

Dans toutes les entreprises disposant d'un CSE, un référent, élu du personnel, sera désigné par l'instance, pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dans les conditions prévues par l'article L. 2314-1 du Code du travail.

### 9-3Le référent QVCT

Conscients de l'importance des enjeux en santé-sécurité et conditions de travail, les partenaires sociaux de la branche reconnaissent la nécessité de nommer un référent sur le sujet de la QVCT en entreprise.

Dans les entreprises employant au moins 250 salariés, un référent QVCT est ainsi désignépar l'employeurpour animer et promouvoir la démarche QVCT.

# TITREIII. La prévention, pierre angulaire de la santé au travail

La santé au travail est une composante essentielle de la QVCT, tel que rappelé par l'ANI pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et des conditions de travail du 9 décembre 2020. Elle est assurée par une démarche préventive des risques professionnels liés à l'organisation du travail. La prévention s'appuie sur l'action et la coordination des différents acteurs de prévention afin de garantir des mesures les plus adaptées à la réalité du travail.

L'employeur met en œuvre les mesures assurant la santé et la sécurité des salariés sur le fondement des principes généraux légaux de prévention[5].

Le quatrième Plan Santé au Travail[6], fixant les orientations en la matière pour les quatre prochaines années, reprend l'évolution actée dans l'ANI du 9 décembre 2020 en accordant la priorité à la prévention sur la réparation. Il affirme par ailleurs la promotion d'une approche positive de la santé, l'importance du dialogue social sur les conditions de travail ainsi que l'enjeu de la prévention de la désinsertion professionnelle.

## Article 10- L'importance de la prévention primaire

L'Organisation mondiale de la santé définit la prévention comme l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps. La prévention des risques professionnels en santé et en sécurité au travail vise, de manière spécifique, à supprimer ou à réduire les risques d'atteinte à la santé d'origine professionnelle.

La prévention primaire se distingue traditionnellement des préventions secondaire et tertiaire. Elle agit en effet sur les facteurs de risque en amont pour prévenir les accidents ou les maladies. La prévention secondaire agit à un stade précoce des atteintes à la santé pour éviter leur aggravation. La prévention tertiaire vise quant à elle à limiter les effets et les conséquences des maladies et des accidents et contribue, notamment, à la réadaptation et au maintien dans l'emploi.

La prévention primaire doitconstituer le levier pour garantir l'effectivité de la santé et la sécurité au travail. Elle se manifeste notamment par une culture et une mise en œuvre de la prévention des risques professionnels, concrétisée dans l'organisation et les conditions de travail.

Cette approche préventive permet par ailleurs de répondre à des problématiques partagées par les entreprises : elle participe à la réduction de l'absentéisme, la désorganisation du travail, la baisse de performance ou de qualité, la restriction voire l'inaptitude au travail[7], ainsi que la dégradation du climat social. À cet égard, la prévention primaire constitue un objectif « gagnant-gagnant », tant pour les salariés que les employeurs.

Cette nouvelle approche de la santé au travail marque un changement de paradigme dans la démarche traditionnelle : la prévention de la santé et de la sécurité au travail devient un principe fondateur de la QVCT.À ce titre, les services de prévention et de santé au travail constituent des interlocuteurs privilégiés pour les entreprises et les salariés.

## Article 11 - La nécessité d'identifier les risques professionnels pour agir avec efficacité

Il est essentiel d'agir à la source des risques en matière de lieux de travail et des équipements par exemple. La culture de la prévention primaire nécessite aussi de de prendre en considération les mutations du travail, les technologies de l'information, les nouvelles organisations et formes de travail.

L'identification des risques professionnels est un préalable nécessaire, voire constitutif de la prévention primaire afin de prévoir des actions préventives et de lutte contre ces risques.

[5]Cf. glossaire.
[6] Cf. glossaire
[7] Cf. glossaire.

Construite par une multiplicité d'acteurs, elle garantit une approche évolutive des risques compte tenu des changements accrus dans les conditions de travail et doit aboutir prioritairement à des mesures de prévention collective et individuelle si besoin.

## Article 12 - Les différentes catégories de risques professionnels

Le principe légal d'adaptation du travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail, doit constituer la clé de voûte dans l'organisation et les conditions de travail.

Dans cette perspective de prévention et d'identification des risques, le présent accord propose une typologie afin de rationaliser la multiplicité des risques professionnels.

### 12-1 Les risques professionnels physiques

La prévention des risques professionnels recouvre de prime abord les risques physiques. Moins manifestes dans le secteur des sociétés d'assurances, ils constituent toutefois des risques classiques inhérents à l'exercice de la prestation de travail.

Les troubles musculosquelettiques (TMS) constituent le premier facteur d'inaptitude au travail, et nécessitent ainsi, dans une démarche de prévention, une approche ergonomique des postes de travail complétée par une communication sur les risques afférents. Les chutes sont par ailleurs les principales causes d'accidents dans l'environnement professionnel et nécessitent ainsi une démarche de prévention adaptée.

