

# Les rendez-vous de l'actualité RH

## Prévention et traitements des risques en entreprise

OCTOBRE 2021



# BPI group



## NOS BUREAUX

Implanté sur une surface de 150 m<sup>2</sup>, notre espace propose :

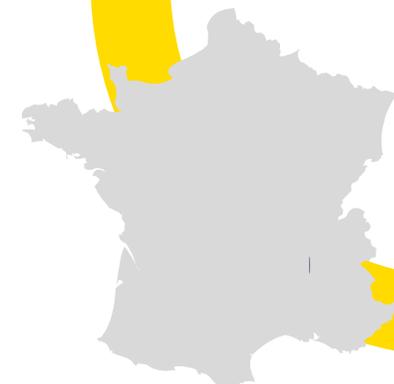
- Une salle de réunion / formation de 15 personnes
- Un espace équipé d'un poste informatique, wifi et imprimante
- Notre connaissance de l'économie régionale, pour offrir un accompagnement personnalisé et ancré dans la réalité du territoire

## NOS EXPERTISES

Composée d'une dizaine de collaborateurs, elle vous accompagne dans toutes les étapes de la vie de votre entreprise et met à votre disposition des experts/praticiens en :

- Pilotage de projets
- Mobilité interne
- Conduite du changement
- Dispositifs GPEC/GTEC
- Professionnalisation managers
- Reclassement collectif
- Création/reprise d'entreprise
- Reconversion/reprise de site
- Développement économique
- Stratégie sociale
- Ingénierie sociale
- Communication
- Dialogue social
- Recrutement
- Assessment
- Coaching
- Bilans
- Outplacement
- Revitalisation

SCHNEIDER ELECTRIC | CATERPILLAR | Teisseire | FRESENIUS KABI | CEA | EUROMASTER | ROLLS ROYCE | ARJOWIGGINS | AIRSTAR | ENTREMONT | CLIPSOL | LIMAGRAIN | MARS | HASBRO | ICE | TEFAL | RENOUEAU VACANCES | SAMSE | TECUMSEH



## NOTRE EQUIPE



04 76 29 00 00



arcalpin@bpi-group.com



32 rue Gustave Eiffel 38000 GRENOBLE

1 rue Jean Jaurès – 74000 Annecy

18 allée du Lac Saint André – 73370 Le Bourget du Lac

Depuis son implantation sur l'Arc Alpin, en 1995, BPI Group est devenu un acteur incontournable dans le domaine des Relations Humaines et de la conduite du changement, reconnu par les acteurs économiques locaux.

Notre équipe est à vos côtés, pour imaginer, challenger, concevoir et décliner la mise en œuvre de vos orientations stratégiques, et mobiliser les acteurs, au travers de 4 champs d'expertise :

Optimiser l'emploi dans l'entreprise,

Développer l'emploi sur le territoire,

Réussir les projets de transformation,

Attirer et développer les talents...

que votre entreprise soit confrontée au déploiement d'une nouvelle organisation, à un changement de technologie, à une réorganisation de ses modes de fonctionnement ou à une anticipation des évolutions de ses métiers.

# Présentation du CIMA

Association créée  
en 2004

Interlocuteur de référence  
auprès des acteurs  
institutionnels, judiciaires et  
économiques

Désignation de médiateurs  
ou  
d'arbitres qualifiés et agréés.

Interprofessionnalité :  
Avocats, Experts  
Comptables, Notaires,  
Huissiers de Justice,  
Architectes, CCIR

Organisme de formation

Source d'information, de  
documentation et  
d'échanges concernant la  
médiation et l'arbitrage

# Présentation FROMONT BRIENS

## Accompagner

À l'écoute des besoins de ses clients, Fromont Briens place leur satisfaction au cœur de sa pratique, quel que soit leur secteur ou leur taille.



300 professionnels



40 associés



63% femmes  
37% hommes



30 ans  
d'âge moyen



1 réseau  
international



80 pays  
couverts



+ de 300 sessions  
de formations  
par an



+ de 150  
publications par an



+ de 500  
partenariats-conseil



certifié  
ISO 9001 / 2015

## Anticiper

Fromont Briens se distingue par sa capacité à dépasser la posture d'avocat. La technicité et la disponibilité de ses équipes assurent la fidélité de ses clients et sa reconnaissance par les principaux classements internationaux.

