ACCORD SUR L'ÉVALUATION ET LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX RISQUES PSYCHO-SOCIAUX AU TRAVAIL.

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Accord conclu entre la société France Télécom SA, dont le siège social est situé 6 place d'Alleray, 75505 Paris Cedex 15, et les sociétés françaises, dont la liste est annexée au présent accord, représentées par, Olivier Barberot en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe,

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe

- pour la CFDT M ou ~~Mme~~ Pierre DUBOIS dûment mandaté(e)
- pour la CFE-CGC M ou Mme Morille Pierre dûment mandaté(e)
- pour la CFTC M ~~ou Mme~~ DIOCHET Patrice dûment mandaté(e)
- pour la CGT M ou Mme ..... dûment mandaté(e)
- pour FO M ou Mme ..... dûment mandaté(e)
- pour SUD M ou Mme PERNOT Christine dûment mandaté(e)

d'autre part.

PRÉAMBULE 4

CHAPITRE I – DEFINITION DU STRESS AU TRAVAIL 6

CHAPITRE II – RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR. 6

CHAPITRE III – AMBITION ET PREMIERS OBJECTIFS DU GROUPE 7

CHAPITRE IV – METHODOLOGIE D'EVALUATION ET DE PREVENTION DES RISQUES LIES AU STRESS PROFESSIONNEL 7

Article 4.1 – Evaluation et prévention au niveau du Groupe 7
Article 4.1.1 – Création d'un Comité National de Prévention du Stress 7
Article 4.1.2 – Réalisation d'une évaluation périodique pour un diagnostic partagé. 8
Article 4.1.3 – Mise en place d'indicateurs de suivi 9
Article 4.1.4 – Plan d'actions Groupe 9

Article 4.2 – Evaluation et prévention au niveau de chaque entité du Groupe 10
Article 4.2.1 – Méthodologie d'évaluation 10
Article 4.2.2 – Indicateurs 11
Article 4.2.3 - Plans d'actions locaux 11

CHAPITRE V - MOBILISER ET COORDONNER L'ACTION DE TOUS LES ACTEURS DU GROUPE 11

Article 5.1 – La direction du Groupe 11

Article 5.2 – La ligne managériale dans son ensemble 11

Article 5.3 - Les acteurs de la prévention 12
Article 5.3.1 - Le service de santé au travail 12
Article 5.3.2 - Le service social 12
Article 5.3.3 - Les autres acteurs de prévention présents dans l'entreprise 12

Article 5.4 - Les IRP 12
Article 5.4.1 – Les CE 13
Article 5.4.2 – Les organisations syndicales 13
Article 5.4.3 – Renforcer le rôle des CHSCT 13
Article 5.4.4 – Champ de compétence élargi du CNSHSCT et de la commission stress 14
Article 5.4.5 - Les Délégués du personnels 15

Article 5.5 - Les salariés 15
Article 5.5.1 – Droit à l'information et au soutien 15
Article 5.5.2 – Associer les salariés à la réflexion sur l'organisation du travail et favoriser le droit d'expression 15

CHAPITRE VI – L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL 16

CHAPITRE VII – RESPONSABILITE SOCIALE DE L'EMPLOYEUR 16

CHAPITRE VIII – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE 16

CHAPITRE IX – FORMALITES DE DEPOT, DUREE DE L'ACCORD, REVISION, DENONCIATION 16

Article 9.1 - Les formalités de dépôt 16

Article 9.2 - La durée de l'accord 17

Article 9.3 - Les modalités de révision, dénonciation 17

ANNEXE 1 : CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD 18

ANNEXE 2 : PRINCIPAUX FACTEURS DE STRESS 19

Préambule

Le nouveau contrat social que le Groupe France Telecom Orange souhaite mettre en place s'inscrit dans le cadre de sa responsabilité sociale. Il s'agit de mettre l'humain au cœur de l'organisation, de donner aux salariés les moyens de s'épanouir dans leur travail et d'exercer leur métier dans les meilleures conditions.

