



ACCORD COLLECTIF

« Accord collectif en faveur de la prévention et de la réduction de la pénibilité et des risques professionnels »

ENTRE LES SOUSSIGNES

L'Association Hôpitaux Privés de Metz – Groupe Hospitalier Associatif UNEOS

Sis 1 rue des Charpentiers, 57070 METZ

Représentée par M. Jean Mahler,

Président du Conseil d'Administration

d'une part

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'Association prises en la personne de leurs représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du Travail :

- CFDT,
Représentée par Mesdames Catherine LEBLANC, Myriam NICOLAS et Kheira AMLAL,
- CFE-CGC,
Représentée par Madame le Docteur Véronique ADNET et Monsieur le Docteur Thierry BROQUARD,
- FO,
Représentée par Mesdames Amélie UNTEREINER, Nathalie STOCKER et Monsieur Yonnel DAUPHIN,

d'autre part,

Handwritten signatures and initials: VAM, CL, YD, NS, KA, OB, and a squiggle. There is also a small 'AU' above 'NS'.

Il a été convenu le présent accord collectif :

PREAMBULE

Le Code du travail prévoit une obligation générale de sécurité qui incombe à tout employeur. À ce titre, toute entreprise doit évaluer et prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés ses salariés.

Les éléments constitutifs de la pénibilité ont été pour la première fois définis en 2010. La réforme des retraites de 2014 a introduit quelques nouveautés à compter du 1er janvier 2015. La première via la réforme des retraites de 2014 (loi du 20 janvier 2014) puis avec le décret n°2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif au compte personnel de pénibilité.

Enfin, l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 révisé le compte personnel de prévention de la pénibilité, dit « C3P », qui est rebaptisé « compte professionnel de prévention » ou « C2P » (décrets n° 2017-1768 et n° 2017-1769 du 27 décembre 2017).

Ainsi, le dispositif dénombre à ce jour 6 facteurs de pénibilité que chaque entreprise doit évaluer dans un souci de santé et sécurité des salariés. Il s'agit du bruit, des températures extrêmes, du travail en milieu hyperbare, de nuit, en équipes successives et répétitif.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés sont exposés à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration. Depuis l'ordonnance n° 2017-1389, les 4 autres facteurs (manutention manuelle de charges, postures pénibles, agents chimiques dangereux et vibrations mécaniques) existent toujours mais la mesure et la déclaration de l'exposition des salariés à ces risques n'est plus imposée.

C'est dans ce cadre que s'inscrit la démarche de l'Association. Une analyse et évaluation de la pénibilité ont été menées et apparaissent dans le document unique. Ce dispositif est mené dans le but de prévenir et diminuer les facteurs de pénibilité des salariés. Il s'agit là de la mise en pratique de notre politique de prévention de la santé et la responsabilisation de chacun dans la prise en compte de sa santé.

L'Association vise aussi à entreprendre des actions en faveur de la prévention des risques professionnels, au maintien dans l'emploi ainsi que la sécurisation des parcours professionnels des salariés. En effet, ces dernières thématiques ainsi que la réduction de la pénibilité au travail sont des dimensions qui sont interconnectées dans un contexte de politique globale de prévention, de préservation de la santé et du bien-être au travail.

A ce titre, plusieurs actions relatives à ces problématiques sont suivies en parallèle de cet accord.

CL Yb AU NS KA CB
Page 2 sur 21

Dans la continuité des actions déjà initiées à travers divers plans d'actions, nous avons élaboré, en concertation avec les organisations syndicales les présents échanges.

Table des matières

Article 1 – Objet.....	5
1.1 La définition de la démarche de prévention des risques professionnels de l'Association	5
1.2 – La définition des acteurs	6
1.2.1 – Les acteurs internes	6
1.2.2 – Les acteurs externes	7
Article 2 – La prévention de la pénibilité au travail	7
2.1. Diagnostic.....	8
2.2. Mesures pour la prévention de la pénibilité au travail	9
Article 3 – La prévention des risques professionnels	10
3.1. Diagnostic.....	10
3.2. Mesures pour la prévention des risques professionnels	11
Article 4 – Le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels	15
4.1 Diagnostic.....	15
4.2. Mesures pour le maintien dans l'emploi et la sécurisation des emplois	15
Article 5 – Durée de l'accord.....	17
Article 6 – Suivi de la réalisation des objectifs	17
Article 7 – Articulation avec les informations consultations en matière de formation et de conditions de travail.....	18
Article 8 – Clause de revoyure.....	18
Article 9 - Révision de l'accord	18
Article 10 – Interprétation de l'accord	19
Article 11 – Adhésion.....	19
Article 12 – Notification de l'accord.....	19
Article 13 – Formalités et Publicité.....	19

Article 1 – Objet

1.1 La définition de la démarche de prévention des risques professionnels de l'Association

Le présent accord s'inscrit dans une démarche globale et pérenne de prévention des risques professionnels dans l'Association, conformément aux réglementations en vigueur indiquées par les articles L4121-1 et L4162-1 du Code du Travail. Cette démarche recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, les conditions de travail et participe au bien-être au travail.

