

	Politique de prévention des risques professionnels de l'AFASER 2023-2026	Création du document Janvier 2023 Mise à Jour Mars 2023, oct 23, juil. 24 Validé réu directeurs : 05/07/2024
--	---	--

I.	Le diagnostic.....	2
II.	Les engagements de l'AFASER.....	3
A.	Les outils.....	3
B.	La constitution d'un réseau de référents en lien avec les CSSCT	4
C.	La prévention.....	5
1.	Les troubles musculosquelettiques -TMS.....	5
2.	Les risques psychosociaux -RPS et La QVCT	5
D.	La définition de parcours d'intégration et d'évolution de carrière afin d'assurer l'employabilité interne et externe	6
III.	Synthèse	6
A.	DUERP.....	6
B.	TRANVERSALITE - MOBIISATION DES ACTEURS	6
C.	LUTTE CONTRE LA SINISTRALITE.....	6

L'AFASER – association du secteur médico-social – dénombre 657,94 ETP (67,85 ETP cadres et 590,09 ETP non cadres). Elle constate un vieillissement de ses professionnels, un turn-over important et une fréquence moyenne d'accident du travail plus élevée que le niveau national.

Fort de ces constats et accompagnée par la CRAMIF depuis 2019, l'AFASER souhaite développer une politique dynamique de prévention des risques professionnels afin de ne pas produire des situations de handicap ni de la désinsertion professionnelle parmi ses salariés. Elle entend répondre à l'obligation de sécurité de l'employeur définie par le code du travail.

Cette politique de prévention s'inscrit également dans le cadre du CPOM 2022-2026.

L'AFASER, tout comme les organisations du secteur médico-social, identifie deux risques professionnels principaux : les troubles musculosquelettiques (TMS) et les risques psycho-sociaux (RPS).

Pour engager cette politique, l'AFASER a organisé un diagnostic duquel est ressorti des axes prioritaires.

I. Le diagnostic

Dans une logique d'amélioration continue qui sous-tend la norme ISO 45000, l'ensemble des directeurs a procédé à un diagnostic préalable début janvier 2023 à l'aide de l'outil de la grille de positionnement en santé et sécurité au travail (GPSST) de l'INRS pour évaluer la maturité de l'association sur 7 domaines.

Synthèse de l'évaluation

MOT-CLÉ	THÈME	COTATION	
Suivi AT-MP	Analyse et suivi des accidents du travail et maladies professionnelles	48 (26-50)	
Pilotage	Politique de prévention et leadership en S-ST	49 (26-50)	
Conception	Conception du travail et de ses transformations	51 (51-75)	
Evaluation	Evaluation des risques et plan d'action	58 (51-75)	
Formation	Formation et compétences pour la S-ST	60 (51-75)	
Communication	Communication et implication des salariés	76 (76-100)	
Activités	Conduite et maîtrise des activités	83 (76-100)	



Il apparaît que la mise en place dans les établissements des DUERP, des plans d'actions qui en découlent et des formations sécurité obligatoires constitue une première étape qui nécessite une consolidation au niveau associatif pour participer à diminuer la sinistralité de notre secteur d'activité et garantir l'employabilité de nos professionnels.

La formalisation d'une politique de prévention associative constitue une nécessité afin de poursuivre la mutualisation des formations le cas échéant, partager les outils de diagnostic, mutualiser les moyens de la prévention pour assurer une meilleure efficacité et permettre une bascule de la prévention tertiaire¹ vers la prévention primaire².

Il en ressort également quelques faiblesses dans l'analyse des causes de sinistralité et de ses signes avant-coureurs tels que l'absentéisme. En effet, un examen attentif montre qu'en 2022, l'absentéisme maladie représentait presque 70 ETP. La tension sur les équipes que cela représente, grève le budget de remplacement dans un marché de l'emploi tendu et génère des risques psychosociaux au sein des équipes à l'origine de nos accidents du travail et des déclarations d'incapacité.

L'absence d'analyse consolidée au niveau associatif selon des méthodes éprouvées empêche la prise de recul nécessaire à la formalisation d'un plan d'action mutualisé et laisse les établissements seuls face à des situations qui peuvent leur apparaître comme des cas isolés.

¹ La prévention tertiaire s'adresse aux salariés déjà touchés par des pathologies diverses. Le but est de tout mettre en œuvre sur le plan social, médical et psychologique, pour que la personne soit réhabilitée.

² La prévention primaire est une action visant à réduire la fréquence d'une maladie ou d'un problème de santé dans une population saine. Le but est de réduire ou éliminer la présence d'agents psychosociaux pathogènes et de promouvoir un environnement de travail favorable et procurant un certain soutien.

