

ACCORD D'ENTREPRISE¹ RELATIF A LA PREVENTION DE L'EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS

Entre

L'Association APAJH de la Creuse, ci-après dénommée l'entreprise, dont le siège social est situé au 23 Rue Sylvain BLANCHET à Guéret (23 000), représentée par Monsieur Stéphane LASNIER agissant en qualité de Directeur général

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives représentées par Monsieur Eric GIRARD en sa qualité de délégué syndical CGT et par Madame Laurence BOURGUIGNON en sa qualité de déléguée syndicale CFDT

D'autre part,

Il a été conclu le présent accord.

Préambule

Dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites du fait du report de l'âge légal de départ à la retraite, des réflexions au niveau national ont été engagées quant à la pénibilité à laquelle certains salariés peuvent être exposés pendant leur carrière professionnelle.

Au-delà de la volonté de la gouvernance de l'Association de limiter les risques pour chacun des professionnels dans le cadre de l'exercice de leur mission, c'est dans le cadre de l'ordonnance n°2017-1389 du 22 Septembre 2017 **relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention**, qui a été publiée au JORF du 23 Septembre 2017; que de nouvelles obligations ont été prévues pour les employeurs en lien avec la sinistralité des entreprises et structures.

Ces dispositions légales prévoient pour les employeurs une obligation de négociation ou à défaut l'élaboration d'un plan d'action sur le thème de la prévention de la pénibilité.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les entreprises soumises à l'obligation de négocier seront celles qui comptent au moins 50 salariés et qui:

- soit ont 25 % des salariés exposés à l'un des 6 facteurs du nouveau C2P (compte professionnel de prévention) au-delà des seuils et après application des mesures de protection collectives et individuelles,
- soit enregistrent un indice de sinistralité AT-MP supérieur à 0,25.

¹ Le terme entreprise est retenu de façon générique au sens du code du travail, il renvoie à l'organisme gestionnaire, quel que soit son statut: Association, fondation, congrégation, mutuelle, institution de retraite complémentaire et de prévoyance.

- la favorisation des groupes de travail internes sur l'organisation collective du travail
- le maintien d'un dialogue social de proximité
- la démarche associative de certification autisme composée de formations dédiées à l'accompagnement du public concerné.
- la reprise des remontées d'informations des anciens CHSCT dans un plan d'actions déployé au sein du groupe interne multidisciplinaire « Fidélisation et Attractivité »
- des programmes de formation dédiés aux gestes et postures
- des actions de soutien à la fonction managériale
- le recours à des consultants externes :
 - . 2 services du pôle Habitat Vie Sociale qui avaient entamé une démarche de prévention des risques sur demande de l'Association et conduit par la Carsat. Cette dernière n'ayant pu achever les travaux, l'employeur a fait appel à un consultant externe sur l'année 2021
 - . Le pôle Éducation et Apprentissages pour mener avec les équipes les enjeux de la transformation de l'offre sur la même période. Les travaux sont toujours en cours

Consciente que ces actions doivent être complétées et poursuivies, notamment au regard des fortes tensions RH du secteur, du taux d'absentéisme, de l'arythmie du travail d'accompagnement au regard de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, l'Association demeure attentive aux risques professionnels et des projets spécifiques sont programmés.

Article 3. - La poursuite de la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité

La signature du CPOM offre la garantie de restructuration de plusieurs établissements, ce qui va favoriser les conditions de travail et réduire les risques professionnels.

Plus globalement, l'employeur met en œuvre les conditions favorisant la remontée d'information et le traitement des situations complexes.

L'un des premiers leviers permettant la diminution du taux de sinistralité au sein de l'Association est de réduire dès que possible et au maximum, les expositions aux facteurs de pénibilité.

Cela peut se traduire par une adaptation au poste de travail et à son aménagement, éliminant ainsi des facteurs ou tout du moins en réduisant leur impact.

Un autre moyen peut consister en une meilleure formation des salariés aux facteurs de risques afin de leur permettre une meilleure pratique professionnelle en termes de prévention des risques.