Il vise à définir des actions concrètes en faveur d'une démarche globale de prévention des risques professionnels. Ces actions sont associées à des objectifs et des indicateurs chiffrés ainsi que des modalités de suivi.

Pour ce faire l'Association compte intégrer les deux concepts clés en matière de prévention de la santé et de la sécurité au travail qui sont les **3 niveaux de prévention** (primaire, secondaire et tertiaire) ainsi que les **9 grands principes généraux de prévention** (L.4121-2 du Code du Travail) qui régissent l'organisation de la prévention.

Ces 9 grands principes généraux de prévention visent à anticiper autant que possible les risques afin de les éviter, permettre une évaluation précise des risques et chercher à agir directement sur leur source, ou encore adapter le travail à l'homme. Ces principes cherchent aussi à prendre en compte l'évolution de la technique, chercher les solutions présentant le moins de dangers possibles, planifier la prévention et prioriser les mesures de protection collective. Enfin, ces principes visent à informer et former les salariés.

En partant de ces principes, il est possible d'établir des actions de prévention basées sur plusieurs axes :

- **La prévention primaire des risques professionnels** qui regroupe les actions réalisées en amont du risque et agit sur les facteurs de risque pour combattre le risque à sa source
- **La prévention secondaire des risques professionnels** qui intervient lorsque les risques sont présents en cherchant à limiter les dommages et à faire disparaître les risques
- La prévention tertiaire** qui correspond, quand un dommage a eu lieu, aux actions destinées à en limiter les conséquences et à favoriser le maintien dans l'emploi.

Ces principes généraux de prévention permettent de définir un cadre global à la politique de prévention, tandis que les 3 niveaux de prévention permettent d'évaluer le stade d'exposition

ou de développement d'un risque. L'intégration de ces deux concepts permet à l'accord de définir une politique de prévention au travers de 3 grandes thématiques :

- **La prévention de la pénibilité au travail**
- **La prévention des risques professionnels**
- **Le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels**

1.2 – La définition des acteurs

Instaurer et pérenniser une démarche de prévention est un engagement collectif où chaque membre se sent responsable de la sécurité et du bien-être de tous, créant ainsi un environnement de travail solidaire et protecteur (article L.4122-1 du code du travail).

Cette démarche globale intègre l'ensemble des acteurs de l'Association mais aussi des acteurs externes.

1.2.1 – Les acteurs internes

La Direction Générale qui est pilote et porteuse de la démarche. Elle affirme sa volonté de créer une démarche globale et pérenne de prévention des risques professionnels et s'assure des conditions de déploiement et de suivi de la démarche.

La Direction des Ressources Humaines participe au pilotage et coordonne la démarche au sein de l'Association. Pour ce faire, en collaboration avec son pôle prévention des risques professionnels, elle propose des méthodologies, des démarches d'interventions qui sont associées à des plans d'actions.

Les Directions d'établissement en lien avec la Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines sont garantes du déploiement de la démarche dans leur périmètre à travers la déclinaison des méthodologies et des actions citées dans le présent accord.

L'encadrement joue un rôle central dans la démarche de prévention des risques professionnels. Il a pour rôle l'organisation et la régulation de l'activité de travail des services au quotidien et constitue le lien direct entre la Direction d'établissement et les salariés. En somme, l'encadrement joue un rôle de veille, de communication dans les actions menées et garantit la sécurité et la santé des travailleurs sur le terrain tout en facilitant l'application de la politique de prévention des risques professionnels de l'Association.

Les instances Représentatives du Personnel et les Organisations Syndicales participent et favorisent la qualité du dialogue social au sein de l'Association. Ces derniers permettent de créer une méthodologie pour échanger sur l'activité de travail réel des salariés et ainsi participer à l'amélioration des conditions de travail.

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) regroupe des acteurs privilégiés de la prévention des risques professionnels. Cette commission, par délégation du comité social et économique (CSE), a pour missions de :

- Contribuer à la prévention, à la protection de la santé et de la sécurité des salariés mais aussi de tout personnel mis à disposition par une ou des entreprises externes ;
- Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières ;
- Contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail pour faciliter l'accès et le maintien des personnes en situations de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- Proposer toute initiative qu'elle estime utile, notamment la proposition d'actions de prévention en matière de risques psychosociaux (RPS).

