



KORIAN

ACCORD RELATIF A LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

ET

PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'U.E.S. Korian France, représentée par _____, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines France, agissant au nom et pour le compte de l'ensemble des sociétés appartenant à l'Unité Economique et Sociale Korian France, telle que définie par l'accord collectif du 13 octobre 2015 relatif à la reconnaissance d'une U.E.S. entre les sociétés filiales du Groupe Korian

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives dans l'U.E.S. suivantes :

- La Fédération CFDT Santé Sociaux représentée par _____ en sa qualité de Délégué Syndical Central
- La Fédération Santé et Action Sociale CGT représentée par _____ en sa qualité de Délégué Syndical
- La Fédération FO Santé Privée représentée par _____ en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale
- La Fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé représentée par _____ en sa qualité de Délégué Syndical Central

D'autre part

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	5
CHAMPS D'APPLICATION.....	6
CADRE DE L'ACCORD.....	6
LEXIQUE.....	6
CHAPITRE 1 : LES ACTEURS EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	7
❖ PARTIE 1 : LES ACTEURS INTERNES.....	7
Article 1 ^{er} : Les acteurs au niveau national.....	7
Article 1.1 - La Direction générale.....	7
Article 1.2 - Les Directions Régionales / Les Directions des Opérations.....	7
Article 1.3 - Autres Directions supports des sièges.....	7
Article 1.4 - La Direction des Ressources Humaines.....	8
Article 1.5 - Les préventeurs.....	8
Article 1.6 - Le service social.....	9
Article 1.7 - Le CSEC dans sa mission confiée à la CSSCT centrale.....	9
Article 1.8 - Le CSE dans sa mission confiée à la CSSCT régionale.....	9
Article 1.9 – La Mission Handicap Korian.....	10
Article 2 : Les acteurs des établissements.....	11
Article 2.1 - Les salariés.....	11
Article 2.2 - Les représentants de proximité.....	11
Article 2.3 - Le Directeur d'établissement.....	12
Article 2.4 - Le référent santé au travail.....	13
❖ PARTIE 2 : LES ACTEURS EXTERNES.....	13
Article 3 : Le service de santé au travail.....	13
Article 4 : L'inspecteur du travail.....	14
Article 5 : Les CARSAT (Caisses d'Assurance Retraite et de Santé au Travail).....	14
Article 6 : L'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail).....	14
Article 7 : Le service en charge du régime de prévoyance.....	14
❖ PARTIE 3 : FONCTIONNEMENT DES ACTEURS ENTRE EUX.....	15
CHAPITRE 2 : DISPOSITIFS ET ACCOMPAGNEMENT EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE.....	15
❖ PARTIE 1 : LA PREVENTION DES RISQUES PHYSIQUES.....	15
Article 8 : Identification des risques physiques et moyens de prévention pour chaque risque physique identifié.....	16
Article 8.1 - Le risque sanitaire.....	16
Article 8.2 – Les troubles musculo-squelettiques.....	17
Article 8.3 – Les chutes de plain-pied.....	18
Article 8.4 – Les risques liés aux effondrements et chutes d'objet.....	18
Article 8.5 – Les risques liés aux circulations d'engins, motorisés ou mécaniques.....	18
Article 8.6 – Les risques liés aux équipements, matériels, machines, outils.....	19
Article 8.7 – Les risques liés aux agents biologiques, hygiène.....	19
Article 8.8 – Les risques chimiques.....	19
Article 8.9 – Les risques liés à l'incendie et à l'explosion.....	20
Article 8.10 – Les risques électriques.....	20
Article 8.11 – Les risques liés au bruit.....	20
Article 8.12 – Les risques liés aux ambiances climatiques.....	20
Article 8.13 – Les risques liés aux ambiances lumineuses.....	21
Article 8.14 – Les risques associés aux horaires de nuit.....	21
Article 8.15 – Les risques liés au travail isolé.....	22
Article 8.16 – Les risques liés aux agressions.....	22

Article 8.17 – Les risques liés à l’intervention d’une entreprise extérieure	22
Article 8.18 – Les risques associés au travail sur écran	22
Article 8.19 – Les risques routiers.....	23
Article 9 : Les dispositifs de prévention communs à chaque risque physique identifié.....	23
Article 9.1 – L’information générale	23
Article 9.2 – Le suivi médical.....	23
Article 9.3 – Mise en place de groupes de travail paritaires annuels dans une démarche d’amélioration de la prévention	24
Article 9.4 – La formation	24
Article 9.4.1 Démarche TMS PROS ciblée sur 171 établissements	24
Article 9.4.2 Sensibilisation innovante à la manipulation des rails de transfert	25
Article 9.4.3 Formations proposées par la Korian Academy.....	25
Article 9.5 – Les outils de prévention	26
Article 9.5.1 Le document unique d’évaluation des risques professionnels	26
Article 9.5.2 La présentation annuelle du bilan hygiène sécurité et condition de travail et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d’amélioration des conditions de travail	27
Article 9.5.3 Acciline	28
Article 9.6 – Le matériel de prévention	28
Article 9.6.1 Matériel spécifique aux sièges et postes administratifs des établissements.....	28
Article 9.6.2 Matériel spécifique aux établissements	29
Article 10 : Un accompagnement curatif des risques physiques	30
Article 10.1 – Le plan bleu	30
Article 10.2 – La mise en place d’enquêtes et l’intervention de différents acteurs	31
Article 10.2.1 Rôle du CSE en matière de lutte contre les risques physiques.....	31
Article 10.2.2 Rôle des CSSCT régionales en matière de lutte contre les risques physiques..	31
Article 10.2.3 Rôle de la Direction en matière de lutte contre les risques physiques	32
❖ PARTIE 2 : LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX	32
Article 11 : Identification des risques psycho-sociaux	32
Article 11.1 – Conflits vis-à-vis des, des résidents et/ou patients et familles	32
Article 11.2 – Conflits entre salariés, vis-à-vis du manager	32
Article 11.3 – Les exigences émotionnelles liées au travail	33
Article 11.4 – Les conflits de valeur dans l’exercice du travail	33
Article 11.5 – Faible autonomie dans le travail	33
Article 11.6 – Les aménagements importants nécessitant la consultation du CSE	33
Article 11.7 – Le harcèlement moral.....	34
Article 11.8 – Le harcèlement sexuel, les violences sexuelles et les agissements sexistes	34
Article 11.9 – Les discriminations liées à l’orientation sexuelle	35
Article 11.10 – Eloignement du domicile.....	36
Article 12 : Les dispositifs communs de prévention de chaque risque psycho-social identifié.....	36
Article 12.1 – L’accompagnement d’un cabinet en matière de diagnostic aux risques psycho- sociaux.....	36
Article 12.2 – L’attention donnée aux organisations de travail.....	36
Article 12.3 – Formations proposées par la Korian Academy.....	36
Article 12.4 – Une importance donnée à la communication	36
Article 12.4.1 L’accès à l’information générale en matière de prévention délivrée par la Direction	36
Article 12.4.2 Une importance donnée aux interlocuteurs du dialogue social	37
Article 12.5 – Les outils de prévention	37
Article 13 : Un accompagnement curatif des risques psycho-sociaux	37
Article 13.1 – La mise en place d’une ligne d’écoute pour tous les salariés.....	37
Article 13.2 – La mise en place d’une ligne d’écoute et d’accompagnement managérial.....	38
Article 13.3 – Le dispositif d’alerte « Integrity » : un dispositif associant Direction et salariés pour préserver la santé et sécurité de tous.	38

Article 13.4 – Le dispositif de signalement d’un évènement indésirable grave	39
Article 13.5 – Groupes de Parole	39
Article 13.6– La mise en place d’enquête et l’intervention de différents acteurs.....	40
Article 13.6.1 Rôle du CSE en matière de lutte contre les risques psycho-sociaux	40
Article 13.6.2 Rôle des CSSCT en matière de lutte contre les risques psycho-sociaux.....	41
Article 13.6.3 Rôle du CSE en matière de lutte contre les risques psycho-sociaux	41
❖ PARTIE 3 : LA PREVENTION DE L’INAPTITUDE AU TRAVAIL ET RENFORCEMENT DE L’ACCOMPAGNEMENT EN CAS D’INAPTITUDE	42
Article 14 : Le maintien du lien durant l’arrêt de travail	42
Article 14.1– Le contact avec le supérieur hiérarchique.....	42
Article 14.2– La mise en place d’une application « LEA » lien d’écoute et d’accompagnement....	42
Article 14.3– Un courrier adressé par le service social aux salariés absents de plus de trois mois	43
Article 14.4– Un courrier adressé par la Direction d’établissement aux salariés absents de plus de trois mois : la proposition d’une visite de pré-reprise et d’un essai encadré	43
Article 14.5– L’entretien professionnel annuel	44
Article 15 : L’évolution de la procédure d’inaptitude.....	45
Article 16 : L’accompagnement du salarié en cas d’impossibilité de reclassement interne	45
CHAPITRE 3 : COMMISSION DE SUIVI ET CLAUSES GENERALES	46
Article 17 : Déploiement de l’accord.....	46
Article 18 : Commission de suivi	46
Article 19 : Durée de l’accord	46
Article 20 : Révision de l’accord.....	46
Article 21 : Publicité de l’accord	46
ANNEXES.....	48

PREAMBULE

Une directive-cadre relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés au travail en date du 12 juin 1989 est venue poser les fondements du sujet santé et sécurité dans le cadre des relations professionnelles. Une ordonnance du 22 février 2001 est venue achever la transposition de cette directive en droit français.

Trois directives relatives aux prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail et pour l'utilisation des équipements de travail ont également été intégrées en droit français par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant et adaptant le nouveau code du travail et le code de la santé publique.

Au même titre que le droit français a souligné l'importance de légiférer sur le sujet, la protection de la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des risques professionnels est devenu un axe fort des enjeux stratégiques de l'entreprise.

Korian donne toute son attention à une politique de prévention, de santé et sécurité au travail ambitieuse et attractive pour garantir à ses salariés des conditions de travail satisfaisantes.

La préservation de la santé et de la sécurité au travail est un engagement fort de la politique de ressources humaines du Groupe Korian et constitue l'un des huit engagements RH du projet d'entreprise « Le soin à cœur ».

En tant qu'employeur socialement responsable, Korian s'est engagé à améliorer les conditions de travail des salariés par une meilleure prévention et l'installation d'une véritable culture de la santé et de la sécurité au travail, consignée dans la « Charte SST » signée en décembre 2019 par la Direction Générale du Groupe, et en application des principes de responsabilité sociale de l'entreprise.

L'accord UES Korian France relatif à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail signé entre les organisations syndicales représentatives et la Direction le 05 octobre 2017 a posé les fondements de cette démarche visant à préserver le bien-être, la santé physique et mentale des salariés.

Le présent accord s'inscrit pleinement dans la démarche QVT de l'entreprise et tend à renforcer le socle déjà existant en matière de santé et sécurité des salariés. Il constituera une thématique à part entière du prochain accord qualité de vie au travail dont la négociation est prévue en 2021.

La création en 2019 d'une équipe de 5 préventeurs qui sera complétée en 2021 par 3 préventeurs supplémentaires a permis également de renforcer l'engagement de Korian en matière de prévention des risques professionnels.

Dans cette continuité, L'enquête de satisfaction « Kommunity Pulse » dont l'objectif est de recueillir l'avis des salariés sur leurs conditions de travail répond aux exigences de l'entreprise de veiller au bien-être de ses salariés à travers des échanges transparents et la mise en place d'un plan d'action répondant aux besoins de ses salariés.

Les parties conviennent que bien que le sujet de la santé au travail ainsi que la mise en œuvre d'une démarche appropriée de prévention des risques professionnels incombent à l'employeur, l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise est nécessaire afin d'en assurer l'efficacité.

Le dialogue social contribue à la compréhension des risques et au partage des moyens de prévention. Tant les Organisations syndicales représentatives que la Direction souhaitent renforcer la dynamique et la qualité de ce dialogue au travers la réalisation de projets concrets pour le bien de l'ensemble de ses salariés.

A ce titre, les Organisations syndicales représentatives et la Direction ont souhaité poursuivre ensemble une démarche permettant de répondre aux attentes des salariés et de l'entreprise dans ce domaine à travers la signature d'un accord dédié au sujet.

Cet accord santé et sécurité au travail a pour objectif de souligner la politique de santé et sécurité au travail et vise notamment à :

- Impliquer tous les acteurs en matière de santé et sécurité dans une démarche de prévention,
- Identifier et analyser les risques professionnels,

- Déployer les outils de prévention des risques professionnels,
- Accompagner au mieux les collaborateurs afin de préserver leur santé et sécurité une fois le risque professionnel identifié,
- Prévenir le risque d'inaptitude au travail, diminuer l'absentéisme et favoriser le retour et le maintien dans l'emploi.

Les Organisations syndicales représentatives et la Direction reconnaissent que la bonne application de la politique santé et sécurité au travail insufflée dans le cadre de cet accord reposera :

- Sur une bonne coordination managériale permettant un suivi efficace des indicateurs listés,
- Un dialogue social de qualité souligné par le suivi de ces indicateurs dans le but de favoriser les bonnes conditions de travail des salariés.

CHAMPS D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel travaillant au sein des sociétés de l'UES Korian France existantes au jour de la signature du présent accord. Il s'appliquera également à tout nouvel établissement intégrant l'une des sociétés signataires ou toute nouvelle société intégrant le périmètre de l'UES.

CADRE DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet :

- D'informer sur les types et la nature des risques professionnels, sur les actions nécessaires pour les éviter afin de préserver la santé des salariés ;
- De définir les mesures de prévention, les actions de mise en œuvre et d'intégrer la politique de prévention des risques professionnels dans l'activité quotidienne, passant par une implication à tous les niveaux hiérarchiques.
- De définir une gouvernance de la santé et sécurité au travail au sein de l'UES Korian France.

LEXIQUE

- CSEC** : Comité Social et Economique Central (niveau national)
- CSE** : Comité Social et Economique (niveau régional)
- CSSCT centrale** : Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail centrale (niveau national)
- CSSCT régionale** : Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail régionale (niveau régional)
- CARSAT** : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
- ANACT** : Agence nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
- DUERP** : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
- BHSCT** : Bilan Hygiène Sécurité et Conditions de Travail
- PAPRI Pact** : Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et des Conditions de Travail
- Formation HAPA** : formation à la prévention des risques professionnels dans le secteur de l'hébergement et de l'accueil des personnes âgées
- PRAP2S** : Prévention des risques liés à l'activité physique Secteur sanitaire et médico-social
- AFGSU** : Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence

CHAPITRE 1 – LES ACTEURS EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Les Organisations syndicales représentatives et la Direction attachent une importance particulière à l'implication d'acteurs internes et externes avec un périmètre d'action défini dans la prévention de la santé et la sécurité au travail.

Cette idée commune conduit à reconnaître le rôle et l'importance de chacun dans cette mission.

PARTIE 1 – LES ACTEURS INTERNES

Article 1^{er} : Les acteurs au niveau national

Article 1.1 : La Direction générale

Consciente de l'importance des enjeux d'une politique de santé et sécurité au travail forte, elle réaffirme son attachement à l'implication de tous ses niveaux hiérarchiques. La Direction s'assure notamment de l'appropriation par chacun des grandes orientations définies par le présent accord, ainsi que de leur bonne application. A ce titre, elle s'engage ainsi à décliner ces orientations tout au long de la ligne managériale.

Pour cela, elle veillera par une communication interne adaptée à donner du sens à l'action et à ses décisions afin de favoriser leur compréhension, leur appropriation et leur application.

La Direction générale, et plus largement toute direction confondue représentant l'employeur au sein de l'UES Korian France s'engage à respecter les dispositions prévues par les articles L4121-1 à L4121-5 du code du travail qui rappellent l'obligation faite à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Afin d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés, la Direction s'engage à mettre en place des indicateurs pour permettre d'assurer un suivi sur le respect des mesures mises en place dans le cadre du présent accord.

Article 1.2 : Les Directions Régionales / Les Directions des Opérations

Les Directions Régionales et les Directions des Opérations, acteurs opérationnels de la santé et sécurité sur nos établissements sont les premiers interlocuteurs des directions des établissements. Ils sont en effet compétents pour analyser les situations de travail présentant un risque pour la santé et la sécurité des salariés, ont un rôle d'alerte et travaillent en étroit lien avec la Direction des Ressources Humaines pour déployer la politique de santé et sécurité décidée par celle-ci.

Les Directions Régionales et les Directions des Opérations ont une responsabilité directe dans les actions mises en œuvre afin de contribuer à améliorer la santé et sécurité au travail des salariés.

Le Directeur Régional abordera à l'occasion de réunions mensuelles organisées avec les Directeurs d'établissement de sa région, et de manière obligatoire la question des accidents de travail/ maladie professionnelle à l'échelle régionale et plus largement tout sujet en lien avec la santé et la sécurité au travail.

La Direction des Opérations veillera quant à elle, à ce que le management des risques professionnels devienne au quotidien une composante du management des équipes.

Les Directions régionales et les Directions des Opérations travaillent conjointement avec les instances représentatives mises en place dans le cadre de l'UES Korian France afin de favoriser un dialogue social constructif dans le cadre de la préservation de la santé et sécurité des salariés.

Article 1.3 : Autres Directions supports des sièges

L'ensemble des Directions supports des sièges s'engage à examiner et évaluer les actions mises en place sous l'angle des conditions de travail et à en anticiper l'impact pour les salariés. Afin de les épauler dans cette mission, le service Santé et Qualité au Travail se tiendra à leur disposition pour étudier avec eux les actions sous cet angle.

Article 1.4 : La Direction des Ressources Humaines

La fonction Ressources Humaines, dans son rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des salariés, constitue un interlocuteur privilégié, un lien central et indispensable avec les différents acteurs œuvrant dans le cadre de la prévention de la santé et sécurité au travail.

