



RPS : Agir en prévention des risques

Tous les secteurs sont concernés par les risques psychosociaux (RPS). Quelle que soit l'activité de l'entreprise, la démarche de prévention de ces risques reste la même et doit respecter des phases distinctes mais indissociables : de la sensibilisation au plan d'actions.



Le plan santé travail (PST) et le plan régional santé travail (PRST) 2010-2014 ont inscrit le secteur sanitaire et social comme axe prioritaire

d'action en matière de RPS. En effet, ce secteur est particulièrement fragilisé par une demande psychologique forte et le contact avec un public en difficulté.

Pour répondre à cette demande, l'AMETRA06 a inscrit cette action à son projet de service afin de proposer des prestations à ses adhérents du secteur qui souhaitent s'inscrire dans une démarche de prévention des RPS au sein de leur structure. *Ces prestations, comprises dans la cotisation, sont également proposées à nos adhérents des autres secteurs.*

Rencontre avec Alice Panier, psychologue du travail à l'AMETRA06 et responsable du projet.

Alice, vous avez travaillé en équipe pluridisciplinaire composée de médecins du travail, d'une infirmière en santé-travail, d'ergonomes, d'une technicienne HSE et d'un ingénieur en prévention des risques, quel était l'objectif de ce groupe ?

Notre objectif était d'apporter, en priorité, une aide aux entreprises du secteur sanitaire et social pour la construction de leur démarche de prévention des RPS, tout en gardant à l'esprit que les outils développés pouvaient s'appliquer et être déployés sur tout autre secteur d'activité.

Cette action s'adresse aux employeurs, à l'encadrement de proximité, aux référents prévention et aux représentants du personnel en charge des RPS au sein de leur établissement.

Pouvez-vous nous détailler le déroulement d'une telle démarche de prévention ?

Toute démarche de prévention des RPS devrait se dérouler selon trois phases indispensables et étroitement liées les unes aux autres, que nous proposons lors de sessions d'information sur site ou en sessions interentreprises dans nos locaux.

PHASE 1 : Sensibilisation aux RPS

Cette première étape a pour objectif d'informer les participants sur ce que sont les risques psychosociaux, leur permettre de les identifier et de les inciter à mettre en place une démarche de prévention. Cette phase de sensibilisation est un pré-requis à la deuxième phase.

PHASE 2 : Aide à l'évaluation des RPS

Cette deuxième étape s'appuie, pour les entreprises de moins de 50 salariés, sur l'outil «Faire le Point» développé par l'INRS. Il permet d'évaluer le niveau d'intensité des RPS, d'obtenir les clés de compréhension et les pistes d'actions pour les prévenir et les intégrer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Pour les entreprises de plus de 50 salariés, une prestation spécifique leur est proposée.

PHASE 3 : Aide à l'élaboration du plan d'actions

L'objectif est d'aboutir à l'élaboration du plan d'actions en vue de réduire, voire de supprimer les risques psychosociaux identifiés aux phases précédentes en appliquant la méthodologie recommandée par les équipes de l'AMETRA06.

Quels sont les retours des entreprises ayant suivi ce programme de gestion des RPS ?

La phase 3 vient d'être finalisée, nous n'avons à ce jour pas le recul suffisant pour en tirer des conclusions. En revanche, les 2 premières phases ont permis à de nombreuses entreprises, tous secteurs confondus, d'initier une démarche de prévention des RPS en vue de mettre en place un plan d'actions adapté.

Pour toute question, vous pouvez vous adresser à votre médecin du travail ou contacter notre service prévention par email à : psychologues@ametra06.org. Vous pouvez également télécharger nos dépliants [ICI](#).

Chers adhérents,

Que vous souhaiter de mieux pour cette nouvelle année qu'un 20/20 en matière de prévention des risques professionnels. Plus que jamais, agissez, agissons ensemble pour préserver la santé et la sécurité des salariés pour assurer la pérennité des entreprises en région Paca !

Ce premier bulletin d'information de l'année illustre ce souhait en vous informant sur nos actions pour agir en prévention des risques psychosociaux. Nous revenons également sur l'obligation d'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, première étape indispensable à la mise en oeuvre de vos actions de prévention !

Cette année sera également marquée par la 2^{ème} édition des Rencontres Santé- Travail organisées par l'ensemble des services de santé au travail sur tout le territoire.

La journée du jeudi 2 avril 2020 sera dédiée au maintien en emploi.

Tous à vos agendas pour réserver, dès aujourd'hui, cette date dans votre planning. Nous comptons sur vous !

Belle année et bonne lecture.

Pascale DESVALLEES
Directeur Général

“ La prévention, une question de bon sens... ”



Signalisation des surfaces vitrées : l'arrêté du 20/04/17 précise que « toutes les parois vitrées situées sur des cheminements ou en bordure immédiate de ceux-ci doivent être repérables par des personnes de toutes tailles grâce à des éléments contrastés visuellement par rapport à l'environnement immédiat et visibles des deux côtés de la paroi ».

Pour les personnes souffrant de troubles de la vision, toutes les portes avec surface vitrée doivent être repérables, **ouvertes comme fermées**, également à l'aide d'éléments visuels contrastés.



Travailleurs handicapés : obligations de l'employeur

L'employeur a pour obligation de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder, de conserver et d'exercer un emploi correspondant à leur qualification en aménageant leur poste de travail en fonction du niveau de handicap. Depuis le 1^{er} janvier 2020, pour les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur est également tenu de nommer un référent en charge d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en situation de handicap.

Source : Travail et sécurité n°808

Prévention, cas de harcèlement moral

L'article L.1154-1 du Code du travail acte que « L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ».

