# SOLIDARITÉS

## ETABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS
ET DE LA COHÉSION SOCIALE

**Arrêté du 24 février 2011 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif**

NOR : *SCSA1104802A*

La ministre des solidarités et de la cohésion sociale,

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 314-6 et R. 314-197 à R. 314-200 ;

Vu les avis de la Commission nationale d'agrément, mentionnée à l'article R. 314-198, en date du 28 janvier 2011 ;

Vu les notifications en date des 7, 9, 14 et 18 février 2011,

Arrête :

Article 1er

Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut, de la date de publication du présent arrêté au *Journal officiel* de la République française, les accords collectifs de travail et décisions suivants :

I. – *Union des syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale (USGERES) (75583 Paris)*

Accord du 31 juillet 2010 relatif à la prévention des risques psychosociaux.

II. – *Convention collective de la Croix-Rouge française*

*a)* Avenant n° 6 du 17 novembre 2010 relatif à la modification de la charte d'utilisation des moyens informatiques.

*b)* Avenant n° 7 du 17 novembre 2010 relatif aux droits des salariés à temps partiel.

*c)* Avenant n° 8 du 17 novembre 2010 relatif à la mise en œuvre du congé de fractionnement.

*d)* Avenant n° 9 du 17 novembre 2010 relatif à l'instauration de la prime d'assistant de soins en gérontologie.

III. – *ADAPEI de l'Ardèche (07100 Annonay)*

*a)* Avenant n° 1 du 17 décembre 2009 à l'accord d'entreprise du 24 décembre 1999 relatif à l'organisation du travail des salariés à temps partiel.

*b)* Avenant n° 2 du 17 décembre 2009 à l'accord d'entreprise du 24 décembre 1999 relatif à la suppression de certains jours supplémentaires de congés.

*c)* Avenant du 15 décembre 2010 à l'avenant n° 2 du 17 décembre 2009 relatif au délai de prévenance.

IV. – *Association des Dames de la providence (13010 Marseille)*

Avenant n° 1 du 1er juillet 2010 à l'accord d'entreprise du 30 juin 2006 relatif au droit d'expression des salariés.

V. – *Association ASIIAL (23015 Guéret)*

*a)* Accord d'entreprise du 7 mai 2010 relatif à la formation professionnelle.

*b)* Accord d'entreprise du 5 janvier 2010 relatif au compte épargne temps.
*c)* Accord d'entreprise du 5 janvier 2010 relatif au fait syndical.

VI. – *Association des pupilles de l'enseignement public Sud Rhône-Alpes*
*(26000 Valence)*

*a)* Accord d'entreprise du 1er juillet 2008 relatif à l'organisation des institutions représentatives.
*b)* Avenant du 18 janvier 2010 à l'accord d'entreprise du 1er juillet 2008 relatif à l'organisation des institutions représentatives.
*c)* Accord d'entreprise du 1er février 2010 relatif à la durée et l'organisation du temps de travail.

VII. – *Institut Lamoricière*
*(44100 Nantes)*

Avenant du 30 novembre 2009 à l'accord d'entreprise du 24 juin 1999 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

VIII. – *Association Accueil et confort pour personnes âgées (ACPPA)*
*(69340 Francheville)*

Accord d'entreprise et avenant n° 6 du 29 mai 2010 relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

IX. – *Association La Roche*
*(69170 Les Sauvages)*

Accord d'entreprise du 22 juillet 2010 relatif à la journée de solidarité.

X. – *Association Orsac*
*(69002 Lyon)*

*a)* Accord d'entreprise du 30 mars 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
*b)* Accord d'entreprise du 29 avril 2010 relatif à la prévention du stress au travail.

XI. – *Œuvre de secours aux enfants*
*(75010 Paris)*

Accord d'entreprise du 23 juillet 2010 relatif à l'organisation du temps de travail.

XII. – *Œuvre hospitalière de nuit*
*(76000 Rouen)*

Accord d'entreprise du 30 mars 2010 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2009.

XIII. – *APEI du Bois-Mesnuls*
*(78580 Maule)*

Accord d'entreprise du 2 juin 2010 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

XIV. – *Fédération nationale des APAJH*
*(92213 Saint-Cloud)*

Accord-cadre du 1er juillet 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

XV. – *Association à domicile, Île-de-France Sud*
*(92330 Sceaux)*

Avenant n° 3 du 16 février 2010 à l'accord du 19 octobre 1999 relatif à l'aménagement du temps de travail.

XVI. – *ADEF Résidences*
*(94207 Ivry-sur-Seine)*

*a)* Accord du 6 mai 2010 relatif à la participation des salariés aux résultats.
*b)* Accord du 6 mai 2010 relatif au plan d'épargne entreprise.

XVII. – *Centre social du canton de Château-Chinon*
*(58120 Château-Chinon)*

Note d'information du 3 août 2010 relative à la réduction du temps de travail.

XVIII. – *Office des personnes âgées d'Elbeuf et sa région (76500 Elbeuf)*

Décision unilatérale du 10 décembre 2009 relative à la réduction du temps de travail.

Article 2

Ne sont pas agréés les accords suivants :

I. – *Association ASIIAL (23015 Guéret)*

*a)* Avenant du 7 mai 2010 relatif à la formation professionnelle.
*b)* Accord d'entreprise du 5 janvier 2010 relatif au temps de travail.
*c)* Accord d'entreprise du 5 janvier 2010 relatif à la rupture du contrat de travail et indemnité de licenciement.
*d)* Accord d'entreprise du 5 janvier 2010 relatif à l'accompagnement à la mobilité géographique des salariés.
*e)* Accord d'entreprise du 5 janvier 2010 relatif aux congés exceptionnels et familiaux.
*f)* Accord d'entreprise du 30 mars 2010 relatif aux primes liées aux événements familiaux.
*g)* Accord d'entreprise du 5 janvier 2010 relatif à la gratification exceptionnelle d'ancienneté.
*h)* Accord d'entreprise du 5 janvier 2010 relatif au régime de retraite complémentaire et de prévoyance.
*i)* Accord d'entreprise du 5 janvier 2010 relatif au complément familial.
*j)* Accord d'entreprise du 5 janvier 2010 relatif à la demi-journée d'absence sans justificatif.

II. – *Association ASSAD Roussillon (66000 Perpignan)*

Accord d'entreprise du 16 mars 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

III. – *Association des pupilles de l'enseignement public (69613 Villeurbanne)*

Accord d'entreprise du 7 octobre 2010 relatif à la négociation annuelle obligatoire (salaires).

IV. – *Association DOMISOL (71300 Montceau-les-Mines)*

Accord d'entreprise du 5 juillet 2010 relatif à l'instauration d'une prime d'activités.

V. – *Foyer des anciens d'Étretat (76790 Étretat)*

Décision unilatérale du 1er décembre 2009 relatif à la réduction du temps de travail.

Article 3

La directrice générale de la cohésion sociale est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 24 février 2011.

Pour la ministre et par délégation :
*La directrice générale de la cohésion sociale,*
S. Fourcade

*Nota.* – Les textes des accords cités à l'article 1er (I et II) ci-dessus seront publiés au *Bulletin officiel santé protection sociale, solidarités* n° 03/11 disponible sur les sites intranet et internet du ministère des solidarités et de la cohésion sociale.

**USGERES**

## *ACCORD SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DONT LE STRESS AU TRAVAIL DANS LES BRANCHES ET SECTEURS PROFESSIONNELS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE*

1. **Préambule et principes de l'accord**

2. **Champ d'application**

3. **Les risques psychosociaux**
Article 3.1. – Définition des risques psychosociaux
Article 3.2. – Les principales situations professionnelles susceptibles de générer des risques psychosociaux dans l'économie sociale

4. **Les situations de travail pouvant générer des risques psychosociaux**

5. **La démarche de sensibilisation et de formation aux risques psychosociaux**
Article 5.1. – Les actions d'information et de sensibilisation
Article 5.2. – Les mesures de formation

6. **Les engagements des branches et des secteurs professionnels**
Article 6.1. – Les obligations de l'employeur relatives aux risques professionnels
Article 6.2. – Le renforcement des missions d'information, de prospection et d'observation sur la santé et la prévention au travail propre à leur secteur d'activité
Article 6.3. – L'ouverture de négociations collectives

7. **Les dispositions relatives au financement de la démarche de formation**
Article 7.1. – Le financement des actions de formation visant à prévenir les risques psychosociaux

8. **Les autres partenariats techniques de la démarche de prévention**
Article 8.1. – Les partenariats avec les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels
Article 8.2. – Les partenariats avec les organismes et institutions de prévoyance

9. **La mise en œuvre de l'accord**
Article 9.1. – Les instances de pilotage et de mise en œuvre
Article 9.2. – Le rôle des pôles territoriaux « santé et prévention au travail »
Article 9.3. – Le suivi de l'accord

10. **Les dispositions diverses**
Article 10.1. – Entrée en vigueur de l'accord
Article 10.2. – Adhésion à l'accord
Article 10.2.1. – Adhésion d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs
Article 10.2.2. – Adhésion d'une organisation syndicale de salariés
Article 10.3. – Révision et dénonciation de l'accord
Article 10.4. – Dépôt légal et demande d'extension

## *ACCORD SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DONT LE STRESS AU TRAVAIL DANS LES BRANCHES ET SECTEURS PROFESSIONNELS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE*

### 1. Préambule et principes de l'accord

Dans sa déclaration pour promouvoir la qualité de l'emploi adoptée en novembre 2007, l'USGERES s'est engagée à promouvoir la santé au travail dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale.

Cette préoccupation partagée par les confédérations syndicales de salariés a fait l'objet d'une réflexion, dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, et a abouti à la rédaction d'un texte d'orientations sur le thème de la promotion et de la prévention de la santé au travail. Ce texte repose sur deux piliers :

– un centre ressources national chargé d'accompagner la mise en œuvre de la politique de promotion et de prévention de la santé au travail auprès des réseaux de l'économie sociale et de définir des outils de mesure transversaux ;
– des pôles d'observation territoriaux permettant d'assurer la mise en œuvre de plans d'actions dynamiques sur la prévention des risques professionnels dans les territoires et d'alimenter le centre ressources national.