En concertation avec les organisations syndicales représentatives, elle définit, met en œuvre les politiques sociales et évalue leurs résultats.

Véritable support des Directions opérationnelles, elle accompagne la politique santé et sécurité au travail et conseille au quotidien sur les mesures à mettre en œuvre en matière de santé et sécurité au travail sur nos établissements.

Les équipes des Ressources Humaines, notamment composées par les Responsables Ressources Humaines Régionaux, préventeurs, juristes et assistantes sociales assurent un rôle de vigilance sur la santé et sécurité de ses salariés.

Les acteurs de la fonction Ressources Humaines ont un rôle de veille, d'alerte et de remontée d'information sur la qualité des conditions de vie au travail.

Une liste avec les coordonnées des principaux interlocuteurs RH compétents en matière de santé et sécurité sera communiquée aux organisations syndicales représentatives pour faciliter les échanges sur le sujet et afin de permettre un travail conjoint.

Article 1.5 : Les préventeurs

Les préventeurs régionaux en charge de la santé des salariés font partis de la Direction de la Diversité, inclusion et Qualité de vie au travail elle-même rattachée la Direction des Ressources Humaines.

Sur leur périmètre :

- Ils pilotent la politique de santé au travail
- Ils participent à la baisse de l'absentéisme
- Ils collaborent avec les partenaires externes tels que les CARSAT, les services de santé au travail, le service prévention de l'organisme de prévoyance et les inspections du travail dès lors que les responsables Ressources Humaines Régionaux sont sollicités par celles-ci.

Leur mission consiste notamment en lien avec les Directeurs Régionaux, les Responsables Ressources Humaines Régionaux, les Directeurs, les salariés, les représentants de proximité, instances représentatives régionales et délégués syndicaux :

- A coordonner, promouvoir, anticiper les actions de prévention pour instaurer une culture de prévention (aide à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels...),
- A animer le réseau des professionnels formés HAPA par la Korian Academy habilitée par l'INRS tels que les référents santé et directeurs d'établissements,
- Collaborer à l'évaluation des risques professionnels, à la définition, à la mise en œuvre et au suivi des plans d'action,
- Participer à la prévention des troubles musculo-squelettiques (démarche TMS PROS : 171 établissements) et intervenir en support à la prévention des risques psycho-sociaux,
- Améliorer les conditions de travail grâce à des démarches participatives (aide au choix de matériel en lien avec les fournisseurs),
- Alimenter le BHSCT avec les évaluations et corrections correspondantes.

Ils travaillent également à établir et animer le réseau de partenaires externes tels que le médecin du travail, inspection du travail, CARSAT, CPAM et prévoyance.

La fiche de poste du préventeur figure en annexe du présent accord.

Article 1.6 : Le service social

En complément des services déjà existants, (médecine du travail ...), le service social rattaché à la Direction des Ressources Humaines peut soutenir et écouter les salariés qui le souhaitent et qui rencontrent des situations personnelles difficiles. Chaque salarié peut prendre attache auprès du service social. Cet accompagnement permet à ces salariés de bénéficier, s'ils le souhaitent, d'un suivi régulier de leur situation personnelle, et d'une aide appuyée pour la recherche de solutions aux problématiques qu'ils peuvent rencontrer.

Le service social peut également donner des conseils et apporter un soutien technique aux partenaires internes (Directeurs, RRHR, organisations syndicales...).

Le service social réalise un rapport annuel de son activité et est présenté au CSEC.

Les coordonnées et la composition du service social sont affichées dans les salles de pause des établissements.

Article 1.7 : Le CSEC dans sa mission confiée à la CSSCT centrale

Une CSSCT centrale a été créée au sein du CSEC aux fins de travailler sur les politiques de prévention et de qualité de vie au travail impulsées au niveau national.

Afin d'aborder les questions relatives à la santé et la sécurité, sont conviées le médecin du travail (ou un membre de son équipe), le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

La CSSCT centrale se réunit au moins deux fois par an.

La CSSCT centrale fonctionnera en commun avec les CSSCT régionales pour opérer un suivi des situations régionales. Elle pourra insuffler des actions à mettre en œuvre en matière de santé et sécurité en lien avec les CSSCT régionales.

A l'occasion d'une réunion prévue par le CSEC, la CSSCT centrale rapportera les travaux qu'elle a réalisés ainsi que les bilans des travaux réalisés par les CSSCT et préventeurs régionaux sur leur périmètre respectif. Cette réunion permettra aux membres du CSEC d'échanger avec les membres de la CSSCT centrale sur les actions menées et d'échanger sur les pistes d'action future.

Engagement de la Direction sur les données communiquées en matière de santé et sécurité à la CSSCT centrale

- Nombre d'actions de sensibilisation menées sur les TMS avec les référents santé communiqué de manière annuelle,
- Nombre d'accompagnements relatifs aux documents uniques d'évaluation des risques professionnels et annexe communiqué de manière annuelle,
- Communication annuelle du BHSCT au CSEC et à la CSSCT centrale,
- Nombre d'établissements inscrits dans la démarche TMS PROS et état des lieux communiqué de manière annuelle,
- Etat des lieux annuels du recensement des principaux matériels d'aide à la manutention.

Article 1.8 : Le CSE dans sa mission confiée à la CSSCT régionale

Dans le cadre de l'accord sur le dialogue social signé en date du 25 janvier 2019 entre les Organisations syndicales représentatives et la Direction, les CSE ont reconnu confier aux CSSCT régionales Les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

A ce titre, et dans le prolongement de cet accord, les organisations syndicales représentatives et la Direction souhaitent rappeler l'importance des prérogatives accordées aux CSSCT régionales en la matière.

Les CSSCT régionales ont un rôle central en matière de prévention des risques professionnels et en matière d'évaluation des risques et des moyens de prévention à mettre en œuvre au sein des établissements.

Les CSSCT régionales se voient confiées par les CSE les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Elles contribuent à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés ;

Elles contribuent à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois ;

Elles analysent les risques professionnels et les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;

Elles contribuent à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

Elles assurent le suivi des enquêtes (danger grave et imminent, droit d'alerte et de retrait, circonstances et causes des accidents du travail, des maladies professionnelles) en lien avec les Représentants de Proximité (RPX) ;

Elles proposent des actions de prévention et de sensibilisation notamment en cas de harcèlement moral ou sexuel et d'agissement sexiste.

Un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel est désigné au sein de chaque CSSCT régionale. Il bénéficie d'une formation spécifique à ce titre. Cette formation sera dispensée par un organisme proposé par le référent.

Le référent informe la CSSCT régionale dont il dépend des situations qu'il rencontre sur son périmètre et propose des actions à mettre en place aux directeurs d'établissements et responsables ressources humaines régionaux concernés. La CSSCT régionale pourra aborder ces remontées à l'occasion de ses réunions trimestrielles.

Afin que chaque CSE puisse être tenu au courant des travaux de la CSSCT, un point sera prévu à l'ordre du jour de la réunion CSE qui suivra la réunion ordinaire trimestrielle CSSCT.

Une fois par an, les membres de la CSSCT établissent un rapport à destination de leur CSE des actions menées sur leur périmètre, sur l'évaluation de celles-ci et sur les pistes d'action future.

Les coordonnées des membres de la CSSCT sont affichées sur les panneaux réservés au CSE au sein de chaque établissement.

Article 1.9 : La Mission Handicap Korian

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives souhaitent rappeler les missions dévolues à la mission handicap interne de Korian, présente pour accompagner notamment en termes de maintien dans l'emploi, les salariés bénéficiant du statut de travailleur handicapé ou s'engageant dans une telle démarche. Tout salarié rentrant dans le cadre de l'accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées peut ainsi bénéficier de l'appui de ce service et des actions associées.

Engagement de la Direction sur les données communiquées en matière de santé et sécurité à chaque CSSCT régionale

- Envoi mensuel d'un listing des déclarations des accidents de travail, Accidents de trajets, maladie professionnelle et reporting trimestriel de ces données en lien avec les préventeurs ;
- Nombre d'actions de sensibilisation menées sur les TMS avec les référents santé communiqué de manière annuelle,
- Nombre d'accompagnements relatifs aux documents uniques d'évaluation des risques professionnels et annexe communiqué de manière annuelle,
- Nombre d'établissements inscrits dans la démarche TMS PROS et état des lieux communiqué de manière annuelle,
- Communication annuelle du BHSCT au CSE et à la CSSCT,
- Etat des lieux annuels du recensement des principaux matériels d'aide à la manutention.

Article 2 – Les Acteurs des établissements

Article 2.1 : Les salariés

La Direction et les Organisations syndicales représentatives reconnaissent qu'il est indispensable d'associer les salariés à la politique déployée en matière de santé et sécurité.

Les salariés ont leur rôle à jouer dans cette politique notamment dans la prévention et l'identification des situations à risque dans le cadre des organisations de travail.

Le code du travail, dans son Article L4122-1 énonce qu'il « incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ».

Des actions de formation et de sensibilisation spécifiques sont déployées à destination de tous les salariés. Les salariés s'engagent à suivre les formations prévues dans le cadre de leur cursus professionnel. Ces dispositifs de formation sont repris au travers du présent accord. Les connaissances acquises dans le cadre de ces formations doivent transparaître dans leur pratique professionnelle. Ces formations peuvent être demandées par tout salarié qui le souhaite.

Ils sont tenus régulièrement informés des risques auxquels ils sont exposés dans leur travail, des mesures de prévention associées et appliquent les recommandations en la matière.

Un support visant les principaux risques auxquels sont exposés les salariés ainsi que les solutions préventives et curatives de ces risques seront disponibles sur chaque établissement.

Les salariés doivent appliquer les directives de santé et sécurité dans la réalisation de leur travail. Ils veillent dans leur organisation professionnelle à prendre en compte les aspects liés à la santé et sécurité au travail pour eux-mêmes (port des EPI, respect des consignes de sécurité...) et leur entourage. A ce titre, ils veilleront à remonter systématiquement et sans délai à leur manager et / ou représentants de proximité et / ou référent santé au travail toute situation à risque pouvant générer un accident du travail.

Article 2.2 : Les représentants de proximité

Les représentants de proximité (RPX) qui sont la voix des salariés au niveau local ont un rôle important en matière de santé et sécurité au travail.

Ils pourront bénéficier, à leur demande d'une formation en matière de santé et sécurité au travail.

A ce titre, ils doivent :

- Assurer le suivi des enquêtes suite à accident du travail ou suite au signalement d'un danger grave et imminent ;
- Participer à la prévention des situations de harcèlement ;
- Formuler des suggestions sur l'organisation du travail et participer aux groupes de travail sur l'organisation du travail;
- Contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail en lien avec les élus des CSE ;
- S'occuper de la constatation et du suivi des droits d'alerte et de retrait ;
- Participer aux visites de leur site pour l'analyse des conditions de travail.

Tous les mois sont organisées des réunions RPX avec la Direction de l'établissement à l'occasion desquelles peuvent être abordées des thématiques en lien avec la santé et sécurité au travail.

Seront communiquées de manière trimestrielle les données relatives aux accidents de travail/maladies professionnelles de l'établissement.

Une réunion annuelle organisée par la Direction avec les RPX, le référent santé de l'établissement et le cas échéant, le préventeur de la région sera organisée à l'occasion de laquelle sera étudiée la révision du document unique d'évaluation des risques professionnels de l'établissement, le bilan des AT/données relatives aux accidents du travail/accident du trajet/inaptitudes, ainsi que l'élaboration d'un plan d'action pour pallier au mieux aux remontées issues de ces études.

Ce plan d'action permettra de travailler sur l'amélioration des pratiques / organisations visant à diminuer le nombre d'accidents du travail

Engagement de la Direction sur les données communiquées en matière de santé et sécurité aux représentants de proximité

- Partage trimestriel d'un listing des déclarations des accidents de travail, Accidents de trajets, maladie professionnel,
- Actions éventuelles de prévention mises en place,
- Communication annuelle du BHSCT aux RPX,
- Etat des lieux annuel du recensement des principaux matériels d'aide à la manutention.

Article 2.3 : Le Directeur d'établissement

Le Directeur d'établissement, dépositaire du pouvoir de décision et disposant des moyens de mise en œuvre de la politique de santé, sécurité au travail, adaptée à son établissement, est garant de son application effective dans son périmètre de compétences. Il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité au travail et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Il veille à développer de bonnes relations de travail, à la fois hiérarchiques et entre collègues. La communication sous toutes ses formes au sein de l'équipe est primordiale. Son action doit permettre de donner du sens au travail et au rôle de chacun et ne pas laisser le salarié face à ses difficultés. Le Directeur et son équipe de direction sont au premier plan pour détecter les premiers signes de mal-être au travail. A ce titre, la Direction d'établissement dispose de différents moyens et peut notamment procéder à une enquête globale ou à une écoute du personnel.

Il est rappelé qu'une telle démarche ne doit pas être ciblée sur une personne car elle a pour objet de permettre à la Direction d'avoir une vision indicative globale en matière de santé et sécurité au travail au sein de son établissement.

Le Directeur d'Etablissement veille à ce que chaque salarié puisse effectuer ses missions en bénéficiant du matériel référencé approprié et en bon état. Pour ce faire, il organise régulièrement un état des lieux du matériel afin de procéder, si nécessaire, au remplacement de celui-ci. Cet état des lieux permettra également de contrôler l'obsolescence du matériel. Les RPX seront informés de l'organisation de cet état des lieux.

En terme d'organisation de son site, le Directeur d'Etablissement veille à pourvoir l'ensemble des postes budgétés par des salariés compétents et formés et à mettre en place les plannings et organisations adéquats permettant de préserver la santé et sécurité de ses équipes.

Il sollicite le support et les compétences techniques des différents intervenants ayant à connaître des questions de santé et de sécurité au travail (médecin du travail, CARSAT, les membres de la CSSCT, la Direction des Ressources Humaines, le référent santé et sécurité au travail, le préventeur...).

Le Directeur d'Etablissement sera formé à la prévention des risques en matière de santé et sécurité et veillera à animer la politique prévention des risques au sein de son établissement. Il partagera trimestriellement dans le cadre des réunions avec les représentants de proximité, les données relatives aux accidents de travail et maladies professionnelles de l'établissement.

A l'occasion d'une réunion annuelle avec les RPX, le référent santé de l'établissement et le cas échéant, le préventeur de la région, le directeur d'établissement communiquera le bilan des AT/données relatives aux accidents du travail/accident du trajet/inaptitudes, et travaillera conjointement sur l'élaboration d'un plan d'action pour pallier au mieux aux remontées issues de ces études.

Ce plan d'action permettra de travailler sur l'amélioration des pratiques / organisations visant à diminuer le nombre d'accidents du travail.

Indicateurs :

- Nombre de directeurs formés HAPA

Article 2.4 : Le référent santé au travail

La Direction s'engage à désigner un référent santé au travail dans les établissements accueillant moins de 80 lits et deux référents santé dans les établissements accueillant plus de 80 lits.

Une fois que tous les établissements seront dotés d'un ou deux référents santé au travail, la mission de ces derniers fera l'objet d'un bilan partagé avec la commission de suivi après un an de mise en place suivant signature du présent accord, afin d'évaluer l'efficacité de leurs interventions et l'adaptation de moyens si cela s'avère nécessaire.

Chaque salarié pourra se porter volontaire, le manager restant décisionnaire de la désignation.

Afin de mener à bien ces missions, le référent Santé au Travail bénéficiera d'une formation HAPA.

En cas de départ de celui-ci, une communication sera faite auprès des salariés volontaires qui désireraient occuper les missions du référent santé au travail.

Le nom du remplaçant sera communiqué aux salariés dans les meilleurs délais.

Le référent santé au travail occupe ses fonctions en plus des fonctions métiers pour lesquelles il est salarié.

Animé par les préventeurs nationaux, le référent santé au travail participe à la prévention de la santé pour prévenir et/ou réduire le risque professionnel et contribuer à la baisse de l'absentéisme.

Son rôle consiste à :

- Accroître la visibilité du plan Santé pour Tous de l'entreprise par une présence sur le terrain en informant et conseillant directement les salariés sur leur santé et les risques professionnels de l'entreprise ;
- Sensibiliser, relayer la communication sur la santé et les risques professionnels au titre de la prévention ;
- Animer les ateliers à l'aide de supports pédagogiques édités par les préventeurs.

Il est en relation directe avec le directeur d'établissement et les managers et reporte régulièrement au préventeur santé de sa région le fruit de ses observations de terrain ainsi que les bonnes pratiques. Il sera par ailleurs convié annuellement à échanger lors d'une réunion avec les préventeurs et les RPX de son établissement.

Il dispose dans ce cadre, d'un temps dédié de 2 h par semaine dont le cadre sera fixé en fonction de l'organisation par son manager.

Il sera possible, avec l'accord du manager, de regrouper les heures par journée ou demi-journée dans la limite de 12 mois.

Indicateurs :

- Nombre de référents santé désignés et formés
- Nombre et typologie d'actions menées par les référents santé

PARTIE 2 – LES ACTEURS EXTERNES

La mise en place d'une communication ouverte avec les acteurs externes en charge de préserver la sécurité et la santé au travail des salariés (services de santé au travail, CARSAT, ANACT, inspection du travail) permettent une transparence sur ses sujets et à fortiori un travail collectif pour construire une politique efficace en matière de santé et sécurité.

Article 3 : Le service de santé au travail

Le service de santé au travail est un intervenant essentiel dans le dispositif de prévention des risques professionnels. Son cœur de métier est double :

- Prévention des risques d'altération de la santé physique et mentale des salariés du fait de leur travail et dans le cadre de leur visite sur site;

- Conseil auprès des employeurs et des salariés.