La sédentarité constitue également un risque professionnel important dans notre secteur, mais encore insuffisamment connu. Or elle peut constituer un facteur aggravant dans l'apparition des TMS ainsi que d'autres pathologies (obésité, accidents vasculaires cérébraux, infarctus, hypertension artérielle, problèmes de cécité…).

D'autres risques peuvent par ailleurs exister en fonction des particularités du poste de travail.C'est notamment le cas des salariés commerciaux itinérants qui doivent faire l'objet d'une attention particulière dans l'identification des risques spécifiques auxquels ils sont soumis et des mesures de prévention afférentes (risques routiers, …).

Compte tenu de la multiplicité de ces risques, le principe général d'ergonomie doit être intégré le plus en amont possible à l'aune d'une prise en compte des conditions de travail et de sécurité pour les matériaux, équipements et outils amenés à être utilisés pour l'exercice de l'activité professionnelle.

### 12-2 Les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS) constituent des risques ayant des effets directs voire indirects sur la santé physique et mentale des salariés. Les causes sont difficilement identifiables compte tenu de la multiplicité des facteurs, à la jonction entre la vie personnelle du salarié et son environnement professionnel. Malgré cette complexité, l'employeur doit évaluer et mettre en place les actions de prévention au regard de son champ de responsabilité restreint à l'activité professionnelle.

Reconnu par l'ANI du 9 décembre 2020, le stress au travail constitue un risque psychosocial assez courant. Il se caractérise par un déséquilibre entre la perception qu'un salarié a des contraintes de son environnement de travail et la perception de ses propres ressources pour y faire face.

Selon l'INRS, les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress tel que défini ci-dessus ;
- des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions…).

Ces risques peuvent notamment être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

Les acteurs doivent donc s'inscrire dans une démarche de prévention primaire globale, en évaluant ces risques compte tenu des incidences sur les conditions de travail.

### 12-3 Les autres risques (risques émergents et risques extérieurs)

Les mutations économiques, sociales voire environnementales ont engendré l'apparition de nouveaux risques plus larges ayant néanmoins des incidences sur les conditions de travail et la santé des salariés.

Déjà identifiée comme objectif des anciens services de santé au travail dès 2011, l'ANI ainsi que la loi santé marquent une évolution en érigeant la lutte contre la désinsertion professionnelle comme l'une des finalités de la prévention primaire. Dans un contexte de vieillissement de la population, la lutte contrela désinsertion professionnelle vise notamment à prévenir l'éloignement de l'emploi des salariés face à l'usure ou l'inadaptation professionnelle. La prévention de la désinsertion professionnelle repose dès lors sur l'anticipation afin de maintenir les salariés en situation d'emploi.

D'autres risques en développement se multiplient malgré leur forte incertitude : il s'agit des risques émergents. L'absence d'observations historiques caractérise en effet ces risques nouveaux, mais aussi les mutations scientifiques, technologiques, socio-politiques ou les régulations susceptibles de créer des discontinuités. Dans le secteur de l'assurance, ces risques sont principalement liés aux technologies de l'information, avec des aléas d'isolement, de surconnexion des salariés, d'inadaptation aux outils informatiques.La généralisation du télétravail doit ainsi faire l'objet d'une attention particulière en ce qu'elle peut contribuer à l'émergence de ces risques.

Pour ce qui concerne les risques extérieurs (risques sanitaires ou environnementaux par exemple) qui peuvent également influer sur l'activité de l'entreprise, ils sont pris en compte dans les démarches de prévention en cohérence avec les consignes de crise des pouvoirs publics, prenant le relais de la réglementation ordinaire.

Les acteurs de la santé et la sécurité des conditions de travail peuvent alors s'appuyer sur divers outils afin de s'inscrire dansune démarche effectivede prévention primaire des risques professionnels.

## Article 13–Les outils de la prévention

L'obligation de prévention définie dans le Code du travail vise le risque professionnel inhérent à l'activité de l'entreprise et sur lequel elle doit avoir un contrôle. C'est dans ce cadre que les actions anticipatrices ou correctrices doivent être mises en œuvre en privilégiant la prévention primaire.

### 13-1.La formation des salariés et des représentants du personnel

La formation des salariés en matière de santé et sécurité des conditions de travail constitue par définition un levier de la prévention primaire. Face à la technicité et auxévolutions fréquentes sur le sujet, elle leur garantit en effet une meilleure appréhension ainsi qu'une sensibilisation, nécessaires pour construire une culture effective de la prévention primaire en entreprise.

Repris par le législateur, l'ANI du 9 décembre 2020 créeun « passeport prévention »qui recense les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié en matière de santé et sécurité au travail. Alimenté par les organismes de formation et par l'employeur pour les formations qu'il délivre au sein de son entreprise, il permet ainsi d'attester de la réalisation et du suivi des formations ainsi que de l'acquisition des compétences. Il sera à cet effet mis à la disposition de l'employeur dans le respect de la réglementation relative à la protection des données personnelles.