Parallèlement à ces travaux, une étude documentaire sur les risques professionnels dominants dans l'économie sociale a été menée. Cette étude pointe, notamment, les risques professionnels significativement présents dans le secteur, dont les risques psychosociaux.

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'économie sociale insistent sur la nécessité de promouvoir la santé au travail. Cette problématique concerne tant les questions de sécurité matérielle et physique (prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles...) que la question, plus large, du bien-être psychologique des salariés et leur santé mentale.

Le présent accord a pour objectif de définir les orientations et les mesures nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques psychosociaux, dont le stress au travail dans les entreprises de l'économie sociale.

Les parties signataires du présent accord veilleront à respecter deux principes d'égale importance :

– le principe de valeur ajoutée : les dispositions élaborées au niveau interbranches de l'économie sociale ont pour finalité de répondre aux spécificités de leurs entreprises et de leurs salariés ;
– le principe de respect de la subsidiarité à l'égard des branches et secteurs professionnels en référence à l'article 6.3.

Par cet accord, les parties signataires réaffirment leur volonté de :

– prendre des mesures de prévention et de protection au niveau collectif visant à assurer la sécurité et à protéger la santé physique et mentale des travailleurs, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail (1) ;
– reconnaître la spécificité de la relation de travail et des conditions de travail des salariés dans l'économie sociale ;
– apporter une valeur ajoutée aux dispositions légales et réglementaires en ce domaine ;
– comprendre les situations particulières de santé des salariés ;
– améliorer l'organisation du travail pour en diminuer les contraintes ;
– veiller à l'environnement physique des conditions de travail ;
– agir pour améliorer l'environnement économique susceptible de peser sur l'évolution et l'organisation du travail ;
– favoriser la communication sur les risques professionnels spécifiques à l'économie sociale ;
– promouvoir les méthodes de prévention collectives des risques psychosociaux et du stress au travail.

Considérant :

– les dispositions prescrites par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail et par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 sur la modernisation sociale ;
– les dispositions prescrites par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, par la circulaire de la direction des relations du travail n° 6 du 18 avril 2002 et par le décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008 ;
– les dispositions prescrites par le décret n° 2003-546 du 24 juin 2003 portant sur la mise en place de services de santé au travail et le rôle préventif des médecins du travail.

Pour organiser la prévention des risques psychosociaux dans les branches, secteurs professionnels et entreprises de l'économie sociale entrant dans le champ d'application du présent accord, les parties signataires veilleront à la mise en œuvre des dispositions prévues par les textes légaux et règlementaires européens et français précités. Ils s'appuieront également sur les dispositions de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail, du 2 juillet 2008, qui stipule que les entreprises doivent mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir, éliminer et, à défaut, réduire le risque de stress au travail.

Pour aller au-delà des dispositions générales et agir efficacement sur les situations professionnelles dans l'économie sociale sources de risques psychosociaux et de stress au travail, les parties signataires souhaitent promouvoir une politique de prévention des risques psychosociaux singulière aux branches, secteurs professionnels et entreprises de l'économie sociale relevant du champ d'application du présent accord, en incitant les négociations de branches et secteurs professionnels sur cette problématique, en encourageant le dialogue social dans les TPE et en menant des expérimentations territoriales.

À travers cet accord, les parties signataires souhaitent, également, réaffirmer leur engagement dans l'amélioration durable des conditions de travail et d'emploi dans leurs entreprises.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

## 2. **Champ d'application**

Le champ d'application de l'accord est le champ composé des activités des branches et secteurs professionnels fédérés par l'USGERES.

Ainsi, les dispositions du présent accord s'appliquent aux syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'USGERES.

(1) Article L. 4121-1 du code du travail indique que : « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Les annexes du présent accord donnent la liste des branches et secteurs professionnels, des syndicats, des entreprises et des organismes entrant dans le champ d'application de l'accord.

## 3. **Les risques psychosociaux**

### Article 3.1

*Définition des risques psychosociaux*

En référence à la définition (1) de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), les parties signataires du présent accord conviennent de retenir la définition suivante :

Dans l'entreprise, « les risques psychosociaux apparaissent lorsqu'il y a un déséquilibre et un dysfonctionnement dans le "système" constitué par l'individu et son environnement professionnel ».

Les risques psychosociaux, dont l'origine est multifactorielle, surviennent, entre autres, lorsqu'il y a un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques auxquelles un travailleur peut être exposé, dans le cadre de son activité professionnelle, et les moyens dont il dispose pour y faire face.

Les risques psychosociaux peuvent générer du stress dont les effets ne sont pas uniquement de nature psychologique. Ils peuvent affecter également la santé physique, le bien-être de la personne, tant en interne qu'en dehors de l'entreprise, et son aptitude professionnelle.

Les risques psychosociaux peuvent se manifester sous des formes multiples, et parfois conjuguées, comme notamment :

– le mal-être ;
– la dépression ;
– la perte d'estime de soi ;
– la violence envers autrui et soi-même ;
– les troubles du sommeil etc. ;
– les troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
– la souffrance au travail ;
– l'épuisement professionnel ;
– le stress au travail tel que défini dans l'ANI du 2 juillet 2008, à savoir :

« Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé. Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme un stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication. »

D'autres symptômes peuvent avoir pour origine une exposition à un risque psychosocial. Par exemple, la perception d'un manque de soutien dans son environnement professionnel. Ils seront pris en compte dans les travaux du comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord tel que défini à l'article 9.3.

### Article 3.2

*Les principales situations professionnelles susceptibles de générer des risques psychosociaux dans l'économie sociale*

Les signataires du présent accord conviennent d'identifier les contraintes organisationnelles dominantes pouvant générer des risques psychosociaux dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale.

Les principales situations professionnelles distinguées sont (liste non exhaustive, sans ordre préférentiel) :

– toutes les formes de contrats à durée déterminée ;
– le temps partiel subi ;
– les contraintes physiques ;
– les contacts « violents » avec le public ou les contacts avec des publics « difficiles » ainsi qu'au sein de l'entreprise ;
– les contraintes de rythme,
– la non-reconnaissance du travail réel (2).

(1) Source : Prévenir le stress et les RPS, ANACT, juin 2007 : le stress « survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes imposées par son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ».

(2) Définition du travail réel : l'activité, le travail réel est celui qui est effectué par les salariés pour atteindre l'objectif fixé. Il comprend notamment toutes les phases de préparation, l'adaptation à des variabilités, les opérations de réglage, d'entretien, de nettoyage, la charge de travail physique, la charge de travail mental, la coactivité etc. Le travail réel ne constitue pas une dérive du travail mais un complément nécessaire à l'obtention de l'objectif. Source ministère du travail.

Au regard de leur mission de prospection et d'observation, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, des branches et secteurs professionnels couverts par le présent accord, pourront compléter la liste ci-dessus.

L'identification de l'ensemble des facteurs pouvant engendrer des risques psychosociaux et des indicateurs de mesure des risques professionnels seront intégrés, notamment les restructurations et mutations professionnelles, tant en interne qu'en externe, aux travaux du comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord.

## 4. Les situations de travail pouvant générer des risques psychosociaux

Les parties signataires du présent accord considèrent que certaines situations de travail peuvent générer une forte exposition aux risques psychosociaux et au stress au travail et doivent, par conséquent, faire l'objet d'une attention particulière. Elles conviennent, également, que les risques psychosociaux peuvent affecter tous lieux de travail et tout travailleur, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de contrat ou de relation d'emploi.

Les situations de travail, présentant une menace d'exposition spécifique aux risques psychosociaux et au stress au travail, sont les suivantes (liste non exhaustive, sans ordre préférentiel) :

- les reconversions professionnelles (internes et externes), notamment pour les salariés âgés (plus de 50 ans) ;
- les situations de handicap ;
- les situations de précarité (intérim, emplois saisonniers, contrats aidés, temps partiel subi...) ;
- les situations d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les situations d'inaptitude reconnue par le médecin du travail ;
- les situations d'invalidité appréciées par le médecin conseil de la caisse primaire d'assurance maladie ;
- les situations de temps partiel thérapeutique ;
- les interruptions ou suspensions de contrat de travail ;
- les situations de travail à risque (isolement professionnel...).

Les signataires du présent accord s'accordent à rappeler, qu'au-delà de cette liste non exhaustive, l'ensemble des salariés est concerné par ces risques professionnels.

Compte tenu des spécificités des activités et de l'hétérogénéité des entreprises, des branches et des secteurs professionnels de l'économie sociale, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés des branches et secteurs professionnels couverts par le présent accord pourront recommander d'inclure, dans la liste, des situations de travail qui n'ont pas été visées par l'accord.

## 5. La démarche de sensibilisation et de formation aux risques psychosociaux

### Article 5.1

*Les actions d'information et de sensibilisation*

Les signataires du présent accord s'engagent à réaliser des outils et actions de communication (plaquettes, fiches techniques, guide d'utilisation du document unique...) propres à l'économie sociale sur les risques psychosociaux dont le stress au travail. Ces outils s'appuieront sur les bonnes pratiques repérées par les branches, les secteurs et les entreprises de l'économie sociale relevant du champ de l'accord.

Dans cet objectif, les travaux menés dans ce domaine feront l'objet de rapports écrits et seront mis à disposition des branches et secteurs professionnels, puis diffusés.

Des ressources (enquêtes, rapports nationaux, européens...) sur le thème des risques psychosociaux dont le stress au travail seront, en outre, mises à la disposition des entreprises.

Les parties signataires du présent accord s'engagent également à mettre en place une campagne nationale d'information sur les risques psychosociaux dont le stress au travail dans l'économie sociale. Cette campagne d'information, destinée aux employeurs et aux salariés concernés par le présent accord, aura pour objectifs de :

1. Évaluer les risques professionnels et établir des diagnostics.
2. Restituer, communiquer les résultats des diagnostics.
3. Identifier les conséquences des risques psychosociaux et du stress au travail sur la santé des salariés.
4. Identifier les conséquences des risques psychosociaux et du stress au travail sur l'entreprise.
5. Déterminer et préconiser des actions en matière d'information et de prévention de la santé au travail.
6. Sensibiliser à la responsabilité juridique et à la nécessité pratique d'évaluer les risques psychosociaux dont le stress au travail.
7. Améliorer la connaissance des postes de travail.
8. Promouvoir les bonnes pratiques.
9. Lister les outils existants qui permettent de lutter contre ces phénomènes.

