

Bilan

4^{ème} PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL MARTINIQUE

2022 → 2025



Sommaire

1.	Rétrospective du PRST 4 (2022-2025)	3
a.	La mise en œuvre du 4ème Plan National de Santé au Travail.....	3
b.	Les enjeux du PRST 4.....	3
2.	Les éléments de bilan	5
a.	Le PRST 4 en quelques chiffres	5
b.	Les résultats du PRST 4	8
c.	Le bilan du PRST par axe.....	10
	Axe 1 : Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention	10
	OBJECTIF 1 : FAVORISER LA CULTURE DE LA PREVENTION	10
	OBJECTIF 2 : ACCORDER UNE PRIORITE AUX PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS	11
	OBJECTIF 3 : FAVORISER LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	19
	Axe 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.....	23
	OBJECTIF 4 : PREVENIR LA DESINSERTION ET L'USURE PROFESSIONNELLES	23
	Axe 3 : Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain	29
	OBJECTIF 5 : ENCOURAGER LE DEVELOPPEMENT D'UNE APPROCHE PARTAGEE DE LA SANTE	29
	OBJECTIF 6 : ANTICIPER LES CRISES	32
	Axe 4 : Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail	35
	OBJECTIF 8 : RENFORCER LE PARITARISME ET LE DIALOGUE SOCIAL	35
3.	Conclusion et perspectives.....	37

1. Rétrospective du PRST 4 (2022-2025)

a. La mise en œuvre du 4ème Plan National de Santé au Travail

Le Plan Régional de Santé au Travail (PRST) constitue un levier essentiel de la politique régionale de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail et de promotion de la santé au travail.

Élaboré dans le cadre du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT), en concertation avec les administrations régionales de l'État, les partenaires sociaux et les organismes de sécurité sociale et de prévention, le PRST 4 s'inscrit dans la déclinaison territoriale du Plan Santé Travail national (PST 4). Ce plan couvre la période 2022-2025.

Le pilotage du PRST 4 est assuré par le CROCT, qui veille à la bonne avancée des actions, identifie les nouvelles problématiques émergentes et formule des propositions d'adaptation. Chaque action est suivie à l'aide d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs, permettant d'évaluer l'atteinte des objectifs fixés.

En complément du PRST, un Tableau de Bord Santé Travail (TBST) a été mis en place. Il permet de suivre l'évolution de la sinistralité et des conditions de travail sur le territoire, tout en constituant un outil d'aide à la décision pour la construction des futurs plans.

Le PRST 4 vise à répondre aux enjeux spécifiques du territoire martiniquais, en conciliant les priorités nationales avec les réalités locales. Il s'appuie sur une analyse approfondie de la sinistralité, des bilans des plans précédents et des besoins identifiés par les acteurs de terrain. L'objectif est clair : mobiliser les moyens et les compétences au service des populations les plus exposées, des secteurs les plus à risque et des problématiques les plus prégnantes en matière de santé au travail.

Le PRST 4 repose sur une démarche partenariale forte. Chaque action est portée par un acteur de la prévention (CGSS, ARACT, SPSTI, DEETS...), garantissant ainsi une mise en œuvre coordonnée, adaptée et évolutive.

Le CROCT

Le Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail « CROCT » est défini par l'article L 4641-4 et précisé par le décret n°2016-1834 du 22 décembre 2016 Art. R. 4641-15 : « Placé auprès du préfet de région, le CROCT participe à l'élaboration des orientations de la politique de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail au plan régional.

Présidé par le Préfet de région ou son représentant et animé par la DEETS, il est composé de 4 collèges :