	Politique de prévention des risques professionnels de l'AFASER 2023-2026	Création du document Janvier 2023 Mise à Jour Mars 2023, oct 23, juil. 24 Validé réu directeurs : 05/07/2024
--	---	--

En matière de pilotage, l'absence d'un réseau de référents formés constitue un obstacle aux partages de bonnes pratiques et à l'analyse des indicateurs pertinents.

L'implication de tous les acteurs dans l'adaptation des postes de travail constituerait un plus, inexistant aujourd'hui au niveau de l'association malgré le travail d'actualisation de l'évaluation des risques dans les établissements.

La formation qui constitue un point fort existant doit être structurée dans le cadre de parcours d'intégration et d'évolution de carrière avant de garantir l'employabilité que ce soit en interne ou en externe.

Fort de ce constat, l'association va s'engager pour 3 ans sur 4 axes en lien avec le plan d'action RH 2023 :

- la constitution d'un réseau de référents en lien avec les CSSCT,
- la prévention des TMS,
- la prévention des RPS dont les risques de harcèlement,
- la définition de parcours d'intégration et d'évolution de carrière afin d'assurer l'employabilité interne et externe.

En synthèse, le diagnostic nous amène à identifier des actions prioritaires :

- **Capitalisation des DUERP**
- **Etude des plans d'actions qui en sont issus**
- **Identification de transversalité pour faciliter le partage entre ESMS (actions/outils)**
- **Mobilisation de tous les acteurs de la Prévention (identification/formation)**
- **Organisation des retours d'expérience à partir des analyses d'accidents de travail**

II. Les engagements de l'AFASER

Dans le cadre du plan d'action RH 2023, la définition d'une politique de prévention reposant sur 4 axes constitue une priorité.

A. Les outils

Chaque établissement a son propre DUERP, la multiplicité des outils ne facilite pas une vision globale quant aux enjeux de prévention.

Une réflexion a été menée pour étudier le déploiement de l'outil DUERP développé par NEXEM. Son utilisation expérimentale dans le cadre de la mise en œuvre du DUERP du Siège au second trimestre 2023, montre sa complexité et son aspect chronophage. Il ne sera donc pas généralisé. Néanmoins les questionnaires par typologie de risques adaptés aux problématiques rencontrées dans les établissements et services restent des ressources précieuses en tant que de besoin.

Engagement 1 : Recenser tous les DUERP au niveau du Siège

Engagement 2 : Identifier les points forts et faibles de ces évaluations

	Politique de prévention des risques professionnels de l'AFASER 2023-2026	Création du document Janvier 2023 Mise à Jour Mars 2023, oct 23, juil. 24 Validé réu directeurs : 05/07/2024
--	---	--

Engagement 3 : Accompagner les établissements/services en difficulté sur la réalisation/actualisation des DUERP

En matière d'évaluation, la mise en place d'une démarche structurée en matière de qualité de vie et de condition de travail (QVCT) au niveau associatif apparaît comme nécessaire. Celle-ci devrait reposer sur une enquête de type « Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels » (SUMER) selon la méthodologie de l'ANACT et du collège d'expertise LACHMAN PENICAUD LAROSE et du rapport GOLLAC. Toutefois, une enquête de ce type ne doit pas écraser les initiatives locales, fort nombreuses au demeurant dont le recensement est en cours.

B. La constitution d'un réseau de référents en lien avec les CSSCT

Sous la responsabilité des directeurs d'établissement et en lien avec les CSSCT, la mise en place d'un réseau de référent va renforcer la démarche d'évaluation des risques pratiquée au sein des établissements.

Cette démarche d'identification des acteurs a démarré par la définition de leurs caractéristiques en réunion des directeurs d'avril 2023. Elle s'est complétée avec l'installation dans les ESAT de l'instance mixte. Aussi, pour les ESAT, la constitution de ce réseau de référent intègre a minima un représentant des acteurs de l'instance mixte.

Directeur	Est responsable de la réalisation de l'évaluation des risques et du suivi du traitement de ces risques
Chef de service	Met en œuvre les décisions notamment celles relatives à la prévention des risques
CSSCT	Donne un avis sur la méthodologie employée relative à la prévention des risques, à l'analyse des accidents de travail. Peut alerter et participer à l'analyse des situations de travail
Relais	Identifie et alerte. Il peut être ou non élu du CSSCT <u>Les compétences attendues du relais prévention sécurité :</u> Être altruiste, savoir lire et écrire, avoir du bon sens, être factuel, chercher à comprendre, savoir poser des questions <u>Modalités de désignations :</u> Acte personnel volontaire, puis travail de groupe avec un temps de sensibilisation et à l'issue : désignation Le relais assiste aux 3 réunions (2h) de CSSCT local, aux 14h de formation initiale et aux 3 réunions (2h) de commissions de l'instance centrale, le cas échéant. Soit de 20h à 26h annuelles environ <u>Evolution possible :</u> Référent prévention sécurité
Référent	Connaît les différents risques, les techniques d'analyse des risques. Il a pour rôle de prévenir, alerter, identifier et analyser. Il est force de proposition et participe à la MAJ du DUERP Temps formel d'échange avec le directeur Actuellement 2 personnes sont identifiées comme référent au sein de l'AFASER : FI. BIDAUX et l'infirmière de Cascades



