

MARTINIQUE

PLAN REGIONAL SANTÉ TRAVAIL (PRST 4)

2022 → 2025



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Introduction

La crise sanitaire que nous avons traversée et qui perdure a remis la santé et les conditions de vie au travail, au cœur des préoccupations de notre société.

Dans les entreprises, les organisations de travail ont été mises à rude épreuve obligeant certaines à la fermeture temporaire voire même à la cessation d'activité. D'autres se sont adaptées et ont revu leur mode de fonctionnement en développant notamment le télétravail, ce qui a marqué un tournant durable et contribué à placer les conditions de travail au cœur du dialogue social et des relations quotidiennes au sein des collectifs de travail.

En Martinique, il y a eu en 2019 :

- 2 305 accidents dont 51 graves qui ont entraîné 1 décès, contre en 2018, 2350 accidents dont 37 graves qui ont entraîné 2 décès ;
- 296 accidents de trajet, contre 288 en 2018 ;
- 161 maladies professionnelles reconnues, contre 142 en 2018.

Cette tendance haussière de la sinistralité souligne combien la santé au travail reste un enjeu majeur pour notre société et nous appelle à renforcer encore notre mobilisation collective pour relever le défi d'une réduction durable de celle-ci.

Mécaniquement les chiffres de la sinistralité pour l'année 2020 du fait des confinements multiples induits par la pandémie du COVID-19 feront apparaître une forte baisse de la sinistralité qui ne reflètera pas la tendance prise depuis 2018.

Dans ce contexte, le PRST 4 qui couvrira la période 2022–2025 participera activement à l'amélioration de la santé globale et des conditions de travail des salariés de Martinique. Il s'articulera autour des différents axes de travail nationaux tout en tenant compte des spécificités et priorités régionales.

Il s'agit là d'une véritable feuille de route stratégique visant à coordonner les différents acteurs intervenant sur les risques professionnels. Le PRST 4 contribuera sur la base d'une concertation permanente avec les acteurs régionaux entre autres à impulser une culture de prévention, lutter contre les accidents du travail, les maladies professionnelles et les risques de désinsertion professionnelle.

Fort d'un réseau d'acteurs structurés sur le champ de la santé au travail, et sur la base des indicateurs de suivi du tableau de bord santé travail 2022, le PRST 4 a pour ambition d'apporter des réponses aux besoins en santé au travail des salariés. Je formule le souhait qu'il soit porteur d'une prise de conscience dans les entreprises afin que la santé au travail soit considérée comme un levier de performance économique et sociale, un vecteur de dialogue entre les partenaires et qu'il ait un réel impact sur la sinistralité en Martinique.

Dominique SAVON
Directrice de la DEETS

Sommaire

I/ Bilan du PRST 3	4
1/ Les acteurs :.....	4
2/ Bilan des actions :	5
II/ Contexte, sinistralité, enjeu et méthodologie	9
1/ Contexte socio-économique en Martinique	9
2/ La sinistralité.....	12
3/ L'enjeu autour du PRST 4.....	18
4/ Méthodologie	19
III/ Fiches actions	21
Glossaire.....	126

I/ Bilan du PRST 3

1/ Les acteurs :

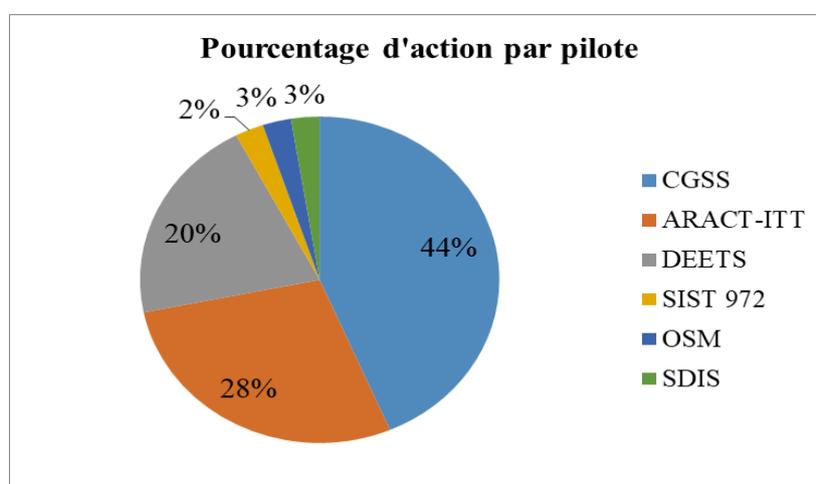
Les principaux pilotes d'action :

- Caisse générale de sécurité sociale (CGSS) ;
- Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail – Institut Territorial du Travail (ARACT ITT) ;
- Direction de l'Economie, de l'Emploi, du Travail, des Solidarités (DEETS) ;
- Service Interprofessionnel de Santé au Travail 972 (SIST 972) ;
- Observatoire de la santé de la Martinique (OSM) ;
- Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS).

De nombreux partenaires :

- Les organisations syndicales et patronales ;
- Les branches professionnelles ;
- La Chambre de Commerce et d'Industrie de Martinique (CCIM) ;
- Le Rectorat ;
- L'Agence Régionale de Santé (ARS) ;
- La Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA) ;
- Direction de l'Environnement de l'Aménagement et du Logement (DEAL)...

Pilote	Nombre d'actions
CGSS	17
ARACT-ITT	11
DEETS	8
SIST 972	1
OSM	1
SDIS	1
Total	39



La CGSS, l'ARACT et la DEETS sont les porteurs d'action les plus importants, chacun à travers leur domaine respectif. Les actions menées sont issues du Plan national Santé Travail (PST) tout en tenant compte des besoins du territoire en matière de prévention.

2/ Bilan des actions :

Type d'action :

Type d'action	Nombre d'actions	Part en pourcentage
Communication, information, sensibilisation	24	62
Travail en réseau	21	54
Formation	21	54
Appui et/ou suivi en méthodologie et évaluation (accompagnement)	19	49
Documentation	19	49
Accueil, écoute, orientation	18	46
Production, analyse ou valorisation d'outil	17	44
Etude des besoins - diagnostics	17	44
Actions liées à la réglementation	15	38
Soutien aux équipes	5	13
Education pour la santé	5	13
Prise en charge sociale	1	3
Prise en charge médicale	1	3

Nota : Une action faite par un pilote peut couvrir plusieurs types d'action.

Cette répartition des types d'action démontre que les moyens mis en œuvre par les pilotes sont multiples et parfois complémentaires, c'est le cas par exemple de la « communication, information, sensibilisation » et du « travail en réseau ».

Les neuf premiers types d'action font partie des principaux leviers d'une politique de prévention efficace.

Thème :

Thème	Nombre d'actions	Part en pourcentage
Evaluation et prévention des risques	21	54
Qualité de vie au travail	14	36
Risques spécifiques	8	21
Maintien dans l'emploi	7	18
Enseignement de la Santé Sécurité au Travail	2	5
Accidents du travail	2	5
Addictions	1	3

Nota : Une action faite par un pilote peut couvrir plusieurs thèmes.

Parmi les thèmes retenus sur les 39 actions, plus de 54% abordent l'évaluation des risques, suivis ensuite à plus de 36% par la qualité de vie au travail. Deux thématiques importantes ont aussi été traitées dans ce plan à savoir les risques spécifiques (chute en hauteur, amiante, risque chimique...) pour 21% du total des actions ainsi que le maintien en emploi pour 18%. Enfin la prise en compte dans l'enseignement de la santé et sécurité au travail, les accidents du travail ainsi que les addictions ont été abordés, mais de façon moins importante.

Risque :

Risque	Nombre d'actions	Part en pourcentage
Tous types de risques	8	21
Risques chimiques	7	18
Risques Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques (CMR)	6	15
Troubles Musculo Squelettiques (TMS)	6	15
Risques liés au BTP hors amiante	5	13
Risques psychosociaux (RPS)	3	8
Chute en hauteur	3	8
Risque routier	3	8
Amiante	2	5
Risque mécanique	2	5
Chute de plain-pied	2	5
Accueil des nouveaux embauchés	1	3
Bruit	1	3

Nota : Une action faite par un pilote peut couvrir plusieurs risques.

Il y a 8 actions qui ont concerné tous les types de risques, certains risques du fait de leur importance en termes d'occurrence et/ou de gravité ont bénéficié d'actions spécifiques. C'est le cas du risque chimique avec notamment les produits CMR, les TMS ainsi que les risques liés au BTP.

D'autres risques jugés préoccupants ont eux aussi bénéficié d'actions spécifiques : les RPS, les chutes en hauteur, le risque routier, l'amiante...

Type d'entreprise :

Type d'entreprise	Nombre d'actions	Part en pourcentage
Toutes tailles d'entreprises	29	74
Artisans et très petites entreprises TPE (<11 salariés)	8	21
Petites et moyennes entreprises PME (11-49 salariés)	4	10
Entreprises de 50 salariés et plus	1	3

Nota : Une action faite par un pilote peut couvrir plusieurs types d'entreprises.

Les actions menées dans le cadre du PRST 3 concernent toutes les entreprises pour 74 % d'entre-elles, 31 % des actions ont été destinées aux TPE et PME. Les entreprises ayant un effectif de 50 salariés et plus n'ont été touchées spécifiquement que par 3 % des actions menées.

Secteur d'activité :

Secteur d'activité	Nombre d'actions	Part en pourcentage
Tous les secteurs d'activités	30	77
BTP	3	8
Agriculture	3	8
Grande distribution	2	5
Secteur social	2	5
Transport routier de marchandises	2	5
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	1	3
Salon de coiffure	1	3
Boulangerie	1	3

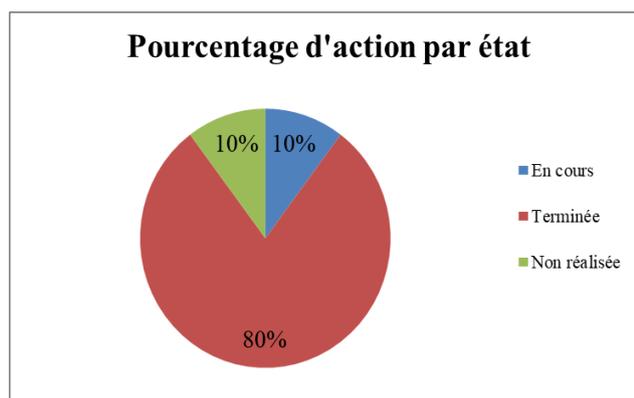
Nota : Une action faite par un pilote peut couvrir plusieurs secteurs d'activités.

Les actions menées au sein du PRST 3 ont concerné tous les secteurs d'activité pour 77% d'entre-elles. Une attention particulière a été accordée aux secteurs à risque en leur consacrant 23% des actions.

Résultats :

État des actions :

État des actions	Nombre d'actions
En cours	4
Terminée	31
Non réalisée	4



Sur les 39 actions initialement prévues, 31 ont été menées à terme, 4 n'ont pas été réalisées et 4 sont encore en cours de réalisation. Globalement 80% des actions ont été réalisées avec succès, il faudra capitaliser sur ces bons résultats et des enseignements devront être tirés des actions n'ayant pas abouties dans un cadre d'amélioration continue.

Aspect quantitatif :

Sur la période du PRST 3 allant de 2016 à 2020, la somme et la diversité des actions menées ont permis de réaliser :

115	Actions de sensibilisation
2605	Etudes et contrôles
13	Actions de formation
18	Outils déployés
42813	Personnes touchées

Nota : Le nombre de personnes touchées a été quantifié en fonction des données disponibles auprès des pilotes de chaque action. Il n'a pas été possible de récupérer des données précises pour chaque action (exemple : action de communication...) le nombre de personnes touchées est donc à considérer comme un minimum au regard de la diversité des actions menées.

Actions de sensibilisation	Réunion ayant pour but d'aborder une thématique de façon synthétique.
Etudes et contrôles	Action d'évaluation et d'analyse sur un sujet pour mettre en évidence une non-conformité ou de vérification du respect de la réglementation.
Actions de formation	Réunion technique ayant pour but de développer de façon approfondie un sujet tout en donnant des connaissances et des compétences.
Outils déployés	Les outils de communication peuvent être des supports de types flyer, livret, diaporama... sous format papier ou numérique.
Personnes touchées	Employeurs ou salariés touchés directement par les actions menées.

II/ Contexte, sinistralité, enjeu et méthodologie

1/ Contexte socio-économique en Martinique

Définition :

Population active : ensemble des personnes en âge de travailler (15-64 ans) qui sont disponibles sur le marché du travail qu'elles aient un emploi ou qu'elles soient au chômage, à l'exclusion de celles ne cherchant pas à travailler (personnes au foyer, rentiers).

Taux d'activité : Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

Taux d'emploi : Le taux d'emploi d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays ou d'une région, mais on se limite le plus souvent à la population en âge de travailler (généralement définie, en comparaison internationale, comme les personnes âgées de 15 à 64 ans), ou à une sous-catégorie de la population en âge de travailler (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

Taux de chômage : part de chômeurs dans la population active (actifs occupés et chômeurs).

Chômeur au sens du BIT : personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui n'a pas travaillé, qui est disponible pour travailler dans les deux semaines et qui a entrepris des démarches actives et de recherche d'emploi dans le mois précédent, ou a trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

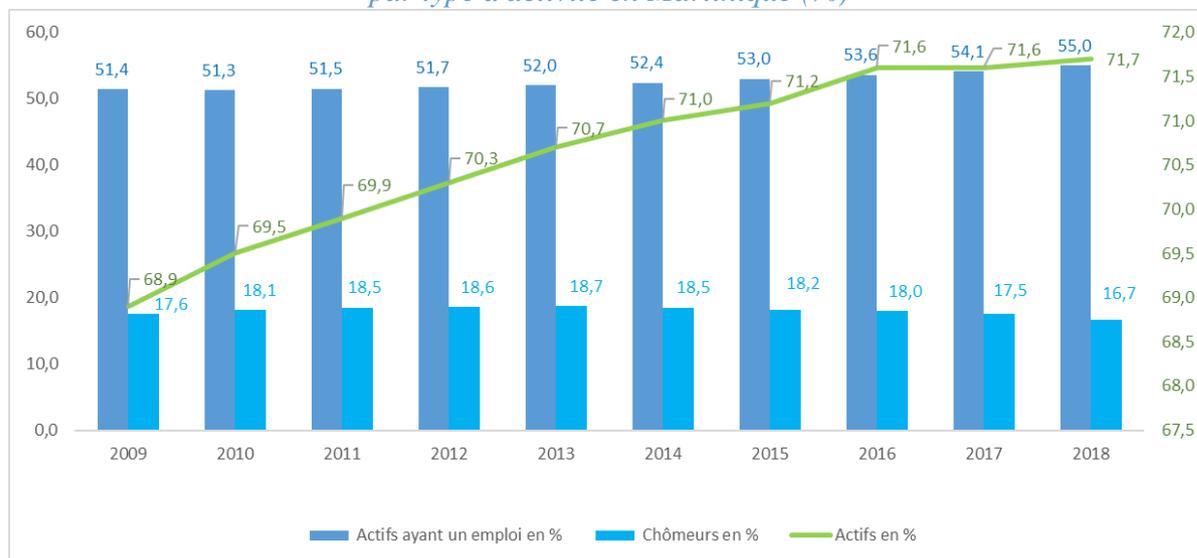
Salariés : l'Insee définit les salariés par toutes les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, par une autre institutionnelle résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente.

Non-salariés : les non-salariés sont les personnes qui travaillent, mais sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire.

1.1/ Population active

Au premier janvier 2018, la population active représentait 166 705 personnes à la Martinique, soit un taux d'activité des 15-64 ans de 71,7 %. Ce taux d'activité a progressé de 2,7 % au cours des dix dernières années (+ 3,6 % d'actifs en emploi, - 0,9 % de chômeurs).

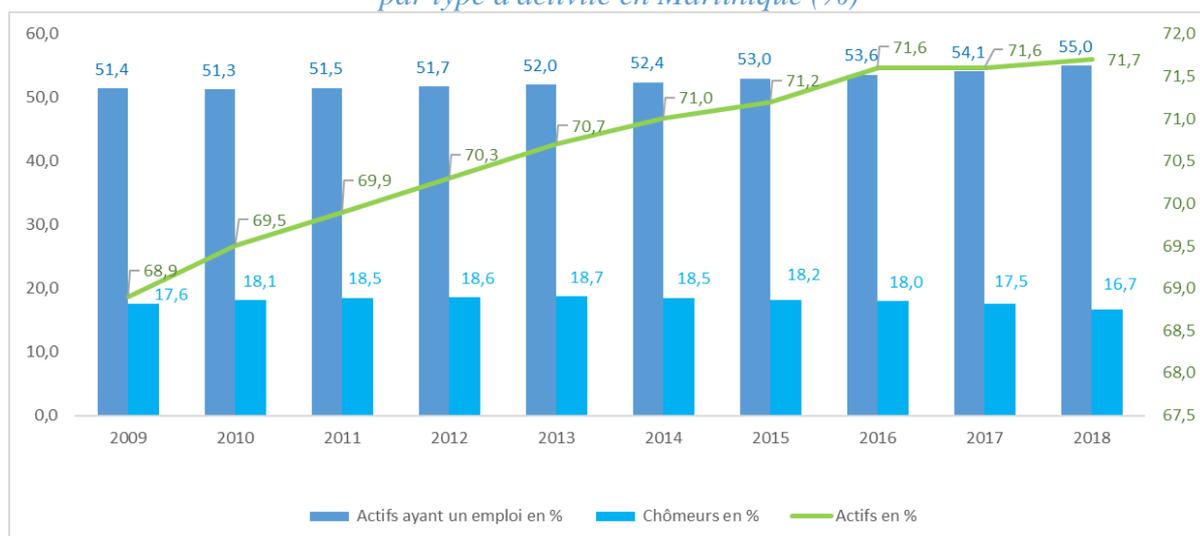
Figure 1. Evolution de la répartition en pourcentage de la population active de 15 à 64 ans par type d'activité en Martinique (%)



Source : Insee 2009-2018, exploitation OSM

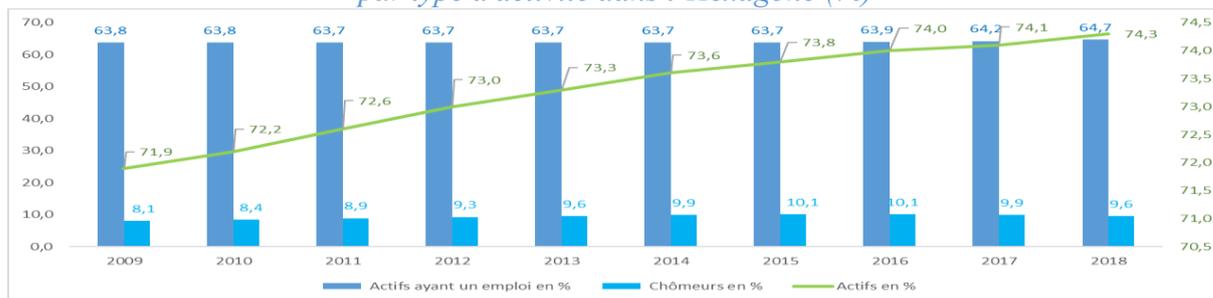
Au cours de la même période, le taux d'activité en France hexagonale a progressé de 2,4 %, principalement dû à la progression du chômage. Malgré ce fait, la population d'actifs en emploi reste près de 1,2 fois plus importante que celle de Martinique (64,7 % versus 55,0 % en 2018). A l'inverse, la population de chômeurs reste près de 2 fois moins importante que celle de Martinique (9,6 % versus 16,7 % en 2018).

Figure 2. Evolution de la répartition en pourcentage de la population active de 15 à 64 ans par type d'activité en Martinique (%)



Source : Insee 2009-2018, exploitation OSM

Figure 3. Evolution de la répartition en pourcentage de la population active de 15 à 64 ans par type d'activité dans l'Hexagone (%)

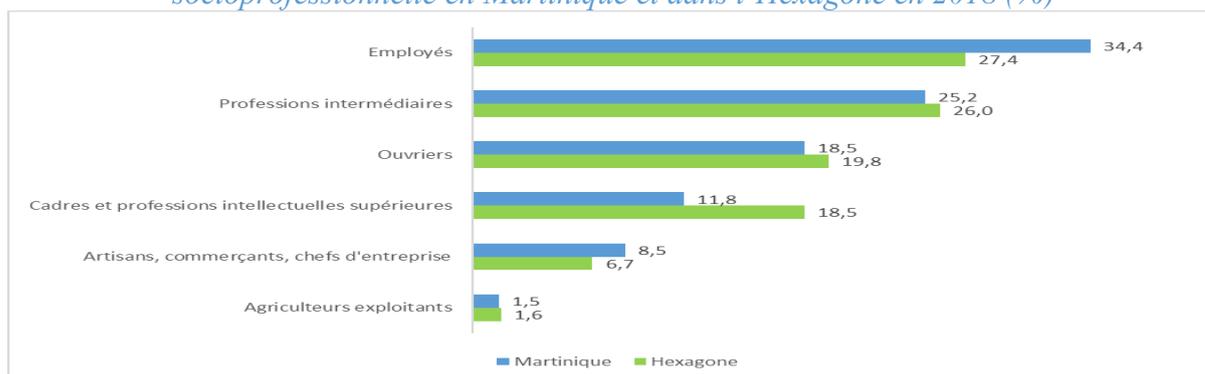


Source : Insee 2009-2018, exploitation OSM

1.2/ Répartition des emplois par catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité

En 2018, la Martinique compte près 34 % d'employés, proportion plus élevée que dans l'Hexagone (27,4 %). De même la proportion d'artisans, commerçants, chefs d'entreprise est plus élevée en Martinique que dans l'Hexagone (8,5 % versus 6,7 %). A l'inverse, les proportions de professions intermédiaires, cadres et professions intellectuelles supérieures sont plus élevées dans l'Hexagone. Les proportions d'ouvriers et d'agriculteurs exploitants sont proches.

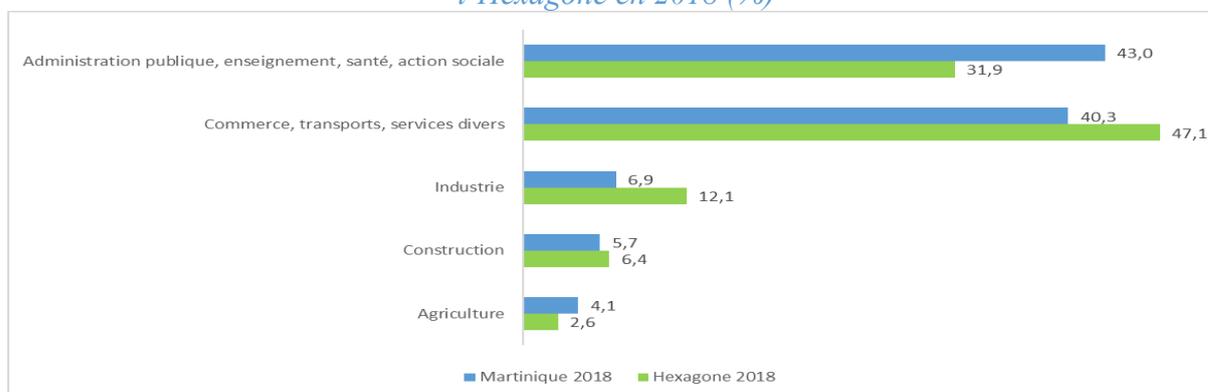
Figure 4. Répartition de la population active de 15 à 64 ans selon la catégorie socioprofessionnelle en Martinique et dans l'Hexagone en 2018 (%)



Source : Insee 2018, exploitation OSM

Le secteur tertiaire reste le secteur le plus porteur d'emplois concentrant ainsi plus de 4 emplois sur 5 (83,3 % versus 79,0 % dans l'Hexagone).

Figure 5. Répartition des emplois selon le secteur d'activité en Martinique et dans l'Hexagone en 2018 (%)



Source : Insee 2018, exploitation OSM

1.3/ Taux de chômage

En 2019, le taux de chômage au sens du BIT (Bureau International du Travail) passe à 15 % (*versus* 8 % dans l'Hexagone) contre 17 % en 2018. Selon l'Insee, ce recul s'explique par une augmentation du nombre d'emplois alors que la population active est stable en 2019. Il concerne essentiellement les chômeurs de moins d'un an. Le nombre de demandeurs d'emploi (catégorie A, B et C) baisse de 5 % par rapport à l'année précédente (> 2 % en 2018). Par ailleurs, l'Insee note une légère diminution du nombre de bénéficiaires de contrats aidés en 2019 (- 4 %), après une baisse marquée en 2018 (- 30 %).

Tableau 1. Taux de chômage par sexe et âge en 2019 en Martinique et en France hors Mayotte (%)

	Martinique	France hors Mayotte
Ensemble	14,9	8,4
Évolution 2018/2019	-2,3	-0,6
Femmes	12,9	8,4
Hommes	17,1	8,5
15-24 ans	48	19,6
25-49 ans	16,2	7,8
50 ans ou plus	8,2	6,3

Source : Insee, taux de chômage localisés, enquête emploi DOM – exploitation OSM

2/ La sinistralité

Définition :

Accident du travail : Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail chez toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

Accident du travail avec arrêt : est considéré comme accident de travail avec arrêt un accident nécessitant l'établissement par un médecin d'un certificat médical d'arrêt de travail au regard des lésions ou séquelles occasionnées par l'accident.

Accident du travail avec incapacité permanente (IPP) : est considéré comme arrêt de travail avec IPP, un accident occasionnant une diminution durable des capacités physiques ou mentales de travail en raison de cet accident.

2.1/ Les accidents du travail

Nota : Compte tenu du contexte sanitaire lié à l'épidémie de Covid-19, les chiffres de l'année 2020 sont présentés à titre indicatif et sont à prendre avec précaution.

En 2019, 2 305 accidents du travail (AT) sont dénombrés en Martinique ; une diminution de – 1,9 % par rapport à 2018. Notons qu'entre 2013 et 2014 une transition numérique a été mise en place. En 2014, 70 % des entreprises sont passées de la déclaration d'accidents de travail (DAT) papier à la DAT transmise à la Direction des Risques Professionnels (DRP) de la CGSS via internet.

Figure 6. Evolution des accidents de travail (AT) de 2013 à 2020



Source : CGSSM – DRP _ Résultats statistiques-2013-2020

Ces accidents ont entraîné 1 décès et 125 706 journées d'arrêt de travail en 2019.

Tableau 2. Les accidents du travail en Martinique – Principaux chiffres

Les principaux indicateurs	2016	2017	2018	2019	Evolution 2018-2019 (%)	2020	Evolution 2019-2020 (%)
Etablissements	13 340	13 401	13 256	13 565	2,3 %	13 714	-6,8 %
Salariés	89 048	90 466	86 312	89 511	3,7 %	88 981	-0,3 %
Accident du travail (AT) avec arrêt	2 506	2 347	2 350	2 305	-1,9 %	1 718	-25,6 %
Accident du travail >= 4 jours	1 637	1 629	1 717	1 695	-1,3 %	1 178	-30,6 %
AT avec IPP >= 10%	45	41	37	51	37,8 %	34	-33,3 %
AT avec IPP < 10%	36	31	41	24	-41,5 %	16	-33,3 %
Décès AT	1	4	2	1	-50,0 %	2	100,0 %
Nombre de jours d'arrêt	123 834	114 284	125 027	125 706	0,5 %	106 086	-15,6 %
Accidents de trajet avec arrêt	313	280	286	296	3,5 %	212	-28,4 %
Accident de trajet >= 4 jours	194	180	193	187	-3,1 %	131	-30,0 %
Accidents de trajet graves (avec IPP >= 10%)	6	3	9	11	22,2 %	4	-63,6 %
Accidents de trajet mortels	1	0	-	2	200,0 %	2	0,0 %
Maladies Professionnelles reconnues	144	172	143	161	12,6 %	155	-3,7 %
Maladies Professionnelles mortelles	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Coût moyen d'un AT avec arrêt	5 487 €	6 572 €	6 036 €	7 268 €	20,4 %	7 481 €	3,1 %
Durée moyenne (jours) de l'arrêt de travail	49	49	53	54	2,5 %	62	13,4 %
Montant frais Indemnités Journalières (IJ) (En millions €)	6,8 M€	6,7 M€	7,3 M€	7,4 M€	0,5 %	6,7 M€	-8,3 %
Montant total IP	4,3 M€	7,5 M€	5,6 M€	8,3 M€	48,7 %	5,2 M€	-37,1 %

Source : CGSS MARTINIQUE

Les hommes sont plus touchés que les femmes représentant plus de la moitié des accidents de travail avec arrêt (57,5 % versus 42,5 %). Ainsi, 1 328 AT avec arrêt ont été dénombrés en 2019 chez les hommes occasionnant 71 249 journées d'arrêt ; respectivement 981 AT avec arrêt et 54 489 journées d'arrêt chez les femmes. Concernant la mortalité, en 2019, elle concerne uniquement les hommes avec 1 décès enregistré.