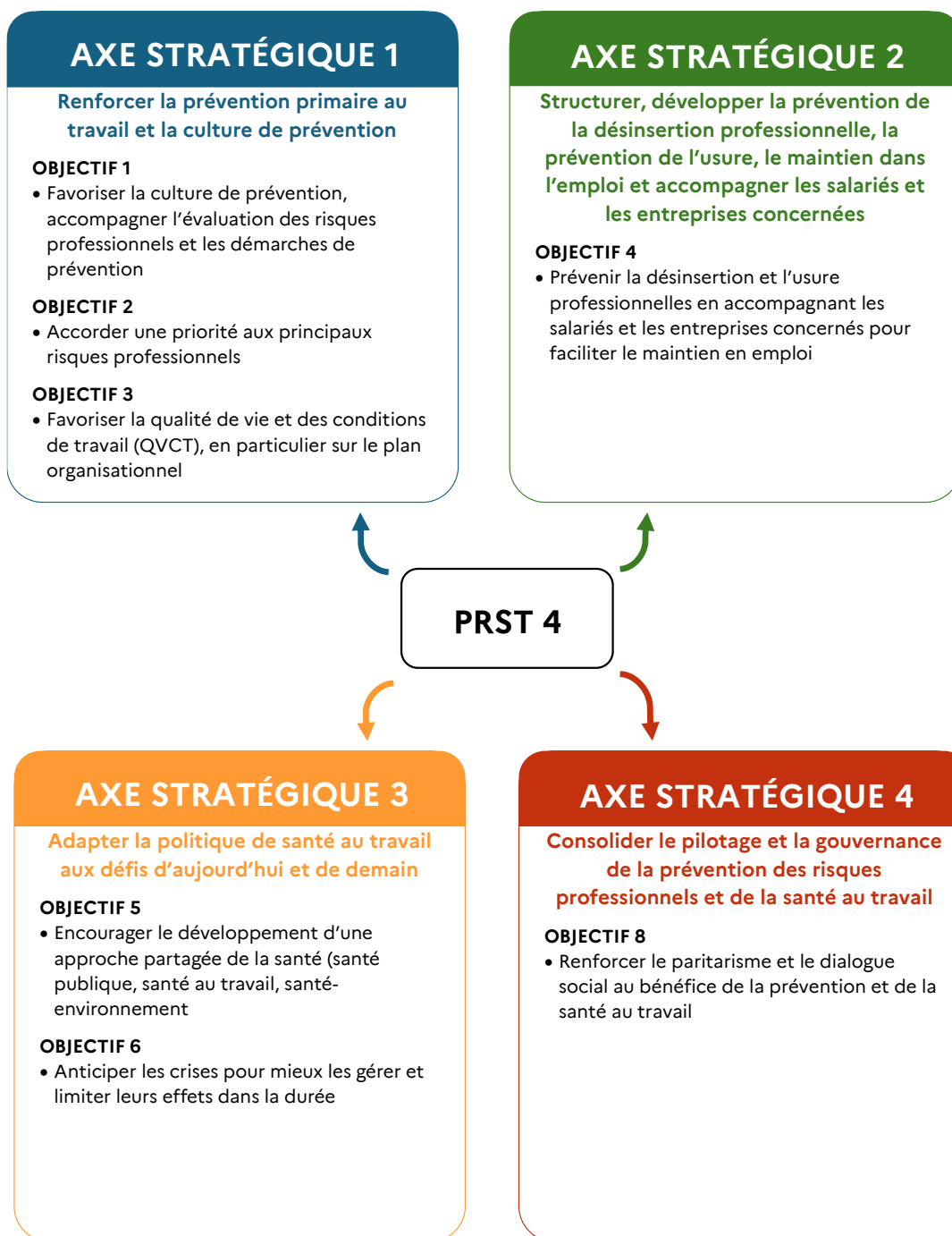
1. des administrations régionales de l'Etat ;
2. des partenaires sociaux en nombre égal pour les organisations d'employeurs et de salariés (représentatives au niveau national) ;
3. des organismes régionaux de sécurité sociale, d'expertise et de prévention ;
4. des personnalités qualifiées désignées par arrêté préfectoral.

b. Les enjeux du PRST 4

Structuré autour de **quatre axes stratégiques**, le PRST 4 déployé pour la Martinique ambitionne de :

1. Renforcer la prévention primaire et la culture de prévention ;
2. Structurer la prévention de la désinsertion professionnelle et de l'usure ;
3. Adapter la politique de santé au travail aux défis actuels et futurs ;
4. Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention.

Pour chacun de ces axes, **sept objectifs** clés ont été extraits du PST 4, et leur mise en œuvre repose sur la réalisation de nombreuses actions portées par les partenaires engagés dans la prévention (CGSS, ARACT, SPSTI...).



Au-delà des objectifs fixés pour chacun des axes thématiques, des enjeux transversaux ont été identifiés :

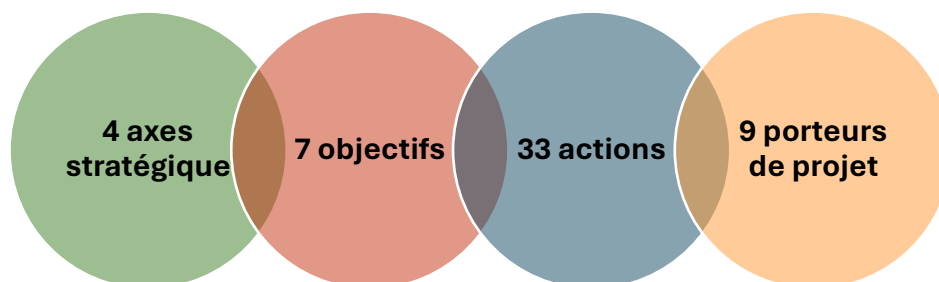
- ✓ Fixer les objectifs de la **politique régionale de santé au travail** ;
- ✓ **Coordonner les acteurs** de la prévention et d'articuler les actions conduites ;
- ✓ Développer et porter un **socle de culture de prévention commun** sur les priorités régionales ;
- ✓ Favoriser la **conduite d'actions partenariales** coordonnées et efficaces en direction des entreprises
- ✓ Rendre visible, 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 ;
- ✓ Développer, notamment au travers du dialogue social, **l'appropriation de la culture de prévention** ;
- ✓ **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.