Le service de santé au travail :

- Effectue la visite d'information (et de prévention dans un délai maximum de 3 mois suivant l'embauche selon les cas précisés dans la loi, prononce l'examen médical d'aptitude ;
- Assure le suivi médical avec un objectif de périodicité de 5 ans maximum, assure la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques auxquels ils peuvent être exposés de leur âge ;
- Constitue le dossier médical en retraçant l'état de santé du salarié, les expositions professionnelles, les avis et propositions en matière de poste de travail ;
- Prononce l'aptitude du salarié à son poste de travail ;
- Propose des adaptations en matière de poste de travail dans toutes situations qui le nécessitent ;
- Décide du suivi individuel renforcé des salariés exposés à certains risques professionnels (cf. article R4624-23 du code du travail) et de la périodicité appropriée pour les visites de suivi ;
- Assure la visite médicale de pré-reprise, et l'examen de reprise du travail après un arrêt maladie prolongé ou à la reprise du travail après un congé maternité (en application des articles R4624-29-30 et 31-34 du Code du travail).

Article 4 : L'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail a une compétence générale en matière de réglementation du travail. Il contribue également à la prévention des risques professionnels. Outre le droit de faire toutes observations ou de constater les infractions à la réglementation de l'hygiène et de la sécurité, l'inspecteur du travail dispose de prérogatives particulières lui permettant sous certaines conditions, de faire arrêter les travaux ou les activités portant atteinte à la sécurité ou à la santé des travailleurs.

Article 5 : Les CARSAT (Caisses d'Assurance Retraite et de Santé au Travail)

Les Caisses d'Assurance Retraite de la Santé au Travail (CARSAT) sont des organismes de droit privé exerçant une mission de service public relative aux risques sociaux (risque vieillesse, risques professionnels : accidents de travail et maladies professionnelles et de l'action sociale).

En matière de risques professionnels, elles ont notamment pour mission de :

- Aider les entreprises et les CSSCT à identifier les risques d'accidents de travail et de maladies professionnelles (AT-MP) dans un but de prévention et aider à la mise en œuvre de mesures nécessaires pour préserver la santé et sécurité des salariés;
- Développer des actions de formation, de conseil et de prévention sanitaire et sociale dans le domaine de la maladie ;
- Développer une politique d'actions sociales au service des populations en difficulté grâce à leur service social.

Article 6 : L'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

Elle a pour rôle de travailler à l'amélioration des conditions de travail en apportant son soutien aux entreprises, notamment pour les aider à développer des projets innovants en la matière dans le cadre de textes légaux.

Elle couvre la prévention de l'usure professionnelle, la promotion de la santé au travail, l'accompagnement à la mise en place de la démarche QVT, la transformation des organisations du travail, l'apport méthodologique et technique favorisant l'amélioration des conditions de travail. Elle apporte des missions de conseil à l'entreprise.

Article 7 : Le service en charge du régime de prévoyance

Malakoff Humanis, groupe paritaire de protection sociale, intervient auprès des salariés Korian à deux niveaux en tant qu'organisme de prévoyance.

Au titre de leur contrat de travail, l'ensemble des salariés Korian bénéficient des garanties de prévoyance établies dans le contrat. Celles-ci couvrent principalement trois situations : l'incapacité temporaire (versement d'un complément d'indemnités journalières), invalidité permanente (versement d'un complément de pension

d'invalidité), le décès du salarié (versement d'un capital décès, ou d'une rente (enfant ou conjoint) en fonction de la situation).

En tant que bénéficiaire du contrat de prévoyance Malakoff Humanis, les salariés peuvent également se prévaloir de l'action sociale de Malakoff Humanis. Ces aides ont pour objectif de répondre aux besoins sociaux des salariés en fonction de 5 axes d'interventions : le handicap, les aidants familiaux, les personnes atteintes d'un cancer, le bien vieillir et les fragilités sociales. A ce titre, Malakoff Humanis dispose d'un portefeuille de dispositifs à destinations des salariés concernés.

PARTIE 3 – FONCTIONNEMENT DES ACTEURS ENTRE EUX

Chacun des acteurs dans son périmètre d'intervention a ainsi un rôle privilégié dans le domaine de la santé au travail. Quel que soit son degré d'implication et d'intervention, ses préconisations et son action ne peuvent être portées et influentes que dans le cadre d'une concertation et d'un dialogue social constructif.

L'efficacité de cette démarche commune et la qualité des interactions entre les acteurs dans la gestion d'une situation identifiée reposent, en premier lieu sur l'appropriation d'un langage commun et l'accord sur les définitions et les domaines abordés dans les champs très larges de la santé et de la sécurité au travail.

Elles sous-entendent aussi le maintien ou l'acquisition des compétences, passant par des actions de formation ou de sensibilisation, offrant aux acteurs la possibilité de porter les messages appropriés et de mesurer la responsabilité qui leur incombe notamment en matière de prévention des risques professionnels.

CHAPITRE 2 – DISPOSITIFS ET ACCOMPAGNEMENT EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE

La Direction et les organisations syndicales représentatives s'engagent dans une démarche globale de prévention en matière de santé et sécurité en s'intéressant à identifier dans un premier temps les risques potentiels de l'entreprise, en proposant une démarche préventive pour éviter ses risques et un accompagnement dédié pour les salariés touchés par ces risques.

PARTIE 1 – LA PREVENTION DES RISQUES PHYSIQUES

Les risques physiques sont multiples, ils peuvent être liés à l'environnement de travail, aux risques psychosociaux, aux spécificités des métiers, aux outils, matériaux utilisés dans le cadre de l'activité professionnelle, et même survenir en raison de facteurs extérieurs à l'entreprise.

La Direction et les Organisations syndicales représentatives soucieuses de préserver la santé et la sécurité de ses salariés ont identifié tous les risques physiques au sein de l'entreprise, identifié les facteurs de pénibilité éventuellement existant au sein de l'entreprise et proposent des moyens de prévention tout au long de cette première partie pour éviter la survenue de ces risques physiques, réduire la pénibilité qui y est associée, mettant au centre de leur priorité, la sécurité pour tous.

Les parties au présent accord conviennent que parmi les facteurs de pénibilité identifiés par les dispositions légales en vigueur, les facteurs suivants peuvent se présenter chez Korian :

-Manutention manuelle de charges :

Le Code du travail (article R.4541-2) définit la manutention manuelle comme « *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* ».

-Postures pénibles :

L'article D. 4161-2 du Code du travail précise que la posture pénible correspond à un « *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* ».

-Agents chimiques dangereux :

Le code du travail (article R4412-3) définit les agents chimiques dangereux comme :

1) Tout agent chimique mentionné à l'article R. 4411-6

2) Tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'un mélange, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle.

-Travail de nuit :

Un salarié est considéré comme exposé dès lors qu'il accomplit au moins une heure, continue ou discontinuée entre minuit et 5 heures du matin, pendant 120 nuits ou plus sur l'année civile (D. 4161-2 du Code du travail).

Dans ce cadre, les parties conviennent de traiter dans le cadre de cet accord, les thématiques suivantes en vue de réduire voire d'éliminer le nombre de salariés exposés à ces facteurs de pénibilité.

- **Adaptation et aménagement du poste de travail :** Il s'agit d'évoquer des programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, pour favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement de personnes éprouvant des difficultés ;
- **Réduction des expositions aux facteurs de risque professionnels ;**
- **Amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel :** Il s'agit notamment des aménagements d'horaire mais aussi de toutes les mesures favorisant l'articulation des temps privés et professionnels ou la répartition de la charge de travail au sein des équipes, etc;
- **Développement des compétences et des qualifications :** Il s'agit notamment du développement d'actions de formations incluant la prévention des risques liés aux efforts physiques, ou visant le renforcement de l'encadrement à la gestion d'équipe par des actions de formation portant sur la communication, le management et les facteurs de risques ;

Chaque thème retenu est assorti d'indicateurs de suivi qui seront partagés lors de la commission de suivi du présent accord.

Le suivi de ces mesures est assuré par la commission de suivi mentionnée à l'article 18 du présent accord.

Article 8 : Identification des risques physiques et moyen de prévention pour chaque risque physique identifié

Le présent accord a pour objet d'identifier les risques physiques existant au sein de l'entreprise et pour finalité de réduire, voire de supprimer l'exposition des salariés aux risques existants dans l'entreprise.

Dans ce cadre, un plan d'action sera mis en place pour accompagner la réduction de chaque risque physique identifié.

Article 8.1 : Le risque sanitaire

Les Organisations syndicales représentatives et la Direction reconnaissent qu'une entreprise, comme toute collectivité est un environnement propice aux transmissions bactériologiques et virales, lorsqu'un risque épidémique, voire une pandémie survient.

Conscientes que le secteur d'activité du groupe réclame une particulière vigilance face à ces risques sanitaires, les Organisations syndicales représentatives et la Direction souhaitent rappeler leur entier engagement à lutter et préserver la santé et la sécurité de ses salariés en cas de crise sanitaire épidémique.

La Direction soucieuse de préserver la santé de ses salariés en cas de risque épidémique, respectera les préconisations portées par le gouvernement en la matière, mettra en place des mesures de prévention, notamment des mesures sanitaires, des mesures organisationnelles (circulation dans l'entreprise, télétravail, travail en horaires décalés, déplacements professionnels, nettoyage des locaux, ventilation, équipements de protection individuelle EPI, formation et information).

En matière de formation, chaque établissement s'engagera ainsi à identifier un référent hygiène, dont le rôle est de faire des formations sur l'hygiène aux équipes et aux nouveaux arrivants.

En son absence, et pour ne pas oublier les nouveaux arrivants (qui arriveraient pendant les congés du référent), sera organisé un fonctionnement avec des « correspondants » hygiène qui assureront les formations.

L'ensemble des salariés recevra un kit complet sur « les essentiels de l'hygiène » composé d'un module e-learning et de fiches de synthèse. Une séance d'explication sera organisée à cet effet donnant lieu à la signature d'une attestation. La Direction s'assurera de la bonne compréhension des informations transmises aux salariés. Un point annuel sera réalisé à l'échelle de chacun des établissements sur le nombre de personnes ayant reçu cette formation. Chaque Directeur veillera à ce que 100 % des salariés soient bénéficiaires de ce kit.

En cas de crise sanitaire, la Direction s'engagera à renforcer les équipes pour des bonnes conditions de prise en charge de patients et résidents. Un service dédié aux sources de recrutement centralisé a été créé à cet effet.

Indicateurs :

- Nombre de référents hygiènes identifiés

Article 8.2 : Les troubles musculo-squelettiques

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont des pathologies qui touchent les articulations et se traduisent principalement par des douleurs et une gêne fonctionnelle plus ou moins importantes. Plusieurs facteurs professionnels peuvent favoriser ces TMS.

Ces troubles regroupent des affections touchant les structures situées à la périphérie des articulations : muscles, tendons, nerfs ligaments, bourses séreuses, capsules articulaires, vaisseaux...

Les parties du corps les plus fréquemment atteintes sont : Le dos, les membres supérieurs (poignet, épaule, coude et plus rarement les membres inférieurs (genoux).

Parmi les TMS les plus fréquents, on peut citer :

- Les lombalgies (douleurs au niveau du bas du dos),
- Les cervicalgies (douleurs au niveau du cou),
- Le syndrome du canal carpien au poignet,
- Le syndrome de la coiffe des rotateurs à l'épaule,
- L'épicondylite latérale au coude.

Les facteurs favorisant les TMS sont multiples. Outre les activités professionnelles et extra-professionnelles, les facteurs individuels jouent également un rôle.

Pour les facteurs biomécaniques, il s'agit de mouvements de force, de postures extrêmes telles que :

- Les gestes effectués par les bras au-dessus des épaules, les mouvements de torsion du poignet, du tronc, la flexion et l'extension du coude ;
- La répétition fréquente du même geste qui fait appel aux mêmes groupes de muscles et d'articulations ;
- Le travail statique.

Certaines contraintes liées à l'organisation du travail (rythme de travail, horaires, contenu du travail) ou liées aux conditions d'exercice du geste professionnel (délai de réalisation trop court, temps de récupération insuffisant...) favorisent la survenue de TMS.

L'âge qui est responsable d'un vieillissement des structures péri-articulaires et la fragilité physique peuvent être aussi des facteurs individuels aggravant les TMS.

La Direction reconnaît que le secteur d'activité de l'entreprise peut être un des facteurs favorisant l'apparition des troubles musculo-squelettiques.

A ce titre, elle s'engage à accompagner au mieux ses salariés dès l'embauche afin d'empêcher ou freiner l'apparition de tels risques, s'emploie à former ses salariés sur le sujet et mettre en place du matériel adéquat pour éviter au mieux leur survenue.

Elle s'engage également à travailler sur les organisations de travail en concertation avec les salariés.

En parallèle, la Direction s'engage à former 100% des référents santé des établissements à une formation adéquate.

Dans le cadre du « plan santé pour tous » et dans la continuité du soin à cœur, sera mis à disposition des référents santé une fois qu'ils ont été désignés, un vadémécum.

Ce vadémécum, composé de fiches réflexes vise à sensibiliser les salariés de leurs établissements sur les troubles musculo-squelettiques récurrents identifiés.

Les fiches de ce vadémécum seront actualisées ou complétées en fonction de l'évolution des risques et pratiques de prévention par les préventeurs pour s'adapter à la réalité du terrain.

Ces fiches seront présentées à l'occasion de réunions CSSCT.

Article 8.3 : Les chutes de plain-pied

Les chutes de plain-pied sont définies comme les glissades, trébuchements, faux-pas et autres pertes d'équilibres sur une surface « plane ».

Les chutes peuvent se produire à l'occasion d'une glissade sur un sol glissant ou défectueux (salissure, déformation) ou un trébuchement contre un obstacle non repéré etc...

Ces risques peuvent être particulièrement présents dans le cadre du secteur d'activité de l'entreprise au regard des métiers qui la composent.

Pour éviter leur survenue, Le Directeur d'Etablissement s'engage à prévenir les salariés par le biais d'affichages, des panneaux préventifs « sols glissants » mis à disposition par Korian lorsqu'il y a des risques chutes.

Le Directeur d'établissement s'engage à mettre à disposition de ses salariés des EPI appropriés.

Article 8.4 : Les risques liés aux effondrements et chutes d'objets

Les effondrements et chutes d'objets provenant d'un lieu de stockage ou d'un étage supérieur peuvent provoquer des risques de blessures, notamment en raison du fait que certains objets peuvent tomber car stockés en hauteur (dessus d'armoire, étagères), car il peut y avoir des objets empilés sur de grandes hauteurs, parce qu'il peut y avoir des matériaux en vrac, parce que certains objets sont difficiles d'accès ou parce que les zones de stockage sont situées en hauteur.

Pour éviter la survenue de tels risques, la Direction de l'Etablissement mettra en place des signalétiques dès que cela est indispensable pour prévenir les risques liés aux effondrements et chutes d'objets et interdira le stockage en hauteur non sécurisé.

La Direction de l'Etablissement s'engagera à aménager les espaces de stockage en conformité avec les normes de sécurité et à mettre à disposition le matériel adéquat pour accéder aux espaces de stockage.

Article 8.5 : Les risques liés aux circulations d'engins, motorisés ou mécaniques

La circulation d'engins mobiles peut engendrer des risques de blessure (collision, dérapage, écrasement), ainsi que la charge manutentionnée (chute, heurt, renversement), et toute opération de transport ou de soutien de charges lourdes nécessitant un moyen mécanique (chariot automoteur, tondeuse ...).

De tels risques peuvent survenir en raison de l'utilisation d'un moyen de manutention incompatible avec la tâche à effectuer, parce que la conduite de l'engin s'est fait avec une visibilité réduite dans les allées, ou dans des zones de manœuvres exigües, en raison d'une instabilité de la charge portée.

Pour prévenir ces risques, la Direction s'engagera, à fournir le matériel adéquat, à former les salariés à la conduite de ces engins, à l'évitement du risque et à renforcer les protocoles de sécurité liés à l'utilisation de ces moyens. Ces formations seront dispensées par le fournisseur.

Article 8.6 : Les risques liés aux équipements, matériels, machines, outils

Certains équipements, matériels, machines et outils peuvent, par leur action mécanique, engendrer des risques de blessure (coupure, perforation, écrasement).

Ces blessures peuvent notamment être engendrées avec l'utilisation d'outils tranchants ou coupants (couteaux, cutters, scie...) avec la partie mobile d'une machine accessible au personnel (organe de transmission, outil...) ou l'utilisation d'outils portatifs (perceuse-visseuse ...).

La Direction de l'Etablissement s'emploiera à mettre en garde, à former, sensibiliser les salariés à ces risques.

Pour favoriser la bonne prise en main de ces équipements, matériels, machines et outils, la Direction s'engage à intégrer les équipes à des essais de matériels non référencés par le groupe avant achat.

La Direction de l'Etablissement veillera aussi à fournir et faire porter aux salariés les EPI nécessaires tout en s'engageant à les remplacer dès lors qu'ils sont défectueux. Les salariés s'engagent à porter sans réserve les EPI mis à disposition dans ce cadre.

Article 8.7 : Les risques liés aux agents biologiques, hygiène

Ces risques se matérialisent par des risques d'infection, d'allergie, d'intoxication résultant de la présence de micro-organismes (bactérie, champignon, moisissures...) sur le lieu de travail. Le mode de transmission peut se faire par inhalation, ingestion, contact, pénétration suite à une lésion.

Ils peuvent notamment se développer dans tout métier impliquant un contact avec des produits agroalimentaires, des produits contaminés solides (déchets...), liquides de nettoyage... en raison de la non prise en compte des règles d'hygiène dans le traitement des produits alimentaires, en raison d'une absence de moyens nécessaires pour permettre l'hygiène corporelle du personnel.

La Direction de l'Etablissement veillera à fournir et faire porter aux salariés les EPI nécessaires. Les salariés s'engagent à porter sans réserve les EPI mis à disposition dans ce cadre.

