

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À LA PREVENTION DES RISQUES
PROFESSIONNELS ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES PARALYSÉS DE FRANCE, dont le Siège National est situé 17 Boulevard Auguste Blanqui 75013 PARIS, représenté par Madame Isabelle CASTAGNE, Directrice des Ressources Humaines

D'une part,

ET :

- la **C.F.D.T.**, représentée par Mr P. LOURS, Délégué Syndical Central
- la **C.G.T.**, représentée par Mr M. PIOTRKOWSKI, Délégué Syndical Central

D'autre part.

SOMMAIRE

Préambule

Titre I – LES ACTEURS DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- 1.1 Rôles et missions des acteurs
- 1.2 Moyens des acteurs

TITRE II – LES MESURES DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- 2.1 Catégories de risques
- 2.2 Identification d'actions de prévention adaptées
- 2.3 Outils et accompagnement méthodologique
- 2.4 Capitalisation des bonnes pratiques

TITRE III – LES MESURES DE TRAITEMENT DES RISQUES PROFESSIONNELS

- 3.1 Traitement des situations de risques psycho-sociaux
- 3.2 Traitement des situations de maintien dans l'emploi
- 3.3 Inaptitude : recherche de reclassements et suivi des licenciements

TITRE IV – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 4.1 Champ et modalités d'application
- 4.2 Commission de suivi
- 4.3 Indicateurs de suivi
- 4.4 Entrée en vigueur et durée d'application
- 4.5 Révision
- 4.6 Dépôt et publicité

Préambule

La protection de la santé au travail et de la sécurité des salariés ainsi que la prévention des risques professionnels relèvent de la responsabilité de l'employeur et constituent des enjeux importants pour l'APF. La direction et les partenaires sociaux tiennent à réaffirmer leur volonté commune de poursuivre et de développer, dans le cadre d'une démarche globale et continue, les actions conduites dans le domaine de l'analyse, de la prévention et du traitement des risques professionnels ainsi que du maintien dans l'emploi.

Par cet accord, les parties signataires entendent :

- clarifier, articuler et valoriser le rôle, les compétences et la complémentarité des acteurs de la prévention des risques ;
- définir et partager une méthodologie commune de prévention des risques professionnels ;
- organiser l'information, la sensibilisation et la formation de ces acteurs ;
- mettre en place des dispositifs spécifiques de traitement des risques professionnels (maintien dans l'emploi et RPS) ;
- valoriser les actions déjà mises en œuvre et impulser le développement de nouvelles actions et pratiques ;
- mettre en place des indicateurs de suivi des actions mises en place dans le domaine de la prévention des risques professionnels ;
- élaborer et mettre en œuvre un plan de communication portant sur le contenu du présent accord, les méthodologies et les outils proposés, en lien avec la Commission de suivi de l'accord.

Titre I – LES ACTEURS DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

1.1 Rôles et missions des acteurs

La mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels nécessite la mobilisation de tous les acteurs de l'Association, tant au niveau national que local, ainsi qu'une coordination de leurs actions. Différents acteurs internes et externes concourent à la démarche de protection de la santé et de la sécurité au travail.

La direction générale impulse et promeut la politique de santé et de sécurité.

La direction des ressources humaines, en lien avec les responsables des ressources humaines, pilote et coordonne au niveau national la démarche globale de prévention des risques professionnels, propose des plans d'actions. Elle définit des méthodologies de prévention et des outils. Par ailleurs, elle assure le suivi du présent accord, en animant la Commission de suivi.

Les directions régionales garantissent, coordonnent et accompagnent le déploiement de la démarche de prévention des risques professionnels dans leur région. Les RRRH accompagnent et s'assurent de la dynamique et du déploiement de la démarche pilotée par la direction des Ressources Humaines et mise en place dans les structures.

Les directeurs de structure prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de leurs salariés. L'identification, la prévention et le traitement des risques font partie de leurs missions. Ils sont garants de l'application effective des dispositions du présent accord dans leur structure en s'appuyant sur les différents experts internes et externes.

Les comités d'hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT) sont des acteurs privilégiés de la prévention des risques professionnels. Conformément aux dispositions légales en vigueur, les CHSCT, à défaut les DP, ont ainsi pour missions :

- de contribuer à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et personnels mis à disposition par une entreprise extérieure ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières ;
- de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.

