

Septembre 2016

# Santé et Sécurité au Travail

*l'APAJH Yvelines s'engage !*



■ **APAJH-Yvelines**

11 rue Jacques Cartier - 78280 GUYANCOURT

Tél : 01.61.37.08.00 - [contact@apajh-yvelines.org](mailto:contact@apajh-yvelines.org)

[www.apajh78.org](http://www.apajh78.org)

document réalisé par la cellule SST et QVT





## LA SECURITE A UN COÛT MAIS LA NON SECURITE COÛTE TOUJOURS PLUS

A l'APAJH 78, nous sommes convaincus que la qualité du service rendu aux usagers est liée à la qualité des conditions de travail. Dans le secteur medico-social, 80% de situations de maltraitance sont liées à des problèmes d'organisation du travail. Nous avons mis en chantier une démarche de sensibilisation de l'ensemble des cadres à cette question :

### 01 - Départ en formation en novembre 2014 de 2 cadres de l'Association pour une formation de référents SST avec une certification AFNOR.

#### Les missions du Référent Santé Sécurité au Travail associatif

La réforme de la médecine du travail et l'un de ses décrets d'application\* ont introduit un nouvel intervenant pour aider l'employeur dans ses activités de protection et de prévention des risques professionnels afin d'en avoir une meilleure maîtrise, il s'agit du Référent Santé Sécurité au Travail.

Deux professionnelles ont reçu la certification AFNOR en décembre 2014, Véronique Delanghe et Laëtitia Guérin.

Plusieurs dispositifs sont à la croisée des chemins avec les questions de santé et de sécurité à savoir :

- Les Recommandations de **Bonnes pratiques Professionnelles de l'ANESM** impactent la responsabilité du référent par la qualité de vie des usagers qui est, elle-même, impactée par la qualité de vie des salariés.
- Les **évaluations internes et externes** ainsi que **Qualiéal** (référentiel qualité) évoquent la « Prévention des risques ».
- Les **facteurs de pénibilité évalués** chaque année permettent au référent de porter une vigilance sur les métiers impactés et de **préconiser des mesures d'information ou de formation adéquates**.
- Les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés et consignés dans le **DUERP** permettent au référent d'être en mesure de réfléchir sur des mesures de prévention visant à **réduire ou supprimer les risques**.

Un ensemble de partenaires indispensables à la mission du référent :

- **Les salariés** sont les premiers concernés dans cette mission. Y compris les directeurs et les chefs de service mais également, **les apprentis, les stagiaires, les intervenants, les bénévoles...**
- **Le directeur** est responsable de l'organisation du travail et des Accidents du Travail/Maladies Professionnelles générés par celui-ci. Sa responsabilité est toujours engagée et il se doit de mettre en place le document unique et les actions de prévention. **L'employeur** met en place des **actions de formation et d'information, des actions de prévention des risques professionnels** avec une organisation et des moyens adaptés.
- L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures en tenant compte du changement et des circonstances avec **l'objectif d'amélioration des situations existantes**.
- Le **CHSCT** doit être consulté. Il a des missions assez identiques à celles du référent. Ils sont en quelque sorte 2 à faire la même chose, mais différemment.
- **La Médecine du travail** est un acteur important. Sa mission est d'éviter toute altération des conditions de travail. **Le rôle du référent est de dialoguer avec la Médecine du travail**, mais jamais le référent n'a les renseignements médicaux.

### 02 - En décembre 2014, dans notre CPOM 2, nous avons identifié des pistes à mettre en oeuvre sur le périmètre associatif

#### Travailler sur la thématique des risques psychosociaux est une de nos priorités

En effet, l'amélioration de la qualité de l'accompagnement entretient des liens avec l'organisation du travail, le sens qui lui est donné par le personnel et son implication.

Le stress, la souffrance au travail et les risques psychosociaux sont devenus des **préoccupations récurrentes** de la Médecine du Travail, de l'Inspection du Travail et du CHSCT.

→ C'est pourquoi L'APAJH 78 s'est donnée comme priorité de mettre en place des évaluations de la qualité de vie au travail dans l'ensemble des ESMS.