Le personnel amené à être en contact avec ces produits de bio nettoyage sera spécifiquement formé sur l'utilisation de ces produits.

Les procédures pour l'utilisation de ces produits seront mises à la disposition des salariés concernés.

Article 8.8 : Les risques chimiques

Les risques chimiques sont le résultat de l'exposition à un ou plusieurs produits chimiques dangereux ou à leur utilisation.

Ces produits peuvent avoir des effets immédiats sur la santé telles que des allergies, intoxications ou brûlures, ou différées tels que des cancers.

La Direction reconnaît que l'emploi de certains produits chimiques peut se présenter dans certaines activités professionnelles du groupe.

La Direction des Achats s'engage également à participer à l'amélioration de la santé et sécurité au travail de ses salariés en réduisant leur exposition aux risques chimiques ou en substituant à chaque fois que cela est possible, ces produits à des substituts.

Afin de valoriser l'engagement de Korian dans sa responsabilité sociétale et environnementale, l'entreprise s'engage à privilégier l'achat de produits respectueux de l'environnement. La Direction des achats s'engage à ce titre à procéder d'ici la fin de l'année 2021, à un appel d'offre sur les produits chimiques pour renforcer cette pratique.

En sus, la Direction de l'Etablissement s'engage à sensibiliser les salariés exposés aux risques chimiques, sur le port des EPI par le biais de formations sur le sujet. Les salariés s'engagent à porter sans réserve les EPI mis à leur disposition dans ce cadre.

Article 8.9 : Les risques liés à l'incendie et l'explosion

Les risques liés à l'incendie et l'explosion peuvent engendrer des blessures ou intoxiquer des personnes.

Ces risques peuvent être consécutifs à l'utilisation de produits avec un étiquetage précis, ou de produits inflammables, en raison de la présence de sources de chaleur, de flammes, d'étincelles et en raison de la non maintenance des portes coupe-feu.

La Direction d'Etablissement veillera à réaliser les formations incendies de l'ensemble des salariés pour les sensibiliser à ces risques éventuels et sur les comportements à adopter face à de telles situations.

Des exercices annuels liés à la formation incendie seront réalisés pour préparer au mieux les salariés à la survenue éventuelle de ces risques.

Indicateurs :

- Nombre de salariés formés à la formation incendie.
- Nombre de salariés ayant suivi un exercice de simulation incendie

Article 8.10 : Les risques électriques

Les équipements électriques peuvent provoquer des risques de brûlures d'électrisation ou d'électrocution consécutives à un contact avec un conducteur électrique ou une partie métallique sous tension ou avec deux conducteurs avec des potentiels différents.

Ces risques peuvent survenir en raison de la présence de fil électrique nu, accessible au personnel. La présence de fil électrique nu, devra être signalé et la Direction s'engagera à procéder aux réparations nécessaires.

Les responsables techniques et agents de maintenance des établissements recevront une habilitation à l'issue d'une formation sur les risques électriques organisée par la Korian Academy. Le Directeur d'Etablissement veillera à ce que 100 % des salariés concernés soient habilités.

Article 8.11 : Les risques liés au bruit

Le bruit peut être une source d'inconfort, entraver la communication orale et gêner l'exécution des tâches délicates. Les bruits peuvent générer une fatigue auditive, de l'agressivité, de la nervosité ainsi que des troubles du sommeil et de la tension artérielle, voir même une surdité bilatérale définitive et irréversible.

Les bruits peuvent être émis soit de façon continue, par des outils, des machines, des haut-parleurs, soit de manière impulsionnelle, causée par des machines ou des outils travaillant par chocs, échappements d'air comprimés ou signaux sonores.

Pour les postes exposés aux bruits récurrents, la Direction mettra à disposition des salariés concernés des casques pour prévenir ces risques.

Article 8.12 : Les risques liés aux ambiances climatiques

Les ambiances climatiques peuvent être sources de risques pour la santé physique des salariés.

En effet, elles peuvent générer de l'inconfort (insatisfaction, fatigue) et plus rarement des risques d'atteintes à la santé (malaises, dermatoses) qui peuvent être graves (gelures, hyperthermie, coup de chaleur...).

Ces manifestations peuvent résulter de température inadaptée, en raison d'ambiances chaudes, provoquées par la canicule, provoquées par la proximité d'appareils avec sources de chaleur, ou au contraire en raison d'ambiances froides (chambres frigorifiques).

La Direction d'Etablissement s'engage à appliquer les recommandations des organismes compétents et à fournir par ailleurs des vêtements de travail adaptés à la température extérieure ou en zone réfrigérée pour les travaux le nécessitant : gants, vestes, bottes et tenues adaptées en cas de canicule.

En cas de canicule, la Direction s'engage par tout moyen à permettre aux salariés de se rafraîchir pour mener à bien leurs missions.

Article 8.13 : Les risques liés aux ambiances lumineuses

Les ambiances lumineuses peuvent être sources de fatigue et de gêne si l'éclairage est inadapté (postes de travail insuffisamment éclairé pour l'activité exercée) et générer des éblouissements gênants (zones de travail présentant des zones éblouissantes : lampes nues, rayons du soleil). Elles peuvent également engendrer des risques de chute, de heurt dans les zones de passage peu ou pas éclairées.

Pour exercer correctement son activité professionnelle, le salarié doit pouvoir disposer d'une quantité et d'une qualité de lumière adaptées à sa tâche.

La Direction Supports aux Opérations, la Direction de l'Immobilier, s'engagent mutuellement à ce titre à prendre en compte la nature, la qualité et la quantité de lumière pour prévoir de nouveaux dispositifs lumineux dès lors que cela est nécessaire dans les locaux existants et au moment de la conception de nouveaux locaux ou de travaux.

Pourra être adapté l'éclairage à l'environnement de travail afin d'éviter la fatigue visuelle :

- Par une lumière naturelle suffisante dans les espaces où cela s'avère possible,
- Par un éclairage artificiel approprié selon la tâche à effectuer.

A ce titre, il sera porté une attention particulière à l'éclairage des salles de pause et au fait de pouvoir positionner ces dernières au sein des nouveaux bâtiments permettant de bénéficier d'une lumière naturelle.

Article 8.14 : Les risques associés aux horaires de nuit

Le travail de nuit relève de la catégorie des horaires dits atypiques qui peuvent augmenter le stress et faciliter l'apparition de pathologies engendrées par les troubles du rythme biologique.

Korian s'engage à ce titre, à diffuser auprès du personnel de nuit des informations relatives à des campagnes de dépistage de certaines pathologies favorisées par le travail de nuit.

Cette organisation de travail spécifique peut influencer sur l'équilibre de vie et remettre en cause des habitudes qui structurent le mode de fonctionnement du salarié.

Les troubles du sommeil peuvent entraîner une baisse de vigilance et augmenter le risque d'accident. L'accident peut survenir sur le lieu de travail, du fait de gestes moins bien assurés, mais aussi lors du déplacement domicile/lieu de travail.

La Direction s'engage à ce que les horaires de pause figurent sur les plannings des salariés afin d'en assurer la prise effective.

Sont également réitérés les engagements sur les dispositions suivantes :

- **Sur la priorité d'une embauche sur un poste de jour** : Les travailleurs de nuit au sens des dispositions légales et conventionnelles, au regard de leur âge et de leur ancienneté sur un poste de nuit bénéficieront à leur demande, sous réserve des impératifs de fonctionnement, et d'un délai de mise en place suffisant, d'une priorité d'affectation sur un poste de jour, sous réserve de la vacance d'un poste équivalent de jour.
- **Sur la poursuite de la mise en place du travail de nuit en équipe** : La Direction rappelle qu'elle favorise le travail de nuit en équipe (au moins deux salariés par nuit par établissement). Cette démarche volontaire vise à assurer la sécurité tant à la fois des salariés que des résidents et patients et participe également à la réduction de la pénibilité liée au travail de nuit.
- **Sur la mise en place de fauteuils ergonomiques** : La Direction poursuit sa démarche dans la mise à disposition des salariés de fauteuils ergonomiques afin que les salariés de nuit puissent bénéficier d'un temps de pause dans des conditions de confort satisfaisantes.
- **Sur la mise en place d'un équipement spécifique** : La Direction proposera une solution de téléphonie interne (DECT) spécifique aux salariés de nuit afin qu'un DECT toujours en état de fonctionnement soit disponible pour le bon déroulement de leur activité la nuit.

La Direction de l'Établissement veillera à ce que l'ensemble des communications réalisées à l'égard des salariés de jour le soient également auprès des salariés de nuit par tout moyen.

Une formation spécifique pour les salariés de nuit est mise en place par la Korian Academy pour former les salariés de nuit aux spécificités de leur métier et au risque associé (notamment en rapport avec leur rythme biologique).

La Direction rappelle qu'une astreinte régionale est mise en place chaque nuit permettant aux salariés concernés d'avoir un soutien en cas de difficultés rencontrées. La Direction de l'Établissement veillera à ce que le numéro de permanence soit connu et mis à disposition de ces salariés.

Article 8.15 : Les risques liés au travail isolé

Le travail est considéré comme isolé lorsque le salarié effectue seul des travaux ou une tâche en étant hors de portée, de vue ou de voix pendant un certain temps, et ainsi, lorsqu'il ne dispose pas de possibilité de recours en cas d'aléas, d'accident ou de malaise.

Le travail isolé par exemple effectué dans le cadre d'une unité de vie protégée peut aggraver la dangerosité de l'activité.

A ce titre, la Direction s'engage à doter le salarié isolé concerné d'un moyen d'alerte : téléphone portable, dispositif d'alarme pour travailleur isolé.

Indicateurs :

- Nombre de dispositifs d'alarme mis en place pour les travailleurs isolés.

Article 8.16 : Les risques liés aux agressions

Des accidents liés à des violences exercées contre un salarié sur son lieu de travail peuvent survenir dans les relations avec les familles, résidents, patients, ou suite à l'intrusion d'une tierce personne dans l'établissement.

Pour prévenir ces agressions, la Direction de l'Établissement s'engagera à maintenir ses dispositifs de sécurité en place (vidéosurveillance, alarmes intrusion éventuelles...) afin de garantir la sécurité de ses salariés, et à en déployer dès lors que cela est nécessaire. Lorsque le Directeur d'Établissement estime nécessaire de renforcer la sécurité du site, il pourra faire appel à une société extérieure référencée pour sécuriser ses salariés.

Article 8.17 : Les risques liés à l'intervention d'une entreprise extérieure

Les risques d'accident peuvent se présenter à l'occasion de la co-activité des deux entreprises.

Ces situations peuvent notamment se présenter lors la réalisation de travaux de rénovation ou d'amélioration dans les établissements.

Une coordination générale des mesures de prévention avant et pendant l'exécution de l'opération, entre l'entreprise utilisatrice et les entreprises extérieures doit être mise en œuvre dans un plan de prévention réalisé par le Directeur d'Établissement. Cette coordination a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail.

Article 8.18 : Les risques associés au travail sur écran

Le travail sur écran particulièrement présent dans les sièges et dans les métiers administratifs des établissements de l'entreprise peut être source de risques physiques sur la santé des salariés.

Si la situation de travail n'est pas adaptée ou est prolongée, le travail sur écran peut être à l'origine d'effets sur la santé, telles que la fatigue visuelle, ou des troubles musculo-squelettiques dus aux postures de travail.

Ces effets peuvent en partie être provoqués en raison de rayonnements lumineux arrivant sur l'écran provenant de l'éclairage naturel, de lampes, en raison de mobilier ne permettant pas l'adaptation à la morphologie du personnel et l'agencement des éléments de travail.

La Direction s'engage à mettre à disposition des salariés du matériel adapté pour préserver leur santé et à les sensibiliser au travail sur écran, aux postures à adopter pour éviter la survenue de risques physiques (fauteuils adaptés etc...).

Article 8.19 : Les risques routiers

La notion de déplacement liée à la conduite peut être inhérente à l'activité professionnelle de certains salariés du groupe qui occupent une fonction itinérante et peuvent induire des risques routiers.

A cette fin, La Direction s'engage à former automatiquement les salariés itinérants à la prévention des risques routiers.

Ainsi, Korian s'engage à faire réaliser à tout salarié bénéficiant d'un véhicule de fonction ou de service une formation e-learning à la remise d'un véhicule, prévoir des communications sur les équipements et particularités des véhicules pour favoriser leur prise en main, créer une charte comportementale au volant et une formation spécifique au remplissage du constat amiable.

Une formation certifiante en présentiel sur 2 jours comprenant une formation théorique et pratique (sur circuit) dispensée, en priorité, aux grands conducteurs (Personnel HAD, fonctions itinérantes (RMS...)) et aux conducteurs qui auront enregistré plus de 2 sinistres responsable au cours des 12 derniers mois permettra à ces salariés notamment de maîtriser les paramètres externes pour une conduite sécurisée, les paramètres de sécurité liés au conducteur, de mettre en œuvre des comportements routiers adaptés en terme de freinage, dépassement et adhérence, pour éviter les situations à risques.

La Direction de Korian souhaite que soit privilégiée au-delà de 5 heures de trajet aller-retour soit le transport en commun soit une nuitée d'hôtel.

Indicateurs :

- Nombre de salariés ayant suivi la formation e-learning
- Nombre de salariés ayant bénéficié de la formation certifiante

Article 9 : Les dispositifs de prévention communs à chaque risque physique identifié

Article 9.1 : L'information générale

La Direction, consciente que la prévention des risques physiques passe avant tout par la communication et la sensibilisation des équipes sur ces risques, s'engage à informer les salariés sur les risques existants au sein de l'entreprise. Elle s'engage à cette fin, à renforcer cette information dès l'embauche et à communiquer régulièrement auprès de ses équipes sur les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise pour prévenir l'apparition de tels risques.

L'information doit porter sur :

- Les mesures de prévention des risques et facteurs de risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques,
- Le rôle du service de santé au travail et des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels,
- Les dispositions du règlement intérieur,
- Les consignes de sécurité et de premier secours en cas d'incendie.

Article 9.2 : Le suivi médical

La Direction reconnaît que la prévention de la santé et sécurité de ses salariés passe également par une attention donnée au suivi médical de ces derniers.

A ce titre, elle souhaite rappeler l'importance accordé au cadre légal en la matière.

-Visite d'information et de prévention

Bénéficiera d'une visite d'information et de prévention effectuée par le médecin du travail ou un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier du service de santé au travail, tout salarié qui n'entre pas dans la catégorie des emplois à risque, dans les trois mois de sa prise effective du poste.

Cette visite d'information et de prévention devra en revanche être réalisée

- Suivant les deux mois qui suivent son embauche s'il s'agit d'un apprenti ;
- Avant l'affectation au poste pour les travailleurs de nuit et les jeunes de moins de 18 ans.

Les visites d'information et de prévention d'embauche ne seront pas requises dès lors que l'ensemble des conditions prévues à l'article R4624-15 et R4625-11 du code du travail sont réunies.

-Suivi individuel renforcé pour les salariés affectés à des postes à risque

Pour les salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, un examen médical d'aptitude remplacera la visite d'information et de prévention. Cet examen devra être réalisé avant l'embauche par le médecin du travail ou, si le protocole le permet, par le collaborateur médecin.

Elle concernera notamment :

- Les jeunes de moins de 18 ans affectés aux travaux interdits prévus à l'article R. 4153-40 ;
- Les travailleurs habilités à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ;
- Tout salarié affecté à un poste à risque défini par le médecin du travail.

Par exception, la visite d'aptitude d'embauche ne sera pas requise lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche, dès lors que l'ensemble des conditions prévues à l'article R. 4624-27 du code du travail sont réunies.

Article 9.3 : Mise en place de groupes de travail paritaires annuels dans une démarche d'amélioration de la prévention

Les AT/données relatives aux accidents de travail/trajet seront communiquées sur le périmètre d'action des CSSCT régionales de manière mensuelle.

A l'échelle de l'établissement, ces éléments permettront d'organiser une réunion RPX annuelle spécifiquement dédiée au sujet de la santé et sécurité au travail. A l'occasion de cette réunion, à laquelle pourra être conviée le référent santé de l'établissement, et le cas échéant, le préventeur de la région, sera étudiée la révision du document unique d'évaluation des risques professionnels de l'établissement, le bilan des AT/données relatives aux accidents du travail/accident du trajet/inaptitudes, l'élaboration d'un plan d'action pour pallier au mieux aux remontées issues de ces études.

Article 9.4 : La formation

Article 9.4.1 : Démarche TMS PROS ciblée sur 171 établissements

Korian s'engage à mettre en œuvre une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques dans l'ensemble de ses 171 établissements ciblés par le programme TMS PROS par le déploiement de la formation HAPA au bénéfice du référent santé et du Directeur d'Etablissement.

Cette démarche s'appuiera sur le programme spécifique TMS PROS élaboré par l'Assurance Maladie Risques Professionnels et les outils INRS mis à sa disposition dans ce cadre.

Cette démarche favorisera à la fois le dépistage et la hiérarchisation des situations de travail à risque, permettra l'analyse des situations de travail à risque, la construction et la mise en œuvre d'un plan d'actions et son évaluation.

Ce premier engagement qui concernera en priorité ces 171 établissements s'inscrira dans une démarche globale visant d'ici la fin du présent accord, à accompagner l'ensemble des établissements du groupe de manière identique.

Indicateurs :

- Nombre et nom des établissements inscrits dans la démarche TMS PROS et état d'avancement.

Article 9.4.2 : Sensibilisation innovante à la manipulation des rails de transfert

Dans une logique innovante, la Direction a mis en place au sein de son académie des métiers du soin, qui est un espace dédié à la formation et plus particulièrement aux modalités pédagogiques innovantes, une chambre d'entraînement construite en lien avec les équipes boost et son partenaire Tricky.

