

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À LA SANTÉ AU TRAVAIL  
& À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ**

**ENTRE :**

**L'ASSOCIATION DES PARALYSÉS DE FRANCE**, dont le Siège National est situé 17 Boulevard  
Auguste Blanqui 75013 PARIS, représenté par Monsieur Emmanuel BON, Directeur Général

D'une part,

**ET :**

- la **C.F.D.T.**, représentée par Mr F. LES ENFANT, Délégué Syndical Central  
- la **C.G.T.**, représentée par Mr D. POURNOT, Délégué Syndical Central

D'autre part.

**SOMMAIRE**

**I - CHAMP D'APPLICATION & OBJECTIFS DE L'ACCORD**

**II – ACTEURS EN PRESENCE**

- A – Direction générale de l'APF
- B – Directions régionales
- C – Directions de structures
- D – Salariés et bénévoles de l'APF
- E – Représentants du personnel
- F – Organisations syndicales
- G – Services de santé au travail
- H – Autres acteurs de la santé au travail

**III – PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

- A – Principes généraux
- B – Risques physiques et physiologiques
- C – Emergence des risques psychosociaux au travail
  - 1) Définitions
    - a) Le stress
    - b) Les risques psychosociaux au travail
  - 2) Situations susceptibles de générer des risques psychosociaux
  - 3) Mesures adaptées
    - a) Information et sensibilisation
    - b) Indicateurs
    - c) Prévention
    - d) Signalement
    - e) Analyse et traitement

DB  
FL  
05

#### IV – PREVENTION DE LA PENIBILITE

##### A – Nouveau cadre légal

- 1) Définition de la pénibilité
- 2) Extension des obligations de l'employeur à la prévention de la pénibilité
- 3) Evolution du rôle des CHSCT (ou à défaut des DP)
- 4) Suivi individuel des personnels exposés

##### B – Modalités de mise en œuvre à l'APF

- 1) Seuil d'exposition et facteurs de risque
  - a) Identification des postes concernés
  - b) Les facteurs de risque identifiés à l'APF
- 2) Priorités en matière de prévention de la pénibilité

##### C – Cadre méthodologique d'action

#### V – MAINTIEN DANS L'EMPLOI

#### VI – SENSIBILISATION & COMMUNICATION SUR LES MODALITES DE L'ACCORD

#### VII – DISPOSITIONS GENERALES

- A – Entrée en vigueur de l'accord et durée d'application
- B – Modalités de suivi
- C – Révision – Dénonciation
- D – Dépôt & publicité

#### PRÉAMBULE

La santé et la sécurité des travailleurs constituent une préoccupation historique autour de laquelle s'est construit le Code du travail. Elle est aujourd'hui partagée par tous : employeurs, salariés, représentants du personnel, organisations syndicales, et ce tant au plan international qu'europpéen et national.

Les pouvoirs publics ont engagé une démarche de développement de la santé au travail dans le cadre du Plan Santé au Travail 2010-2014 présenté par le Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, et validé par le Conseil d'Orientation sur les Conditions de travail (COCT).

Compte tenu de son objet social, l'Association des Paralysés de France ne peut que s'inscrire positivement dans une démarche visant à prévenir toute situation susceptible d'avoir des conséquences néfastes sur la santé des personnels, de nuire au bon fonctionnement des équipes dont ils font partie et par conséquent la qualité de la prise en charge des personnes accompagnées dans ses structures.

En application des dispositions tant du Code du Travail que de la directive européenne n° 89/391/CEE, il est de la responsabilité de tout employeur d'assurer la protection de la santé des personnels et leur sécurité au travail, en prenant les mesures nécessaires (y compris en matière de prévention, d'information et de formation) et en mettant en place une organisation du travail et des moyens adaptés (y compris en termes de management).

Cette injonction est d'autant plus importante à l'APF que la nature de son activité peut être exigeante en termes physiques et/ou relationnelles à l'égard des salariés, dans un environnement actuellement caractérisé par de fortes mutations et contraintes budgétaires.

Au-delà de l'obligation de protection de la santé physique et mentale des salariés que l'association se doit d'intégrer et respecter, l'amélioration des conditions de travail constitue un enjeu essentiel de la politique des ressources humaines et des relations sociales de l'association. Les actions en la matière doivent à la fois améliorer les conditions de travail, pour favoriser le bien-être de chacun tout au long de sa vie professionnelle, et contribuer à l'amélioration de la qualité du service rendu aux usagers et à leurs familles, et plus généralement aux personnes en situation de handicap accompagnées.

De leur côté, les personnels, leurs représentants ainsi que les organisations syndicales sont également les acteurs incontournables de toute démarche d'amélioration de la situation matérielle, physique, psychologique et de santé mentale au travail.

Par le présent accord, l'APF et les organisations syndicales représentatives soulignent donc l'importance qu'elles accordent à la promotion et la préservation de la santé des personnels de l'association dans le cadre de leur activité professionnelle (tant en ce qui concerne les aspects physiques que psychosociaux) et à la prévention de la pénibilité, et ce dans toutes les structures de l'association sans exception.

Elles souhaitent donc par le présent accord manifester clairement leur détermination à mettre en place une politique volontariste destinée à assurer le développement d'une véritable culture des droits relatifs à la santé au travail.

Pour atteindre cet objectif, elles conviennent de s'engager à développer la connaissance, à assurer la prévention des dangers, des risques et expositions en milieux professionnels ainsi que le suivi des mesures correctives, et de mieux identifier et prévenir les risques de pénibilité. Par ailleurs, les mesures visant à maintenir dans l'emploi des professionnels subissant des atteintes à leur santé seront renforcées.

## **I - CHAMP D'APPLICATION & OBJECTIFS DE L'ACCORD**

Le présent accord, applicable dans tous les établissements de l'association sans exception, a pour objectifs :

- de construire une représentation commune et partagée en matière de santé au travail et de prévention de la pénibilité ;
- d'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des différents acteurs (directions, salariés, représentants du personnel, bénévoles...) en matière de santé au travail et de prévention de la pénibilité ;
- promouvoir au niveau collectif les principes et méthodes de prévention et de protection visant à assurer la sécurité et à protéger la santé physique et mentale des professionnels de l'APF de manière pertinente et effective ;
- reconnaître l'importance du rôle de la direction et de l'encadrement dans la prévention des risques professionnels ;

- rappeler le rôle primordial des CHSCT (ou à défaut des délégués du personnel), dont les membres doivent recevoir une information objective et une formation appropriée ;
- faciliter la détection des situations à risque afin de mieux les prévenir, les réduire et si possible les éliminer ;
- apporter aux différents acteurs de l'association (directions, salariés, représentants du personnel ...) et à tous les niveaux, un cadre concret pour agir en vue de préserver la santé des professionnels de l'association ;
- faciliter et favoriser le reclassement professionnel des personnels devenus inaptes à leur poste au sein de l'association.

## **II – ACTEURS EN PRESENCE**

Différents acteurs concourent à la démarche de protection de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de la prévention de la pénibilité, tant au sein de l'association qu'en dehors :

### ***A – La Direction Générale de l'APF***

La Direction générale de l'association affirme l'importance, la primauté, le caractère essentiel du facteur humain dans la réalisation de l'objet social de l'APF.