### 03 - En 2015, une série de conférences sur différents types de risques a été organisée

Il s'agit de 5 conférences sur la thématique des risques à savoir :

- En février : **prévention des risques liés aux gestes, postures et aides techniques**
- En mars : **prévention des risques routiers**
- En mai : **prévention des risques psychosociaux**
- En septembre : **mieux comprendre les situations de violence et d'agressivité**
- En décembre : **identifier et prévenir les situations de maltraitance**

### 04 - En mars 2015, Séminaire sur le thème "Risques Psycho-Sociaux"

Le séminaire 2015 sur le thème « des RPS : Risques ou ressources ? »

Le séminaire de mars 2015 a réuni **27** cadres de l'association ainsi que **M. MOUTHUY**, Président et **8** administrateurs.

Il s'agissait de traiter durant ces deux jours, de la qualité de vie dans le travail avec son impact positif sur la qualité de l'accompagnement des usagers et de la prise en compte des familles. L'objectif était d'entraîner tous les cadres de l'association à transformer les Risques psycho-sociaux en **Ressources**.

Ce séminaire a permis de confirmer la ligne de conduite de l'APAJH 78, à savoir le souci de la **dynamisation des équipes** où chacun prend des initiatives tout en restant dans sa fonction.

Deux grands thèmes ont été explorés :

- Relations entre professionnels, usagers, familles : risque ou ressource ?

- Management, qualité de vie au travail et qualité de la prise en charge.

Le concept de **Ressources** a pu être exploré ensemble avec des idées essentielles :

- Travailler ensemble dans la confiance et la sincérité en sachant faire part de ses hésitations et erreurs.
- Laisser aller son empathie sans laisser déborder ses émotions pour rester professionnel et pouvoir apporter des solutions respectueuses de la problématique de l'usager mais, aussi du travail des équipes de terrain.

Ce séminaire a permis une prise de conscience de tous les cadres des liens entre la qualité de vie au travail, qualité du travail, la qualité de vie des usagers et la qualité du management.

Les risques psychosociaux (RPS) 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 au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.



## 05 - Mise en route de la formation "Qualité de Vie au Travail"

En janvier 2016, la formation **QVT** pour les FAM et FH a été initiée auprès d'une représentation en trinôme de chaque structure : direction, chef de service et un salarié volontaire qui peut également être représentant du personnel.

L'approche de la **qualité de vie au travail** ne repose pas uniquement sur une **analyse de risques** mais sur le **repérage des ressources**, notamment en termes d'organisation.

La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise. Pour s'épanouir et donner le meilleur d'eux-mêmes, les salariés doivent réaliser un travail en adéquation avec leurs valeurs, y trouver du

sens, avoir le sentiment d'un travail bien fait...

Les articulations interprofessionnelles, le soutien de ses collègues et de ses managers, l'environnement matériel, sont quelques-uns des déterminants qui seront évalués. L'analyse de la qualité de vie au travail est une **démarche participative** (groupe de travail pluridisciplinaire) qui s'attache à repérer et si possible améliorer les conditions dans lesquelles chacun accomplit ses missions.

Selon la HAS (Haute Autorité de Santé) la qualité de vie au travail est une condition de la qualité des soins.

A l'APAJH 78, nous partageons cette conviction : prendre soin de la qualité de vie au travail des professionnels, c'est prendre soin de la qualité de vie des personnes qu'ils accompagnent.

*Etre en petit groupe permet de libérer la parole. Cela permet de mettre en commun nos témoignages, et cela nous aide à évoquer des situations qu'on n'avait pas pensé évoquer.*

Lekmissi Mellouli, AMP.  
Foyer de la Plaine

*Le travail est un facteur de santé, d'épanouissement de soi, d'émancipation, de développement et de construction de son identité propre. C'est pourquoi, au-delà de la prévention de la « souffrance » au travail, il y a urgence et intérêt à considérer le travail comme une ressource, comme un élément favorable à la santé des salariés.* Yves Clot, Psychologue du Travail

CNAM Paris

*En tant que cadre, c'est intéressant de recueillir les idées des professionnels sur les améliorations qui sont attendues.*

Mariame Diaw,  
Chef de service administratif.  
Foyer de la Plaine

## 06 - Dispositif de mise en oeuvre de la Santé Sécurité au Travail

La politique de santé au travail nous concerne tous et doit être connue de tous.

En s'appuyant sur la **loi de juillet 2012** qui fixe de nouvelles obligations à l'employeur : Il doit nommer un ou plusieurs salariés pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise quel que soit l'effectif. La désignation effective doit être faite depuis juillet 2012 dans toute entreprise.

