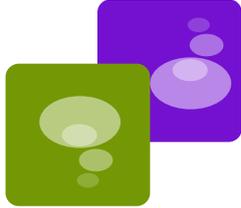


*Favoriser  
la qualité de  
vie au travail  
et prévenir  
les risques  
psychosociaux  
dans le  
Secteur social  
et médico-social*

# Les journées de rencontre CNPTP CCN 66

Points clefs  
Strasbourg, le 27 mars 2014

# Les interventions



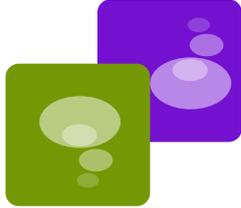
## La CNPTP en bref

- La Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance (CNPTP) **pilote le régime mutualisé de prévoyance des personnels** relevant de la Convention collective nationale du 15 mars 1966.
- La CNPTP est aussi **un acteur engagé dans la mise en œuvre d'une politique de prévention** des arrêts de travail et des risques professionnels de ce secteur.
- La CNPTP participe au financement d'actions de prévention des risques professionnels mises en place par les associations.

### Son rôle

- **La Commission veille** : au bon équilibre du régime en s'assurant que les organismes assureurs remplissent correctement leurs missions.
- **La Commission prépare** : par ses travaux, les négociations d'éventuels avenants à la CCN 66. Elle prépare aussi, au cours de ses discussions avec les organismes assureurs, les futurs protocoles qui seront signés sur l'évolution des taux et des prestations.
- **La Commission conduit** : une politique de prévention, en développant pour le compte des Associations et de leurs salariés, des outils visant à améliorer la santé au travail et à prévenir les arrêts de travail.
- **La Commission informe sur** : la prévention des risques professionnels pour améliorer la qualité de vie au travail.

# Les interventions



## STRASBOURG, le 27 mars 2014

### La CNPTP en Bref

**Ouverture** par un membre de la CNPTP.

**Les mutations et les risques psychosociaux spécifiques du secteur social et médico-social aujourd'hui.**

- **Prévenir les risques et promouvoir la qualité de vie au travail** : pour une démarche concertée dans son institution.
  - par **Gilbert Mignacca** du cabinet AFCOR.
- **Les différents types de démarches possibles.**
  - par **Gilbert Mignacca**, du cabinet AFCOR.

**Présentation de la CNPTP, de ses outils et de ses modalités d'accompagnement.**

- **La « Base consolidée des arrêts de travail », un outil de suivi statistique des arrêts de travail au service des associations.**
- **L'accompagnement et le soutien des associations dans leurs démarches de prévention.**
  - par **un membre de la CNPTP, Jean-Philippe Regat**, Actuaire – Conseil, **Odile Bobrow**, Consultante, et **Pierre Coustillas**, Concepteur.

**Témoignage de l'Association Les Abeilles d'Arles gestionnaire d'Etablissements et de services sur les actions de Prévention du risque psychosocial, entreprises au sein de ses dispositifs Institutionnels.**

- Par **Pierre-Paul Antonetti**, Directeur, **Brigitte LLEBO**, Membre du CHSCT.

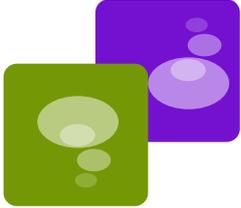
**Du commerce éthiquable entre enjeux stratégiques et gestion humaine de la ressource dans le secteur médico-social.**

- par **Patrick Charrier**, de PSYA Ouest.

**Présentation de l'outil de l'analyse des RPS et méthode de construction du Document Unique de Prévention.**

- par **Gilbert Mignacca**, du cabinet AFCOR.

# Les interventions



## Ouverture

Par un membre de la CNPTP

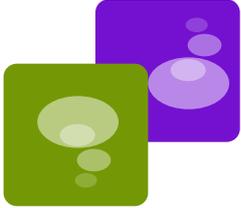
### ■ Objectifs de la journée

- Partager l'état des lieux des risques psychosociaux et les enjeux de la qualité de vie au travail du secteur social et médico-social.
- Présenter le soutien que peuvent apporter la CNPTP et les organismes assureurs aux adhérents dans la prévention des risques psychosociaux et la santé au travail.