Politique de prévention des risques professionnels de l'AFASER 2023-2026

Création du document Janvier 2023
Mise à Jour Mars 2023, oct 23, juil. 24

Validé réu directeurs : 05/07/2024

Pour ce faire, différents types de formation/sensibilisation aux rôles attendus (directeurs, chefs de service, membres du CSSCT, relais et référents) vont se mettre en place.

La consolidation des DUERP au niveau associatif permettra la mutualisation des plans d'actions et la professionnalisation dans les analyses de postes.

Engagement 4 : Former sensibiliser les acteurs de la prévention

Engagement 5 : Organiser l'articulation des acteurs

Engagement 6 : Mettre en place les réunions d'analyse des accidents du travail

Engagement 7 : Concevoir un plan de communication prévention AFASER annuel

C. La prévention

1. Les troubles musculosquelettiques -TMS

Les actions entreprises dans le cadre de la démarche TMS-PRO vont être poursuivies. L'analyse systématique et consolidée de la sinistralité permettra d'adapter les plans d'actions et les équipements collectifs mis en place.

La formation initiale et continue sur les postes de travail doit se poursuivre (gestes et postures, utilisation des matériels de levage, contention non violente, ...) et garder un niveau élevé de réalisation et de participation. Les investissements en matière d'aménagements des postes de travail (baignoires à portes latérales, rails de levage, ...) sont étudiés et construits en fonction des DUERP et de leur plan d'action.

2. Les risques psychosociaux -RPS et La QVCT

La mise en place d'une démarche QVCT au niveau associatif reposant sur un diagnostic intégrant la totalité des facteurs est un préalable à l'amélioration des conditions de travail.



	Politique de prévention des risques professionnels de l'AFASER 2023-2026	Création du document Janvier 2023 Mise à Jour Mars 2023, oct 23, juil. 24 Validé réu directeurs : 05/07/2024
--	---	--

Elle s'intègre dans les négociations du bloc 2 des négociations obligatoires et la recherche d'un accord sur la QVCT.

L'évolution du cadre législatif relatif à la prévention des risques de harcèlement et des violences interpersonnelles a introduit la notion d'agissement sexiste. Il va s'agir au sein de l'AFASER d'actualiser son règlement intérieur, de formaliser la démarche d'enquête mise en œuvre dans les situations de harcèlement déclaré et d'identifier à l'issue des élections professionnelles les nouveaux référents harcèlement au sein de l'association.

Engagement 8 : Actualiser le règlement intérieur intégrant le référent harcèlement

Engagement 9 : Formaliser la démarche d'enquête

D. La définition de parcours d'intégration et d'évolution de carrière afin d'assurer l'employabilité interne et externe

Pour assurer l'employabilité interne et externe de nos professionnels, les négociations obligatoires portant sur le Bloc 3 (GPEC et GEPP), l'organisation des entretiens professionnels, la définition du projet professionnel, des parcours de carrière et de formation ou encore l'aide à la reconversion professionnelle constituent des leviers actuellement partiellement activés.

La mise en place des rendez-vous de liaison avec toutes les parties prenantes constitue une opportunité d'anticipation et de limitation des licenciements pour inaptitude par la mise en place d'un accompagnement pro actif.

Engagement 10 : Réaliser tous les entretiens professionnels dans les délais

Engagement 11 : Engager la démarche des entretiens de liaison

III. Synthèse

Le présent plan d'action est le premier axe prioritaire du Plan d'action RH 2023/2024.

A. DUERP

Engagement 1 : Recenser tous les DUERP au niveau du Siège

Engagement 2 : Identifier les points forts et faibles de ces évaluations

Engagement 3 : Accompagner les établissements/services en difficulté sur la réalisation/actualisation des DUERP

B. TRANVERSALITE - MOBIISATION DES ACTEURS

Engagement 4 : Former, sensibiliser les acteurs de la prévention

Engagement 5 : Organiser l'articulation des acteurs

Engagement 6 : Mettre en place les réunions d'analyse des accidents du travail

Engagement 7 : Concevoir un plan de communication prévention AFASER annuel

C. LUTTE CONTRE LA SINISTRALITE

Engagement 10 : Réaliser tous les entretiens professionnels dans les délais

Engagement 11 : Engager la démarche des entretiens de liaison