Les parties réaffirment que la prévention des risques liés au travail, la préservation de la santé physique et mentale des salariés constituent une obligation de résultat conformément aux dispositions des articles L.4121-1 et suivants du Code du travail.

La création d'un climat favorable associé à de bonnes conditions de travail favorise un travail de qualité, objectif commun de l'ensemble des parties prenantes. Les parties sont conscientes que la prévention des risques psycho-sociaux et notamment des risques liés au stress professionnel est un des éléments d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail et ainsi, d'une plus grande efficacité. La prévention des risques psycho-sociaux nécessite que les différents acteurs du Groupe partagent une même compréhension de ces questions, analysent l'activité réelle et travaillent ensemble sur les solutions. Les parties réaffirment l'importance et le rôle des CHSCT dont la priorité est la prévention primaire[1].

Les parties prennent en compte le fait que les facteurs de stress peuvent être liés notamment :

- à l'organisation du travail et aux processus associés.
- à l'environnement de travail et aux conditions de travail (outils, open-space, système d'information, respect des pauses, temps de travail, ergonomie et nuisances au poste.....).
- au contenu du travail et à ses exigences (délais, qualité, normes, objectifs, relations clients, complexité et évolution rapide des technologies...).
- à l'incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir etc...,
- aux méthodes de management (répartition des pouvoirs, contrôle, évaluation, reconnaissance, rémunération, rétribution, communication, absence de règles écrites, surveillance permanente et automatisée, objectifs non négociés .....).
- à l'incertitude liée à la politique de mobilités, à la rémunération, aux perspectives d'emploi, aux changements à venir, etc..,
- à l'instabilité professionnelle (changement de métier, fermetures de sites, instabilité des collectifs de travail...).
- à l'isolement des salariés (individualisation, difficultés dans les relations managériales avec des situations sociales individuelles déjà difficiles, morcellement des activités, perte d'autonomie dans le travail, perte du collectif ...).
- à la difficulté de conciliation entre vie privée et vie professionnelle.
- à d'autres facteurs (pressions émotionnelles et sociales, perception d'un manque de soutien, exigences aboutissant à des conflits de valeurs etc....).

[1] La prévention primaire : mesures en amont pour supprimer ou réduire les facteurs d'apparition des risques, en agissant sur l'organisation du travail, sur le management et le lien social au travail, sur le développement des ressources individuelles et sur la gestion des changements.

Les parties conviennent que pour prévenir, éliminer et, à défaut, réduire les problèmes de stress au travail, il convient d'abord de réduire les facteurs de risques en milieu du travail (prévention primaire[1]) et de ne pas se limiter à la gestion des conséquences (prévention secondaire[2] et tertiaire[3]).

C'est pourquoi le Groupe a ouvert en septembre 2009 plusieurs chantiers de négociation avec les organisations syndicales. Ces négociations portent sur :

1. l'organisation du travail,
2. les conditions de travail,
3. perspectives, emploi, compétences, développement professionnel, formation, mobilités,
4. équilibre vie privée, vie professionnelle,
5. le fonctionnement des IRP.

Avec le présent accord, les parties souhaitent contribuer ensemble à la construction d'une démarche de prévention efficace et mobiliser les différents acteurs du Groupe. Ces travaux s'appuieront sur les facteurs de stress tels qu'ils ont été définis par les travaux de la Commission Stress et s'enrichiront des analyses et préconisations issues de l'audit conduit par le cabinet Technologia, des expertises des CHSCT ainsi que des travaux des autres organismes faisant référence en la matière (INRS, ANACT, Ministères du Travail et de la Santé...).

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de « l'Accord national interprofessionnel sur le stress au travail » du 2 juillet 2008, étendu par arrêté et publié au Journal Officiel du mercredi 6 mai 2009, qui transpose en droit français l'accord cadre de la Communauté Européenne du 8 octobre 2004.