Les organisations syndicales représentatives signataires participent, via la Commission de suivi, à l'analyse des outils, et s'assurent de la mise en œuvre globale de la démarche.

Les services de santé au travail (SST) ont un rôle préventif qui consiste à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions de travail et leur état de santé. Ils s'appuient sur une équipe pluridisciplinaire composée notamment de médecins du travail, d'intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) et d'infirmiers.

Les salariés contribuent au quotidien à la démarche de prévention des risques professionnels en prenant soin de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles de leurs collègues et en appliquant les actions de prévention décidées par la direction.

Les **salariés référents** (prévention des risques professionnels, troubles musculo-squelettiques...) ont un rôle d'appui pour repérer les situations à risques, alerter la direction en cas de risque grave, proposer des mesures de prévention adaptées et /ou former les salariés ;

Les intervenants extérieurs en prévention des risques professionnels (Carsat, OETH, Cides Chorum...) peuvent apporter une aide technique aux directions et aux CHSCT.

1.2 Moyens des acteurs internes

Les parties au présent accord réaffirment la nécessité de sensibiliser et former les acteurs internes de la santé au travail à la prévention et au traitement des risques professionnels.

Accompagnement des directions (directions régionales et directions de structures)

Les RRRH appuient les directeurs qui ont la responsabilité de la mise en place de la démarche de prévention dans leurs structures.

Pour les accompagner dans cette mission et développer une démarche coordonnée, les actions suivantes seront mises en place :

- La réalisation et la diffusion d'un guide méthodologique d'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels
- La mise en place de formations sur le pilotage et la mise en œuvre d'une telle démarche.

Formation des membres des CHSCT, acteurs clés de la démarche de prévention des risques professionnels

Les CHSCT, bénéficient, dès leur désignation, de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission. Cette formation a pour objet de développer leur aptitude à déceler et mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyser les conditions de travail. Elle doit être renouvelée au bout de 4 ans, consécutifs ou non.

Dans les périmètres couvrant moins de 300 salariés, la durée de la formation des membres du CHSCT est portée à 5 jours, notamment pour aborder de manière plus approfondie les questions de prévention et de gestion des risques professionnels.

Dans les établissements où il n'existe pas de CHSCT, les délégués du personnel investis de ses missions bénéficient de cette formation.

La formation peut être assurée soit par des centres habilités au niveau national par un arrêté du Ministre du Travail, soit par un arrêté préfectoral (habilitation régionale) et s'organise conformément aux dispositions légales.

Il est rappelé que le temps de formation ne s'impute pas sur les heures de délégation des membres CHSCT.

Concernant les temps de déplacements pour se rendre à cette formation, il est convenu qu'au-delà de 30 minutes de dépassement par rapport au temps de trajet habituel domicile/lieu de travail pour se rendre sur le lieu de la formation, une récupération se fera à hauteur de 50% de ce temps de trajet supérieur.

La contrepartie se fera sous forme d'heures de repos, à prendre dans un délai de trois mois à compter de l'ouverture du droit.

Moyens attribués aux membres du CHSCT

Afin de donner les moyens aux membres CHSCT d'exercer pleinement leurs missions, les parties conviennent de fixer le crédit d'heures des membres des CHSCT comme suit :

Effectif du périmètre (en ETP)	Crédit d'heure mensuel
De 50 à 99..... 4 heures
De 100 à 299..... 6 heures

Ainsi, le crédit d'heures des membres des CHSCT d'un périmètre de moins de 100 ETP est majoré de 2 heures par rapport aux dispositions légales en étant porté à 4 heures.

Le crédit d'heures des membres des CHSCT d'un périmètre d'au moins 100 ETP est majoré d'une heure par rapport aux dispositions légales en étant porté à 6 heures.

Au-delà des dispositions légales, et afin de faciliter l'exercice de leur mandat au sein des périmètres inter-structures, chaque membre d'un CHSCT inter-structures bénéficiera d'un temps de trajet annuel dans chacune des structures du périmètre sans que cela ne soit imputé sur son crédit d'heure.

La détermination du temps de trajet se fera sur la base du site Mappy ;

Par ailleurs le temps passé par les membres du CHSCT à l'analyse et au traitement des situations de RPS dans le cadre de l'instance de traitement des RPS n'est pas imputé sur le crédit d'heures.