Le bilan du PRST 4 vise à rendre compte des actions menées, des résultats obtenus et des perspectives à envisager pour renforcer encore l'efficacité de la politique régionale de santé au travail en Martinique.

2. Les éléments de bilan

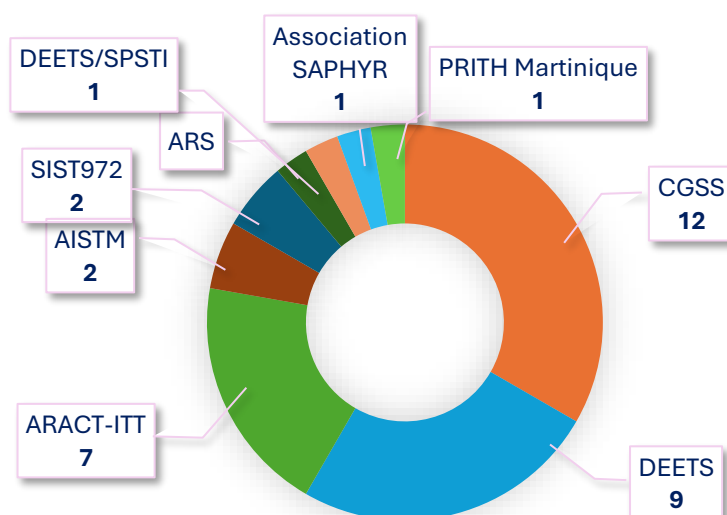
a. Le PRST 4 en quelques chiffres

Le Plan Régional Santé au Travail repose sur une architecture structurée autour de :



Répartition des actions par porteurs de projet

Le PRST 4 repose sur un fonctionnement partenarial. Les 33 actions sont portées par un ensemble diversifié de partenaires, comprenant principalement des acteurs institutionnels, des structures d'expertise et de prévention, des services de santé au travail, ainsi que des structures associatives, traduisant une mobilisation plurielle autour des enjeux de santé au travail.





Département Prévention
Risques Professionnels et
Promotion de la Santé Publique

Le Département Prévention Risques Professionnels (DPRP) de la **CGSS Martinique**, en charge des risques professionnels, contribue par ses actions de prévention à l'accompagnement des entreprises dans leurs démarches.



Les **Services de prévention et de santé au travail interentreprises (AISTM, SIST 972)** jouent un rôle clé auprès des entreprises en accompagnant l'évaluation des risques, la prévention primaire et le suivi de la santé des travailleurs.



L'**ARS Martinique**, via notamment le dispositif CLACT, soutient les actions de prévention en santé au travail en articulation avec les enjeux de santé publique du territoire.



Plan
Régional
Insertion
Travailleurs
Handicapés

Le **PRITH Martinique**, mobilisé autour de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi, intervient par une approche intégrant emploi et santé.



L'association **SAPHYR**, contribue en promouvant l'activité physique adaptée comme levier de santé au travail. Elle mène des actions de sensibilisation et d'accompagnement visant à favoriser le bien-être, la prévention des pathologies chroniques et le maintien en activité des travailleurs.



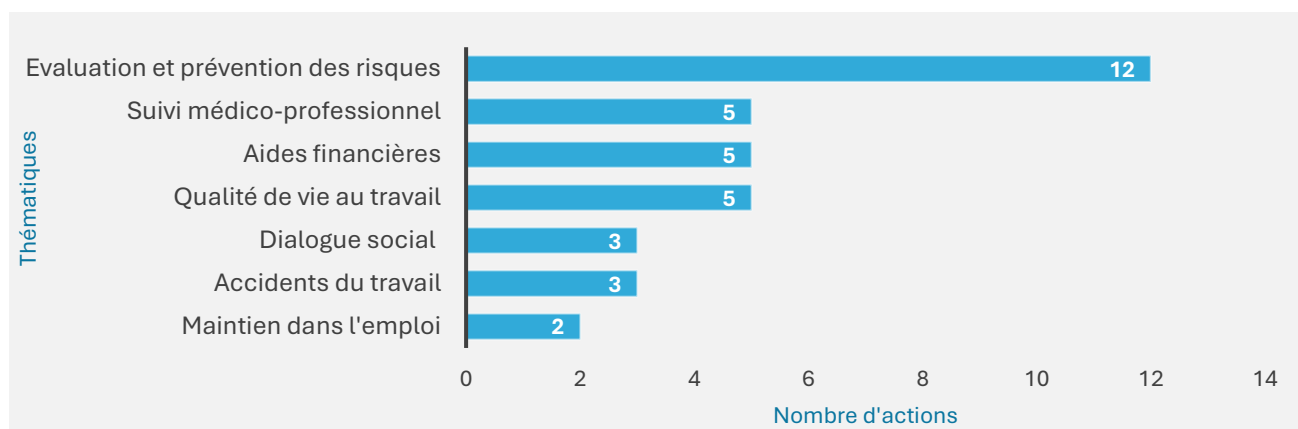
MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'économie,
de l'emploi, du travail
et des solidarités de Martinique