L'objet du présent accord est de lutter contre le stress au travail, ce qui passe par :

- augmenter la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux en milieu professionnel par la direction de l'entreprise, le management, les salariés, les acteurs de la prévention et les représentants du personnel.
- informer et former l'ensemble des acteurs de l'entreprise.
- attirer l'attention des différents acteurs concernés sur les signes, situations et organisations du travail susceptibles d'indiquer ou de générer des problèmes de santé physiques et mentales au travail et ce, le plus précocement possible.
- retenir un certain nombre de principes qui devront être respectés dans le Groupe concernant notamment les méthodes de gestion et de management.
- fournir au management, aux salariés et à leurs représentants un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter, voire d'éliminer les risques psychosociaux au travail, sans aucunement chercher à culpabiliser l'individu par rapport à ces risques.
- mettre l'accent sur une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de risques psychosociaux au travail.

Comme le rappelle l'accord national interprofessionnel précité, si les situations de harcèlement et de violence au travail sont des facteurs de stress potentiels, elles ont cependant fait l'objet d'un accord européen spécifique en date du 26 avril 2007 qui devrait faire l'objet d'une transposition sous la forme d'un accord national interprofessionnel sur lequel les partenaires sociaux français négocient actuellement. Le présent accord ne traite donc ni de la violence au travail, ni du harcèlement et du stress post-traumatique. En fonction des résultats de la négociation nationale interprofessionnelle, le présent texte pourra faire l'objet d'un avenant.

[1] La prévention primaire : mesures en amont pour supprimer ou réduire les facteurs d'apparition des risques, en agissant sur l'organisation du travail, sur le management et le lien social au travail, sur le développement des ressources individuelles et sur la gestion des changements

[2] La prévention secondaire : méthodes de détection, d'objection des difficultés, recherche d'adaptations pour éviter que des troubles naissants n'empirent, réduction des premiers symptômes. Mise en place d'appui individuel et /ou collectif....

[3] La prévention tertiaire : prise en charge ou réintégration des individus en difficulté sérieuse avérée

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux sociétés françaises du Groupe dont France Télécom S.A. détient directement ou indirectement au moins 50% du capital, listées en annexe 1. L'accord s'applique à l'ensemble des personnels de ces sociétés quel que soit leur statut (personnels fonctionnaires, salariés de droit privé et agents contractuels de droit public.) Pour une facilité de lecture et sauf mention contraire explicite, « l'ensemble des personnels » est dénommé «salarié » dans le texte ci-après.

Les sociétés non listées en annexe 1, dont France Télécom S.A. pourrait à l'avenir détenir directement ou indirectement au moins 50% du capital pourront adhérer au présent accord.

CHAPITRE I – DEFINITION DU STRESS AU TRAVAIL

Les parties s'accordent à reconnaître la définition énoncée dans le chapitre 3 de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail comme pertinente :
« Un état de stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres capacités 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 au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc...». Toute manifestation de stress au travail ne doit pas systématiquement être considérée comme stress au travail. Mais la multiplication de manifestations de stress chez plusieurs salariés d'une même équipe, doit interpeller le manager et les différents acteurs de la prévention.
Les parties pourront faire évoluer cette définition en fonction de la situation spécifique de l'entreprise.

CHAPITRE II – RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR.

En vertu de la directive-cadre 89/391 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés au travail, et des articles L. 4121-1 à L. 4121-5 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 problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité. Tous les salariés ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.

Ces mesures comprennent des actions de prévention en priorité, primaire, et également secondaire et tertiaire des risques professionnels ; des actions d'information et de formation ; la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les mesures sont mises en œuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des salariés et/ou de leurs représentants. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre constamment à l'amélioration des situations existantes.