Article 3.1 - L'adaptation et l'aménagement du poste de travail

L'Association s'étend sur plusieurs établissements et services dans lesquels les salariés exercent leurs missions auprès de différents publics dont la prise en charge peut être compliquée.

Chaque public étant spécifique, son accompagnement diffère et peut présenter des difficultés pour les salariés.

Afin de réduire les difficultés rencontrées, il convient de donner à chacun des salariés les moyens nécessaires afin qu'il puisse assurer ses missions dans les meilleures conditions possibles et avec les outils les plus adaptés.

La connaissance de l'Association et de ses équipes dans l'accompagnement des personnes vulnérables permet d'assurer une expertise quant à d'éventuels aménagements des postes de travail et l'adaptation de ceux-ci.

- Limitation des déplacements :
 - o Développement de la visioconférence : Le développement de la visioconférence en tant qu'outil de communication permettra de limiter les déplacements des salariés et automatiquement des risques inhérents aux déplacements. Cela pourra permettre également une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.
 - Indicateur : Suivi de l'utilisation des équipements de visioconférence au sein des établissements.
Une communication importante a été effectuée pouvant être complétée par des sensibilisations afin de favoriser l'utilisation des outils, et notamment la solution retenue par l'Association : TEAMS.
 - Objectif : Plusieurs objectifs sont compris dans cette mesure.
 - L'objectif de déploiement de la solution informatique : ce déploiement technique est d'ores et déjà déployé.
 - L'objectif de sensibilisation des professionnels : Des actions seront mises en place afin que 100% des directions et 50% collaborateurs directement en lien avec des équipements informatiques soient informés sur la totalité de la durée de cet accord.

Article 3.2 - La réduction des expositions aux facteurs de risques :

- Réfléchir à des interventions en établissement d'ergonomes ou d'animateurs PRAP
 - o Indicateur : Le nombre d'interventions de ce type de professionnels au sein des établissements pourra être recensé.
 - o Objectif : L'Association fera en sorte que chaque établissement puisse recevoir ce type d'intervention, au moins une fois sous 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de cet accord.
- Limiter l'intervention de salariés seuls dans le cadre de missions nécessitant une intervention physique tels que des ports de charges ou la manipulation de personnes.
 - o Indicateur : le bilan annuel et les données qu'il contient en termes d'AT/MP pourra permettre un suivi quant à la proportion d'AT/MP sur l'année échue.
 - o Objectif : L'objectif sera de passer en deçà du ratio de 25%, calculé dans les mêmes conditions que celles qui ont déterminées l'obligation pour l'employeur de négocier cet accord ou à défaut, de mettre un plan d'action en place.
- o Equiper les travailleurs isolés d'un dispositif d'accompagnement
- o Travail en binôme : L'idée est de sécuriser au maximum les professionnels en intervention lors de visite à domicile où un risque de violence plus présent aura été défini. L'intervention en binôme sera décidée par le chef de service ou le directeur de l'établissement.
 - Indicateur : Il conviendra, dans le cadre de l'analyse des accidents du travail réalisée par les membres des réunions CSE-CSSCT et l'employeur, de

Objectif : A l'échelle de l'Association, l'objectif est d'éviter toute augmentation du nombre d'inaptitudes recensées par an, voire d'en diminuer le nombre, en prenant en compte les fluctuations d'effectifs. Ce suivi pourra être réalisé par le biais de la BDESE qui sera automatisée dans CEGI.

Article 5 – La durée, le dépôt et la publicité de l'accord

Article 5.1 – La durée

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

Il entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

Le 31 août 2025, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages ci-après aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

Article 5.2 Le dépôt et la publicité

Le présent accord sera adressé par l'entreprise à la DREETS de Guéret, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes du ressort du siège social.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Guéret, le 7 juillet 2022, en 5 exemplaires

- Un pour l'Association
- Un par délégation syndicale
- Un pour le dépôt
- Un pour l'affichage

Pour l'APAJH de la Creuse
Le Directeur général



Pour les Organisations Syndicales
Le délégué syndical CGT



La déléguée syndicale CFDT

