



La prévention des risques professionnels dans le secteur sanitaire et social

C'est souvent sous l'angle de la contrainte ou de la formalité que les dirigeants et leurs équipes perçoivent l'obligation de santé-sécurité vis-à-vis des salariés qui pèse sur l'entreprise.

Cette obligation prend différentes formes, et en particulier celle :

- de réaliser un document unique d'évaluation des risques,
- de prendre en compte l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité,
- enfin, de nommer un référent sécurité compétent.

Pourtant, dans le secteur sanitaire, social et médico-social, l'évaluation des risques et de la pénibilité au travail est aussi et surtout une étape essentielle d'une démarche de prévention dynamique qui est en cohérence avec le soin que l'on apporte à la santé et à la sécurité des usagers.

Ce besoin de cohérence est renforcé par le fait qu'une grande partie des risques est partagée, quelque soit le lieu d'intervention, par les usagers et les professionnels.

Il devient alors évident que de mauvaises conditions de travail ont inévitablement, malgré la bonne volonté ou le professionnalisme des équipes, une incidence sur la qualité des soins ou de l'accompagnement.

L'approche dynamique de la prévention conduit ainsi à intégrer au quotidien les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les objectifs de l'entreprise et les missions de ses collaborateurs. La récente obligation de désigner un Monsieur Santé-Sécurité au sein chaque entreprise va dans ce sens.

Au-delà de la contrainte que peut générer la mise en place de tels dispositifs prévus par la loi, il est indiscutable que cela se traduit aussi inévitablement pour l'entreprise ou l'institution par des avantages en terme :

- **économique** : la diminution des accidents ou troubles de santé liés au travail, et donc de leur coût direct ou indirect, a toujours une incidence positive sur les performances.
- **humain ou social** : la prise en compte du besoin légitime des collaborateurs de travailler dans un environnement sain et sûr est un élément de reconnaissance favorisant la motivation et le climat relationnel au sein des équipes.

- **juridique** : en cas d'accident grave, la responsabilité du dirigeant est systématiquement recherchée. Les sanctions peuvent être lourdes et prennent des dimensions parfois catastrophiques lorsque la faute inexcusable de ce dernier est établie. La prévention des risques professionnels met à l'abri le dirigeant et l'encadrement des retombées pénales et civiles de non conformités.
- **d'image** : la sécurité est à la fois perçue comme un indicateur de qualité et de fiabilité du service rendu, mais aussi comme l'expression d'un engagement moral ou éthique. Souvent visible, la démarche de prévention participe de l'attractivité de l'entreprise pour ses « clients » (patients, usagers, bénéficiaires et leur entourage, mais également prescripteurs), et aussi pour ses futurs collaborateurs.

Quelque soit le domaine de performance visé, se placer dans une démarche de prévention amène à se positionner dans une dynamique de progrès. Depuis une vingtaine d'années, l'arsenal législatif et réglementaire s'est considérablement renforcé, et a placé l'évaluation des risques au cœur de la démarche, selon le principe qu'il n'est pas de maîtrise ou de progrès sans mesure.

Mais l'évaluation n'est pas une fin en soi. Elle est un moyen, un outil d'aide à la décision, destiné à placer l'établissement en capacité de mieux maîtriser ses risques.

I - LE DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DURP)

Depuis la loi de 1991 l'employeur est dans l'obligation d'évaluer les risques professionnels (article L.230-2 du Code du travail). Cette obligation a été renforcée par le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 où l'employeur, quelque soit le nombre de salariés, doit rassembler les résultats de l'évaluation de l'ensemble des risques le concernant dans un seul document.

L'intérêt étant d'en faciliter sa consultation et son utilisation, d'assurer le suivi des mises à jour, de rassembler l'ensemble de la documentation interne à l'entreprise relative à la maîtrise des risques.

Le DURP, support de la démarche, devient ainsi la pièce maîtresse de la politique santé-sécurité de l'entreprise. Il doit à la fois rendre lisible l'évaluation des risques effectuée sous la seule responsabilité de l'employeur et être un outil de pilotage des actions de prévention.

La circulaire n°6 DRT du 18/04/2002 précise quant à elle la démarche d'évaluation ainsi que le fond et la forme du document (bien qu'aucune méthode ni type de support ne soient prévus par la réglementation).

Le processus de réalisation proprement dit du DURP se déroule en 4 étapes, mais comme pour toute démarche projet, il est évident qu'une phase de préparation amont est nécessaire. Elle fera *a minima* l'objet d'une réflexion sur les points suivants : définition du périmètre de la démarche, implication des différents acteurs, mise en place d'un comité de pilotage, de groupes de travail, choix des outils et de la méthode, calendrier, communication dans l'entreprise... Ce sera également l'occasion de recenser et rassembler l'ensemble de la documentation sécurité disponible : registres

de sécurité, des accidents du travail, CR des IRP, fiche d'entreprise de la médecine du travail, consignes, livret d'accueil...

Démarche de réalisation du DURP :

1. Décomposer l'entreprise en secteurs et/ou unités de travail :

Les secteurs correspondent aux différents lieux géographiques de l'entreprise soumis à des risques « généraux », c'est à dire partagés par toute personne se trouvant dans un lieu, quelque soit son activité.