### ■ Points clefs de l'intervention

- Le secteur traverse depuis plusieurs années des profondes mutations. Les associations doivent accompagner les salariés afin qu'ils puissent les intégrer dans leurs postures professionnelles.
  - ➔ Changements liés à l'évolution des besoins des usagers (nouvelles pathologies, vieillissement des usagers et des salariés eux-mêmes).
  - ➔ Logique managériale et matricielle des entreprises, impliquant un changement de posture des opérateurs et une remise en cause des cœurs de métiers.
  - ➔ Réformes qui s'orientent vers une diminution des moyens alloués au secteur pouvant remettre en cause la notion de service public qui prévaut depuis la création des institutions médico-sociales .
    - ➔ Les ARS notamment, prennent place dans l'environnement médico-social et sanitaire en se substituant aux partenaires historiques.
- Les **Journées de rencontre de la CNPTP** sont des occasions d'échanges incontournables pour aborder ces thématiques structurantes pour le secteur.

# Les interventions



## Les mutations et les risques psychosociaux spécifiques du secteur social et médico-social aujourd'hui

Gilbert Mignacca, du cabinet AFCOR

**Prévenir les risques et promouvoir la qualité de vie au travail** : pour une démarche concertée dans son institution.

### Dans un contexte de mutations profondes du secteur

- Le passage d'organisations traditionnelles à des logiques matricielles.
  - Des directions et encadrements techniques parfois en grande difficulté.
    - Réduction de l'autonomie et des marges de manœuvre des cadres de direction.
- Des aménagements de « confort » (remplacements, congés) érodés par les impératifs de performance.
  - Absentéisme parfois élevé.

### Les mutations des rôles des directeurs, des chefs de services, des éducateurs, avec des responsabilités accrues

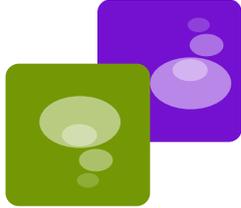
- Dislocation de l'identité de certains métiers.
  - Les métiers éducatifs se rapprochent des métiers de soins, alors que leur formation initiale ne les prépare pas à cela.

- Carence des mécanismes de coordination.
  - Dispersion des pratiques : coordination horizontale (culture orale) et coordination verticale (coordination formaliste), ce qui génère désaccords, pourrissement des conflits.
- Restructurations institutionnelles peu lisibles et peu accompagnées.
  - Incertitude et détresse.
  - Tension dans les relations hiérarchiques.

### Démarche en vue de l'amélioration de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques professionnels

- Des liens scientifiquement établis entre risque psychosocial et santé.
- Approche psychosociale de la vie au travail.
  - Il s'agit de rechercher les déterminants éventuels de la qualité de vie au travail, dans la situation de travail.

# Les interventions



## Présentation de la CNPTP, de ses outils et de ses modalités d'accompagnement

Un membre de la CNPTP, **Jean-Philippe Regat**, Actuaire - Conseil de la CNPTP, **Odile Bobrow**, Consultante, **Pierre-Adrien Coustillas**, Concepteur.

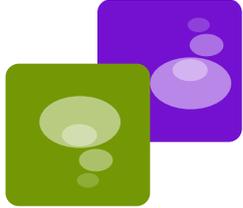
### ■ Présentation de la « Base consolidée des arrêts de travail » :

- Un outil gratuit au service des associations adhérentes à l'avenant n° 322 de la CCN 66, accessible via le site de la CNPTP : [www.cnptp-ccnt66.fr](http://www.cnptp-ccnt66.fr)
- Les données sur les arrêts de travail (maladie, accident du travail/ maladie professionnelle, maternité/paternité) peuvent être extraites automatiquement des logiciels de paie et sont intégrées dans la base via le site Internet. Toutes les données intégrées sont anonymisées (dépôt CNIL).
- Une fois les données intégrées par les associations, la base permet de calculer deux indicateurs de suivi statistique des arrêts :
  - le **taux d'arrêt de travail** et la **durée moyenne** des arrêts de travail.
- Une association peut ainsi calculer ces deux indicateurs pour l'ensemble de ses établissements ou pour une sélection d'établissements (par code NAF).
- L'association peut ensuite comparer ses résultats à ceux du secteur, à l'échelle nationale et régionale.