Les salariés du Groupe UNEOS sont des acteurs essentiels à la mise en œuvre de la démarche. Ils ont une connaissance fonctionnelle et pratique des postes de travail qu'ils occupent et cela leur permet de suggérer des améliorations et des mesures de préventions adaptées à leur activité. Les associer et les inclure à la démarche permettra de les rendre acteurs de leur propre prévention ainsi que de donner du sens à leur activité de travail.

1.2.2 – Les acteurs externes

Le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) a pour mission d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail à travers un accompagnement et une surveillance des conditions de travail de l'Association. Pour ce faire, il s'appuie sur des équipes pluridisciplinaires composées de médecins du travail, d'infirmiers du travail, d'ergonomes, de psychologue du travail, de technicien conditions de travail, etc.

Des acteurs nationaux, tels que la Haute Autorité de Santé (HAS), l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT), l'Agence Nationale de la Performance sanitaire et médico-sociale (ANAP), l'association OETH, etc. Ces acteurs accompagnent l'ensemble des entreprises en matière de prévention des risques professionnels et de maintien dans l'emploi et participent à l'amélioration des performances globales à travers un réseau d'experts.

L'Université de Lorraine, au travers de **la Chaire Behaviour** qui appartient à l'Ecole Nationale d'Ingénieurs de METZ (ENIM) qui vise à étudier la dynamique des comportements humains au travail et leur influence sur la sécurité et la sûreté sociétale et environnementale.

Les signataires insistent sur le fait que c'est à l'aide de l'ensemble de ces acteurs et en étroite collaboration avec chacun d'eux que cet accord sera assuré de son succès et des mesures qui en découlent.

Article 2 – La prévention de la pénibilité au travail

2.1. Diagnostic

Dans la continuité des actions déjà engagées, le groupe UNEOS réaffirme son engagement ayant pour but d'identifier, d'évaluer et de tracer les facteurs de pénibilité rencontrés au quotidien par les salariés dans le cadre de l'exercice de leur fonction afin de les limiter autant que possible. Il s'agira aussi de s'intéresser à des mesures en faveur de l'aménagement des fins de carrière.

Dans cette optique, un diagnostic préalable des situations de pénibilité est réalisé. Celui-ci est en partie réalisé via l'inventaire des risques par unité de travail contenu dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP). Il est aussi réalisé grâce au diagnostic pénibilité effectué annuellement en vue de la déclaration des facteurs de pénibilité qui vise à répondre à des enjeux d'avenir tel que :

- La réduction de l'exposition des travailleurs à la pénibilité pour permettre l'exercice de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions tout au long de la carrière,
- Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés exposés.

Cette démarche est applicable aux salariés exposés aux facteurs de pénibilité mais également, d'une manière générale, à l'ensemble des salariés de l'Association.

Les critères actuels de pénibilité inscrits dans le code du travail sont au nombre de 6 et sont présentés dans le tableau ci-dessous. Concernant l'Association, au 31/12/2023, 9,54% des 1886 salariés sont soumis à au moins un facteur de pénibilité.

Facteurs de pénibilité	Effectif exposé
Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R.4461-1	0
Températures extrêmes	0
Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	0
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-2 à L.3122-5	64
Travail en équipes successives alternantes	116
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	0

Tableau 1 : Effectifs des salariés exposés aux facteurs de pénibilité

Concernant le travail de nuit, le diagnostic met en évidence une exposition de 3,39% des salariés de l'Association au 31/12/2023.

Les emplois exposés sont :

- Agents de soin
- Agents des services logistiques N1
- Aides-soignants
- Infirmiers Diplômé d'Etat
- Employés d'accueil standard
- Employés administratifs

Concernant le travail en équipes successives alternantes, le diagnostic met en évidence une exposition de 6,15% des salariés de l'Association au 31/12/2023.

Les emplois exposés sont :

- Agents de soin
- Agents des services logistiques N1
- Aides-soignants
- Infirmiers Diplômé d'Etat

Au travers des actions déjà engagées par l'Association avec l'inscription des facteurs de pénibilité dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) il en ressort deux grands axes de travail :

- Le travail en équipes successives alternantes
- Le travail de nuit

2.2. Mesures pour la prévention de la pénibilité au travail

Bien que le travail en équipes successives alternantes et le travail de nuit soient des risques, il est impossible, dans le milieu médical et médico-social de les supprimer, afin de respecter le principe de continuité de service dans nos établissements. Des plans d'actions permettant d'accompagner le personnel concerné doivent être mis en place, notamment aux niveaux secondaire et tertiaire de prévention.