Les unités de travail correspondent aux différentes activités regroupant des personnes soumises à des risques spécifiques c'est à dire propres à une situation de travail : un poste isolé, une équipe de travail, un atelier...

Chaque unité de travail est ensuite découpée en phases de travail ou tâches.

L'évaluation doit être exhaustive et concerner toutes les situations de travail.

2. Analyser les situations de travail

Cela revient à analyser pour chaque tâche le couple danger/risque aux différents postes de travail. Les risques psychosociaux qui représentent une grande partie des risques professionnels au sein du secteur social ou médico-social (proximité avec la mort, la maladie, la souffrance physique ou psychique, comportements agressifs, travail le week-end, travail de nuit...) ne sauraient être oubliés.

Le recueil de l'information est basé sur l'observation et l'interview des salariés afin de :

- déterminer les principales phases du travail
- déceler les actions dangereuses
- d'identifier les équipements, outils et produits utilisés mais aussi l'organisation du travail en terme de durée, de rythme, de charge mentale, de partage d'informations...
- vérifier l'adéquation des protections collectives et individuelles
- vérifier l'application des consignes
- ...

3. Evaluer les risques

L'évaluation des risques consiste à coter la criticité du risque par rapport à ses 2 composantes fondamentales : la gravité du dommage potentiel et l'exposition au danger exprimée en termes de fréquence, durée, nombre de personnes exposées. La cotation ainsi réalisée permet par la suite de prioriser les actions de prévention des risques.

4. Définir le plan de prévention des risques

La maîtrise des risques passe par le choix et le suivi de mesures soit techniques (moyens), organisationnelles (méthodes) ou humaines (compétences). Le résultat en est un plan annuel d'amélioration des conditions de santé-sécurité pour les salariés de l'entreprise.

La mise en œuvre de ce plan fera l'objet d'un suivi régulier afin de valider l'avancement des mesures et de mesurer leur efficacité.

Quelques grands principes intangibles accompagnent la réalisation du DURP et son inscription dans la durée :

- Il est le fruit d'une démarche collective et participative qui associe de façon active (interview) le personnel de l'entreprise
- il doit être disponible et facilement consultable par les IRP et l'ensemble des salariés eux-mêmes, mais aussi par le médecin du travail
- il est tenu à la disposition des autorités de contrôle
- il doit être actualisé régulièrement, chaque fois que les conditions de travail modifient les conditions d'hygiène ou de sécurité, sinon chaque année a minima.

La démarche d'évaluation des risques professionnels est avant tout un travail méthodologique et méthodique de terrain.

Elle impose et permet une analyse rigoureuse du travail, et donc des pratiques professionnelles et de l'organisation en place. Elle conduit à porter un regard différent sur le fonctionnement d'une entité, d'une équipe, et sur son propre fonctionnement.

II - L'EXPOSITION DES SALARIES AUX FACTEURS DE PENIBILITE

C'est la Loi n°2010-1330 du 9/11/2010 portant réforme des retraites qui a introduit la pénibilité au travail dans le code du travail et par voie de conséquence, renforcé l'obligation générale de prévention des risques, et ce depuis le 1^{er} janvier 2012.

Outre un rôle accru des IRP, le dispositif de la loi qui s'organise en 3 volets (prévention, traçabilité, réparation) prévoit dans son volet prévention de :

- Mettre en oeuvre des actions de prévention visant à supprimer ou réduire la pénibilité.
- Etablir des fiches individuelles de prévention des expositions, qui complètent le dossier médical des salariés, et qui leur sont remises lorsque ceux-ci quittent l'entreprise ou en cas d'arrêt suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

L'Article D. 4121-5 du Code du Travail définit les facteurs de pénibilité devant faire l'objet d'une évaluation. Parmi ceux-ci, nous retiendrons ceux susceptibles de concerner les salariés des établissements et services sociaux ou médico-sociaux comme : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles (positions forcées des articulations), le bruit, le travail de nuit...

Pour l'ensemble des entreprises concernées, cette évaluation peut être conduite dans le cadre du DURP, qui voit ainsi son périmètre élargi.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, dont au moins 50% sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité définis par la loi, il y a obligation de négocier un accord ou élaborer un plan d'action d'une durée de 3 ans.

L'accord ou le plan doit faire apparaître :

- Le diagnostic préalable de pénibilité
- Les mesures de prévention dont certaines sur des thèmes imposés (3 sur 6)
- La mise en oeuvre de ces mesures avec des objectifs chiffrés et des

indicateurs

En cas de manquement à ces dispositions, l'employeur s'expose à des sanctions pouvant représenter 1 % de la masse salariale des salariés exposés.

III - DESIGNATION D'UN REFERENT SANTE-SECURITE

La loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail oblige depuis le 1^{er} juillet 2012 toute entreprise de plus de 10 salariés à désigner un ou plusieurs salariés compétents pour « s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels ».

A défaut de disposer en interne du ou des profils susceptibles d'acquérir les compétences nécessaires, l'employeur peut faire appel, après avis des IRP, à des intervenants externes en prévention des risques professionnels. Ces derniers doivent soit faire partie du service de santé au travail interentreprises auquel l'entreprise adhère, soit être dûment habilités par l'autorité administrative.

RH & organisation accompagne les établissements sanitaires et sociaux dans la mise en œuvre de leur politique en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels.

Contact : Michel Brotto – econtact@rh-organisation.fr