### ■ De l'analyse quantitative à la mise en place d'actions de prévention :

- Les associations qui souhaiteraient mettre en place des actions de prévention des risques professionnels au sein de leurs structures peuvent faire une demande de participation au financement de ces interventions auprès de la CNPTP, via le formulaire en ligne sur le site : [www.cnptp-ccnt66.fr](http://www.cnptp-ccnt66.fr). Les modalités de financement sont décrites dans le formulaire (Règlement d'attribution des aides de la CNPTP).

## Les interventions

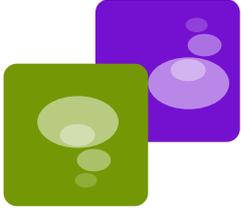


### Témoignage de l'Association Les Abeilles d'Arles, gestionnaire d'Etablissements et de services, sur les actions de Prévention du risque psychosocial entreprises au sein de ses dispositifs Institutionnels

**Pierre-Paul Antonetti**, Directeur, **Brigitte Llebo**, Membre du CHSCT

- Tous les Etablissements et services du secteur médico-social ont constaté ces dernières années une évolution de la nature des handicaps et des pathologies avec une symptomatologie davantage complexe des personnes pour lesquelles des prestations d'accueil, d'accompagnement, et de soin sont délivrées.
- La Mission Médico-éducative, traditionnellement engagée sur la thématique de conquête d'autonomie à visée d'intégration sociale s'est peu à peu orientée vers un accompagnement et une prise en charge de sujets porteurs de troubles psychopathologiques massifs et autres.
- Ce glissement, qui s'est opéré inévitablement a fait émerger l'éventail de spécificités saillantes, entre les conditions de travail et le degré de prestations dévolues aux personnes en situation de handicap accueillies dans nos Etablissements.
- Subséquemment, se sont alors profilés des enjeux majeurs autour des questions de bienveillance et de qualité de prise en charge, mais aussi de responsabilité accrue de l'employeur sur le plan des conditions de travail des professionnels.
- C'est à partir de sa gouvernance associative, et malgré un contexte contraint, que notre Organisme, l'Association les « Abeilles-Arles », a consenti à apporter des moyens de manœuvre pour opérationnaliser une démarche active et durable de Prévention du Risque Psychosocial.
- La convergence d'intérêts animée à partir du : « prendre soin de ceux qui prennent soin » lui a permis de déplacer la réflexion sur la capacité d'innovation déployée par tous les acteurs concernés afin d'aboutir à la mise en œuvre concrète, d'une dynamique d'amélioration de la **Qualité de Vie au Travail**.

## Les interventions

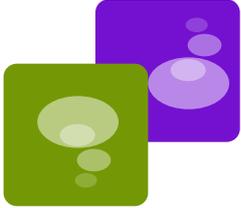


### **Du commerce éthiquable entre enjeux stratégiques et gestion humaine de la ressource dans le secteur médico-social**