En 2019, l'indice de fréquence (IF) des accidents du travail (nombre d'AT pour 1 000 salariés) est de 25,9 pour 1 000 contre 33,5 pour 1 000 dans l'Hexagone.

Concernant les accidents de travail graves (avec incapacité permanente partielle $\geq 10\%$), 51 accidents ont été dénombrés en Martinique (contre 37 en 2018 et 41 en 2017) ; soit une augmentation de près de 37,8 % depuis 2018.

Tableau 3. Répartition des AT par secteur professionnel en Martinique au cours de la période 2017-2020

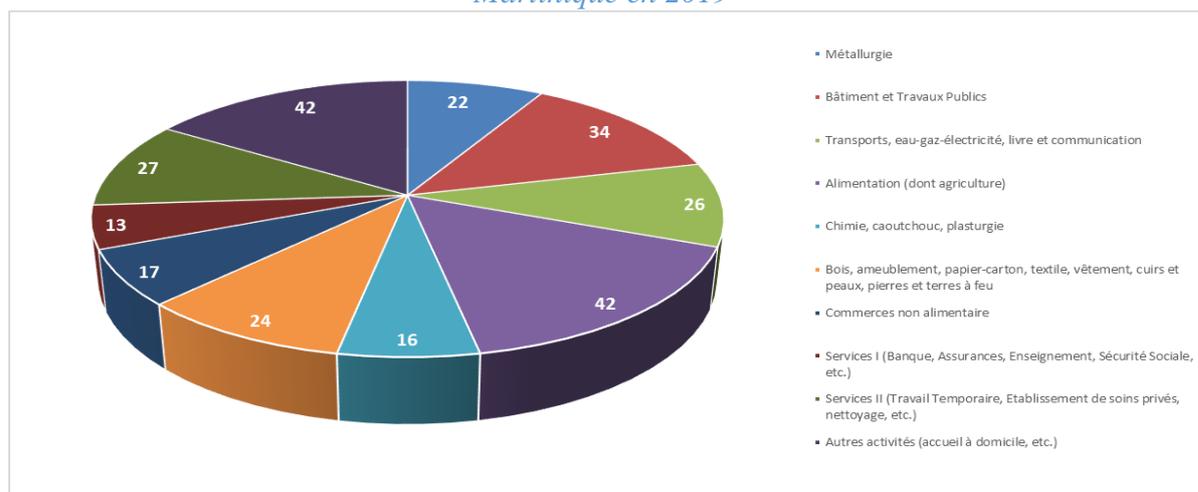
CTN	Libellé CTN	2017	2018	2019	2020
AA	Métallurgie	97	90	72	80
	Poids	4,1 %	3,8 %	3,1 %	4,7 %
BB	Bâtiment et Travaux Publics	249	261	293	193
	Poids	10,6 %	11,1 %	12,7 %	11,2%
CC	Transports, eau-gaz-électricité, livre et communication	374	322	304	249
	Poids	15,9 %	13,7 %	13,2 %	14,5%
DD	Alimentation (dont agriculture)	708	693	694	546
	Poids	30,2 %	29,5 %	30,1 %	31,8%
EE	Chimie, caoutchouc, plasturgie	19	16	13	15
	Poids	0,8 %	0,7 %	0,6 %	0,9%
FF	Bois, ameublement, papier-carton, textile, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu	54	37	27	25
	Poids	2,3 %	1,6 %	1,2 %	1,5%
GG	Commerces non alimentaires	167	193	178	123
	Poids	7,1 %	8,2 %	7,7 %	7,2%
HH	Services I (Banque, Assurances, Enseignement, Sécurité Sociale, etc.)	275	266	255	128
	Poids	11,7 %	11,3 %	11,0 %	7,5%
II	Services II (Travail temporaire, Établissement de soins privés, nettoyage, etc.)	384	448	460	343
	Poids	16,4 %	19,0 %	19,9 %	20,0%
ZZ	Autres activités (accueil à domicile, etc.)	20	26	13	16
	Poids	0,9 %	1,1 %	0,6 %	0,9%
Total Régional :		2347	2 352	2 309	1 718

Source : CGSS MARTINIQUE

En Martinique, les secteurs d'activité relevant de l'alimentation (dont l'agriculture), du transport et des services (dont le travail temporaire et l'action sociale) regroupent plus de la moitié des AT dénombrés en 2019 (63,1 ‰).

Rapporté au nombre de salariés, le secteur ayant l'indice de fréquence le plus élevé est le secteur de l'alimentation (42 ‰), suivi par le secteur du bâtiment-travaux publics (34 ‰) et le secteur des services (travail temporaire, Établissement de soins privés, nettoyage, etc.) (27 ‰).

Figure 7. Répartition des AT par secteur professionnel selon l'indice de fréquence en Martinique en 2019



Source : CGSS MARTINIQUE

2.2/ Les accidents de trajet

Définition :

Accident de trajet : « est considéré comme accident de trajet, [...] l'accident survenu à un travailleur, [...], pendant le trajet d'aller et de retour entre :

- La résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu de travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;
- Le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi ». (Extrait Article L411-2 du code de la sécurité sociale)

Au cours de la période 2017-2019, un peu moins de 300 accidents de trajets (AT) en moyenne ont eu lieu chaque année, occasionnant en moyenne 58 jours d'arrêt de travail.

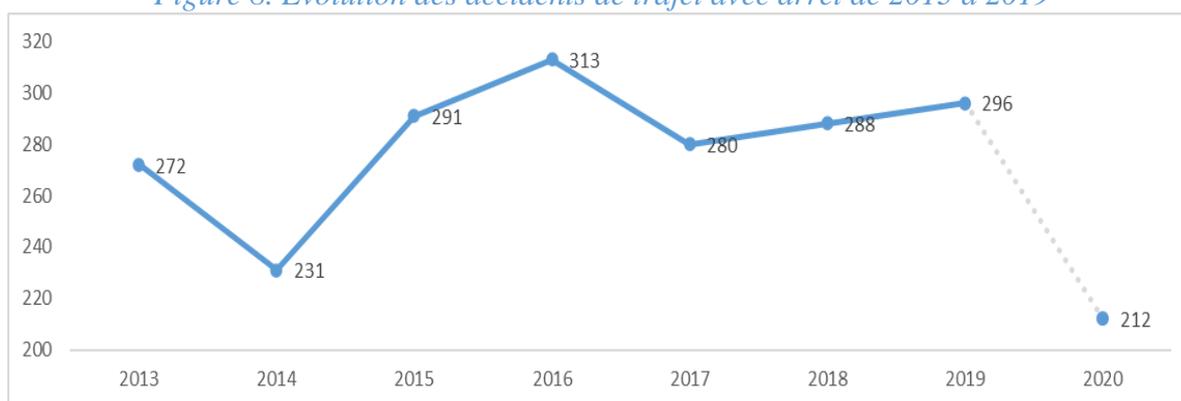
L'indice de fréquence des AT avec arrêt est stable avec près de trois AT avec arrêt pour 1 000 salariés.

Tableau 2. Les accidents de trajet en Martinique – Principaux chiffres

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Evolution 2018/2019
Etablissements	12 921	13 340	13 401	16 162	14 713	13 714	-9,0 %
Effectif	89 353	89 048	90 466	86 147	89 249	88 981	3,6 %
AT Trajet avec arrêt	291	313	280	288	296	212	2,8 %
Durée moyenne (jours) arrêt de travail	53	56	59	56	59	73	6,5 %
AT Trajet >= 4 jrs	194	194	180	195	187	131	4,1 %
AT Trajet avec IPP >= 10 %	14	6	3	9	11	4	22,2 %
AT Trajet avec IPP < 10 %	8	5	6	8	4	3	-50,0 %
Nbre Mortels AT Trajet	1	1	0	0	2	2	200,0 %
Nbre de jours arrêt IJ	15 411	17 602	16 619	16 072	17 586	15 574	9,4 %
Nbre de jours arrêt IP	881	1 012	311	1 604	1 543	1 156	-3,8 %
Montant total prestations (en million €)	0,8 M€	1,5 M€	0,9 M€	1 M€	1 M€	0,9 M€	5,5 %
Montant total IP (en million €)	1,3 M€	1,2 M€	0,2 M€	3,4 M€	1,2 M€	1,3 M€	-64,0 %

Source : CGSS MARTINIQUE

Figure 8. Evolution des accidents de trajet avec arrêt de 2013 à 2019



Source : CGSS MARTINIQUE

En 2019 en Martinique, les secteurs d'activité relevant des services et de l'alimentation restent les secteurs les plus concernés par les AT de trajet avec arrêt, regroupant près des deux tiers des AT de trajet avec arrêt. L'année 2014 correspond à la transition numérique de la déclaration des AT.

Tableau 3. Répartition des accidents de trajet avec arrêt par secteur professionnel en Martinique en 2019

	AT Trajet 2019	% AT Trajet 2019	Nbre Jours Arrêt Trajet	Indice de Fréquence
Métallurgie	8	2,7 %	624	2
Bâtiment et Travaux Publics	15	5,1 %	722	2
Transports, eau-gaz-électricité, livre et communication	40	13,5 %	2 593	3
Alimentation (dont agriculture)	68	23,0 %	4 099	4
Chimie, caoutchouc, plasturgie	0	0,0 %	0	0
Bois, ameublement, papier-carton, textile, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu	1	0,3 %	115	1
Commerces non alimentaires	33	11,1 %	1 318	3
Services I (Banque, Assurances, Enseignement, Sécurité Sociale, etc.)	64	21,6 %	2 509	3
Services II (Travail temporaire, Établissement de soins privés, nettoyage, etc.)	65	22,0 %	5 225	4
Autres activités (accueil à domicile, etc.)	2	0,7 %	381	6
Total régional :	296	100,0 %	17 586	3

Source : CGSS MARTINIQUE

Au moment de l'accident, près d'une victime sur deux (45,6 % des AT avec arrêt) pratiquait une activité de conduite ou était présente à bord d'un moyen de transport, d'un équipement de manutention, etc.

Les accidents de trajet sont proportionnels à l'âge avec un pic à 50-59 ans (24,7 % des AT trajet). Les hommes sont les plus concernés par les AT trajet (62,2 % versus 37,8 % pour les femmes en 2019).

2.3/ Les maladies professionnelles

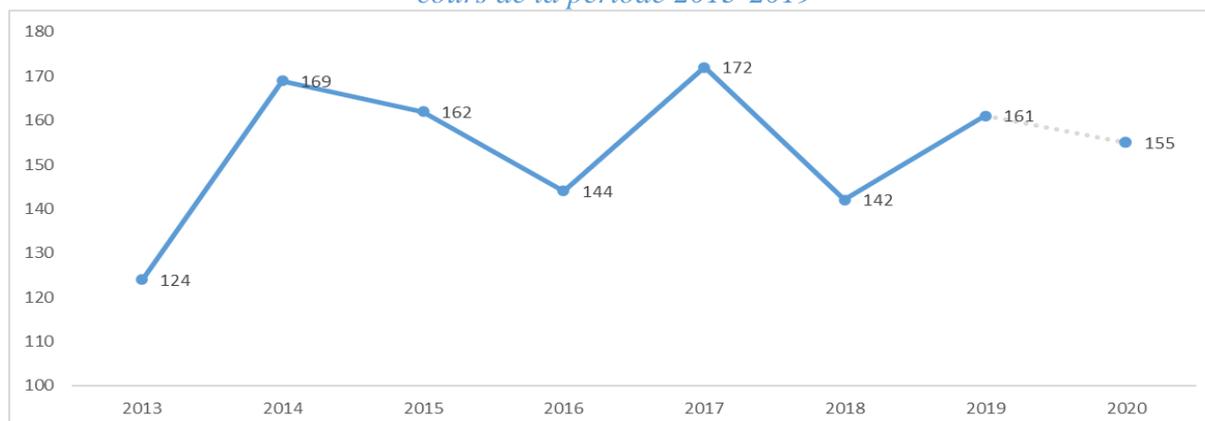
Définition :

La maladie professionnelle (MP) : une maladie est dite « professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle et qu'elle fait partie d'un tableau de reconnaissance de maladies professionnelles des organismes de sécurité sociale.

La maladie à caractère professionnel : définit toute maladie susceptible d'être d'origine professionnelle qui n'entre pas dans le cadre des tableaux de maladies professionnelles indemnisables.

L'augmentation progressive du nombre de maladies professionnelles reconnues constatée depuis 2004 se poursuit. Ainsi, le nombre de maladies professionnelles reconnues est passé de 124 en 2013 à 161 en 2019 (pic à 172 en 2017), représentant près de 150 maladies professionnelles reconnues par an au cours de la période 2013-2019. Rapporté au nombre de salariés, l'indice de fréquence des maladies professionnelles reconnues est passé de 19 ‰ en 2013 à 17,9 ‰ en 2019 avec un pic à 25 ‰.

Figure 9. Evolution du nombre de maladies professionnelles reconnues en Martinique au cours de la période 2013-2019



Source : CGSS MARTINIQUE

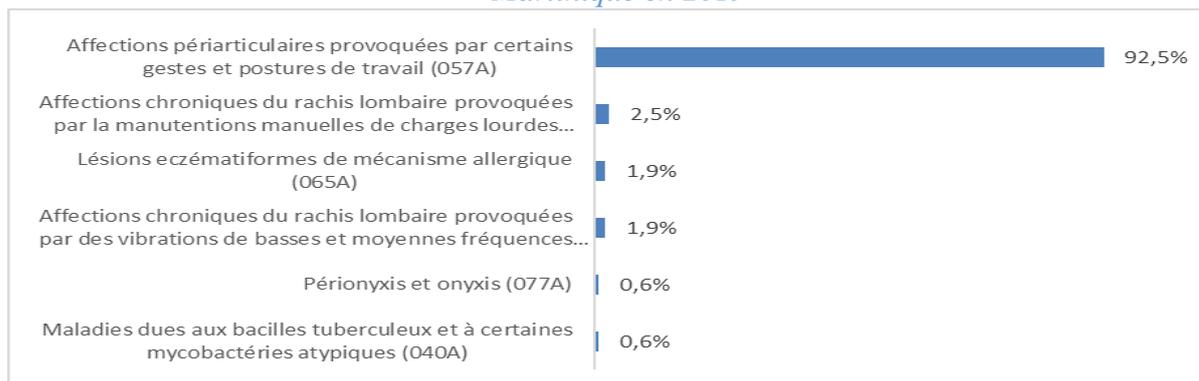
Tableau 4. Indices de Fréquence (IF) des MP reconnues par secteur en Martinique en 2019

CTN	Libellé CTN	Nombre de salariés	IF Régional
AA	Métallurgie	3 322	6,0
BB	Bâtiment et Travaux Publics	8 614	12,8
CC	Transports, eau-gaz-électricité, livre et communication	11 798	11,9
DD	Alimentation (dont agriculture)	16 506	30,9
EE	Chimie, caoutchouc, plasturgie	805	12,4
FF	Bois, ameublement, papier-carton, textile, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu	1 090	9,2
GG	Commerces non alimentaires	10 449	7,7
HH	Services I (Banque, Assurances, Enseignement, Sécurité Sociale, etc.)	19 146	12,0
II	Services II (Travail temporaire, Établissement de soins privés, nettoyage, etc.)	17 138	28,0
Régional		88 868	17,9

Source : CGSS MARTINIQUE

Rapporté au nombre de salariés, le secteur de l'alimentation (dont l'agriculture) est le secteur le plus concerné par les maladies professionnelles.

Figure 10. Répartition des maladies professionnelles (MP) reconnues par tableau en Martinique en 2019



Source : CGSS MARTINIQUE

Les troubles musculosquelettiques restent, en 2019, l'affection majoritaire à l'origine de la reconnaissance en maladie professionnelle, représentant près de neuf MP reconnues sur dix (93 %, 89 % en 2013).

3/ L'enjeu autour du PRST 4

Le PRST, un outil au service de la politique régionale de prévention des risques professionnels, de l'amélioration des conditions de travail et de la promotion de la santé au travail.

Définie par les administrations régionales de l'État, les partenaires sociaux et les organismes de sécurité sociale et de prévention, au sein du Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail (CRPST) la *politique régionale de santé au travail* identifie les priorités de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé au travail. Elle a pour objectif d'améliorer la prévention des risques professionnels et les conditions de travail dans les entreprises et, *in fine*, de contribuer à l'amélioration de l'état de santé des travailleurs.

Au service de ces priorités, le *plan régional de santé au travail (PRST)* est un outil de planification pluriannuelle d'actions partenariales et coordonnées en faveur de la prévention des risques professionnels. Il est élaboré et suivi au sein du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT)¹ et permet :

- De fixer les objectifs de la politique régionale de santé au travail ;
- De coordonner les acteurs de la prévention et d'articuler les actions conduites ;
- De développer et de porter un socle de culture de prévention commun aux administrations régionales de l'État, aux partenaires sociaux et aux préventeurs institutionnels, sur les priorités régionales ;
- De favoriser la conduite d'actions partenariales coordonnées et efficaces en direction des entreprises ;

¹ Le CROCT est une instance régionale composée des administrations de l'Etat (DEETS, DEAL, ARS), des partenaires sociaux, des organismes de prévention (CGSS, ARACT) et de divers experts en santé au travail (médecin du travail, représentants d'association).

- De rendre visibles, auprès des entreprises et des acteurs relais, les enjeux de prévention des risques professionnels et de santé au travail, les objectifs prioritaires de la politique régionale et les actions conduites ;
- De développer, notamment au travers du dialogue social, l'appropriation de la culture de prévention ;
- De valoriser les outils de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail et de promotion de la santé au travail développés par les porteurs d'actions auprès des acteurs de l'entreprise.

4/ Méthodologie

4.1/Démarche d'élaboration :

Le PRST 4 est une déclinaison du Plan Santé Travail (PST 4) mené au niveau national, il fixe en fonction de l'étude de la sinistralité, du bilan des actions de prévention précédentes et des volontés politiques les axes de travail, les objectifs associés et les actions qui en découlent.

L'objectif principal a été de définir les enjeux propres au territoire de la Martinique et de les concilier avec les priorités nationales imposées par le PST, ceci afin que pour mener les actions régionales la convergence des moyens et des acteurs soit au service des populations au travail les plus exposées, des secteurs les plus à risques et de la prévention des risques les plus présents sur le territoire.

Chaque action est conçue et portée par un acteur (CGSS, ARACT, SPSTI, DEETS...) de la prévention. Le PRST 4 a été validé au sein du CROCT, il n'est pas figé dans le marbre et peut très bien évoluer si nécessaire, pour plus d'efficacité.

4.2/ Moyens :

Pour le pilotage, le CROCT sera l'instance en charge de suivre l'avancée des actions, remonter les nouvelles problématiques, et formuler des propositions en lien avec la prévention des risques professionnels. Un point d'étape à mi-parcours et un bilan final seront réalisés.

Pour le suivi du PRST 4, chaque action dispose d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs propres qui permettent de mesurer l'atteinte des objectifs.

En parallèle, il a été établi un Tableau de Bord Santé Travail (TBST) qui présente sur une période définie l'évolution de la situation socio-économique et de la sinistralité ainsi que les principales actions menées contre les risques prioritaires du territoire. Celui-ci est mis à jour la dernière année du PRST en cours afin de faire le point sur l'évolution de la sinistralité, de plus, il sert d'outil d'aide à la décision pour la construction du PRST suivant.

4.3/ Structure du PRST :

Le PRST 4 repose sur les 4 axes suivants :

AXE STRATÉGIQUE 1 : Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

Le PRST 4 mobilisera l'ensemble des acteurs de la prévention afin de permettre l'appropriation la plus large possible d'une culture de prévention, que ce soit par le renforcement des démarches d'évaluation des risques professionnels, la promotion de la formation en santé au travail, une meilleure conception des équipements et lieux de travail ou encore la prévention des risques jugés prioritaires.

AXE STRATÉGIQUE 2 : Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernées

Cet axe vise à mieux coordonner et rendre plus accessibles les actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'usure professionnelle et de maintien en emploi.

Il vise ainsi à renforcer la prévention primaire collective des risques d'usure professionnelle, à repérer de manière précoce les salariés concernés par un risque de désinsertion professionnelle afin de déclencher le plus tôt possible une prise en charge coordonnée, et enfin à favoriser le maintien en emploi des personnes, en faisant mieux connaître les dispositifs existants et en les adaptant toujours plus aux réalités des situations vécues dans une logique de parcours.

AXE STRATÉGIQUE 3 Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain

Les travailleurs sont concernés par des risques ou des pathologies relevant de multiples facteurs issus de leur milieu professionnel comme de leurs pratiques quotidiennes ou de l'environnement dans lequel ils évoluent sur lesquels il convient d'agir de manière cohérente et coordonnée. Pour ce faire, il faudra :

- Elaborer une approche partagée de la santé intégrant, tout en respectant leurs spécificités, santé au travail, santé publique et santé-environnement ;
- Développer des stratégies d'anticipation et des outils de gestion des crises intégrant pleinement les enjeux de santé au travail ;
- Développer les activités de recherche permettant de mieux comprendre et mesurer les interactions entre les conditions de travail et la santé des travailleurs.

AXE STRATÉGIQUE 4 Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail

La consolidation du pilotage et de la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail est un enjeu majeur des prochaines années. Il vise ainsi à :

- Accompagner toutes les évolutions du dialogue social ;
- Renforcer par ailleurs la place des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) auprès des entreprises, mais aussi des autres acteurs et réseaux ayant un rôle d'accompagnement de proximité, avec des stratégies pour mieux les coordonner et diffuser les ressources en prévention ;
- Mieux structurer et partager les données de santé au travail, en lien avec les partenaires sociaux, notamment en accompagnant la numérisation des données individuelles de santé au travail dans les SPSTI, en favorisant le traitement de données collectives à des fins de prévention et en améliorant le recueil et l'exploitation des données d'activité des SPSTI à des fins de pilotage.

Pour chacun de ces axes plusieurs objectifs ont été définis et pour les atteindre de nombreuses actions seront réalisées par les partenaires (CGSS, ARACT, SPSTI...). Vous trouverez la liste de ces actions dans le tableau suivant.

FICHES ACTIONS

PLAN REGIONAL SANTE TRAVAIL 4

2022 – 2025

MARTINIQUE

Liste des actions

Thématiques d'actions	Pilotes	Page
AXE STRATÉGIQUE 1 : Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention		
OBJECTIF 1 : Favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention		
Action 1.1 : Renforcer les démarches d'évaluation et de prévention des risques professionnels et favoriser la diffusion et l'appropriation par les entreprises des outils d'aide existants	DEETS/ SPSTI	25
OBJECTIF 2 : Accorder une priorité aux principaux risques professionnels		
Action 2.1 A : Risque chimique : Prévenir l'exposition des salariés au risque amiante	DEETS	29
Action 2.1 B : État des lieux sur les conditions de travail et l'exposition aux risques chimiques – Secteur de la banane	ARACT	31
Action 2.1 C : Formation initiale et continue en sante sécurité au travail	CGSS	34
Action 2.2 A : Améliorer la prévention des chutes de hauteur et de plain-pied	DEETS	38
Action 2.2 B : Améliorer la conception et la réalisation des chantiers en sécurité par l'implication des maîtres d'ouvrage, notamment ceux des maisons individuelles	CGSS	40
Action 2.3 A : Mieux évaluer et prévenir les risques psychosociaux	CGSS	44
Action 2.3 B : Mieux évaluer et prévenir les RPS particulièrement au sein des EPIC et leurs sous-traitants	DEETS	48
Action 2.4 : Prévenir le risque routier professionnel (trajet et mission) dans le secteur des ambulances	DEETS	50
Action 2.5 A : Prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) dans les secteurs de l'agricole et de la boulangerie	DEETS	52
Action 2.5 B : Promotion de l'outil TMS PRO	CGSS	54
Action 2.6 : Prévenir l'inhalation de poussières et le risque machine dans les menuiseries	DEETS	57
Action 2.7 : Prévention des TMS, RPS, de l'usure professionnelle et promotion du management santé travail dans le milieu du médico-social.	ARS	59
Action 2.8 : Mieux connaître les situations de travail et secteurs accidentogènes pour renforcer la prévention	CGSS	64
OBJECTIF 3 : Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), en particulier sur le plan organisationnel		
Action 3.1 : Favoriser la Qualité de Vie et des Conditions de Travail sur le plan organisationnel	ARACT	67
Action 3.2 : Accompagner les transformations du travail et des organisations grâce aux démarches QVCT	ARACT	70
AXE STRATÉGIQUE 2 : Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernées		
OBJECTIF 4 : Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelles en accompagnant les salariés et les entreprises concernés pour faciliter le maintien en emploi		
Action 4.1 A : Renforcer la prévention primaire collective de l'usure professionnelle	PRITH/ SPSTI	74
Action 4.1 B : Anticiper les processus d'usure intervenant au cours des parcours professionnels, en particulier par le développement des compétences, notamment en milieu et en fin de carrière (projet INPACTH)	ARACT	78
Action 4.1 C : Prévenir le vieillissement et l'usure professionnelle, compte C2P	CGSS	81
Action 4.2 A : Mise en place de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle	SPSTI	84
Action 4.2 B : Accompagner les SPSTI dans la prévention de la désinsertion professionnelle	CGSS	88

AXE STRATÉGIQUE 3 : Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain		
OBJECTIF 5 : Encourager le développement d'une approche partagée de la santé (santé publique, santé au travail, santé-environnement)		
Action 5.2 A : Prévenir les risques multifactoriels et agir sur les déterminants de santé en milieu professionnel	Asso SAPHYR	92
Action 5.2 B : Prévention des conduites addictives en milieu professionnel, promotion charte ESPER	ARACT	95
Action 5.4 A : Faire converger les efforts de prévention de risques à la fois professionnels et environnementaux	CGSS	98
Action 5.4 B : Poursuivre le renforcement des démarches de prévention du risque Randon et pesticides sur les lieux de travail.	CGSS	101
Action 5.4 C : Poursuivre le renforcement des démarches de prévention du risque chimique sur les lieux de travail	CGSS	105
OBJECTIF 6 : Anticiper les crises pour mieux les gérer et limiter leurs effets dans la durée		
Action 6.1 : Améliorer les Relations Humaines au Travail (RHT) et la gestion des situations de crise	CGSS	108
Action 6.2 A : Accidents du travail graves et incitations financières	CGSS	111
Action 6.2 B : Accompagner la sortie de la crise sanitaire du COVID 19 et limiter ses effets sur les conditions de travail et la santé des salariés via l'action de l'inspection du travail	DEETS	114
AXE STRATÉGIQUE 4 : Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail		
OBJECTIF 8 : Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail		
Action 8.3 A : Renforcer le dialogue social relatif aux conditions de travail à travers le CSE	DEETS	117
Action 8.3 B : Renforcer le dialogue social relatif aux conditions de travail : action mines et carrières	DEETS	119
Action 8.3 C : L'observatoire du dialogue social et du travail au service de l'amélioration de la santé et des conditions de vie au travail	ARACT	121
Action 8.3 D : Dialogue social au service de la santé au travail : Accompagnement et formation des partenaires sociaux des CSE et des structures, y compris celles sans instance.	ARACT	124

AXE STRATÉGIQUE 1

Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

OBJECTIF 1 : Favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention**Action 1.1 : Renforcer les démarches d'évaluation et de prévention des risques professionnels et favoriser la diffusion et l'appropriation par les entreprises des outils d'aide existants****Durée de l'action :** 2023 à 2025**Action reconduite :** Oui Non **Structure porteuse de l'action :** Cellule pluridisciplinaire – Pôle Travail – DEETS / SPSTI**Type d'action :**

- Accueil, écoute, orientation
- Appui et/ou suivi en méthodologie et évaluation (accompagnement)
- Actions liées à la réglementation (contrôle en entreprise)
- Travail en réseau
- Communication, information, sensibilisation
- Production, analyse ou valorisation d'outil
- Éducation pour la santé
- Étude de besoins - recherche - diagnostic

Contexte :

La loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail confirme que l'évaluation des risques est la pierre angulaire de toute démarche de prévention des risques professionnels. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) constitue ainsi un préalable indispensable à la définition d'actions de prévention.