Le **Système Inspection du Travail (SIT) de la DEETS Martinique** contribue par des missions de contrôle, de conseil et d'appui auprès des entreprises en matière de santé et sécurité au travail.

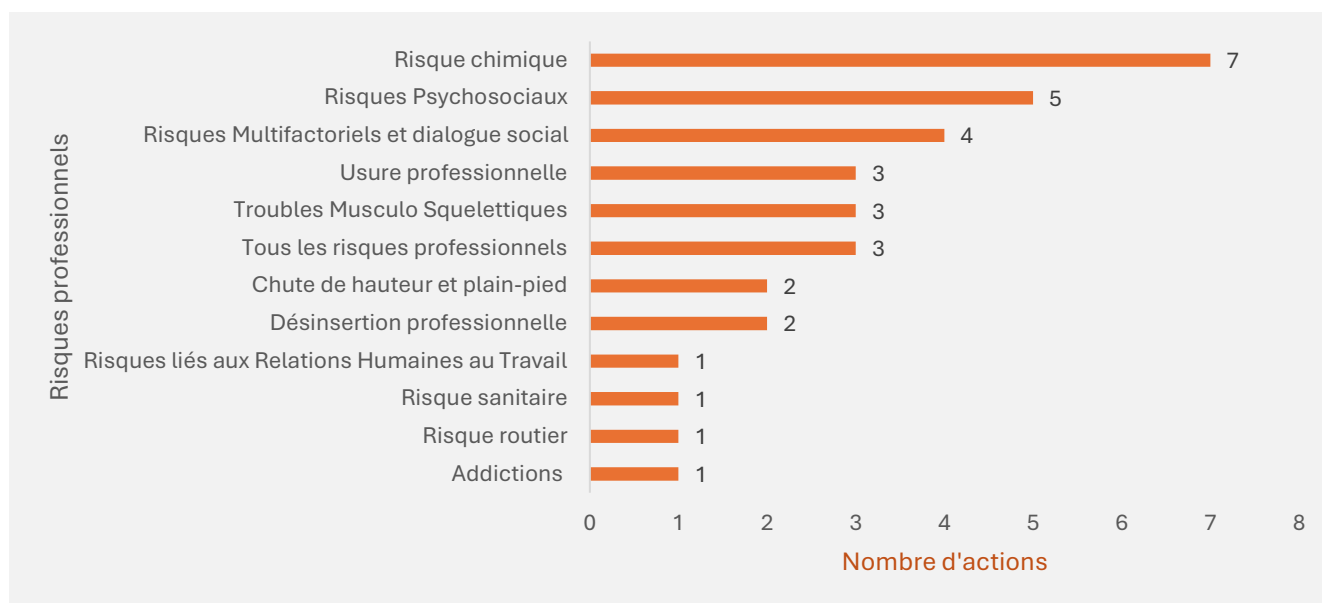
Répartition des actions par thématiques

Globalement, les actions sont concentrées en priorité autour de l'évaluation et de la prévention des risques, traduisant une priorité donnée aux démarches de prévention primaire exprimé dans le premier axe stratégique. Les thématiques de la qualité de vie au travail, des aides financières et du suivi médico-professionnel occupent également une place significative.