Elle considère donc la promotion de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail comme l'une des parties essentielles de son rôle d'employeur, à tous les niveaux de la hiérarchie ; cet objectif relève en outre d'une communauté d'intérêt entre l'association et les personnels par l'intermédiaire desquels elle déploie son activité en faveur des personnes en situation de handicap.

La Direction générale confie par délégation à chaque représentant de la hiérarchie, dans le cadre de ses fonctions, la charge de veiller de manière effective à la sécurité, aux bonnes conditions de travail et à la protection de la santé physique et mentale des personnels de manière générale. Il s'agit d'une obligation permanente de résultat visant en outre à ne pas compromettre leur avenir professionnel.

### ***B – Les Directions Régionales***

Dans le cadre de la délégation de pouvoir dont il dispose, le Directeur régional s'assure du respect de la politique générale de l'association et accompagne les directeurs dans ce sens.

Il est le garant du respect des valeurs de l'APF et veille à la mise en œuvre des règles générales et des accords décidés dans le cadre du dialogue sociale national. Le cas échéant, il assure un rôle de médiation dans un souci d'impartialité et d'objectivation des situations.

Il est le garant de la mise en œuvre des règles d'hygiène et sécurité, et de la prévention des risques psychosociaux.

### ***C – Les Directions de structure***

Dans le cadre de la délégation de pouvoir dont il dispose, chaque Directeur de structure est garant de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection des personnels qui composent ses équipes, dans le respect du cadre légal et réglementaire ainsi que des dispositions spécifiques à l'association prévues par le présent accord.

Il favorise au plan local un environnement, une organisation, des relations de travail et un dialogue de qualité, dans un souci de bien-être, de préservation de la santé de chacun et de prévention de la pénibilité malgré les contraintes inhérentes au travail.

### ***D – Les salariés et bénévoles de l'APF***

Chaque salarié ou bénévole de l'association participe à la démarche de protection de la santé au travail.

Il doit en effet prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail (collègues, usagers, bénévoles ...), conformément à sa formation et aux instructions qui lui sont données par la direction de la structure dans laquelle il exerce son activité.

Souvent confronté le premier aux situations à risque, le salarié bénéficie d'un droit de retrait lui permettant de se soustraire à son obligation contractuelle de travail, lorsqu'il a un motif raisonnable de croire qu'il se trouve dans une situation de travail qui présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou qu'il constate toute défectuosité dans les systèmes de protection (son droit de retrait ne pouvant toutefois être exercé s'il crée pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent).

Salarié ou bénévole, il doit également alerter son employeur de tout problème lié à la santé ou à la sécurité sur les lieux de travail, tant pour lui-même que pour autrui.

Dans le cadre d'une coopération avec sa hiérarchie, il participe à la recherche de solutions et contribue ainsi, par son expérience, à l'amélioration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité.

Enfin, certains salariés exerçant des fonctions qui exigent une compétence ou une expérience en matière de santé et de sécurité au travail peuvent être désignés par l'employeur afin de l'aider et l'assister dans sa démarche de protection de la santé et de prévention des risques professionnels, dans les conditions prévues par le Code du Travail<sup>1</sup>.

### ***E – Les représentants du personnel***

Dans le cadre du dialogue social au sein des différentes structures de l'APF, les instances représentatives du personnel concourent par leurs propositions à l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

---

<sup>1</sup> Article L 4644-1 *en attente du décret d'application* – A leur demande, ces salariés peuvent bénéficier d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16.

Les délégués du personnel et les comités d'établissements ont une compétence générale sur les relations de travail intégrant, notamment, la prévention des risques.

Lorsqu'il existe (en principe, dans les établissements de cinquante salariés et plus), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est l'instance représentative spécialisée en matière de prévention des risques professionnels. Dans les établissements qui en sont dépourvus, les délégués du personnel exercent toutes les compétences de ce comité.

### *F – Les organisations syndicales*

Conformément à leurs objectifs de défense des droits et des intérêts professionnels, matériels et moraux tant collectif qu'individuels des salariés, les organisations syndicales représentatives à l'APF au plan national sont les partenaires naturels de l'association pour définir paritairement la politique en matière de santé au travail, de prévention de la pénibilité et de maintien dans l'emploi dans le cadre du dialogue social.

Elles affirment leur volonté de voir se développer dans chaque structure des actions pour prévenir la pénibilité des tâches ou des situations de travail et favoriser le maintien dans l'emploi.

Dans le cadre de leurs prérogatives en la matière, elles ont rencontré la Direction Générale de l'APF pour :

- élaborer le présent accord national et ses annexes ;
- définir les différents thèmes de négociation en vue d'améliorer la santé et les conditions de travail des professionnels de l'APF ;
- élaborer des documents de travail à destination des structures et favorisant la prévention ;
- proposer des mesures visant à réduire, compenser ou supprimer les situations de pénibilité ;
- organiser les modalités d'exercice du droit d'alerte.

### *G - Les services de santé au travail*

Partenaires incontournables de l'employeur, des salariés et de leurs représentants, les services de santé au travail doivent inscrire leur mission dans une logique de prévention des risques professionnels et de préservation de la santé des salariés.

Dans ce cadre, le médecin du travail suit l'évolution de l'état de santé de chaque salarié, contrôle leur aptitude au travail et contribue à l'adaptation des situations et postes de travail aux contraintes physiologiques et psychologiques auxquelles l'individu est soumis, par une approche pluridisciplinaire (médicale, technique et organisationnelle).

Il a en charge la bonne tenue du dossier médical en santé au travail (DMST) de chaque salarié, qui doit permettre d'évaluer le lien entre l'état de santé du travailleur et le(s) poste(s) et les conditions de travail actuels et antérieurs.

Par son action, il favorise la traçabilité des données de santé, des informations, propositions et avis délivrés au salarié ainsi que ses éventuelles expositions professionnelles.

### ***H – Les autres acteurs de la santé au travail***

En dehors du périmètre de l'association, bien d'autres acteurs participent au système de prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail et sont amenés à intervenir en matière de santé au travail et de prévention de la pénibilité. Il s'agit notamment :

- des DIRECCTE<sup>2</sup> et des organismes de contrôle de la Sécurité sociale qui informent, qui veillent au respect de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions de travail, à la santé et la sécurité sur les lieux de travail et conseillent les entreprises ;
- des réseaux techniques de la Sécurité sociale (INRS<sup>3</sup>, CARSAT<sup>4</sup>) et du Ministère chargé du travail (ANACT<sup>5</sup> et son réseau d'agences régionales - ARACT), qui disposent de capacités d'expertise technique mobilisables ;
- des organismes à caractère technique et scientifique – par exemple l'ANSES<sup>6</sup>, l'InVS<sup>7</sup> – qui apportent leur concours, notamment en matière de connaissance des risques ;
- de l'AGEFIPH<sup>8</sup> et de l'OETH<sup>9</sup> qui, par leur action sous forme d'aides et de services, permettent de développer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi ;
- des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IRPR) tels que les ingénieurs hygiène et sécurité, les ergonomes, les psychologues du travail ... qui participent à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, en complément de l'action conduite par le médecin du travail ;
- des organismes de prévoyance - notamment CHORUM et son pôle de recherches et d'actions CIDES (Chorum Initiatives pour le Développement de l'Economie Sociale) dont l'une des missions est d'accompagner les organismes de l'économie sociale dans leur rôle d'employeur, en matière de ressources humaines et de prévention et santé au travail pour le développement d'un emploi de qualité ;
- des experts agréés auxquels le CHSCT peut faire appel.