Par ailleurs, les membres du CSE bénéficient d'une formation d'au moins cinq jours en santé, sécurité et conditions de travaillors du premier mandat.

Pour les représentants de proximité qui ne sont pas membres du CSE et qui exercent des missions en santé-sécurité, une formation d'au moins cinq jours en lien avec leurs attributions, est également prévue lors du premier mandat.

En cas de renouvellement de mandat des membres du CSE, la formation doit être d'au moins trois jours et pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés (étant rappelé que les membres de la commission sont obligatoirement choisis parmi les élus du CSE), celle-ci doit être d'au moins 5 jours.

Les spécialistes prévention (cf. article 9-1 du présent accord) désignés par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise,bénéficient également de cette formation.

Les salariés peuvent, à titre volontaire, suivre une formation de Sauveteur Secouriste au Travail, et ainsi participer pleinement à la prévention de son entreprise.

Par ailleurs, d'autres formations professionnelles peuvent participer indirectement à cet objectif de prévention de la santé, sécurité et conditions de travail des salariés. À ce titre, les formations métiers s'inscrivent dans cette démarche de prévention primaire.

### 13-2 L'évaluation des risques etle plan d'action afférent

L'évaluation des risquesliés à l'activité professionnelle, s'inscrit à la fois dans une démarche de prévention en santé et sécurité au travail et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un outil indispensable à la prévention, il identifie et évalue les risques pour établir un plan d'action afférent. Il assure également une traçabilité collective de ces aléas professionnels. Ce document autonome inventorie et hiérarchise les risques identifiés ; il constitue ainsi un outil déterminant dans la prévention des risques professionnels.

Le DUERP contribue par ailleurs au dialogue social et professionnel. Il participe à l'acculturation de tous les acteurs de l'entreprise et favorise leur engagement dans la prévention quelle que soit la taille de l'entreprise.Le document est tenu à la disposition des salariés et anciens salariés, ainsi qu'à toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès (membres de la délégation du personnel du CSE, SPST…).

#### - La co-construction de l'évaluation des risques,base d'un plan d'action

L'ANI repris dans la loi du 2 août 2021 prévoit désormais que le CSE et la CSSCT apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels. Concrètement, le CSE est désormais consulté par l'employeur sur le DUERP et ses mises à jour. Pour identifier les risques professionnels, les entreprises et le CSE sont invités à se référer si besoin à la typologie précitée.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, les résultats de cette évaluation aboutissent àun programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT), présenté au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale. Ce document fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût. Il doit désormais identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées et définir un calendrier de mise en œuvre.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, cette évaluation aboutit à une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés, consignée dans le DUERP et ses mises à jour.

La mise à jour du PAPRIPACT ou de la liste des actions de prévention et de protection est effectuée à chaque mise à jour du DUERP.

Ce plan d'action est une garantie de l'effectivité dans la prévention primaire des risques professionnels. Les entreprises ciblent les actions adaptées et les solutions afférentes dans une démarche préventive et partagée par le dialogue social.

- Un outil de traçabilité collective

L'intérêt complémentaire du DUERP est d'assurer une traçabilité collective des risques professionnels et des expositions permettant ainsi le développement de la prévention primaire. Cette traçabilité se concrétise par la conservation des versions successives du document unique pendant quarante ans et sa mise à disposition élargie, notamment aux salariés et anciens salariés. Dans cette perspective, le dépôt dématérialisé du DUERP est désormais acté par les dernières évolutions légales.

Ainsi, compte tenu des nouveaux enjeux sociaux, le présent accord marque un changement de philosophie en érigeant la prévention de la santé et la sécurité au travail comme fondement de la qualité de vie et des conditions de travail.

### 13-3 Les autres documents participant à la prévention

D'autres documents participent directement ou indirectement à cet objectif de prévention des risques professionnels :

- le rapport annuel écrit faisant 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, présenté par l'employeur au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise ;

- le rapport annuel d'activité du médecin du travail transmis au CSE, dressant le bilan des différentes activités de celui-ci au cours de l'année, qui permet d'identifier les expositions, les risques et les pathologies auxquels ont été exposés les salariés ;

- le règlement intérieur obligatoire, soumis également à la consultation préalable du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés, en ce qu'il fixe les consignes de sécurité devant être respectées par les salariés pour assurer leur santé-sécurité ;

- le plan de continuité d'activité, en ce qu'il s'inscrit dans une démarche holistique de gestion de crise, constitue également un véritable outil de la prévention des risques professionnels.

# TITREIV. La qualité des conditions de travail participe à la qualité de vie au travail et à la prévention primaire

## Article 14 - De la Qualité de vie au travail à la Qualité de vie et des conditions de travail

Introduite par l'ANI du 9 décembre 2020 qui propose que « l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail », la notion de QVCT a été consacrée par la loi du 2 août susvisée.