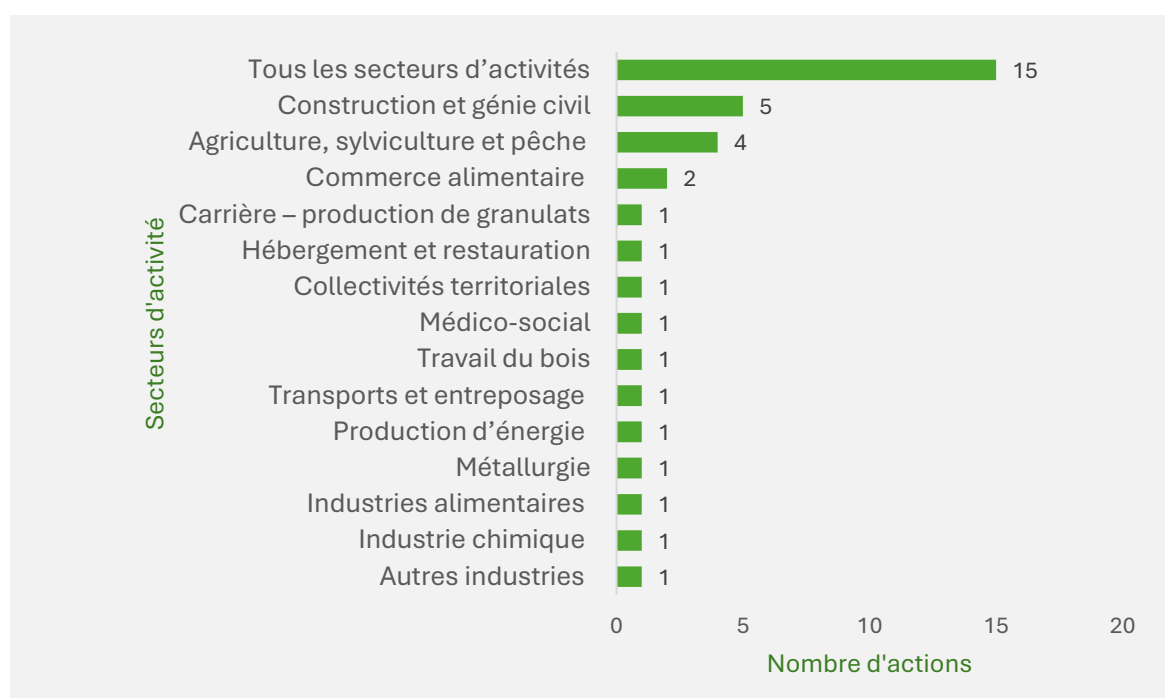
Répartition des actions par risques professionnels ciblés

Le risque chimique, notamment le risque lié aux CMR (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques) et les actions couvrant les risques psychosociaux figurent parmi les risques prioritaires du PRST 4. Certains risques plus ciblés, tels que les addictions ou les risques liés aux relations humaines au travail, sont aussi abordés.



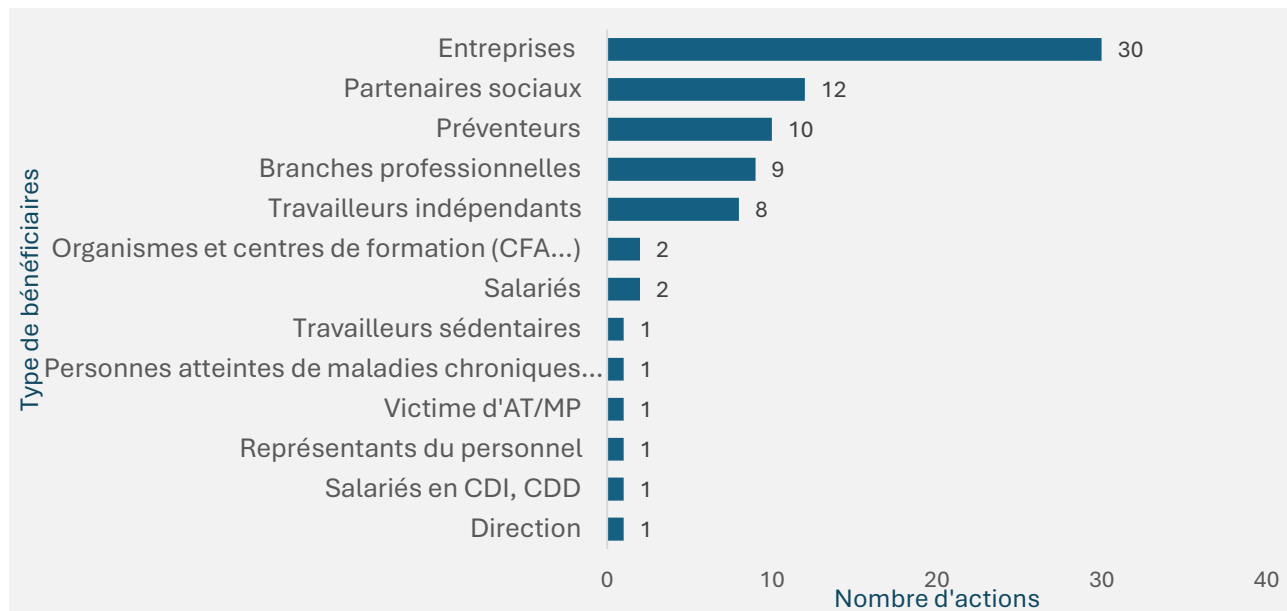
Répartition des actions par secteurs d'activité

De nombreuses actions du PRST touchent l'ensemble des secteurs d'activité, traduisant une volonté de diffusion large des démarches de prévention. Parmi les secteurs ciblés de manière spécifique, la construction et le génie civil, suivis de l'agriculture, sylviculture et pêche, témoignent d'une attention particulière portée à des secteurs exposés à des risques professionnels élevés.