### 360° droit du travail

Fromont Briens vous propose une gestion day-by-day de toutes vos problématiques RH avec plusieurs modes d'intervention :

- // Conseil
- // Constat
- // Accompagnement stratégique et opérationnel
- // Formation

#### 5 centres d'expertise

Notre cabinet a également développé des centres d'expertise pour vous accompagner dans la gestion de l'ensemble de vos besoins et de vos projets en Ressources Humaines :

- // Full service droit social
- // Protection Sociale et Rémunérations complémentaires
- // Formation Professionnelle
- // Pénal du Travail
- // Pilotage et Structuration Sociales M&A
- // Restructuring
- // Compliance Sociale

« Sortir des sentiers battus, s'approprier la logique et les objectifs de nos clients, adopter une démarche pédagogique, proscrire le verbiage juridique, faire appel au bon sens, telles sont les valeurs qui caractérisent la culture Fromont Briens. »

## Façonner ensemble l'entreprise de demain

Plus qu'un partenaire, Fromont Briens est devenu un acteur de la transformation sociale des entreprises en leur proposant des stratégies innovantes face aux nouveautés technologiques, légales et sociétales qui s'imposent à elles à un rythme soutenu.

#### Nos offres innovantes

- /// Data Privacy
- /// Transformation et Travail 2.0
- /// Diversité & Inclusion
- /// Gestion de crises sociales

« L'entreprise évolue.  
Le travail se transforme.  
Fromont Briens relève le défi. »

# Sommaire

---

1. La pratique en entreprises
2. La cadre juridique
3. La médiation conventionnelle

# 1

## La pratique en entreprise



# Le contexte actuel

- **Moins de 50% des entreprises dotées d'indicateur RPS**
  - **Contre 76% en Europe**
- **La prévention peu encadrée par la loi Santé au Travail**
- **Augmentation de la souffrance au travail**
  - **2 millions de Burn-out sévères (X2 en 1an )**
- **30% des salariés ont augmenté leur consommation de tabac**
- **20% ont augmenté leur utilisation de psychotropes**
- **Une vision globale d'ici 1 an**



- **Contexte anxiogène**
- **Augmentation du stress**
- **Sentiment d'isolement**
- **Augmentation du travail**
- **Sur connexion**
- **Confusion vie perso/pro**
- **Nouvelle organisation**
- **Lutte des classes**
- **Management à distance**

# Les effets économiques de RPS



- **Absentéisme**

- Coût estimé entre 2 et 3 milliards par an en France
- 60% de l'absentéisme est lié au stress et RPS
- Entre 10 et 20 % des dépenses de la branche accident du TP/MP de la Sécurité Sociale.

- **Le Turn Over**

- **La perte de productivité ou de qualité**

- **La dégradation du climat social**

- **La marque employeur**

- **Le regard de potentiels investisseurs**

- **Les managers et RH comme actif incorporel**

# Un manque de prévention

- **Les trois types de risques RH**

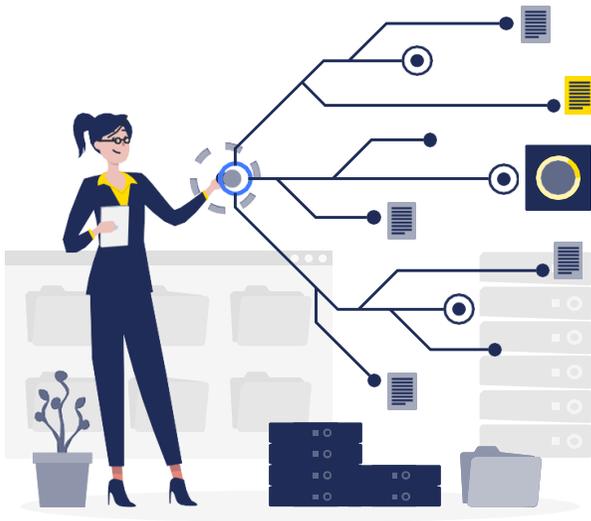
- 52% risques internes : Homme clef, motivation, recrutement, GPEC, RPS...
- 34% de risques périphériques : conditions de travail, contrat...
- 12% de risques externes