## **III - PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

### ***A – Principes généraux***

Liés à différents facteurs relatifs aux conditions générales de travail, les risques professionnels font peser sur les salariés la menace d'une altération de leur santé, susceptible de se traduire par une maladie, un accident, un mal-être au travail, ...

<sup>2</sup> Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

<sup>3</sup> Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

<sup>4</sup> Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

<sup>5</sup> Agence Nationale pour l'amélioration des Conditions de Travail

<sup>6</sup> Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail

<sup>7</sup> Institut de Veille Sanitaire

<sup>8</sup> Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (hors CCN51)

<sup>9</sup> Association pour l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (secteur CCN51)

De manière générale, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs<sup>10</sup>.

En tenant compte de la nature de l'activité de la structure, il doit ainsi :

- mettre en œuvre l'expression de chacun en ce domaine,
- évaluer les risques professionnels,
- en consigner les résultats dans un document unique,
- et mettre en œuvre une organisation et des moyens permettant de supprimer ou de réduire les risques en présence.

Il est également tenu à une obligation générale d'information et de formation à la sécurité.

Pour ce faire, l'employeur doit tenir compte des principes généraux de prévention<sup>11</sup>, comme par exemple :

- éviter les risques, les combattre à la source et évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- adapter le travail à l'individu, tenir compte de l'évolution de la technique ;
- planifier la prévention, prendre des mesures de protection collective.

Ces mesures doivent être transcrites dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.<sup>12</sup>

L'employeur doit ensuite veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des conditions existantes.

### ***B – Risques physiques et physiologiques***

Depuis 2002, l'APF a mis en place une démarche de prévention des risques professionnels d'origine physique et physiologique s'appuyant :

- sur des *fiches didactiques élaborées par l'INRS* permettant d'identifier les situations susceptibles de porter atteinte à la santé et la sécurité des salariés, et d'avoir connaissance de quelques exemples de bonnes pratiques permettant de réduire chaque risque ;
- sur le *document unique d'évaluation des risques professionnels* permettant de répertorier les différents risques en présence, d'en évaluer la gravité et la probabilité de survenance eu égard notamment à la fréquence de la tâche concernée et du niveau de formation du personnel ;
- sur des *fiches de plan d'action* visant, en fixant pour chaque risque les actions à réaliser, les délais prévus, la personne responsable de leur mise en œuvre, ses coûts et en suivant son état d'avancement, à supprimer ou à défaut réduire les risques professionnels en présence.

<sup>10</sup> Art L.4121-1 du Code du travail

<sup>11</sup> Listés à l'article L.4121-2 du Code du travail

<sup>12</sup> Art. R.4121-1 et suivants du Code du travail

Ce dispositif est obligatoire dans toutes les structures de l'association.

⇒ *Indicateurs*

Afin de favoriser la prévention des risques professionnels, les parties au présent accord souhaitent pouvoir porter une attention particulière aux indicateurs suivants, qu'elles jugent pertinents de manière générale :

- nombre d'arrêts de travail survenus durant l'année écoulée, par tranche de durée ;
- taux général d'absentéisme de l'année écoulée ;
- taux spécifiques d'absentéisme de l'année écoulée, par grand type d'absence ;
- nombre d'accidents de travail et de trajet durant l'année écoulée, ayant entraîné ou non un arrêt ;
- nombre de maladies professionnelles reconnues durant l'année écoulée ;

L'ensemble de ces indicateurs sera établi par catégorie, par sexe et par tranche d'âge, dans chaque structure. Le support de l'enquête sociale annuelle de l'APF sera adapté en conséquence.

Ils feront l'objet d'une communication annuelle lors d'une réunion spécifique conjointe du CE et du CHSCT (ou à défaut des DP), ainsi qu'au Comité Central d'Entreprise, après consolidation.

Ils feront également, si nécessaire, l'objet d'échanges dans le cadre de la Commission de Suivi prévue au présent accord.

Les parties au présent accord conviennent que cette démarche de prévention des risques professionnels – qui porte spécifiquement sur les risques physiques et physiologiques – doit non seulement être poursuivie et encouragée, mais également élargie aux risques psychosociaux professionnels dont l'émergence, tant au niveau européen qu'en France, est directement liée aux évolutions profondes survenues dans le monde du travail ces dernières décennies, et à l'importance des dommages qui en résultent pour la santé mentale et physique des salariés. Ils sont désormais considérés comme un enjeu de santé publique majeur.

**C – L'émergence des risques psychosociaux au travail**

Selon le Ministère du Travail, les risques psychosociaux, situés à l'interface de l'individu (« le psycho ») et de la situation de travail, recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature variés, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui ont, par conséquent, un impact sur le fonctionnement des entreprises.

Ces risques se traduisent généralement sous la forme :

- **de stress** : qui constitue la réponse à une situation de pression ou de contrainte perçue par une personne de la part de son environnement, afin de tenter de s'y adapter ;
- **de violences** : il s'agit des conflits exacerbés, harcèlement sexuel ou moral, insultes, menaces, agressions exercées dans le cadre de son travail par des personnes *internes* ou *externes* à l'entreprise ;

## 1) Définitions

### a) *Le stress*

Le mot anglais de « stress » traduit un état de pression émotionnelle qui, dans un contexte professionnel, peut être provoqué par différents facteurs comme le contenu et l'organisation de travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, des objectifs non définis ou insoutenables, etc...

A court terme, engendré par exemple par l'obligation de respecter un délai, le stress ne constitue pas un problème en soi, il peut en effet stimuler chacun à donner le meilleur de soi-même. Le stress devient par contre un risque pour la santé et la sécurité lorsqu'il est éprouvé dans la durée.

Bien que perçu généralement comme ayant des conséquences d'un point de vue psychologique, le stress peut également porter atteinte à la santé physique.

Sur proposition de l'Agence Européenne pour la Santé au travail, reprise dans l'accord cadre européen ainsi que l'Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008, le stress est défini comme un état qui « *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 analogues. Le stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer de graves problèmes de santé. »*

### b) *Les risques psychosociaux au travail*

L'expression, plus large, de "**risques psychosociaux**" correspond à des risques professionnels perçus et vécus par les salariés comme portant atteinte à leur santé mentale et/ou physique.

Ils renvoient à des contextes de travail et à des causes plus variées : déséquilibre dans la charge de travail, contraintes excessives de temps mais aussi perte de repères, difficulté à trouver du sens au travail, conflit de valeurs et d'intérêt, accompagnement inapproprié au changement, tensions liées au mode de management ....