Cette chambre d'entraînement est une chambre connectée et équipée avec le dispositif de rail « Arjo » qui permettra de réaliser des formations avec des scénarios innovants, sous la forme d'Escape Game et relayer via la formation à distance, les priorités et axes stratégiques du groupe en matière de prévention.

L'enjeu de ce dispositif sera de faciliter l'acceptation par les équipes d'une démarche prévention des troubles musculo-squelettiques, tant dans la prise de conscience que dans l'aide au changement du comportement.

Cette chambre d'entraînement permettra aux salariés une prise de conscience sur les TMS à travers des scénarios et univers immersifs avec notamment l'acquisition d'un savoir-être face à une situation de mobilisation d'un patient, la compréhension des facteurs de risque, la mise en place des bonnes pratiques et les formera à savoir utiliser des dispositifs de transfert tout en renforçant la cohésion des équipes qui participeront à ces sessions.

Cette formation innovante s'adressera à titre principal au personnel soignant soit en présentiel soit par le biais de classes virtuelles mais aussi aux managers du réseau et salariés du siège dans le cadre de leur parcours d'intégration.

Indicateurs:

- Nombre de personnes par établissement et nom des établissements ayant suivi le dispositif Tricky

Article 9.4.3 : Formations proposées par la Korian Academy

Dans une logique préventive et afin de renforcer la formation de ses salariés, Korian souhaite rappeler les formations existantes proposées dans l'entreprise afin de renforcer l'apprentissage des risques professionnels, ceci pour en réduire l'apparition.

Indicateurs:

- Nombre de formations réalisées par type de formation et par établissement communiqué de manière annuelle

-Manutention des personnes en perte d'autonomie

-Travail de nuit une continuité des soins

- PRAP-2S Acteur - Prévention des Risques liés à l'Activité Physique en secteur Sanitaire et Social

- PRAP-2S MAC recyclage - Maintien et Actualisation des Compétences PRAP 2S (Sanitaires et Sociales)

- Prévention des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques)

- L'Habilitation électrique BR INITIAL

- L'Habilitation électrique BR Recyclage

- L'habilitation électrique BS INITIAL

- L'habilitation électrique BS recyclage

- Le programme AFGSU 2 initial

- Le programme AFGSU 2 recyclage
- Le programme HACCP et plan de maîtrise sanitaire
- Sauveteur Secouriste du Travail (SST) et son recyclage
- Gestes d'urgence premiers secours

Les fiches indiquant le contenu de ces formations sont en annexe du présent accord à la page 55 et suivants.

Article 9.5 : Les outils de prévention

Article 9.5.1 : Le document unique d'évaluation des risques professionnels

La mise en œuvre d'une politique efficace en matière de santé et sécurité au travail nécessite de répertorier les risques existants pour les éviter et évaluer ceux qui ne peuvent être évités pour définir des mesures de prévention adaptées.

Korian insiste donc sur l'importance de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques de chaque établissement en lien avec les RPX de l'établissement, le référent santé et le cas échéant, le préventeur en charge de la prévention des risques de l'établissement.

Cette mise à jour permettra de procéder à un inventaire des risques professionnels existants dans l'entreprise et procéder à une appréciation du niveau d'exposition des salariés en termes de fréquence et de gravité.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit être mis à jour dans les cas suivants :

- Au moins chaque année ;
- Lors de toute décision d'aménagement ou d'évènement importants modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés.
- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (survenue d'accidents du travail, apparition de maladies professionnelles...).

L'évaluation devra se faire pour chaque poste de travail et pour chaque risque identifié pour ce poste.

L'évaluation conduira notamment à prendre en compte :

- Les unités de travail : Une unité de travail peut s'étendre d'un poste de travail à plusieurs types de postes ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques du point de vue du travail réalisé et des divers risques auxquels ils sont exposés
- Exemple : 7 unités de travail ont été identifiées pour répondre au mieux aux spécificités des établissements :
 - Cuisine
 - Service en restauration
 - Unité de soin
 - Hébergement
 - Administration / CODIR
 - Animation
 - Services généraux et agents techniques
- La nature des risques associés à un poste de travail ;
- Les conditions d'exposition à ces risques (fréquence, gravité, durée) ;
- Le salarié occupant ce poste de travail aux fins d'assurer une meilleure adaptation de celui-ci.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels recensera l'ensemble des données relatives à l'évaluation des risques professionnels, formalisera l'évaluation des risques et dressera une cartographie des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'établissement et proposera des mesures de protection adaptées.

Il sera de la responsabilité du Directeur d'établissement de tenir le document unique d'évaluation des risques professionnels à jour en associant les salariés des unités de travail, les RPX, le référent santé et si besoin, les préventeurs au moins une fois par an.

Le responsable ressources humaines régional en lien avec le préventeur, s'assurera, sur son périmètre d'action, de la mise à jour annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels de chaque établissement.

Ce travail d'équipe sera renouvelé en cas de modification apportée sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (modification changements condition de travail...).

Ce document est tenu à la disposition des salariés. Un avis indique le lieu où il peut être consulté sur site.

Des actions définies dans le document unique d'évaluation des risques professionnels viseront en priorité la suppression du risque, mais lorsque le risque ne peut être évité, des mesures collectives puis individuelles viseront à réduire au maximum l'exposition des salariés aux risques identifiés.

Un plan annuel d'action permettra de diminuer les risques identifiés. L'objectif pour chaque établissement sera de prioriser la démarche de prévention en définissant les actions prioritaires à mettre en œuvre. Cette démarche sera présentée aux RPX.

La volonté de la Direction sera également d'harmoniser les pratiques en proposant une trame et une méthodologie pour élaborer et mettre à jour les documents uniques d'évaluation des risques professionnels des établissements, dans la continuité des premiers travaux entrepris qui ont permis d'intégrer une annexe covid19 communes aux documents uniques d'évaluation des risques professionnels.

Indicateurs :

- Nombre d'accompagnements sur les documents uniques d'évaluation des risques professionnels / Annexes documents uniques d'évaluation des risques professionnels

Article 9.5.2 : La présentation annuelle du Bilan Hygiène, sécurité et condition de travail (BHSCT) et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi, le CSEC, sera consulté sur les actions de prévention en matière de santé et sécurité.

Dans le cadre de cette consultation, l'employeur mettra à disposition du CSEC, un rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année dans ces domaines au niveau national.

Pour permettre l'établissement de ce BHSCT national, sera établi pour chaque CSE, un BHSCT réalisé au niveau du périmètre du CSE concerné.

Pour permettre cette compilation au niveau de chaque CSE, les données du périmètre seront compilées au niveau des établissements relevant du CSE avec le concours des représentants de proximité, et du référent santé de l'établissement.

Les BHSCT établis au niveau de chaque CSE feront l'objet d'une présentation sous la forme d'une information aux élus du CSE.

Le BHSCT national compilera l'ensemble des BHSCT de chaque CSE et sera présenté à l'occasion d'une réunion annuelle au CSEC. Le CSEC sera consulté sur ce bilan.

Dans le cadre de cette consultation, Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail sera établi tenant compte des données issues de ce BHSCT national.

Ce programme fixera la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 précité ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

La CSSCT centrale pourra être associée à l'établissement de ce programme annuel de prévention des risques professionnels après avoir échangé avec les CSSCT régionales en prenant en compte les spécificités de chaque BHSCT établis sur chaque périmètre.

Ce programme annuel de prévention des risques professionnels sera ensuite décliné et présenté sous la forme d'une information au sein de chaque CSE puis au niveau local au sein de chaque établissement à l'occasion d'une réunion avec les représentants de proximité.

Article 9.5.3 Acciline

Véritable outil d'aide au suivi des accidents de travail, Acciline permet aux Directeurs d'établissement d'avoir une visibilité sur les accidents du travail et d'avoir un bilan reporting sur le type d'accidents de travail qu'il y a dans leur établissement et de travailler sur des plans d'action de manière à éviter que les accidents de travail se réitèrent.

Au niveau des établissements, La Direction s'engage ainsi à évaluer de manière annuelle les nombres d'accidents de travail dans leurs établissements et le nombre d'accidents de travail engendrant des arrêts de travail.

La réalisation de ces reportings permettra d'orienter la cotation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels des établissements et définir de nouveaux moyens de prévention.

Les moyens de prévention proposés seront organisationnels, techniques et humains.

Le préventeur de la région concerné pourra être sollicité pour la mise en place du plan d'action qui sera ensuite partagé au Responsable Ressources Humaines Régional et Directeur régional concerné.

Au niveau de l'établissement, le plan d'action sera travaillé en lien avec les RPX.

Indicateurs :

- Partage d'un état des lieux sur les déclarations accidents de travail, accidents de trajets, maladie professionnelles au niveau des instances représentatives
 - partage trimestriel dans le cadre des réunions RPX,
 - envoi mensuel du listing des déclarations AT/AJ/MP à destination des élus des CSSCT régionales.

Article 9.6 : Le matériel de prévention

Le matériel de prévention sera référencé chaque année par la Direction des Achats après avis du service Santé et Qualité de Vie au Travail.

Un catalogue sera actualisé et transmis en début d'exercice par la Direction des Achats aux Directions Opérationnelles pour partage avec les établissements. Le Directeur d'Etablissement s'engage à procéder aux commandes nécessaires sur la base de ce référencement.

Article 9.6.1 : Matériel spécifique aux sièges et postes administratifs des établissements

La Direction et les Organisations syndicales représentatives souhaitent accorder une attention aux salariés en poste administratif afin d'améliorer les conditions de travail de ces salariés.

-Travail sur écran

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés travaillant quotidiennement sur écran informatique, la Direction proposera d'équiper d'un filtre pour écran les postes informatiques des salariés qui en feront la demande.

-Préconisations sur les fauteuils de bureau

La Direction consciente des risques liés aux Troubles musculo-squelettiques (TMS), souhaite proposer des caractéristiques minimales pour le choix des fauteuils de bureau.

Les fauteuils de bureau devront à minima prévoir les caractéristiques suivantes :

- Accoudoirs

- Réglage de la hauteur du fauteuil
- Réglage du dossier

-Téléphonie

Afin de réduire les nuisances sonores engendrées par la proximité du public, la Direction proposera aux salariés concernés de s'équiper d'un casque audio avec micro sans fil, laissant ainsi la possibilité à ceux qui le souhaite de pouvoir s'isoler dans un lieu plus calme afin de recevoir des appels.

Article 9.6.2 : Matériel spécifique aux établissements

-Equipements de protection collectifs

La Direction consciente qu'un matériel adapté est nécessaire pour faciliter la prise en charge des patients et résidents et prévenir les accidents du travail et maladies professionnelles de ses salariés souhaite renforcer son engagement et équiper tous les établissements d'équipements adaptés pour faciliter le travail de ses salariés.

Cet engagement qui constitue une volonté centrale de la Direction, vise à réduire ainsi le risque de TMS (Troubles musculo-squelettiques) ainsi que les risques liés à la manutention de ses salariés.

La Direction s'engage, afin de faciliter le travail de ses équipes en matière de transferts de résidents et dans la continuité des travaux boost à équiper 30% des chambres des établissements en rails de transfert.

Un état des lieux associant les salariés utilisant les équipements dans les différents établissements, sénior et santé, y compris HAD sera effectué afin de permettre une visibilité sur les principaux équipements d'aide à la manutention mis à disposition des soignants.

Cet état des lieux permettra d'avoir une visibilité à la fois en région et au niveau national des équipements dont sont dotés les établissements.

Pour le service santé qualité de vie au travail, cet état des lieux permettra de travailler conjointement avec la Direction des Achats.

La Direction poursuivra son engagement d'équiper l'ensemble de ses établissements de :

- Lèves personne
- Verticalisateurs
- Draps de glisse
- Chaises de douche (roulettes/ électriques)
- Chariots douche
- Équipement de transfert
- Guidons de transfert
- Sièges de relevage
- Lits médicalisés
- Burlodges
- Balais ergonomiques
- Bacs de transfert à fond relevable dans les lingerie
- Réhausseurs pour les laves linge
- Fonds relevables pour la cuisine

Indicateurs :

- Nombre de lèves personne
- Nombre de verticalisateurs
- Nombre de draps de glisse
- Nombre de chaises de douche (roulettes/électriques)

- Nombre de chariots douche
- Nombre d'équipement de transfert
- Nombre de guidons de transfert
- Nombre de sièges de relevage
- Nombre de lits médicalisés
- Nombre de burlodges
- Nombre de balais ergonomiques
- Nombre de bacs de transferts à fond relevable dans les lingeries
- Nombre de réhausseurs pour les laves linges
- Nombre de fonds relevables pour la cuisine

-Equipements de protection individuelle

L'objectif de la Direction est d'établir une politique commune en matière d'équipements de protection individuelle notamment au regard des chaussures de protection.

Un cahier des charges sera élaboré avec pour objectif :

- D'identifier les unités de travail concernées et les métiers ;
- D'identifier les besoins ;
- D'identifier l'environnement de travail ;
- De définir un process achat et fournisseurs ;
- D'effectuer un reporting des AT liés aux chutes de plain-pied & glissade.

Ce travail permettra d'identifier des modèles précis de chaussures pour chaque métier.

Une expérimentation sera ensuite déployée sur un ou deux établissements afin de tester les chaussures (modèle adapté en fonction des métiers concernés) avec la volonté sur le long terme d'uniformiser les EPI de chaque cœur de métier.

La Direction s'engage à équiper, à compter de la signature du présent accord, les salariés qui, dans le cadre de leurs missions ont besoin de chaussure et à les renouveler tous les ans.

Article 10 : Un accompagnement curatif des risques physiques

Article 10.1 : Le Plan Bleu

Le plan bleu est un outil qui permet à l'établissement de mettre en œuvre rapidement des moyens pour faire face efficacement à un évènement indésirable grave et préserver la santé physique des salariés.

Ce dispositif qui peut être mis en place par l'établissement en cas de fortes chaleurs liées à la canicule, en cas de grands froids, en cas d'incendie, d'inondation, en cas d'infections associées aux soins, infections alimentaires, interruption d'alimentation électrique ou gaz, vise pour l'établissement, à réaliser un bilan exhaustif de ses capacités de fonctionnement et permet d'évaluer sa réactivité face à un évènement.

Véritable outil de travail, il permet de partager en équipe pour développer une culture du risque dans l'établissement.

Cet outil permet d'anticiper les conséquences d'un risque identifié, d'améliorer la réactivité en cas d'alerte, réfléchir aux dispositions à prévoir pour adapter au mieux son organisation.

Les représentants de proximité qui sont les interlocuteurs locaux de la santé au sein des établissements pourront être associés à ce travail d'équipe.

Article 10.2 : La mise en place d'enquêtes et l'intervention de différents acteurs

Article 10.2.1 Rôle du CSE en matière de lutte contre les risques physiques

Un droit d'alerte permettant d'alerter l'employeur sur des situations graves susceptibles de porter une atteinte à la santé et sécurité des salariés, permet à chaque CSE de remonter des situations graves mettant en danger la santé et sécurité des salariés.

Les RPX, relais au niveau local des CSE, pourront remonter aux membres de leur CSE les situations qui présenteraient un danger pour la santé et sécurité des salariés. Cette remontée d'information permettra aux membres du CSE d'évoquer un droit d'alerte.

- L'alerte en cas de danger grave et imminent (C.trav., art. L.2312-60)

Un membre de la délégation du personnel au CSE peut exercer un droit d'alerte en cas de situation de danger grave et imminent dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L. 4132-1 à L. 4132-5.

Ce droit s'exerce parallèlement au devoir d'alerte et au droit de retrait dont dispose chaque salarié dans l'entreprise, et qui lui permet de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet.

L'employeur ou son représentant procéderont sur-le-champ à une enquête avec le membre du comité qui lui a signalé le danger et prendra les dispositions nécessaires pour y remédier.

A l'issue de l'enquête, une fiche de renseignement sera adressée à l'inspecteur du travail dans les 15 jours. Elle sera signée par le Directeur d'établissement et par le représentant du personnel au CSE.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CSE sera réuni d'urgence et, en tout état de cause dans un délai n'excédant pas 24 heures.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ou son représentant en vue de mettre en œuvre une procédure de mise en demeure par la Direccte ou de saisir le juge des référés.

Le représentant du personnel au CSE qui utilise son droit d'alerte, devra immédiatement aviser l'employeur et consigner cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet (registre des dangers graves et imminents).

-L'alerte en cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement

Un membre du CSE peut exercer un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions de l'article L. 4133-1 à L. 4133-4 du code du travail.

Ainsi, le représentant du personnel au CSE, qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement pourra en alerter immédiatement l'employeur (C. trav., art. L. 4133-2).

Lorsque l'alerte a été donnée par un membre du CSE, l'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel en question et l'informe de la suite qu'il réserve à l'alerte.

Article 10.2.2 : Rôle des CSSCT régionales en matière de lutte contre les risques physiques

La Direction et les organisations syndicales représentatives souhaitent rappeler le rôle des CSSCT régionales en matière de lutte contre l'apparition des risques physiques tel que celui a été défini dans le cadre de l'accord sur le dialogue social signé le 25 janvier 2019.

A ce titre les CSSCT régionales pourront, dans leur rôle de contribution à la protection de la santé physique des salariés, intervenir en matière d'alerte, en lien avec l'autorité opérationnelle hiérarchique concernée, afin de faciliter la résolution de situations qui, à terme, pourraient potentiellement conduire au déclenchement d'un conflit. Cette commission pourra être saisie par tout représentant du personnel.

De même, elle pourra assurer le suivi des enquêtes (danger grave et imminent, droit d'alerte et de retrait, en lien avec les Représentants de Proximité (RPX)).