- **L'intérêt d'une politique préventive**

- Réduction de 70% des risques RH
- Gestion complète des risques internes

- **L'intérêt d'une solution complète**

- Meilleurs résultats si la gestion des RPS s'inscrit dans une solution de sécurité globale
- L'importance de rendre le salarié acteur
  - Impossibilité de fuir et de se battre > stress
- L'importance d'intégrer les élus
  - Organisation du travail et travail réel
- L'importance d'un suivi des indicateurs



# L'importance de la phase d'analyse



**Absences**

**Retards**

**Turnover**

**Taux AT/MP**

**PV de CSE / Plaintes/remontées**

**Indicateurs de productivité**

**Dispositions préexistantes**



# Construction & RH

Constitution  
d'une  
communauté



Approche  
Systémique



Construction

- **Un mode pompier déjà présent exacerbé par la crise**
- **Soulager à court terme pour construire l'avenir :**
  - Un soutien au service RH
  - Un appui sur le management de terrain
  - Une priorisation nécessaire
- **Un possible plan d'action :**
  - Mise en place d'une équipe RPS
  - Contrôler la charge de travail de ce groupe
  - Mise en place et suivi de quelques indicateurs objectifs
  - Possible prise en compte d'un indicateur subjectif
  - Suivi mensuel de ces indicateurs
  - Prioriser les chantiers RH / Renoncement réaliste
  - Possibilité de travailler sur un deuxième facteur risque
- **L'intérêt du management hybride**



# 2

## Le contexte juridique



# Une notion aux contours difficiles à cerner



**Définition générale du risque psychosocial par le  
Ministre du travail**

**Interface de l'individu et de sa situation de  
travail**

**Risques psychosociaux au travail**

**Caractère subjectif dans l'appréciation des RPS**





## Risque physique au travail

- **Dommmage corporel en lien avec l'environnement du travail**
- **Risque ATMP**

## Risque psychosocial au travail

- **Souffrance psychique pour un individu ou un groupe en lien avec son environnement professionnel**
- **Situation de RPS au travail liée:**
  - *Stress*
  - *Harcèlement moral et sexuel,*
  - *Violences et souffrances au travail*
  - *Incivilités et agressions physique et morales*

# Plurifactorialité et effets sur la santé



Exigences du travail et son organisation

Le management et les relations de travail

La prise en compte des valeurs et attentes des salariés

Les changements du travail

*Effets la santé physique et mentale de la personne exposée*



# Les différents droits positifs



- **Sur le plan européen et national**
  - Accord cadre du 8 octobre 2004 sur le stress au travail,
  - ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008,
  - ANI sur le harcèlement et violence au travail
- **Reconnaissance juridique des RPS: mesures de prévention spécifiques législatives et conventionnelles**
  - Code pénal
  - Code du travail