Désormais, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit engager au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail[8].

À défaut d'accord sur le sujet ou de respect de l'accord d'adaptation conclu à l'issue de cette négociation, l'employeur devra engager chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVCT[9].

Au-delà de l'évolution de cette obligation, cette nouvelle sémantique marque un véritable changement de paradigme en ce qu'elle consacre désormais une acception beaucoup moins limitée et plus ancrée dans la réalité des entreprises.

En lien étroit avec leur stratégie, la QVCT se conçoit désormais comme un objectif à part entière qui irrigue l'organisation des entreprises dans un souci d'amélioration continue.

Dans ce cadre, elle conduit chaque entreprise à développer à son niveau des actions tenant compte de sa spécificité.

## Article 15 - La QVCT, levier de compétitivité pour l'entreprise (approche systémique du sujet)

Si l'ANI de 2020 rappelle que la qualité de vie au travailest un facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés, il assure également que « sur le plan collectif, la QVCT est une des conditions de performance de l'entreprise. »

À cet égard, des enquêtes[10] ont d'ailleurs montréune corrélation entre conditions de travail favorables et performance économique de l'entreprise.En effet, il n'est plus à démontrer que le bien-être au travail est un facteur de productivité accrue.

Plusieurs facteurs, inhérents à la mise en place d'une démarche de QVCT, peuvent par ailleurs expliquer le lien entre performance et QVCT :

- l'inscription de la QVCT dans une temporalité longue, qui permet de développer un environnement stable et d'instaurer notamment une culture de la prévention, un fonctionnement propice à la cohésion des équipes, et la diminution de l'absentéisme et du turn-over ;
- la sensibilisation et/ou la formation des acteurs de l'entreprise à l'intérêt de cette démarche ;
- le renforcement du dialogue social en entreprise ;
- le développement de méthodes voire d'outils s'inscrivant dans cette nouvelle démarche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche souhaitent préciser certaines actions qui, en raison de leur proximité avec les conditions de travail et l'organisation, contribuent à l'amélioration de la QVCT.

[8] Art. L 2242-1 du Code du travail.
[9] Art. L. 2242-13 du Code du travail.
[10] Cf.Étude Anact « Qualité de vie au travail et performance, que peut-on sérieusement évaluer ? »,3 octobre 2019.

## Article 16 - L'amélioration de la qualité de vie s'inscrit dans le cadre d'actions concrètes connectées aux conditions de travail et donc à l'organisation

La QVCT repose sur des actions concrètes adaptées aux conditions de travail et aux particularités des services propres aux entreprises. Si le principe de proximité est au cœur de ces actions, en s'attachant aux spécificités d'un service par exemple, des démarches plus globales de l'entreprise doivent compléter celles-ci (en cas d'évolution ou de transformation).

### 16-1 Les pratiques managériales

La QVCT est fondamentalement un enjeu et une responsabilité collective. Les pratiques managériales constituent néanmoins un des leviers garantissant l'effectivité de la QVCT. Elles favorisent en effet la prévention primaire de façon adaptée en fonction des besoins du service, de l'équipe et des collaborateurs, en cohérence avec la culture de l'entreprise. De même, la proximité du manager avec les collaborateurs permet d'assurer une culture de la prévention au plus proche de la réalité du travail.

Les entreprises sont donc invitées à sensibiliser et à former les managers à la QVCT, notamment sur le volet santé-sécurité. Le management doit assurer par ailleurs le développement du collectif de travail ainsi que des individus en favorisant un environnement et une organisation de travail sains.

### 16-2 La lutte contre la désinsertion professionnelle[11]

La désinsertion professionnelle constitue un risque autonome tel que rappelé par l'ANI et la loi du 2 août 2021. Celle-ci est étroitement liée aux conditions de travail, c'est pourquoi une approche préventive de ce risque participe à une démarche globale de la QVCT.

Des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle sont par ailleurs mises en place au sein des SPST interentreprises. Elles peuvent ainsi assister les employeurs face à des situations individuelles de risque de désinsertion professionnelle.

En outre, plusieurs outils déjà présents dans le droit positif soutiennent cet objectif de maintien dans l'emploi, tels que les visites de reprise et de préreprise et demandées (par le médecin, l'employeur, le salarié) pour définir d'éventuels aménagements, dont la mise en œuvre est fortement encouragée par l'ANI.

Néanmoins, l'accord précité, repris par la loi Santé au travail, créede nouveaux dispositifs accentuant cette démarche préventive de la désinsertion professionnelle.

- Le rendez-vous de liaison

Un rendez-vous de liaison peut être organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié, associant le SPST, lorsque la durée de l'absence au travail du salarié, justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident médicalement constaté, est au moins égale à trente jours, en application de l'article D. 1226-8-1 du Code du travail.

Le rendez-vous de liaison a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de préreprise avec le médecin du travail et des mesures d'aménagement du poste voire du temps de travail.