Afin de prévenir la pénibilité au travail et d'accompagner les salariés exposés, les mesures suivantes sont mises en place :

- Actualiser le DUERP et le suivi des actions du PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) ;
- Créer un répertoire spécialisé pour la mise à disposition d'informations sur la prévention des risques professionnels et des facteurs de pénibilité ;

- Créer une fiche de recensement des souhaits de mobilité ou d'aménagement de poste des salariés exposés à la pénibilité ;
- Favoriser les candidatures des salariés exposés aux facteurs de pénibilité en cas de vacance ou de création de poste, sous réserve de répondre aux critères de compétences, de qualifications, de temps d'emploi et d'aptitudes médicales ;
- Prioriser les entretiens pour les salariés âgés de plus de 55 ans et soumis à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Au-delà de favoriser ces entretiens, *il sera important de définir la méthode de communication la plus adaptée pour faire connaître et rappeler ce mécanisme à l'ensemble des salariés de l'Association.*

L'Association propose ici un premier volet d'actions pour prévenir et anticiper l'usure professionnelle des salariés exposés aux facteurs de risques de la pénibilité au travail. Le Groupe UNEOS et les Organisations syndicales réaffirment leur volonté d'aller encore plus loin concernant ce sujet à travers l'Accord Qualité de Vie et Condition de Travail.

La bonne mise en œuvre de ces mesures est suivie par plusieurs indicateurs, à savoir :

- Publications d'au minimum une fiche d'information sur la prévention des risques professionnels et des facteurs de pénibilité publiée par trimestre sous COTRANET,
- Nombre de postes pourvus par des salariés de plus de 55 ans ou exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité sur le nombre total de postes vacants ou créés,
- Nombre d'entretiens demandés et réalisés sur le nombre total de salariés de plus de 55 ans.

Article 3 – La prévention des risques professionnels

3.1. Diagnostic

La prévention des risques professionnels consiste à anticiper, identifier et réduire les dangers potentiels auxquels les travailleurs peuvent être exposés dans leur environnement de travail. Elle vise à protéger leur santé physique et mentale, tout en améliorant les conditions de travail. La démarche de prévention du groupe UNEOS se veut globale, proactive, participative et s'inscrit dans un cadre légal tout en s'appuyant sur des outils et des stratégies spécifiques, tel que l'évaluation des risques professionnels, l'analyse des organisations et des processus de travail, de formation du personnel dans le but d'anticiper ou de mettre en place des mesures correctives.

Afin de prioriser les actions à mettre en place il est important de réaliser un premier état des lieux à travers l'analyse du DUERP, le suivi des actions du PAPRI Pact ainsi que l'analyse et

le suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il en ressort alors les éléments suivants :

- **Les risques de chute de plain-pied**, représentés par des glissades, trébuchements, faux-pas et autres pertes d'équilibre sur une surface plane ;
- **Les risques liés aux manutentions** qui correspondent à des efforts physiques intenses lors de l'activité de travail nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet ou une personne ;
- **Les risques Psychosociaux** définis comme des risques portant atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés au sein de leur environnement de travail.

Aussi, les **Troubles Musculosquelettiques (TMS)** qui sont des troubles de l'appareil locomoteur pour lesquels l'activité professionnelle peut jouer un rôle dans la genèse, le maintien ou l'aggravation. Au sein de l'Association, de 2021 à 2023, nous comptabilisons un total de 31 reconnaissances de maladies professionnelles de type TMS (16 en 2021, 8 en 2022 et 7 en 2023).

Enfin, l'Association doit répondre aux évolutions des services d'aide à domicile qui connaissent une forte sinistralité.

3.2. Mesures pour la prévention des risques professionnels

Dans le cadre de la prévention en amont des risques professionnels, les mesures suivantes sont mises en place :

- Intégrer les besoins et contraintes du travail réel dès la conception ou l'aménagement des locaux en consultant le Personnel (salariés, encadrants, CSSCT) et des experts si besoin (ergonomes, psychologues du travail...) ;
- Maintenir notre volonté d'associer les utilisateurs dans le choix des nouvelles organisations et des nouveaux équipements et outils de travail.
- L'hygiène de vie est un facteur clé dans la réduction des arrêts maladies. Si cet aspect est bien entendu avant tout un sujet d'ordre privé, l'Association choisit de mettre en avant et de favoriser l'amélioration de l'hygiène de vie des salariés en proposant à tous les salariés une action « santé » chaque année. Cette action sera réalisée dans le cadre du programme annuel de prévention et définie en partenariat avec les membres élus du CSE.