10. Mettre en œuvre des actions visant à mieux anticiper et accompagner les mutations professionnelles, tant en interne qu'en externe.

En complément de ces actions et au regard de la réalité des entreprises des secteurs d'activité de l'économie sociale, il appartient aux organisations d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés des branches et secteurs professionnels, couverts par le présent accord, de définir les orientations complémentaires et les priorités en matière de sensibilisation sur les risques psychosociaux dont le stress au travail.

### Article 5.2

*Les mesures de formation à la prévention*

Les signataires du présent accord s'engagent à mettre en place des programmes de formation à destination des employeurs, des institutions représentatives du personnel (IRP) et des salariés.

Les efforts de formation seront axés sur trois publics prioritaires :

– les dirigeants, notamment dans les petites structures, les responsables des ressources humaines dans les entreprises plus importantes dans le cadre des obligations légales liées à la prévention des risques professionnels et la santé au travail, ainsi que les correspondants santé et travail des réseaux professionnels nationaux et territoriaux ;
– les institutions représentatives du personnel (CE, délégués du personnel, CHSCT) dans le cadre des prérogatives qui sont les leurs en matière de veille sur les risques liés à la sécurité et la santé des salariés ;
– les salariés, notamment les cadres, lors des formations d'adaptation au poste de travail.

Le comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord sera notamment chargé de produire un référentiel de formation sur le thème des risques psychosociaux et du stress au travail, en lien avec les experts de la santé et la prévention au travail.

## 6. **Les engagements des branches et secteurs professionnels**

### Article 6.1

*Les obligations de l'employeur relatives aux risques professionnels*

Dès qu'un risque psychosocial est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur.

Ces mesures peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes. Elles incluent, par exemple, (liste non exhaustive, sans ordre préférentiel) :

– des mesures visant à améliorer l'organisation, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes ainsi qu'à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail... ;
– l'inscription des risques psychosociaux dans le document unique ;
– l'information et la consultation des salariés et/ou leurs représentants ;
– la formation des acteurs de l'entreprise, en particulier, de l'encadrement et de la direction.

En vertu des articles L. 4121-1 à 5 (1) du Code du travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Cette obligation couvre également les risques psychosociaux dans la mesure où ils présentent un danger pour la santé et la sécurité des salariés.

Les dispositions du présent accord seront mises en œuvre sous la responsabilité de l'employeur, après information et consultation des instances représentatives du personnel (CE, CHSCT et DP) ou, en l'absence de celles-ci, après information des salariés.

(1) Article L. 4121-1 : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels ; 2° Des actions d'information et de formation, 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L. 4121-2 : L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : 1° Eviter les risques ; 2° Evaluer 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, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ; 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.

Article L. 4121-3 : « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. »

Article 6.2

*Le renforcement des missions d'information, de prospection et d'observation sur la santé et la prévention au travail propres à leur secteur d'activité*

Les signataires du présent accord demandent aux organisations d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés des branches et secteurs professionnels couverts par le présent accord de renforcer leurs missions d'information, de prospective et d'observation dans le domaine de la santé et prévention au travail et, notamment, sur les risques psychosociaux dont le stress au travail.

Pour ce faire, il leur est demandé de :

– réaliser des études dans le domaine de la santé et la prévention au travail et, particulièrement, sur les risques psychosociaux dont le stress au travail au sein de leur branche ou secteur professionnel en collaboration avec les acteurs institutionnels de la santé et prévention des risques professionnels (médecine du travail, INRS, ANACT, CNAM...) ;
– préconiser des actions préventives, en lien avec les employeurs et les IRP, pour lutter contre les risques psychosociaux dont le stress au travail ;
– mutualiser et diffuser les expériences ;
– relayer les travaux et actions mises en place par les acteurs institutionnels.

Les parties signataires de l'accord demandent, par ailleurs, aux branches et secteurs professionnels, relevant du présent accord, de réaliser des études nécessaires à l'analyse transversale de l'évolution de la santé et la prévention au travail abordant les problématiques liées aux risques psychosociaux et au stress au travail.

Pour ce faire, des collaborations et des échanges réguliers entre les branches et secteurs professionnels, relevant du champ d'application du présent accord, seront développés en liaison avec le comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord.

Les branches et secteurs professionnels s'engagent à communiquer leurs travaux aux employeurs, aux institutions représentatives du personnel (IRP) et aux salariés des secteurs concernés, sous des formes accessibles à tous.

Article 6.3

*L'ouverture de négociations collectives*

Les branches et secteurs professionnels ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que par un accord collectif prévoyant des dispositions au moins aussi favorables.

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés des branches et secteurs professionnels couverts par le présent accord doivent ouvrir, dans un délai maximum de deux ans après la conclusion du présent accord, des négociations complémentaires portant sur la santé et la prévention au travail et abordant les problématiques liées aux risques psychosociaux dont le stress au travail.

Ces négociations devront, notamment, prévoir les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues dans le présent accord.

## 7. **Les dispositions relatives au financement de la démarche de formation**

Article 7.1

*Financement des actions de formation visant à prévenir les risques psychosociaux*

Les parties signataires s'engagent à définir comme priorité commune les actions de formation visant à prévenir les risques psychosociaux dont le stress au travail dans l'économie sociale, compte tenu des orientations préalablement définies.

Pour ce faire, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord veillent à ce que leurs organisations professionnelles, adhérentes de branche ou de secteur professionnel, définissent par accord les conditions de financement permettant de garantir la mise en œuvre des actions de formation liées à la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail au sein des OPCA auxquelles ces dernières appartiennent ou entre plusieurs OPCA.

## 8. **Les autres partenariats techniques de la démarche de prévention**

Article 8.1

*Les parten1ariats avec les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels*

Les parties signataires du présent accord s'emploieront à développer des programmes de coopération techniques et des partenariats financiers avec les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels :

– au niveau national, avec :

  - l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles (INRS) ;
  - l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ;
  - la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) ;
  - l'Institut de veille sanitaire (InVS) ;
  - l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET) ;
  - l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) ;
  - la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui remplace la Cotorep ;
  - .../...
- au niveau régional, avec :
  - les caisses régionales d'assurances maladie (CRAM) ;
  - l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) ;
  - les comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP) ;
  - .../...

Article 8.2

*Les partenariats avec les organismes et institutions de prévoyance*

En matière de prévention de la santé au travail, les organismes et institutions de prévoyance sont particulièrement légitimes du fait de leur connaissance des entreprises, de leurs activités et de leurs métiers. Les signataires du présent accord s'emploieront à développer des partenariats avec les organismes et institutions de prévoyance proposant des services en matière d'information, de prévention santé au travail.

## 9. **La mise en œuvre de l'accord**

Article 9.1

*Les instances de pilotage et de mise en œuvre*

Les dispositions du présent accord seront mises en œuvre sous la responsabilité de l'employeur, après information et consultation des instances représentatives du personnel (CE, CHSCT et DP) ou, en l'absence de celles-ci, après information des salariés.

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel (IRP) :

Les très petites et petites entreprises dans l'économie sociale, en particulier celles qui comptent 10 salariés ou moins, se trouvent isolées dans leurs efforts de prévention.

Les parties signataires s'entendent sur la nécessité d'identifier des actions à mener et de prendre les mesures nécessaires afin de réduire les risques psychosociaux ainsi que de favoriser le dialogue social sur les questions de santé et de prévention des risques professionnels dans ces entreprises.

Pour ce faire, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés des branches et secteurs professionnels relevant du champ d'application du présent accord pourront mettre en place des instances de concertation paritaires sur la prévention et la santé au travail. Les branches et secteurs professionnels définiront, en particulier, les modalités de mise en œuvre de ces lieux de concertation dans les entreprises dépourvues d'IRP.

Article 9.2

*Le rôle des pôles d'observation territoriaux*
*« santé et prévention au travail »*

Les signataires du présent accord veilleront à la mise en place progressive de pôles d'observation territoriaux « santé et prévention au travail », organisés par les employeurs, sur la base géographique des délégations régionales de l'Usgeres.

Ces pôles auront, notamment, pour missions :

- la collecte et la diffusion de bonnes pratiques en cohérence avec le référentiel défini par le Comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord et d'innovations repérées dans les branches et les territoires ;
- la préconisation d'actions et d'outils ;
- la mise en œuvre de partenariats financiers avec les acteurs institutionnels régionaux de la prévention des risques professionnels ;
- la mise en œuvre opérationnelle des lieux de concertation paritaires sur la prévention et la santé au travail, dans les branches et secteurs professionnels où ils sont mis en place, sur les territoires, en articulation avec les dispositions négociées dans les branches.

Les travaux des pôles d'observation territoriaux « santé et prévention au travail » seront communiqués au Comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord.

Article 9.3

*Le suivi de l'accord*

Les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un Comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale qui veillera à la mise en œuvre des différentes dispositions prévues dans le présent accord et

définira les indicateurs de suivi des symptômes et les facteurs de risques psychosociaux. Le Comité veillera et recueillera les informations et les travaux émanant des branches et secteurs professionnels et des pôles d'observation territoriaux « santé et prévention au travail ».

Dans un délai de deux ans, le Comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord pourra ouvrir une concertation sur un projet d'avenant au présent accord relatif aux éléments ci-dessus.

Le Comité est composé paritairement. Chaque organisation syndicale désigne, par notification écrite, deux représentants (titulaire et suppléant), désignations qui devront être notifiées officiellement.

Il se réunit au moins une fois par an.

Il peut, autant que de besoin, faire notamment appel :

– aux membres des Comités de pilotage chargés de la mise en œuvre des pôles territoriaux « santé et prévention au travail » ;
– à des personnes qualifiées / des experts ;
– .../...