# DISPOSITIONS PENALES

**La code pénal gère : la répression des atteintes à l'intégrité, aux droits et à la dignité des personnes**

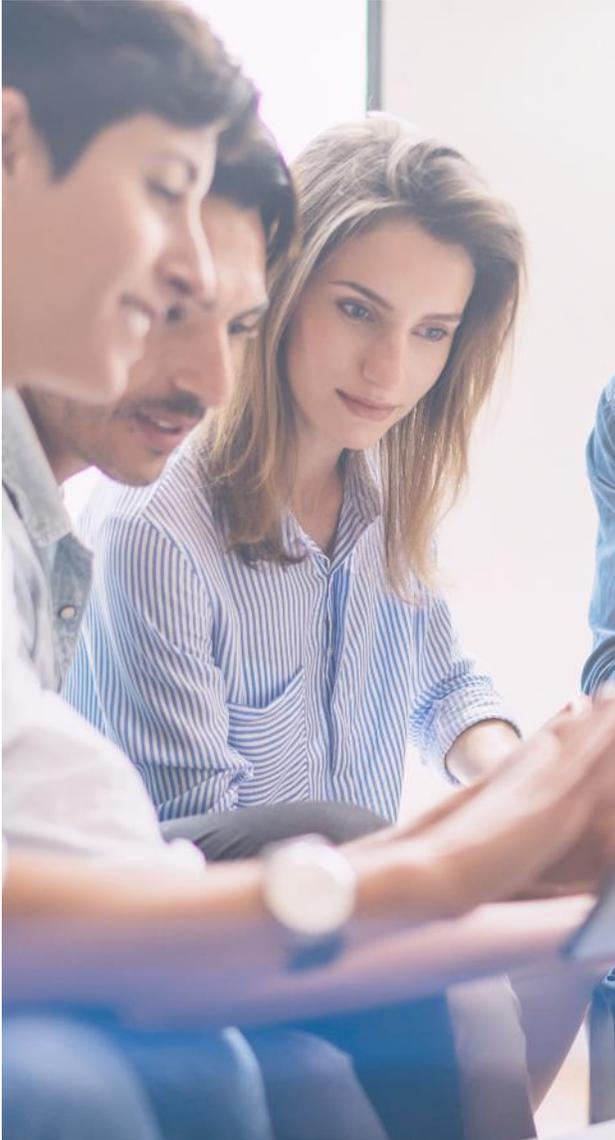
## Répression des violences subies

- Violences volontaires et menaces
- Infractions non intentionnelles d'atteinte à l'intégrité physique ou psychique de la personne, et aggravation en cas de violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité ou de prudence définie par la loi ou le règlement;
- Mise en danger grave, immédiate et délibérée d'autrui

## Autres infractions sanctionnant les violences physiques et morales

- Harcèlement sexuel
- Harcèlement moral au travail
- Délaissement d'une personne hors d'état de se protéger en raison de son âge ou de son état physique ou psychique
- Non-assistance à personne en péril ou victime d'un crime ou d'un délit d'atteinte à l'intégrité de la personne
- Provocation au suicide d'autrui

# Code du travail: prévention des RPS



**L'obligation de sécurité de l'employeur**

**Principes de prévention pour l'employeur dans toutes situations de travail**

**Obligations professionnelles de chaque travailleur de prendre soin de sa sécurité et de sa santé et de celles d'autrui**

**Protection des droits et de la dignité des personnes dans les rapports professionnels**

**Interdiction des différentes formes de harcèlement**

**Non-discrimination**



# Incidences de la violation de l'obligation de sécurité



# La médiation conventionnelle

2

« En médiation, il n'y a pas de victoire, mais simplement une paix retrouvée ! »