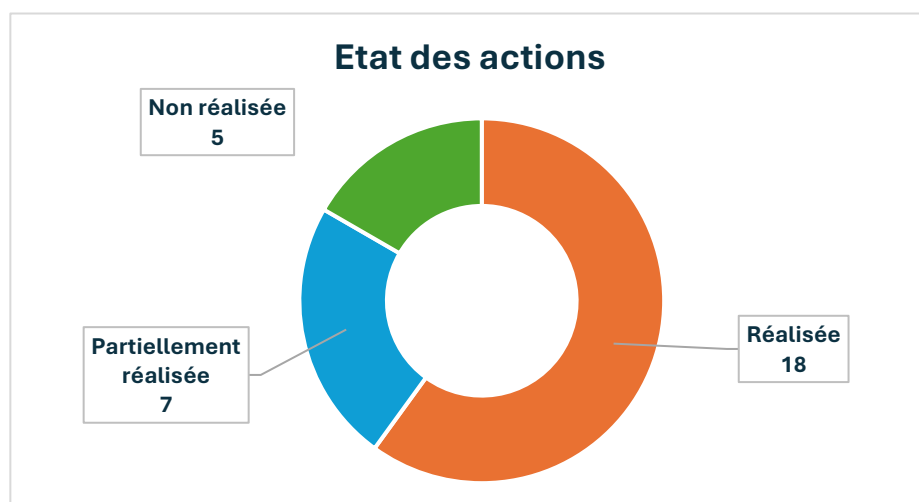


Répartition des actions par types de bénéficiaire

Une priorité nette est donnée aux entreprises, bénéficiaire principal des actions du PRST. Les actions s'adressent aussi à des publics tels que les partenaires sociaux, les branches professionnelles et les travailleurs indépendants. Par ailleurs, le PRST 4 cible des publics divers et spécifiques (directions, représentants du personnel, victimes d'AT/MP, ...), traduisant l'ambition du plan de diffuser la culture de la prévention.



b. Les résultats du PRST 4



Définitions

- **Réalisé** : action réalisée à plus de 90%
- **Partiellement réalisé** : action accomplie de façon incomplète ou sur certains axes
- **Non réalisé** : Action abandonnée ou non entamée

Les résultats chiffrés du PRST 4

Sur les 33 fiches actions du PRST 4, 18 ont été réalisées intégralement, 7 ont été menées partiellement et 5 n'ont pas pu être mises en œuvre. Ces chiffres représentent une mobilisation forte des acteurs puisque 83% des actions ont été engagées.

Certaines actions prévues n'ont pas pu être réalisées en raison de contraintes structurelles, de faute de moyens humains suffisants ou faute d'un ciblage adapté. D'autres actions, étroitement liées à la gestion de la crise sanitaire, ont été dépassées par l'évolution du contexte et les priorités de reprise d'activité.

Les actions mises en œuvre couvrent un spectre large de risques professionnels. 3 catégories de risques sont la cible principale des actions menées :

- Le risque chimique, très présent dans les secteurs exposés (banane, menuiserie, ...) ;
- Les risques psychosociaux, à travers l'approche de la QVCT et du dialogue social ;
- Les TMS et usure professionnelle, particulièrement ancrés dans les secteurs agricoles et médico-sociaux.

Ces thématiques constituent les priorités historiques du territoire et sont cohérentes avec les problématiques d'expositions, de pénibilité et de vieillissement au travail.

D'autres actions ont plutôt ciblé des risques transversaux ou émergents :

- La désinsertion professionnelle, enjeu majeur face à une population active vieillissante ;
- Les risques multifactoriels, en lien avec la santé globale, les déterminants de santé et les dynamiques de dialogue social ;
- Les risques émergents, notamment via les actions liées aux Relations Humaines au Travail ;
- Les risques accidentogènes, tels que les chutes de hauteur ou les accidents graves ;

Les actions ont ciblé des secteurs fortement accidentogènes (BTP, menuiserie, agriculture, ...) ou à forte pénibilité (médico-social, agricole) tout en prenant en compte des enjeux stratégiques forts (pénibilité, usure)

Ce PRST 4 s'est amplement structuré autour de la prévention primaire et les actions ont visé l'évaluation des risques, l'amélioration de l'organisation du travail et la montée en compétence des acteurs (formation, outils).