Avec l'objectif de limiter les dommages et de faire disparaître les risques, les mesures suivantes sont mises en place :

- Actualisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et un suivi du PAPRI Pact

- Analyse des Accidents du travail (AT) et des Accidents d'Expositions au Sang (AES) entraînant des arrêts à travers une méthodologie approuvée par l'INRS. Il est nécessaire d'identifier les causes de ces accidents afin de mettre en place des actions correctives pour éviter qu'ils ne se reproduisent.
- Le pôle Prévention des Risques Professionnels qui est intégré à la Direction des Ressources Humaines souhaite venir en support des différents groupes de travail de l'Association dont les sujets sont en lien de près ou de loin avec l'amélioration des conditions de travail des salariés du Groupe.
- Mise en place d'un registre des Accidents bénins : les accidents qui surviennent dans le cadre du travail ne donnent pas obligatoirement lieu à des soins médicaux ou à un arrêt de travail. Ces derniers peuvent être considérés comme « bénins ». Néanmoins, si une aggravation survient des suites d'un « accident bénin » le salarié conserve ses droits et cet accident bénin se transformera en accident du travail avec une prise en charge par les organismes de la Sécurité sociale.

Le projet a été évoqué et proposé lors de la réunion CSSCT du 30 août 2023. Les différentes parties prenantes de cette instance sont favorables à sa mise en place. Ce registre sera mis à la disposition du CSE.

Ce registre présente l'avantage d'informer l'Association des risques nécessaires à traiter avant qu'un accident plus grave ne survienne.

- Poursuite de l'équipement des services en matériel d'aide à la manutention (lève-malades, disque rotateur, roll-boards, lève-container, lits à hauteur variable, chariots adaptés...), les services les plus exposés aux risques professionnels étant prioritaires ;
- La prévention et le traitement des situations susceptibles de créer des risques psychosociaux (RPS) sont des enjeux majeurs dans la prévention des risques professionnels. L'association s'engage à maintenir les actions en cours telles que :
 - La mise en place d'une cellule d'écoute. Elle est actuellement assurée par la cellule d'écoute de l'association SPS. Cette dernière vient en aide aux professionnels de la santé à travers la mise en relation avec des psychologues ;
 - Des médiations dans le cadre de conflit interne ou de conflit soignant/patient. Ces espaces d'échanges sont encadrés par la hiérarchie avec l'appui de la Direction des Ressources Humaines ;
 - L'orientation si nécessaire vers le service de prévention et de santé au travail ;
- Mise en place d'une démarche d'Evaluation des Troubles Musculo-squelettiques (TMS) à travers l'intégration du Programme TMS Pro CARSAT. Cette première démarche initie la volonté de maîtriser et de réduire l'apparition des maladies professionnelles ;

- Au-delà de la démarche TMS Pro, l'Association vise à établir un système de prévention des TMS à travers une méthodologie qui repose sur des interventions terrain en 4 étapes :
 - Etape 1 - Mobiliser : Cette étape permet de comprendre les enjeux et de mobiliser les principaux acteurs de la situation à risque (direction, représentants du personnel, CSSCT, pôle prévention des risques professionnels, salarié(s) concerné(s), partenaires externes si nécessaire)
 - Etape 2 – Investiguer : L'objectif de cette étape est de rechercher des données sur la santé des salariés de l'entreprise. Cette recherche nous permet de mieux connaître les facteurs de risque et de déterminer les situations de travail à analyser et à prioriser. L'analyse peut inclure des observations au poste de travail (analyse biomécanique, organisationnelle, psychosociale) ainsi que des entretiens.
 - Etape 3 – Maîtriser le risque : La maîtrise du risque et donc la prévention passe par des actions ergonomiques qui visent à modifier les situations de travail et auront pour effet de diminuer les contraintes au poste de travail. La transformation de la situation de travail doit être discutée en équipe pluridisciplinaire afin d'en faire ressortir des solutions suites aux pistes de prévention identifiées en Etape 2.
 - Etape 4 – Evaluer : Il faut pouvoir mettre en place des indicateurs de suivi pertinent en adéquation avec les objectifs fixés par l'étude (à court, moyen et long terme). Cette étape doit être intégrée dès le début de la démarche.