- La visite médicale de mi-carrière

Le salarié est examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière durant l'année civile de son 45e anniversaire. Cet examen médical peut néanmoins être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale lorsque le salarié doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance précitée.

[11] Cf. glossaire.

Cet examen vise à :

- établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur ;
- évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, les mesures d'aménagement et d'adaptation ou de transformation du poste de travail.

- La visite de préreprise

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi, les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours peuvent bénéficier d'une visite de préreprise.

Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, un reclassement, des formations professionnelles en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation.

- La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)[12]

À l'instar des salariés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les salariés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de préreprise, identifié un risque d'inaptitude peuvent désormais bénéficier de la CRPE.

### 16-3 Les trajectoires professionnelles

Dans le prolongement des principes de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)[13] propres à chaque entreprise, le présent accord souligne l'importance d'une transparence à l'égard des collaborateurs sur les évolutions d'ordres organisationnel, stratégique, technologique ou géographique, ayant des conséquences sur les emplois.

Il est par ailleurs rappelé que la GEPP peut intégrer des données de santé, de sécurité et de QVCT pour préparer les changements.

Cette visibilité des trajectoires professionnelles permet d'articuler QVCT et GEPP, offrant aux collaborateurs la possibilité d'anticiper le changement de leurs conditions de travail. Favorisant ainsi leur employabilité, elle permet par ailleurs de prévenir les éventuels aménagements voire adaptations des postes de travail des salariés, en adéquation avec des organisations de travail en fréquente évolution.

### 16-4La conduite des transformations

Dans un environnement rythmé par de profondes mutations, les entreprises doivent porter une attention particulière aux conséquences sur la qualité de vie et des conditions de travail de leurs salariés.

L'anticipation, aspect incontournable de la prévention primaire, ainsi que l'accompagnement des salariés à chaque niveau sont ainsi essentiels pour répondre à cet objectif et pour pérenniser les transformations. Les entreprises prennenten compte les conséquences humaines de ces projets et prévoient des plans d'accompagnement.

[12] Cf. glossaire.
[13] Cf. glossaire.

En cas de transformations, des échanges réguliers sur le travail sont favorisés pour accompagner ces changements.

### 16-5 L'expression collective des salariés

Le dialogue et l'expression collective libre des collaborateurs sur leur travail contribuent à la QVCT et au sens donné au travail. Les entreprises sont ainsi encouragées à organiser des temps d'échange afin de garantir l'expression directe et collective des salariés sur leur travail.

## Article 17-La protection sociale[14] comme levier de prévention

Les partenaires sociaux de la branche sont très attachés à leur régime professionnel (RPP) qu'ils ont mis en place dès 1962 et qui couvre les salariés des sociétés d'assurances tant sur les frais de santé que sur la prévoyance lourde (invalidité, incapacité, mi-temps thérapeutique, décès). Ce régime professionnel intervient en complément du régime général de la Sécurité sociale. En effet, ce socle de garanties collectives professionnelles, complété très souvent par une surcomplémentaire d'entreprise, est financé quasiexclusivement par les employeurs et concourtainsi à agir en faveur de la santé et de la sécurité des salariés du secteur.

La Protection Sociale Complémentaire apporte une couverture additionnelle dans la mesure où la Sécurité sociale ne couvre pas la totalité des dépenses ou l'ensemble des risques auxquels peuvent faire face un individu et sa famille et permet de ce fait un meilleur accès aux soins.

## Article 18-Piloter et animer la QVCT

La construction d'une politique ambitieuse de QVCT tant au niveau des entreprises qu'au niveau de la branche implique la mise en œuvre d'une démarche globale portée par chacun des acteurs, à travers le pilotage et l'animation des actions déployées à leur niveau.

Cette approche permet ainsi de contribuer à améliorer la connaissance des enjeux de santé au travail pour mettre en œuvre des actions de prévention mieux ciblées et plus efficaces.

Elle peut également permettre de communiquer et diffuser largement les politiques deQVCT.

### 18-1 Actions au niveau des entreprises

Les signataires incitent les entreprises à poursuivre, le cas échéant, leurs démarches d'innovation et d'expérimentation lors de la négociation relative à la QVCT.

Conformément à l'article 9-3 du présent accord, il est rappelé quedans les entreprises employant au moins 250 salariés un référent QVCT est désignépar l'employeur pour animer et promouvoir la démarche QVCT.

Par ailleurs, les entreprises sont invitées à porter à la connaissance de la branche leurs initiatives, actions et expérimentations menées en la matière, notamment celles prévues par leurs accords.

### 18-2 Actions au niveau de la branche

Au niveau de la branche, les bonnes pratiques mises en place en matière de QVCT dans les entreprises adhérentes feront l'objet d'un recensement.

Elles seront présentées en Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).En fonction des besoins exprimés par les partenaires sociaux, la CPPNI pourra également

[14] Cf. glossaire.

mandater un groupe de travail technique paritaire sur une ou des thématiques particulières abordées dans le présent accord.