## 10. **Dispositions diverses**

### Article 10.1

*Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois suivant le délai réglementaire d'opposition.

Pour la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 (1) du code de l'action sociale et des familles.

Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche de l'aide à domicile.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et règlementaires indispensables à son application.

Durée de l'accord : le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 10.2

*Adhésion à l'accord*

#### Article 10.2.1 – Adhésion d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs de l'économie sociale. La demande d'adhésion devra être notifiée au comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale.

Conformément à l'article 2261-5 (2) du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, d'autre part, les organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires du présent accord.

#### Article 10.2.2 – Adhésion d'une organisation syndicale de salariés

Conformément à l'article 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire.

### Article 10.3

*Révision et dénonciation de l'accord*

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

(1) Article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles : « Les conventions collectives de travail, conventions d'entreprise ou d'établissement et accords de retraite applicables aux salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux à but non lucratif dont les dépenses de fonctionnement sont, en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, supportées, en tout ou partie, directement ou indirectement, soit par des personnes morales de droit public, soit par des organismes de sécurité sociale, ne prennent effet qu'après agrément donné par le ministre compétent après avis d'une commission où sont représentés des élus locaux et dans des conditions fixées par voie réglementaire. Ces conventions ou accords s'imposent aux autorités compétentes en matière de tarification, à l'exception des conventions collectives de travail et conventions d'entreprise ou d'établissement applicables au personnel des établissements assurant l'hébergement des personnes âgées et ayant signé un contrat pluriannuel mentionné à l'article L. 313-11 ou une convention pluriannuelle mentionnée à l'article L. 313-12. »

Les ministres chargés de la sécurité sociale et de l'action sociale établissent annuellement, avant le 1er mars de l'année en cours, un rapport relatif aux agréments des conventions et accords mentionnés à l'alinéa précédent, pour l'année écoulée, et aux orientations en matière d'agrément des accords pour l'année en cours. Ils fixent, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, les paramètres d'évolution de la masse salariale pour l'année en cours, liés notamment à la diversité des financeurs et aux modalités de prise en charge des personnes, qui sont opposables aux parties négociant les conventions susmentionnées.

(2) Article 2261-5 du Code du travail : Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9-10-11-13-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée, avec accusé de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 10.4

*Dépôt légal et demande d'extension*

Le présent accord fera l'objet de procédures de dépôt légal auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 31 juillet 2010.

**Pour les organisations d'employeurs :**

L'Usgeres (signé).

**Pour les organisations syndicales de salariés (signé) :**
La CFDT (signé) ;
La CFE-CGC (signé) ;
La CFTC (signé) ;
La CGT-FO (signé) ;
La CGT (pas signé).

# ANNEXE I

## COMPOSANTES DE L'USGERES

Organisations signataires de l'accord : Données relatives aux secteurs représentés par l'USGERES (NAF rév. 1, 2003).

| SECTEURS d'activité | NBRE d'entre-prises | NBRE de salariés | ORGANISATIONS membres de L'USGERES | CONVENTIONS collectives | ACTIVITÉS GÉRÉES |
|---|---|---|---|---|---|
| Aide, accompagnement, des soins et des services à domicile | 8 000 | 210 000 | UNADMR | CCN ADMR du 6/05/1970 | 85.3J Aide à domicile<br>85.3K Autres formes d'action sociale<br>85.1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile |
| | | | ADESSA A DOMICILE | CCN du 2/03/1970 (TISF) et CCN du 11/5/1983 (maintien et aide à domicile)<br>Protocole d'accord UNACSS de 1993 | |
| | | | UNA | | |
| | | | FNAAFP-CSF | | |
| Animation | 13 000 | 150 000 | CNEA | CCN Animation du 28/06/1988, étendue le 10/01/1989 (brochure n° 3246) | 55.2A Auberges de jeunesse et refuges<br>55.2E Autres hébergements touristiques<br>80.4D Autres enseignements<br>85.3G Crèches et garderie d'enfants<br>85.3K Autres formes d'activités sociales<br>91.3E Organisations associatives (n.c.a.)[1]<br>92.3D Gestion de salles de spectacles<br>92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel<br>92.5A Gestion des bibliothèques<br>92.5C Gestion du patrimoine culturel<br>92.5E Gestion du patrimoine naturel<br>92.6A Gestion d'installations sportives<br>92.6C Autres activités sportives<br>92.7C Autres activités récréatives |
| Centres sociaux et associations d'accueil de jeunes enfants | 5 000 | 80 000 | SNAECSO | CCN des Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4/06/1983, étendue le 22/06/1987 (brochure n° 3218) | 79.90Z Autres services de réservation et activités connexes<br>85.3G Crèches et garderie d'enfants<br>88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents<br>88.99B Action sociale sans hébergement n.c.a.<br>88.91A Accueil de jeunes enfants<br>90.04Z Gestion de salles de spectacles<br>91.3E Organisations associatives (n.c.a.)[1]<br>92.3D Gestion de salles de spectacles<br>94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire<br>93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs<br>94.12Z Activités des organisations professionnelles |
| Logement social PACT | 145 | 3 000 | Fédération des PACT | CCN Personnels PACT et ARIM du 21/10/1983, étendue le 13/12/1998 (brochure n° 3221) | 85.3K Autres formes d'action sociale |

| SECTEURS d'activité | NBRE d'entre-prises | NBRE de salariés | ORGANISATIONS membres de L'USGERES | CONVENTIONS collectives | ACTIVITÉS GÉRÉES |
|---|---|---|---|---|---|
| Missions locales PAIO | 600 | 8 000 | UNML – PAIO | CCN Missions locales et PAIO du 21/02/2001 étendue le 27/12/2001 (brochure n° 3304) | 85.3K Autres formes d'action sociale<br>91.3E Organisations associatives (n.c.a.)[1] |
| Mutualité | 4 321 | 73 895 | UGEM | CCN Mutualité du 31/01/2000 étendue le 17/08/2001 (brochure n° 3300) | 66.0G Assurance relevant du code de la mutualité<br>85.1C Pratique médicale<br>85.1E Pratique dentaire<br>85.1G Activités des auxiliaires médicaux |
| Radio diffusion | 700 | 2 850 | SNRL | CCN de la Radiodiffusion du 11/04/1996, étendue le 22/10/1996 (brochure n° 3285) | 92.2A Activités de radio |
| Régies de quartier | 140 | 2 500 | SNPERQ | Accord collectif du 22 mars 1999<br>Accord national du 15 septembre 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les régies de quartier | |
| Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP | 1 900 | 41 000 | CG-SCOP | | |
| Sport | 18 000 | 100 000 | COSMOS | CCN du 7/07/2005<br>(en cours d'extension) | 92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives |
| Golf dont 166 golfs associatifs | 552 | 7 000 | CNEA<br>U2C2F<br>GFGA | Accord du 17 juin 2005 sur le statut des entraîneurs et éducateurs du football<br>Protocole d'adhésion du 31 mai 2006 à la CCN des administratifs et assimilés du football<br>CCN Golf du 13/07/1998 étendue le 02/04/1999 (brochure n° 3283) | 92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives<br>92.6A Gestion d'installations sportives<br>92.6C Autres activités sportives |
| Atelier et chantier d'insertion (ACI) | 140 | 7 000 | SYNESI | Accord du 27 avril 2007 relatif au champ d'application des accords collectifs des ACI | 853K<br>913E |
| Tourisme social et familial | 1 530 | 40 000 | SATPS<br>UNODESC<br>CNEA | CCN Tourisme social et familial du 28/06/1979, étendue le 02/07/1980 (brochure n° 3151) | 55.2C Exploitations de terrains de camping<br>55.2E Autres hébergements touristiques<br>63.3Z Agences de voyages<br>74.1J Administrations d'entreprises<br>91.3E Organisations associatives (n.c.a.)[1] |

(1) n.c.a. : non classés ailleurs.

**Avenant n° 6 du 17 novembre 2010 à la convention collective Croix-Rouge française 2003**

Entre :

La Croix-Rouge française, 98, rue Didot, 75014 Paris,
D'une part,

Et

La Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux « CFDT » 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;
La Fédération CFTC santé et sociaux 10, rue de Leibnitz, 75018 Paris ;
La Fédération de la santé, de la médecine et de l'action sociale « CFE – CGC » 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;
La Fédération de la santé et de l'action sociale « CGT » Case 538, 93515 Montreuil Cedex ;
La Fédération des services publics et de santé « FO », 153-155, rue de Rome, 75017 Paris,
D'autre part,

L'annexe 8e partie de la convention collective est remplacée par le texte suivant :

## 1. Préambule

### 1.1. *Résumé*

La charte d'utilisation des moyens informatiques est destinée aux utilisateurs des ressources informatiques mises à disposition par la Croix-Rouge française. Cette charte définit les règles d'utilisation de ces ressources informatiques auxquelles ces utilisateurs doivent se conformer. Cette charte rappelle les responsabilités de chaque utilisateur et informe les utilisateurs des contrôles mis en place par la Croix-Rouge française pour garantir la sécurité et l'efficience de ses SI.

La charte est diffusée en annexe de la convention collective du personnel salarié de la Croix-Rouge française, afin que chaque salarié en ait connaissance. Elle est annexée aux contrats de prestation impliquant l'utilisation des ressources informatiques de la Croix-Rouge française. La charte sera remise à chaque salarié lors de son embauche (*cf.* article 1.10 de la convention collective).

### 1.2. *Règles de mise à jour*

Ce document doit être revu au minimum annuellement par la DSI. Il doit prendre en compte :
- les événements internes, notamment : modification des missions de la Croix-Rouge française, évolution de la structure, évolution de l'architecture technique ou applicative du système informatique ;
- les événements externes, notamment : changement de la législation, évolution de la politique contractuelle, nouvelles menaces ou nouveau enjeux, nouveau(x) partenaire(s) ;
- les améliorations identifiées dans le cadre des processus de contrôle et d'audit mis en œuvre.

En cas de modification, ce document sera revu par la commission paritaire de négociation conformément aux dispositions de l'article 1.10 de la convention collective.