Le retour d'expérience et les constats partagés par les acteurs régionaux de la prévention et les partenaires sociaux, mettent en évidence que les principaux freins à la prévention des risques dans les entreprises sont le manque de connaissances sur les risques professionnels et la santé au travail en général, ainsi que le manque de moyens humains, financiers et matériels des entreprises, en particulier pour les petites et très petites entreprises, à dédier à ces questions.

Les actions d'accompagnement des entreprises et de développement d'outils de prévention portés par les acteurs régionaux de la prévention (organismes de prévention et de sécurité sociale, services de prévention et de santé au travail interentreprises) sont nombreuses et produisent des effets notables dans les entreprises qui en ont bénéficié et/ou qui les utilisent. Au-delà de l'objectif de systématiser l'évaluation des risques dans toutes les entreprises, il s'agit de permettre que cette évaluation soit réellement pertinente et de qualité.

Ces ressources sont néanmoins encore trop peu mobilisées par les entreprises. L'enjeu actuel se situe donc dans une plus large diffusion des ressources disponibles en s'assurant de leur adéquation aux besoins des entreprises et en particulier des petites et très petites entreprises. L'implication des acteurs relais et des acteurs de proximité des entreprises pour réussir cet objectif est essentielle.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Systématiser l'évaluation des risques dans les TPE/PME ;
- Favoriser la diffusion et l'appropriation par les entreprises des outils d'aide à la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Objectifs opérationnels :

- Simplifier et rendre accessible les outils de l'évaluation des risques professionnels pour l'employeur dans les TPE/PME ;
- Diffuser les outils d'évaluation des risques professionnels en fonction de l'usage et de l'activité de l'entreprise.

Description de l'action :

DEETS et CGSS :

- Inventaire des outils existants pour évaluer les risques professionnels de façon générale ou spécifique et transmission au SPSTI pour diffusion à leurs adhérents.
- Diffusion sur les sites internet de la DEETS et de la CGSS.

AISTM :

- Mettre en place une réunion d'information collective soit par secteurs d'activités ou soit par zones géographiques, en présentiel et/ou en distanciel.

Cette réunion aura pour but d'expliquer ce qu'est le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), de montrer l'importance à l'employeur de son engagement quant à la réalisation de celui-ci, et expliquer notre mission exacte (en support).

- Un guide d'évaluation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels sera remis à chaque participant.

- Aide et accompagnement méthodologique

Préparation de la démarche avec la mise en place d'un planning :

1er entretien individuel une semaine après la réunion d'information (jour 1) : connaître les avancées de l'employeur, ce qu'il a fait. Refaire le point avec lui, et lui donner une directive si besoin ;

2ème entretien (jour 1+8jrs) ;

3ème entretien en fonction de l'avancée des travaux.

SIST 972 :

- Mise en place d'Informations Collectives permettant d'accompagner les TPE/PME dans l'élaboration de leur DUERP. Ces réunions seront organisées par secteurs d'activité et proposées aux adhérents concernés. Elles auront pour objectif de :
 - Présenter le DUERP,
 - Expliquer pourquoi il est nécessaire d'évaluer les risques professionnels,
 - Exposer la démarche à mettre en place.

- Diffusion du support d'élaboration du DUERP (présentation du DUERP, pourquoi évaluer les risques professionnels ?, démarche, notice, listing des risques existants, tableau pré-rempli) :
 - Par courriel : à la suite de visites d'entreprises (fiche d'entreprise, étude de poste, sensibilisations, etc.) et de tout autre échange avec l'employeur.
 - Sur le site internet du SIST (en cours d'élaboration).

Partenaires de l'action :

- CGSS ;
- SPSTI.

Thématiques santé au travail :

- Evaluation et prévention des risques professionnels (action visant indifféremment tous les risques).

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Préventeurs ;
- Branches professionnelles ;
- Partenaires sociaux ;
- Travailleurs indépendants ;
- Salariés.

Entreprises visées par l'action :

- Artisans et TPE (jusqu'à 10 salariés) ;
- PME (>10 à 49 salariés).

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Direction ;
- Encadrement intermédiaire ;
- Représentants du personnel ;
- Salariés.

Secteurs d'activité : Tous types de secteurs.

Outils et supports utilisés :

- Guide méthodologique ;
- Document d'information/sensibilisation ;
- Site internet ;
- Bases de données des SPSTI.

Outils et supports créés :

- Fichier explicatif et intégrant une méthode de calcul d'évaluation des risques professionnels (en format Excel) (SIST 972).

Communication et valorisation de l'action :

- Rapport annuel d'activité des SPSTI.

Facteurs favorisants :

- Une meilleure traçabilité du suivi ;
- Une démarche plus cohérente pour le salarié ;
- Qualité des supports utilisés ;
- Réalisation préalable des fiches d'entreprises ;
- Communication sur le DUERP pour chaque nouvelle adhésion.

Facteurs limitants :

- Dégager une pratique de restitution auprès des TPE-PME en vue de favoriser la construction d'un plan d'actions de prévention des risques professionnels ayant pour socle un DUERP initial ou sa mise à jour, enfin, évaluer la faisabilité de construction d'une base de données anonyme de recensement des risques professionnels à partir des informations issues des Fiches d'entreprises (FE) ;
- Moyens humains limités et indisponibilité des employeurs ;
- Manque de connaissance des adhérents sur le DUERP.

Perspectives :

La loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail confirme que l'évaluation des risques est la pierre angulaire de toute démarche de prévention des risques professionnels. Le DUERP constitue ainsi un préalable indispensable à la définition d'actions de prévention.

Dans une optique de traçabilité collective des expositions professionnelles, la loi prévoit également la conservation des versions successives des DUERP sur un portail numérique.

[Retour à la liste des actions](#)

OBJECTIF 2 : Accorder une priorité aux principaux risques professionnels**Action 2.1 A : Risque chimique : Prévenir l'exposition des salariés au risque amiante**

Durée de l'action : 2022 à 2025

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Inspection du travail – Pôle Travail - DEETS Martinique

Contexte :

- Les produits chimiques sont présents dans divers lieux de travail et présentent de nombreux dangers pour les personnes. L'exposition à l'amiante constitue un risque potentiel en faisant encore, un enjeu majeur de priorité nationale déclinée au niveau local.
- La sous-estimation de la problématique amiante par les donneurs d'ordre et les employeurs des entreprises du BTP laisse préjuger d'une exposition des salariés, des personnels qui pourraient occuper les locaux entretenus et plus largement du risque environnemental. Toutefois les principaux donneurs d'ordre du territoire ont à ce jour une connaissance précise de leur parc immobilier quant au risque amiante ;
- L'absence de centre de traitement pose le problème du traitement des déchets amiantés et du coût élevé induit ;
- Les entreprises pouvant réaliser des travaux susceptibles de libérer des fibres d'amiante dit travaux de sous-section 4 méconnaissent leurs obligations de mettre en place un mode opératoire avant d'intervenir et de le transmettre aux services de l'inspection du travail et de la CGSS.
- Le défaut d'EPI, les contraintes liées à leur mise en place et à leur port font que l'UC de Martinique s'est tournée principalement vers le contrôle des Plans de Retrait Amiante (PRA) et les tests de fumée.

Objectifs de l'action :**Objectifs généraux :**

- Réduire l'exposition des travailleurs à l'amiante ;
- Contrôler le respect des obligations réglementaires liées à une opération de désamiantage et travaux susceptibles de libérer des fibres d'amiante.

Objectifs opérationnels :

- Il s'agit de mobiliser l'ensemble du système d'inspection du travail (pôle T, RRP A et unité de contrôle) et agir auprès des principaux acteurs (donneurs d'ordre, entreprises, organismes de formation...).

Description de l'action :

- Priorité donnée à l'analyse systématique des plans de retrait et aux tests de fumée ;
- Un groupe de travail a concouru à la mise en place d'une fiche action d'optimisation de la gestion du risque amiante remplissant trois objectifs : accroître l'effectivité du droit en matière d'amiante, assurer la montée en compétence des agents du SIT et sensibiliser les acteurs externes.

Risques professionnels : Risques Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques (CMR).

Bénéficiaires : Entreprises.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action : Salariés en CDI, CDD.

Secteurs d'activité : Construction et génie civil.

Outils et supports utilisés :

- Outil d'analyse des plans de retrait et des modes opératoires.

Outils et supports créés :

- Fiche action d'optimisation de la gestion du risque amiante.

Communication et valorisation de l'action :

- Réunion avec les donneurs d'ordre et les entreprises de désamiantage pour faire le point sur les manquements constatés, leurs obligations respectives et les attentes du service de l'inspection du travail ;
- Envoi de courriers aux entreprises réalisant des travaux de sous-section 4 pour leur rappeler leurs obligations.

Facteurs favorisants :

- Textes réglementaires précisant le cadre d'intervention.

Facteurs limitants :

- Conciliation avec les autres sujets prioritaires du plan régional d'action.

Perspectives :

- Action généralisée à l'ensemble du territoire incluant les travaux chez les particuliers.

[Retour à la liste des actions](#)

**Action 2.1 B : État des lieux sur les conditions de travail et l'exposition aux risques chimiques –
Secteur de la banane**

Durée de l'action : 2022 à 2024

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Aract-Itt Martinique

Type d'action :

- Appui et/ou suivi en méthodologie et évaluation (accompagnement) ;
- Communication, information, sensibilisation ;
- Production, analyse ou valorisation d'outil ;
- Etude de besoins - recherche – diagnostic.

Contexte :

La culture de la banane, avec celle de la canne à sucre, constitue l'une des filières principales du secteur agricole et occupe environ 20% de la Surface Agricole Utile – SAU, en Martinique. En 2021, la filière de la banane est constituée en Martinique de 335 exploitations agricoles et représente près de 7 000 emplois directs et indirects.

Cette filière sera confrontée, dans les années futures, à environ 400 départs, principalement dus à une pyramide des âges vieillissante, mais aussi à des difficultés de recrutement du fait, notamment, de l'image d'un métier pénible, en extérieur, avec des conditions de travail encore exigeantes sur certains postes malgré les améliorations déjà apportées.

Dans le cadre du plan Chlordécone 4 qui énonce la prise en charge des conséquences du travail sur la santé des ouvriers agricoles, par l'information, la prévention, le suivi de la santé des salarié·e·s et la réparation, la CGTM a sollicité l'Aract-Itt afin d'intervenir auprès des différentes structures en charge de ces questions (DEETS, CGSS, SPSTL...) afin d'en faciliter la coordination et d'assurer ainsi une meilleure promotion de l'amélioration des conditions de travail au sein des exploitations bananières au profit des salarié.e.s et de l'efficacité des organisations .

Présentée aux partenaires sociaux, et en CROCT, cette demande a été reçue favorablement.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Faire une cartographie de la situation de la filière banane en matière de conditions de travail et prévention du risque chimique afin de mettre en exergue les points forts et les points d'amélioration qui feront l'objet de préconisations dans une dynamique d'amélioration continue.

Objectifs opérationnels :

- Identifier les besoins de la filière en information (supports de sensibilisation...), formation (santé et sécurité au travail...) et/ou outillage (méthodologie d'analyse des risques, des situations de travail...) ainsi que les acteurs relais les plus adaptés et pertinents pour répondre à leurs besoins ;
- Identifier les contraintes de travail et modalités d'exposition aux produits chimiques et phytosanitaires utilisés et ainsi d'identifier des solutions adaptées à ces problématiques ;

Description de l'action :

- Mise en place d'un Copil composé de représentants d'organisations syndicales, d'organisations patronales, d'organisations de producteurs et d'acteurs institutionnels (DAAF, DEETS, SPSTI, DRP-CGSS) ;
- Diffusion d'un questionnaire « Conditions de travail et Risque Chimique » à l'ensemble des exploitations bananières ;
- Identification concertée d'actions d'amélioration et/ou de prévention, pour 3 problématiques retenues, dans le cadre d'une approche globale des conditions de travail selon les 3 dimensions du travail (Techniques, Organisationnelles et Humaines), les 9 principes généraux de prévention, les 3 niveaux de prévention ;
- Recueil de bonnes pratiques pour l'amélioration de la santé au travail des ouvriers agricoles.

Partenaires de l'action :

- Organisations syndicales ;
- Organisations professionnelles ;
- Groupements sectoriels (BANAMART) ;
- DRP-CGSS ;
- SPSTI ;
- DEETS ;
- Entreprises.

Risques professionnels :

- Risques chimiques ;
- Risques Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques (CMR).

Deux circonstances d'exposition des risques chimiques :

- Les produits sont utilisés de façon délibérée, sous leurs états liquide, solide ou gazeux, pour leurs propriétés (diluant, dégraissant...) ou comme intermédiaires avec d'autres produits pour fabriquer un matériau ou une autre substance, et ce dans des conditions particulières de mise en œuvre (application au chiffon ou au rouleau, par trempage, par pulvérisation, à haute température, sous pression...) : cette utilisation peut donner lieu à des expositions.
- Un procédé ou une activité donne lieu à des émissions de produits chimiques (poussières, vapeurs, gaz, fumées, brouillards...) : il y a alors pollution du poste de travail ou de son environnement, d'où une exposition possible de l'opérateur ou des salariés de l'entreprise. Tous les secteurs d'activité sont concernés par ce type d'exposition.

Qu'ils soient solides, liquides ou gazeux, les produits chimiques empruntent trois voies principales pour pénétrer dans l'organisme : voies respiratoires, cutanées ou digestives.

- L'inhalation est le mode d'exposition professionnelle le plus fréquent ;
- La voie cutanée : les effets sont alors soit locaux (irritation, brûlure, nécrose...) soit généraux ;
- Le mode d'exposition par ingestion est également très important pour certains produits (poudres, métaux) en milieu professionnel soit du fait de l'ingestion par déglutition de substances préalablement inhalées (en avalant sa salive), soit du fait de problèmes d'hygiène (mains sales).

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Branches professionnelles.

Entreprises visées par l'action : PME (>10 à 49 salariés).

Populations des bénéficiaires visés par l'action : Toutes populations.

Secteurs d'activité : Agriculture, sylviculture et pêche.

Outils et supports utilisés : Outils du réseau Anact-Aract.

Outils et supports créés : En cours d'élaboration.

Communication et valorisation de l'action :

- Publication dans des revues généralistes et/ou spécialisées ;
- Conférence de Presse ;
- Communication via le Site internet et page LinkedIn.

Facteurs favorisants :

- Mobilisation des partenaires et acteurs locaux ;
- Le paritarisme de projet/vision partagée/projet stratégique ;
- La mobilisation des managers et l'implication des collaborateurs·trices ;
- L'expérimentation et le retour d'expérience permettent de tirer les enseignements et d'ajuster.

Facteurs limitants :

- Absence de dialogue professionnel/social ;
- Insuffisance d'engagement des directions.

Perspectives :

- Généralisation de l'action auprès d'entreprises du même secteur ;
- Viser d'autres cibles, secteurs d'activités ;
- Proposer des retours d'expérience 1 à 2 ans après.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 2.1 C : Formation initiale et continue en sante sécurité au travail

Durée de l'action : 2022 à 2025

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Direction des risques professionnels de la CGSS Martinique

Type d'action :

- Appui et/ou suivi en méthodologie et évaluation (accompagnement) ;
- Travail en réseau ;
- Communication, information, sensibilisation ;
- Formation ;
Production, analyse ou valorisation d'outil ;
- Etude de besoins - recherche – diagnostic.

Contexte :

Avec l'appui de l'INRS, le DRP de la CGSS propose une large gamme d'activités de formation :

- Formation directe des acteurs de la prévention,
- Mise en œuvre de dispositifs de formation initiale,
- Conception de supports de formation continue permettant une forte démultiplication, avec par exemple la formation à distance.

Ses activités de formation, notamment les dispositifs démultipliés, ont permis la formation d'un nombre considérable de salariés et d'acteurs de prévention (notamment à travers les dispositifs SST, Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP), risques psychosociaux, etc.)

➤ Demandes d'entreprises, des institutions

Le DRP de la CGSS propose un important catalogue de formations destinées aux préventeurs en entreprise, aux membres du CSE, aux responsables des ressources humaines, aux managers et aux organismes de formation.

Différentes modalités de formation coexistent : des stages en face à face, des formations à distance et des formations réalisées par des organismes habilités et conventionnés.

➤ Politiques publiques (Nationale, Régionale, Locale...)

Le DRP de la CGSS Martinique anime des partenariats régionaux pour développer des compétences en santé et sécurité au travail dans les différents cursus de la formation initiale. Les publics cibles sont les élèves des lycées professionnels et technologiques et les apprentis des Centres de Formation d'Apprentis (CFA).

Aujourd'hui, la plupart des 600 référentiels de diplômes de l'enseignement professionnel et technologique (CAP, brevet professionnel, baccalauréat professionnel, BTS) ont intégré des compétences en santé et sécurité au travail, ce qui concerne un flux annuel de 350 000 apprenants.

Pour accompagner la mise en œuvre de ces enseignements, le DRP de la CGSS assure l'animation régionale d'un dispositif global visant :

- La formation des formateurs d'enseignants (compétences de base en prévention, sauvetage secourisme du travail, prévention des risques liés à l'activité physique) et la gestion de la démultiplication de la formation jusqu'à l'élève (via l'outil OGELI),
- La participation au développement de projets pédagogiques favorisant le transfert des enseignements théoriques en santé et sécurité au travail à des situations de travail réel (par exemple le dispositif Tutoprev),
- La réalisation et la diffusion d'outils pédagogiques par niveau de qualification et par champ professionnel
- L'accompagnement des académies, des différents partenaires régionaux, des formateurs de CFA, des tuteurs et des maîtres d'apprentissage,

Ce sont également les étudiants des écoles d'ingénieurs, de management et ceux préparant un diplôme à visée professionnelle en Université. Les actions du DRP de la CGSS visent également les enseignants et chercheurs des universités et des grandes écoles qui préparent des étudiants à des diplômes non spécialisés en santé et sécurité au travail.

L'objectif poursuivi est le transfert de connaissances et de méthodes de prévention vers ces futurs managers, transfert qui s'appuie sur un référentiel de compétences généralistes (bases essentielles en santé et sécurité au travail ou BES&ST).

Ce référentiel comporte 3 compétences de base :

- Repérer dans l'entreprise les enjeux humains, sociaux, économiques et juridiques de la santé et sécurité au travail,
- Intégrer la prévention des risques professionnels dans la gestion de ses activités et la conduite de ses projets,
- Contribuer au management de la santé et sécurité au travail dans l'entreprise.

Sa mise en œuvre se traduit par des enseignements généralistes en santé et sécurité au travail, complétés éventuellement par des modules plus spécialisés (conception des équipements et des lieux de travail, management de la santé et de la sécurité au travail...). Pour être efficace, cette démarche pédagogique associe des pratiques diversifiées (cours, Travaux Dirigés (TD), Travaux Pratiques (TP), stages en entreprise, projets), et mobilise de ce fait des acteurs internes, mais aussi externes à l'établissement d'enseignement supérieur concerné.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Favoriser la culture de prévention, dans les cursus initiaux et continus.

Objectifs opérationnels :

- Développer l'enseignement de la santé-sécurité au travail dans la formation initiale ;
- Diminuer les risques professionnels chez les nouveaux embauchés par la formation initiale et continue ;
- Renforcer et étendre les dispositifs de formation continue ;
- Contribuer à la mise en place du passeport de prévention.

Description de l'action :

- Organisation d'une formation à destination :
 1. Des partenaires sociaux...
 2. Des personnes ressources extérieures
 3. Des cibles d'entreprise (Chef d'entreprise, DRH, IPRP...)
 4. Des enseignants, élèves, apprentis
- Information grand public (presse, manifestations...)
- Mise en place d'un tableau de bord de suivi des formations initiales et continues
- Promouvoir le développement du référentiel BES&ST dans les cycles d'apprentissage de l'enseignement supérieur (particulièrement dans les écoles de management)
- Promouvoir l'outil Tutoprev dans les filières d'enseignement technique (réparation automobile, maintenance, BTP, restauration, Aide et soin à la personne...)

Partenaires de l'action :

- Académie Martinique ;
- Organismes de formation ;
- Partenaires Sociaux ;
- Ecoles de management.

Thématiques santé au travail :

- Evaluation et prévention des risques (action visant indifféremment tous les risques) ;
- Evaluation et prévention d'un risque professionnel spécifique.

Risques professionnels spécifiques :

- Tous les risques professionnels ;
- Risques émergents.

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Organismes et centres de formation (CFA...) ;
- Préventeurs ;
- Partenaires sociaux ;
- Universités / écoles.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action : Toutes populations.

Secteurs d'activité : Tous les secteurs d'activités.

Outils et supports utilisés : Site internet OIL et OGELI.

Outils et supports créés : Outil pédagogique (Tutoprev, Oira...).

Communication et valorisation de l'action : Site internet du DRP.

Facteurs favorisants :

- Organismes de formations ;
- Préventeurs ;
- Cabinets conseils.

Facteurs limitants :

- Crise économique

Perspectives :

- Accroître le nombre de bénéficiaires

[Retour à la liste des actions](#)

Action 2.2 A : Améliorer la prévention des chutes de hauteur et de plain-pied

Durée de l'action : 2022 à 2023

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Inspection du travail – Pôle Travail - DEETS Martinique.

Contexte :

La lutte contre les risques de chute de hauteur demeure une priorité qui se décline au niveau régional.

Bien qu'au regard du tissu économique de la Martinique le secteur du BTP se structure autour de TPE-PME présentant des difficultés de trésorerie rendant difficile l'acquisition des moyens matériels de mise en conformité au titre de la sécurité des salariés, une avancée s'est faite au fil des années à la fois, sur la prise en compte du risque identifié et les moyens mis en œuvre pour l'éviter.

Demeure toutefois le constat du choix prioritaire des équipements individuels au lieu de ceux collectifs, ainsi que cette forme de rejet ou, en tout état de cause, de déni du risque. Les actions d'information et de sensibilisation menées auprès des donneurs d'ordre portent peu à peu leur fruit.

L'effort continu des agents de contrôle sur cet axe permet de maintenir la pression nécessaire à l'évolution tant des mentalités que des moyens mis en œuvre.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Diminuer le nombre de travailleurs exposés à un risque de chute de hauteur.

Objectifs opérationnels :

- Mobiliser l'ensemble du système d'inspection du travail de manière durable notamment par une présence dissuasive des services de contrôle de l'inspection du travail ;
- Utiliser de manière plus systématique et coordonnée les différents outils à disposition (arrêts de travaux, transaction...).

Description de l'action :

- Poursuite de l'action de contrôle du risque de chute de hauteur sur les chantiers du BTP et notamment sur l'axe de la protection collective. Le contrôle des chantiers de construction de maisons individuelles est reconduit et particulièrement concernant les promoteurs immobiliers ;
- Poursuite de l'implication de la maîtrise d'ouvrage ;
- Une autre cible constituera la prévention des chutes de hauteur dans les supermarchés et notamment la mise en place des PIR (plateforme individuelle roulante) qui assure une meilleure protection contre le risque de chute.

Risques professionnels : Risque de chute de hauteur.

Bénéficiaires : Entreprises.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Salariés CDI, CDD ;
- Intérimaires.

Secteurs d'activité :

- Commerce alimentaire ;
- Construction et génie civil.

Facteurs favorisants :

- Textes réglementaires précisant le cadre d'intervention ;
- Formation interne des agents du SIT sur le risque de chute sur les quais de chargement et de déchargement.

Facteurs limitants :

- Conciliation avec les autres sujets prioritaires du plan régional d'action.

Perspectives :

- Action généralisée à l'ensemble du territoire et incluant les supérettes.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 2.2 B : Améliorer la conception et la réalisation des chantiers en sécurité par l'implication des maîtres d'ouvrage, notamment ceux des maisons individuelles

Durée de l'action : 2022 à 2025

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Direction des risques professionnels de la CGSS Martinique

Type d'action :

- Accueil, écoute, orientation ;
- Actions liées à la réglementation (contrôle en entreprise) ;
- Travail en réseau ;
- Communication, information, sensibilisation ;
- Formation.

Contexte :

- Diagnostic, état des lieux :

Les chutes de hauteur et de plain-pied demeurent l'une des premières causes d'accidents du travail, notamment dans le secteur du bâtiment, et de façon marquée dans les petites entreprises. Les chutes de hauteur sont responsables de 25 % des invalidés dans le secteur du BTP, elles demeurent une des principales causes d'accidents graves et de décès dans ce secteur. Les entreprises en subissent les conséquences sociales, judiciaires ou financières.

Si la première cause d'accident du travail de ce secteur est la manutention manuelle (34 % des accidents avec arrêt), suivie des accidents de plain-pied (21,5 %), les chutes de hauteur constituent la principale cause d'accidents du travail graves et mortels. En 2019, on comptait plus de neuf millions et demi de journées d'incapacité temporaire dues aux chutes, 2ème cause d'accidents du travail dont la cause est connue et 2ème cause de décès.

De nombreuses actions d'information ont été menées en collaboration ou en partenariat sur différents thèmes, comme la prévention des risques liés aux travaux en hauteur.

Ainsi, les actions développées ciblent très clairement les acteurs clés de l'acte de construire que sont les MOA, MOE, et CSPS. Elles ont pour objectif de les inciter à développer la prévention des risques dans leurs projets de construction dès la conception, et notamment dans les pièces de marchés de travaux.

Dans le secteur de la construction individuelle en particulier, qui représente plus de 50 % des constructions neuves et plus de 40 000 salariés, notamment dans l'activité de maçonnerie et de gros œuvre, surviennent de nombreux accidents liés à des chutes. Les maîtres d'ouvrage sont souvent des particuliers, qui en majorité ne maîtrisent pas le processus de construction.

➤ Demandes d'entreprises, des institutions :

De nombreuses actions d'information ont été menées en collaboration ou en partenariat sur différents thèmes, comme la prévention des risques liés aux travaux en hauteur.

Ainsi, les actions développées ciblent très clairement les acteurs clés de l'acte de construire que sont les MOA, MOE, et CSPS. Elles ont pour objectif de les inciter à développer la prévention des risques dans leurs projets de construction dès la conception, et notamment dans les pièces de marchés de travaux.

➤ Politiques publiques (Nationale, Régionale, Locale...) :

Les maitres d'ouvrages sont garants de la santé et de la sécurité des intervenants sur les chantiers de la conception jusqu'à la réalisation des ouvrages. La dynamique de formation et d'accompagnement des chargés d'affaires et autres acteurs de la maîtrise d'ouvrage, notamment avec le programme « Chutes pro BTP » de l'Assurance Maladie – Risques professionnels, doit ainsi être poursuivie afin d'amener les donneurs d'ordre à intégrer les mesures de prévention dans les marchés de travaux.

Pour cela, plusieurs leviers ont été identifiés, dont notamment : la mise en commun de moyens de protection collective pour prévenir les chutes ; la gestion des manutentions et des approvisionnements ; l'hygiène et les conditions de travail ; la coordination SPS et les interventions ultérieures sur l'ouvrage.

Des conventions régionales de partenariats et des actions coordonnées et complémentaires entre CGSS, OPPBTP, DEETS et MOA seront organisées.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Impliquer les Maitres d'Ouvrages (MOA) des maisons individuelles, dans l'amélioration de la sécurité dans les phases de conception et la réalisation des chantiers.

Objectifs opérationnels :

- Prise en compte de la sécurité au travail en amont et à toutes les étapes de la construction.