Pour ce faire, l'Association a choisi créer **une cellule Santé Sécurité au Travail** dont la mission concerne la mise en oeuvre de la santé et de la sécurité au travail.

Au travers de ses missions générales, la cellule SST doit permettre par ses interventions et propositions, d'**éviter les risques**, de **les évaluer** quand ils ne peuvent être évités, d'**adapter le travail à l'homme** (le choix du matériel y compris), de **combattre les risques à la source**, de remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou ce qui l'est moins, de **planifier la prévention**, de tenir compte de **l'évolution de la technique**. La **prévention des risques de harcèlement moral et sexuel** fait partie des missions de la cellule SST.

La cellule mène ses missions en s'appuyant sur les outils déjà existants dans chaque établissement ou service et en les personnalisant par rapport à leurs besoins.

Elle propose toujours de prendre des mesures de protection collectives et non individuelles. Elle doit toujours s'efforcer en partant de situations concrètes de faire d'un problème individuel, un problème collectif.

En juillet 2015, l'association a pris l'option de mettre en place la cellule SST en désignant ses membres de manière interne pour une meilleure connaissance des problématiques rencontrées par les salariés.

La **cellule SST est composée de 3 cadres associatifs**, V.DELANGHE Directrice, L.GUERIN DRH et H.MORIN, Directrice du Foyer de la Plaine. Les choix se sont faits dans le respect de la représentation de structures pour adultes et enfants, externat et internat.

Une fois par trimestre Roxane LECQUE, AMP à l'EME, membre du CHSCT et volontaire pour ce travail contribue à cette démarche associative. La première action menée de la cellule a été :

- La révision du **DUERP**,
  - La présentation de la démarche et des moyens mis en oeuvre en comité de direction,
  - La présentation en CHSCT pour avis et consultation des membres qui ont eux-mêmes désigné leur représentante dans cette cellule,
  - La cellule a apporté son soutien technique à chaque structure pour élaborer selon le nouveau DUERP l'évaluation des risques professionnels de tous les métiers. Chaque établissement et service a constitué des groupes de travail chargés de recenser les risques, les actions de prévention déjà en place et de proposer un plan d'actions.
  - En avril 2016, les DUERP dans leur nouvelle formule, ont été réalisés ou en sont en cours de finalisation pour tous les ESMS.
- Les perspectives à court terme de la cellule SST :
- La révision du DUERP et accompagnement de la révision auprès des directeurs et CDS,
  - Evolution de la composition de la cellule avec l'introduction d'un nouveau membre salarié volontaire non-cadre.

*En tant qu'AMP à l'EME et membre du CHSCT, je suis contente d'avoir accepté de faire partie de cette cellule qui est dynamique. Par le biais de ce groupe de travail, j'enrichis mes connaissances. L'outil DUERP qui a été mis en place me paraît performant.*

**Roxane LECQUE AMP. EME**



## 07 - La Pénibilité

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs », qui comprennent notamment « des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail »\*.

La **Loi du 9 novembre 2010** caractérise la pénibilité par le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de son parcours professionnel à des 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 travailleur.

Un décret\*\* est venu préciser les seuils d'exposition et leur durée pour chacun des facteurs suivants :

### Les contraintes physiques marquées :

► Les manutentions manuelles de charges : toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs.

Au moins 600 heures par an :

- Lever ou porter de charge unitaire de 15 kilogrammes
- Pousser ou tirer de charge unitaire de 250 kilogrammes
- Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules de charge unitaire de 10 kilogrammes

Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations :



## 08 - Le DUERP : cadre réglementaire

La **Directive européenne du 12/06/1989** décrit les principes fondamentaux de la protection des salariés.

Cette Directive est transposée dans le droit français par la Loi du 31/12/1991 modifiée par la loi du 06/08/2012.

En 1991, la loi rend nécessaire la protection des salariés et favorise la prévention des risques au travail. Cette loi est votée dans le contexte de l'affaire du sang contaminé et de débats autour de l'accessibilité des personnes présentant un handicap.

En 2001, le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** est rendu obligatoire. Aucun(e) forme légale et modèle ne sont imposés. L'employeur doit transcrire et mettre à jour ce Document Unique.