- La formation de formateur en prévention des risques liées à l'activité physique des salariés du secteur sanitaire et médico-social (formateur Prap 2S). Cette formation est essentielle pour diverses raisons et plus particulièrement dans les secteurs où les professionnels sont fréquemment confrontés à des situations à risque en termes de manutention et de postures contraignantes. La personne ressource permettra de :
 - Former des acteurs Prap. Ces derniers permettront la création d'un maillage de professionnels sensibilisés à la prévention des risques professionnels lié à l'activité physique ;
 - Réduire les Accidents du Travail au travers d'une sensibilisation des employés aux risques liés à l'activité physique aidés des acteurs Prap ;
 - Améliorer les conditions de travail en apprenant à chacun à évaluer les situations de travail à risques et à adopter des méthodes adéquates pour prévenir ces dernières (diminution de la fatigue physique, des douleurs musculosquelettiques, etc.) ;
 - Diminuer l'absentéisme au travers d'une prévention des troubles musculosquelettiques et autres blessures liées à l'activité physique ;
 - Améliorer la qualité des soins et l'accompagnement des patients et des résidents en effectuant les différentes tâches de manière sûre et efficace.

- Maintenir les actions de prévention et de sensibilisation réalisées par les équipes d'ergothérapeutes « un jour un geste ». Ces actions ont pour but de recueillir les difficultés des soignants et de les sensibiliser à l'utilisation des aides techniques pour la manutention et des gestes et postures.

Il est important de mesurer de façon continue l'évolution d'une démarche qui se veut dynamique. Cela nous permettra aussi d'ajuster au besoin les actions et ainsi favoriser l'atteinte des résultats. Concernant la prévention des risques professionnels, les indicateurs retenus pour mesurer notre évolution sont :

- Analyse à postériori des principaux AT ayant entraîné des arrêts de travail. A la suite des analyses réalisées, il en ressort deux grands axes de travail :
 - o La manipulation de patients et de charges
 - o Les chutes de plain-pied ;

Il s'agira par la suite de mettre en place des plans d'actions ciblés et de les décliner sur un programme pluriannuel de prévention dans le but de diminuer ces AT.

- Au 1^{er} trimestre 2026, atteindre l'étape n°3 de la démarche TMS Pro ;
- Identifier les salariés de l'Association qui effectueront la formation Prap 2S et initier les démarches d'inscription à la formation auprès des centres agréés. Il s'agira par la suite de former des acteurs Prap ;
- *Identifier les salariés de l'Association qui effectueront la formation « développer et manager la prévention des risques professionnels dans établissement du secteur sanitaire et médico-social » et initier les démarches d'inscription à la formation auprès des centres agréés. Cette démarche fera l'objet d'une attention particulière lors du Plan de Développement des Compétences **2025** ;*
- *Identifier les salariés de l'Association qui effectueront la formation pour devenir « personne ressource en prévention des TMS » ou aussi appelé « animateur prévention dans le secteur sanitaire et médico-social » et initier les démarches d'inscription à la formation auprès des centres agréés. Cette démarche fera l'objet d'une attention particulière lors de l'établissement des Plan de Développement des Compétences en tenant compte des besoins actualisés ;*
- Mettre en place le registre des accidents bénins au niveau sanitaire dans un 1^{er} temps avant déclinaison au secteur médico-social dans un 2^{ème} temps ;
- Définir une organisation qui permet de mettre en place un registre des accidents bénins sur les structures du secteur médico-social ;
- Initier et suivre la mise en place d'une cartographie des risques liés aux TMS sur l'ensemble de nos établissements. Cette cartographie permettra de cibler des services où des études doivent être menées ;
- *Mettre en place des groupes de travail intégrant les utilisateurs sur les sujets relatifs aux modifications des conditions de travail. Cela permettra de garder une trace des actions menées au regard des problématiques recensées. Assurer un suivi des actions retenues en s'intéressant à leur impact sur l'organisation, la santé et la sécurité des travailleurs, etc.*

- Maintenir une communication sur les leviers d'actions de prévention des RPS ;
- Maintenir une communication sur les actions de sensibilisation « un jour un geste »

Article 4 – Le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels

4.1 Diagnostic

Le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels sont des enjeux majeurs dans un contexte de transformations économiques et sociales. Le Groupe UNEOS souhaite renforcer son engagement afin d'accompagner l'ensemble des salariés face aux aléas de leur carrière. C'est dans ce sens en pensant plus largement aux possibilités d'aménagements et d'adaptations des postes, d'organisation du travail, de reconversions professionnelles ; et ce dès l'apparition de problématiques de santé.

Il s'agira aussi de maintenir un suivi et un lien entre l'Association et les salariés se retrouvant en arrêt de travail ou en arrêt maladie. Ce suivi doit permettre à chacun d'être sensibilisé à la désorganisation liée à l'absentéisme, mais aussi permettre des remontées d'informations cruciales sur les difficultés qui pourraient naître dans nos organisations.