Formation de personnes ressources en « risques professionnels »

Pour faire vivre cette démarche de prévention, l'APF s'engage, pendant la durée de l'accord, à

- recenser les salariés « référents » existants dans les structures APF (référents PRAP, référents TMS, référents handicap ...) et élaborer une cartographie de ces acteurs ;
- développer progressivement le réseau de « salariés référents » au sein des structures pour repérer les situations à risques, alerter la direction en cas de risque grave, proposer des mesures de prévention adaptées et / ou former les salariés ;
- organiser la formation des référents.

Dans le cadre des orientations nationales de formation, le centre de formation de l'APF habilité (APF Formation), assurera le déploiement progressif des formations en Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP).

Les formations PRAP permettront aux salariés bénéficiaires de :

- de repérer dans son travail les situations susceptibles de nuire à sa santé ;
- d'adopter de bonnes pratiques et des gestes appropriés à la tâche à effectuer ;
- de proposer des améliorations techniques ou organisationnelles d'aménagement des postes de travail ;
- d'informer/mobiliser les personnes responsables de la prévention des risques.

Titre II – LES MESURES DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

2.1 Catégories de risques

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, chaque direction identifie les risques auxquels sont exposés les salariés et détermine les actions de prévention adaptées.

Les parties s'accordent pour déterminer dans cet accord les principes de prévention des risques physiques et psychosociaux.

Risques liés à l'activité physique

L'activité physique mobilise l'appareil locomoteur pour se déplacer, transporter soulever, bouger, tirer-pousser, actionner... La manutention manuelle, le port de charges, les contraintes posturales et articulaires occasionnent des chutes, des problèmes de dos et d'articulation.

L'exposition aux risques physiques peut se traduire par des symptômes de type lombalgies (douleurs dans le bas du dos) ou dorsalgiques (douleurs dans le dos), douleurs articulaires ou à plus long terme par des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Les TMS sont des pathologies multifactorielles de nature essentiellement professionnelle qui affectent les muscles, les tendons, les nerfs des membres et de la colonne vertébrale. Ils s'expriment par des douleurs localisées au niveau des poignets, des épaules, des coudes, des genoux...

Risques routiers

Les risques routiers sont liés aux situations de conduite de véhicules sur la voie publique et correspondent au risque d'accidents de la route lors des trajets entre le domicile et le lieu de travail ou lors de missions professionnelles à l'extérieur de la structure. La conduite peut avoir des effets plus larges sur la santé : douleurs au dos et aux membres, stress et fatigue...

Risques biologiques

Les risques biologiques sont liés à des situations professionnelles dans lesquelles les salariés sont au contact de personnes ou de produits d'origine humaine (milieux de soins), au contact d'animaux (dont animaux domestiques) ou au contact de produits chimiques. Ils peuvent entraîner des infections, des effets allergiques (réactions d'hyper-sensibilité, rhinites, asthmes...) ou toxiques (intoxications).

Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux ou RPS sont des risques professionnels perçus et vécus par les salariés comme portant atteinte à leur santé mentale et/ou physique résultant d'une combinaison entre les dimensions individuelle, collective et organisationnelle.

Les risques psychosociaux correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des violences internes commises par des salariés (harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes) ou par des personnes accueillies ;
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à la structure (insultes, menaces, agressions...).

2.2 Identification d'actions de prévention adaptées

Une fois les risques identifiés, chaque direction, en lien avec les membres du CHSCT, doit prendre les mesures de prévention adaptées en tenant compte des contraintes qui lui sont propres.

Les parties signataires ont souhaité mettre en avant les actions de prévention suivantes :

Adapter l'organisation du travail au sein des structures

Favoriser, dans la mesure du possible, le travail en binôme, l'alternance des tâches, l'organisation de temps de pause, la limitation du nombre de coupures par jour...

Faciliter les échanges de pratiques professionnelles

Des réunions de service ou réunions « métier » sont organisées régulièrement afin de faciliter les échanges et le partage de pratiques professionnelles entre les équipes ; renforcer les liens, la cohésion d'équipe et l'amélioration de la qualité du service rendu.

Permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle :

La gestion des parcours professionnels est un processus qui permet de concilier développement professionnel des salariés, prévention des risques professionnels et maintien ou développement de l'engagement au travail.