Au moins 900 heures par an, maintien

- des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules
  - ou positions accroupies
  - ou à genoux
  - ou positions du torse en torsion à 30 degrés
  - ou positions du torse fléchi à 45 degrés.
- Les vibrations mécaniques : Au moins 450 heures par an

### L'environnement physique agressif

- Les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées
- Les activités exercées en milieu hyperbare
- Les températures extrêmes
- Le bruit (exemple : le bruit des machines en ESAT)

### Certains rythmes de travail

- Le travail de nuit : une heure de travail entre 24h et 5h - au moins 120 nuits par an
- Le travail en équipe successive alternante : 3x8 ou 2x8
- Le travail répétitif caractérisé : répétition d'un même geste, cadence contrainte min.900h/an

Le DUERP prend en compte certains de ces facteurs bien que ceux-ci à l'APAJH 78 soient en dessous des seuils d'exposition précisés dans le décret. Le dernier diagnostic pénibilité a été réalisé fin 2015 et sera réactualisé fin 2016. A l'APAJH 78, seul le travail de nuit est repéré comme facteur de pénibilité et représente 4,43% de salariés exposés.

Le **DUERP** ou **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels** : comme son nom l'indique, il regroupe dans un seul document une évaluation des risques spécifiques encourus par chaque unité de travail et le plan d'amélioration prévu par l'entreprise pour prévenir et / ou réduire ces risques.

La démarche de prévention couvre les dimensions techniques, humaines et organisationnelles. En effet, le niveau de santé et de sécurité des salariés et la bonne marche de l'entreprise sont en corrélation : la mise en place d'une démarche de prévention contribuera à améliorer la performance de l'entreprise sur le plan humain et économique. Inversement, une organisation de travail pertinente contribuera à réduire les risques et protégera ses salariés.

La mise à jour est effectuée au moins annuellement ainsi qu'à chaque décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène. Il est tenu à disposition des membres du CHSCT, de la médecine du travail et de ceux qui risquent.

La première année d'actions de la cellule santé sécurité au travail associative a permis de réviser le DUERP en tenant compte des références de l'INRS afin de balayer l'ensemble des risques auxquels les salariés peuvent être exposés.

### Groupes de travail DUERP

Les établissements et services de l'APAJH Yvelines ont réalisé leur diagnostic 2015 en groupes de travail internes aux structures. En effet, **les salariés sont les premiers concernés par les risques professionnels** auxquels ils sont exposés. L'identification des risques, le

classement des risques et les propositions d'actions de prévention font l'objet d'échanges avec les salariés et/ou leurs instances représentatives.

Ils savent mieux que quiconque identifier les risques auxquels ils sont exposés et faire des propositions pertinentes. Pour ce faire, **ils disposent de fiches\* recensant les différentes natures de risques** : Il est important de partager en réunion institutionnelle les résultats de la démarche, afin que chacun ait connaissance des pratiques à adopter pour se protéger et protéger la collectivité : « *Au cœur de l'entreprise, tout salarié a l'obligation de prendre soin de sa santé et de celle de ses collègues concernés par ses actes au travail* »\*.

**Conclusion : Au-delà de ses aspects réglementaires, le DUERP est un des leviers permettant de prendre soin des salariés et par ricochet des usagers.**

*Renseigner le DUERP est utile car le risque zéro n'existe pas. Renseigner le DUERP m'a permis de me rendre compte que malgré les risques identifiés, nous n'étions pas dans une situation d'exposition majeure.*  
**Mme ROLLET IDE Coordinatrice au SAMSAH**

*C'était intéressant de participer à la réalisation du DUERP car cela nous a permis d'identifier des risques auxquels je n'avais pas pensé.*  
**E.SENELIER AMP au SAMSAH**

*Je n'ai pas bien perçu la pertinence de la méthode (du DUERP) car la plupart des fiches à renseigner étaient très éloignées de ma réalité de travail. Cela m'a malgré tout permis d'identifier les risques auxquels je suis exposée et c'est toujours utile.*  
**F.AISSAOUI Secrétariat au SAMSAH**

La démarche nous a été présentée par Mme DELANGHE en réunion Institutionnelle, puis nous avons fait des séances par unité de travail pour à nouveau nous réunir tous ensemble. Les fiches « danger » nous ont bien aidés à oublier aucune situation de danger. **Sandrine Jaulneau, assistante de direction, IMPRO le Manoir.**

# LA SANTE, C'EST L'AFFAIRE DE TOUS !