Description de l'action :

Sensibiliser les entreprises ciblées par l'évaluation de leur niveau de prévention dans la préparation et la réalisation de leurs chantiers

Conseiller et accompagner les entreprises pour les faire progresser vers un meilleur niveau de prévention du risque de chute

Accompagner les acteurs du secteur dans l'amélioration de la prévention des risques professionnels notamment lors des opérations de montage/démontage, d'utilisation et d'entretiens des équipements.

Mener une enquête au siège des entreprises et sur chantier afin de procéder à un diagnostic

Accompagner à la mise en œuvre de bonnes pratiques de prévention et faire un diagnostic après la mise en œuvre.

Faire baisser la sinistralité des chutes de hauteur et de plain-pied.

Partenaires de l'action :

- MOA Maisons Individuelles ;
- OPPBTP ;
- DEETS.

Thématiques santé au travail :

- Evaluation et prévention des risques (action visant indifféremment tous les risques) ;
- Evaluation et prévention d'un risque professionnel spécifique ;
- Accidents ;
- Autres : Aides financières.

Risques professionnels spécifiques : Risque de chute de hauteur.

Précision :

La prévention des chutes de hauteur figure parmi les priorités des interventions notamment sur l'application des règles de sécurité et l'utilisation des dispositifs de protection (échafaudages, garde-corps, harnais).

Depuis 2014, les maîtres d'ouvrage avaient été incités à former leurs personnels de façon à ce qu'ils mettent en œuvre les mesures nécessaires en phase de conception du chantier, avec le soutien du coordonnateur SPS désigné

Ainsi, pour les sessions annuelles de 2014 à 2017, en s'appuyant sur un dispositif développé par le réseau de l'Assurance Maladie – Risques professionnels (« Chutes pro BTP »).

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Travailleurs indépendants ;
- Maître d'ouvrage.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.**Populations des bénéficiaires visés par l'action :**

- Direction ;
- Encadrement intermédiaire ;
- Salariés en CDI, CDD ;
- Représentants du personnel ;
- Intérimaires ;
- Saisonniers ;
- Apprentis.

Secteurs d'activité : Construction et génie civil.**Outils et supports utilisés :**

- Référentiel formation MOA.

Outils et supports créés :

- Flyer de présentation MOA.

Communication et valorisation de l'action :

- Site internet du DRP.

Facteurs favorisants :

- La convention d'objectifs et de gestion de la CGSS.

Facteurs limitants :

- Implication des MOA ;
- Tailles des entreprises ;
- Marché Local de la Maison Individuelle (Période d'inflation : baisse des prêts immobiliers).

Perspectives :

- Accroître le nombre de MOA impliqué.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 2.3 A : Mieux évaluer et prévenir les risques psychosociaux

Durée de l'action : 2022 à 2025

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Direction des risques professionnels de la CGSS Martinique

Type d'action :

- Appui et/ou suivi en méthodologie et évaluation (accompagnement) ;
- Travail en réseau ;
- Communication, information, sensibilisation ;
- Formation ;
- Production, analyse ou valorisation d'outil.

Contexte :

- Diagnostic, état des lieux :

Le Stress au travail, le harcèlement et la violence au travail d'origine interne (au sein de l'organisation) ou externe (contact avec le public, clients, fournisseurs, etc.) ou encore syndrome d'épuisement professionnel constituent autant d'éléments habituellement rattachés au terme de risques psychosociaux (RPS).

Les facteurs à l'origine des RPS sont aujourd'hui connus, explorés et mis en évidence par des travaux convergents tels que le rapport du collège scientifique d'expertise sur le suivi statistique des RPS présidé par Michel Gollac (2011). L'exposition à ces facteurs peut avoir des conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardiovasculaires, de troubles musculo-squelettiques, de troubles anxio-dépressifs ou d'épuisement professionnel :

- 25,8 % de la population martiniquaise déclarent une hypertension artérielle (un individu peut avoir plusieurs facteurs de risque).

Facteur de risque	Part de la population
65 ans et plus	26,3
Hypertension artérielle	25,8
Obésité	19,7
Diabète	11,3
Asthme	7,1
Bronchites	5,1
Problèmes rénaux	4,3
AVC	2,5
Maladie coronarienne	2,0
Infarctus	0,8
VIH	0,6
3 ^e trimestre grossesse	0,3
Drépanocytose	0,3
Cirrhose	0,2

Source : Drees-Insee, Enquête Santé Dom, EHIS, 2019.

- Depuis 2014, nous observons une constante des MP reconnue autour de 90% dans le cadre du Tableau N°57 relatif aux affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail. Il est à noter, en 2019, une proportion d'actifs concernés à partir de 40 ans, particulièrement chez le personnel féminin.

Années	2014	2015	2016	2017	2018	2019
MP 57	151	143	129	152	132	147
% MP 57	89%	88%	90%	88%	92%	89%
Total MP	170	162	144	172	143	159

Tranches d'âge	Nombre MP Reconnus
de 25 à 29 ans	3
de 30 à 34 ans	6
de 35 à 39 ans	1
de 40 à 49 ans	39
de 50 à 59 ans	89
de 60 à 64 ans	18
65 ans et plus	3
Total :	159

Sexe	Nombre MP Reconnus
Femme	118
Homme	41
Total :	159

- o La souffrance psychique concernerait 35,5 % des pathologies signalées aux Antilles selon les données 2018-2019 du programme de surveillance des maladies à caractère professionnel. Selon la Direction de prévention des risques (DRP) de la CGSS Martinique, les RPS concernent l'ensemble de catégories socioprofessionnelles et les risques professionnels liés à l'exposition aux RPS sont souvent méconnus ou ignorés à savoir « le travail qui déborde ou qui oppose, les activités génératrices de souffrance contre éthique ou de facticité émotionnelle, les emplois instables, la violence externe, etc. ». En 2019, 112 accidents du travail sont dénombrés pour fait d'agression (y compris d'animaux), majoritairement dans les secteurs des services et de l'alimentation.

	2018	2019	2020
AA Métallurgie	1	0	1
BB Bâtiment et Travaux Publics	3	7	4
CC Transports, eau, gaz, électricité, livre et communication	31	17	13
DD Alimentation	8	29	11
EE Chimie, caoutchouc, plasturgie	0	1	1
FF Bois, ameublement, papier-carton, textiles, vêtement, cuirs et peaux et pierres et terres à feu	0	0	1
GG Commerces non alimentaires	11	5	8
HH Services I (Banque, Assurances, Enseignement, Sécurité Sociale, etc.)	16	15	7
II Services II (Travail temporaire, Établissement de soins privés, nettoyage, etc.)	31	38	29
ZZ Autres activités (accueil à domicile, etc.)	1	0	1
Total régional :	102	112	76

Libellé Déviation	Nombre AT avec Arrêt	Nombre AT avec Arrêt >= 4 jrs	Nombre Jrs Arrêt IJ	Nombre Nouvelles IP	Nombre Mortels	Somme Taux IPP
Surprise, frayeur	3	3	588			0
Violence, agression, menace entre membres de l'entreprise soumis à l'autorité de l'employeur	7	5	1 083			0
Violence, agression, menace - provenant de personnes externes à l'entreprise	75	64	3 880	3		34
Agression, bousculade - par animal	13	12	281			0
Présence de la victime ou d'un tiers créant en soi un danger pour elle/lui-même et le cas échéant pour autrui	14	12	1 534	2	1	149
Autre Déviation connue du groupe 80 mais non listée ci-dessus	5	3	402			0

- La majorité de ces violences étaient en provenance d'une personne extérieure à l'entreprise.

➤ Demandes d'entreprises, des institutions

Lorsque survient une situation avérée de RPS ou pour mettre en place un plan d'action ambitieux dans ce domaine, au-delà de l'appui qui peut être proposé par un psychologue du travail du SPSTI de l'entreprise, faire appel à un cabinet de conseil spécialisé peut se révéler précieux. Les expériences menées auprès des entreprises mettent en évidence deux difficultés récurrentes : le passage de la phase de diagnostic à la phase de détermination, mise en œuvre et évaluation d'un plan d'actions efficace, d'une part, et la capacité d'agir en prévention primaire notamment lors des évolutions ou transformations en mobilisant des leviers essentiels tels que la qualité des relations sociales et l'analyse de situations plus dégradées, d'autre part.

Il demeure opportun de continuer à développer des outils et méthodes adaptés et ciblés pour permettre aux dirigeants et aux encadrants de petites et très petites entreprises d'intégrer la prévention des RPS dans leurs pratiques habituelles, jusqu'à évaluer de façon concertée les plans d'actions, la qualité des solutions mises en œuvre et entretenir la dynamique instaurée.

➤ Politiques publiques (Nationale, Régionale, Locale...)

La question de la santé mentale a pris une acuité particulière pendant la crise sanitaire et constitue un enjeu majeur. Différentes enquêtes ont mis en évidence la dégradation de l'état de santé mentale tant de la population générale (enquête Coviprev de Santé publique France) que de certains travailleurs (enquête Dares sur conséquences de l'épidémie de la Covid-19 sur les conditions de travail et les RPS), notamment du fait du confinement.

Pour répondre aux besoins des entreprises partout sur le territoire, il s'agit donc de poursuivre la démarche d'amélioration de l'offre en soutenant ces réseaux animés par le DRP de la CGSS. Un guide sur « Comment choisir un consultant » en RPS avait également été produit en 2012.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Faciliter l'appropriation des outils et méthodes pour évaluer et prévenir les risques psychosociaux ;
- Améliorer l'adéquation entre l'offre de conseil en matière de RPS et les besoins des entreprises.

Objectifs opérationnels :

- Une utilisation effective des outils et méthodes d'évaluation et de prévention des RPS par tous les managers et chefs de petites entreprises, une mobilisation participative et continue favorable à une prévention primaire.

Description de l'action :

- Organisation d'une formation à destination des :
 1. Partenaires sociaux les membres de la CRATMP, CTR, CRPST, CROCT... ;
 2. Personnes ressources extérieures ;
 3. Entreprises ;
 4. Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP).
- Organisation de réunions à destination des institutions (DEETS, ARACT, SPSTI...);
- Information grand public (presse, manifestations...);
- Rédaction d'une procédure d'intervention des personnes ressources extérieures intégrant les aspects administratifs ;
- Mise en place d'un tableau de bord de suivi individuel des actions réalisées par les personnes ressources externes.

Risques professionnels : Risques Psychosociaux.

Partenaires de l'action :

- Réseau des consultants spécialisés en prévention des RPS référencés par la DRP-CGSS Martinique ;
- Préventeurs Service Prévention DRP-CGSS Martinique.

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Préventeurs ;
- Partenaires sociaux ;
- Autres : Cabinets Conseils en prévention des RPS

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action : Toutes populations.

Secteurs d'activité : Tous les secteurs d'activités.

Outils et supports utilisés : Documentation Nationale RPS du réseau prévention CNAM/DRP.

Outils et supports créés : Documentation Régionale RPS du réseau prévention CGSS Martinique/DRP.

Communication et valorisation de l'action :

- Site internet : <https://drp.cgss-martinique.fr/>

Facteurs favorisants :

- Aides financières CNAM/DRP ;
- Réseau des Cabinets Conseils référencés par la CGSS Martinique / DRP.

Facteurs limitants : Moyens financiers.

Perspectives : Harmonisation des pratiques avec les SPSTI dans le cadre de CPOM.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 2.3 B : Mieux évaluer et prévenir les RPS particulièrement au sein des Établissements Public à caractère Industriel ou Commercial (EPIC) et leurs sous-traitants

Durée de l'action : 2023

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Inspection du travail – Pôle Travail - DEETS Martinique.

Contexte :

Les facteurs à l'origine des RPS sont aujourd'hui mieux connus et l'exposition à ces facteurs peut avoir des conséquences sur la santé des salariés (épuisement professionnel, TMS, troubles anxio-dépressifs etc.)

Il est important de développer les outils d'amélioration de la qualité de vie au travail et la culture de prévention qui doit être intégrée plus avant dans l'organisation d'entreprise.

L'écart qui semble se creuser entre le diagnostic posé via les outils d'évaluation (DUERP, plans d'actions etc.) et la prise en compte réelle doit être réduit afin d'assurer une appropriation effective de la problématique RPS.

L'effort continu des agents de contrôle sur cet axe permet de maintenir la pression nécessaire à l'évolution tant des mentalités que des moyens mis en œuvre.

Dans le cadre plus global de l'action d'information des EPIC sur le fonctionnement du CSE, il a été décidé de compléter ladite action par le volet RPS en ciblant particulièrement l'équipe managériale et les organisations syndicales de ce type de structure, dont la particularité de fonctionnement s'inscrit dans une double gestion imbriquée incluant règles de droit privé et de droit public. Les constats de terrain ont mis en exergue une méconnaissance des RPS et donc de la manière de les aborder et les gérer.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Améliorer la prise en compte des risques psychosociaux auprès des EPIC et leurs sous-traitants ;
- Mieux impliquer les managers et le CSE pour l'appropriation de la problématique RPS.

Objectifs opérationnels :

- Mobiliser l'ensemble du système d'inspection du travail de manière durable notamment par une analyse plus fine des DUERP et notamment sur la partie relative au plan d'action et son efficacité.

Description de l'action :

- Partir du diagnostic de terrain et mobiliser les acteurs de ces institutions notamment les élus en charge des EPIC (CTM) et les DRH ;
- Sensibiliser les managers à la problématique RPS en organisant une réunion de présentation /discussion ;
- Impliquer les CSE de ces organismes.

Partenaires de l'action : Collectivité Territoriale de Martinique (CTM).

Risques professionnels : Risques Psychosociaux.

Bénéficiaires : Salariés des EPIC.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Direction ;
- Encadrement intermédiaire ;
- Salariés en CDI, CDD ;
- Représentants du personnel.

Secteurs d'activité : Collectivités territoriales.

Outils et supports créés :

- PowerPoint ;
- Plaquette.

Communication et valorisation de l'action :

- Réunion d'information avec tous les acteurs publics et privés pour exposer les obligations respectives des parties, la démarche de prévention des RPS et donc l'implication nécessaire à tous les niveaux de l'organisation de ces structures.

Facteurs favorisants :

- Constats de terrain de la méconnaissance de la gestion des RPS, des obligations et responsabilités notamment par les institutionnels qui président aux conseils d'administration de ces EPIC ;
- Le nombre des EPIC concernés (environ 25) permet un format en réunion et travaux d'échanges en tables rondes avec les IT de secteurs.

Facteurs limitants :

- Conciliation avec les autres sujets prioritaires du plan régional d'action.

Perspectives :

- Action généralisée à tous les EPIC du territoire et leurs cotraitants ;
- Suivi de l'action par des contrôles à postériori.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 2.4 : Prévenir le risque routier professionnel (trajet et mission) dans le secteur des ambulances**Durée de l'action :** 2023**Action reconduite :** Oui Non **Structure porteuse de l'action :** Inspection du travail – Pôle Travail - DEETS Martinique.**Contexte :**

Le risque routier présente la difficulté de la prévention au quotidien. Or cette prévention est essentielle pour éviter la survenue d'accidents de trajet notamment (pauses non respectées, état des véhicules, etc.) dans le secteur des ambulances.

Il s'agit de construire avec les branches professionnelles les plus concernées pour réduire ce risque qui peut impacter plus largement l'entreprise (prise en compte de la perte matérielle en cas d'accident, risque de perte des agréments, etc.). Il s'agit de sensibiliser et de former sur le risque routier qui doit dès lors être inscrit dans le DUERP.

L'action ambulances qui trouve son aboutissement cette année 2022 et qui avait été commencée en fin d'année 2019 axée notamment sur le respect de la durée du travail a été ralentie par la survenue de la covid-19 et reprise en 2021 ce qui a permis de parfaire l'état des lieux.

Le partenariat rendu nécessaire avec l'ARS permet une approche globale. La question de la durée du travail cible notamment la qualité de vie et par ricochet la diminution du risque accidentogène.

Objectifs de l'action :**Objectifs généraux :**

- Assurer l'application de la convention collective en matière de conditions de travail et de durée du travail.

Objectifs opérationnels :

- Mobiliser les agents de section concernés par l'action ainsi que l'ARS et la CGSS.

Description de l'action :

- Partir du diagnostic de terrain et réaliser un état des lieux ;
- Répartir le travail de présentation de l'action avec l'ARS notamment (angle agrément et contrôle des ambulances) ;
- Sensibiliser les employeurs sur l'application de la convention collective ;
- Inciter à la négociation collective.

Partenaires de l'action :

- ARS ;
- CGSS.

Risques professionnels : Risque routier.**Bénéficiaires :** Entreprises.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Direction ;
- Salariés en CDI, CDD ;
- Représentants du personnel.

Secteurs d'activité : Transports et entreposage.

Outils et supports créés :

- PowerPoint.

Communication et valorisation de l'action :

- Réunion d'information avec tous les acteurs concernés employeurs, membres du CSE.

Facteurs favorisants :

- Constats de terrain de la méconnaissance de l'application de la convention collective du transport des ambulances ;
- Le nombre des entreprises concernées (environ 25) permet un format en réunion.

Facteurs limitants :

- Conciliation avec les autres sujets prioritaires du plan régional d'action.

Perspectives :

- Action généralisée à toutes les entreprises d'ambulances du territoire ;
- Suivi de l'action par des contrôles à posteriori.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 2.5 A : Prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) dans les secteurs de l'agriculture et de la boulangerie**Durée de l'action :** 2023 à 2025**Action reconduite :** Oui Non **Structure porteuse de l'action :** Inspection du travail – Pôle Travail - DEETS Martinique.**Type d'action :** Actions liées à la réglementation (contrôle en entreprise)**Contexte :**

Les troubles musculo-squelettiques sont de grandes pourvoyeuses de maladies professionnelles s'agissant de troubles qui affectent tant les membres supérieurs qu'inférieurs (cou, poignet, genou, épaules), ils sont le résultat de la combinaison de multiples causes liées au poste de travail et son environnement. Pourtant cette problématique impacte lourdement l'entreprise tant en matière de productivité que d'absentéisme. C'est donc la performance de l'entreprise dans sa globalité qui est visée via la recherche d'une meilleure qualité de vie au travail, QVT dont doivent s'approprier tous les niveaux de l'entreprise (direction, IRP, etc.)

Les mesures de prévention lorsqu'elles sont suffisamment adaptées et mises en œuvre visent à réduire le risque tout en améliorant la qualité de vie au travail. Les DUERP et plans d'action sont le lieu de la prise en compte de ce risque qui touche de nombreux secteurs d'activité.

Les salariés de la filière agricole sont particulièrement exposés à la problématique des TMS qu'il s'agisse des secteurs de la canne, de la banane ou du maraichage avec des recherches de solutions plus ou moins facilitées par le cadre d'exécution même de l'activité.

L'action portera également sur les boulangeries où les gestes répétitifs (préparation de la pâte, malaxage, préparation des différentes fournées...), prises de postures contraignantes (dos courbé, port de charges...) sont des facteurs d'usure et de TMS à terme.

C'est dans ce cadre et sur ces deux cibles que l'Unité de contrôle 1 de Martinique a opté pour la mise en place d'un plan d'action à large portée sur trois ans incluant un bilan d'étape chaque année.

Objectifs de l'action :**Objectifs généraux :**

- Améliorer la prise en compte du risque lié aux TMS dans l'évaluation des risques ;
- Réduire le risque TMS par des mesures adaptées.

Objectifs opérationnels :

- Mobiliser l'ensemble du système d'inspection du travail de manière durable par la prise en compte de l'exposition aux risques liés aux TMS.

Description de l'action : Partir du diagnostic de terrain.**Thématiques santé au travail :** Evaluation et prévention d'un risque professionnel spécifique.

Risques professionnels : Troubles Musculo Squelettiques.

Bénéficiaires : Entreprises.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Direction ;
- Salariés en CDI, CDD ;
- Représentants du personnel.

Secteurs d'activité :

- Agriculture, sylviculture et pêche ;
- Commerce alimentaire.

Facteurs favorisants :

- Constats de terrain ;
- Le nombre d'entreprises et intérêt porté à la filière ;
- Tendance à la modernisation des outils de production dans les boulangeries ;
- Mise en place d'une action de formation en interne.

Facteurs limitants : Conciliation avec les autres sujets prioritaires du plan régional d'action.

Perspectives :

- Action généralisée à toutes les entreprises du secteur agricole ;
- Action généralisée aux boulangeries ;
- Suivi de l'action par des contrôles sur deux ans pour une réelle visibilité et évaluation.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 2.5 B : Promotion de l'outil TMS PRO**Durée de l'action :** 2022 à 2025**Action reconduite :** Oui Non **Structure porteuse de l'action :** Direction des risques professionnels de la CGSS Martinique**Type d'action :**

- Appui et/ou suivi en méthodologie et évaluation (accompagnement) ;
- Travail en réseau ;
- Formation ;
- Production, analyse ou valorisation d'outil ;
- Communication, information, sensibilisation.

Contexte :

- Diagnostic, état des lieux :

Les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) sont à l'origine de plus de quatre maladies professionnelles reconnues sur cinq, avec une tendance à la hausse ces dernières années. Ils sont généralement liés à une combinaison de facteurs relevant des conditions et de l'organisation du travail, notamment les contraintes physiques, les contraintes liées à l'organisation du travail et les facteurs psychosociaux. Ils altèrent la santé des travailleurs et pèsent sur la performance des entreprises. Les statistiques annuelles de sinistralité permettent d'identifier plusieurs secteurs d'activité particulièrement touchés : l'aide et les soins à la personne (les métiers du grand âge et de l'autonomie plus particulièrement, au sein desquels les femmes sont surreprésentées), l'agriculture, la propreté, le transport et la logistique, le commerce, le BTP et les industries métallurgique et agroalimentaire.

- Demandes d'entreprises, des institutions

Un programme TMS PRO porté par l'Assurance Maladie permet d'aider les entreprises pour la mise en place d'un plan de prévention des TMS. Ce programme, qui a déjà touché plusieurs milliers d'entreprises et démontré l'intérêt de la mise en place d'une démarche de prévention structurante et participative répondant aux enjeux de l'entreprise, mérite d'être poursuivi. Depuis 2014, ce programme qui propose un accompagnement ciblé de plus de 13 000 établissements et dont le déploiement s'attache à mobiliser les secteurs d'activité les plus touchés par les TMS et en particulier les accidents du travail liés à des lombalgies. L'ensemble de la démarche TMS Pro et les outils associés sont également accessibles en ligne pour faciliter l'engagement et mobiliser plus largement les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche structurée et participative de prévention des TMS, dont le processus d'amélioration continue contribue durablement à la réduction des risques.

- Politiques publiques (Nationale, Régionale, Locale...)

La prévention des TMS est un enjeu majeur, au cœur de la prévention de l'usure professionnelle et de la désinsertion professionnelle des travailleurs. Elle repose souvent sur plusieurs leviers dans l'entreprise : des solutions techniques, des solutions agissant sur l'organisation et des actions de sensibilisation au risque et à sa prévention.

Mieux prévenir les TMS suppose également de prendre en compte les spécificités de certains métiers particulièrement touchés, en associant des représentants des secteurs d'activité concernés, mais aussi de nouvelles formes de travail liées à la digitalisation de l'économie et au télétravail, où c'est l'absence de mouvement et la posture prolongée qui deviennent facteurs de risques.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Promouvoir les démarches de prévention des TMS auprès des entreprises ;
- Améliorer les outils et méthodes proposés.

Objectifs opérationnels :

- Engager les entreprises concernées dans une démarche de prévention des TMS et mettre à disposition des entreprises et des acteurs des outils de prévention adaptés à leur secteur d'activité.

Description de l'action :

- Organisation d'une formation à destination :
 1. Des partenaires sociaux les membres de la CRAT MP, CTR, CRPST, CROCT... ;
 2. Des personnes ressources extérieures ;
 3. Cible d'entreprise ;
 4. IPRP.
- Organisation de réunions à destination des institutions (DEETS, ARACT, SPSTI...)
- Information grand public (presse, manifestations...)
- Rédaction d'une procédure d'intervention des personnes ressources extérieures intégrant les aspects administratifs
- Mise en place d'un tableau de bord de suivi individuel des actions réalisées par les personnes ressources externes

Partenaires de l'action :

- Réseau des consultants spécialisés en prévention des TMS référencés par la DRP-CGSS Martinique ;
- Préventeurs Service Prévention DRP-CGSS Martinique.

Thématiques santé au travail : Evaluation et prévention d'un risque professionnel spécifique.

Risques professionnels spécifiques : Troubles Musculo Squelettiques.

Précision :

Les Troubles Musculo-squelettiques (TMS) se manifestent progressivement et peuvent entraîner la perte de fonction d'un système musculo-squelettique. Les troubles musculo-squelettiques se manifestent par des douleurs et des gênes dans les mouvements qui, sans mesure de prévention, peuvent entraîner à terme une incapacité au travail et dans la vie quotidienne.

Les TMS sont des risques à effets différés. Douleurs, malaises, raideur ou encore perte de force musculaire lors d'un mouvement sont les premiers signes de troubles musculo-squelettiques.

L'expression « troubles musculo-squelettiques » TMS regroupe ou un ensemble de maladies localisées au niveau ou autour des articulations : poignets, coudes épaules, rachis ou encore genoux.

Ces pathologies concernent les muscles, tendons et gaines tendineuses, les nerfs, les bourses séreuses, les vaisseaux sanguins, les articulations, les ligaments, à la périphérie des articulations des membres supérieurs, de la colonne vertébrale et des membres inférieurs.

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Préventeurs ;
- Partenaires sociaux ;
- Autres : Cabinets Conseils en prévention des TMS.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action : Toutes populations.

Secteurs d'activité : Tous les secteurs d'activités.

Outils et supports utilisés :

- Documentation Nationale TMS du réseau prévention CNAM/DRP.

Outils et supports créés :

- Documentation Régionale TMS du réseau prévention CGSS Martinique/DRP.

Communication et valorisation de l'action :

Site internet :

[https://drp.cgss-martinique.fr/prevenir-vos-risques-professionnels/risques/risques-
psychosociaux.html](https://drp.cgss-martinique.fr/prevenir-vos-risques-professionnels/risques/risques-psychosociaux.html)

Facteurs favorisants :

- Aides financières CNAM/DRP ;
- Réseau Cabinets Conseils référencés par la CGSS Martinique / DRP.

Facteurs limitants : Moyens financiers.

Perspectives : Harmonisation des pratiques avec les SPSTI dans le cadre de CPOM.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 2.6 : Prévenir l'inhalation de poussières de bois et le risque machine dans les menuiseries

Durée de l'action : 2024 à 2025

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Inspection du travail – Pôle Travail - DEETS Martinique.

Contexte :

Les salariés de la filière de transformation du bois sont particulièrement exposés aux risques d'accidents du travail (risques machines) et de maladies professionnelles (risques liés aux expositions à la poussière de bois).

Il est important de développer les outils d'amélioration de la qualité de vie au travail et de la culture de prévention qui doivent être intégrée plus avant dans l'organisation d'entreprise.

Il faut noter que les travaux exposant à des poussières bois inhalables figurent sur la liste des travaux et procédés cancérogènes ; ainsi la question de l'évaluation des risques liée au contrôle de l'empoussièrément, à l'entretien, la traçabilité des expositions, la captation à la source, etc. demeure essentielle pour cette filière.

De même se pose la question du risque lié aux machines elles-mêmes, car leur vétusté et le défaut de mise en conformité au regard de la législation sont des facteurs aggravants du risque d'accident de travail auxquels sont exposés les salariés.

S'agissant d'un secteur peu connu et de faible visibilité, il conviendra d'y renforcer l'action de l'inspection. Partir de l'état des lieux sur le territoire, orienter le contrôle sur les problématiques de la mise en conformité des machines ainsi que sur les mesures visant à réduire l'exposition au risque cancérogène.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Améliorer la prise en compte du risque lié à l'empoussièrément dans l'évaluation des risques ;
- Réduire le risque machine par la mise en conformité de celles-ci.

Objectifs opérationnels :

- Mobiliser l'ensemble du système d'inspection du travail de manière durable par la prise en compte de l'exposition aux risques spécifiques à la filière bois.