L'entretien professionnel est un moment à privilégier par le directeur et le salarié pour échanger sur le travail et les conditions de réalisation du travail. Par ce dispositif, le salarié peut faire part de ses souhaits d'évolution professionnelle et la direction participe au développement des compétences des salariés, au repérage de souhaits d'évolution professionnelle puis à l'accès aux dispositifs de formation et de mobilité des salariés.

Prendre en compte les conditions de travail dans les projets de l'APF

Lors de tout projet d'évolution ou de transformation, la direction veillera à anticiper ses éventuels impacts sur les conditions de travail des salariés, analyser les organisations de travail et prendre les mesures nécessaires permettant de maintenir ou améliorer les conditions de travail.

Respecter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Compte tenu du fonctionnement de certains types de structures impliquant un accompagnement des personnes en situation de handicap 365 jours par an ou des interventions selon des horaires décalés, la direction veillera autant que possible, au moment de l'élaboration des plannings, à respecter l'articulation

vie privée / vie professionnelle, en particulier pour les salariés ayant des personnes à charge, notamment pour les parents isolés.

2.3 Outils et accompagnement méthodologique

Les parties conviennent de poursuivre le travail engagé en matière de prévention des risques professionnels et renforcer l'accompagnement méthodologique des acteurs pour l'animation de cette démarche.

Le DUERP et le programme annuel de prévention des risques :

L'évaluation des risques est une démarche collective et participative qui vise l'amélioration continue des conditions de travail.

Rédigé par le directeur, avec le concours des salariés et du CHSCT (à défaut les DP), le DUERP répertorie par unité de travail l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés.

Afin d'harmoniser l'identification et l'évaluation des risques au sein des structures de l'Association, les directeurs disposeront d'un guide méthodologique d'élaboration du document unique composé notamment de fiches didactiques sur les risques professionnels, d'un glossaire des termes les plus courants en matière de santé au travail et d'une cartographie des acteurs de la prévention des risques.

Le travail d'élaboration de ce guide sera piloté par la DRH avec l'appui d'un cabinet spécialisé. Il sera présenté avant diffusion, pour avis, à la Commission de Suivi des organisations syndicales signataires et s'appuiera sur les bonnes pratiques développées par les structures.

Le document unique servira de support à la mise en place d'un « programme annuel de prévention des risques professionnels » au sein de chaque structure. Il s'agira pour le directeur, en lien avec le CHSCT et les salariés concernés, de déterminer les axes de prévention prioritaires adaptées à chaque risque identifié notamment sur la base de données documentaires existantes (statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles, fiches de données sécurité, fiches de postes...).

Pour chaque mesure de prévention seront précisées les modalités de réalisation, le délai et le responsable de l'action.

La mise en œuvre de ces actions donnera lieu, de manière annuelle, à l'actualisation du DUERP et du programme de prévention, en fonction des situations traitées et du bilan qui en sera fait par l'ensemble des acteurs concernés.

Le Livret national Hygiène & Sécurité :

Un livret national Hygiène & Sécurité recensant les règles fondamentales à observer pour prévenir les risques généraux rencontrés sur tous lieux de travail sera rédigé par la DRH. Ce livret pourra être complété par des consignes ou notes d'organisation propres à chaque structure.

Ce livret sera présenté pour avis à la Commission de suivi des organisations syndicales signataires.

2.4 La capitalisation des bonnes pratiques

La réussite de la démarche globale de prévention passe par la promotion des principes, repères et mesures définis dans le présent accord.

Aussi, les parties conviennent :

- d'une présentation spécifique de l'accord aux directeurs, et aux représentants des salariés ;
- de la nécessité d'informer les salariés sur le contenu de l'accord, par tout moyen approprié et notamment le support de communication qui sera établi à cette fin par la direction des ressources humaines ;
- du recensement et de la valorisation des bonnes pratiques mises en place au sein des structures en matière de prévention des risques professionnels ;
- de la diffusion auprès des salariés d'informations sur des thèmes ciblés concernant la santé au travail et les dispositifs mobilisables pour leur permettre d'être acteurs de la démarche de prévention.