Ils se traduisent par un mal être, un ressenti négatif par rapport au travail, une souffrance mentale, des atteintes physiques, et peuvent avoir des répercussions sur les relations sociales (désengagement au travail, absentéisme accru, conflits et relations très dégradées entre les équipes, ...).

Ils se situent à l'interface entre l'individu et sa situation de travail, et résultent d'une combinaison entre les dimensions individuelle, collective et organisationnelle.

Ils signifient ainsi et surtout que la santé psychique et le bien-être au travail ne sont pas seulement une dynamique individuelle, mais qu'ils se construisent aussi au sein d'une organisation de travail dans la relation aux autres : par la reconnaissance, par la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie.

## **2) Situations de travail susceptibles de générer des risques psychosociaux**

La prévention collective du stress et des risques psychosociaux s'inscrit dans la démarche globale de prévention des risques professionnels inscrite dans le Code du travail.

Compte tenu de la complexité du phénomène de stress et plus généralement de risques psychosociaux, le présent accord n'entend pas fournir une liste exhaustive des facteurs susceptibles de les générer.

De même, il est convenu que les risques psychosociaux peuvent, au sein de l'APF, affecter tous les lieux de travail et tous les professionnels, quel que soit la taille de la structure, son domaine d'activité, le type de contrat de travail ou de relation d'emploi.

Certaines « catégories » de salariés peuvent toutefois être affectées plus particulièrement par certains de ces risques en raison de la fréquence de leur exposition au « public », mais également de leurs origines, de leur sexe, de leur handicap, etc....

En outre, un certain nombre de situations de travail présentent une plus grande exposition aux risques psychosociaux et au stress au travail. Il s'agit de situations dont les tensions sont liées :

- aux changements du contexte de travail,
- aux contraintes et exigences du travail,
- aux valeurs et attentes des salariés,
- aux relations hiérarchiques ainsi qu'aux relations entre groupe et individus

## **3) Mesures adaptées**

Compte tenu des conséquences potentiellement graves qu'elles peuvent induire pour les personnes ainsi que pour l'association, ces situations doivent impérativement faire l'objet d'une attention particulière, et justifient la prise de mesures adaptées suivantes pour lutter contre le phénomène :

### *a) Information et sensibilisation*

Dans l'objectif de permettre à chacun de mieux identifier les situations susceptibles de favoriser ces risques mais également de repérer, par quelques exemples, les bonnes pratiques à mettre en place, les parties ont élaboré des fiches didactiques spécifiques aux 4 situations précitées, qui sont portées en annexe au présent accord (annexe n° 1).

Le modèle-type de Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels est actualisé pour tenir compte de ces risques psychosociaux ; il est porté en annexe au présent accord (annexe n° 5).

En outre, les actions suivantes sont prévues afin que chacun au sein de l'APF puisse être en mesure d'appréhender correctement le sujet et soit en mesure d'agir en conséquence :

☞ A l'égard des Directeurs de structures :

L'ensemble des directeurs sera sensibilisé à la compréhension, la détection et la prévention des risques psychosociaux, afin d'être en mesure de prévenir ces risques, d'aider les salariés en situation de souffrance et plus généralement d'exercer leurs responsabilités en la matière.

☞ A l'égard des représentants du personnel :

Chaque représentant du CHSCT (ou à défaut des DP) qui n'en aurait pas déjà bénéficié pourra suivre une formation consacrée au thème des risques psychosociaux d'une durée maximale de 2 jours, selon la même échéance que celle prévue à l'article L 4614-14 du Code du travail. Cette formation sera dispensée par un organisme agréé dont la liste est fixée par arrêté préfectoral et prise en charge par l'APF dans les limites prévues à l'article L 2325-44 du Code du travail.

☞ A l'égard des salariés et bénévoles :

Les salariés et les bénévoles doivent avoir connaissance des dispositions spécifiques prévues par le présent accord concernant les risques psychosociaux. Ils en seront donc informés par chaque direction. Un support de communication sera établi en ce sens par la Direction Générale et mis à la disposition des directeurs pour les aider dans cette étape.

#### *b) Indicateurs*

Afin de favoriser la prévention des risques psychosociaux, les parties au présent accord souhaitent pouvoir porter une attention particulière aux indicateurs suivants, qu'elles jugent pertinents pour le suivi des situations susceptibles de révéler la présence de risques psychosociaux :

- nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation consacrée aux risques psychosociaux durant l'année écoulée ;
- nombre d'entretiens professionnels de formation réalisés durant l'année écoulée ;
- nombre d'entretiens professionnels de formation prévus mais non réalisés durant l'année écoulée ;

Ces indicateurs seront établis par catégorie, par sexe et par tranche d'âge, dans chaque établissement. Le support de l'enquête sociale annuelle de l'APF sera adapté en conséquence.

Ils feront l'objet d'une communication annuelle lors d'une réunion spécifique conjointe du CE et du CHSCT (ou à défaut des DP), ainsi qu'au Comité Central d'Entreprise, après consolidation.

Ils feront également, si nécessaire, l'objet d'échanges dans le cadre de la Commission de Suivi prévue au présent accord.

*c) Prévention*

Les directeurs et l'encadrement intermédiaire doivent pouvoir apporter leur contribution dans la prévention des risques psychosociaux en portant une attention particulière à leurs équipes et leur organisation.

A ce titre, ils se doivent d'être vigilants en termes d'organisation du travail, de répartition de la charge de travail, de définition des missions et objectifs, de développement des compétences des salariés, de développer l'écoute et de favoriser l'expression des salariés etc...

Il est également de leur responsabilité de veiller à faciliter la communication avec les salariés et entre les salariés. Il est rappelé que l'organisation régulière de réunions de service constitue un élément essentiel d'échanges et de cohésion. Pour ce faire, il convient autant que faire se peut de veiller à ce que les heures de réunion soient fixées afin de permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

*d) Signalement*

Dans le prolongement du dispositif de prévention, des mesures sont mises en place afin de signaler les situations de risques psychosociaux.

Il est en effet essentiel que les salariés sachent à qui s'adresser lorsqu'ils considèrent qu'ils sont eux-mêmes, ou que l'un de leurs collègues est en situation de fragilité, ou qu'ils estiment devoir signaler des situations de risques psychosociaux individuelles ou collectives.

Ainsi, et afin d'améliorer le signalement de telles situations, favoriser leur détection et si besoin leur prise en charge le plus rapidement possible, les salariés peuvent s'adresser, compte tenu de la situation et des personnes concernées, et **selon leur choix** :

- à leur responsable hiérarchique ;
- aux élus du CHSCT et autres représentants du personnel (délégués du personnel, membres du comité d'établissement) lorsqu'ils existent dans la structure ;
- aux salariés compétents en prévention des risques professionnels, désignés par l'employeur en application des dispositions du Code du Travail<sup>13</sup>, lorsqu'ils existent dans la structure ;
- aux délégués syndicaux lorsqu'ils existent dans la structure ;
- au médecin du travail ;
- au directeur de la structure ;
- au responsable régional ressources humaines ;
- au directeur régional ;
- aux délégués syndicaux centraux ;
- à l'inspection du travail.