Article 10.2.3 : Rôle de la Direction en matière de lutte contre les risques physiques

En plus des enquêtes légales réservées au droit d'alerte, la Direction s'engage dès lors qu'elle constatera une situation présentant des risques pour la santé physique de ses salariés à procéder rapidement à une enquête sur l'établissement et, si besoin, conjointement avec la CSSCT afin d'identifier les situations à risques et prendre ensuite les mesures nécessaires pour prévenir la survenue de risques physiques/psycho-sociaux.

PARTIE 2 – LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Les risques psychosociaux sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

La Direction reconnaît que les risques psycho-sociaux identifiés peuvent être en lien avec le travail et s'engage à procéder à une déclaration d'accident du travail dès lors que le salarié qui estime subir un risque psycho-social du fait de son travail lui en fait la demande.

Les parties réaffirment la nécessité et l'obligation de prévenir les risques psycho-sociaux, afin de contribuer au bien-être des salariés.

Article 11 : Identification des risques psycho-sociaux

Article 11.1 : Conflits vis-à-vis des résidents et/ou patients et familles

La prise en charge de la dépendance, temporaire ou définitive, étant un métier de service par définition, en contact des patients, des résidents ainsi qu'avec leur famille, les salariés peuvent être victimes d'actes de violence.

Il peut arriver que dans leur travail quotidien, certains salariés subissent de la part de résidents et/ou patients/familles, des comportements déplacés ou fassent l'objet d'une certaine brutalité verbale qui peut devenir la source d'un mal-être dans leur quotidien de travail.

Il peut être distingué plusieurs niveaux d'agression :

- L'incivilité qui relève de l'absence de respect d'autrui,
- L'agression physique ou verbale, telles que menaces, insultes voire violences physiques qui peuvent toucher tous les salariés en contact avec les patients, les résidents et leur famille,
- L'agressivité résultant d'un état pathologique d'un patient ou d'un résident.

Afin de préserver la santé des salariés qui pourrait se voir dégradée par une situation de mal-être engendrée par ce type de conflits, la Direction souhaite rappeler l'importance accordée à la remontée d'information afin d'éviter d'en arriver à telle situation.

Le manager direct et les RPX qui constituent les interlocuteurs de proximité pour les salariés doivent être à l'écoute et relayer les informations concernant des situations conflictuelles que les salariés pourraient subir vis-à-vis des résidents/et ou patients et familles au Directeur d'établissement.

Article 11.2 : Conflits entre salariés, vis-à-vis du manager

L'entreprise est constituée d'un collectif de personnes amenés à travailler ensemble en équipe.

Si au quotidien, les interactions sociales entre les salariés peuvent être cordiales et faciliter la bonne ambiance dans l'entreprise, il se peut aussi qu'il y ait des désaccords, des incompréhensions ou des difficultés de communication entre certains salariés qui peuvent venir troubler l'équilibre émotionnel et la santé morale de ces derniers.

Outre le fait que cette situation puisse être visible entre salariés, il peut aussi s'agir de conflits entre le salarié et son supérieur hiérarchique direct.

Les RPX doivent être à l'écoute et relayer les informations concernant de tels conflits à la Direction de l'établissement qui prendra attache auprès du responsable ressources humaines de la région pour trouver une solution aux problématiques rencontrées.

Article 11.3 : Les exigences émotionnelles liées au travail

Certaines situations liées au secteur d'activité peuvent engendrer des tensions psychologiques en relation à la détresse d'autrui, à la mort ou encore à la maladie des résidents et des patients.

En période de crise, cette tension psychologique peut se trouver renforcée.

Des groupes de parole co-animés par un psychologue et l'assistante sociale de la région concernée permettront aux salariés de s'exprimer sur leur ressenti face à de telles situations.

Article 11.4 : Les conflits de valeur dans l'exercice du travail

Certains salariés peuvent ressentir un conflit de valeurs dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Ces conflits peuvent survenir et aller à l'encontre de ce qui compte à leurs yeux dans la réalisation de leur travail et à l'encontre de ce à quoi ils attribuent de l'importance sur le plan professionnel.

Ce type de situation peut conduire à une souffrance éthique car le travail va à l'encontre des valeurs du salarié ou à une réflexion du salarié sur l'utilité de son travail.

Article 11.5 : Faible autonomie dans le travail

L'autonomie dans le contexte professionnel dépend des marges de manœuvres laissées par l'organisation du travail, dans l'exécution et le contenu des tâches à réaliser. L'autonomie est la possibilité pour le salarié d'être acteur de son travail et de sa vie professionnelle. Le manque d'autonomie accordée au salarié dans l'exercice de son activité professionnelle (développement de ses compétences, participation aux changements et aux décisions...) peut être mal vécu par les salariés et engendrer une frustration psychologique.

Afin d'éviter qu'une telle frustration soit vécue par les salariés, le manager direct, qui reste l'interlocuteur privilégié pour aborder ce type de sujet, restera à l'écoute des souhaits de son équipe et pourra, à l'occasion des entretiens annuels professionnels des salariés aborder la question de l'autonomie dans le travail et trouver une solution conjointe avec le salarié pour favoriser un épanouissement professionnel dans le cadre de ses missions.

Article 11.6 : Les aménagements importants nécessitant la consultation du CSE

La vie de l'entreprise par définition mouvante, peut engendrer des réorganisations de travail au sein des établissements nécessitant des aménagements importants, ceci, pour permettre aux salariés d'évoluer dans un cadre professionnel adapté aux enjeux de l'entreprise.

Par aménagement important, il est visé toute organisation de travail au sens de l'article L2312-8 du code du travail qui pourrait avoir des impacts sur les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés.

Les aménagements importants peuvent changer les habitudes des salariés accoutumés à une organisation de travail depuis un certain temps. La Direction et les Organisations syndicales représentatives conscientes que la vie de l'entreprise implique nécessairement des réajustements, souhaitent que ces changements ne viennent pas impacter le bien-être au travail des salariés, leur vie personnelle et souhaitent bâtir un socle d'actions commun à mettre en place au sein des établissements dès lors que des aménagements importants viennent impacter les organisations de travail, afin d'accompagner les salariés dans cette aide au changement.

A ce titre, la Direction s'engage à consulter les RPX des établissements le plus en amont possible sur ces aménagements importants et mettre en place des groupes de travail avec les salariés concernés par ces aménagements de manière à prendre en compte leurs propositions. Ces groupes de travail permettront d'inclure toutes les parties prenantes de ce projet.

Egalement, la Direction s'engage à établir un bilan à échéance définie avec les RPX, afin d'évoquer l'avancée du projet, la bonne acceptation de celui-ci auprès des équipes, et d'aborder les axes d'amélioration ou amendements du projet.

Article 11.7 : Le harcèlement moral

Les comportements de harcèlement moral sont « les agissements » répétés qui ont pour objet ou pour effet, une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel du salarié.

Les parties soulignent l'importance de connaître parfaitement la notion de harcèlement moral, maîtrise indispensable à son évitement.

Ainsi il est rappelé que le harcèlement moral est interdit en France par le Code du travail et par le Code pénal.

Les victimes de harcèlement moral peuvent se trouver en état de stress et subir une altération de leur santé mentale et physique.

La Direction entend par cet accord, rappeler fermement la prohibition de tout comportement apparenté à du harcèlement moral au sein de ses établissements : propos désobligeants, sexistes, calomnieux ou racistes, sarcasmes, mises à l'écart, insultes...

Elle rappelle par ailleurs le danger de laisser les incivilités s'installer, leur banalisation favorisant l'émergence d'actes plus graves de violence.

Les Organisations syndicales représentatives et la Direction soulignent que les actes de harcèlement moral constituent un délit au regard de la loi, qu'ils sont strictement interdits et sanctionnés.

Des actions de communication seront mises en place pour l'ensemble du personnel afin de comprendre ce que sont les situations de harcèlement moral.

Des actions de formation seront également organisées afin de permettre à l'encadrement de prévenir, détecter, les situations de harcèlement moral.

La Direction rappelle par ailleurs l'existence du dispositif d'alerte « Integrity » qui permet à chaque salarié d'alerter les référents éthiques du groupe sur des situations qu'ils pourraient rencontrer dans leur fonction ou dont ils pourraient être témoins concernant d'autres salariés.

Une enquête est alors diligentée par la Direction afin de faire la lumière sur les faits remontés.

Indicateur :

- Nombre de formations réalisées par l'encadrement en matière d'harcèlement moral

Article 11.8 : Le harcèlement sexuel, les violences sexuelles et les agissements sexistes

Les comportements de harcèlement sexuel sont des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Y est assimilée également, toute forme de pression grave, même non répétée exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement sexuel est également interdit en France par le Code du travail et par le Code pénal.

Toute personne peut être reconnue auteur de harcèlement sexuel, quel que soit son emploi dans l'entreprise, quelle que soit son orientation sexuelle, et quel que soit le lien qui existe entre elle et la victime.

La Direction rappelle la stricte prohibition de tout comportement apparenté à du harcèlement sexuel au sein de ses établissements : comportements tactiles, insinuations tendancieuses ou dégradantes notamment à caractère sexuel.

La Direction s'engage à mettre en place des actions de communication pour l'ensemble du personnel afin de comprendre ce que sont les situations de harcèlement sexuel.

La Direction rappelle par ailleurs l'existence du dispositif d'alerte « Integrity » qui permet à chaque salarié d'alerter les référents éthiques du groupe sur des situations qu'ils pourraient rencontrer dans leur fonction ou dont ils pourraient être témoins concernant d'autres salariés.

Une enquête est alors diligentée par la Direction afin de faire la lumière sur les faits remontés.

Des actions de formation seront également organisées afin de permettre à l'encadrement de prévenir, détecter, les situations de harcèlement sexuel.

Indicateur

- Nombre de formations réalisées par l'encadrement en matière d'harcèlement sexuel

Au même titre que pour le harcèlement sexuel, la Direction condamne également toute forme de violence sexuelle ou agissement sexiste.

Les organisations syndicales représentatives et la Direction souhaitent renouveler leur attachement au rôle accordé aux référents en matière de harcèlement sexuel, de lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes des CSSCT. Ils rappellent que celui-ci est tenu d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, les violences sexuelles et les agissements sexistes.

La Direction souhaite également rappeler l'existence d'une interlocutrice au sein de la Direction des Ressources Humaines désignée référente harcèlement sexuel, violences sexuelles et agissements sexistes.

Enfin, La Direction dans le cadre de sa politique inclusive rappelle son attachement à une tolérance 0 en terme de discriminations liées à l'orientation sexuelle. A ce titre, Korian est signataire de la Charte de l'Autre Cercle qui promeut l'inclusion des personnes LGBTQI dans le monde professionnel et s'engage contre toute homophobie en entreprise.

Article 11.9 : Les discriminations liées à l'orientation sexuelle

Les personnes LGBTQI (lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes, queer) peuvent être victimes d'atteintes à leurs droits humains, de manœuvres d'intimidation et d'autres violences en raison de leur orientation sexuelle.

Des sentiments d'exclusion, d'hostilité et de rejet peuvent être ressentis par certains salariés qui auraient été victimes de ces comportements.

La Direction condamne fermement toute forme de discrimination liée à l'orientation sexuelle de ses salariés et souhaite, dans le cadre de sa politique inclusive rappeler son attachement à une tolérance « zéro » en terme de discriminations liées à l'orientation sexuelle.

Signataire de la Charte de l'Autre Cercle qui promeut l'inclusion des personnes LGBTQI dans le monde professionnel et qui s'engage contre toute homophobie en entreprise, Korian insiste sur l'importance qu'elle accorde aux valeurs de respect et de bienveillance sur le sujet.

La Direction rappelle qu'un micro-learning est disponible sur TalentsK pour sensibiliser l'ensemble des salariés à la lutte contre les agissements liés à l'homophobie et s'engage, aux côtés des organisations syndicales représentatives à poursuivre les actions de sensibilisation en la matière afin que l'environnement professionnel du salarié soit le lieu d'inclusion nécessaire à son épanouissement.

Article 11.10 : Eloignement du domicile

Certains postes itinérants liés à l'activité professionnelle peuvent engendrer un éloignement des salariés de leur domicile. Dès lors que cela sera possible, la Direction s'engagera à favoriser les réunions en visio-conférence pour préserver la qualité de vie au travail du salarié et lui éviter trop de déplacements.

Article 12 : les dispositifs de prévention communs à chaque risque psycho-social identifié

Article 12.1 : l'accompagnement d'un cabinet en matière de diagnostic des risques psycho-sociaux.

La Direction, soucieuse d'identifier les risques-psychosociaux susceptibles d'être rencontrés dans l'entreprise et dans une volonté constante de renforcer la prévention des risques psycho-sociaux identifiés et l'amélioration de l'accompagnement de ses salariés, s'engage à confier à un cabinet d'expert externe spécialisé dans la gestion des risques psycho-sociaux le soin d'établir un diagnostic établi sur un échantillonnage de salariés des réseaux sénior et santé afin d'identifier les risques psycho-sociaux les plus souvent rencontrés dans l'entreprise.

Cette expertise permettra d'avoir une vision globale sur les risques psycho-sociaux les plus récurrents et d'élaborer un plan d'action afin d'en limiter la survenue.

Il sera désigné à compter de la signature de l'accord avec l'engagement de mener cet accompagnement d'ici la fin de l'année 2021.

Article 12.2 : L'attention donnée aux organisations de travail

La prévention des risques psycho-sociaux relevant de l'organisation du temps de travail, La Direction s'engage à ce titre à mettre en place une négociation dédiée à l'organisation de travail afin de poser un cadre sur les organisations de travail existantes.

Article 12.3 : Formations proposées par la Korian Academy

Afin de former au mieux les salariés à la prévention des risques psycho-sociaux, la Korian Academy a développé des modules spécifiques qui s'adressent à tout type de salarié pour permettre à ces derniers d'être armés à la lutte contre ces risques.

Indicateurs :

- Nombre de formations réalisées par type de formation et par établissement communiqué de manière annuelle
- Une Formation obligatoire dédiée aux managers en matière de risques psycho-sociaux
 - Impulser une démarche de qualité de vie au travail dans son établissement
 - Stress et QVT je reprends le contrôle
 - Mettre en place un groupe de débriefing suite à un EG
 - E-learning prévention « agissement sexistes » disponible sur TalentK

Les fiches indiquant le contenu de ces formations sont en annexe du présent accord à la page 55 et suivants.

Article 12.4 : Une importance donnée à la communication

Article 12.4.1 : L'accès à l'information générale en matière de prévention délivrée par la Direction

Dans un environnement marqué par les évolutions et des transformations rapides, la bonne compréhension de l'environnement de l'entreprise, de sa stratégie et de son organisation est essentielle. Disposer des informations utiles est nécessaire pour permettre à chacun d'exercer son activité dans des conditions adaptées.

Korian s'engage en conséquence à porter une attention particulière à la fréquence et à la qualité de l'information communiquée à ses salariés, sur ses enjeux, ses résultats en matière de prévention des risques psycho-sociaux.

A ce titre, les Directeurs d'établissement s'engageront à informer et sensibiliser de manière régulière l'ensemble des salariés sur ces sujets.

Article 12.4.2 : Une importance donnée aux interlocuteurs du dialogue social

L'accord sur le dialogue social signé le 25 janvier 2019 entre la Direction et les organisations syndicales représentatives démontre que la pratique du dialogue social et le souci d'un bon fonctionnement des instances représentatives du personnel sont des facteurs d'équilibre des rapports sociaux au sein de l'entreprise.

La Direction et les organisations syndicales représentatives souhaitent souligner leur attachement à entretenir un dialogue de qualité et entretenir des relations basées sur la transparence et l'écoute afin de lutter contre la présence de risques psycho-sociaux dans l'entreprise.

A ce titre, la Direction et les organisations syndicales représentatives souhaitent insister sur l'importance qu'ils attachent aux dialogues construits, dans une logique de progrès social, afin d'évoquer les difficultés qui pourraient être ressenties et vécues par les salariés dans le cadre de leur activité professionnelle.

Chaque acteur détenant un mandat sera, de fait, un interlocuteur privilégié dans cette prévention des risques psycho-sociaux.

Les Directeurs régionaux, les Responsables Ressources Humaines régionaux, relais locaux de la Direction sur les établissements constitueront des interlocuteurs privilégiés des Organisations Syndicales qui pourront échanger sur les problématiques rencontrées en matière de santé et sécurité.

Article 12.5 : Les outils de prévention

-Le documents unique d'évaluation des risques professionnels

Au même titre que les documents uniques d'évaluation des risques professionnels constituent un outil en matière d'identification et analyse des risques physiques, les documents uniques d'évaluation des risques professionnels des établissements seront également un atout pour l'identification des risques psycho-sociaux au sein des établissements.

La mise en place de l'annexe covid dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels dans le contexte de crise sanitaire covid19, a permis d'étayer la partie réservée aux risques psycho-sociaux à travers la méthodologie préconisée par l'INRS.

Ainsi que cela a été évoqué dans l'article 9.5.1 du présent accord, il sera de la responsabilité du Directeur d'établissement de tenir le document unique d'évaluation des risques professionnels à jour et si besoin, avec l'aide des RPX, du référent santé et le cas échéant, le préventeur de la région lors de tout aménagement important modifiant les conditions de travail et ce, au moins une fois par an.

Une définition annuelle du plan annuel d'action permettra de diminuer les risques psycho-sociaux identifiés. L'objectif pour chaque établissement sera de prioriser la démarche de prévention en terme de risques psycho-sociaux en définissant les actions prioritaires à mettre en œuvre.

Article 13 : Un accompagnement curatif des risques psycho-sociaux

Article 13.1 : La mise en place d'une ligne d'écoute pour tous les salariés

Chaque salarié est susceptible de rencontrer au cours de sa vie des difficultés d'ordre professionnel et/ou personnel. Compte tenu de la charge émotionnelle de notre secteur d'activité et pour assurer la qualité de la prise en charge de nos résidents/patients, La Direction souhaite rappeler la mise à disposition d'un dispositif d'écoute téléphonique dédiés aux salariés, proposé par un prestataire externe « stimulus » en capacité de garantir une écoute effectuée par des psychologues spécialisés dans le monde de l'entreprise.