Ainsi l'Association s'efforcera de créer un cadre permettant à chacun de conserver un emploi durable et de s'adapter aux évolutions du travail.

4.2. Mesures pour le maintien dans l'emploi et la sécurisation des emplois

Afin de permettre un meilleur maintien dans l'emploi des salariés, les mesures suivantes sont mises en place :

- Création et co-construction d'une cellule pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi que le salarié aura la possibilité de mobiliser. Cette cellule aurait pour missions :
 - o De considérer les situations individuelles dans le cadre de mesures de prévention tertiaire,
 - o De gérer par anticipation les situations qui pourraient conduire à la désinsertion professionnelle et à l'isolement du salarié,
 - o De développer une culture commune sur le sujet,
 - o D'orienter les salariés vers des dispositifs ciblés et des acteurs pertinents du maintien dans l'emploi. Des partenariats pourraient être signés avec des organisations extérieures afin d'accompagner des reconversions professionnelles, des inaptitudes.

La cellule pourrait réunir, en présence du salarié concerné, les acteurs internes et externes suivants :

- Le cadre,
- Le coordonnateur général des soins,
- Un membre de la CSSCT, du CSE,
- Le médecin du travail,
- La Direction des Ressources Humaines,
- Le référent Handicap,
- Eventuellement assistant social, psychologue, partenaires extérieurs (chargé de mission OETH, préventeur, ergonome...)

Dans le but d'insuffler une dynamique à notre culture de prévention, il est important, en association avec le service communication, de partager nos actions de prévention à l'ensemble des salariés du groupe (affichage sur nos sites, sur les réseaux sociaux ...)

- Création d'un processus de suivi des salariés en arrêt pour AT, AES et MP qui se conformerait aux obligations légales mais aussi avec un suivi individuel renforcé :
 - Inciter le salarié à faire une demande de visite de pré-reprise des suites d'arrêt de travail de plus de 30 jours ou d'arrêt suite à une maladie professionnelle,
 - Réalisation d'un entretien de pré-reprise où le salarié et la Direction auront la possibilité de se faire accompagner de représentants du personnel. Le rôle de cet entretien est de pouvoir préparer de la manière la plus efficiente possible le retour du salarié et de mettre en place les meilleurs dispositifs lors du retour à l'emploi
- Mise en place des « rendez-vous de liaison » afin de renforcer la prévention en santé au travail et lutter contre la désinsertion professionnelle. Ce rendez-vous est réalisé dans le cadre où un salarié est en arrêt de plus de 30 jours et est destiné à maintenir le lien avec l'Association. Cette action a pour objectif de sensibiliser le salarié aux actions dont il peut bénéficier :
 - Des actions de prévention de désinsertion professionnelle ;
 - Une visite de pré reprise ;
 - Des mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail à sa reprise.

Ce dispositif n'est pas un rendez-vous médical, mais une rencontre, facultative organisée entre l'Association et le salarié.

- Mise en place de l'essai encadré. Ce dispositif, qui lutte contre la désinsertion professionnelle permet d'accompagner et de trouver les solutions les plus adaptées possibles pour la reprise du salarié. Ainsi il peut permettre de :
 - Tester une reprise à temps partiel thérapeutique ;
 - Expérimenter un aménagement de poste et le cas échéant un nouveau poste ;
 - Préparer une reconversion professionnelle.

L'Association propose ici un premier volet d'actions pour prévenir et anticiper les situations de maintien dans l'emploi, de désinsertion professionnelle et sécuriser les parcours

professionnels des salariés. Le Groupe UNEOS et les Organisations syndicales réaffirment leur volonté d'aller encore plus loin concernant ces sujets à travers l'Accord Handicap.

Afin de vérifier la mise en place et l'efficacité de ses mesures, les indicateurs de suivi seront les suivants :

- Définition des acteurs participant à la cellule maintien dans l'emploi et mise en place de cette cellule. Il faudra par la suite définir la fréquence des réunions de cette cellule.
- Création d'une fiche d'information sur les droits et devoirs du salarié en arrêt de plus de 30 jours ou en arrêt pour maladie professionnelle. Cette fiche doit être communiquée à l'ensemble des salariés et un suivi sera effectué sur les actions à mener.
- Proposer aux salariés concernés les « rendez-vous de liaison » ainsi que la mise en place d'essai encadré.

Article 5 – Durée de l'accord

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature et est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date de signature.

Il prendra fin, en tout état de cause, au plus tard à cette date et sans autre formalité.