**Patrick Charrier, PSYA Ouest**

- Les structures sanitaires et sociales connaissent aujourd’hui une succession de changements qui vont transformer durablement leur visage. Au-delà des pratiques, c’est bien évidemment le sens du travail autant que l’identité professionnelle des acteurs de ces structures qui vont être (re)questionnés. L’un des enjeux en matière de gouvernance va consister à allier accompagnement et gestion de ces changements et maintien d’une qualité de vie au travail dont nous savons aujourd’hui qu’elle est un levier stratégique de fidélisation des ressources humaines. Cet enjeu est à la fois politique et éthique. Politique dans le sens où la question de la qualité de vie au travail doit être inscrite dans des schémas directeurs de l’institution, adossée à ses valeurs et portée par son encadrement ; éthique parce qu’elle doit s’accorder avec les limites humaines des salariés à vivre, comprendre et subir le changement tout en préservant le sens profond de leur travail.
- C’est dans ce double impératif politique et éthique, que nous présenterons le projet que le cabinet PSYA mène en partenariat avec des associations du secteur afin d’inscrire la gestion des risques psychosociaux au cœur des institutions. Nous insisterons sur le discours porté aux encadrants que nous souhaitons responsabiliser sans culpabiliser. Nous rappellerons à quel point les managers sont des acteurs de choix en matière de gestion des risques psychosociaux, à quel point ils participent du réseau global d’aide et de santé dans les institutions. Nous reviendrons ensuite sur la démarche d’objectivation des risques psychosociaux qui a vocation à mettre en évidence pour l’instance politique, les leviers précis de pilotage de la qualité de vie au travail. Nous terminerons enfin en insistant sur les garde-fous éthiques qui doivent concentrer notre attention durant ces périodes de changement afin de continuer à faire de l’humain à la fois l’objectif et la matière première des institutions médico-sociales.

# Les interventions

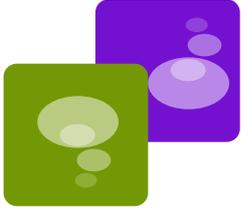


## Les différents types de démarches possibles

Gilbert Mignacca, du cabinet AFCOR

- Démarche interne d'évaluation et d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT)
  - Création d'un groupe pluridisciplinaire et paritaire en interne (ce que suppose un dialogue social favorable et un engagement de la direction).
  
- Étude d'impact en amont d'un projet et accompagnement au changement
  - Identifier les éléments liés à la nature des changements.
  - Concevoir les modalités d'accompagnement du changement.
  
- Démarche externe
  - Co-pilotage direction/CHSCT d'une démarche d'audit externe pour formuler le diagnostic et les axes de prévention.
  
- Une démarche et des actions sur-mesure
  - Il n'y a pas de démarche ni de mesure préventive standard.

# Les interventions



## Les mutations et les risques psychosociaux spécifiques du secteur social et médico-social aujourd'hui

Gilbert Mignacca, du cabinet AFCOR

**Prévenir les risques et promouvoir la qualité de vie au travail** : pour une démarche concertée dans son institution.

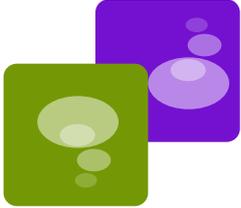
### Les 4 champs de symptômes

- L'état psychique et physique de l'individu.
- Les tensions dans les collectifs.
- Dégradation de la performance et de la qualité de la prise en charge des personnes, risque de maltraitance institutionnelle.
- Déséquilibre vie familiale, parentalité.

### Les 3 niveaux de préventions

- Primaire
  - Il s'agit d'intervenir en amont en supprimant le risque ou en limitant l'exposition.
- Secondaire :
  - Lorsque le risque à l'exposition ne peut être évité, on conçoit alors des parades pour atténuer l'impact sur la santé.
- Tertiaire :
  - C'est la détection, le soutien et le traitement des situations individuelles ou collectives de souffrances.

## Les interventions



### **Présentation de l'outil de l'analyse des RPS et méthode de construction du Document Unique de Prévention** **Gilbert Mignacca, du cabinet AFCOR**

- Présentation d'un exemple de démarche sur le document unique dans un secteur d'hébergement d'adultes handicapés :
  - la démarche et les acteurs,
  - les méthodes et les outils,
  - le document unique avec les fiches de synthèses des risques par métiers services ou fonction,
  - les plans d'actions de prévention.