L'objectif est de permettre aux salariés d'échanger, d'être soutenus et de prendre du recul sur une situation difficile qu'ils vivent ou dont ils sont témoins.

Les atouts de ce dispositif sont les suivantes :

- Une accessibilité 24H/24 et 7J/7
- Un anonymat et une confidentialité garantis
- Un numéro spécialement dédié aux salariés de l'entreprise
- Des professionnels diplômés, expérimentés
- Des bilans trimestriels et annuels pour anticiper les éventuels besoins et définir des actions pour améliorer le bien-être au travail.

Le service social présentera de manière annuelle un bilan sur le dispositif stimulus et son recours à l'occasion d'une réunion annuelle au CSEC.

Bien entendu, parallèlement à cette démarche, les chefs de service restent à la disposition des salariés, également de façon confidentielle, pour échanger sur les difficultés rencontrées dans l'exercice de leur fonction.

Article 13.2 : La mise en place d'une ligne d'écoute et d'accompagnement managérial

La Direction souhaite rappeler la mise en place d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement managérial spécifiquement dédié aux Directeurs d'établissement. Via ce dispositif, les Directeurs d'établissement, peuvent, tout au long de leur carrière chez Korian et selon leur besoin, échanger avec un tiers sur une situation complexe, de tension ou de conflit dans le cadre de leur mission.

Il s'agit d'une « ligne d'écoute managériale » externe à l'entreprise qui permet, dans un premier temps, d'appeler librement des professionnels ayant une connaissance fine du monde de l'entreprise et de notre secteur d'activité. Puis dans un second temps, d'avoir la possibilité de déclencher à leur convenance des séances de travail individuelles de deux heures en face-à-face (sur leur établissement ou sur un lieu externe).

Cette possibilité d'accompagnement appartient aux Directeurs et peut être librement déclenchée au moment qu'ils jugeront opportun.

Le cabinet en charge de cette écoute est Stimulus, cabinet de conseil indépendant qui exerce dans l'accompagnement managérial.

A rappeler, que cette démarche est réalisée en toute confidentialité. Aucun nom de bénéficiaire ou d'établissement ne seront transmis ni à la hiérarchie, ni à la Direction des Ressources Humaines.

Les seuls éléments connus seront le nombre d'appels et les grands thèmes de questionnement soulevés par les directeurs utiles à Korian dans le cadre de sa réflexion managériale.

Bien entendu, parallèlement à cette démarche, les chefs de service de la DRH restent à la disposition des directeurs d'établissements, également de façon confidentielle, pour échanger sur les difficultés rencontrées dans l'exercice de leur fonction.

Indicateurs :

- Nombre d'appel lié au dispositif stimulus et nombre de salariés concernés.

Article 13.3 : Le dispositif d'alerte « Integrity » : un dispositif associant Direction et salariés pour préserver la santé et sécurité de tous.

Afin de préserver la santé des salariés contre les risques psycho-sociaux, Korian souhaite rappeler le rôle de chacun dans cette démarche.

En 2018, avec la création du dispositif d'alerte professionnelle « Integrity », la Direction a souhaité inclure les salariés dans cette démarche, et ce, tout en renforçant sa responsabilité d'entreprise.

A travers ce dispositif, chaque collaborateur peut être en mesure de signaler des dysfonctionnements dans le Groupe ainsi que des situations contraires à la Charte éthique. Ce dispositif, sans remplacer les canaux d'alerte existants, à savoir la voie hiérarchique ou les instances représentatives du personnel permet à chaque

collaborateur d'exercer une alerte sur les faits constitutifs d'harcèlement, sécurité au travail, discrimination et plus largement des faits qui seraient contraires aux lois et réglementations.

A travers ce dispositif, l'émetteur d'alerte, qui devra s'identifier en communiquant son nom, sa fonction son service de rattachement ne pourra faire l'objet d'aucune sanction, mesure discriminatoire pour avoir témoigné ou signalé de bonne foi des agissements violant la charte éthique même si les faits s'avèrent inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite.

Ce n'est qu'en cas d'utilisation abusive du dispositif ou d'informations volontairement fausses ou malveillantes, que l'auteur pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires ou de poursuites judiciaires.

L'émetteur devra présenter de manière objective des faits et décrire la violation ou l'incident concerné, la date, le lieu, et notamment le nom de la personne ou des personnes impliquées, le nom ou les éventuels témoins.

L'alerte reçue permettra aux référents éthiques du groupe, soumis à la plus stricte confidentialité d'identifier la situation et d'orienter la Direction sur les dispositifs à mettre en place.

Korian et les organisations syndicales représentatives souhaitent rappeler l'importance de ce dispositif afin de préserver la santé et sécurité de ses salariés qui pourraient faire l'objet d'une situation telle que décrite ci-dessus.

A ce titre, est rappelé que le site de déclaration d'alerte <https://Korian.integrityline.org>

Article 13.4 : Le dispositif de signalement d'un évènement indésirable grave

Toujours dans une logique visant à préserver la santé et la sécurité de ses salariés, Korian permet à l'ensemble des professionnels des établissements médico-sociaux et sanitaires de signaler un évènement indésirable qui surviendrait en établissement.

Est considéré comme un évènement indésirable, tout dysfonctionnement (incident ou accident) ou situation à risque dont les conséquences auraient pu être dommageables entre autre aux personnels des établissements.

En règle générale, un évènement indésirable est une situation qui s'écarte du fonctionnement normal de l'activité pour une quelconque raison.

Dans le cadre de la prévention de la santé et sécurité des salariés, peut être reconnu comme un évènement indésirable :

Tout comportement violent entre ou contre les salariés (agressivité, menaces, violence physiques, agression sexuelles) :

- de la part de résidents/ patients contre des salariés
- Entre salariés.

Violation graves des règles de fonctionnement (violations des règles, comportement inadéquat ou criminel etc.)

- de la part de résidents/ patients contre des salariés
- entre salariés.

La procédure de signalement d'un évènement indésirable grave est disponible sur Pelikan.

Les signalements des évènements indésirables répertoriés sur l'établissement seront pris en compte dans la révision du document unique d'évaluation des risques professionnels de l'établissement.

Article 13.5 : Groupes de parole

Les parties s'engagent à favoriser les groupes de parole afin d'accompagner les salariés dans l'expression de leur ressenti et le partage des expériences vécues suite à un évènement traumatique qui se serait déroulé sur l'établissement et qui entrainerait une souffrance au travail exprimée collectivement.

Par évènement traumatique, il faut entendre tout évènement extrême qui se produit de façon inhabituelle et qui met une ou plusieurs personnes en présence de scène choquante. L'évènement traumatique peut susciter chez une personne, une crainte intense, horreur ou autre réaction de détresse.

Cet évènement peut par exemple notamment naître après un décès suspect, d'un ou plusieurs résidents, suicide ou tentative de suicide d'un résident, patient ou salarié, fait de violence ou d'agression physique volontaire grave par un résident, patient, famille, salarié, après des sinistres et évènements météorologiques exceptionnels (incendie, inondation), exposition médiatique d'un établissement avec un effet négatif sur les salariés.

L'objectif de ces groupes de parole est d'inciter les personnes affectées par un évènement potentiellement traumatisant à verbaliser leur expérience afin de prévenir ou de diminuer l'apparition de troubles psychologiques et de promouvoir leur rétablissement psychologique.

Ces groupes seront des atouts dans la prévention et dans la réduction de la probabilité d'apparition de symptômes psycho-traumatiques, un moyen d'encourager les salariés à utiliser leurs ressources propres et à la force d'un collectif pour dépasser les effets de l'incidents ainsi qu'une opportunité de détecter précocement les personnes qui nécessitent des mesures particulières de soutien. (Eloignement, repos, soutien psychologique individuel, orientation médecine du travail, accompagnement service social...).

Ces groupes de parole pourront être déclenchés par les DE, DR, RRH et CSSCT en contactant le service social ou proposé par la cellule gestion des risques dans le cadre d'un EIG.

Les groupes de parole pourront se dérouler sur une, voire deux journées et prendront la forme d'entretiens collectifs mais aussi individuels pour les salariés qui sont volontaires.

Ils seront co-animés par un psychologue et l'assistante sociale du personnel de la région ayant suivi la formation.

Ces groupes de parole respecteront les notions de neutralité, volontariat et confidentialité.

Indicateurs :

- Nombre de psychologues formés à "l'animation d'un groupe de parole"
- Nombre de groupes de parole réalisés
- Synthèse des thématiques des groupes de paroles constitués

Article 13.6 : La mise en place d'enquête et l'intervention de différents acteurs

Article 13.6.1 : Rôle du CSE en matière de lutte contre les risques psycho-sociaux

Un droit d'alerte permettant d'alerter l'employeur sur des situations graves susceptibles de porter une atteinte à la santé et sécurité des salariés, permet à chaque CSE de remonter des situations graves mettant en danger la santé et sécurité des salariés.

Les RPX, relais au niveau local des CSE, pourront remonter aux membres de leur CSE les situations qui présenteraient un danger pour la santé et sécurité des salariés. Cette remontée d'information permettra aux membres du CSE d'évoquer un droit d'alerte.

-L'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Si un membre de la délégation du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur mental ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procèdera sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de la Direction ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec la Direction, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique, si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge pourra ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte.

-L'alerte en cas de danger grave et imminent

Un membre de la délégation du personnel au CSE peut exercer un droit d'alerte en cas de situation de danger grave et imminent dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L. 4132-1 à L. 4132-5.

Ce droit s'exerce parallèlement au devoir d'alerte et au droit de retrait dont dispose chaque salarié dans l'entreprise, et qui lui permet de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet.

L'employeur ou son représentant procéderont sur-le-champ à une enquête avec le membre du comité qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

A l'issue de l'enquête, une fiche de renseignement sera adressée à l'inspecteur du travail dans les 15 jours. Elle sera signée par le Directeur d'établissement et par le représentant du personnel au CSE.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CSE sera réuni d'urgence et, en tout état de cause dans un délai n'excédant pas 24 heures.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ou son représentant en vue de mettre en œuvre une procédure de mise en demeure par la Direccte ou de saisir le juge des référés.

Le représentant du personnel au CSE qui utilise son droit d'alerte, devra immédiatement aviser l'employeur et consigner cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet (registre des dangers graves et imminents).

Article 13.6.2 : Rôle des CSSCT en matière de lutte contre les risques psycho-sociaux

La Direction et les organisations syndicales représentatives souhaitent rappeler le rôle des CSSCT en matière de lutte contre l'apparition des risques psycho-sociaux tel que celui a été défini dans le cadre de l'accord sur le dialogue social signé le 25 janvier 2019.

A ce titre les CSSCT pourront, dans leur rôle de contribution à la protection de la santé mentale des salariés, intervenir en matière d'alerte, en lien avec l'autorité opérationnelle hiérarchique concernée, afin de faciliter la résolution de situations qui, à terme, pourraient potentiellement conduire au déclenchement d'un conflit. Cette commission pourra être saisie par tout représentant du personnel.

De même, elle pourra Assurer le suivi des enquêtes (danger grave et imminent, droit d'alerte et de retrait, en lien avec les Représentants de Proximité (RPX)).

Article 13.6.3 Rôle de la Direction en matière de lutte contre les risques psycho-sociaux

En plus des enquêtes légales réservées au droit d'alerte, la Direction s'engagera dès lors qu'elle constatera une situation présentant des risques pour la santé mentale de ses salariés à procéder rapidement à une enquête sur l'établissement et, si besoin, conjointement avec la CSSCT afin d'identifier les situations à risques et prendre ensuite les mesures nécessaires pour prévenir la survenue de risques psycho-sociaux.

PARTIE 3 – LA PREVENTION DE L'INAPTITUDE AU TRAVAIL ET LE RENFORCEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT EN CAS D'INAPTITUDE

La Direction et les organisations syndicales représentatives souhaitent, dans le cadre du présent accord, poursuivre l'accompagnement des salariés en situation de maladie longue durée.

L'objectif de cet accompagnement étant de prévenir les situations d'inaptitude.

Afin d'assurer une transparence et un suivi des mesures mises en place dans le cadre de la prévention de l'inaptitude, La Direction s'engage à mettre en place des indicateurs de suivi qui permettront d'avoir une visibilité sur l'efficacité des mesures mises en place.

Indicateurs :

- Nombre d'inaptitudes prononcées par an dont inaptitudes à tout postes
- Nombre d'inaptitudes ayant donné lieu à propositions de poste

La Direction consciente que le risque d'inaptitude peut intervenir suite à des situations de maladie longue durée souhaite renforcer le suivi des salariés en situation de maladie longue durée de plus de trois mois.

Pour ces salariés, Korian s'engage à tout mettre en œuvre pour conserver un lien avec ses salariés et les maintenir dans leur emploi avec si possible des aménagements du poste (missions et/ou organisation du temps de travail) en conformité avec les recommandations du médecin du travail, ou/et selon leur souhait, les accompagner dans une mobilité et/ou reconversion.

Lorsque cela s'avère impossible, et si l'inaptitude du salarié est médicalement constatée, Korian s'engage à renforcer leur accompagnement dans le cadre de la procédure d'inaptitude afin de leur proposer un reclassement interne ou à défaut, les accompagner en l'absence de postes disponibles au sein de l'entreprise. Il est par ailleurs rappelé les actions menées par la Mission Handicap du groupe qui peut accompagner toute question relevant d'un aménagement de poste pour les salariés bénéficiaires du statut de travailleur handicapé ou désireux de s'engager dans cette démarche.

Article 14 : Le maintien du lien durant l'arrêt de travail avant la survenue de l'inaptitude

Le groupe Korian soucieux de favoriser le présentisme et d'accompagner ses salariés en situation de longs arrêts de travail a réfléchi à la mise en place de divers dispositifs dans une perspective de diminuer les licenciements pour inaptitude. A travers différents dispositifs, le groupe souhaite accroître le maintien dans l'emploi de ces salariés.

Article 14.1 : Le contact avec le supérieur hiérarchique

Korian reconnaît que le maintien dans l'emploi du salarié en arrêt de travail dépend de la qualité du lien social qui subsiste entre le responsable et le salarié durant toute son absence. Aussi, un premier contact sera établi par le responsable dans le but de prendre de ses nouvelles, de lui rappeler les mesures que prévoient le présent accord et de répondre à toutes ses questions. Avec l'accord du salarié, le responsable pourra régulièrement prendre de ses nouvelles.

Article 14.2 La mise en place d'une application « LEA » Lien d'Ecoute et Accompagnement

Korian a souhaité mettre en place un dispositif innovant à travers la mise à disposition d'une application mobile à tous les salariés en situation d'arrêt de travail de plus de trois mois.

Cette application du nom de « LEA » Lien d'Ecoute et Accompagnement, destinée aux salariés en situation d'arrêt de travail de plus de trois mois a pour objet de maintenir du lien entre le salarié en arrêt de travail et son employeur.

Cette application trouve son intérêt à plusieurs niveaux. A la fois car elle permet au salarié de se sentir considéré, car elle permet de conserver un lien avec Korian, sans obligation pour le salarié d'évoquer son état de santé.

Le salarié pourra à contrario communiquer sur son état de santé s'il le souhaite et informer son manager d'éventuelles contre-indications médicales afin d'anticiper sur le risque d'inaptitude.

Accessible 24h/24 aux utilisateurs volontaires, elle pourra permettre aux salariés d'entrer en contact avec les acteurs handicap/santé/RH grâce à une adresse dédiée et un module de messagerie instantanée dans un respect de confidentialité.

Elle pourra leur permettre de disposer d'un accompagnement individuel sur demande, favorisant la détection précoce des risques d'inaptitude, leur permettre de recevoir des actualités, messages sur la vie de l'entreprise pendant leur absence.

Un questionnaire rapide pourra être transmis au salarié le désirant et acceptant d'être contacté, à partir de trois mois d'arrêt pour évaluer ses motivations et ses priorités et ce, afin d'accompagner au mieux sa reprise.

Cette application permettra d'anticiper le retour à l'emploi du salarié, d'avoir une visibilité sur sa situation et sera une clé d'entrée pour proposer différents accompagnements relatifs au maintien dans l'emploi. (Bilan de compétences, étude ergonomique...).

Afin de faire vivre ce dispositif, une communication sera mise en place à destination de l'ensemble des salariés.

Indicateurs :

- Nombre de salariés ayant activé LEA

Article 14.3 : Un courrier adressé par le service social aux salariés absents de plus de trois mois.

A compter de trois mois d'arrêt maladie, les salariés recevront un courrier de la part du service social les informant des coordonnées de l'assistante sociale en charge de leur périmètre et de la possibilité d'avoir, s'ils le souhaitent, des informations sur les dispositifs d'accompagnement dont ils peuvent bénéficier dans le cadre de leur suivi. Les échanges avec le service social seront soumis au secret professionnel.

Indicateurs :

- Nombre de courriers contacts adressés par le service social

Article 14.4 : Un courrier adressé par la Direction d'établissement aux salariés absents de plus de trois mois : la proposition d'une visite de pré-reprise et d'un essai encadré

Les salariés en situation de maladie longue durée de plus de trois mois recevront un courrier de la part de leur Direction d'établissement leur proposant, s'ils le souhaitent, de bénéficier d'une visite de pré-reprise avec le concours du service de santé au travail lors de laquelle, pourra être abordée la construction d'un plan d'aménagement de poste visant à les maintenir dans l'emploi.

Ce courrier leur permettra également et s'ils le souhaitent, de bénéficier du dispositif de l'essai encadré.