Le signalement qui concerne un ou plusieurs collègues de travail ne pourra intervenir qu'après l'information préalable des intéressés.

Il conviendra d'informer expressément l'ensemble des personnels de l'association de ce dispositif.

---

<sup>13</sup> Article L 4644-1

*e) Analyse et traitement*

→ Situations individuelles

Le traitement des situations individuelles signalées sera réalisé par l'intermédiaire du directeur, en lien avec d'autres personnes qualifiées, telles que le médecin du travail, les représentants du personnel, le Responsable régional ressources humaines, un délégué syndical central, etc... afin de l'aider à leur résolution.

En fonction du cas à traiter et selon le niveau de confidentialité demandé par le salarié, le directeur convoquera les personnes concernées. Le salarié qui le souhaite pourra se faire assister par un représentant du personnel de la structure ou à défaut d'un autre salarié de l'APF.

L'ensemble de ces acteurs a pour mission de dresser un premier diagnostic (identification et objectivation des causes) et d'initier sans délai le traitement de ces situations en y apportant des solutions concrètes et rapides. La qualité d'écoute et l'ouverture d'esprit appropriées à la situation devront présider aux échanges.

En outre, une confidentialité absolue est exigée dans le cadre de tels échanges, sauf avis contraire du salarié concerné ; cette règle devra être systématiquement respectée.

Dans les situations individuelles d'urgence, en particulier en cas de violence au travail, le directeur est immédiatement saisi par tout moyen et prend sans délai les mesures qu'il estime nécessaires.

Un bilan global et anonyme des situations individuelles traitées durant l'année sera présenté au CHSCT (ou à défaut aux DP). Elles seront recensées dans le cadre de l'enquête sociale annuelle.

→ Situations collectives

Lorsque le signalement concerne un collectif de travail, une « cellule de traitement des risques psychosociaux » devra être mise en place à l'initiative du directeur.

Elle sera composée du directeur concerné, du médecin du travail, du Secrétaire du CHSCT, d'au moins un membre du CHSCT ou des DP ainsi que du Directeur Régional concerné. Un délégué syndical central ou son représentant désigné y participeront également s'ils ont été alertés.

Cette cellule peut être réunie sur demande de l'un de ses membres. Il relève des attributions du Directeur d'organiser la réunion dans les meilleurs délais possibles et de convoquer les participants.

En fonction de la situation à traiter, la cellule pourra solliciter la participation de personnes qualifiées en interne, et notamment celle du Responsable Régional Ressources Humaines.

La cellule a pour objectif de dresser un premier diagnostic (identification et objectivation des causes) et d'initier le traitement de ces situations dans les meilleurs délais possibles en y apportant des solutions concrètes et appropriées. Pour ce faire, elle définit en son sein les voies et moyens nécessaires pour remédier à la situation à traiter.

Le directeur concerné intervient auprès de l'encadrement intermédiaire concerné afin de lui faire part des conclusions de la cellule et des pistes envisagées pour réduire voire faire disparaître les situations à risques collectifs identifiés.

Le plan d'action ainsi défini sera présenté au CHSCT ou aux DP ; il en sera de même pour le suivi de sa mise en œuvre.

Chaque situation collective ainsi traitée sera recensée dans le cadre de l'enquête sociale annuelle.

➔ Cas particulier (s)

Dans l'hypothèse où le directeur est mis en cause dans la problématique signalée, c'est le Directeur régional qui se substitue au directeur dans l'ensemble de la procédure décrite ci-dessus.

Il en informe systématiquement la Direction en charge des Relations Sociales.

De même, dans l'hypothèse où le directeur régional est mis en cause dans la problématique signalée, c'est la Direction en charge des Relations Sociales qui se substitue au directeur dans l'ensemble de la procédure décrite ci-dessus.

## **IV – PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ**

### **A – LE NOUVEAU CADRE LEGAL**

#### ***1) Définition de la pénibilité***

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a prévu dans son titre VI des mesures relatives à la pénibilité du parcours professionnel.

La pénibilité est définie à l'article L.4121-3-1 du Code du Travail comme l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé du salarié.

Depuis le décret du 30 mars 2011, les facteurs de risques sont précisés à l'article D.4121-5 du Code du Travail.

#### ***2) Extension des obligations de l'employeur à la prévention de la pénibilité***

De manière générale, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs<sup>14</sup>.

Cette obligation de l'employeur relative à la prévention des risques professionnels (cf point III-A ci-dessus) est dorénavant étendue à celle de la pénibilité au travail<sup>13</sup> et se décline en plusieurs points, à savoir :

- **Facteurs de pénibilité** : ce sont des facteurs auxquels les travailleurs sont exposés dans des conditions telles qu'ils sont susceptibles de laisser des traces durables, identifiables voire irréversibles sur la santé. Ils doivent faire l'objet d'une évaluation, puis de mesures permettant de les faire disparaître ou de les réduire et sont répertoriés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- **Fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels** : pour chaque salarié exposé à un facteur de risque<sup>15</sup>, l'employeur doit établir une fiche d'exposition au risque<sup>16</sup> ; cette fiche est consignée dans le dossier médical du salarié détenu par le service de santé au travail<sup>17</sup> ;
- **Accord ou plan d'action** : les entreprises de 50 salariés et plus doivent dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012, être couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, si au moins 50% de l'effectif est exposé aux facteurs de pénibilité<sup>18</sup> ;

Conformément à la réglementation, les accords ou plans d'actions relatifs à la prévention de la pénibilité doivent comporter au moins l'un des deux thèmes suivants :

- réduction des poly-expositions aux facteurs de risques,
- adaptation et aménagement des postes de travail,

et traiter au moins deux des quatre thèmes suivants :

- améliorer les conditions de travail,
- développer les compétences et l'accès à la formation,
- aménager les fins de carrière,
- maintenir dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de risques.

En outre, la loi relative à l'organisation de la médecine du travail<sup>19</sup> comporte l'obligation pour l'employeur de désigner un salarié compétent en prévention des risques professionnels.

Doté de compétences et/ou d'une expérience en matière de santé et de sécurité au travail, il participe à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, en complément de l'action conduite par le médecin du travail.

Lorsque l'employeur ne dispose pas de telles compétences en interne, il peut faire appel, après avis du CHSCT (ou à défaut des DP), aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

---

<sup>14</sup> Art L.4121-1 du Code du travail

<sup>15</sup> Art. L.4624-2 du Code du travail

<sup>16</sup> Art. D 4121-6 et suivants du Code du travail – modèle fixé par arrêté du 30 janvier 2012 – JO du 31 janvier 2012

<sup>17</sup> Art. L.4121-3-1 du code du travail

<sup>18</sup> Art. D.138-29 du Code de la Sécurité Sociale

<sup>19</sup> Publiée au JO du 24-07-2011 – article L 4644-1 du Code du travail, en attente de décret d'application

L'employeur peut également faire appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale (CARSAT), et à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

### **3) Evolution du rôle des CHSCT (ou à défaut des DP)**

Les missions du CHSCT (ou à défaut les DP) sont dorénavant étendues à l'analyse de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité<sup>20</sup>. Il appartient aux CHSCT (ou à défaut les DP) de se saisir de ces nouvelles compétences, en plus de leurs missions habituelles.