### 1.3. *Support*

Le RSSI de la Croix-Rouge française peut être sollicité pour toute remarque ou toute question liée à la mise en œuvre des règles de sécurité décrites dans ce document.

## 2. Enjeux

Les ressources informatiques de la Croix-Rouge française constituent un outil de travail mis à disposition des utilisateurs afin d'exercer leurs missions confiées par la Croix-Rouge française. Le bon usage par les utilisateurs de ces ressources informatiques est essentiel à leur préservation.

Tout mauvais usage des ressources informatiques peut entraîner des conséquences graves pour la Croix-Rouge française, comme :
- la mise en cause de la responsabilité de la Croix-Rouge française. En cas d'utilisation illicite ou de dommages provoqués *via* ses ressources par un de ses salariés ou bénévoles, la Croix-Rouge française peut être considérée comme responsable et ses dirigeants poursuivis ;
- la perte de confidentialité. Une erreur dans le nom du destinataire d'un mail, la copie d'informations confidentielles sur des ressources non convenablement protégées, ou le vol d'un ordinateur portable et des informations qu'il contient sont quelques unes des menaces pouvant porter atteinte à la confidentialité des informations de la Croix-Rouge française ;
- l'atteinte à l'image et à la réputation de la Croix-Rouge française. Un message mal écrit, contenant des propos offensants, illicites ou inappropriés peuvent avoir un impact important sur l'image et la réputation de la Croix-Rouge française ;
- la perte d'efficacité. L'usage inapproprié des ressources comme l'accès à Internet ou la messagerie peut entraîner une perte d'efficacité des utilisateurs (nombre important de messages non pertinents à traiter, introduction d'un virus, saturation ou accès ralenti à Internet et à la messagerie...).

Cette charte vise à renforcer le niveau de sensibilisation et de responsabilité des utilisateurs au bon usage des ressources informatiques mises à leur disposition par la Croix-Rouge française. Elle définit, dans le respect des libertés individuelles et collectives :

– les droits et devoirs des utilisateurs en matière d'utilisation des ressources informatiques ;
– le cadre d'usage des ressources à titre professionnel (1) et les conditions associées à l'usage privé ;
– les moyens utilisés par la Croix-Rouge française pour assurer le contrôle d'accès et d'utilisation des ressources informatiques ;
– la conduite à tenir en cas d'incident lié aux SI.

Cette charte n'a pas pour objectif de couvrir l'exhaustivité des situations possibles. Elle n'a pas vocation à se substituer aux disposions légales et réglementaires. Elle précise les principes d'utilisation attendus des ressources informatiques.

## 3. **Champ d'application**

Ce document s'applique à l'ensemble des utilisateurs des ressources informatiques mises à disposition par la Croix-Rouge française.

On entend par ressources informatiques l'ensemble des matériels et outils informatiques (logiciels, applications, postes de travail, serveurs, supports de stockage...), les informations quel que soit leur support de stockage et les moyens de communication liés à l'information (téléphone, télécopie, systèmes de messagerie, Internet, Intranet, forums...).

On entend par utilisateurs tous les acteurs de la Croix-Rouge française comprenant les salariés de la Croix-Rouge française (CDI, CDD), les intérimaires, les stagiaires, les prestataires externes ainsi que les bénévoles, les adhérents, les élus et les nommés de la Croix-Rouge française.

Ce document ne s'applique pas aux bénéficiaires et usagers des services fournis par la Croix-Rouge française (patients, étudiants, enfants, personnes âgées...).

## 4. **Responsabilités**

Chaque utilisateur est responsable des ressources informatiques qu'il utilise et doit en assurer, à son niveau, la protection afin qu'ils demeurent disponibles, sécurisés et performants. Chaque utilisateur s'engage à respecter les principes et règles détaillés dans cette charte.

Les responsables hiérarchiques, les responsables de structures et les présidents de délégation doivent s'assurer de la connaissance et de l'application de cette charte dans leur périmètre. Ils doivent relayer cette charte et son contenu auprès des utilisateurs dans leur périmètre de responsabilité.

La charte est diffusée en annexe de la convention collective du personnel salarié de la Croix-Rouge française, afin que chaque salarié en ait connaissance. Elle est annexée aux contrats de prestation impliquant l'utilisation des ressources informatiques de la Croix-Rouge française. Le dossier du bénévole de la Croix-Rouge française fait référence à la charte, laquelle est mise à disposition des bénévoles *via* l'Intranet.

## 5. **Principes d'utilisation des ressources informatiques**

### 5.1. *Conditions générales*

#### 5.1.1. Autorisation d'accès

L'accès aux ressources informatiques de la Croix-Rouge française par un utilisateur est soumis à l'approbation de son responsable hiérarchique pour les salariés, de son président de délégation ou de son responsable d'activité pour les bénévoles ou du responsable de la mission confiée à un prestataire externe.

#### 5.1.2. Usage professionnel privé

Les ressources informatiques de la Croix-Rouge française sont mises à disposition des utilisateurs pour exercer leurs missions confiées par la Croix-Rouge française.

Un usage raisonnable des ressources de la Croix-Rouge française est toléré lorsqu'il s'inscrit dans le cadre des nécessités de la vie courante, et à condition que cet usage ne constitue pas une entrave à l'usage professionnel. L'utilisation à des fins privées des ressources informatiques mises à disposition par la Croix-Rouge française conduit l'utilisateur à assumer l'entière responsabilité pénale et civile de l'utilisation qu'il fera des ressources informatiques à des fins privées.

Les informations à usage privé doivent être marquées de manière explicite et non ambiguë par la dénomination « usage personnel » :

– les informations à usage privé doivent être stockées dans des espaces physiques ou virtuels nommés « usage personnel » ;

(1) Dans ce document, on entend par usage professionnel, l'ensemble des activités des salariés, bénévoles et prestataires exercées au nom et pour le compte de la Croix-Rouge française.

– tout message à usage privé doit comporter la mention « usage personnel » dans son objet ou être classé dans des dossiers nommés « usage personnel ».

Toute autre information sera considérée comme une information professionnelle.

### 5.1.3. Respect du cadre législatif national

#### 5.1.3.1. Informations proscrites ou contraires à la morale

Il est strictement interdit de stocker, émettre ou faire suivre sciemment des informations contraires à la morale et/ou proscrites par les lois en vigueur, notamment des informations :

– à caractère violent, pornographique ou susceptibles de porter atteinte à la dignité, à l'honneur ou à l'intégrité de la personne humaine, ainsi qu'à la protection des mineurs ;
– susceptibles d'encourager à la commission de crimes et délits, d'inciter à la consommation de substances illicites, à la discrimination, à la haine, ou à la violence ;
– faisant l'apologie de crimes contre l'humanité ;
– constitutives de harcèlements quels qu'ils soient ;
– à caractère diffamatoires, injurieux, vulgaires, obscènes, menaçants pour la vie privée d'autrui ;
– violant les règles et la législation en vigueur sur la propriété intellectuelle ; il est interdit à tout utilisateur de copier ou d'utiliser illicitement des logiciels ou informations protégés par une licence, des droits d'auteur ou tout droit de propriété.

#### 5.1.3.2. Protection des données à caractère personnel

Conformément à la loi du 2004-801 du 6 août 2004 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, la création, le traitement, le stockage et la diffusion de données à caractère personnel doivent être soumis à l'autorisation de la CNIL. Ces déclarations sont gérées exclusivement par le département juridique de la Croix-Rouge française.

### 5.1.4. Respect des législations étrangères

Les logiciels installés sur le poste de travail répondent au cadre d'utilisation fixée par la législation française. L'utilisateur doit donc prendre toutes les précautions utiles en cas de déplacement à l'étranger sur les droits d'utilisation des logiciels. Ces précautions concernent plus particulièrement l'usage des outils de chiffrement ou de signature électronique qui peut être réglementé dans des pays étrangers. Elles concernent également la navigation sur Internet, filtrées dans certains pays.

## 5.2. *Protection des équipements*

L'utilisateur est responsable de la protection des équipements mis à sa disposition par la Croix-Rouge française.

### 5.2.1. Équipements validés

Seuls les équipements fournis ou validés par la direction des systèmes d'information (DSI) ou le support informatique de proximité (1) peuvent être installés et connectés aux réseaux internes et postes de travail informatiques de la Croix-Rouge française.

### 5.2.2. Modification de la configuration

Afin de maintenir un niveau de sécurité approprié, l'utilisateur ne doit jamais modifier la configuration de son poste de travail informatique et des autres équipements mis à sa disposition par la Croix-Rouge française. En particulier, l'utilisateur ne doit pas :

– ajouter ou retirer un composant matériel (disque dur, carte réseau, etc.) non conforme aux directives de la direction des systèmes d'information (DSI) de la Croix-Rouge française ;
– désinstaller ou désactiver les logiciels et mécanismes de sécurité (logiciel antipollution, pare-feu, paramétrage des mots de passe, installation des correctifs de sécurité...) ;
– télécharger et installer des logiciels non validés par la Croix-Rouge française. L'installation de tout logiciel non validé doit faire l'objet d'une demande au support informatique de proximité. Celui-ci validera ou fera valider le composant logiciel (licences, impacts techniques sur la configuration, maintenance et support...) et l'installera ou le fera installer ;

En cas de possession d'un ordinateur portable fourni par la Croix-Rouge française, l'utilisateur doit se connecter régulièrement au réseau informatique de la Croix-Rouge française pour assurer la mise à jour régulière des dispositifs de sécurité du poste. Il est à noter que les ordinateurs portables mis à disposition par la Croix-Rouge française ne peuvent être utilisés par des personnes externes à la Croix-Rouge française.

(1) Dans ce document, on entend par support informatique de proximité :
– pour les utilisateurs du siège, le support informatique de la DSI ;
– pour les utilisateurs en établissements et structures en région, le responsable informatique régional (RIR), le responsable informatique départemental (RID) ou les personnes en charge de la maintenance des postes informatiques dans la structure.