Titre III – LES MESURES DE TRAITEMENT DES RISQUES PROFESSIONNELS

3.1 Traitement des situations de risques psycho-sociaux

Description d'événements/de faits susceptibles de générer des situations de RPS

Pour déclencher l'analyse et le traitement éventuel des situations à risques, la direction doit s'appuyer sur une description précise des faits susceptibles de générer des risques psychosociaux et l'identification des salariés concernés. Dans ce but, une description des faits doit être effectuée, après accord préalable des intéressés, par un ou plusieurs salariés à l'aide d'une fiche de description. La trame de la fiche sera présentée pour avis aux membres de la Commission de suivi de l'accord.

Cette description des faits doit être adressée à l'une des personnes figurant sur la liste suivante :

- le responsable hiérarchique ;
- les élus du CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel
- le salarié référent en prévention des risques professionnels, désigné par l'employeur, lorsqu'il existe dans la structure ;
- le médecin du travail ou son représentant ;
- le directeur de la structure ;
- la direction régionale (responsable régional des ressources humaines ou directeur régional)

Une copie de la fiche de description des faits doit systématiquement être transmise à la direction régionale (directeur régional et RRH) qui en informe la direction des ressources humaines. Les membres de la Commission de suivi seront informés par mail par la direction des ressources humaines.

Les parties rappellent que la mise en œuvre de ces dispositions ne pourra avoir aucun impact sur la carrière du ou des salariés concernés par la situation ainsi que sur celles du ou des salariés ayant déclaré des faits susceptibles de générer des RPS.

Analyse préalable des faits déclarés

Une analyse des faits décrits sera réalisée par la direction de la structure et la direction régionale.

Les membres du CHSCT seront informés :

- des descriptions, concernant leur périmètre, susceptibles d'être à l'origine de risques psychosociaux
- de l'analyse effectuée par la direction
- et de la mise en place éventuelle de l'instance.

Les membres de la Commission de suivi de l'accord seront également informés de ces descriptions.

Mise en place de l'instance de traitement des risques psycho-sociaux

Lorsque l'analyse préalable des faits révèle l'existence des situations de RPS, la direction de la structure ou la direction régionale met en place l'instance de traitement des risques psycho-sociaux.

➤ **Cadre déontologique**

Les membres de l'instance s'engagent à respecter la confidentialité des informations échangées lors des réunions et à exercer leurs missions avec objectivité et impartialité.

➤ **Composition**

L'instance de traitement des RPS est pilotée par la direction de la structure ou la direction régionale et est composée :

- du médecin du travail ;
- des membres du CHSCT ;
- d'une personne ressource en prévention des risques professionnels de la structure lorsqu'elle existe ;
- du RRRH.

Si l'un des membres de l'instance est directement visé dans la description des faits comme ayant participé à créer la ou les situation(s) à risques, la direction de la structure ou la direction régionale décidera, au regard des circonstances, de sa participation ou non aux réunions de l'instance.

➤ **Missions & moyens**

L'analyse préalable des faits réalisée par la direction est présentée aux membres de l'instance lors la première réunion.

L'instance a pour missions :

- d'échanger sur les éléments factuels ayant justifié sa mise en place (causes et conséquences) ;
- de décider de la mise en place éventuelle d'un diagnostic RPS complet ;
- de proposer un plan d'actions en lien avec les situations relevées et le cas échéant le diagnostic réalisé ;

- de proposer le plan de communication ;
- de définir les modalités de suivi du plan d'actions (indicateurs).

Le temps passé en réunion de cette instance n'est pas imputé sur le crédit d'heures des membres du CHSCT concerné.

L'instance reste active jusqu'à la définition du plan d'action et de ses modalités de suivi.

Suivi du plan d'action

Le CHSCT assurera le suivi des actions définies par l'instance de traitement des RPS.

Les mesures correctives mises en œuvre devront, le cas échéant, être portées au sein du programme annuel de prévention du DUERP.

Chaque situation traitée par l'instance sera recensée dans le cadre de l'enquête sociale et un bilan annuel sera présenté aux membres de la commission de suivi.

3.2 Traitement des situations de maintien dans l'emploi

Du fait du projet et des valeurs défendus par l'APF en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, le maintien dans l'emploi constitue une préoccupation essentielle et un enjeu important tant pour la direction que pour les organisations syndicales signataires.

En effet, le maintien dans l'emploi peut concerner aussi bien les salariés en situation de handicap que tout salarié à un moment de sa vie professionnelle, du fait d'une usure professionnelle (TMS, RPS...) ou suite d'un accident de la vie ou affection à caractère non professionnel.