Cette instance doit dorénavant être consultée sur les éléments issus du diagnostic préalable et plus généralement, sur tout document permettant à l'employeur de rédiger son futur plan de prévention de la pénibilité. Elle ne dispose pas, toutefois, de la possibilité d'être assistée à ce titre par un expert rémunéré par l'employeur.

### **4) Suivi individuel des personnels exposés**

Pour chaque travailleur exposé à un ou des risques professionnels, l'employeur doit consigner dans une fiche<sup>21</sup> :

- les conditions de pénibilité auxquels le travailleur est exposé ;
- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ;
- les mesures de prévention mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces risques.

L'article D.138-28 du Code de la Sécurité Sociale impose un diagnostic des situations de pénibilité, qui consiste à identifier les emplois qui sont exposés à un ou plusieurs des 10 facteurs de pénibilités visés par l'article D.138-28 et détaillés en annexe au présent accord (annexe n° 2).

Le modèle de fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels est porté en annexe au présent accord (annexe n° 3).

## **B – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE A L'APF**

Compte tenu de son effectif total, l'APF est tenue de respecter le nouveau cadre légal.

### **1) Seuils d'exposition et facteurs de risque**

Pour l'association, la première étape de la démarche de prévention de la pénibilité consiste à procéder à l'évaluation de son propre seuil d'exposition.

<sup>20</sup> Article L.4612-2 du Code du travail

<sup>21</sup> Modèle fixé par arrêté du 30 janvier 2012 – JO du 31 janvier 2012

Pour ce faire, il convient de comptabiliser tous les salariés occupant un poste les exposant à au moins un facteur de pénibilité :

- lié à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail <sup>22</sup>;
- susceptible de laisser des traces durables, identifiables voire irréversibles sur leur santé.

Pour certains facteurs de risques, l'identification des salariés exposés est facilitée par les définitions mêmes du Code du travail (ex : travailleur de nuit). Parfois, la tâche semble plus complexe.

Pour autant, l'identification des salariés concernés passe nécessairement, dans un premier temps, par celle des postes, des situations ou des activités de travail impliquant une exposition significative à un ou plusieurs de ces facteurs.

#### **a) Identification des postes concernés**

La variété des situations pouvant être rencontrées dans chaque structure fait que la détermination des postes exposés doit résulter d'une analyse conjointe et partagée entre l'employeur et les représentants des salariés.

Elle passe par un travail d'analyse des modalités d'exposition des travailleurs aux facteurs de pénibilités, à partir de critères objectifs. Ces critères peuvent se rapporter soit à des seuils, des limites, des intensités, des durées quotidiennes et/ou hebdomadaires, ou des fréquences d'exposition.

Pour repérer les postes répondant à ces critères, il est impératif de s'appuyer en priorité sur le document unique d'évaluation des risques. Celui-ci comporte un inventaire des risques répertoriés par unités de travail.

Par ailleurs, la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail doit également identifier les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés, et par conséquent, aider au repérage des travailleurs soumis à des facteurs de pénibilité.

#### **b) Les facteurs de risque identifiés à l'APF**

Le pré-diagnostic repérant les facteurs légaux de risques propres aux différents métiers de l'association peut être proposé au niveau central comme suit, sans pour autant présenter de caractère exhaustif :

---

<sup>22</sup> Voir en annexe les définitions de chacun de ces facteurs de risques

Facteurs de risque		Références Code du travail	Exemples de structures concernées	Exemples d'emplois susceptibles d'être concernés	Exemples de situation à risque
Contraintes physiques marquées	<i>Manutentions manuelles de charges</i>	Article R.4541-2	Foyers, MAS, IEM, SESSD, SAVS, SAMSAH, SSIAD, SAAD, ESAT, Entreprises adaptées, SSR, Délégations, etc...	AMP, auxiliaire de vie, aide- soignant, éducateur spécialisé, infirmier, ergothérapeute, kinésithérapeute, psychomotricien, ouvrier d'entretien, agent des services logistiques, etc...	Déplacer une personne en situation de handicap sans équipement particulier
	<i>Postures pénibles définies comme des positions forcées des articulations</i>	-			Le fait de devoir « manipuler » une personne peut amener à adopter des postures pénibles
Rythmes de travail	<i>Travail de nuit</i>	Articles L. 3122-29 à L.3122-31	Foyers, MAS, IEM, SAMSAH, SAAD	Par principe, tous les emplois avec travail de nuit	
	<i>Travail en équipes successives</i>	-	Foyers, MAS, IEM	Equipes éducatives et soignantes	Lorsque l'équipe présente doit attendre l'équipe suivante pour quitter son poste.
Environnement physique agressif	<i>Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et fumées</i>	Articles R. 4412-3 et R.4412-60	-	-	-
	<i>Activités exercées en milieu hyperbare</i>	Article R.4461-41	-	-	-
	<i>Températures extrêmes</i>	-	-	-	-
	<i>Bruit</i>	Article R.4431-1	Entreprises adaptées	Production	Travail sur machine- outil, presse, etc...

C'est l'association qui détermine la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité, en comptabilisant, par consolidation des éléments recueillis par chaque structure, tous les salariés occupant un poste les exposant à un facteur de pénibilité :

- l'identification des salariés concernés passe dans un premier temps par le recensement des postes, des situations ou des activités de travail qui exposent à l'un de ces facteurs. Ce sont ces mêmes postes qui, ensuite, feront l'objet de mesures de prévention ou de réduction de la pénibilité.

- en fonction de ce recensement, il conviendra ensuite de *dénombrer les travailleurs concernés* par ces postes de manière durable ou occasionnelle.

- la *proportion des salariés ainsi exposés* aux facteurs de pénibilité doit être consignée en annexe du document unique d'évaluation des risques. Cette proportion est actualisée chaque fois que nécessaire, et notamment lors de la mise à jour annuelle de ce support.

Les mesures de prévention techniques ou organisationnelles et les moyens de protection collective déjà mis en place doivent être pris en compte dès lors qu'ils ont pour effet de soustraire ou de réduire sensiblement les travailleurs de l'exposition au facteur de pénibilité considéré.

Le recensement et le calcul de la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité sera effectué au moyen du support spécifique porté en annexe au présent accord (annexe n° 4) ; une fois complété, ce document sera présenté au CHSCT ou aux DP.

Afin de pouvoir apprécier cette proportion au niveau national, l'APF intégrera un nouvel indicateur dans son enquête sociale annuelle ; les résultats et analyses qui en résulteront feront l'objet d'échanges notamment dans le cadre du suivi du présent accord.

## 2) *Priorités en matière de prévention de la pénibilité*

Sans attendre le résultat de l'évaluation du seuil d'exposition de l'association, *et quel qu'il soit*, l'association et les organisations syndicales représentatives au plan national conviennent de s'engager de manière volontariste dans une démarche de prévention de la pénibilité et de contribuer ainsi à l'amélioration des conditions et de l'organisation du travail des salariés pour leur permettre de poursuivre leur activité professionnelle tout en préservant leur santé.