CHAPITRE III – AMBITION ET PREMIERS OBJECTIFS DU GROUPE

Les parties réaffirment que la prévention des risques liés au travail, la préservation de la santé physique et mentale des salariés constituent une obligation et une exigence absolue pour le Groupe. Le Groupe s'engage à mettre en œuvre l'ensemble des moyens dont il dispose et à agir sur les leviers disponibles pour mettre en œuvre une politique ambitieuse dans ce domaine. L'objectif étant d'obtenir les meilleurs résultats en matière de prévention des risques psychosociaux.

Dans ce cadre, les parties conviennent que le Groupe doit mettre en œuvre une politique volontariste et se donnent notamment pour premier objectif de réduire l'exposition au « Stress », en ramenant ou en maintenant la médiane des salariés sur les indicateurs « charge de travail », « autonomie, latitude décisionnelle » et « soutien » à des valeurs inférieures à celles de la population nationale, telle que mesurée par l'enquête SUMER.

CHAPITRE IV – METHODOLOGIE D'EVALUATION ET DE PREVENTION DES RISQUES LIES AU STRESS PROFESSIONNEL

Les parties conviennent de l'importance d'évaluer régulièrement les risques liés au stress professionnel des salariés afin d'identifier les plans d'actions prioritaires à mettre en œuvre.
Cette évaluation doit être homogène sur les différents établissements afin de favoriser l'échange des bonnes pratiques, de prioriser les actions et de détecter les secteurs ou activités à risques spécifiques.

Article 4.1 – Evaluation et prévention au niveau du Groupe

Afin de mieux comprendre, évaluer les facteurs de stress et déterminer les axes d'action, les parties ont décidé :

Article 4.1.1 – Création d'un Comité National de Prévention du Stress

Il est créé un Comité National de Prévention du Stress qui aura une compétence sur l'ensemble du Groupe. Il est composé de 12 membres désignés par les organisations syndicales représentatives suivant les mêmes règles de détermination que le Comité de Groupe France, telles que résultant de l'accord du 17 janvier 2005 et des représentants de la Direction ainsi que de conseillers en prévention tel que le médecin coordonnateur.

Il se réunit au moins deux fois par an et ses ordres du jour sont élaborés conjointement par le président et le secrétaire, désigné par les représentants des organisations syndicales. Il est convoqué à l'initiative du président ou à la demande de la moitié au moins des membres des représentants du personnel.

Il a pour mission notamment :

- de travailler sur une méthodologie commune qui pourra être démultipliée dans le Groupe.
- de superviser l'enquête périodique (cf. article 4.1.2 du présent accord) : choix du prestataire parmi trois prestataires agréés sélectionnés par la Direction, participation à la définition des modalités de l'enquête, proposition d'un éventuel ajustement de la périodicité de l'enquête....
- à partir des résultats de cette enquête, d'émettre des recommandations concourant à alimenter le plan d'actions pluriannuel élaboré par la Direction du Groupe. Ces recommandations seront proposées pour être déclinées au sein de chaque société. Ces travaux seront publiés sur l'intranet.
- de suivre la réalisation de ce plan d'actions pluriannuel.

- de suivre chaque année les indicateurs de suivi visés à l'article 4.1.3 du présent accord.
- de suivre les engagements pris au chapitre VII sur la Responsabilité Sociale d'Entreprise, notamment via un bilan qui sera présenté annuellement aux membres du CNPS.
- de débattre sur le futur baromètre social, ses résultats et sur les indicateurs de performance sociale.
- de prendre connaissance du rapport annuel de bilan des commissions paritaires conformément aux dispositions de l'article 6.2.1 de l'accord sur le fonctionnement des IRP.

Ses travaux sont présentés au CCUES et au CNSHSCT de l'UES (visé à l'article 5.4.4 du présent accord), dans les autres CE de filiale du Groupe et sur leur demande dans les CHSCT. Un bilan annuel des activités du Comité National de Prévention du Stress sera communiqué aux membres du CCUES, au CNSHSCT et diffusé sur l'intranet.