#### 5.2.3. Protection physique

Afin de limiter le risque de vol ou de perte des équipements mis à sa disposition, l'utilisateur veille en particulier à :

– utiliser les moyens de protection disponibles pour garantir la protection des équipements « mobiles » (ordinateurs portables, assistants personnels, téléphones portables, etc.) et de leurs accessoires (clé USB, disque dur externe, batteries...) : utilisation d'un câble antivol, rangement dans un tiroir ou une armoire fermant à clé... ;
– ne pas laisser ses équipements sans surveillance dans des lieux dont l'accès n'est pas contrôlé ; l'utilisateur fait preuve d'une vigilance particulière dans les lieux publics et les transports en commun.

### 5.3. *Protection des informations*

L'utilisateur a la responsabilité de protéger les informations stockées sur les ressources informatiques mises à sa disposition (disque dur interne, ordinateur portable, disque dur externe, clé USB, CD ou DVD...). Il doit faire preuve de discernement et respecter les règles de classification et de protection des informations établies par la Croix-Rouge française.

#### 5.3.1. Droits d'accès

Les habilitations (compte et mot de passe) aux systèmes d'information (SI) de la Croix-Rouge française attribuées à chaque utilisateur sont strictement personnelles et ne peuvent pas être cédées, temporairement ou non, à un tiers, même à ses responsables hiérarchiques ou responsables de structure (sauf dans la situation particulière décrite dans le paragraphe 6.2.8.1).

L'utilisateur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour limiter les accès frauduleux aux moyens informatiques, et à ce titre, il doit notamment :

– veiller à la confidentialité des comptes utilisateurs ainsi que des codes, mots de passe, cartes, clefs ou tout autre dispositif de contrôle d'accès qui lui sont confiés à titre strictement personnel, en particulier en n'affichant pas ses mots de passe ;
– ne pas prêter, vendre ou céder les comptes utilisateurs, codes et autres dispositifs de contrôle d'accès ou en faire bénéficier un tiers ;
– verrouiller ou fermer toutes les sessions en cours sur son poste de travail informatique en cas d'absence, même momentanée ;
– s'assurer que les fichiers qu'il juge confidentiels ne soient pas accessibles à des tiers.

L'accès au poste de travail s'effectue à partir des seuls éléments d'identification et d'authentification communiqués par la Croix-Rouge française.

L'utilisateur ne doit pas utiliser ou tenter d'utiliser des ressources informatiques pour lesquelles il n'a pas reçu de droits d'accès. Les utilisateurs ne doivent pas utiliser une fausse identité ou masquer leur véritable identité.

#### 5.3.2. Protection des documents

L'utilisateur doit favoriser tous les comportements visant à assurer le niveau de sécurité correspondant à la sensibilité des informations et des ressources utilisées et, en particulier :

– limiter le recours à des supports amovibles (disque dur, clé USB...) et à des équipements nomades (ordinateur portable, téléphone mobile, PDA, BlackBerry...) ; le cas échéant, les protéger physiquement (coffre) ou utiliser les dispositifs de chiffrement des données sensibles stockées sur ces supports ;
– faire des sauvegardes régulières de ses données locales sur son poste de travail ; ces sauvegardes doivent elles-mêmes respecter les règles permettant d'assurer la confidentialité des données concernées ;
– détruire les données qui ne sont plus nécessaires ;
– vider régulièrement la corbeille virtuelle et les répertoires temporaires du poste de travail : corbeille du poste de travail, historique de navigation Internet, Cookies Internet...
– gérer les impressions selon leur sensibilité et récupérer les documents sensibles sur les imprimantes, fax et copieurs.

### 5.4. *Utilisation des moyens de communication*

Les contenus fournis *via* Internet sont rarement garantis quant à leur qualité, leur statut légal ou leur droit d'usage à titre professionnel. L'utilisateur doit faire preuve de la plus grande vigilance pour ce qui concerne la confidentialité, l'intégrité et la fiabilité des éléments envoyés, reçus ou consultés sur Internet.

#### 5.4.1. Conditions d'accès

L'accès aux moyens de communication électronique depuis le réseau interne de la Croix-Rouge française s'effectue exclusivement avec les moyens mis à disposition par la Croix-Rouge française. La connexion de tout autre moyen d'accès externe (tel que modem, point d'accès Wifi, passerelle de réseau extérieur...) sur le réseau interne de la Croix-Rouge française est interdite.

Les accès à Internet et à la messagerie requièrent une authentification de l'utilisateur. Les moyens d'authentification (mot de passe, code confidentiel...) sont strictement personnels et l'utilisateur est responsable de leur confidentialité.

### 5.4.2. Messagerie électronique

Comme précisé dans la partie « Usage professionnel et privé », les messages à titre privé doivent être explicitement distincts. Un message sera considéré à usage personnel :

– si son objet contient la mention « usage personnel » ;
– ou s'il est stocké dans un répertoire physique ou virtuel nommé « usage personnel ».

L'appréciation du caractère « usage personnel » d'un message relève de la responsabilité de l'utilisateur.

Lors de l'envoi d'un message « usage personnel », l'utilisateur doit s'assurer que le contenu du message ne peut induire en erreur le destinataire sur la nature personnelle de la communication. L'utilisateur ne devra pas utiliser sa signature professionnelle. Pour rappel, les salariés veilleront au contenu afin de respecter leur obligation de loyauté envers leur employeur.

Il est rappelé que pour les messages non sécurisés par des moyens de chiffrement spécifiques, la sécurité offerte par la messagerie électronique sur Internet est comparable à celui de l'envoi d'une carte postale. Tout le monde peut la lire et son délai d'acheminement, pas plus que sa réception, ne sont garantis.

L'émetteur d'un message professionnel doit donc faire preuve de discernement et protéger les informations non publiques envoyées par messagerie en se référant aux règles de classification et de protection établies par la Croix-Rouge française. Par ailleurs, l'utilisateur ne doit pas :

– envoyer des messages dont le contenu peut porter atteinte à l'image ou à la réputation de la Croix-Rouge française, en particulier lors d'échanges avec les partenaires ou les donateurs ;
– envoyer ou faire suivre des messages non sollicité (spam ou pourriels (1)), de message contenant des informations illicites ou offensantes, ou encore de message de type « chaîne » ;
– mettre en œuvre, sans validation par la Croix-Rouge française, des fonctions d'envoi ou de redirection automatique des messages lui étant destinés vers une adresse de messagerie externe à la Croix-Rouge française ;
– modifier un message émanant d'un tiers sans l'indiquer avant de le rediffuser ;
– prendre connaissance d'informations pour lesquelles il ne bénéficie pas du droit d'accès. Ces dispositions s'appliquent plus particulièrement aux courriers électroniques dont l'utilisateur n'est ni destinataire directement ni en copie.

L'envoi de messages à l'ensemble des utilisateurs de la Croix-Rouge française ou d'un établissement est en principe interdit, sauf autorisation expresse. La procédure d'autorisation doit être définie dans le cadre du règlement intérieur de chaque établissement.

L'utilisateur fait preuve de vigilance à l'égard des messages qu'il reçoit. À ce titre, l'utilisateur ne doit pas :

– ouvrir les messages dont l'origine, l'objet ou le contenu est douteux ;
– enregistrer et exécuter les pièces jointes suspectes ;
– prendre de décision importante à la seule vue d'un message électronique. En cas de doute, il contacte l'émetteur du message ou, à défaut, le support informatique de proximité pour s'assurer de l'authenticité et de la véracité des informations reçues.

L'inscription sur des listes de diffusion externes d'une adresse de messagerie Croix-Rouge française est réservée à un usage strictement professionnel. Lors de l'inscription, l'utilisateur doit systématiquement vérifier qu'il existe une procédure de désabonnement.

### 5.4.3. Navigation

Un usage raisonnable de l'accès à Internet est admis lorsqu'il s'inscrit dans le cadre des nécessités de la vie courante, et à condition que cet usage ne constitue pas une entrave à l'usage professionnel.

L'utilisateur doit exercer une vigilance toute particulière lors de la navigation sur Internet ; il lui est notamment interdit de :

– visualiser, télécharger, transmettre ou conserver des contenus illicites (*cf.* paragraphe 5.1.3) ou attentatoires à l'image de la Croix-Rouge française ; en cas d'accès accidentel à un site Internet illégal ou non autorisé par la Croix-Rouge française, l'utilisateur doit se déconnecter immédiatement de ce site ;
– communiquer son identifiant personnel sur des sites Internet consultés ;
– communiquer ses coordonnées, en particulier son adresse électronique, sur des sites sans rapport avec son activité professionnelle ou dont l'image est incompatible avec celle de la Croix-Rouge française.

Toute ouverture d'un outil de communication en ligne (forum professionnel ou d'une communauté ou d'un site Internet) par un utilisateur en tant que représentant de la Croix-Rouge française ou d'une de ses entités nécessite l'autorisation de la hiérarchie ainsi que la consultation préalable de la direction de la communication et du développement des ressources (DCDR) de la Croix-Rouge française.

(1) Le spam ou pourriel, désigne une communication électronique, notamment du courrier électronique non sollicité par les destinataires, expédié en masse à des fins publicitaires ou malhonnêtes.

La participation à des forums, blogs, groupes de discussions ou à des réseaux sociaux à titre professionnel, en tant que représentant de la Croix-Rouge française est subordonnée aux mêmes conditions.

Lors de l'utilisation de ces outils de communication en ligne, l'utilisateur veillera, en tant que représentant de la Croix-Rouge française, à respecter le droit de la presse, le secret professionnel, le respect de la vie privée, notamment en cas de publication de photo, et respectera les orientations et consignes internes de la Croix-Rouge française.

L'utilisateur représentant la Croix-Rouge française ne doit pas porter atteinte à l'image de la Croix-Rouge française, notamment dans le cadre d'interventions sur des forums ou des espaces de discussion assimilés (blogs, messagerie instantanée, etc.).

Il est rappelé toutefois qu'il agit au nom de la Croix-Rouge française et qu'il doit veiller, à ce titre, à ne pas porter atteinte aux intérêts de cette dernière. Il lui appartient en cas de doute de consulter préalablement la direction de la communication et du développement des ressources (DCDR) de la Croix-Rouge française.