Les résultats des actions menées ont été consignés dans des fiches-bilans renseignées par les pilotes d'action. Une synthèse a été réalisée afin de mettre en évidence les résultats obtenus, les principaux indicateurs chiffrés, les perspectives d'évolution identifiées ainsi que les freins rencontrés au cours de leur mise en œuvre.

c. Le bilan du PRST par axe

Axe 1 : Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

3 objectifs fixés

OBJECTIF 1 : FAVORISER LA CULTURE DE LA PREVENTION

L'objectif 1 du PRST 4 vise à renforcer la culture de prévention en encourageant les entreprises à développer des démarches structurées d'évaluation et de maîtrise des risques professionnels.

Dans le PRST 4, 1 fiche-action répond à cet objectif :

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 – AISTM

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

Pilote : AISTM

L'évaluation des risques, renforcée par la loi du 2 août 2021, constitue le socle indispensable de toute démarche de prévention et repose sur un Document Unique (DUERP) de qualité. En Martinique, les retours des acteurs de la prévention montrent que les principaux freins rencontrés par les entreprises, en particulier les TPE/PME, tiennent au manque de connaissances en santé au travail et au manque de moyens humains, financiers et matériels. Malgré l'existence de nombreux outils et actions d'accompagnement développés par les acteurs régionaux (CGSS, SPSTI, organismes de prévention), ces ressources restent encore insuffisamment mobilisées. L'enjeu est désormais de renforcer leur diffusion et de garantir leur adéquation aux besoins des entreprises afin de systématiser une évaluation des risques pertinente et opérationnelle.

Dans cette dynamique, l'action portée par l'AISTM visait à soutenir les entreprises dans l'évaluation des risques, en particulier via la mise à jour et l'appropriation du DUERP.

Pour soutenir les employeurs, l'AISTM a développé plusieurs outils pédagogiques. Les *ateliers DUERP* permettent aux adhérents d'être accompagnés de manière structurée par l'équipe THS (Technicien Hygiène Sécurité) dans la réalisation de leur évaluation des risques. La plaquette d'information *Aide à l'élaboration du DUERP* permet de communiquer sur l'action en milieu de travail de l'AISTM vis-à-vis du Document Unique d'évaluation des Risques.



Le bilan des ateliers DUERP met en évidence une mobilisation réelle des entreprises, même si le passage de l'intention à l'action demeure limité. En effet, on comptabilise 34 % de participation effective, et à l'issue, seulement 2 % de DUERP transmis, malgré un taux de satisfaction élevé (98 %) parmi les participants. A noter que la cible prioritaire des nouveaux adhérents correspond à 75% des inscrits à ces ateliers.

Les freins identifiés relèvent d'une faible attractivité du sujet, de difficultés administratives pour relancer les inscrits. Si l'action répond clairement à un besoin du terrain, son impact demeure freiné par une sous-participation des entreprises et la faible appropriation des outils numériques.

En perspective, l'AISTM souligne la nécessité de renforcer la communication auprès des employeurs, notamment sur l'obligation de transmettre le DUERP au SPSTI, et de poursuivre l'accompagnement méthodologique, en particulier pour l'appropriation des outils numériques par les petites structures.

OBJECTIF 2 : ACCORDER UNE PRIORITE AUX PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS

L'objectif 2 du PRST 4 vise à accorder une priorité aux principaux risques professionnels identifiés sur le territoire, en ciblant notamment les expositions chimiques, les risques liés aux chutes, les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques.

Dans le PRST 4, 9 actions répondent à cet objectif :

- Action 2.1 A : Risque chimique : Prévenir l'exposition des salariés au risque amiante – DEETS
- Action 2.1 B : État des lieux sur les conditions de travail et l'exposition aux risques chimiques – Secteur de la banane – ARACT-ITT
- Action 2.1 C : Formation initiale et continue en sante sécurité au travail – CGSS Martinique
- Action 2.2 A : Améliorer la prévention des chutes de hauteur et de plain-pied – DEETS
- Action 2.3 A : Mieux évaluer et prévenir les risques psychosociaux– CGSS Martinique
- Action 2.5 B : Promotion de l'outil TMS PRO – CGSS Martinique
- Action 2.6 : Prévenir l'inhalation de poussières et le risque machine dans les menuiseries – DEETS
- Action 2.7 : Prévention des TMS, RPS, de l'usure professionnelle et promotion du management santé travail dans le milieu du médico-social - ARS
- Action 2.8 : Mieux connaître les situations de travail et secteurs accidentogènes pour renforcer la prévention – CGSS Martinique

2.1 A Amiante : Prévenir l'exposition aux risques chimiques

Pilote : SIT-DEETS

Dans un contexte où les produits chimiques restent largement présents sur les lieux de travail et exposent les salariés à des dangers multiples, la prévention du risque amiante constitue un enjeu majeur en Martinique. Bien que les principaux donneurs d'ordre disposent désormais d'une connaissance précise du risque dans leur parc immobilier, une sous-estimation persistante de la problématique amiante demeure dans les entreprises du BTP, notamment celles réalisant des interventions de sous-section 4. Les difficultés structurelles du territoire, absence de centre de traitement, coûts élevés de gestion des déchets amiantés, indisponibilité d'EPI adaptés, ont conduit l'Inspection du travail à concentrer ses efforts sur le contrôle des plans de retrait (PRA) et des tests de fumée.