-La visite de pré-reprise et le plan d'aménagement de poste

Les salariés en situation de maladie longue durée de plus de trois mois font l'objet d'une attention particulière et pourront bénéficier, à leur demande, d'un suivi médical adapté à la suite duquel pourra leur être proposé la mise en place d'un plan d'aménagement de poste co-construit avec leur concours, le service de santé au travail et leur manager.

A compter de la fin de leur troisième mois d'arrêt maladie, la Direction de l'établissement enverra un courrier d'information aux salariés concernés afin de leur proposer, s'ils le souhaitent, une visite de pré-reprise afin de favoriser leur maintien dans l'emploi.

Cette visite de pré-reprise organisée par le service de santé au travail aura pour objet d'évaluer les capacités des salariés à occuper leur poste actuel et leur permettra d'avoir des recommandations sur des aménagements ou des adaptations éventuelles sur leur poste de travail.

Ces recommandations pourront notamment être des mesures individuelles et personnalisées, telles que l'aménagement de certaines tâches de travail ou une répartition différente de ces tâches, un aménagement de l'organisation de travail, une étude ergonomique du poste, une aide au transport, l'adaptation des outils de travail ou encore la fourniture d'équipements individuels pour les besoins du travail, que l'entreprise s'engage à mettre en œuvre.

Cette visite de pré-reprise leur permettra d'obtenir des recommandations sur des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter leur reclassement dans l'entreprise ou leur réinsertion professionnelle.

-L'essai encadré

Korian souhaite étendre le dispositif de l'essai encadré aux salariés en situation de maladie longue durée afin d'expérimenter, avant toute reprise au travail, les conditions physiques et/ou psychiques du salarié à reprendre normalement son emploi. Cet essai encadré ne pourra être mis en œuvre qu'après avis du médecin du travail, du médecin conseil de la sécurité sociale, et du médecin généraliste du salarié.

L'objectif de cet accompagnement étant de développer un lien direct entre les salariés concernés et ce, afin de favoriser un suivi individualisé des parcours et éviter ainsi tout risque d'inaptitude.

La prévention étant un axe fort de la culture Korian, la Direction souhaite s'engager sur le modèle des dispositions prévues dans son accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées, et permettre aux salariés en maladie longue durée de bénéficier d'un suivi renforcé.

A ce titre, et dans une logique de prévention, la Direction de l'Etablissement s'engagera à prendre attache auprès du salarié à compter de trois mois d'absence maladie par le biais d'un courrier dans lequel lui sera proposé, en sus de la possibilité de bénéficier d'une visite de pré-reprise, l'option de bénéficier ou non d'un essai encadré. Cela lui permettra, s'il le souhaite, d'effectuer un test de deux semaines maximum afin d'étudier ses capacités à reprendre son ancien poste ou à un test sur un autre poste que le sien conforme à son projet professionnel et à ses aptitudes au travail. Cela pourra se faire chez Korian ou dans une autre entreprise, conformément à son projet de reconversion professionnelle et ses aptitudes au travail et ce, après avis et conseil recueilli auprès de la médecine du travail.

Tout salarié en arrêt de travail quelle que soit la nature de son contrat de travail, peut bénéficier de ce dispositif.

Les deux semaines d'essai encadré peuvent être fractionnées et sont renouvelables une fois.

Le salarié en essai encadré est suivi par son manager direct. Un bilan est établi à son issue pour déterminer si l'essai a été concluant.

Au cours de l'essai encadré, le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale et les indemnités complémentaires de prévoyance selon la réglementation en vigueur.

Indicateurs :

- Nombre de courriers contacts envoyés par les managers
- Nombre d'essais encadrés réalisés

Article 14.5 : L'entretien annuel professionnel

L'entretien annuel professionnel constituera pour les salariés un entretien privilégié avec leur responsable hiérarchique lors duquel le salarié pourra aborder et échanger sur ses souhaits de mobilité et reconversion envisagés.

Au cours de cet entretien, l'employeur pourra proposer au salarié d'échanger sur les questions de santé et sécurité au travail.

Cet entretien permettra de renforcer l'accompagnement des salariés qui manifesteraient le souhait d'une mobilité/reconversion interne ou à l'extérieure de l'entreprise.

Article 15 : L'évolution de la procédure d'inaptitude

Korian s'engage à faire évoluer la procédure d'inaptitude mise en place au sein de l'entreprise.

Le renforcement qualitatif de cette procédure visera notamment à informer les salariés inaptes tout au long de la procédure les concernant (en cas d'avis nécessitant des recherches de reclassement ou non) et à renforcer l'accompagnement de ces derniers en cas de recherche de reclassement.

Une fois l'avis d'inaptitude rendu, deux situations pourront se présenter.

-Si l'avis rendu indique que « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

La Direction de l'établissement alors dispensée de son obligation de recherche de reclassement, de l'information des représentants de proximité (RPX) et de la consultation du Comité Social et Economique (CSE) enverra un courrier d'information au salarié par courrier en RAR et lettre simple l'informant de cette dispense de recherche de reclassement et engagera la procédure de licenciement pour inaptitude.

Pour les salariés protégés, en l'absence de possibilité de reclassement, le CSE sera consulté sur le projet de licenciement les concernant.

-En revanche, si une fois l'avis d'inaptitude reçu, si des recherches de reclassement doivent être menées, Le Directeur d'établissement enverra un courrier d'information au salarié l'invitant à un rendez-vous par courrier RAR et lettre simple.

Ce courrier informera le salarié sur sa procédure d'inaptitude (suspension du salaire pendant 1 mois, options du salarié pour conserver sa rémunération, consultation du CSE), et l'invitera à un échange physique ou téléphonique pour recueillir ses souhaits de reclassement. Un questionnaire sera adressé aux salariés pour recueillir leurs souhaits géographiques, leurs souhaits professionnels.

Une fois les souhaits du salarié recueillis, La cellule de reclassement transmettra ensuite au Directeur d'établissement et aux Responsables Ressources Humaines régionaux les propositions de poste au plus tard la veille de l'envoi de l'ordre du jour du CSE afin d'avoir une mise à jour des postes au plus près de cette consultation.

Les RPX seront quant à eux réunis pour rendre un avis sur les propositions de reclassement au plus près de l'envoi de l'ordre du jour du CSE, ou au plus tard après l'envoi de l'ordre du jour aux élus du CSE qui pourra prendre connaissance de l'avis rendu par les RPX avant la tenue du CSE.

Afin de contrôler l'efficacité de cette nouvelle procédure, un suivi trimestriel sera organisé pour étudier les reclassements réalisés suite à des inaptitudes sur le périmètre du CSE concerné.

Article 16 : L'accompagnement du salarié en cas d'impossibilité de reclassement interne

Afin de renforcer son accompagnement en matière d'inaptitude, Korian s'engage après accord avec le salarié inapte, à aider les salariés pour qui le reclassement serait impossible en interne en raison de l'absence de postes disponibles au sein de l'entreprise ou en raison d'un avis d'inaptitude avec mention expresse, en les accompagnant dans leur démarche de recherche d'emploi auprès d'une autre société.

Cet accompagnement permettra ainsi de lutter au maximum contre le risque de désocialisation du salarié licencié pour inaptitude.

Korian accordera dans le cadre du présent accord une attention toute particulière à la recherche de sociétés partenaires qui recruteront et formeront les personnes concernées, et s'engage à mettre en place des partenariats avec des centres de réadaptation professionnelle œuvrant dans d'autres secteurs d'activités. Un tel dispositif permettrait aux salariés le souhaitant de pouvoir ainsi se reconvertir vers d'autres secteurs professionnels. Ce dispositif innovant sera progressivement mis en place en fonction des évolutions du marché

de l'emploi dans les bassins de vie concernés et des entreprises désireuses de conclure un tel partenariat. A ce titre, un accompagnement proposé par la Korian Academy sera mis en place pour accompagner les salariés souhaitant se reconverter professionnellement.

Indicateurs :

- Nombre d'accompagnements externes

CHAPITRE 3 – COMMISSION DE SUIVI ET CLAUSES GENERALES

Article 17 : Déploiement de l'accord

Afin d'assurer la mise en place effective des mesures prévues dans cet accord et le respect des engagements pris en matière de santé et sécurité, la Direction s'engage à mettre en place un calendrier de déploiement associant les acteurs opérationnels de l'entreprise.

Article 18 : commission de suivi

Le suivi du présent accord sera réalisé par une commission de suivi constituée de représentants de la Direction et de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord.

Cette commission aura pour mission d'accompagner la mise en œuvre du présent accord au sein des établissements.

Article 19 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans.

Il entrera en vigueur au xxxxx, sous réserve qu'il ait obtenu les agréments des autorités compétentes. Il est applicable jusqu'au xxx. Au terme de cette période il prendra fin de plein droit et cessera de produire ses effets.

Article 20 : Révision de l'accord

Il est convenu que chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement. Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la 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.

La révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail

Article 21 : Publicité de l'accord

Le présent accord est applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

Il sera déposé conformément aux dispositions légales à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Paris et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble du personnel pour affichage.

Fait à Paris, le 7 MAI 2021

En 7 exemplaires originaux

Pour l'UES KORIAN France

**Pour la Fédération CFDT Santé
Sociaux**

**Pour la Fédération Santé et Action
Sociale CGT**

**Pour l'Union Nationale des Syndicats
FO de la Santé Privée**

**Pour la Fédération UNSA Santé et
Sociaux Public et Privé**

ANNEXES

ANNEXE 1 : Récapitulatif des indicateurs de suivi de l'accord, engagements de la Direction sur les communications aux instances représentatives du personnel

LES ACTEURS EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Engagements de la Direction relatifs aux acteurs au niveau national		
Les Directions régionales/les Directions des opérations		
Engagement de la Direction	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> Aborder la question des accidents de travail/ maladie professionnelle à l'échelle régionale et plus largement tout sujet en lien avec la santé et la sécurité au travail. 	Article 1.2 p 7 « Les Directions régionales/ les Directions des opérations»	-Mensuel à l'occasion des réunions avec les directeurs d'établissement
Le service social		
Engagement de la Direction	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> Présentation du bilan de l'activité du service social. 	Article 1.6 p 9 « Le service social»	-Annuel (CSEC)

Indicateurs relatifs aux acteurs des établissements		
Directeurs d'établissement		
Indicateurs de suivi	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> Nombre de directeurs formés HAPA 	Article 2.3 p 12 « Le Directeur d'établissement »	-Annuel (commission de suivi)
Référénts santé au travail des établissements		
Indicateurs de suivi	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> Nombre de référénts santé désignés et formés Nombre et typologie d'actions menées par les référénts santé 	Article 2.4 p13 « Le Référént santé au travail »	-Annuel (commission de suivi) -Annuel (CSSCT centrale et régionale)

LA PREVENTION DES RISQUES PHYSIQUES

Indicateurs sur risques physiques identifiés		
Le risque sanitaire		
Indicateurs de suivi	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de référents hygiènes identifiés 	Article 8.1 p 16 « Le risque sanitaire »	-Annuel (commission de suivi)
Le risque incendie		
Indicateurs de suivi	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de salariés formés à la formation incendie. • Nombre de salariés ayant suivi un exercice de simulation incendie 	Article 8.9 p 20 « les risques liés à l'incendie et à l'explosion »	-Annuel (commission de suivi)
Les risques liés au travail isolé		
Indicateurs de suivi	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de dispositifs d'alarme mis en place pour les travailleurs isolés. 	Article 8.15 p 22 « Les risques liés au travail isolé »	-Annuel (commission de suivi)
Les risques routiers		
Indicateurs de suivi	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de salariés ayant suivi la formation e-learning • Nombre de salariés ayant bénéficié de la formation certifiante 	Article 8.19 p 23 « Les risques routiers »	-Annuel (commission de suivi)
Indicateurs et Engagements de la Direction relatifs aux dispositifs de prévention communs des risques physiques		
Les dispositifs communs de prévention des risques physiques: La formation		
Indicateurs de suivi	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et nom des établissements inscrits dans la démarche TMS PROS et état d'avancement. 	Article 9.4.1 p 24 « Démarche TMS PROS ciblée sur 171 établissements »	-Annuel (commission de suivi) -Annuel (CSSCT centrale et CSSCT régionale)
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personnes par établissement et nom des établissements ayant suivi le dispositif tricky 	Article 9.4.2 p 25 « Sensibilisation innovante à la manipulation des rails de transfert »	-Annuel (commission de suivi)
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formations réalisées par type de 	Article 9.4.3 p 25 « Formations proposées par la Korian Academy »	-Annuel (commission de suivi)

formation et par établissement communiqué de manière annuelle		
Les dispositifs communs de prévention des risques physiques: Les outils de prévention		
Indicateurs de suivi	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'accompagnements sur les documents uniques d'évaluation des risques professionnels /Annexe 	Article 9.5.1 p 26 « Le document unique d'évaluation des risques professionnels »	-Annuel (commission de suivi) -Annuel (CSSCT centrale et régionale) -Annuel (révision du DUERP avec les RPX, le référent santé et le cas échéant le préventeur)
Engagements de la Direction	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> Présentation annuelle du BHSCT et du PAPRIACT 	Article 9.5.2 p 27 « La présentation annuelle du Bilan Hygiène, sécurité et condition de travail (BHSCT) et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) »	Annuel (CSSCT centrale, CSEC, CSSCT régionale, CSE,RPX et préventeurs)
Les dispositifs communs de prévention des risques physiques: Les outils de prévention		
Engagements de la Direction	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> Partage d'un état des lieux sur les déclarations accidents de travail, accidents de trajets, maladie professionnelles 	Article 9.5.3 p 28 « Acciline »	-Mensuel (listing des déclarations AT/AJ/MP envoyé aux élus de la CSSCT) -Trimestriel (reporting des préventeurs lors des réunions CSSCT) -Trimestriel (réunions RPX) -Annuel (réunion RPX pour bilan et plan d'action) -Annuel (commission de suivi)
Les dispositifs communs de prévention des risques physiques : Le matériel de prévention		
Indicateurs de suivi	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> Nombre de lèves personne Nombre verticalisateurs Nombre de draps de glisse Nombre de chaises de douche (roulettes/electriques) Nombre de chariots douche 	Article 9.6.2 p 29 « Matériel spécifique aux établissements »	-Annuel (commission de suivi) -Annuel (reporting établi en lien avec les RPX) -Annuel (reporting présenté en réunion CSSCT régionale et centrale)

<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'équipement de transfert • Nombre de guidons de transfert • Nombre de sièges de relevage • Nombre de lits médicalisés • Nombre de burlodges • Balais ergonomiques • Nombre de bacs de transferts à fond relevable dans les lingerie • Nombre de réhausseurs pour les laves linge • Fonds relevables pour la cuisine 		
---	--	--

LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Indicateurs sur risques psycho-sociaux identifiés		
Le harcèlement moral		
Indicateurs de suivi	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formations réalisées par l'encadrement en matière d'harcèlement moral 	Article 11.7 p 34 « le harcèlement moral »	-Annuel (commission de suivi)
Le harcèlement sexuel , les violences sexuelles et agissement sexistes		
Indicateurs de suivi	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formations réalisées par l'encadrement en matière d'harcèlement moral 	Article 11.8 p 34 « le harcèlement sexuel, les violences sexuelles et agissements sexistes »	-Annuel (commission de suivi)
Indicateurs sur les dispositifs de prévention communs des risques psycho-sociaux		
Les dispositifs communs de prévention des risques psycho-sociaux: La formation		
Indicateurs de suivi	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formations réalisées par type de formation et par établissement 	Article 12.3 p 36 « Formations proposées par la Korian Academy »	-Annuel (commission de suivi)

communiqué de manière annuelle		
Indicateurs sur l'accompagnement curatif des risques psycho-sociaux		
Indicateurs de suivi	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'appel lié au dispositif stimulus et nombre de salariés concernés. 	Article 13.2 p37 « La mise en place d'une ligne d'écoute et d'accompagnement managérial »	-Annuel (commission de suivi) -Annuel (CSEC)
<ul style="list-style-type: none"> Nombre de psychologues formés à "l'animation d'un groupe de parole" Nombre de groupes de parole réalisés Synthèse des thématiques des groupes de paroles constitués 	Article 13.5 p39 « groupes de parole »	-Annuel (commission de suivi)

LA PREVENTION DE L'INAPTITUDE ET LE RENFORCEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT EN CAS D'INAPTITUDE

Indicateurs sur l'inaptitude		
Indicateurs de suivi	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'inaptitudes prononcées par an dont inaptitudes à tout postes Nombre d'inaptitudes ayant donné lieu à propositions de poste 	Introduction de la partie sur la prévention de l'inaptitude et le renforcement de l'accompagnement en cas d'inaptitude p 42	-Annuel (commission de suivi et CSSCT centrale)
<ul style="list-style-type: none"> Nombre de salariés ayant activé LEA 	Article 14.2 p42 « La mise en place d'une application « LEA » Lien d'Ecoute et Accompagnement »	-Annuel (commission de suivi et CSSCT centrale)
<ul style="list-style-type: none"> Nombre de courriers contacts adressés par le service social 	Article 14.3 p43 « Un courrier adressé par le service social aux salariés absents de plus de trois mois.»	-Annuel (commission de suivi et CSSCT centrale)
Indicateurs sur l'inaptitude		
Indicateurs de suivi	Article visé	Temporalité de communication
<ul style="list-style-type: none"> Nombre de courriers contacts envoyés par les managers 	Article 14.4 p 43 «Un courrier adressé par la Direction d'établissement aux salariés absents de plus de trois mois : la proposition d'une visite de pré-reprise et d'un essai encadré »	-Annuel (commission de suivi et CSSCT centrale)

<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'essais encadrés réalisés 		
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accompagnements externes 	Article 16 p45 « L'accompagnement du salarié en cas d'impossibilité de reclassement interne »	-Annuel (commission de suivi et CSSCT centrale)