Les parties s'engagent à mettre en œuvre une démarche pluridisciplinaire et partenariale (professionnels du service de santé au travail, OETH, Carsat, etc...) pour anticiper le risque d'invalidité au poste du fait d'une déficience, d'une maladie ou d'un état de santé et prévenir la désinsertion professionnelle, en favorisant la détection précoce des situations à risque.

En conséquence, il est défini le plan d'actions suivant, qui vise à atteindre trois objectifs prioritaires :

- anticiper la désinsertion professionnelle en mettant en place une méthodologie commune de maintien dans l'emploi et des mesures concrètes ;
- accompagner les salariés en situation de handicap pour une meilleure prise en compte par l'APF de leur condition.
- recenser, mutualiser et valoriser les bonnes pratiques de maintien dans l'emploi ;

Construction et mise à disposition d'une méthodologie d'analyse des situations à risques et d'outils communs

Pour renforcer de manière harmonisée et structurée la politique de maintien dans l'emploi dans toutes les structures, une méthodologie commune, permettant d'analyser et de traiter des situations individuelles de maintien dans l'emploi sera proposée à l'ensemble des structures.

La direction des ressources humaines a initié un projet, intitulé « Objectif APTE » visant à tester au sein de structures volontaires des outils travaillés avec des experts internes et externes. Cette expérimentation associe différents acteurs : des directeurs des sites pilotes, les représentants du personnel locaux, des salariés rencontrant des difficultés de santé, les médecins du travail afin de prévenir une situation de handicap ou de trouver, au cas par cas, la meilleure solution possible pour éviter la perte d'emploi.

Des supports spécifiques comportant notamment un guide pratique, un modèle de tableau de bord facilitant le suivi d'indicateurs d'alerte, et un tableau recensant des mesures concrètes de maintien dans l'emploi seront proposés par la DRH.

Ils seront présentés pour avis à la Commission de suivi.

Des actions individuelles doivent être mises en œuvre pour permettre aux salariés victimes d'accidents du travail ou en arrêt maladie de longue durée d'envisager la reprise du travail dans les meilleures conditions.

Les salariés faisant l'objet d'une restriction d'aptitude ou d'un aménagement de poste doivent faire l'objet d'un suivi renforcé, qui pourra notamment être effectué par le biais de l'entretien professionnel.

Après analyse de leur situation, une réflexion pourra être engagée sur le projet professionnel du salarié concerné et sur l'accès à des formations de reconversion visant à l'orienter vers des postes moins exposés.

Les CHSCT seront consultés sur les mesures prises en vue de faciliter le maintien dans l'emploi des salariés victimes d'accidents de travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Sensibilisation et formation des acteurs sur le maintien dans l'emploi

Parce que les enjeux du maintien dans l'emploi sont bien spécifiques et qu'ils correspondent à l'APF à un engagement fort de la Direction, les représentants du personnel (CHSCT), les RRRH et les représentants des directions de structures bénéficieront d'une sensibilisation, en lien avec les acteurs internes (APF Formation, direction des ressources humaines) et avec les partenaires de l'APF que sont OETH et Cides Chorum.

Communication

Un plan de communication national sera établi à destination des salariés pour les informer sur leurs droits et les dispositifs existants pour favoriser leur maintien dans l'emploi : visite de pré-reprise, Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), possibilités d'accéder à la formation ou d'envisager une reconversion professionnelle.

Les bonnes pratiques relevées au sein du réseau ou dans le secteur seront recueillies et valorisées dans le cadre d'une communication interne accessible à tous.

Pour faciliter un meilleur dialogue avec les acteurs externes de la santé au travail, la politique de maintien dans l'emploi APF sera par ailleurs présentée aux Médecins du travail, Services de Santé au

Travail et partenaires afin de favoriser l'anticipation collective des situations de restriction d'aptitude dans le cadre d'une communication institutionnelle.

3.3 Inaptitude : recherches de reclassements et suivi des licenciements

Si malgré les actions de maintien dans l'emploi mises en place, un salarié est reconnu définitivement inapte à son poste de travail, l'APF mettra tout en œuvre pour rechercher une solution de reclassement au salarié, à partir de l'avis et des préconisations formulés par la médecine du travail. Pour ce faire, l'APF fournira au salarié la liste des postes disponibles à l'APF, en ciblant notamment ceux en lien avec sa qualification.