Description de l'action :

- Partir du diagnostic de terrain ;
- Former les agents sur le risque spécifique lié à l'empoussièrément ;
- Rappeler les règles en matière de conformité des machines.

Partenaires de l'action :

- CGSS.

Bénéficiaires : Entreprises.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Direction ;
- Salariés en CDI, CDD ;
- Représentants du personnel.

Secteurs d'activité : Travail du bois.

Facteurs favorisants :

- Constats de terrain de la méconnaissance de la gestion des risques professionnels et l'entretien empirique des machines ;
- Le nombre d'entreprises et intérêt porté à la filière un peu délaissée ;
- Mise en place d'une action de formation en interne.

Facteurs limitants :

- Conciliation avec les autres sujets prioritaires du plan régional d'action.

Perspectives :

- Action généralisée à toutes les menuiseries du territoire ;
- Suivi de l'action par des contrôles sur deux ans pour une réelle visibilité et évaluation.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 2.7 : Prévention des TMS, RPS, l'usure professionnelle et promotion du management santé travail dans le milieu du médico-social.**Durée de l'action :** 2022 à 2025**Action reconduite :** Oui Non **Structure porteuse de l'action :** ARS MARTINIQUE**Type d'action :**

- Accueil, écoute, orientation ;
- Actions liées à la réglementation (contrôle en entreprise) ;
- Travail en réseau ;
- Communication, information, sensibilisation ;
- Formation.

Contexte :

- Diagnostic, état des lieux :

Le secteur médico-social a connu de profondes mutations ces 15 dernières années qui ont aujourd'hui un impact direct sur la qualité de vie au travail ressentie par les professionnels et, par conséquent, sur la qualité de l'accompagnement proposé aux personnes accueillies. Les professionnels de ces établissements doivent faire face à plusieurs phénomènes qui entraînent une complexité accrue de l'exercice de leurs métiers : alourdissement de la charge en soins des personnes accueillies, participation et attentes plus importantes des personnes accompagnées et de leurs familles, recomposition du paysage sanitaire et médico-social et développement des prises en charge en mode parcours qui renforcent les temps de travail en interdisciplinarité.

Dans ce contexte, l'évolution défavorable de plusieurs indicateurs, tels que :

- L'augmentation de l'absentéisme,
- Le taux de sinistralité (les troubles musculosquelettiques (TMS) représentant la principale cause d'arrêt de travail et d'inaptitude médicale),
- L'augmentation des risques psychosociaux, accidents de plain-pied...

Nécessitent une réponse coordonnée des institutions.

Les RPS sont regroupés en cinq domaines principaux :

- Les nouvelles formes de contrats de travail et précarité de l'emploi ;
- Le vieillissement de la main-d'œuvre ;
- L'intensification du travail ;
- Les fortes exigences émotionnelles au travail ;
- Le déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le secteur médicosocial est celui dans lequel le stress au travail est l'un des plus élevés ainsi que la fréquence des arrêts. Les conditions de travail en EHPAD sont vécues comme difficiles par des personnels très engagés.

La DRESS observe que les « conditions de travail des soignants d'établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes changent sous l'effet de l'évolution récente des profils de résidents : amplification des tâches sanitaires au détriment du relationnel, renforcement des exigences de qualification des professionnels et du contrôle qualité, exigence accrue des résidents».

L'organisation du travail est souvent en tension et peut être source de dégradations des conditions de travail.

➤ Enjeu pour les entreprises et les institutions :

Le stress professionnel : « un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui imposent son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ».

L'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve une grande difficulté face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses, les phénomènes de burn-out... Ceux-ci peuvent provoquer :

- Anxiété, troubles du sommeil et insomnie ;
- Pertes d'appétit ;
- Autres troubles du comportement alimentaire (TCA) ;
- Phobies diverses ;
- Hypersensibilité ;
- Perte de confiance en soi ;
- Crise de panique ;
- Spasmophilie ;
- Addictions ;
- Voire comportement suicidaire ;
- Une fatigue générale et régulière ;
- Des troubles musculo-squelettiques ;
- L'intention manifestée de quitter son métier ;
- La perte de motivation.

Ces éléments peuvent se traduire au niveau des ESSMS par des arrêts de travail (absentéisme), mais aussi des baisses d'attention (pouvant occasionner des accidents du travail).

Nous pouvons citer un impact important dans les relations interpersonnelles :

- La qualité du rapport avec le public accueilli dans les établissements ;
- La dégradation de la capacité d'accueil et d'accompagnement ;
- Des tensions ;
- Des conflits entre les équipes ;
- Des erreurs dans le traitement des tâches (préjudiciables dans certaines actions de nos métiers) ;
- Un turnover de l'effectif...

➤ Politiques publiques (Nationale, Régionale, Locale...) :

L'usure professionnelle est la priorité des Services de l'Etat, c'est un phénomène d'altération de la santé dû au travail qui se traduit par une accélération du processus de vieillissement.

Ce processus s'installe dans le temps en fonction des parcours professionnels des salariés, des contraintes et des risques auxquels ils sont exposés.

Au-delà des problèmes de santé, l'usure peut être associée, pour les salariés concernés, à un essoufflement professionnel voire à une dégradation de l'employabilité.

Ainsi pour les entreprises, elle peut se traduire par de l'absentéisme, des perturbations de la production, des problèmes de qualité... L'organisation, le système de management, les conditions d'emploi et de travail peuvent être en cause dans l'apparition et le développement de l'usure au travail.

En agissant sur ces dimensions, les entreprises ont un rôle à jouer pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur santé et de leur parcours professionnel. Ainsi, les partenaires suivants se mobilisent :

- L'ARS, pilote de la stratégie régionale de la promotion de la Qualité de vie au Travail (QVT) auprès des établissements.
- La DEETS dans le cadre du Plan Régional de Santé au Travail (PRST 4) mène des actions pour améliorer les conditions de travail, agir en prévention sur les risques prioritaires et réduire la sinistralité,
- La CGSS dont la Convention Pluriannuelle de Gestion (CPG) signée avec les partenaires sociaux qui prévoit d'agir tout particulièrement en matière de prévention des Troubles Musculo Squelettiques (TMS) dans les établissements médico-sociaux, en raison d'une sinistralité régionale due majoritairement aux accidents et maladies professionnelles liés aux manutentions/mobilisations de résidents.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Mobiliser le comité de pilotage ARS, DEETS, CGSS, afin d'aboutir à un plan d'action priorisé, concret, réaliste, quantifiable, évaluable et organisé dans le temps en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de l'accompagnement

Objectifs opérationnels :

- Fédérer les parties prenantes autour de la prévention des risques professionnels et aboutir à un plan d'action partagé et priorisé ;
- Faire évoluer le DUERP, au-delà du respect d'une obligation, comme support du pilotage de la prévention des risques et d'amélioration continue ;
- Signature d'un CLACT avec les établissements concernés.

Description de l'action :

Le management de la SST

- Effectuer un diagnostic précis du management de la SST ;
- Mettre en œuvre des actions concrètes en vue de progresser.

Les actions de prévention spécifiques aux RPS

Il s'agira d'agir sur les niveaux de prévention suivants :

- **Primaire** : apprendre, former, mieux connaître pour anticiper l'apparition des RPS ;
- **Secondaire** : pour limiter la durée d'exposition aux risques psychosociaux et prendre en charge plus précocement les RPS ;
- **Tertiaire** : limiter les incapacités liées aux RPS, favoriser la réinsertion.

Les apports de l'ergonomie sur la prévention de l'usure professionnelle et des TMS :

- Identification les signaux d'alerte ;
- Repérer les risques d'usures ;
- Mettre en œuvre des actions concrètes.

Partenaires de l'action :

- DEETS ;
- CGSS (Caisses Générale d'Assurance Maladie).

Thématiques santé au travail :

- Evaluation et prévention des risques (action visant indifféremment tous les risques) ;
- Evaluation et prévention d'un risque professionnel spécifique ;
- Autres : Aides financières.

Risques professionnels spécifiques :

- Troubles Musculo Squelettiques ;
- Risques Psychosociaux ;
- Autres : Tous les risques professionnels.

Bénéficiaires : Entreprises.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action : Toutes populations.

Secteurs d'activité : Médico-social.

Outils et supports utilisés :

- Grille GPS-ST ;
- RPS-DU ;
- TMS Pro.

Outils et supports créés :

- Diaporama réunion ;
- Projet d'appel à candidatures.

Communication et valorisation de l'action :

- Réunion de présentation ;
- Signature d'une convention entre l'ARS, la DEETS et la CGSS.

Facteurs favorisants :

- COG ATMP ;
- Dispositif CLACT.

Facteurs limitants :

- Situation économique (ressources humaines et matérielles).

Perspectives :

- Améliorer les conditions de travail des salariés ;
- Pérenniser l'action.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 2.8 : Mieux connaître les situations de travail et secteurs accidentogènes pour renforcer la prévention

Durée de l'action : 2022 à 2025

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Direction des risques professionnels de la CGSS Martinique

Type d'action :

- Accueil, écoute, orientation ;
- Actions liées à la réglementation (météologie, contrôle en entreprise) ;
- Communication, information, sensibilisation ;
- Travail en réseau ;
- Formation.

Contexte :

- Diagnostic, état des lieux :

Les AT concernent tous les secteurs d'activité : les situations dangereuses exposent les personnes aux risques sont par nature très diverses, peuvent se rencontrer à l'intérieur comme à l'extérieur des locaux, dans un environnement plus ou moins maîtrisable par l'entreprise, et parfois lors de l'utilisation d'un matériel ou d'une machine.

- Demandes d'entreprises, des institutions

Dès lors qu'une entreprise a un salarié victime d'un accident lié à son travail, il doit informer (ou faire informer) par tout moyen (mail, téléphone, SMS...) son employeur. Cette démarche doit être faite dans la journée où s'est produit l'accident ou au plus tard dans les 24 heures. Ce délai ne court pas en cas de force majeure ou d'impossibilité absolue ou de motif légitime (exemple : en cas d'hospitalisation).

L'employeur doit déclarer cet accident de travail à la CGSS Martinique dans les 48 heures (dimanches et jours fériés non compris). Il peut formuler des remarques argumentées sur le caractère professionnel ou non de l'accident.

Toutefois, si l'employeur n'a pas accompli cette démarche, elle peut être faite par la victime ou ses ayants droit à la CGSS Martinique dans les 2 ans.

Selon la gravité de l'accident déclaré, le Département des Risques Professionnels et dès lors que l'accident révèle de circonstances graves, une enquête est déclenchée dans le but de faire ressortir les causes liées à l'accident. Il s'agit de mener des actions correctives et préventives.

- Politiques publiques (Nationale, Régionale, Locale...)

La Déclaration d'Accident du Travail en ligne associe toutes les garanties de sécurisation des échanges avec 3 accusés de réception mis à la disposition du déclarant : l'accusé de dépôt puis 2 accusés de réception transmis par courriel.

L'employeur a la possibilité d'apporter toutes les informations qu'il souhaite communiquer à la CGSS Martinique ou de joindre des documents complémentaires.

L'exhaustivité des informations ainsi fournies permet de réduire les échanges ultérieurs nécessaires à la qualité et à la rapidité du traitement de la déclaration.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Pousser les entreprises ayant eu des accidents de travail à mettre en place des mesures correctives et préventives de prévention.

Objectifs opérationnels :

- Les entreprises ayant eu des accidents du travail présentant un caractère grave devront avoir impérativement réalisé un arbre des causes et mise en place de mesures de prévention.

Description de l'action :

- Réalisation de formation à la méthode de l'arbre de causes ;
- Réalisation d'enquêtes d'accident du travail ;
- Mise en place d'injonctions pouvant aller jusqu'à la majoration de cotisations ;
- Accompagner financièrement les entreprises dans leur démarche de prévention.

Partenaires de l'action :

- DEETS.

Thématiques santé au travail :

- Evaluation et prévention des risques (action visant indifféremment tous les risques) ;
- Evaluation et prévention d'un risque professionnel spécifique ;
- Accidents ;
- Autres : Aides financières.

Risques professionnels spécifiques : Tous les risques professionnels.

Bénéficiaires : Entreprises.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action : Toutes populations.

Secteurs d'activité : Tous les secteurs d'activités.

Outils et supports utilisés :

- Arbre des causes.

Outils et supports créés :

- Tableau de bord de suivi.

Communication et valorisation de l'action :

- Site internet du DRP.

Facteurs favorisants :

- La convention d'objectifs et de gestion de la CGSS.

Facteurs limitants :

- Implication des acteurs d'entreprises ;
- Tailles des entreprises.

Perspectives :

- Accroître le nombre d'enquête AT Grave ;
- Cibler les aides financières au bénéfice des situations du travail génératrices d'accidents de travail graves.

[Retour à la liste des actions](#)

OBJECTIF 3 : Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), en particulier sur le plan organisationnel**Action 3.1 : Favoriser la Qualité de Vie et des Conditions de Travail sur le plan organisationnel**

Durée de l'action : 2022 à 2024

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Aract-Itt Martinique

Type d'action :

- Appui et/ou suivi en méthodologie et évaluation (accompagnement)
- Communication, information, sensibilisation
- Formation
- Etude de besoins - recherche - diagnostic

Contexte :

L'ANI du 19 juin 2013 faisait ressortir que la préservation de la santé et sécurité au travail et l'amélioration des conditions de travail constituent des leviers de performance pour l'entreprise.

Le PST3 a contribué à diffuser l'approche de la QVCT en tant que démarche globale, ancrée sur les situations de travail réel afin de promouvoir des organisations de travail qui soient favorables à la santé au travail et à la performance économique et sociale.

Cette approche a été complétée par l'ANI du 10 Décembre 2020 « *pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail* » qui consacre la qualité de vie au travail en tant que « *facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés* » qui constitue « *l'une des conditions de la performance de l'entreprise* », et qui introduit la notion de « *Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)* ».

Les partenaires sociaux signataires ont souhaité promouvoir la démarche proposée par le réseau Anact-Aract qui fait clairement le lien entre l'amélioration des conditions de travail et la performance des organisations.

Elle permet d'élaborer des réponses conjointes aux attentes à l'égard du travail des salariés, des clients et de l'entreprise, en termes de performance.

Objectifs de l'action :**Objectifs généraux :**

- Promouvoir auprès de tous les acteurs de l'entreprise la QVCT comme démarche stratégique reposant sur le dialogue social et intégrant 3 volets : Qualité de vie au travail santé & bien-être des salarié·e·s -Performance économique.

Objectifs opérationnels :

- Diffuser/déployer les démarches QVCT auprès des TPE/PME et de tous ceux qui accompagnent, forment et informent les entreprises sur le thème de l'amélioration des conditions de travail ;
- Développer et proposer des démarches, méthodes et outils d'analyse des retours d'expérience.

Description de l'action :

- Ateliers interentreprises de sensibilisation QVCT « la QVCT Comment faire ? » ;
- Participation à la Semaine Qualité de Vie au Travail.

Partenaires de l'action :

- Organisations syndicales ;
- Organisations professionnelles ;
- DEETS ;
- DRP-CGSS ;
- SPSTI ;
- Groupements sectoriels.

Thématiques santé au travail : Qualité de vie au travail.

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Préventeurs ;
- Branches professionnelles ;
- Partenaires sociaux.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action : Toutes populations.

Secteurs d'activité : Tous secteurs d'activité.

Outils et supports utilisés :

- 10 questions sur la QVT ;
- Test 360° sur la QVT ;
- Jeu Ludo pédagogique « les essentiels QVT » - « manag innov » ;
- De la QVT à la QVCT.

Outils et supports créés : En cours de production.

Communication et valorisation de l'action :

- Newsletter ;
- Emailing ;
- Phoning ;
- Communication via le Site internet et page LinkedIn ;
- Webinaires ;
- Webéchanges.

Facteurs favorisants :

- Le paritarisme de projet/vision partagée/projet stratégique ;
- La mobilisation des partenaires sociaux et des managers ;
- L'implication des collaborateurs·trices ;
- L'alternance de sessions collectives et d'appuis individuels ;
- L'expérimentation et le retour d'expérience permettent de tirer les enseignements et d'ajuster.

Facteurs limitants :

- Absence de dialogue professionnel/social ;
- Insuffisance d'engagement des directions.

Perspectives :

- Formalisation des bonnes pratiques ;
- Généralisation de l'action auprès des entreprises du territoire ;
- Proposer des retours d'expérience aux entreprises 1 à 2 ans après.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 3.2 : Accompagner les transformations du travail et des organisations grâce aux démarches QVCT

Durée de l'action : 2022 à 2024.

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Aract-Itt Martinique.

Type d'action :

- Appui et/ou suivi en méthodologie et évaluation (accompagnement) ;
- Communication, information, sensibilisation ;
- Etude de besoins - recherche – diagnostic.

Contexte :

Si la QVT permet de développer du lien entre les salarié·e·s tout en instaurant un climat de confiance au sein de l'entreprise et entre les différents membres de l'équipe, elle permet également de valoriser les aspects positifs de l'organisation tout en favorisant les échanges de pratiques et en renforçant le collectif. Elle est ainsi utile pour prévenir une possible dégradation du climat de l'entreprise et doit être vue comme un outil de démarche d'amélioration continue pour l'entreprise.

Au-delà de participer au bien-être de ses salarié·e·s, la QVT permet à l'entreprise d'améliorer sa productivité, de fidéliser ses équipes et d'attirer de nouveaux talents. C'est aussi un moyen de réduire les coûts liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles en développant des ressources. La pandémie de COVID-19, en plus de ses conséquences sanitaires, a eu des répercussions sur l'activité économique, obligeant ainsi les établissements publics et privés à questionner leur organisation du travail et à recentrer l'activité sur les missions essentielles tout en s'adaptant aux évolutions de la crise sanitaire.

L'intensification des changements organisationnels modifiant le travail et ses conditions de réalisation, nécessite de poursuivre les efforts d'accompagnement de ces transformations et de renforcer les compétences des encadrants et des équipes dans la conduite du changement.

Le PST3 a contribué à diffuser l'approche de la QVCT en tant que démarche globale, ancrée sur les situations de travail réel afin de promouvoir des organisations de travail qui soient favorables à la santé au travail et à la performance économique et sociale.

Cette approche a été complétée par l'ANI du 10 Décembre 2020 « *pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail* » qui consacre la qualité de vie au travail en tant que « *facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salarié·e·s* » qui constitue « *l'une des conditions de la performance de l'entreprise* », et qui introduit la notion de « *Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)* ».

Les partenaires sociaux signataires ont souhaité promouvoir la démarche proposée par le réseau Anact-Aract qui fait clairement le lien entre l'amélioration des conditions de travail et la performance des organisations.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Montrer que la mise en œuvre de démarches d'amélioration de la Qualité de Vie et les conditions de travail est stratégique pour faire progresser la performance globale des organisations.

Objectif opérationnel :

- Outiller les acteurs de l'entreprise pour conduire des transformations de leur organisation dans une perspective de prévention primaire en faisant le lien entre QVCT et performance des entreprises.

Description de l'action :

- Accompagnement individuel et collectif de structures souhaitant s'engager dans une démarche QVCT, particulièrement les structures de – de 50 salarié·e·s et l'ESS ;
- Atelier interentreprises de sensibilisation et d'outillage « Améliorer la QVCT par le management » ;
- Formation interentreprises « Mettre en œuvre une démarche QVCT » ;
- Développer et déployer des démarches, méthodes et outils d'analyse du retour d'expérience pour tirer les enseignements et capitaliser les bonnes pratiques ;
- Animation d'un réseau de consultant·e·s dans le cadre de la plateforme Reflex QVT.

Partenaires de l'action :

- Organisations syndicales ;
- Organisations professionnelles ;
- DEETS ;
- DRP-CGSS ;
- SPSTI ;
- Groupements sectoriels Cabinets de consultant·e·s.

Thématiques santé au travail : Qualité de vie au travail.

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Préventeurs ;
- Branches professionnelles ;
- Partenaires sociaux.

Entreprises visées par l'action :

- Artisans et TPE (jusqu'à 10 salariés) ;
- PME (>10 à 49 salariés).

Populations des bénéficiaires visés par l'action : Tous types de populations dans l'entreprise.

Secteurs d'activité : Tous secteurs d'activités.

Outils et supports utilisés :

- De la QVT à la QVCT ;
- Jeu Ludo pédagogique « Manag innov » ;
- Guide pour conduire une démarche QVT ;
- Boussole QVT /diagnostic QVT ;
- Outil GPS ;
- Grille d'analyse de la démarche QVT ;
- Grille d'analyse des effets de la démarche QVT.

Outils et supports créés : En cours de production.

Communication et valorisation de l'action :

- Newsletter ;
- Emailing ;
- Phoning ;
- Communication via le Site internet et page LinkedIn ;
- Webinaires ;
- Webéchanges.

Facteurs favorisants :

- Le paritarisme de projet/vision partagée/projet stratégique ;
- L'alternance de sessions collectives et d'appuis individuels ;
- La mobilisation des partenaires sociaux et des managers ;
- L'implication des collaborateurs·trices ;
- L'expérimentation et le retour d'expérience permettent de tirer les enseignements et d'ajuster.

Facteurs limitants :

- Absence de dialogue professionnel/social ;
- Insuffisance d'engagement des directions.

Perspectives :

- Formalisation des bonnes pratiques ;
- Généralisation de l'action auprès d'entreprises du territoire ;
- Proposer des retours d'expérience 1 à 2 ans après.

[Retour à la liste des actions](#)

AXE STRATÉGIQUE 2

Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernées

OBJECTIF 4 : Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelles en accompagnant les salariés et les entreprises concernés pour faciliter le maintien en emploi**Action 4.1 A : Renforcer la prévention primaire collective de l'usure professionnelle**

Durée de l'action : 2021 à 2023

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Animation PRITH - Pôle 3^E – DEETS / SPSTI

Contexte :

Selon l'INSEE Martinique, le vieillissement de la population soulève des questions de politiques publiques.

En effet :

- En 2016, un quart de la population de la Martinique était âgée de 60 ans et plus, soit 97 000 individus
- Cette tendance devrait s'accroître : la population âgée de 60 ans et plus devrait continuer de croître rapidement. Si en 2016, les seniors de 60 ans et plus représentaient 25 % de la population, en 2030, ils devraient être 40 %.

De fait, les entreprises martiniquaises sont désormais confrontées à un défi majeur : la population active vieillit et les réformes des retraites entraînent un allongement de la vie professionnelle et un recul de l'âge de la retraite.

La prévention de l'usure professionnelle constitue donc la voie privilégiée d'un maintien durable en emploi. C'est un enjeu de santé et d'employabilité pour les salariés. C'est aussi un enjeu vital pour les entreprises lorsqu'elles doivent faire face aux conséquences de l'usure : absentéisme, inaptitudes, désengagement, démotivation, départs précoces de salariés compétents, turn-over, qualité des services ou des produits dégradés.

La prévention de la désinsertion professionnelle, elle constitue désormais une nécessité à la fois sociale et économique, ainsi qu'une préoccupation essentielle pour tous les acteurs de la politique du handicap. L'idée étant de favoriser la détection précoce des facteurs (environnement professionnel, conditions de travail, altération de l'état de santé d'une personne, précarisation...) susceptibles de provoquer, à court, moyen ou long terme, une exclusion du milieu professionnel.

La désinsertion professionnelle est parfois en lien avec d'autres risques :

- Risques liés à l'activité physique : travail sur écran, TMS, Lombalgies
- Les addictions : tabac, alcool, drogue
- Les cancers professionnels
- Les risques routiers liés aux déplacements professionnels
- Les risques psychosociaux : agression et violence externe, Epuisement professionnel ou burnout, Stress

Piloté par la DEETS, l'Agefiph et le FIPHFP le Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) de Martinique a pour mission de favoriser l'articulation des politiques régionales de l'emploi de droit commun et de droit spécifique ainsi que la mobilisation des acteurs institutionnels et opérationnels.

Son action se concrétise par la production et le suivi d'un plan d'actions régional pluriannuel autour de :

- L'accès à la formation professionnelle ;
- L'accès à l'emploi ;
- La sensibilisation des employeurs privés et publics ;
- Le maintien dans l'emploi ;
- La communication autour de la politique régionale du handicap.

La coordination du PRITH apporte un appui logistique et méthodologique dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan d'action territorial.

Elle se doit donc de contribuer au déploiement du PRST.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Inciter davantage les entreprises à identifier et à réduire les facteurs de risques à l'origine de phénomènes d'usure professionnelle, notamment grâce au dialogue social ;
- Anticiper les processus d'usure intervenant au cours des parcours professionnels, en particulier par le développement des compétences, notamment en milieu et fin de carrière ;
- Animation du PRITH.

Objectifs opérationnels :

- Comprendre et prévenir les risques de désinsertion
- Améliorer les conditions de travail
- Renforcer le maillage des acteurs de prévention et d'accompagnement pour favoriser le maintien en activité ou en formation des personnes

L'animation régionale intervient en facilitation du pilotage, et plus particulièrement :

1. Elle apporte un appui logistique et méthodologique au Comité de pilotage dans :
 - L'élaboration,
 - La mise en œuvre,
 - Le suivi du plan d'action.
2. Elle assure une veille légale et informationnelle permettant de contribuer efficacement à l'information des partenaires du PRITH
3. Elle participe à l'analyse des besoins dans le cadre du diagnostic territorial
4. Elle contribue à l'élaboration des « tableaux de bord régionaux »
5. Elle intervient dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets spécifiques – notamment, elle coanime un groupe de travail « Maintien dans d'emploi » qui contribue, sur certains axes au déploiement du PRST. Celui-ci comprend divers axes de travail :
 - Le repérage précoce des situations d'inaptitude ;
 - L'accompagnement à la reprise d'activité ;
 - La prévention de la désinsertion professionnelle.

Ce groupe de travail se décline en deux sous-groupes :

- GT1 : Repérage précoce des situations d'inaptitude
- GT2 : « Maintien dans l'emploi »

Description de l'action :

Différents types d'actions sont envisagées :

- Accompagner les 3 services de santé au travail à la mise en place des cellules PDP
- Sensibiliser et outiller les entreprises – direction, managers, représentants des salariés – sur la question de l'usure professionnelle et de la désinsertion professionnelle afin de leur permettre de :
 1. Repérer les situations à « problèmes »
 2. Positionner la question de la prévention de l'usure professionnelle dans la GRH (parcours, formation, organisation du travail et prévention des risques...)
- Outiller les entreprises pour prévenir la désinsertion professionnelle des salariés vieillissants dans le cadre d'une approche globale de prévention de l'usure professionnelle (anticipation des évolutions d'âge et d'ancienneté, suivi des parcours des individus, caractérisation des évolutions du travail et les besoins en compétences associés)
- Sensibiliser les syndicats de salariés via des webinaires
- Informer le grand public via la publication d'articles dans les journaux spécialisés et gratuits :
 1. Journal « En form »
 2. Autres...

Partenaires de l'action :

- DEETS – AGEFIPH – FIPHFP ;
- Services de santé au travail ;
- ARACT ;
- CAP EMPLOI ;
- AARRPHA ;
- Association des DRH de Martinique ;
- Référents handicap en entreprise ;
- Organisations patronales.

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Organismes et centres de formation (CFA...) ;
- Préventeurs ;
- Branches professionnelles ;
- Partenaires sociaux ;
- Travailleurs indépendants.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Population des bénéficiaires visés par l'action : Toutes populations.

Secteur d'activité : Tous secteurs.

Outils et supports utilisés :

- Webinaires ;
- Publications : flyers, brochures... ;
- Guide « Maintien dans l'emploi ».

Outils et supports créés :**Flyers créés :**

- Employeurs : Agir pour le maintien dans l'emploi de vos salariés en situation de handicap ;
- Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Employeur : Prévenir l'usure professionnelle pour permettre le maintien dans l'emploi des salariés.

Flyers à venir :

- Exemple : Repérer les salariés exposés à un risque de désinsertion professionnelle.

Livrable :

- Outils d'aide à la mise en place d'une GPEC tenant compte de l'usure professionnelle et des dispositifs mis en place par le législateur (visite de mi-carrière, référent handicap...).

Communication et valorisation de l'action :

- Médias (radio) ;
- Site internet ;
- Newsletter ;
- Mailing ;
- Vidéos ;
- Webinaires.