# TITREV. Clauses finales

## Article 19 - Suivi de l'action de la branche

Un bilan de réalisation du présent accord sera présenté en CPPNI, dans les six mois précédant le terme de l'accord.

La réunion sera inscrite à l'agenda social de la branche.

## Article 20- Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

## Article 21- Dépôt

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal ; le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour dudit dépôt.

Fait à Paris, le 29 novembre 2022

- la Fédération Française de l'Assurance (FFA),

Et :

- la Fédération CFDT Banques et Assurances,

- la CFE-CGC Fédération de l'Assurance,

- la Fédération des Syndicats CFTC « Commerce, Services et Force de Vente » (CSFV),

- l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) Fédération Banques-Assurances,

# GLOSSAIRE

## Table des matières


- Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) ..... 20
- Désinsertion professionnelle ..... 20
- Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ..... 21
- Intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) ..... 22
- Plan Santé au Travail 2021-2025 (PST4) (extraits) ..... 22
- Protection sociale ..... 23
- Qualité de vie et conditions de travail ..... 24
- Reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail ..... 24
- Santé-sécurité ..... 25
- Services de prévention et de santé au travail (SPST) ..... 25

## Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)[1]

La CRPE a pour objet de faciliter, à la suite d'un arrêt de travail, la reprise des salariés dans leur emploi ou leur permettre d'acquérir la connaissance et le savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier (au sein de la même entreprise ou dans une autre entreprise).

D'une durée maximale de dix-huit mois, ce dispositif permet aux salariés concernés de suivre une formation en vue de faciliter leur retour à l'emploi dans leur entreprise d'origine (en se réhabituant à leur poste ou en apprenant un autre métier) ou dans une autre entreprise (en apprenant un autre métier).

Lorsque la rééducation professionnelle est assurée par l'employeur du salarié, elle fait l'objet d'un avenant au contrat de travail sans modification de rémunération. Dans le cas contraire, elle est effectuée dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif.

Sa mise en place nécessite une convention conclue entre le salarié, l'employeur et la caisse primaire d'assurance maladie (ou caisse générale de sécurité sociale) et un avenant au contrat de travail signé par le salarié.

Elle est destinée :

- aux salariés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de préreprise, identifié un risque d'inaptitude ;
- depuis la loi du 2 août 2021, aux salariés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de préreprise, identifié un risque d'inaptitude.

## Désinsertion professionnelle[2]

La carrière d'un salarié est jalonnée d'évènements (ex : changement de poste, accident du travail, réorganisation au sein de l'entreprise…) susceptibles d'engendrer un processus qui peut impacter sa capacité à tenir son emploi dans la durée : ceci est le processus de désinsertion professionnelle. Ces évènements peuvent être cumulatifs avec d'autres phénomènes comme le vieillissement.

Le processus mis en œuvre peut avoir des issues diverses et plus ou moins certaines et réversibles, selon le moment où l'on agit. Ainsi, plus on agira tardivement et plus le processus de désinsertion sera installé et irréversible. Inversement, si l'on agit le plus en amont possible, la désinsertion est encore incertaine et le processus réversible.

[1] Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021.

[2] Extrait du guide de l'Aract de Basse-Normandie – Processus de désinsertion professionnelle : des outils et des exemples pour situer son entreprise.

## Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

La notion de GEPP est apparue en 2017 (Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017) avec l'obligation pour l'employeur, dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, d'engager, au moins une fois tous les quatre ans, une négociation portant sur la GEPP (C. trav. art. L. 2242-2).

À défaut de définition officielle de la GEPP, les articles L. 2242-20 et L. 2242-21 du Code du travail (dispositions supplétives) définissent des éléments pouvant être abordés lors de la négociation sur la GEPP.

À titre d'exemple :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ;
- la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée ;
- la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

## ▪ Intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP)[3]

Un IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels) est une personne, physique ou morale, dotée de compétences techniques, organisationnelles ou médicales (hors médecine du travail) dont la mission consiste à participer à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, en complément de l'action conduite par le médecin du travail. Ainsi, ces professionnels de la prévention peuvent avoir des profils très variés : conseillers en prévention, psychologues, ergonomes, toxicologues. Ils sont indépendants ou font partie d'un service de santé au travail ou d'une entreprise. Ils interviennent pour apporter une approche pluridisciplinaire en prévention aux services de santé au travail et aux entreprises.

## ▪ Plan Santé au Travail 2021-2025 (PST4)[4](extraits)

Tous les cinq ans depuis 2004, les pouvoirs publics fixent les grandes orientations liées à la santé au travail.

En mettant en place un Plan National de Santé au Travail (PST), l'enjeu est d'améliorer durablement la santé au travail de chacun et de prévenir des risques professionnels en fédérant tous les acteurs concernés dans le monde du travail.

Le 4e plan de santé au travail (PST 4) conforte le renversement de perspective opéré par le PST 3 en accordant la priorité à la prévention sur la réparation.