Afin de permettre aux membres du Comité National de Prévention du Stress de jouer pleinement leur rôle et de mieux appréhender les enjeux de la prévention du stress au sein du Groupe, ils pourront demander à bénéficier d'une formation «sur les risques psychosociaux» de deux jours non divisibles, dispensée par un organisme agréé au choix des organisations syndicales et pris entièrement en charge par l'entreprise dans les limites prévues par l'article R. 4614-34 du code du travail.

Le temps passé en réunion est du temps de travail effectif. Chaque membre du CNPS bénéficie d'un crédit d'heures annuel de 100 heures.

Article 4.1.2 – Réalisation d'une évaluation périodique pour un diagnostic partagé.

Les parties conviennent qu'un expert indépendant choisi par le Comité National de Prévention du Stress (parmi trois prestataires sélectionnés d'un commun accord par la Direction et les représentants du personnel du CNPS) réalisera une évaluation sur le Groupe au moins une fois tous les 3 ans. La périodicité de cette évaluation, notamment pour la première, pourra être révisée par accord des membres du CNPS et en fonction de l'évolution constatée. Cette évaluation pourra prendre la forme d'un questionnaire respectant l'anonymat et le volontariat des salariés.
Afin de pouvoir assurer un suivi longitudinal et avoir des points de repères standardisés, les parties conviennent d'utiliser des outils validés (Karasek, Siegrist....).
Le cabinet indépendant réalisera l'analyse des résultats en croisant plusieurs variables (entité, métier, géographie, CSP...) pour que cette analyse puisse être un outil permettant d'orienter les plans d'actions.

Dans un premier temps, l'analyse des résultats Groupe sera présentée au Comité National de Prévention du Stress.

Dans un second temps, une analyse des résultats sera également présentée au CCUES et au CNSHSCT de l'UES (visé à l'article 5.4.4 du présent accord), dans les autres CE de filiales du Groupe et sur leur demande dans les CHSCT, sur les données concernant leur périmètre. Ces résultats seront également mis à disposition des acteurs de la prévention (managers, RH, préventeurs, membres des CHSCT, services de santé au travail) et seront publiés sur l'intranet du Groupe dans un site dédié facilement accessible.

Ces éléments recueillis dans le cadre de cette analyse alimenteront l'évaluation des risques liés au stress dans chaque entreprise du Groupe.

Si durant la durée de l'accord un questionnaire ou un indicateur sont mis en place par les pouvoirs publics, l'outil mis en place dans le Groupe sera mis à jour pour intégrer les items de celui-ci.

Article 4.1.3 – Mise en place d'indicateurs de suivi

La mise en place d'indicateurs vise à mesurer les situations pouvant révéler la présence de stress dans le Groupe lié au travail et à en prévenir les causes et effets.

En plus des résultats issus du questionnaire, les parties conviennent de suivre les indicateurs ci-dessous qui feront l'objet d'un suivi annuel au Comité National de Prévention du Stress :

- le taux d'absentéisme (référence au bilan social),
- le nombre de salariés en prêt de compétence et en mission temporaire,
- le nombre d'arrêts de travail inférieurs à cinq jours,
- le nombre de congés et JTL perdus suite à non prise,
- le nombre d'appels sur les numéros verts,
- le nombre de personnes suivies par les espaces d'écoute et d'accompagnement,
- le nombre de visites médicales occasionnelles à la demande du salarié ou à la demande de l'employeur,
- le nombre d'agressions physiques et verbales au travail,
- le nombre de disponibilité d'office pour maladie,
- le nombre de salariés en Congé Longue Maladie, Congé Longue Durée,
- le nombre de démissions pour évaluer le taux de rotation du personnel.

Ces indicateurs pourront être précisés et complétés par le Comité National de Prévention du Stress. Un indicateur pertinent sur le suivi des mobilités à l'initiative de l'employeur sera défini dans le cadre de la commission de suivi de l'accord « perspectives-emploi et compétences-développement professionnel-formation-mobilité ». Ces indicateurs pourront être précisés et complétés localement par d'autres indicateurs jugés pertinents pour le périmètre concerné.