JF CHEMAIN



# La médiation conventionnelle

## Outil de prévention des RPS



TRANSACTION

NEGOCIATION

**MEDIATION**

PROCES

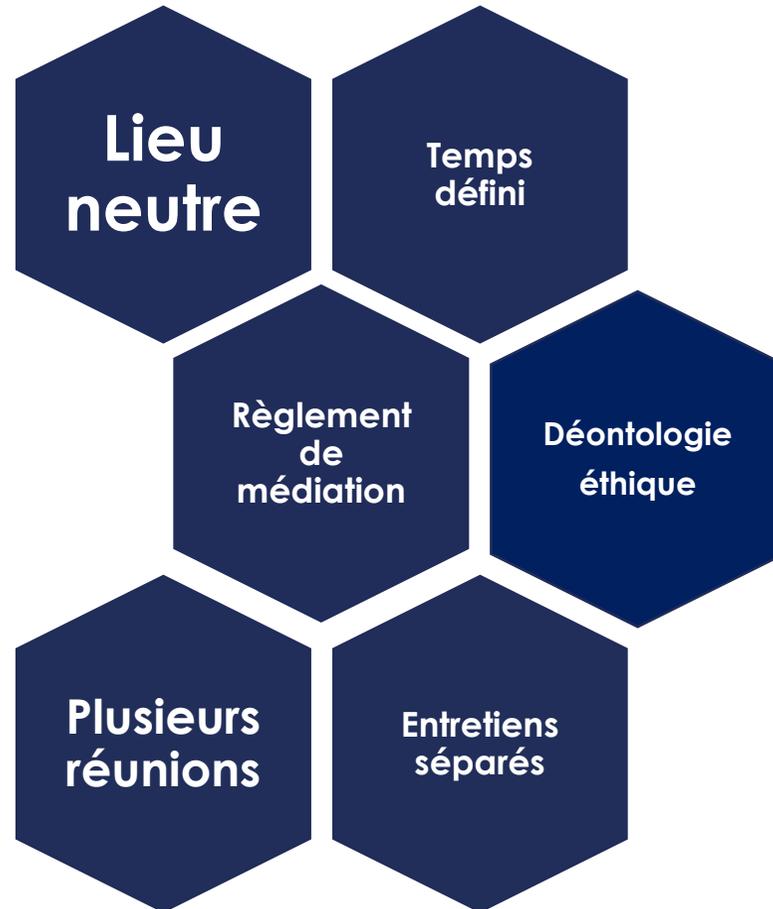
EXPERT

CONCILIATION

La médiation est un mode alternatif de résolution des différends, dans lequel deux ou plusieurs parties tentent **par elles-mêmes, volontairement**, de parvenir à un accord sur la résolution de leur litige avec l'aide d'un tiers neutre le médiateur.



# Le cadre de la médiation



# Les possibilités offertes par la médiation

- **Pacifier le conflit** en permettant à chacun :
  - D'exprimer ses ressentis, ses besoins, ses émotions
  - De s'expliquer
  - De participer à la restauration du dialogue
  - De préserver les relations futures
- **Responsabiliser les parties**
  - en leur permettant de trouver elles-mêmes une solution à leur litige
- **Trouver un accord**
  - Rapidement
  - Au plus près des intérêts de chacune des parties, dans le respect de leurs droits et obligations
  - Durable
  - Exécuté sans difficulté parce qu'accepté

## Le médiateur est un tiers :

Indépendant

Neutre et extérieur aux parties

Impartial

Compétent (Obligation de formation)

Tenu à la confidentialité

Avant la  
médiation

- Vérifie l'acceptation du règlement de médiation par les parties
- Informe les parties et explique son rôle de facilitateur

Pendant la  
médiation

- Facilite l'écoute et la communication entre les parties
- Écoute des résistances et compréhension des peurs et besoins induits par ces résistances
- Gère le processus de médiation
- Soutient les personnes impliquées dans le processus
- Veille à ce que le conflit soit abordé sous toutes ses facettes
- Il reste disponible pour les parties

Après la  
médiation

# Les issues de la médiation

## Les parties aboutissent à un accord

- En cas d'accord, les parties peuvent soumettre celui-ci à l'homologation du juge qui lui donne force exécutoire
- Le législateur n'a pas donné de précision sur les voies de recours, il a seulement indiqué que l'homologation relève de la matière gracieuse
- En vertu de la procédure gracieuse, les parties devraient pouvoir faire appel (*article 546 du Code de Procédure Civile*)
- L'accord issu d'une médiation conventionnelle en cours d'instance judiciaire peut donner lieu à homologation
- Art. 131-12 nouveau : le juge peut statuer sans débat sur l'homologation, ou, s'il l'estime nécessaire, peut décider d'entendre les parties à l'audience.

## Les parties n'aboutissent pas à un accord

- Si les parties ne sont pas parvenues à un accord, l'instance reprend son cours ordinaire



# NOUS CONTACTER

## Souade BOUCHENE

 + 33 6 50 72 11 05  
 [souade.bouchene@fromont-briens.com](mailto:souade.bouchene@fromont-briens.com)

## Françoise ALBRIEUX-VUARCHEX

 + 33 6 07 64 10 75  
 [francoise.albrieux.mediateur@gmail.com](mailto:francoise.albrieux.mediateur@gmail.com)

## Karine IGLICKI

 + 33 6 18 80 22 27  
 [karine.iglicki@bpi-group.com](mailto:karine.iglicki@bpi-group.com)