> Axe stratégique 1 (Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention) - Il ne s'agit plus seulement de réagir aux accidents et maladies survenus du fait du travail mais d'évaluer les risques de manière préalable et systématique pour les réduire ou les éviter, et de promouvoir un environnement de travail propice à l'amélioration de la santé.
>
> Le PST 4 mobilisera l'ensemble des acteurs de la prévention afin de permettre l'appropriation la plus large possible d'une culture de prévention, que ce soit par le renforcement des démarches d'évaluation des risques professionnels, la promotion de la formation en santé au travail , une meilleure conception des équipements et lieux de travail ou encore la prévention des risques liés aux mutations du marché du travail : nouvelles technologies, formes particulières d'emploi…
>
> Les différences d'exposition liées au sexe seront, de manière transversale, mieux prises en compte (objectif 1). La poursuite de la mobilisation sur certains risques prioritaires, auxquels sont ajoutés les troubles musculosquelettiques, semble également indispensable (objectif 2), de même que la promotion de démarches en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail qui, lorsqu'elles sont fondées sur un véritable dialogue social et professionnel, permettent d'accompagner les transformations du travail et des organisations, voire d'accroître l'égalité femmes-hommes dans les entreprises (objectif 3).
>
> (…)
>
> Axe stratégique 3 (Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain) -Les travailleurs sont concernés par des risques ou des pathologies relevant de multiples facteurs – issus de leur milieu professionnel comme de leurs pratiques quotidiennes ou de l'environnement dans lequel ils évoluent – sur lesquels il convient d'agir de manière cohérente et coordonnée. Dans ce cadre, le PST 4 souhaite encourager une approche partagée de la santé intégrant, tout en respectant leurs spécificités, santé au travail, santé publique et santé-

[3]Source :https://carsat-hdf.fr/index.php/entreprises/cmpetences-externes-iprp-rps/reseau-iprp#ce-qu-en-pensent-les-institutions

[4] Source : https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/plans-gouvernementaux-sante-au-travail/article/plans-sante-au-travail-pst

environnement. Pour prévenir les risques multifactoriels et agir sur les déterminants de santé en milieu professionnel, le PST 4 identifie plusieurs actions dont le développement des actions de lutte contre les addictions en milieu professionnel.

Le CESE rappelle que « pour l'organisation mondiale de la santé (OMS), l'addiction se définit par l'impossibilité de contrôler une pratique visant à produire du plaisir ou à écarter une sensation de malaise, et d'interrompre sa poursuite malgré ses conséquences négatives. L'objet de l'addiction devient progressivement une « béquille » dont la personne ne peut plus se passer et qui envahit son quotidien. »[5]

## Protection sociale

L'exposé des motifs de l'ordonnance du 4 octobre 1945 définit la Sécurité sociale comme « *la garantie donnée à chacun qu'en toutes circonstances il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes. […]*

*Envisagée sous cet angle, la Sécurité sociale appelle l'aménagement d'une vaste organisation nationale d'entraide obligatoire qui ne peut atteindre sa pleine efficacité que si elle présente un caractère de très grande généralité à la fois quant aux personnes qu'elle englobe et quant aux risques qu'elle couvre* ».

Cet extrait souligne bien la philosophie constitutive de la Sécurité sociale voire de la protection sociale dans son ensemble. Le « Vocabulaire juridique Capitant » définit la protection sociale comme « *un ensemble de mesures par lesquelles la société entend protéger les individus contre des risques sociaux* »[6].

Concrètement, la protection sociale désigne ainsi l'ensemble des mesures et des régimes permettant aux assurés de faire face aux conséquences financières de risques sociaux, reposant sur un principe de solidarité. Ces mécanismes peuvent être publics (Sécurité sociale, collectivités territoriales, État…) ou privés (organismes assureurs), obligatoires (protection sociale complémentaire pour les salariés du secteur privé) ou facultatifs (régimes supplémentaires). Les risques couverts se caractérisent par leur reconnaissance collective, et constituent traditionnellement les aléas suivants :

- maladie ;
- prévoyance (incapacité, invalidité, décès) ;
- maternité et famille ;
- accidents du travail et maladies professionnelles ;
- vieillesse ;
- perte d'autonomie ;
- perte d'emploi ;
- pauvreté.

La protection sociale, dans sa dimension collective et professionnelle, constitue par ailleurs un véritable levier de prévention des risques professionnels. Elle contribue notamment à diminuer le renoncement aux soins, mesuré à 59 % en 2019[7]. En effet, l'absence de complémentaire santé multiplierait par deux le taux de renoncement aux soins, en raison de la part très importante du reste à charge pour les assurés[8]. À l'aune de ce phénomène de renoncement aux soins, la protection sociale permet en outre de prévenir l'apparition ou le développement de pathologies. Le régime

[5] https://www.lecese.fr/content/le-cese-rendra-ses-pr-conisations-sur-les-addictions.
[6] G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, 1987, p. 627.
[7] Sondage réalisé en 2019 par l'institut Opinionway pour *Les Echos* et Harmonie Mutuelle : « 59 % des personnes interrogées affirment avoir renoncé à des soins médicaux au cours des douze mois précédant l''enquête, dont 29 % pour des raisons financières » (ici).
[8] G. Nezosi, *Les facteurs « environnementaux » et individuels du renoncement aux soins*, Vie publique, 2016 (ici).

professionnel des sociétés d'assurances constitue ainsi un autre moyen de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

## Qualité de vie et conditions de travail

La qualité de vie et conditions de travail est une notion nouvelle non définie juridiquement.Néanmoins, plusieurs textes contiennent des éléments caractéristiques de ce concept émergent.