Facteurs favorisants :

- Implication et sensibilisation de l'ensemble des acteurs/partenaires ;
- Repérage précoce des situations d'inaptitude ;
- Mise en place d'une cellule PDP au sein des services de prévention et de santé au travail.

Facteurs limitants :

- Moyens financiers ;
- Identification et rôle des différents acteurs.

Perspectives :

- Cibler les médecins généralistes ;
- Harmonisation des pratiques des SPSTI.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 4.1 B : Anticiper les processus d'usure intervenant au cours des parcours professionnels, en particulier par le développement des compétences, notamment en milieu et en fin de carrière (projet INPACTH)

Durée de l'action : 2022 à 2024.

Action reconduite : Oui Non .

Structure porteuse de l'action : Aract-Itt Martinique.

Type d'action :

- Appui et/ou suivi en méthodologie et évaluation (accompagnement) ;
- Communication, information, sensibilisation ;
- Production, analyse ou valorisation d'outil.

Contexte :

Avec l'allongement de la vie professionnelle, la question de la prévention de l'usure professionnelle et de la promotion de la santé au travail, devient un enjeu fort pour les entreprises. Comment permettre aux salarié·e·s de travailler dans de bonnes conditions jusqu'à l'âge de la retraite, maintenir l'engagement, favoriser le développement professionnel et garantir un bon niveau de performance globale de l'entreprise ?

Force est de constater que souvent, les possibilités de parcours professionnels sont abordées en prévention tertiaire lorsque le, la salarié·e est déjà en difficulté sur le poste, voire même en situation de désinsertion professionnelle.

Plus le signalement est précoce plus l'accompagnement sera optimal pour réduire le risque de désinsertion professionnelle.

La mise en œuvre d'une démarche de prévention primaire en matière de maintien en emploi, par une approche de gestion de parcours professionnels et des compétences, est une des pistes pouvant contribuer à prévenir ce risque.

Objectifs de l'action :**Objectif général :**

- Accompagner les acteurs de l'entreprise à la mise en place d'une démarche de gestion des parcours professionnels et des compétences, dans une perspective de prévention primaire et de qualité de vie au travail.

Objectifs opérationnels :

- Informer et sensibiliser les acteurs de l'entreprise aux méthodes, outils et supports, pour s'approprier et expérimenter une démarche de gestion des parcours professionnels et de développement des compétences.
- Développer une offre de services et des outils permettant aux entreprises (PME-TPE) d'élaborer des solutions en réponse à des problèmes de santé rencontrés par les salarié·e·s, en milieu et/ou en fin de carrière.

Description de l'action :

- Action de sensibilisation et d'information à destination des TPE/PME du territoire sur les acteurs et dispositifs permettant de prévenir la désinsertion professionnelle ;
- Expérimentation en Atelier interentreprises sous format d'ACIA, avec des temps collectifs de partage de concepts et d'outils, et des temps d'appui individuel pour expérimenter de nouvelles manières de faire, tirer des enseignements de ces expérimentations et modéliser des méthodologies transférables dans le cadre du dispositif INPACTH ;
- Contribution à des séquences d'information et de sensibilisation sur le thème de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Partenaires de l'action :

- AGEFIPH (Initiateur de l'appel à projets) ;
- CAP EMPLOI ;
- DEETS ;
- SPSTI ;
- Entreprises ;
- Organisations syndicales ;
- Organisations professionnelles ;
- Groupements sectoriels.

Thématiques santé au travail :

- Maintien dans l'emploi ;
- Qualité de vie au travail.

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Préventeurs ;
- Branches professionnelles ;
- Partenaires sociaux.

Entreprises visées par l'action :

- Artisans et TPE (jusqu'à 10 salariés) ;
- PME (>10 à 49 salariés) ;
- Entreprises de 50 salariés et plus.

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Direction ;
- Encadrement intermédiaire ;
- Salariés en CDI, CDD ;
- Personnes handicapées ;
- Représentants du personnel ;
- Personnes atteintes de maladies chroniques ou invalidantes.

Secteurs d'activité :

- Agriculture, sylviculture et pêche ;
- Hébergement et restauration.

Outils et supports utilisés :

- Quiz RH, préventeurs, dirigeant·e·s, « Où en êtes-vous avec l'usure professionnelle dans votre entreprise ? (Aract Normandie) ;
- Guide du maintien en Emploi (PRITH Martinique Mars 2022) ;
- Fiche pratique « Comment prévenir la désinsertion professionnelle » (Aract Normandie) ;
- Fiche outil pour construire un plan d'action pour prévenir l'usure professionnelle (Anact-Aract) ;
- Fiche outil « Évaluer et suivre la démarche de prévention de l'usure professionnelle » (Anact/Aract) ;
- Les parcours professionnels au service de la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- Points de repère et outils Aract Normandie ;
- Fiche outil « Analyser une situation de travail et identifier les facteurs d'usure » (Anact-Aract).

Outils et supports créés : En cours de production.

Communication et valorisation de l'action :

- Newsletter ;
- Emailing ;
- Phoning ;
- Communication via le Site internet et page LinkedIn ;
- Webinaires ;
- Webéchanges.

Facteurs favorisants :

- Le concours des acteurs locaux du maintien en l'emploi ;
- Le paritarisme de projet/vision partagée/projet stratégique ;
- La mobilisation des partenaires sociaux et des managers ;
- L'implication des collaborateurs·trices concerné·e·s ;
- L'alternance de sessions collectives et d'appuis individuels ;
- L'expérimentation et le retour d'expérience pour tirer les enseignements et ajuster.

Facteurs limitants :

- Le manque de disponibilité des acteurs externes et internes ;
- Absence de dialogue professionnel/social ;
- Insuffisance d'engagement des directions.

Perspectives :

- Capitalisation des bonnes pratiques ;
- Généralisation de l'action auprès d'entreprises du même secteur ;
- Viser d'autres cibles, secteurs d'activités ;
- Proposer des retours d'expérience 1 à 2 ans après.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 4.1 C : Prévenir le vieillissement et l'usure professionnelle, compte C2P**Durée de l'action :** 2022 à 2025**Action reconduite :** Oui Non **Structure porteuse de l'action :** Direction des risques professionnels de la CGSS Martinique**Type d'action :**

- Accueil, écoute, orientation ;
- Actions liées à la réglementation (contrôle en entreprise) ;
- Travail en réseau ;
- Communication, information, sensibilisation ;
- Formation.

Contexte :

- Diagnostic, état des lieux :

Loin de ne concerner qu'une population « sénior », la prévention primaire de l'usure professionnelle devrait bénéficier à tous les salariés, dès leur entrée dans la vie active. Les caractéristiques des organisations du travail, d'une part, et des parcours professionnels, d'autre part, sont déterminantes dans les processus d'usure et sont donc de puissants leviers de prévention.

- Demandes d'entreprises, des institutions :

Puisqu'il s'agit de réduire les risques professionnels avant qu'ils n'usent les travailleurs, toutes les démarches participant à la culture de prévention ou à la prévention des risques prioritaires peuvent être utiles pour prévenir l'usure professionnelle. Il s'agit en particulier de promouvoir des organisations de travail permettant une véritable prévention primaire de l'usure professionnelle.

Plus spécifiquement, une démarche axée sur la prévention de l'usure peut utilement s'appuyer sur le dialogue social, dans le cadre d'accords portant sur la prévention qu'il s'agit de promouvoir.

Au niveau des branches, ces accords peuvent mettre à disposition des employeurs des outils pédagogiques et adaptés pour identifier les postes, métiers ou situations de travail exposés à certains facteurs de risques professionnels, en particulier par rapport aux seuils réglementaires liés au compte professionnel de prévention (C2P).

- Politiques publiques (Nationale, Régionale, Locale...) :

Dans cette même optique, elles peuvent également élaborer un référentiel professionnel, homologué par l'État lorsque sa qualité est reconnue, avec une attention particulière portée sur le fait d'analyser l'ensemble des dix facteurs de risques professionnels de l'article L. 4161-1 du code du travail et sur le caractère paritaire de la démarche.

Au niveau des entreprises, la négociation de tels accords constitue une obligation pour les entreprises dont au moins un quart des salariés sont déclarés exposés au C2P ou enregistrant une sinistralité élevée.

Lorsque les efforts de négociation n'aboutissent pas, les entreprises concernées doivent élaborer un plan de prévention. Au-delà de celles qui sont soumises à ces obligations légales, toutes les entreprises peuvent être incitées à engager une négociation sur les conditions de travail et la prévention des risques professionnels.

Il s'agit donc de mobiliser l'ensemble des préventeurs sur le terrain, pour que les entreprises s'approprient mieux leurs obligations, en comprennent l'intérêt pour leurs salariés, et lancent des démarches de prévention de l'usure professionnelle.

Il s'agit également d'encourager les branches professionnelles à se saisir de leurs facultés pour mettre en œuvre des démarches anticipatrices, de prévention primaire, dans la mesure où celles-ci apportent une aide précieuse aux entreprises.

Cela peut passer par des accords de branche ou l'identification de risques ou de moyens de prévention au sein de référentiels professionnels, en privilégiant les démarches paritaires.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Inciter davantage les entreprises à identifier et réduire les facteurs de risques à l'origine de phénomènes d'usure professionnelle, grâce au dialogue social d'entreprise et de branche.

Objectifs opérationnels :

- Anticiper les processus d'usure intervenant au cours des parcours professionnels, en particulier par le développement des compétences, notamment en milieu et fin de carrière.

Description de l'action :

- Information grand public (presse, manifestations...).

Partenaires de l'action :

- DEETS.

Thématiques santé au travail :

- Evaluation et prévention d'un risque professionnel spécifique Evaluation et prévention des risques (action visant indifféremment tous les risques) ;
- Suivi médico-professionnel.

Risques professionnels spécifiques :

- Risques chimiques ;
- Risques Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques (CMR).

Précision :

Au-delà d'actions de prévention sur les métiers et les postes de travail, une autre clé d'entrée pour prévenir l'usure professionnelle est de diversifier les trajectoires professionnelles, avec des réflexes à adopter en particulier en milieu de carrière, lorsqu'il est encore possible pour les travailleurs de changer de poste ou de se reconvertir pour préserver leur santé, et en fin de carrière, où les états de santé des salariés sont souvent fragilisés et impliquent d'adapter leurs postes pour qu'ils puissent poursuivre leur vie professionnelle.

Bénéficiaires : Entreprises.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action : Toutes populations.

Secteurs d'activité : Tous les secteurs d'activités.

Outils et supports utilisés :

- Référentiel formation.

Outils et supports créés :

- Flyeur de présentation.

Communication et valorisation de l'action :

- Site internet du DRP.

Facteurs favorisants :

- La population des salariés est vieillissante.

Facteurs limitants :

- Implication des Services Publiques.

Perspectives :

- Accroître la connaissance sur le dispositif C2P.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 4.2 A : Mise en place de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle

Durée de l'action : 2022 à 2025.

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : SPSTI.

Type d'action :

- Accueil, écoute, orientation ;
- Appui et/ou suivi en méthodologie et évaluation (accompagnement) ;
- Actions liées à la réglementation (contrôle en entreprise) ;
- Travail en réseau ;
- Communication, information, sensibilisation ;
- Prise en charge médicale ;
- Éducation pour la santé ;
- Étude de besoins - recherche – diagnostic ;
- Prise en charge sociale.

Contexte :

La problématique du maintien en emploi est aujourd'hui un enjeu majeur pour les entreprises, au regard de l'allongement de la durée de vie, du vieillissement de la population, de l'augmentation des maladies professionnelles, mais aussi des pathologies lourdes autres que professionnelles.

Le nombre de visites de reprise, visites de préreprise, avis d'inaptitude, aptitudes avec restriction ou aménagement sont en constante augmentation.

A noter que le PST 4 porte aussi une ambition forte en matière de PDP. L'un de ses axes est consacré à mieux coordonner et à rendre plus accessibles les actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'usure professionnelle et de maintien en emploi.

Afin d'améliorer le recours aux outils du maintien dans l'emploi, il semble nécessaire d'améliorer la coordination entre médecine du travail, médecine de ville et médecin-conseil autour des salariés concernés.

Le taux élevé de chômage en Martinique et le manque de débouchés professionnels font du maintien dans l'emploi une priorité pour le bien-être social des salariés. De leur point de vue, les parcours et dispositifs de maintien dans l'emploi apparaissent particulièrement complexes, car ils mobilisent une diversité d'acteurs, ayant des outils d'interventions qui leur sont propres.

Cette collaboration se manifeste par des échanges d'information et l'organisation de points dédiés au traitement des cas individuels complexes afin d'y trouver une issue concrète. Ces échanges d'information sont réalisés dans le respect des règles applicables à la transmission des données médicales et du secret médical.

Objectifs de l'action :**Objectifs généraux :**

- Améliorer les conditions de travail et l'inclusion des travailleurs ;
- Limiter les conséquences de l'usure professionnelle ;
- Détection le plus en amont possible d'une problématique d'inadéquation entre la santé du salarié et son poste de travail, par le médecin du travail et mettre en place les dispositifs de maintien dans l'emploi.
- Limiter le nombre d'inaptitudes et de licenciements pour inaptitude ;
- Prise en charge de tous les salariés en difficulté dont la pérennité de maintien au poste est compromise à court ou moyen terme, qu'ils soient en arrêt ou en poste.

Objectifs opérationnels :

- Réalisation d'entretien avec les salariés en difficulté avec le médecin du travail, l'assistante sociale, cap emploi, le médecin-conseil, le médecin traitant ou spécialiste...
- Adresser systématiquement les salariés vus en visite de préreprise à la cellule PDP du service ;
- Participer aux réunions de la cellule PDP de la CGSS pour repérer les salariés en risque de désinsertion ;
- Entretien avec les employeurs lors des études de poste et pour sensibilisation.

Description de l'action :

Orienter, selon ses besoins, le salarié vers les professionnels appropriés :

- Afin d'apporter un regard croisé et/ou un accompagnement, le salarié peut être orienté vers : un psychologue, un assistant de service social, le chargé de mission du SAMETH, son employeur, son médecin traitant, un médecin spécialiste ou tout professionnel pouvant répondre à la problématique.
- Le médecin du travail va analyser la situation grâce aux comptes rendus des différents professionnels, il va mener des investigations complémentaires permettant de disposer d'informations :

Sur le poste de travail, en contactant l'entreprise et en faisant intervenir d'autres professionnels de l'équipe pluridisciplinaire le cas échéant.

- Etudes de postes et des conditions de travail dans l'entreprise faites par le médecin, l'infirmière ou le pôle technique ;
- Rencontres avec les employeurs faites par le médecin du travail.

Sur la santé du salarié, en contactant les professionnels de santé externe, en lien avec le salarié, tel que le médecin traitant ou spécialiste, le médecin-conseil.

- Visites médicales des salariés concernés avec le médecin du travail ou l'infirmière du travail ;
- Entretiens des salariés concernés avec l'assistante sociale du travail ;
- Entretiens individuels entre les salariés et les partenaires.

- Si le médecin du travail le souhaite, il présente le dossier du salarié à la cellule PDP. Cette instance a un double objet : Mutualiser, partager les éléments de diagnostic et d'analyse, proposer et conduire des actions en matière de maintien en emploi. La cellule PDP traite le dossier du salarié en difficulté en étudiant tous les moyens préventifs possibles (médicaux, techniques, organisationnels, financiers, juridiques...). Elle détermine un plan d'action, mis en œuvre sous la responsabilité du médecin du travail, avec l'accord du salarié et si nécessaire de l'employeur.
- Réalisation de flyers d'information à destination des salariés et des employeurs (1 sur le statut RQTH et 1 sur la cellule PDP) ;
- Réalisation d'un diaporama sur la prévention de la désinsertion professionnelle à présenter dans le cadre d'action collective dans les entreprises les plus à risque et dans des réunions avec les partenaires.

Partenaires de l'action :

- Les salariés ;
- Les médecins du travail, l'infirmière de santé au travail ;
- L'assistante sociale du travail ;
- L'employeur, les collègues de proximité des salariés ;
- L'ergonome du service (le pôle technique plus largement) ;
- La psychologue du travail ;
- Le médecin traitant, le médecin spécialiste, le médecin-conseil, l'assistante sociale de la CGSS ;
- Cap emploi, AGEFIPH, MDPH, les conseillers en évolution professionnelle.

Thématiques santé au travail :

- Maintien dans l'emploi ;
- Dialogue social ;
- Qualité de vie au travail ;
- Suivi médico-professionnel.

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Travailleurs indépendants ;
- Salariés.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Toutes populations ;
- Salariés en CDI, CDD ;
- Personnes handicapées ;
- Représentants du personnel ;
- Personnes atteintes de maladies chroniques ou invalidantes.

Secteurs d'activité : Tous secteurs d'activités.

Outils et supports utilisés :

- 2 Flyers réalisés par nos soins ;
- Guide du maintien dans l'emploi ;
- Plaquettes thématiques ;
- Plaquettes ANACT.
- 1 diaporama sur la PDP en cours de réalisation.

Outils et supports créés :

- Tableau EXCEL à remplir par l'assistante sociale du travail ;
- Fiche de suivi – Prise en charge PDP ;
- Guides de bonnes pratiques sur les missions et le fonctionnement de la cellule PDP.

Communication et valorisation de l'action :

- Rapport d'activité annuel communiqué au conseil d'administration du SPSTI, à l'ensemble des adhérents, des partenaires et au médecin inspecteur du travail de la DEETS.

Facteurs favorisants :

- Motivation de l'équipe du SPSTI et des partenaires ;
- Moyens mis à disposition par la DEETS pour les séances d'information collective ;
- Une meilleure traçabilité du suivi ;
- Une démarche plus cohérente pour le salarié ;
- Un lieu où l'équipe pluridisciplinaire se rencontre en réflexion croisée ;
- Développement du réseau externe.

Facteurs limitants :

- Il existe des lourdeurs administratives et délais prolongés pour mettre en place les dispositifs ce qui ne cadre pas avec les délais parfois assez courts dont nous disposons pour trouver une solution aux problèmes d'aptitude au poste ;
- Parfois difficultés à se projeter vers un autre métier de la part des salariés ;
- Parfois manque de motivation des salariés ou des employeurs pour faire les démarches ;
- Parfois difficultés à être autonome et participatif dans la prise en charge de la part des salariés ;
- Manque de temps à consacrer à la réflexion et à l'analyse et au suivi de l'action ;
- La loi prévoit également des échanges d'informations entre l'Assurance Maladie et les SPSTI sur les arrêts de travail, sous réserve du consentement du travailleur. Cela devrait notamment permettre aux SPSTI de déclencher des visites de préreprise dès que c'est nécessaire et ainsi de mettre en place de manière précoce des parcours garantissant le maintien en emploi du travailleur.

Perspectives :

- Réalisation d'une séance de sensibilisation adressée aux médecins de ville avec les partenaires ;
- Présentation d'un diaporama sur la cellule PDP lors de la semaine du handicap avec les partenaires.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 4.2 B : Accompagner les SPSTI dans la prévention de la désinsertion professionnelle**Durée de l'action :** 2022 à 2025**Action reconduite :** Oui Non **Structure porteuse de l'action :** Direction des risques professionnels de la CGSS Martinique**Type d'action :**

- Communication, information, sensibilisation ;
- Prise en charge médicale ;
- Education pour la santé ;
- Prise en charge sociale ;
- Travail en réseau ;
- Formation ;
- Accueil, écoute, orientation.

Contexte :

- Demandes d'entreprises, des institutions :

Le DRP de la CGSS propose un important catalogue de formations destinées aux préventeurs en entreprise, aux membres du CSE, aux responsables des ressources humaines, aux managers et aux organismes de formation.

Différentes modalités de formation coexistent : des stages en face à face, des formations à distance et des formations réalisées par des organismes habilités et conventionnés.

- Politiques publiques (Nationale, Régionale, Locale...) :

Pour prévenir les risques de désinsertion professionnelle, la Haute Autorité de santé recommande de repérer, si possible en amont de l'arrêt de travail, toute altération de l'état de santé du travailleur ayant un retentissement sur ses capacités fonctionnelles et de travail. Cette détection précoce des situations individuelles, notamment par les SPST et l'Assurance Maladie, mais aussi par les employeurs, est la condition d'une prise en charge suffisamment anticipée.

Pour être effectives, détection et prise en charge doivent également être mieux coordonnées entre tous les acteurs de la PDP, ce que pourront améliorer les nouvelles cellules PDP des SPST et les plateformes pluridisciplinaires de l'Assurance Maladie en cours de déploiement en lien avec les acteurs du maintien en emploi et de la compensation du handicap.

Les expérimentations de l'Assurance Maladie et du ministère du Travail menées en 2021 sur la PDP ont toutes deux l'objectif de mieux repérer les cas potentiels ou avérés de désinsertion professionnelle.

Tandis que l'Assurance Maladie se fonde sur des critères liés aux arrêts de travail (longs ou répétés) et aux pathologies (maladies chroniques par exemple), le ministère du Travail a travaillé avec cinq services de santé au travail pour dégager des critères communs de repérage précoce des situations, avant même la survenue d'arrêts de travail.

Une fois concertée avec le CNPST et l'ensemble des acteurs concernés, la liste de ces critères pourrait faire l'objet d'une diffusion à l'ensemble des SPST, en tant que bonne pratique voire comme élément de leur certification. Grâce à l'utilisation de ces critères, il s'agira pour les SPST d'être encore plus vigilants au cours de chaque visite d'information et de prévention, et plus encore au cours des visites de mi-carrière, post-exposition, de reprise ou de préreprise.

La visite de mi-carrière pourra en effet être l'occasion de vérifier l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé ou de handicap, en prenant davantage de hauteur sur le déroulement prévisible de la carrière du travailleur et l'évolution de ses capacités, et d'envisager ainsi des aménagements ou adaptations de poste ou de temps de travail, reclassements ou reconversions professionnelles.

Enfin, les acteurs de la PDP pourront s'attacher à construire des éléments de sensibilisation pour les employeurs afin qu'ils puissent eux aussi identifier les situations et déployer des solutions adaptées, notamment grâce aux nouveaux « rendez-vous de liaison » rendus possible par la loi du 2 août 2021 en cours d'arrêt de travail ou aux conventions de rééducation professionnelle en entreprise désormais étendues à tous les salariés inaptes ou en risque d'inaptitude. Il s'agit de promouvoir ces dispositifs, de même que tous ceux proposés par les acteurs de la compensation du handicap ou de la réadaptation.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Favoriser la culture de prévention, dans les cursus initiaux et continus.

Objectifs opérationnels :

- Développer l'enseignement de la santé-sécurité au travail dans la formation initiale ;
- Diminuer les risques professionnels chez les nouveaux embauchés par la formation initiale et continue ;
- Renforcer et étendre les dispositifs de formation continue ;
- Contribuer à la mise en place du passeport de prévention.

Description de l'action :

- Organisation d'une formation à destination :
 1. des partenaires sociaux...
 2. des personnes ressources extérieures
 3. des cibles d'entreprise (Chefs d'entreprises, DRH, IPRP...)
 4. des enseignants, élèves, apprentis
- Information grand public (presse, manifestations ...)
- Mise en place d'un tableau de bord de suivi des formations initiales et continues.

Partenaires de l'action :

- Académie Martinique ;
- Organismes de formation ;
- Partenaires Sociaux ;
- Ecoles de management.

Thématiques santé au travail :

- Evaluation et prévention d'un risque professionnel spécifique ;
- Evaluation et prévention des risques (action visant indifféremment tous les risques).

Risques professionnels spécifiques : Tous les risques professionnels.

Précision:

Toute méthode d'animation s'appuyant sur des situations concrètes de travail et permettant une discussion collective dans les équipes peut permettre de dégager les « irritants, les sources de tensions, mais aussi les ressources au travail » et d'agir plus en amont et plus rapidement – pour une véritable prévention primaire des RPS. Il importe que les TPE-PME et tous les managers en aient connaissance et qu'ils puissent mobiliser facilement ces méthodes participatives, associant leurs équipes et/ou leurs représentants. Il s'agit ainsi d'encourager tous les acteurs de la prévention, à relayer ces outils et à accompagner leur utilisation en tant que de besoin.

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Travailleurs indépendants ;
- Victimes d'AT/MP ou de Pathologies pouvant générer un risque de désinsertion professionnelle.

Entreprises visées par l'action : Tous types d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Personnes handicapées ;
- Personnes atteintes de maladies chroniques ou invalidantes.

Secteurs d'activité : Tous les secteurs d'activités.

Outils et supports utilisés :

- RDV de liaison.

Outils et supports créés :

- Flyer de présentation de la PDP.

Communication et valorisation de l'action :

- Site internet du DRP.

Facteurs favorisants :

- Nouvelle Loi Santé Travail.

Facteurs limitants :

- Implication des acteurs d'entreprises (DRH, Employeurs, IRP, Salariés...).

Perspectives :

- Accroître le nombre de bénéficiaires.

[Retour à la liste des actions](#)

AXE STRATÉGIQUE 3

**Adapter la politique de santé au travail
aux défis d'aujourd'hui et de demain**

OBJECTIF 5 : Encourager le développement d'une approche partagée de la santé (santé publique, santé au travail, santé-environnement)**Action 5.2 A : Prévenir les risques multifactoriels et agir sur les déterminants de santé en milieu professionnel**

Durée de l'action : 2022 à 2024

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Association SAPHYR Martinique

Contexte :

« *L'activité physique régulière est un facteur de protection essentiel pour la prévention et la prise en charge de maladies non transmissibles comme les maladies cardiovasculaires, le diabète de type 2 ou encore divers cancers.* » (OMS²) ».

En Martinique, les pathologies chroniques liées à la sédentarité telles que l'hypertension, le diabète, l'obésité, le cancer restent très présentes et sources de perte d'autonomie. L'incidence de la sédentarité est en effet devenue une préoccupation de santé publique majeure de l'enfance à la personne âgée.

L'Activité Physique (AP), reconnue pour ses nombreux bienfaits sur la santé, est désormais un moyen certain pour améliorer la santé de la population.

Devant les problèmes criants causés par la sédentarité, les pouvoirs publics se sont positionnés en faveur de l'activité physique, l'inscrivant dans des plans ou stratégies.

On peut citer :

- La stratégie Nationale Sport Santé 2019-2024 s'articulant autour de 4 axes :
 1. La promotion de la Santé et du bien-être par l'activité physique et Sportive ;
 2. Le développement et le recours à l'activité physique adaptée à visée thérapeutique ;
 3. La protection de la Santé des Sportifs et le renforcement de la Sécurité des pratiquants ;
 4. Le renforcement et la diffusion des connaissances.

- Le 4ème plan santé au travail – 2021-2025

Action pour promouvoir les Activités Physiques et Sportives (APS) en milieu professionnel

« ... le milieu professionnel constitue un espace possible pour développer les activités physiques et sportives, comme le rappelle la Stratégie nationale sports santé 2019-2024. La loi du 2 août 2021 a confirmé cette ambition, en inscrivant les actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive parmi les missions des services de prévention et de santé au travail... »

- Le plan national de prévention par l'activité physique ou sportive :
 1. Sensibiliser les acteurs internes aux entreprises (les salariés, le management, les DRH, les partenaires sociaux) à l'intérêt d'utiliser l'activité physique ou sportive comme « fil rouge » dans une démarche globale d'amélioration de la qualité de vie en entreprise ;
 2. Passer d'une politique de prévention du risque à une démarche santé / bien être ;
 3. Intégrer l'APS dans le document unique formalisant l'évaluation des risques professionnels et les mesures de prévention.

²Lignes directrices de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) sur l'activité physique et la sédentarité.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Promouvoir l'activité physique pour préserver la santé des salariés ;
- Communiquer sur les bénéfices d'une pratique régulière de l'activité physique ;
- Lutter contre les maladies.

Objectifs opérationnels :

- Repérage des salarié(e)s sédentaires et en inactivité physique ;
- Sensibiliser aux bienfaits de l'activité physique ;
- Accompagner à la remise à l'activité physique ;
- Inciter à la pratique régulière ;
- Lutter contre les temps assis prolongés.