C'est notamment l'objet du présent accord.

Dans ce cadre et compte tenu de l'activité des structures de l'association, de la spécificité des métiers concernés par les facteurs de pénibilité, et la démarche GPEC initiée en 2009, les parties signataires font le choix de retenir les thèmes suivants comme prioritaires pour toute la durée du présent accord :

- adaptation et aménagement des postes de travail ;
- développer les compétences et l'accès à la formation ;
- maintenir dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de risques ;

Les indicateurs de suivi ci-après permettront d'évaluer les actions de chacun des thèmes retenus, au terme du présent accord :

☞ Concernant le thème « *Adaptation et aménagement des postes de travail* », les indicateurs de suivi retenus sont les suivants :

- nombre d'adaptation et d'aménagement du poste de travail ayant fait l'objet d'échanges en CHSCT (ou à défaut en réunion DP) ;
- nombre d'adaptations et d'aménagement de postes de travail ayant été concrétisées après échanges en CHSCT (ou à défaut en réunion DP).

Les parties fixent comme objectif de progression une évolution d'au moins 10% des indicateurs ci-dessus recensés au 31 décembre 2012 et au 31 décembre 2014.

☞ Concernant le thème « *Développer les compétences et l'accès à la formation* », les indicateurs de suivi retenus - en lien avec les axes de l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) - sont les suivants :

- nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation sur l'année (par sexe, par tranche d'âge et par catégorie du bilan social), et nombre d'heures de formation ;
- nombre de promotions internes réalisées durant l'année (par sexe, par tranche d'âge et par catégorie du bilan social) ;

Les parties fixent comme objectif de progression une évolution d'au moins 5% des indicateurs recensés au 31 décembre 2011 et au 31 décembre 2014.

☞ Concernant le thème « *Maintenir dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de risques* », les indicateurs de suivi retenus - en lien avec les axes de l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et l'accord Seniors - sont les suivants (détaillés par tranche d'âge et par catégorie du bilan social) :

- nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière durant l'année ;
- nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un bilan de compétence à la suite de l'entretien de seconde partie de carrière ;
- nombre de parcours de formation initiés à la suite d'un bilan de compétence et d'un entretien de seconde partie de carrière.

Les parties fixent comme objectif de progression une évolution d'au moins 10% des indicateurs recensés au 31 décembre 2012 et au 31 décembre 2014.

Il convient par ailleurs de relever qu'un certain nombre d'actions et de mesures de prévention des risques professionnels et de prévention de la pénibilité relevant de ces différentes thématiques sont d'ores et déjà en place, qu'elles résultent de dispositions conventionnelles et/ou d'une démarche propre à l'association. On peut citer par exemple :

- le repos compensateur de 2 nuits par an pour les travailleurs de nuit dans les structures médico-sociales ;
- les formations à la manutention régulièrement mise en place au sein des structures concernées.

Les structures de l'association identifieront les actions et mesures de prévention déjà en place dans le cadre de leur diagnostic de la pénibilité.

## V – CADRE MÉTHODOLOGIQUE D'ACTION

La démarche de promotion de la santé au travail intégrant les risques psycho-sociaux et de prévention de la pénibilité s'organise et se déploie au sein de l'association tant au niveau national que local :

### ☞ Au niveau national :

L'APF et les organisations syndicales signataires du présent protocole s'accordent pour mettre en place, selon des modalités convenues dans le cadre du présent accord, les actions suivantes afin d'instaurer et développer une culture partagée par l'ensemble des structures et des professionnels de l'association en matière de santé au travail, et d'un renforcement de l'action des représentants du personnel au niveau national :

- *Elaboration de documents supports* qui faciliteront le diagnostic et le suivi des actions correctives ou de prévention dans les structures. Les annexes n° 1, 4 et 5 au présent accord témoignent d'ores et déjà de cet engagement ;

- *Recensement des actions et études déjà menées* au sein des établissements en matière de prévention des risques professionnels, de la pénibilité, du stress, harcèlement, violences internes et externes, qualité de vie au travail ... ainsi que les résultats obtenus ;

- *Partage des concepts et des connaissances avec les structures*, à partir notamment des documents de l'INRS, de l'ANACT, du ministère du travail<sup>23</sup>, entre tous les acteurs ;

- *Proposition au Comité Central d'Entreprise* d'instaurer en son sein, sans préjudice des dispositions prévues au titre du suivi du présent accord, une commission « Santé au travail » dont la mission consistera en un rôle d'information et de sensibilisation en matière de santé au travail des CE et CHSCT (ou à défaut les DP), ces différentes instances conservant naturellement leurs prérogatives au niveau local et prenant toute leur part dans le développement d'une véritable culture de prévention.

- *Travail collaboratif paritaire inter-associatif au plan national*, accompagné par le CIDES<sup>24</sup>, sur la question de la prévention des risques psycho-sociaux dans l'objectif d'élaborer une méthodologie et des outils adaptés pour une mise en œuvre de cette démarche par leurs structures respectives, les deux associations APF / L'ADAPT partageant les mêmes préoccupations sur le sujet et portant les mêmes valeurs en matière de protection de la personne. Le CIDES accompagnera les deux associations dans cette démarche. En tout état de cause, les dispositions du présent accord ne pourront être modifiées du fait de ce travail collaboratif qu'avec l'accord de l'ensemble de ses signataires.

### ☞ Au niveau local :

Chaque structure de l'APF doit s'inscrire dans la démarche de prévention, en lien le cas échéant avec la démarche qualité déjà en place localement, en :

<sup>23</sup> [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)

<sup>24</sup> Chorum Initiatives pour le Développement de l'Economie Sociale

- **Etablissant un diagnostic de la situation**, au moyen du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels élaboré par les parties et annexé au présent accord ; ce support devra être systématiquement utilisé et actualisé annuellement ; il devra toutefois être adapté en fonction des particularités propres à la structure.

Le diagnostic servant de support à la démarche de prévention sera mené en pluridisciplinarité, en associant l'ensemble des acteurs en présence et concernés par la prévention des risques au sens de l'article II du présent accord.

- **Consignant**, pour chaque salarié concerné, **les expositions à un ou plusieurs facteurs** de risques professionnels tels que définis par la loi dans la fiche prévue à cet effet<sup>25</sup> et établie en cohérence avec le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

Intégrée à son dossier médical, elle doit être tenue à jour à chaque modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé du salarié. Elle doit être transmise à la médecine du travail.

Elle est remise au salarié lors de sa constitution, puis en cas d'actualisation, et lors de son départ de la structure (solde de tout compte).

- **Définissant dans chaque structure, au regard des risques identifiés et des salariés exposés, les actions correctives à mener**. Une ou des actions devront ainsi être définies et menées par le directeur pour prévenir, éliminer ou réduire les risques recensés dans le Document Unique. Les actions seront ensuite formalisées en lien avec le CHSCT ou à défaut les DP au moyen de la fiche de Programme annuel d'actions de prévention annexée au Document Unique (cf annexe n°4) propre à l'établissement ; ce support devra être systématiquement utilisé.