En outre, le Groupe partagera les informations sur les cas de suicides dont elle aura eu connaissance.

Article 4.1.4 – Plan d'actions Groupe

A partir des éléments de diagnostic, la Direction élaborera un plan d'actions pluriannuel pour le Groupe qui portera sur les sources de stress et sur leurs effets, sur les plans collectifs en priorité.

Le plan respectera l'ordre des priorités qui découle des principes théoriques en matière de prévention :

1 - éviter les risques,
2 - évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
3 - combattre les risques à la source ;
4 - adapter le travail à l'homme en particulier lors de la conception des postes de travail, du choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production afin de limiter le travail monotone et cadencé au regard de ses effets 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 ;
8 - prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9 - donner les instructions appropriées aux salariés.

Le plan d'action proposera des axes de travail de prévention primaire, secondaire et tertiaire mais en priorisant la prévention primaire et la prévention collective.

Dans le cadre de la prévention primaire, il conviendra notamment de mener une réflexion et d'engager des actions sur le travail, son organisation et sa réalisation, en prenant en compte les dimensions suivantes identifiées par les spécialistes :

-la charge mentale (contraintes liées à la réalisation de la tâche, rythme de l'activité, flux d'information)

-la latitude décisionnelle (autonomie dans l'organisation des tâches, participation aux décisions, utilisation des compétences et capacités à développer de nouvelles compétences)

-le soutien social professionnel (ambiance de travail, soutien des collègues et du management, reconnaissance professionnelle)

Des actions de prévention secondaire seront envisagées, en y intégrant des actions correctives en réponse aux résultats de l'évaluation :

- sensibiliser et former l'encadrement à la détection précoce des signes de stress,
- corriger les postes et l'organisation de travail en réponse aux situations à risque révélées par l'évaluation, et le cas échéant en réponse aux signes précoces des signes de stress.

Des mesures de prévention tertiaire sont indispensables pour prendre en charge les individus en difficulté avérée. Si ces actions sont nécessaires, elles ne relèvent cependant pas à proprement parler de la prévention. Des consultations de médecins du travail, psychologues et autres acteurs de la santé au travail à la demande de salariés en souffrance sont des actions de prévention tertiaire.

Le plan d'action sera présenté au Comité National de Prévention du Stress

- qui à l'occasion de cette présentation émettra des préconisations.
- qui suivra les actions menées dans le cadre de ce plan pluriannuel Groupe.

Ce plan d'actions pluriannuel Groupe sera mis à disposition des acteurs de la prévention.

Article 4.2 – Evaluation et prévention au niveau de chaque entité du Groupe

Article 4.2.1 – Méthodologie d'évaluation

Dans le cadre de l'obligation faite à l'employeur d'évaluer ses risques, au niveau qu'il définit comme pertinent, chaque entité du Groupe, avec notamment les éléments recueillis dans le cadre de l'évaluation périodique triennale Groupe, évaluera pour son périmètre les risques psychosociaux au travail et intégrera le résultat de cette évaluation dans son document unique.

Compte-tenu du caractère spécifique de ces risques, les parties conviennent qu'une approche pluridisciplinaire de cette évaluation est nécessaire associant a minima l'employeur, des managers, des représentants du personnel au CHSCT s'il en existe, le médecin du travail, le préventeur, s'il en existe. Cela suppose une formation préalable des différents acteurs.
L'évaluation locale est réalisée pour l'ensemble des activités de l'entité et intègre la déclinaison locale des projets nationaux.
Le Groupe met à disposition des entités locales des outils méthodologiques pour mener à bien cette évaluation. Ces outils doivent permettre d'évaluer l'exposition aux principaux facteurs de risques dans l'objectif de mettre en œuvre des actions locales.

Lorsque des secteurs ou activités à risques spécifiques sont identifiés, ils pourront faire l'objet d'évaluations spécifiques.