L'ANI du 19 juin 2013, « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle »,définit la QVT comme « *les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, quidéterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte* ».

L'ANI du 9 décembre 2020, « Pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail », élargit cette notion en intégrant les conditions de travail afin d'insister sur l'enjeu de la santé-sécurité des salariés. Il précise en effet que « *la qualité de vie au travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et des conditions de réalisation. À cet égard, la qualité de vie au travail et son corollaire la qualité des conditions de travail participent à la qualité du travail et à la prévention primaire. Pour cette raison, le présent accord propose que l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail* ».

Cette nouvelle notion a été actée par la loi santé du 2 août 2021, les dispositions d'ordre public mentionnant notamment comme thème de négociation obligatoire la « *négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail* » (C. trav. art. L.2242-1).

Par ailleurs, les dispositions supplétives mentionnent que cette négociation « *peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels* » (C. trav. art. L. 2242-19-1). La santé-sécurité au travail constitue ainsi désormais une composante essentielle d'une démarche QVCT, dans cet objectif de prévention primaire.

## Reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail[9]

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe.

Avant de prendre cette décision, le médecin du travail doit réaliser au moins un examen médical du salarié concerné et procéder (ou faire procéder) à une étude de son poste de travail. C'est uniquement lorsqu'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste que le médecin du travail peut le déclarer inapte à son poste de travail.

L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié dans un autre emploi approprié à ses capacités au sein de l'entreprise ou du groupe. L'employeur doit également consulter le CSE sur ces propositions de reclassement[10] sauf si le médecin du travail a fait mention

[9] Source : https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-au-travail-10727/article/la-reconnaissance-de-l-inaptitude-medicale-au-travail-et-ses-consequences)

[10] C. trav., art. L. 1226-2.

expresse dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi[11].

Néanmoins, il peut procéder à son licenciement s'il est en mesure de justifier :

- de son impossibilité à lui proposer un emploi compatible avec son état de santé ;
- ou du refus par le salarié de l'emploi proposé.

L'employeur peut également licencier le salarié si l'avis d'inaptitude mentionne expressément que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

## Santé-sécurité

La santé et la sécurité sont deux notions dépourvues de définition juridique.

L'Organisation mondiale de la santé définit néanmoinsla santé comme « *un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas en une absence de maladie ou d'infirmité* »[12]. Elle précise également que la prévention en santé est « *l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps* ».La sécurité quant à elle désigne l'absence de dangers actuels ou de menacespouvant affecter l'intégrité physique et mentale du salarié. Ces deux notions sont souvent utilisées conjointement compte tenu de leur corrélation mutuelle, la santé et la sécurité étant deux fins interdépendantes.

Malgré l'absence de définition légale, le Code du travail prévoit une série de dispositions permettant d'appréhender ces concepts. En effet, pour assurer son obligation de santé-sécurité des salariés, l'employeur prend les mesures nécessaires sur le fondement des neuf principes généraux de prévention suivants (C. trav. art. L. 4121-2) :

« *1° éviter les risques ;*

*2° évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*

*3° combattre les risques à la source ;*

*4° adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*

*5° tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*

*6° remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*

*7° planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis auxarticles L. 1152-1etL. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;*

*8° prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*

*9° donner les instructions appropriées aux travailleurs* ».

## Services de prévention et de santé au travail (SPST)

[11] C. trav., art. L. 1226-2-1.

[12] Préambule de la Constitution de l'OMS adoptée en 1946.

Les services de prévention et de santé au travail caractérisent particulièrement le changement de paradigme lié à l'affirmation de la prévention primaire comme levier de réalisation de la santé-sécurité des salariés.

La loi du 2 août 2021 rebaptise ainsi les anciens services de santé au travail (SST) en « services de *prévention* et de santé au travail ». La prévention des risques professionnels était déjà un objectif reconnu aux SST, néanmoins la loi valorise cette dimension en complétant les missions légales attribuées aux SPST.

Le Code du travail définit effectivement les SPST à l'aune de leurs missions (C. trav. art. L. 4622-2) : ils ont « *pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. À cette fin, ils :*

*1° conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;*

*1° bis apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;*

*2° conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;*

*2° bis accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;*

*3° assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;*

*4° participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;*

*5° Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du Code de la santé publique »*.