Il cessera donc de produire des effets à l'échéance du terme et, en aucun cas, ne pourra produire des effets comme un accord à durée indéterminée, les Parties décidant d'exclure expressément la règle de transformation prévue à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Dans le cas où les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles évolueraient, les Parties signataires conviennent de se revoir pour en analyser les conséquences sur le présent accord, et examiner l'opportunité de le réviser au besoin.

Article 6 – Suivi de la réalisation des objectifs

Chaque année, l'établissement établira un bilan global de la prévention de la pénibilité.

Le rapport comportera les deux parties suivantes :

- Indicateurs permettant de mesurer la réalisation des objectifs en faveur de la prévention de la pénibilité, et, dès la deuxième année de suivi, évolutions constatées.
- Remarques ou éclaircissements de l'employeur sur l'état de la réalisation de l'ensemble des objectifs.

Le bilan sera présenté au CSSCT et CSE, dont l'avis sera sollicité sur le sujet et consigné dans un procès-verbal.

Article 7 – Articulation avec les informations consultations en matière de formation et de conditions de travail

Dans le cadre de l'information-consultation annuelle du CSE sur l'exécution du plan de formation et le projet de plan pour l'année à venir, il sera procédé à un point spécifique sur l'accès à la formation des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Chaque année, dans le cadre du programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, le CSSCT sera informé et consulté sur les actions entreprises dans le domaine de la prévention des situations de pénibilité.

Un bilan annuel leur sera restitué annexant l'ensemble des indicateurs inscrits à ce plan d'actions.

Article 8 – Clause de revoyure

En cas d'évolution législative impactant fortement l'application du présent accord, les Parties conviennent de se réunir de nouveau dans les meilleurs délais afin d'échanger sur les évolutions rendues nécessaires.

Article 9 - Révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par l'employeur, et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord, ou y ayant adhéré ultérieurement sans réserve et en totalité, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 22618 du Code du travail.

Ainsi, toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de deux (2) mois à compter de l'envoi de cette lettre, les Parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision au présent accord.

Les dispositions, objets de la demande de révision, resteront alors en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En cas de révision effective du présent accord, un avenant sera donc conclu par les Parties signataires, après information et consultation des instances représentatives du personnel de l'Association conformément à la réglementation en vigueur.

Article 10 – Interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les trente (30) jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différent, d'ordre individuel ou collectif, né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différent. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal (PV) rédigé par la Direction. Le document sera naturellement remis à chacune des Parties signataires.

Si cela s'avère nécessaire, une seconde réunion pourra être alors organisée dans les trente (30) jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les Parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse, liée au différent, faisant l'objet de cette procédure.

Article 11 – Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés de l'Association, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira alors ses effets à partir du jour qui suivra celui de son dépôt auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes compétent, ainsi qu'à la DREETS.

Article 12 – Notification de l'accord

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Article 13 – Formalités et Publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Dans ce cadre, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, sur la plateforme nationale « TéléAccords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise. Un exemplaire dudit accord

collectif est également déposé par la Direction de l'établissement au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz.

Les salariés seront collectivement informés du présent accord approuvé par voie de diffusion sur l'intranet de l'établissement et il figurera sur la notice d'information remise à l'embauche sur les textes conventionnels applicables dans l'établissement.

Une copie du présent accord fera également l'objet d'un affichage dans chacun des sites sur le tableau réservé aux communications de la Direction.

Fait en 11 exemplaires, à Metz, le 24/09/2024

Pour l'Association HP METZ (Groupe UNEOS),

Le président du Conseil d'Administration, Jean Mahler

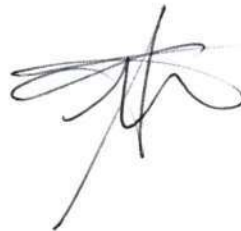


Pour le syndicat CFTD,

Mme Catherine LEBLANC

Mme Myriam NICOLAS

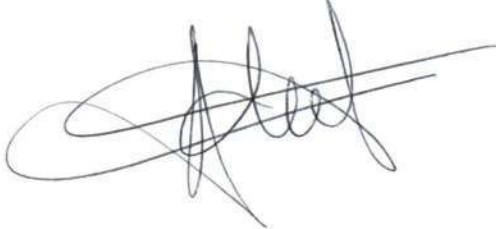
Mme Kheira AMLAL



Pour le syndicat CFE-CGC,

Mme le Docteur Véronique ADNET

M. le Docteur Thierry BROQUARD



Pour le syndicat F.O.,

Mme Amélie UNTEREINER

M. Yonnel DAUPHIN

Mme Nathalie STOCKER