Description de l'action :

La stratégie adoptée est l'élaboration d'un plan qui comprend les actions suivantes :

- Sensibiliser :
 1. Mise en place d'ateliers ou mini conférences pour ouvrir un espace de discussion dédié à la promotion de la santé / encourager les comportements favorables à la santé en apportant des informations utiles ;
 2. Evaluation de la condition physique : Proposer un bilan de forme au moyen de questionnaires et de tests physiques ;
 3. Communiquer sur les bienfaits de l'APS pour renforcer le message de prévention
- Accompagner :
 1. Proposer un programme d'activité physique sur et/ou hors site ;
 2. Inciter à la pratique régulière avec l'organisation de temps forts (challenge, rencontres).
- Réduire les temps assis :
 1. Réduire les positions assises prolongées en proposant des exercices adaptés ;
 2. Encourager les bonnes postures.

Une action spécifique sera menée auprès des médecins du travail, suite au sondage effectué en mai 2022. Elle consistera en la mise en place d'une session d'(in)formation dédiée au conseil de l'activité physique.

Partenaires de l'action :

- Professionnels sport santé ;
- Associations ou structures sportives ;
- Médecins généralistes ;
- SPSTI ;
- Service communication.

Bénéficiaires : Entreprises.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Personnes atteintes de maladies chroniques ou invalidantes ;
- Travailleurs sédentaires.

Secteurs d'activité : Tous types de secteurs.

Outils et supports utilisés :

- Certificat médical SAPHYR ;
- Outils d'évaluation : tests physiques et questionnaires ;
- Outils de sensibilisation : affiches, vidéos contenant des informations sur les bénéfices de l'activité physique.

Outils et supports créés :

- Outils de prévention pour lutter contre les temps assis prolongés : « le circuit an ti swé au travail ». Il s'agira d'inciter au mouvement pour bouger plus et limiter les positions assises trop longues en mettant à disposition des salarié(e)s un visuel dessin/image et texte qui illustrera des exercices à réaliser.
- Campagne d'affichage : Création d'affiches contenant des informations spécifiques aux bienfaits de l'activité physique qui seront posées dans les locaux de l'entreprise.

Communication et valorisation de l'action :

- Bilan du programme : rapport d'activité ;
- Couverture par les médias à l'occasion des manifestations ;
- Communication sur le site internet de l'association.

Facteurs favorisant :

- Adhésion de l'entreprise au programme (implication des services concernés et/ou des personnes référentes : ressources humaines, préventeurs, médecins de travail, service communication...)
- La mise en place d'un programme adapté à l'entreprise : Proposition d'actions répondant aux besoins des salarié(e)s ;
- Le développement d'une communication incitative pour une meilleure adhésion au projet ;
- La prise en compte de l'enjeu de santé pour les travailleurs.

Facteurs limitants :

- Le financement des actions ;
- Mobilisation insuffisante des salarié(e)s ;
- Lenteur dans la mise en œuvre du programme.

Perspectives :

- Proposition du programme à d'autres entreprises ;
- Actions complémentaires : ateliers et/ou programmes évolutifs en fonction des besoins des travailleurs ;
- Développement d'une application mobile.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 5.2 B : Prévention des conduites addictives en milieu professionnel, promotion charte ESPER

Durée de l'action : 2022 à 2024

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Aract-Itt Martinique

Type d'action :

- Appui et/ou suivi en méthodologie et évaluation (accompagnement) ;
- Travail en réseau ;
- Communication, information, sensibilisation ;
- Production, analyse ou valorisation d'outil ;
- Étude de besoins - recherche – diagnostic.

Contexte :

Suite à une sollicitation de la MILDECA (Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues Et les Conduites Addictives), l'Anact et 13 Aract, dont la Martinique, ont soumis un projet pluriannuel (2022-2024) au Fonds de Lutte Contre les Addictions (FLCA), pour promouvoir le dispositif ESPER (*Les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument*).

Ce dispositif se structure autour d'une charte et prévoit l'animation et la valorisation du réseau des signataires ainsi que la mise à disposition de tous les outils pour mettre en place une démarche cohérente de prévention collective et individuelle.

Objectifs de l'action :**Objectifs généraux :**

- Animer l'écosystème des acteurs locaux de la prévention des conduites addictives en milieu professionnel en s'appuyant notamment sur :
 - L'animation et le déploiement du dispositif ESPER mis en place par la
 - MILDECA ;
 - L'intervention en entreprise à des fins de capitalisation et de transfert à destination des partenaires ;
 - L'alimentation du site internet ESPER via le recueil des bonnes pratiques et outils issus de l'animation et des interventions.

Objectifs opérationnels :

- Rendre accessibles les problématiques de la prévention des conduites addictives en milieu professionnel ;
- Partager les expériences et enseignements d'experts ;
- Ancrer les apprentissages collectifs communs ;
- Accompagner et sécuriser les acteurs socio-économiques pour passer activement à l'action ;
- Faire émerger la demande sociale en matière de prévention des conduites addictives en milieu professionnel.

Description de l'action :

- Mise en place d'un comité territorial de pilotage du projet ;
- Déploiement et animation d'un dispositif territorial soutenant la prévention des conduites addictives en milieu professionnel ;
- Travail avec les partenaires régionaux pour recueillir leurs actions et pratiques de promotion ;
- Animation de sessions collectives de partage d'expériences et de pratiques entre partenaires en matière de prévention des conduites addictives en milieu professionnel ;
- Recueil des pratiques et outils développés sur prévention des conduites addictives en milieu professionnel ;
- Actions collectives avec signataires de la charte ESPER ;
- Accompagnement collectif au démarrage/approfondissement de démarches internes de prévention des conduites addictives en milieu professionnel ;
- Appui à l'expérimentation pour soutenir des démarches plus approfondies intégrant une part d'innovation au regard des connaissances et pratiques déjà développées sur la prévention des conduites addictives en milieu professionnel ;
- Capitalisation thématique et méthodologique régionale.

Partenaires de l'action :

- DRP-CGSS ;
- SPSTI ;
- Organisations professionnelles et Groupements sectoriels ;
- Préfecture (réfèrent Martinique de la MIDELCA) ;
- DEETS.

Risques professionnels :

- Risques Psychosociaux ;
- Addictions en milieu professionnel.

Précision :

Les RPS sont souvent à l'origine ou une conséquence des addictions.

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Préventeurs ;
- Branches professionnelles ;
- Partenaires sociaux.

Entreprises visées par l'action : Tous types d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action : Toutes populations.

Secteurs d'activité : Tous secteurs d'activité.

Outils et supports utilisés :

- Kit outils MILDECA ;
- Outils du réseau ANACT-ARACT.

Outils et supports créés : En cours d'élaboration.

Communication et valorisation de l'action :

- Newsletter ;
- Emailing ;
- Phoning ;
- Communication via le Site internet et page LinkedIn ;
- Webinaires.

Facteurs favorisants : Mobilisation des partenaires et acteurs locaux.

Facteurs limitants : Disponibilité des partenaires et acteurs locaux.

Perspectives :

- Généralisation de l'action auprès d'entreprises du même secteur ;
- Mise en place des actions collectives complémentaires.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 5.4 A : Faire converger les efforts de prévention de risques professionnels et environnementaux : perturbateurs endocriniens – nano particules

Durée de l'action : 2022 à 2025

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Direction des risques professionnels de la CGSS Martinique

Type d'action :

- Actions liées à la réglementation (métrologie, contrôle en entreprise) ;
- Communication, information, sensibilisation ;
- Formation.

Contexte :

- Diagnostic, état des lieux :

Le PST 4 converge avec les orientations du 4ème plan national santé environnement (PNSE) rappelant que l'environnement et le milieu de vie sont des déterminants de l'état de santé des individus.

Les nouvelles substances et technologies, les nouveaux usages font apparaître des risques pour l'homme et l'environnement, et qui suscitent de fortes préoccupations sociétales.

Comme les perturbateurs endocriniens, les nanoparticules suscitent d'importantes préoccupations sociétales, car on les retrouve de plus en plus dans les produits de consommation courante en raison de leurs propriétés physico-chimiques inédites. Cette utilisation généralisée soulève aussi des inquiétudes auprès de la communauté scientifique, notamment celles des risques potentiels pour l'environnement et la santé. Dans les cas de co-exposition, la majorité des études récentes suggère que les nanoparticules peuvent transporter les perturbateurs endocriniens dans l'organisme et potentialiser leurs effets ou parfois les inhiber. Par conséquent, des études complémentaires sont nécessaires pour approfondir ces interactions. Elles le sont d'autant plus que les nanoparticules peuvent revêtir différentes formes, susceptibles d'influencer leur biodisponibilité.

- Demandes d'entreprises, des institutions

Les perturbateurs endocriniens font régulièrement la une de l'actualité, car ce sont des substances capables d'interférer avec notre système hormonal, tout comme les nanoparticules. Les entreprises sont demandeuses d'une meilleure connaissance sur ces deux risques émergents. L'objectif est de mieux cerner les impacts sur la santé et savoir comment mettre en place les actions de prévention nécessaires au sein de votre établissement.

- Politiques publiques (Nationale, Régionale, Locale...)

La politique publique s'articule autour des CMR s'articule autour des points suivants :

- La réglementation REACH
- Les actions coordonnées de contrôle des produits chimiques
- Les polluants organiques persistants (POP)
- Produits chimiques : classification, étiquette et emballage
- Produits chimiques : exportation et importation

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Renforcer la connaissance des démarches de prévention du risque lié à l'exposition aux perturbateurs endocriniens et les nanoparticules sur les lieux de travail.

Objectifs opérationnels :

- Apporter de meilleures connaissances sur les facteurs d'exposition professionnelle à ces risques.

Description de l'action :

- Information grand public (presse, manifestations...).

Partenaires de l'action :

- Réseau des consultants spécialisés en prévention des CMR référencés par la DRP-CGSS Martinique ;
- DEETS.

Thématiques santé au travail :

- Evaluation et prévention des risques (action visant indifféremment tous les risques) ;
- Evaluation et prévention d'un risque professionnel spécifique ;
- Suivi médico-professionnel.

Risques professionnels spécifiques :

- Risques chimiques ;
- Risques Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques (CMR).

Précision :

La toxicité des nanomatériaux dépend de multiples paramètres physico-chimiques : composition chimique, taille, forme, structure... Chaque nanomatériau possède un profil toxicologique qui lui est propre. Peu de connaissances sont actuellement disponibles sur leurs effets sur la santé humaine. Mais des études laissent suspecter la possibilité de survenue d'effets inflammatoires, respiratoires, cardiovasculaires ou neurologiques.

Peu de connaissances sont actuellement disponibles sur la toxicité des nanomatériaux manufacturés chez l'homme. La plupart des données proviennent d'études expérimentales réalisées sur des cultures cellulaires ou chez l'animal, dont les résultats sont difficilement extrapolables à l'homme.

Cependant, les effets des particules ultrafines issues de la pollution atmosphérique (produites par exemple par les moteurs diesel) ou émises lors de certaines activités industrielles (par exemple lors des procédés de soudage) ont été largement étudiés. Les études épidémiologiques et les essais chez l'homme en condition d'exposition contrôlée sur ce type de particules suggèrent la possibilité de survenue d'effets respiratoires (réactions inflammatoires, obstruction réversible des petites voies aériennes) et cardiovasculaires (affections ischémiques myocardiques), notamment chez les personnes fragilisées. De tels effets sont suspectés en cas d'exposition à certains nanomatériaux manufacturés.

Par ailleurs, même s'il est impossible de généraliser ce principe à l'ensemble des nanomatériaux, de nombreuses études sont en faveur d'une plus grande toxicité des particules de taille nanométrique par rapport aux particules de même nature chimique sous forme micro- ou macroscopique (notamment au regard des effets inflammatoires pulmonaires).

Les perturbateurs endocriniens sont des substances ou des mélanges chimiques capables de modifier le fonctionnement du système hormonal. Ils sont susceptibles de provoquer des effets nocifs tant chez les individus exposés que sur leur descendance. Si les incertitudes demeurent quant aux impacts des perturbateurs endocriniens sur la santé humaine, il convient de mettre en place une démarche de prévention visant à supprimer les risques ou, à défaut, à limiter l'exposition des travailleurs, et particulièrement celle des femmes enceintes ou en âge de procréer, à un niveau aussi bas que possible.

Bénéficiaires :

- Entreprises (Exploitations agricoles...);
- Travailleurs indépendants.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action : Toutes populations.

Secteurs d'activité : Tous les secteurs d'activités.

Outils et supports utilisés :

- Référentiel formation.

Outils et supports créés :

- Flyer de présentation des risques liés aux expositions perturbateurs endocriniens et nanoparticules.

Communication et valorisation de l'action :

- Site internet du DRP.

Facteurs favorisants :

- Risques émergents.

Facteurs limitants :

- Implication des services publics ;
- Capacité à évaluer physiquement le risque.

Perspectives :

- Accroître la connaissance sur ces risques.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 5.4 B : Poursuivre le renforcement des démarches de prévention du risque Radon et pesticides sur les lieux de travail.

Durée de l'action : 2022 à 2025

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Direction des risques professionnels de la CGSS Martinique

Type d'action :

- Accueil, écoute, orientation ;
- Actions liées à la réglementation (métrologie, contrôle en entreprise) ;
- Communication, information, sensibilisation ;
- Prise en charge médicale ;
- Education pour la santé ;
- Prise en charge sociale ;
- Travail en réseau ;
- Formation.

Contexte :

- Diagnostic, état des lieux :

Le PST 4 converge avec les orientations du 4ème plan national santé environnement (PNSE) rappelant que l'environnement et le milieu de vie sont des déterminants de l'état de santé des individus.

De fait, des facteurs comme l'exposition à certaines substances chimiques (particulièrement les sargasses, les pesticides et le Radon), au gaz radon ou encore les pollutions des sols et de l'air intérieur concernent aussi bien la population générale que les travailleurs.

Ces thématiques, également identifiées dans le PNSE, mais aussi dans d'autres plans (écophyto, chlordécone) illustrent bien l'enjeu d'une approche partagée entre santé au travail et santé environnement. La prise en compte des risques liés à l'activité de dépollution pyrotechnique représente quant à elle une situation où la protection de la santé des travailleurs participe d'un projet plus large de transition écologique et de développement des énergies renouvelables.

- Demandes d'entreprises, des institutions :

L'évaluation des expositions aux pesticides montre qu'il est essentiel de renforcer les actions de prévention sur les expositions auprès des travailleurs et des jeunes en formation et de réparation des personnes victimes de MP et des professionnels de santé.

Les études montrent une persistance de l'apparition de cancers, en particulier chez les retraités ayant été exposés aux pesticides.

Il s'agit plus particulièrement de :

- Surveiller pour mieux caractériser les déterminants professionnels et environnementaux, identifier les professions ou les lieux d'activité professionnelle à risque et orienter la prévention en population générale et en milieu professionnel ;
- Mieux connaître et agir sur les gisements au sein des exploitations agricoles ;

➤ Politiques publiques (Nationale, Régionale, Locale...) :

La CGSS, articule les acteurs prioritaires pour accompagner les entreprises, les salariés, et les associations dans la mise en place d'une prévention par substitution des produits utilisés, elle accompagne aussi sur le volet de la réparation des dommages.

Le PST 4 doit être une occasion d'appropriation et de large diffusion dans les entreprises concernées.

Par ailleurs, dans les différents plans nationaux traitant des risques chimiques comme le plan Ecophyto, le plan chloredécone 4, ... l'enjeu de la connaissance et du développement d'innovations reste à approfondir.

Par exemple, les actions mentionnées dans l'axe 1 du Plan national santé-environnement 4 (PNSE 4) visent à améliorer l'information et la formation relatives aux produits chimiques et aux mesures de prévention qui y sont associées.

Pour cela, tous les acteurs de la prévention, et notamment l'Anses, la CGSS Martinique et les services de l'inspection du travail seront mobilisés pour améliorer le dispositif d'ensemble en matière de substitution, en accentuant les efforts sur les secteurs professionnels les plus concernés.

La CGSS, la DRSM, Phyto-Victimes, France Asso Santé, le FIVP, la préfecture de Martinique... sont des acteurs qui ont aussi pour favoriser les dispositifs d'aller-vers.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Renforcer la connaissance des démarches de prévention du risque lié au retrait des sargasses, à l'exposition au Radon et aux pesticides sur les lieux de travail.

Objectifs opérationnels :

- Apporter de meilleures connaissances sur les facteurs d'exposition professionnelle à ces risques.

Description de l'action :

- Information grand public (presse, manifestations...).

Partenaires de l'action :

- Réseau des consultants spécialisés en prévention des CMR référencés par la DRP-CGSS Martinique ;
- DEETS.

Thématiques santé au travail :

- Evaluation et prévention des risques (action visant indifféremment tous les risques) ;
- Evaluation et prévention d'un risque professionnel spécifique ;
- Suivi médico-professionnel.

Risques professionnels spécifiques :

- Risques chimiques ;
- Risques Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques (CMR).

Précision :

Le radon, gaz radioactif naturel présent partout à la surface de la Terre, constitue en France la principale source d'exposition naturelle aux rayonnements ionisants et, du fait de son caractère cancérigène pulmonaire certain pour l'homme, engendre un excès de risque de cancer du poumon.

En Martinique de nombreux sites sont pollués ou potentiellement pollués du fait d'activités humaines anciennes ou actuelles sont recensés (Chlordécone, autres pesticides...). Certaines pollutions sont permanentes, d'autres relèvent d'épisodes ponctuels.

Les populations travaillant sur ou à proximité de sites pollués doivent être protégées. De même, la qualité de l'air intérieur est un enjeu commun aux lieux de vie et de travail, qui concerne aussi les acteurs du bâtiment (construction et entretien). Sous l'égide du cadre stratégique fourni par le PNSE 4 et le PST 4, les effets de ces facteurs environnementaux pour les travailleurs ont vocation à être mieux connus, en recensant plus précisément les sources de pollution, mieux évalués, notamment par la surveillance sanitaire, et mieux prévenus.

Cette action comprend également un chantier spécifique relatif à la prévention des risques liés à la dépollution pyrotechnique, dont le cadre réglementaire doit être clarifié pour en faciliter la bonne appropriation.

Bénéficiaires :

- Entreprises (Exploitations agricoles...);
- Travailleurs indépendants.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Direction ;
- Encadrement intermédiaire ;
- Salariés en CDI, CDD ;
- Représentants du personnel ;
- Intérimaires ;
- Saisonniers ;
- Apprentis.

Secteurs d'activité :

- Agriculture, sylviculture et pêche ;
- Construction et génie civil.

Outils et supports utilisés :

- Référentiel formation.

Outils et supports créés :

- Flyer de présentation des risques liés à l'exposition aux : Radon, Sargasses et pesticides.

Communication et valorisation de l'action :

- Site internet du DRP.

Facteurs favorisant :

- Exposition locale forte (PRS, PRSE et PRST).

Facteurs limitants :

- Implication des services publics ;
- Capacité à évaluer physiquement le risque.

Perspectives :

- Accroître la connaissance sur ces risques.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 5.4 C : Poursuivre le renforcement des démarches de prévention du risque chimique sur les lieux de travail

Durée de l'action : 2022 à 2025

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Direction des risques professionnels de la CGSS Martinique

Type d'action :

- Accueil, écoute, orientation ;
- Actions liées à la réglementation (métrologie, contrôle en entreprise) ;
- Travail en réseau ;
- Communication, information, sensibilisation ;
- Formation.

Contexte :

- Diagnostic, état des lieux :

La prévention du risque d'exposition à des agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) relève du Code du travail (articles R. 4412-59 à R. 4412-93) et s'inscrit dans la prévention du risque chimique.

L'évaluation des risques et la mise en place des mesures de prévention appropriées reposent sur la connaissance du risque CMR. Elle s'appuie sur la classification réglementaire des agents chimiques dangereux qui permet notamment de définir les dangers et de les communiquer par le biais de l'étiquetage.

En Martinique, les TPE concernés ont des difficultés à appliquer la réglementation.

- Demandes d'entreprises, des institutions

Les mesures de prévention propres aux agents chimiques CMR découlent de l'évaluation des risques d'exposition à ces agents, renouvelée régulièrement et tenant compte de l'évolution des connaissances et des modifications des conditions de travail. Cette évaluation porte sur toutes les expositions pouvant générer un risque, y compris l'absorption percutanée ou transcutanée. Elle est obligatoire avant toute activité nouvelle impliquant un agent CMR. Les éléments ayant servi à cette appréciation sont tenus à disposition du CSE, ou à défaut des délégués du personnel, ainsi que du médecin du travail, de l'inspection du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale. Les résultats de l'évaluation sont consignés dans le document unique.

- Politiques publiques (Nationale, Régionale, Locale...) :

La CGSS, articule les acteurs prioritaires pour accompagner les entreprises, les salariés, et les associations dans la mise en place d'une prévention par substitution des produits utilisés ; elle accompagne aussi sur le volet de la réparation des dommages.

Le PST 4 doit être une occasion d'appropriation et de large diffusion dans les entreprises concernées.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Renforcer la connaissance des démarches de prévention des risques liés à l'exposition aux CMR sur les lieux de travail.

Objectifs opérationnels :

- Apporter de meilleures connaissances sur les facteurs d'exposition professionnelle à ces risques.

Description de l'action :

- Organisation d'une formation à destination :
 1. des partenaires sociaux les membres de la CRATMP, CTR CRPST, CROCT...
 2. des personnes ressources extérieures
 3. cible d'entreprise
 4. IPRP
- Organisation de réunions à destination des institutions (DEETS, Aract, SIPST...)
- Information grand public (presse, manifestations...)
- Rédaction d'une procédure d'intervention des personnes ressources extérieures intégrant les aspects administratifs
- Mise en place d'un tableau de bord de suivi individuel des actions réalisées par les personnes ressources externes

Partenaires de l'action :

- Réseau des consultants spécialisés en prévention des CMR référencés par la DRP-CGSS Martinique ;
- DEETS.

Thématiques santé au travail :

- Evaluation et prévention des risques (action visant indifféremment tous les risques) ;
- Evaluation et prévention d'un risque professionnel spécifique ;
- Suivi médico-professionnel.

Risques professionnels spécifiques :

- Risques chimiques ;
- Risques Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques (CMR).

Précision :

Certains agents chimiques ont, à moyen ou long terme, des effets cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. Ils sont dénommés agents CMR. Il est indispensable de les repérer, c'est-à-dire de faire l'inventaire des produits utilisés et des situations de travail pouvant donner lieu à des expositions. Quand un agent CMR est repéré sur le lieu de travail, sa suppression ou sa substitution s'impose, chaque fois qu'elle est techniquement possible.

Le terme CMR est issu de la réglementation sur la prévention des risques chimiques. Il est également utilisé pour désigner certains procédés industriels qui ont des effets cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) chez les professionnels qui ont été exposés.

Bénéficiaires :

- Entreprises (Exploitations agricoles) ;
- Travailleurs indépendants.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action : Toutes populations.

Secteurs d'activité :

- Agriculture, sylviculture et pêche ;
- Autres industries ;
- Construction et génie civil ;
- Industrie chimique ;
- Industries alimentaires ;
- Métallurgie ;
- Production d'énergie ;
- Transports et entreposage ;
- Travail du bois.

Outils et supports utilisés :

- Documentation Nationale CMR du réseau prévention CNAM/DRP.

Outils et supports créés :

- Documentation Régionale CMR du réseau prévention CGSS Martinique/DRP.

Communication et valorisation de l'action :

- Site internet du DRP.

Facteurs favorisants :

- Site internet de la DRP.

Facteurs favorisants :

- Aides financières CNAM/DRP ;
- Réseau Cabinets Conseil référencés par la CGSS Martinique / DRP.

Facteurs limitants :

- Moyens financiers.

Perspectives :

- Harmonisation des pratiques avec les SPST dans le cadre de CPOM.

[Retour à la liste des actions](#)

OBJECTIF 6 : Anticiper les crises pour mieux les gérer et limiter leurs effets dans la durée**Action 6.1 : Améliorer les Relations Humaines au Travail (RHT) et la gestion des situations de crise**

Durée de l'action : 2022 à 2025

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Direction des risques professionnels de la CGSS Martinique.

Type d'action :

- Appui et/ou suivi en méthodologie et évaluation (accompagnement) ;
- Travail en réseau ;
- Formation ;
- Production, analyse ou valorisation d'outil ;
- Etude de besoins - recherche – diagnostic ;
- Communication, information, sensibilisation.

Contexte :

- Diagnostic, état des lieux :

La crise peut être définie comme une situation exceptionnelle – perturbation, instabilité ou désordre grave affectant une organisation ou un système – qui dépasse les capacités habituelles de réponse de ce système, qui évolue dans le temps et n'est pas limitée dans l'espace. La situation de crise est associée à une période de déstabilisation et d'urgence. Ces dernières années ont été marquées par des crises d'ampleur où la santé au travail avait une place majeure. Lors de chaque crise, la prise en compte des enjeux de santé et sécurité au travail a été ainsi centrale.

La crise sanitaire liée à la Covid-19 touche durablement l'activité des entreprises, leur fonctionnement et leur organisation.

Certaines mesures sont conjoncturelles. D'autres semblent amorcer des changements profonds et durables, comme le développement du télétravail. Ce nouveau fonctionnement peut entraîner des risques auparavant absents ou moins prégnants, qui doivent être pris en compte.

- Demandes d'entreprises, des institutions :

Tous les acteurs de la santé au travail doivent ainsi se mobiliser pour accompagner ces évolutions, chacun dans leur domaine de compétence, et peuvent être à l'écoute de leurs besoins et leur proposer des actions dédiées.

- Politiques publiques (Nationale, Régionale, Locale...) :

Différents outils et organismes recensent et proposent des aides nationales ou locales, afin d'accompagner les entreprises. Des dispositifs spécifiques sont en place pour faire face aux conséquences du Covid 19 et de la crise ukrainienne.

Les TPE et les PME ont une place centrale dans la relance, qui comporte de nombreuses opportunités pour ces entreprises grâce aux mesures de renforcement d'aides aux TPE et PME.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Aider les entreprises à améliorer les rapports humains et les relations sociales au travail.

Objectifs opérationnels :

- Accompagner les entreprises dans l'appropriation de l'outil RHT.

Description de l'action :

- Organisation d'une formation à destination :
 1. Des partenaires sociaux les membres de la CRATMP, CTR, CRPST, CROCT...
 2. Des personnes ressources extérieures
 3. Cible d'entreprise (Chef d'entreprise, DRH, IPRP...)
- Organisation de réunions à destination des institutions (DEETS, ARACT, SPSTI...)
- Information grand public (presse, manifestations...)
- Rédaction d'une procédure d'intervention des personnes ressources extérieures intégrant les aspects administratifs
- Mise en place d'un tableau de bord de suivi individuel des actions réalisées par les personnes ressources externes

Partenaires de l'action :

- Réseau des consultants spécialisés en prévention des RPS référencés par la DRP-CGSS Martinique ;
- Préventeurs Service Prévention DRP-CGSS Martinique.

Thématiques santé au travail :

- Evaluation et prévention des risques (action visant indifféremment tous les risques) ;
- Autres : Aides financières.

Risques professionnels spécifiques :

- Risques émergents ;
- Autres : Risques liés aux Relations Humaines au Travail.

Précision :

Toute méthode d'animation s'appuyant sur des situations concrètes de travail et permettant une discussion collective dans les équipes peut permettre de dégager les « irritants, les sources de tensions, mais aussi les ressources au travail » et d'agir plus en amont et plus rapidement – pour une véritable prévention primaire des RPS. Il importe que les TPE-PME et tous les managers en aient connaissance et qu'ils puissent mobiliser facilement ces méthodes participatives, associant leurs équipes et/ou leurs représentants. Il s'agit ainsi d'encourager tous les acteurs de la prévention, à relayer ces outils et à accompagner leur utilisation en tant que de besoin.

Bénéficiaires : Entreprises.

Entreprises visées par l'action : PME (>10 à 49 salariés).

Populations des bénéficiaires visés par l'action : Toutes populations.

Secteurs d'activité : Tous les secteurs d'activités.

Outils et supports utilisés : Grille RHT.

Outils et supports créés : Tableau de bord de suivi.

Communication et valorisation de l'action : Site internet.

Facteurs favorisants :

- Réseau Cabinets Conseil référencés par la CGSS Martinique / DRP ;
- Préventeurs.