Un arrêt du 27 novembre 2019 réaffirme cette obligation en prévoyant que l'employeur averti d'une situation de harcèlement moral dont se plaint un salarié, doit diligenter les mesures d'investigation en interne pour évaluer la situation et apporter, le cas échéant, les correctifs nécessaires. A défaut de toute réaction, il manque à son obligation générale de prévention et peut être condamné à indemniser le salarié de son préjudice, et cela même si le harcèlement est finalement jugé non caractérisé.

Source : Liaisons Sociales Quotidien, n°17957



Code du travail numérique

La version définitive du Code du travail numérique est en ligne ! L'objectif est d'apporter aux employeurs et aux salariés, notamment des TPE/PME, des réponses fiables, rapides et claires en matière de droit du travail.

Accédez au Code du travail numérique [ici](#).

Bonne(s) résolution(s) pour 2020 : élaborer et/ou mettre à jour son DUERP

Une enquête sur « l'évaluation de la connaissance des dirigeants/DRH en matière d'obligations de prévention des risques professionnels » menée par Consumer Science Analytics (CSA) en novembre dernier pour Itelis, révèle que seuls 58% des dirigeants ont élaboré leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), 40% ont mis en oeuvre un plan de prévention des risques professionnels et 25 % pensent que le DUERP est facultatif.

Dirigeants, quelles sont vos obligations en la matière et comment votre service de santé au travail peut vous aider à y répondre ?

Obligations réglementaires

Etablir le DUERP est une obligation légale qui incombe à tout dirigeant à partir d'1 salarié (art. R. 4121-1 du Code du travail et suivants) quelles que soient l'activité et la nature des risques professionnels présents dans son entreprise. Si le document unique n'est pas réalisé, il encourt une amende de 1.500 € doublée en cas de récidive. Il peut être condamné pénalement en cas d'accident du travail et selon la gravité de l'état du salarié.

Il n'existe pas de modèle type pour formaliser ce document, mais doivent y apparaître les éléments suivants: identification des dangers et risques par unité de travail, moyens de prévention existants, classement selon une méthode d'évaluation des risques et le nombre de salariés



exposés. Il doit également comporter un plan d'actions à mettre en oeuvre pour réduire (ou limiter), voire éliminer les risques identifiés.

La mise à jour du DUERP doit être réalisée au moins une fois par an, mais aussi lors de la mise en place de nouveaux procédés de fabrication, de nouveaux produits/machines ou en cas de toute information impactant l'évaluation d'un risque.

Aide à l'élaboration de votre DUERP

L'AMETRA06 vous propose une prestation comprise dans votre cotisation pour vous accompagner dans l'élaboration de votre DUERP. Dispensée en sessions interentreprises d'une durée de 3 heures et dans nos locaux (Nice, Grasse, Cannes) cette sensibilisation se

déroule en 2 temps :

Une 1^{ère} partie théorique : la prévention des risques, la réglementation, les méthodes d'évaluation des risques.

Une 2^{ème} partie pratique : l'aide à la rédaction de votre DUERP, l'aide à l'évaluation des risques.

Vous êtes intéressé(e) ?

- Quelques places sont encore disponibles aux sessions des 11 et 24 mars prochains. Le planning du 2nd trimestre 2020 vous sera communiqué dans notre lettre du mois de février.

- Plus d'information sur notre dépliant [ICI](#).

- Contact email : secretariat.stp@ametra06.org

ametra06 la santé au travail

RENCONTRES SANTÉ-TRAVAIL
La prévention en actions

2020 : Santé et maintien en emploi

2 avril
2020

Le 2 avril 2020, les services de santé au travail interentreprises du Réseau Présanse organiseront partout en France et pour la deuxième année consécutive les Rencontres Santé-Travail dédiées à la prévention en entreprise.

Une invitation vous sera envoyée prochainement.

Réservez dès à présent cette date dans votre agenda !

préсанse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Employeurs, tous à vos agendas !

Réservez dès aujourd'hui votre matinée du 2 avril prochain pour tout savoir sur le maintien en emploi.

Organisée par le réseau national Présanse, c'est le **jeudi 2 avril** que se déroulera la 2^{ème} journée nationale des Rencontres Santé-Travail pour agir en prévention dans vos entreprises. Cette nouvelle édition aura pour thème : « **Santé et maintien en emploi** ».

Absences prolongées, risque d'inaptitude, vieillissement, maladie, accident, handicap... Garder son emploi en dépit d'un état de santé dégradé est aujourd'hui un véritable enjeu pour l'entreprise.

Pour tout savoir sur vos obligations et vous permettre de gérer le plus efficacement ces situations au mieux de l'intérêt de vos salariés et de votre entreprise, l'AMETRA06 organise une matinale sur ce thème.

Une invitation contenant le programme complet, les informations pratiques, ainsi que le lien d'inscription vous sera envoyée dans les prochaines semaines.

Surveillez vos emails !

Si un salarié sort de mon effectif en cours d'année, ma cotisation est-elle remboursée ?

Non, la cotisation réglée en début d'année est due pour l'année complète, quelle que soit la durée de travail du salarié qui quitte l'entreprise.

AMETRA06 INFO est édité par l'AMETRA06.

Siège et administration :

Le Petra, 2-4 rue Jules Belleudy, 06200 NICE

Email : administratif@ametra06.org • Tél. : 04.92.00.24.70 • Contact : Sophie Chantelot - Chargée de communication : s.chantelot@ametra06.org

Retrouvez toutes nos lettres AMETRA06 INFO sur www.ametra06.org

Retrouvez toute l'actualité de la santé au travail des SSTI de la région sur : presanse-pacacorse.org