Un bilan des licenciements pour inaptitude ainsi que des solutions de reclassement effectives sera établi annuellement et présenté aux membres de la Commission de suivi.

Titre IV – DISPOSITIONS GENERALES

4.1 Champ et modalités d'application

Il est convenu que les dispositions du présent accord s'appliquent telles quelles dans chacune des structures de l'association et se substituent aux usages éventuels et aux stipulations ayant le même objet des accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les structures de l'APF.

4.2 Commission de suivi de l'accord

Lieu de partage d'informations et d'analyses portant sur les travaux de la démarche de prévention des risques professionnels, cette commission se réunit au moins 2 fois par an sur convocation de la direction.

Sans se substituer aux prérogatives des CHSCT, la Commission a pour missions :

- d'assurer le suivi du présent accord ;
- de contribuer aux réflexions relatives à la prévention des risques professionnels et d'être force de propositions ;
- d'émettre un avis sur les documents et outils établis par l'APF concernant la prévention des risques professionnels (glossaire, cartographie des acteurs, guide d'élaboration du DUERP, etc...)

La Commission contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute réflexion et proposition qu'elle estime utile dans cette perspective au niveau national.

Tous les documents permettant à la Commission d'exercer ses missions lui seront communiqués dans un délai raisonnable avant la tenue de la réunion.

La Direction présentera aux membres de la Commission une fois par an les indicateurs relevant de la prévention des risques professionnels (absentéisme, turnover, autres éléments issus du bilan social...)

Composition et moyens

Le Comité est composé :

- de représentants de la Direction des ressources humaines,
- d'une délégation des organisations syndicales signataires. Chaque organisation syndicale signataire est représentée par son délégué syndical central qui peut être accompagné de deux autres salariés de l'association désignés par ses soins, en privilégiant des membres de CHSCT.

Le temps passé en préparation et aux réunions de cette Commission est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. De manière forfaitaire, une journée de réunion donne lieu à quatre heures de préparation.

Les frais engagés pour participer à ces réunions sont pris en charge selon les modalités et barèmes appliqués à l'APF.

4.3 Indicateurs de suivi de l'accord

La mise en œuvre du présent accord sera suivie par le biais de l'analyse des indicateurs suivants :

- Le nombre de DUERP
- La date de dernière mise à jour du DUERP
- Le nombre d'arrêts de travail par type de structure et par fonction
- Le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles par type de structure et par type de fonction
- Le turn over par type de structure et par fonction
- Le nombre de fiches de descriptions déposées
- Le nombre d'instances de traitement de RPS mises en place
- Le nombre de situations de maintien dans l'emploi traitées
- Le nombre d'entretiens de reprise conduits
- Le nombre et la nature des solutions de maintien dans l'emploi trouvées
- Le nombre de licenciements pour inaptitude
- Les motifs des licenciements pour inaptitude

4.4 Entrée en vigueur et durée d'application

Il prendra effet à compter du 1^{er} mars 2017 pour une durée de 5 années, non renouvelable. Il cessera donc automatiquement de produire tout effet au-delà de cette échéance.

Les parties conviennent de se retrouver au plus tard 3 mois avant cette échéance, afin d'engager de nouvelles négociations et envisager un nouvel accord.

4.5 Révision

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

4.6 Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord comporte 15 pages.

Un exemplaire est remis à chaque délégation signataire.

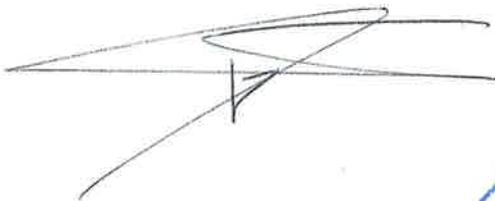
Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE de Paris (75) dont dépend le Siège National.

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

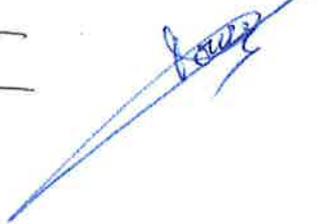
Il fera l'objet d'un affichage dans chaque structure. Un exemplaire en sera remis aux représentants du personnel.

Fait à Paris, le 21 février 2017

Pour l'APF
Isabelle CASTAGNE



Pour la CFDT
Philippe LOURS



Pour la CGT
Mathieu PIOTRKOWSKI