Facteurs limitants : Tailles des entreprises.

Perspectives :

- Transmettre une nouvelle méthodologie d'approche des Risques Professionnels liés aux Relations Humaines au Travail particulièrement en situation de crise.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 6.2 A : Accidents du travail graves et incitations financières**Durée de l'action :** 2022 à 2025**Action reconduite :** Oui Non **Structure porteuse de l'action :** Direction des risques professionnels de la CGSS Martinique**Type d'action :**

- Accueil, écoute, orientation ;
- Actions liées à la réglementation (contrôle en entreprise) ;
- Travail en réseau ;
- Communication, information, sensibilisation ;
- Formation.

Contexte :

- Diagnostic, état des lieux :

La crise peut être définie comme une situation exceptionnelle – perturbation, instabilité ou désordre grave affectant une organisation ou un système – qui dépasse les capacités habituelles de réponse de ce système, qui évolue dans le temps et n'est pas limitée dans l'espace. La situation de crise est associée à une période de déstabilisation et d'urgence. Ces dernières années ont été marquées par des crises d'ampleur où la santé au travail avait une place majeure. Lors de chaque crise, la prise en compte des enjeux de santé et sécurité au travail a été ainsi centrale.

La crise sanitaire liée à la Covid-19 touche durablement l'activité des entreprises, leur fonctionnement et leur organisation.

Certaines mesures sont conjoncturelles. D'autres semblent amorcer des changements profonds et durables, comme le développement du télétravail. Ce nouveau fonctionnement peut entraîner des risques auparavant absents ou moins prégnants, qui doivent être pris en compte.

Les AT concernent tous les secteurs d'activité : les situations dangereuses exposent les personnes aux risques sont par nature très diverses, peuvent se rencontrer à l'intérieur comme à l'extérieur des locaux, dans un environnement plus ou moins maîtrisable par l'entreprise, et parfois lors de l'utilisation d'un matériel ou d'une machine.

- Demandes d'entreprises, des institutions :

Selon la gravité de l'accident déclaré, le Département de Risques Professionnels et dès lors que l'accident révèle de circonstances graves, une enquête est déclenchée dans le but de faire ressortir les causes liées à l'accident. Il s'agit de mener des actions correctives et préventives.

Tous les acteurs de la santé au travail doivent ainsi se mobiliser pour accompagner ces évolutions, chacun dans leur domaine de compétence, et peuvent être à l'écoute de leurs besoins et leur proposer des actions dédiées.

➤ Politiques publiques (Nationale, Régionale, Locale...) :

Différents outils et organismes recensent et proposent des aides nationales ou locales, afin d'accompagner les entreprises. Des dispositifs spécifiques sont en place pour faire face aux conséquences du Covid 19 et de la crise ukrainienne.

Les TPE et les PME ont une place centrale dans la relance, qui comporte de nombreuses opportunités pour ces entreprises grâce aux mesures de renforcement d'aides aux TPE et PME.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Pousser les entreprises ayant eu des accidents du travail à mettre en place des mesures correctives et préventives de prévention ;
- Favoriser l'incitation financière pour les entreprises à forte sinistralité.

Objectifs opérationnels :

- Les entreprises ayant eu des accidents du travail présentant un caractère grave devront avoir impérativement réalisé un arbre des causes et mis en place de mesures de prévention.

Description de l'action :

- Réalisation de formation à la méthode de l'arbre de causes ;
- Réalisation d'enquêtes d'accident du travail ;
- Mise en place d'injonctions pouvant aller jusqu'à la majoration de cotisations ;
- Accompagner financièrement les entreprises dans leur démarche de prévention ;
- Information grand public (presse, manifestations...).

Partenaires de l'action :

- DEETS ;
- Réseau des consultants spécialisés en prévention référencés par le DRP-CGSS Martinique.

Thématiques santé au travail :

- Evaluation et prévention des risques (action visant indifféremment tous les risques) ;
- Evaluation et prévention d'un risque professionnel spécifique ;
- Accidents ;
- Aides financières.

Risques professionnels spécifiques : Tous les risques professionnels.

Bénéficiaires : Entreprises.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action : Toutes populations.

Secteurs d'activité : Tous les secteurs d'activités.

Outils et supports utilisés :

- Arbre des causes ;
- STPE Nationale du réseau prévention CNAM/DRP ;
- Convention Nationale d'Objectif du réseau prévention CNAM/DRP.

Outils et supports créés :

- Tableau de bord de suivi ;
- STPE Régionale du réseau prévention CGSS Martinique/DRP.

Communication et valorisation de l'action : Site internet du DRP.

Facteurs favorisants :

- COG ;
- Réseau Cabinets Conseil référencés par la CGSS Martinique / DRP ;
- Cabinets comptables.

Facteurs limitants :

- Implication des acteurs d'entreprises ;
- Tailles des entreprises ;
- Crise économique ;
- Frais d'approches.

Perspectives :

- Accroître le nombre d'enquête AT Grave ;
- Cibler les aides financières au bénéfice des situations du travail génératrices d'accidents de travail graves.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 6.2 B : Accompagner la sortie de la crise sanitaire du COVID 19 et limiter ses effets sur les conditions de travail et la santé des salariés via l'action de l'inspection du travail

Durée de l'action : 2020 à 2022

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Inspection du travail – Pôle Travail - DEETS Martinique.

Contexte :

La survenue en 2020 de la pandémie covid-19 a eu un impact majeur au niveau mondial, le caractère exceptionnel de la situation qui dépassait en termes de réponses les capacités habituelles des pays, a eu de graves répercussions tant au niveau économique que de la santé publique.

Les recommandations formulées par l'ARS trouvaient de fait écho au niveau local contraignant les entreprises à une gestion quotidienne de la situation sanitaire (confinement, déconfinements, reprise d'activité.). La prise en compte de la pandémie a en effet conduit à revoir le mode de gestion classique de l'entreprise et rendu nécessaire les adaptations au fil de l'eau à mesure de l'évolution des connaissances tant en matière de virulence que de moyens de protection.

L'enjeu majeur étant celui de la santé publique et la sécurité au travail tout en assurant lorsque cela était possible la poursuite de l'activité, il fallut réajuster le vivre ensemble au sein de l'entreprise et certaines problématiques nouvelles se sont fait jour (mise en place du télétravail et travailleurs isolés de ce fait, perte du collectif, etc.). C'est dans ce contexte particulier et compte tenu des peurs légitimes sous-jacentes que les agents de contrôle ont dû réajuster leurs modalités d'interventions.

C'est ainsi qu'au fur et à mesure que se multipliaient les clusters en entreprise les actions de l'unité de contrôle se sont d'abord tournées vers l'aspect information des entreprises sur les mesures à adopter et leurs inscriptions au DUERP et ses annexes (plan de continuité de l'activité, plan de reprise de l'activité), et leur présence renforcée aux groupes de travail créés dans certains secteurs (banane, services à la personne, transports sanitaires, nettoyage-propreté, etc.)

L'évolution des connaissances et la nécessaire présence institutionnelle ont favorisé la réflexion menée par l'entreprise via le CSE.

La quatrième vague s'est notamment inscrite, pour les départements d'outre-mer, dans un format particulier, car s'y ajoutait une grève générale sur tout le territoire de Martinique limitant les interventions sur site des agents de l'inspection.

Avec l'année 2022 bien que le risque demeure, la moindre virulence du virus, la quasi-systématisation des gestes barrières, ont conduit à un retour à l'activité normale. Les situations de cluster ayant quasi disparu, les contrôles de l'inspection pouvaient reprendre leur cours dans un cadre plus normal, moins contraint. L'accompagnement à la sortie de crise n'a été que ponctuellement assuré dans la mesure où il s'inscrivait dans un cadre normal de contrôle.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Réduire le risque sanitaire et permettre une appropriation du risque par les instances et l'employeur.

Objectifs opérationnels :

- Mobiliser les agents de section pour une couverture de tout le territoire ;
- Vérifier le respect des exigences réglementaires dans le contexte de crise sanitaire ;
- Informer les acteurs de l'entreprise (employeur, élus du personnel...) sur leurs obligations.

Partenaires de l'action :

- ARS.

Bénéficiaires : Entreprises.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action : Toutes populations.

Secteurs d'activité : Tous secteurs d'activités.

Outils et supports utilisés :

Guide DGT sur les EPI, moyens de l'inspecteur.

Communication et valorisation de l'action :

- Réunion d'information avec les acteurs des secteurs concernés employeurs, membres du CSE, institutionnels.

Facteurs favorisants :

- Appui méthodologique et réglementaire de la DGT ;
- Forte médiatisation de la crise sanitaire et transmission (radios, télévision...) régulière des consignes sanitaires obligeant les employeurs à gérer la situation ;
- Evolution de la crise en temps quasi réel ;
- Situation pandémique.

Facteurs limitants :

- Evolution à intervalle régulier des obligations sanitaires ;
- Conciliation avec les autres sujets prioritaires.

Perspectives :

- Action généralisée à toutes les entreprises ;
- Suivi de l'action par des contrôles à posteriori.

[Retour à la liste des actions](#)

AXE STRATÉGIQUE 4

**Consolider le pilotage et la gouvernance
de la prévention des risques
professionnels et de la santé au travail**

OBJECTIF 8 : Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail**Action 8.3 A : Renforcer le dialogue social relatif aux conditions de travail à travers le CSE**

Durée de l'action : 2022 à 2025

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Inspection du travail – Pôle Travail - DEETS Martinique.

Contexte :

Le dialogue social et la participation des partenaires sociaux recouvrent plusieurs niveaux de mobilisation : le renforcement de la culture de prévention et l'appropriation des règles en matière de santé-sécurité sont indissociables d'un dialogue social nourri et de qualité.

Le dialogue social à l'interne passe par le CSE dont les missions visent à la prévention des risques professionnels eu égard à ses compétences en matière de santé-sécurité.

Le remaniement du droit de la représentation du personnel par l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 a conduit à fusionner sous une instance unique, les attributions des anciennes institutions (DP, CE, CHSCT). C'est dans ce contexte que pour favoriser et assurer la mise en place du CSE au regard du calendrier prévu (soit au 1^{er} janvier 2020), il a paru nécessaire pour l'inspection du travail de mener au niveau régional, dès la fin de l'année 2019, une action de sensibilisation des différents acteurs (employeurs, représentants du personnel, secrétaires généraux, DRH).

C'est ainsi qu'ont été organisés les séminaires du 10 octobre et 19 novembre 2019 en lien avec les partenaires cités ci-dessus et l'ensemble des agents de contrôle. Ceux-ci ont permis de démystifier et éclairer sur les attendus de la réforme. L'arrivée de la pandémie a constitué un frein au suivi des retombées de l'action menée.

Toutefois les actions de terrain ont permis de faire remonter des informations tant quantitatives que qualitatives sur le fonctionnement et les attributions de la nouvelle instance, qu'est le CSE. L'année 2022 voit l'élargissement de la cible aux entreprises d'au moins 11 salariés, ce qui doit concourir à une vision globale sur le territoire de la mise en place du CSE et donc permettre une évaluation plus affinée de l'ancrage du CSE en fin 2022.

Objectifs de l'action :**Objectifs généraux :**

- Assurer la mise en place du CSE sur tout le territoire et dans toutes les entreprises remplissant les conditions.

Objectifs opérationnels :

- Mobiliser tous les agents de section pour vérifier l'effectivité du CSE ;
- À partir de l'état des lieux établir un bilan de l'action CSE commencée en 2019.

Description de l'action :

- Partir du diagnostic de terrain et réaliser un état des lieux sur la base des premiers retours de l'action commencée en 2019 ;
- Rappeler par courrier aux entreprises leurs obligations en matière de mise en place du CSE (élections, etc.) ;
- Contrôler la mise en place et relever les difficultés liées au fonctionnement de l'instance ;
- Evaluer l'action afin de prévoir les ajustements possibles pour assurer la couverture complète.

Risques professionnels :

- Risques chimiques ;
- Risque routier ;
- Risques Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques (CMR) ;
- Bruit ;
- Troubles Musculo Squelettiques ;
- Risques émergents ;
- Risques Psychosociaux ;
- Risque de chute de hauteur...

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Partenaires sociaux.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Direction ;
- Représentants du personnel.

Secteurs d'activité : Tous secteurs d'activité.

Outils et supports créés :

- PowerPoint.

Communication et valorisation de l'action :

- Réunion d'information avec tous les acteurs concernés : employeurs, membres du CSE, secrétaires généraux des organisations syndicales.

Facteurs favorisants :

- Constats de terrain ;
- Le cadre réglementaire et les différents guides d'aide à la mise en œuvre pour les entreprises.

Facteurs limitants :

- Conciliation avec les autres sujets prioritaires du plan régional d'action.

Perspectives :

- Action généralisée à toutes les entreprises soumises à l'obligation de mise en place du CSE ;
- Suivi de l'action par des contrôles à posteriori ;
- Action pérenne.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 8.3 B : Renforcer le dialogue social relatif aux conditions de travail : action mines et carrières

Durée de l'action : 2023 à 2025

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Inspection du travail – Pôle Travail - DEETS Martinique.

Contexte :

Le dialogue social et la participation des partenaires sociaux recouvrent plusieurs niveaux de mobilisation, le renforcement de la culture de prévention, l'appropriation des règles en matière de santé-sécurité sont indissociables d'un dialogue social nourri et de qualité.

Le dialogue social à l'interne passe par le CSE dont les missions visent à la prévention des risques professionnels eu égard à ses compétences en matière de santé-sécurité.

Le décret du 5 février 2021 relatif à la compétence de l'inspection du travail dans les établissements et ouvrages des aménagements hydroélectriques ainsi que dans les mines et carrières emporte transfert de compétence au premier juillet 2021 de la mission de contrôle de la législation du travail vers les services de l'inspection du travail.

Afin d'assurer l'effectivité du droit voulue dans le cadre du transfert et faciliter l'appropriation par les agents de contrôle, de cette nouvelle compétence, il s'agira de prévoir des formations adaptées et la mise en place d'outils facilitateurs.

Il s'agira également d'accompagner les entreprises et leurs instances dans la connaissance du nouvel interlocuteur que représente l'Unité de contrôle. C'est ainsi que dans un premier temps des formations ad hoc ont été organisées avec les agents de contrôle vers les entreprises afin de connaître le métier des « mines et carrières » et identifier à la fois leur fonctionnement administratif et leur réalité de terrain (risques majeurs, etc.)

L'action de l'inspection se poursuivra en ciblant le fonctionnement du CSE.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Assurer la mise en place du CSE sur tout le territoire et dans toutes les entreprises remplissant les conditions.

Objectifs opérationnels :

- Mobiliser les agents en charge du contrôle des mines et carrières ;
- Assurer une action de formation des agents de contrôle ;
- Mise en place d'une action de contrôle des CSE dans les mines et carrières.

Description de l'action :

- Contrôles santé-sécurité et dialogue social.

Risques professionnels :

- Troubles Musculo Squelettiques ;
- Risques Psychosociaux ;
- Bruit ;
- Risque de chute de hauteur...

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Partenaires sociaux.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Direction ;
- Représentants du personnel.

Secteurs d'activité : Carrière – production de granulats.

Facteurs favorisants :

- Première prise de contact par action de formation en entreprise ;
- Constats de terrain ;
- Transmission et échanges des dossiers par la DEAL.

Facteurs limitants :

- Conciliation avec les autres sujets prioritaires du plan régional d'action.

Perspectives :

- Action généralisée à toutes les entreprises soumises à l'obligation de mise en place du CSE ;
- Suivi de l'action par des contrôles à postériori ;
- Action pérenne.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 8.3 C : L'observatoire du dialogue social et du travail au service de l'amélioration de la santé et des conditions de vie au travail

Durée de l'action : 2022 à 2024

Action reconduite : Oui Non

Structure porteuse de l'action : Aract-Itt Martinique

Type d'action :

- Travail en réseau ;
- Communication, information, sensibilisation ;
- Formation ;
- Production, analyse ou valorisation d'outil.

Contexte :

Depuis 2000, les partenaires sociaux de Martinique ont fait du dialogue social un levier fondamental de l'amélioration des relations sociales sur le territoire.

Les partenaires sociaux s'étaient notamment fixés comme objectif de mettre en place un outil de « veille économique et sociale » pour notamment « *mettre en commun les données économiques et sociales dispersées dans différentes administrations* », « *établir des constats et des analyses partagées des réalités économiques et sociales* » et « *organiser des rencontres autour d'un thème lié aux préoccupations des acteurs sociaux* », par exemple en « *organisant un carrefour social annuel* », « *un lieu de rencontres, d'échanges et d'élaboration entre différents acteurs* ».

La création en 2010 de l'Institut de Formation et de Recherche sur le Travail de Martinique avait notamment pour but d'éclairer les acteurs du territoire (partenaires sociaux territoriaux, de proximité, Décideurs publics, etc.) notamment sur l'évolution du dialogue social, de la négociation collective ou de la conflictualité.

Ces objectifs ont été repris par le Pôle Formation & Recherche lors de l'intégration des missions de l'IFRTM (Institut de Formation et de Recherche de la Martinique au sein de l'Aract devenue Aract-Itt en 2016).

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Produire et partager toutes données, études, sondages, permettant d'éclairer les acteurs du territoire, en premier lieu les partenaires sociaux, mais aussi tous les décideurs : responsables politiques, Chambres consulaires, Organismes de développement.

Objectifs opérationnels :

Permettre aux acteurs du territoire de :

- Mieux comprendre les faits économiques et sociaux, d'échanger et partager la connaissance, développer une culture économique et sociale.
- Mieux maîtriser le cadre juridique des relations de travail dans un double souci de comprendre les difficultés dans l'application des règles de droit et développer une meilleure connaissance du cadre et des règles juridiques.

- Améliorer l'efficacité et la diffusion de la négociation collective afin de mieux comprendre les tensions que génèrent les processus de négociation et les difficultés que rencontrent les acteurs de la négociation à aboutir à des compromis, diffuser une culture de la négociation.

Description de l'action :

- Produire ou contribuer à produire le bilan annuel du Dialogue social et de la conflictualité en Martinique ;
- Sondage sur la perception du dialogue social dans les structures de 10 salariés et + ;
- Étude qualitative sur les CSE de Martinique ;
- Production de films sur le dialogue social et la négociation collective ;
- Organisation d'un Carrefour du Dialogue Social.

Partenaires de l'action :

- DEETS ;
- ODDS ;
- CPRI ;
- DRP-CGSS ;
- SPSTI ;
- INSEE.

Thématiques santé au travail :

- Qualité de vie au travail ;
- Dialogue social.

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Préventeurs ;
- Branches professionnelles ;
- Partenaires sociaux.

Entreprises visées par l'action : Toutes tailles d'entreprises.

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Direction ;
- Représentants du personnel.

Secteurs d'activité : Tous secteurs d'activité.

Outils et supports utilisés :

- Bilan annuel du Dialogue social et de la conflictualité en Martinique ;
- Questionnaire sondage Dialogue social.

Outils et supports créés : En cours de production.

Communication et valorisation de l'action :

- Conférence de presse ;
- Publications des documents ;
- Newsletter ;
- Emailing ;
- Communication via le Site internet et page LinkedIn ;
- Webinaires ;
- Webéchanges.

Facteurs favorisants :

- Développement de relations de proximité et de confiance avec les organismes détenteur de données ;
- Communication par les moyens habituels de l'Aract-Itt : Newsletter, Réseaux sociaux...
- Relais par les organisations syndicales et professionnelles, interprofessionnelles et de branches, par la DEETS, par la DRP de la CGSS et par les SPSTI.

Facteurs limitants :

- Difficultés à récupérer les données au sein des organismes ;
- Le manque de disponibilité des acteurs externes et internes.

Perspectives :

- Élargissement du panel des données mises à disposition ;
- Nouvelles études à définir par un comité de pilotage ;
- Coordination avec les autres observatoires présents en Martinique, notamment l'Observatoire de la Santé de Martinique (OSM) et l'Observatoire économique de la CCIM.

[Retour à la liste des actions](#)

Action 8.3 D : Dialogue social au service de la santé au travail : Accompagnement et formation des partenaires sociaux des CSE et des structures, y compris celles sans instance.

Durée de l'action : 2022 à 2024.

Action reconduite : Oui Non .

Structure porteuse de l'action : Aract-Itt Martinique.

Type d'action :

- Appui et/ou suivi en méthodologie et évaluation (accompagnement) ;
- Formation.

Contexte :

Depuis le 01 janvier 2020, le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise, et doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés.

Les membres du CSE sont élus par les salarié·e·s de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans. Ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise.

Il apparaît nécessaire d'accompagner les structures, notamment celles de moins de 50 salarié·e·s, pour la mise en place et le fonctionnement efficaces de leurs CSE, pour que la Qualité de Vie et des Conditions de Travail soient un levier de prévention, de performance et de compétitivité.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- L'objectif est d'accompagner la mise en place des CSE et le développement d'une dynamique sociale au service de l'amélioration des conditions de travail et de la performance au niveau des TPE-PME.

Objectifs opérationnels :

- Outiller et accompagner les acteurs du dialogue social par la mise en place de formations conjointes avec des représentant·e·s d'employeurs et des élu·e·s du personnel ;
- Structuration du dialogue social : comprendre les enjeux de la mise en place du CSE et repérer les contraintes pour les transformer en opportunités d'un dialogue social efficace, au service notamment de la prévention de la santé au travail.

Description de l'action :

- Modules de formation réunissant les partenaires sociaux de l'entreprise (employeur et représentant·e·s du personnel) ;
- Accompagnement des entreprises à la mise en place du CSE.

Partenaires de l'action :

- DEETS ;
- Organisations professionnelles ;
- Organisations syndicales ;
- Branches professionnelles.

Thématiques santé au travail : Dialogue social.

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Branches professionnelles.

Entreprises visées par l'action : Artisans et TPE (jusqu'à 10 salariés).

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Direction ;
- Représentants du personnel.

Secteurs d'activité : Tous secteurs d'activités.

Outils et supports utilisés :

- Guide réseau Anact-Aract « Agir sur la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein du CSE » ;
- Brochure INRS ED6340 « CSE Prérogatives en Santé, Sécurité et conditions de travail ».

Outils et supports créés : Diaporama, cas pratiques...

Communication et valorisation de l'action :

- Newsletter ;
- Emailing ;
- Communication via le Site internet et page LinkedIn ;
- Webinaires ;
- Webéchanges.

Facteurs favorisant :

- Communication par les moyens habituels de l'Aract-Itt : Newsletter, Réseaux sociaux... ;
- Relai par les OS et OP, interprofessionnelles et de branches, par la DEETS, par la DRP-CGSS et par les SPSTI.

Facteurs limitants :

- Le manque de disponibilité des acteurs externes et internes ;
- Absence de dialogue professionnel/social ;
- Insuffisance d'engagement des directions.

Perspectives :

- Capitalisation des bonnes pratiques ;
- Proposer des retours d'expériences 1 à 2 ans après.

[Retour à la liste des actions](#)

Glossaire

AARRPHA : Association d'Aide à la Réinsertion des Personnes Handicapées suite à des Accidents
ACIA : Actions Collectives Innovantes et Apprenantes
AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ANI : Accord National Interprofessionnel
ANACT : Association Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
APS : Activité physique et sportive
ARACT ITT : Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail – Institut Territorial du Travail
ARS : Agence Régionale de Santé
BIT : Bureau International du Travail
BTP : Bâtiment et Travaux Publics
CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCIM : Chambre de Commerce et d'Industrie de Martinique
CE : Comité d'Entreprise
CFA : Centre de Formation d'Apprentis
CGSS : Caisse Générale de Sécurité Sociale
CHSCT : Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail
CLACT : Contrats Locaux d'Amélioration des Conditions de Travail
CMA : Chambre des Métiers et de l'Artisanat
CMR : Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques
CNAM : Caisse Nationale d'Assurance Maladie
CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CPRI : Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle
CRATMP : Commission Régionale des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles
CROCT : Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail
CRPST : Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail
CSE : Comité Social et Economique
CSPS : Coordonnateur de Sécurité et de Prévention de la Santé
CTN : Comité Technique National
CTR : Comités Techniques Régionaux
DAAF : Direction de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
DEAL : Direction de l'Environnement de l'Aménagement et du Logement
DEETS : Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DGT : Direction Générale du Travail
DP : Délégué du Personnel
DRP : Direction des Risques Professionnels
DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
EHPAD : Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
EPIC : Etablissement Public à caractère Industriel ou Commercial
ESPER : Entreprises et les services publics s'engagent résolument (dispositif MILDECA)
ESSMS : Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux
FIPHFP : Fonds Insertion Personnes Handicapées Fonction Publique
GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
INPACTH : INgénieries de Parcours Articulant Compétences, Travail et Handicapés
INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité
INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

IP : Incapacité Permanente
IPP : Incapacité Permanente Partielle
IPRP : Intervenant en Prévention des Risques Professionnels
MDPH : Maison Départementale pour les Personnes Handicapées
MILDECA : Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues Et les Conduites Addictives
MOA : Maître d'Ouvrage
MOE : Maître d'Œuvre
ODDS : Observatoire Départemental du Dialogue Social
OGELI : Outil de Gestion en Ligne des formations
OIL : Outil d'Inscription en Ligne
OMS : Organisation Mondiale de la Santé
OSM : Observatoire de la Santé de la Martinique
PDP : Prévention de la Désinsertion Professionnelle
PRITH : Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés
PRST : Plan Régional de Santé au Travail
PST : Plan de Santé au Travail
QVCT : Qualité de Vie et des Conditions de Travail
QVT : Qualité de Vie au Travail
RPS : Risques Psychosociaux
RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RRPA : Réseau des Risques Particuliers Amiante
SAMETH : Service d'Aide pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (devenu Cap Emploi)
SDIS : Service Départemental d'Incendie et de Secours
SIRSE : Système d'Information Inter-Régional en Santé
SPSTI : Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises
TMS : Troubles Musculo-Squelettiques
TPE-PME : Très Petites Entreprises – Petites et Moyennes Entreprises

Le PRST 4 a été élaboré avec la collaboration des partenaires suivants :

Administrations d'Etat	
 <p>RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Liberté Égalité Fraternité</p>  <p>ars Agence Régionale de Santé Martinique</p>	<p>ARS Martinique - Centre d'Affaires « AGORA » CS 80656 - 97263 FORT DE FRANCE CEDEX Tél : 0596 39 42 43 www.ars.martinique.sante.fr/</p>
 <p>PRÉFET DE LA MARTINIQUE Liberté Égalité Fraternité</p> <p>Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités</p>	<p>2, Avenue des Arawaks Bat. EOLE 1 97200 FORT-DE-FRANCE Tél : 0596 44 20 00 https://martinique.deets.gouv.fr/</p>
Préventeurs	
 <p>DÉPARTEMENT RISQUES PROFESSIONNELS</p>	<p>Caisse Générale de Sécurité Sociale Direction des Risques Professionnels Zone artisanale de MANITHY 97232 LAMENTIN Tél : 0596 66 76 19 https://drp.cgss-martinique.fr</p>
 <p>Aract ITT - MARTINIQUE ASSOCIATION RÉGIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL & INSTITUT TERRITORIAL DU TRAVAIL</p>	<p>Zac de Rivière Roche - Bât F3 - Artidivers - BP 40110 - 97256 Fort-de-France Tél : 0596 66 67 60 https://martinique.aract.fr/</p>
Services de santé au travail interentreprises	
	<p>8 rue des art et métiers Zone franche Dillon Stade 97200 FORT-DE-FRANCE Tél : 0596 50 51 71</p>
 <p>SERVICE de prévention & de santé au travail</p>	<p>Cité Dillon – CS 10830 – 97208 - FORT DE FRANCE CEDEX Tél : 0596 71 84 38 mail : contact@aistm.fr</p>
Association	
 <p>LA SANTÉ PAR L'ACTIVITÉ PHYSIQUE RÉGULIÈRE</p> <p>SaPhyR Martinique</p>	<p>Institut Martiniquais du sport - Quartier Mangot Vulcin - Route du Vert Pré 97232 Le LAMENTIN Tel : 0696 70 57 70 / 0596 02 02 97 https://saphyr972.fr</p>



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

Liberté
Égalité
Fraternité