Dans le cadre de l'usage de messagerie instantanée à titre privé ou de la participation à des forums, blogs, groupes de discussions ou à des réseaux sociaux à titre privé, l'utilisateur aura recours obligatoirement à une adresse de messagerie privée. Il veillera à ce que le contenu des messages ne permette aucune confusion laissant à penser qu'il s'exprime au nom de la Croix-Rouge française ou que le message est rédigé dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. En particulier, il n'utilisera pas les emblèmes et logos de la Croix-Rouge française.

Cette disposition ne libère pas l'utilisateur de son devoir de réserve et de discrétion.

## 6. **Contrôle et collecte d'informations**

Afin de garantir le bon fonctionnement technique et la sécurité de ses systèmes d'information, et de préserver ses intérêts, la Croix-Rouge française se réserve le droit de limiter, d'analyser et de contrôler les traces d'utilisation des ressources matérielles et logicielles, ainsi que des échanges, quelles que soient leur nature ou leur objet, effectués *via* ses systèmes d'information.

Dans ce cadre, la Croix-Rouge française utilise notamment des journaux conservant les traces de certaines actions des utilisateurs.

Les actions de contrôle et d'analyse mis en œuvre par la Croix-Rouge française sont réalisées en cas de détection de comportement anormal ou dans les cas spécifiques prévus par la loi. Elles n'ont pas vocation à surveiller de façon systématique l'activité de chaque utilisateur.

Ces actions de contrôle et d'analyse sont réalisés exclusivement par les administrateurs informatiques dans le respect de la législation applicable, et notamment de la loi Informatique et libertés. Les administrateurs informatiques sont tenus à la confidentialité des informations qu'ils pourraient être amenés à connaître à cette occasion.

### 6.1. *Filtrage et restrictions*

Des moyens techniques de filtrage des accès à Internet restreignent les possibilités de navigation sur Internet. Les principes de la Croix-Rouge française ainsi que le cadre réglementaire guident les restrictions fixées. La mise en œuvre de ces filtres ne dégage pas l'utilisateur de ses responsabilités.

La messagerie est soumise à des restrictions techniques qui portent sur les volumes des fichiers transmis ou sur les extensions de certains fichiers.

L'accès à Internet et à la messagerie sont soumis aux contrôles antivirus qui peuvent, par mesure de sécurité, restreindre l'accès à un site, supprimer des pièces jointes ou vider des messages de leur contenu.

Ces dispositions sont indispensables à la sécurité des accès externes. La Croix-Rouge française ne pourra être tenue pour responsable de la perte des données suite à ces contrôles ainsi que des conséquences qui s'en suivent.

### 6.2. *Dispositifs de contrôle*

#### 6.2.1. Dispositifs spécifiques à la messagerie électronique

Les informations enregistrées dans les journaux pour chaque message électronique sont :
– émetteur du message ;
– destinataire du message ;
– date et heure de traitement du message.

En complément, des sauvegardes complètes des boîtes aux lettres sont effectuées de façon à pouvoir réaliser un retour en arrière en cas d'incident.

La durée de conservation des journaux est d'un an.

La Croix-Rouge française procède à la lecture de l'enveloppe de certains messages (date, heure, émetteur, destinataire, objet, etc.). Si l'objet du message n'est pas marqué comme étant un message à usage personnel, et en cas de non-respect par l'utilisateur des dispositions générales présentées au chapitre 5.1, le contenu du message pourra être consulté.

#### 6.2.2. Dispositifs spécifiques à l'utilisation de l'Internet

Les informations enregistrées dans les journaux pour chaque accès à Internet sont :

– adresse des sites consultés (URL) ;
– identifiant utilisé pour la connexion ;
– type de flux (HTTP, FTP...) ;
– volume des données reçues et transmises.

La durée de conservation des journaux est d'un an.

La Croix-Rouge française s'interdit toute utilisation de ces informations pour un contrôle des sites Internet consultés par les représentants du personnel et les représentants syndicaux dans le cadre des activités liées à leur mandat.

#### 6.2.3. Dispositifs spécifiques à l'accès aux ressources partagées

Les informations enregistrées dans les journaux pour chaque accès aux ressources partagées (lecteurs réseaux) sont :
– date et heure de la connexion ;
– identifiant utilisé pour la connexion ;
– profil associé à la connexion (privilèges attribués).

La durée de conservation des journaux est de trois mois maximum.

Il pourra être procédé à la lecture du contenu des fichiers non personnels. Dans ce cas, la Croix-Rouge française pourra informer par écrit l'utilisateur dont les données ont été consultées.

#### 6.2.4. Dispositifs spécifiques aux postes de travail

Les informations enregistrées dans les journaux au niveau des postes de travail sont :
– détail des connexions sur le poste de travail : identifiant des connexions réussies et refusées ;
– détail des « erreurs système » recensées sur les postes de travail ;
– détail des incidents recensés par les logiciels antipollution sur le poste de travail ;
– détail des incidents recensés par le pare-feu personnel, pour les postes de travail qui en sont munis : flux bloqués, non-conformités détectées, etc.

La durée de conservation des journaux est de trois mois maximum.

Il pourra être procédé à la lecture du contenu des fichiers non personnels. Dans ce cas, la Croix-Rouge française pourra informer par écrit l'utilisateur dont les données ont été consultées.

#### 6.2.5. Dispositifs spécifiques à l'accès distant aux SI

Les informations enregistrées dans les journaux pour chaque connexion aux systèmes d'information de la Croix-Rouge française depuis l'extérieur sont :
– date et heure de début et de fin de connexion ;
– applications consultées ;
– identifiant utilisé pour la connexion ;
– volumes de données transmis.

La durée de conservation des journaux est de six mois maximum.

#### 6.2.6. Dispositifs spécifiques aux applications à accès contrôlé

Les informations enregistrées dans les journaux au niveau des applications dépendent des exigences légales et réglementaires s'appliquant à chaque application.

Par défaut, les informations suivantes sont enregistrées :
– identification de l'utilisateur et, le cas échéant, son profil d'accès ;
– date et heure de la connexion.

La durée de conservation des journaux est par défaut de trois mois.

Pour les applications n'implémentant pas ces règles par défaut, le détail des informations enregistrées, leur finalité et la durée de conservation des journaux sera communiqué aux utilisateurs de l'application.

#### 6.2.7. Dispositifs spécifiques à la téléphonie fixe

Les informations enregistrées dans les journaux au niveau des infrastructures téléphoniques internes (autocommutateur téléphonique, téléphonie sur IP) ou transmises par l'opérateur auprès duquel la Croix-Rouge française est client sont :
– numéro de téléphone appelé (1), service utilisé, opérateur appelé, destination de l'appel (appel local, départemental, national, international, numéro surtaxé) ;
– durée, date et heure de début et de fin de l'appel, éléments de facturation (nombre de taxes, volume et nature des données échangées à l'exclusion du contenu de celles-ci et coût du service utilisé).

(1) Les numéros appelés y sont tronqués de leurs quatre derniers chiffres.

La durée de conservation est d'un an maximum courant à la date de l'exigibilité des sommes dues en paiement des prestations de services téléphoniques.

La liste détaillée des communications établie à partir d'un poste particulier peut être éditée. Une telle liste ne peut être fournie que sur demande explicite et motivée (utilisation manifestement anormale du téléphone) du responsable hiérarchique, de structure ou de mission de l'intéressé. Ce dernier devra pouvoir avoir accès à cette liste et fournir ses explications à son responsable.

La Croix-Rouge française s'interdit tout usage des informations issues de l'utilisation des services de téléphonie pour un contrôle des appels émis et reçus par les représentants du personnel et les représentants syndicaux dans le cadre de leur mandat.

#### 6.2.8. Accès aux postes de travail, aux fichiers et à la messagerie de l'utilisateur

##### 6.2.8.1. Absence de l'utilisateur

En cas de refus ou d'incapacité d'un utilisateur à communiquer des informations nécessaires à la poursuite de l'activité de la Croix-Rouge française, et si ces informations ne sont pas accessibles par d'autres moyens, ses responsables hiérarchiques, de structure ou de mission, peuvent demander au support informatique de proximité l'accès aux ressources nécessaires à la poursuite de l'activité de la Croix-Rouge française. Ces demandes à caractère exceptionnel doivent être argumentées et formalisées par le demandeur.

Dans ce cas, la Croix-Rouge française s'interdit d'accéder aux informations à usage personnel de l'utilisateur, telles que définies dans le paragraphe 5.1.2.

##### 6.2.8.2. Départ de l'utilisateur

Lors du départ d'un utilisateur de la Croix-Rouge française, les modalités de fermeture de ses comptes sont les suivantes :

- le responsable hiérarchique, de structure ou de mission de l'utilisateur demande au support informatique de proximité la fermeture des comptes de l'utilisateur en indiquant la date souhaitée de fermeture ;
- le responsable de l'utilisateur communique cette date de fermeture des comptes à l'utilisateur ;
- le responsable hiérarchique, de structure ou de mission, peut demander à l'utilisateur de lui communiquer avant son départ les informations en sa possession qui sont nécessaires à la poursuite de l'activité de la Croix-Rouge française. En cas de refus ou d'incapacité de l'utilisateur de communiquer ces informations, et à condition que ces informations ne puissent être accédées par d'autres moyens, le responsable hiérarchique, de structure ou de mission, peut demander au support informatique de proximité la mise à disposition de ces informations après son départ. Ces demandes à caractère exceptionnel doivent être argumentées et formalisées par le demandeur.

Dans ce cas, la Croix-Rouge française s'interdit d'accéder aux informations à usage personnel de l'utilisateur, telles que définies dans le paragraphe 5.1.2. Il est cependant recommandé à l'utilisateur de supprimer ses informations personnelles avant la date de fermeture de ses comptes. Le compte sera supprimé après récupération des documents et messages électroniques.

#### 6.2.9. Accès aux informations à usage personnel

La Croix-Rouge française se réserve le droit d'autoriser l'accès aux informations à usage personnel en cas :

- de péril imminent menaçant les intérêts de la Croix-Rouge française ;
- de demande qualifiée des autorités compétentes de la justice ou de la police.