- **Mettant en œuvre les mesures correctives ou préventives** sous la responsabilité du directeur, en impliquant, dans le respect de leurs compétences respectives, les institutions représentatives du personnel et plus particulièrement le CHSCT (dans les établissements de plus de 50 salariés et à défaut les DP).

- **Assurant un suivi des actions engagées** afin d'en mesurer l'efficacité et d'apporter les correctifs éventuellement nécessaires, dans le cadre du CHSCT ou à défaut des DP.

- **Contribuant à la consolidation et au suivi national des données relatives à la santé au travail**, tant par exemple dans le cadre du suivi du présent accord que de l'enquête sociale ou sur demande de la nouvelle Commission « Santé au Travail » du CCE.

Enfin, compte tenu de l'importance du rôle du CHSCT dans la démarche de santé au travail, de prévention des risques psychosociaux et de la pénibilité, les membres des CHSCT des structures de moins de 100 ETP voient leur temps mensuel de délégation porté à 4 heures dès lors que cette démarche est effectivement initiée dans la structure ; dans les structures d'au moins 100 ETP, la majoration est

---

<sup>25</sup> cf annexe n°3 au présent accord

d'une heure dans les mêmes conditions. En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel titulaires voient leur temps mensuel de délégation porté à 16 heures dans les mêmes conditions.

## VI - MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les différentes évolutions auxquelles sont confrontés tant les structures de l'APF que les professionnels qui y travaillent (par exemple, celles des métiers et des qualifications, l'allongement de la vie professionnelle, etc...) imposent également de porter une attention particulière à la préservation de l'emploi, à la prévention de la « désinsertion professionnelle » pour des raisons de santé ou de handicap.

Favorisant la détection précoce des différents facteurs susceptibles de provoquer, à court, moyen ou long terme, une perte d'emploi (environnement professionnel, conditions de travail, altération de l'état de santé de la personne, ...), cette démarche met en œuvre tous les moyens dont disposent les différents acteurs en présence (employeur, médecin du travail, services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés...) afin de trouver, au cas par cas, la meilleure solution possible pour éviter la perte d'emploi.

Elle constitue une préoccupation essentielle et un enjeu important tant pour l'association que pour les organisations syndicales signataires.

Une négociation sera donc engagée sur ce sujet dans l'objectif d'élaborer un projet de dispositif opérationnel favorisant le maintien dans l'emploi.

## VII - SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITÉS DE L'ACCORD

L'évolution durable des comportements au quotidien en matière de santé au travail implique au préalable une véritable prise de conscience collective pour faire évoluer les mentalités et les pratiques.

### *☛ Action de sensibilisation*

La mise en œuvre du présent accord nécessitera une sensibilisation et une implication continue et volontariste des principaux acteurs de la promotion de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels et de la pénibilité, tant internes qu'externes.

Ces actions de sensibilisation consisteront notamment en :

- une présentation spécifique de l'accord :
  - . aux directeurs d'une part ;
  - . aux salariés et à leurs représentants d'autre part ;
- la diffusion régulière des bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir la santé au travail.

Le parcours d'intégration des directeurs et de l'encadrement intermédiaire sera complété par une information relative à la santé au travail, dont l'objectif sera de :

DP  
#L  
03

- les informer sur le contexte juridique ;
- les sensibiliser sur les problématiques et les enjeux de la santé au travail dans l'entreprise ;
- leur permettre d'appréhender et d'intégrer l'importance de leur rôle, en tant que premier relais de la démarche initiée par la direction générale.

Une actualisation régulière sera effectuée en fonction de la situation de l'association, en tenant compte des évolutions constatées dans le cadre du suivi du présent accord.

#### ***☞ Actions de communication***

Par ailleurs, des actions de communication auprès du personnel sur les principes et mesures définis dans le cadre du présent accord et la manière de les mettre en œuvre efficacement seront menées notamment par :

- l'affichage du présent accord dans toutes les structures de l'association ;
- l'information des salariés et des bénévoles 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 Générale ;
- la remise du présent accord à toutes les instances représentatives du personnel ;
- la prise en compte quotidienne dans la gestion des ressources humaines des dispositions de l'accord ;
- la communication périodique sur le suivi de l'accord via le rapport annuel « Santé au travail » effectué au plan national.

## **VIII – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### ***A - Entrée en vigueur de l'accord et durée d'application***

Le présent accord a été présenté pour information et consultation du Comité Central d'Entreprise lors de sa réunion plénière du 20 juin 2012, et a reçu un avis favorable à l'unanimité.

Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012 pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 30 juin 2015 inclus.

Les parties conviennent d'ores et déjà de se retrouver au plus tard début 2015, afin d'engager de nouvelles négociations et envisager les suites à donner au présent accord.

### ***B - Modalités de suivi***

Il est rappelé qu'un rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi est présenté annuellement au Comité Central d'Entreprise.

Les nouveaux indicateurs prévus au présent accord seront intégrés à ce rapport.

A la suite de cette échéance annuelle, les signataires du présent accord se rencontreront dans le cadre d'une Commission de suivi pour faire le point sur ses modalités et juger de l'opportunité de son adaptation.

Sa composition et ses moyens seront identiques à ceux en vigueur dans le cadre de la Commission Permanente de Négociation (CPN). La Commission de suivi pourra également être réunie sur demande de l'un des signataires.

Au terme du présent accord, le bilan de sa mise en œuvre sera effectué par la Commission de suivi.

### ***C - Révision***

Chaque partie signataire du présent accord peut en demander la révision, en tout ou partie, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge à chacune des autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de modification ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans le délai de 3 mois suivant réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ; les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant modificatif ;
- la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant modificatif se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu par le Code du Travail ;
- cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôts prévues par le Code du Travail.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de cet accord, les partenaires sociaux se réuniront à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter les présentes dispositions.

### ***D - Dépôt et publicité***

Le présent accord comporte 27 pages complétées de 5 annexes. Un exemplaire est remis à chaque délégation signataire qui en accuse réception.

Il sera déposé auprès de la DIRRECTE de Paris (75) dont dépend le Siège National. Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris (75).

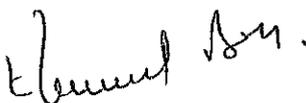
Il fera l'objet d'un affichage dans chaque structure. Un exemplaire en sera remis aux représentants du personnel.

Fait à Paris, le 28 juin 2012

**Pour l'APF,**

**Pour la CFDT,**

**Pour la CGT,**



Liste des annexes au présent accord :

1. *Fiches didactiques descriptives des différents risques professionnels les plus couramment rencontrés (risques physiques, physiologiques et psycho-sociaux)*
2. *Fiche descriptive des différents facteurs de pénibilité au sens du Code du travail*
3. *Fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels – arrêté du 30.01.2012*
4. *Fiche de recensement des salariés exposés aux facteurs de risque de pénibilité au sens du Code du travail*
5. *Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels + Fiche de programme annuel d'actions de prévention*

\* \* \*