L'accès à ces informations se fera dans le principe de proportionnalité et dans le respect des lois, en particulier dans le respect du secret des correspondances et de la vie privée.

Hors de ces cas, tout accès au contenu d'un fichier, d'un répertoire ou d'un message explicitement marqué comme à usage personnel devra être effectué en présence de l'utilisateur ou après l'avoir invité à être présent.

### 6.3. *Blocage des accès*

Dans le cas d'utilisations illégales ou non autorisées ou remettant en cause le bon fonctionnement des SI, la sécurité des SI ou les intérêts de la Croix-Rouge française, la DSI ou le support informatique de proximité pourra mettre en œuvre les actions de protection adaptées et/ou de correction nécessaires jusqu'au retour à la normale, et informer la hiérarchie.

Les habilitations de l'utilisateur aux ressources informatiques peuvent être modifiées ou retirées à tout moment par la Croix-Rouge française.

Par mesures techniques ou administratives, les accès à Internet et à la messagerie pourront être suspendus, restreints ou supprimés, individuellement ou collectivement quand cela sera nécessaire, notamment pour le maintien de la bonne marche ou de l'intégrité des SI de la Croix-Rouge française.

Ces dispositions pourront être prises sans information préalable des utilisateurs.

### 7. **Comportement en cas d'incident**

#### 7.1. *Vol ou perte d'une ressource*

En cas de vol ou perte d'équipement informatique (poste de travail, support amovible...) fourni par la Croix-Rouge française, l'utilisateur doit :

1. Informer son responsable hiérarchique, de structure ou de mission et le support informatique de proximité et leur communiquer :
   - les circonstances de la perte ou du vol, pour permettre à la Croix-Rouge française de décider de l'opportunité de porter plainte au nom de la Croix-Rouge française ; l'utilisateur ne doit pas porter plainte en son nom ; seule une personne habilitée peut porter plainte au nom de la Croix-Rouge française ;
   - l'inventaire des données qui étaient présentes sur le matériel avec leur niveau de sensibilité et leur niveau de protection au moment de la perte ou du vol.
2. Le support informatique de proximité communiquera ces informations au RSSI.

#### 7.2. *Infection ou intrusion sur le poste de travail*

En cas de suspicion ou de constatation d'événements pouvant porter atteinte à la sécurité des SI de la Croix-Rouge française (par exemple, une intrusion ou une infection par un code malicieux sur le poste de travail ou sur des ressources informatiques), l'utilisateur ne doit pas tenter de résoudre lui-même l'incident. L'utilisateur doit :

- isoler le matériel en le déconnectant de tout réseau et en particulier de celui de la Croix-Rouge française ;
- prévenir le support informatique de proximité qui prendra les dispositions nécessaires pour confiner et traiter l'incident.

Une infection par un code malicieux (virus, vers, spywares, chevaux de Troie, bombes logiques, ...) ou une intrusion sur le poste de travail peut se traduire par un comportement anormal du matériel ou des alertes des dispositifs de sécurité (logiciel antipollution, pare-feu personnel...).

#### 7.3. *Dysfonctionnement de l'équipement*

En cas de dysfonctionnement du matériel ou de non-respect des exigences précitées, une reconfiguration du système pourra être décidée. Le cas échéant :

- le support informatique de proximité réinitialisera l'équipement avec sa configuration initiale standard ;
- le support informatique de proximité ne restaurera pas les données marquées « usage personnel » ; la Croix-Rouge française ne pourra être tenue pour responsable de la perte ou de l'altération des données marquées « usage personnel » ainsi que des conséquences qui s'en suivent.

Fait le 17 novembre 2010.

La Croix-Rouge francaise (signé) ;
La Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT (signé);
La Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et sociaux CFTC (signé) ;
La Fédération de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC (signé);
La Fédération de la santé et de l'action sociale CGT (pas signé) ;
La Fédération des services publics et de santé FO (signé).

## Avenant n° 7 du 17 novembre 2010 à la convention collective Croix-Rouge française 2003

Entre :

La Croix-Rouge française, 98, rue Didot, 75014 Paris,

D'une part,

Et

La Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;
La Fédération CFTC santé et sociaux, 10, rue de Leibnitz, 75018 Paris ;
La Fédération de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE - CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;
La Fédération de la santé et de l'action sociale CGT, Case 538, 93515 Montreuil Cedex ;
La Fédération des services publics et de santé FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris,

D'autre part.

### Article unique

L'article 6.4.6 est modifié comme suit :

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi et la convention collective.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés annuels que les salariés à temps complet.

Les salariés à temps partiel bénéficient au cours de leur carrière au sein de l'établissement de droits identiques à ceux des salariés à temps complet, tant en matière d'évolution de carrière que de formation professionnelle.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées (temps partiel annualisé) résultant de la répartition des horaires de travail ou s'écoulant entre deux périodes travaillées, sont prise en compte en totalité.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet au sein de l'établissement ou de l'association et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur famille professionnelle.

En cas de création ou de vacance de poste au sein de l'établissement, les salariés à temps partiel seront obligatoirement informés par panneau d'affichage et par planning individuel et collectif de la possibilité d'augmenter leur temps de travail ou d'accéder à un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent dès lors que l'emploi est compatible.

La liste des emplois disponibles au sein de l'établissement doit être portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage et être inscrite obligatoirement sur le carrefour de l'emploi.

En cas de refus ou de pluralité de candidatures de salariés à temps partiel sur le même emploi, l'employeur devra communiquer au comité d'établissement ou au conseil d'établissement conventionnel ou à défaut, aux délégués du personnel, les éléments objectifs – tels que ancienneté du salarié, niveau de compétences... – sur lesquels il s'est appuyé pour arrêter son choix.

Fait à Paris, le 17 novembre 2010.

La Croix-Rouge francaise (signé) ;
La Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT (signé) ;
La Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et sociaux CFTC (signé) ;
La Fédération de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC (pas signé) ;
La Fédération de la santé et de l'action sociale CGT (pas signé) ;
La Fédération des services publics et de santé FO (signé).

## Avenant n° 8 du 17 novembre 2010 à la convention collective Croix-Rouge française 2003

Entre :

La Croix-Rouge française, 98, rue Didot, 75014 Paris,

D'une part,

Et

La Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La Fédération CFTC santé et sociaux, 10, rue de Leibnitz, 75018 Paris ;

La Fédération de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE - CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;

La Fédération de la santé et de l'action sociale CGT, Case 538, 93515 Montreuil Cedex ;

La Fédération des services publics et de santé FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris,

D'autre part.

### Article unique

L'article 7.1.3 est modifié comme suit :

Au congé principal du 1er mai au 31 octobre (soit les 24 premiers jours ouvrables du congé), s'ajoutent en cas de fractionnement :

– 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année, est au moins égale à 6 jours ouvrables ;
– 1 jour ouvrable lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Le congé principal doit comporter une fraction continue de 18 jours ouvrables.

Il peut être toutefois dérogé individuellement à la durée maximale de 24 jours ouvrables de congés, pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières. Cette dérogation nécessite au préalable l'accord de l'employeur.

L'employeur informera les membres du comité d'établissement ou du conseil d'établissement conventionnel ou, à défaut, les délégués du personnel, des modalités de mise en œuvre du congé de fractionnement au sein de l'établissement.

En cas d'impossibilité d'accepter les jours de congés ouvrant droit aux jours de congés de fractionnement en raison des nécessités de service, l'employeur devra communiquer au comité d'établissement ou au conseil d'établissement conventionnel, ou à défaut aux délégués du personnel, les éléments objectifs sur lequel il s'est appuyé pour arrêter sa décision.

Fait à Paris, le 17 novembre 2010.

La Croix-Rouge francaise (signé) ;
La Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT (signé) ;
La Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et sociaux CFTC (pas signé) ;
La Fédération de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC (pas signé) ;
La Fédération de la santé et de l'action sociale CGT (pas signé) ;
La Fédération des services publics et de santé FO (pas signé).

**Avenant n° 9 du 14 décembre 2010**
**à la convention collective Croix-Rouge française 2003**

Entre :
La Croix-Rouge française, 98, rue Didot, 75014 Paris,

D'une part,

Et

La Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;
La Fédération CFTC santé et sociaux, 10, rue de Leibnitz, 75018 Paris ;
La Fédération de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE - CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;
La Fédération de la santé et de l'action sociale CGT, Case 538, 93515 Montreuil Cedex ;
La Fédération des services publics et de santé FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris,

D'autre part.

Préambule :
Le déclenchement de la prime ASG est conditionné à l'accord préalable de la tutelle (le financeur) de l'établissement qui fixe le nombre de postes pouvant en bénéficier.
Les articles suivants en définissent le cadre.

Article 1er

Il est créé un article 4.2.6 « Prime assistant de soins en gérontologie ».

Article 2

Les aides-soignants et aides médico-psychologiques, détenteurs d'une attestation de suivi de l'intégralité de la formation spécifique à la fonction d'assistant de soins en gérontologie et qui assurent des fonctions d'assistant de soins en gérontologie dans une unité cognitivo-comportementale, une unité d'hébergement renforcée, un pôle d'activités et de soins adaptés ou dans une équipe spécialisée pour la prise en charge des patients atteints de la maladie d'Alzheimer d'un service de soins infirmiers à domicile, bénéficient d'une prime mensuelle égale à 90 euros bruts pour un temps plein.
Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps consacré à l'exercice de la fonction d'assistant de soins en gérontologie quand le bénéficiaire exerce cette fonction pour une durée inférieure au temps plein.

Article 3

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévus par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.
L'obtention de l'agrément est une condition substantielle de l'entrée en vigueur du présent accord.
Le présent avenant prendra effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 14 décembre 2010.

La Croix-Rouge francaise (signé);
La Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT (signé) ;
La Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et sociaux CFTC (pas signé) ;
La Fédération de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE - CGC (pas signé) ;
La Fédération de la santé et de l'action sociale CGT (pas signé) ;
La Fédération des services publics et de santé FO (pas signé).