Le risque d'inhalation de fibres d'amiante constitue une priorité nationale en matière de santé au travail, déclinée localement malgré un contexte particulièrement contraint en Martinique : absence de déchetteries adaptées, inexistence de laboratoires d'analyse sur le territoire...

Malgré ces limites structurelles, le bilan montre une activité soutenue en sous-section 3, avec une moyenne annuelle de 47 plans de retrait ou d'encapsulage (PDRE) réceptionnés via la plateforme Dem@miante entre 2023 et 2025, soit 54 en 2023, 44 en 2024 et 43 en 2025, représentant un total de 147 PDRE sur la période. Par ailleurs, cinq entreprises certifiées SS3 interviennent désormais en Martinique en 2025, constituant un réseau d'opérateurs spécialisés indispensable à la prise en charge des chantiers amiante et à la montée en qualité des interventions de prévention sur le territoire.

2.1 B Secteur de la banane - Etat des lieux conditions de travail et risques chimiques

Pilote : ARACT-ITT

La culture de la banane constitue l'une des filières principales du secteur agricole en Martinique. 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.

L'objectif était de faire une cartographie de la situation de la filière banane en matière de conditions de travail et prévention du risque chimique afin d'identifier les besoins de la filière en information, formation et outillages.

Dans le cadre de la démarche engagée, un comité de pilotage (COPIL) a été instauré, réunissant des organisations syndicales, des organisations patronales, des organisations de producteurs et d'acteurs institutionnels tels que 2MT, Banamart, CGTM, DEETS, CGSS-DRP, FDSEA). Ce COPIL s'est réuni à plusieurs reprises au cours de la démarche afin d'accompagner et de valider chaque étape du processus.

Un questionnaire a été élaboré à destination des salariés répartis en 4 métiers clés du secteur : les travailleurs des champs, les salariés des stations de conditionnement, les chauffeurs d'engins et l'encadrement administratif.



Zone géographique des exploitations interrogées



L'enquête a finalement recueilli la participation de 156 salariés issus de 26 exploitations sélectionnées aléatoirement et réparties sur les zones Nord Atlantique, Nord Caraïbes, Centre et Sud de la Martinique.

Cet échantillon reflète la diversité des tailles d'exploitation, mesurées selon le nombre de salariés.

L'enquête menée auprès d'un échantillon représentatif de 156 salariés de la filière banane met en évidence plusieurs axes prioritaires d'intervention :

- L'apport de connaissances concernant l'utilisation des produits phytosanitaires à l'ensemble des professionnels de la Banane, dû à un manque général de connaissances et en matière de produits phytosanitaires et de leurs modalités d'utilisation.
- L'apport de connaissances concernant les acteurs ressources de la Banane dû à une méconnaissance marquée des acteurs de la prévention des risques professionnels, qu'il s'agisse du rôle de la médecine du travail, de l'inspection du travail ou encore des missions de l'agent de prévention de la DRP de la CGSS.
- La valorisation des métiers de la Banane au-delà « de l'œilletonnage au panier client » afin de mieux valoriser l'ensemble des métiers de la filière (métiers de l'administration et de l'encadrement, les chauffeurs, travailleurs des champs et salariés du hangar) et de renforcer la reconnaissance professionnelle au sein du secteur.

Les résultats de l'enquête ont été restitués aux représentants du personnel et de la direction des exploitations de l'ensemble de la filière banane, au cours de 2 réunions rassemblant au total une vingtaine de participants.

Les échanges qui ont suivi ces restitutions ont fait émerger plusieurs attentes fortes, notamment la volonté de mieux mettre en lumière les évolutions positives en matière d'amélioration des conditions de travail dans la filière banane. Les participants ont également souligné l'intérêt de valoriser les apports techniques facilitant le travail, tels que l'utilisation d'équipements innovants (exosquelettes, drones, etc.), et de s'appuyer sur les exploitations les plus avancées technologiquement pour diffuser ces bonnes pratiques à l'ensemble du secteur. Enfin, la question de la valorisation des métiers de la banane et de la diffusion plus large et « virale » des résultats, notamment via les réseaux sociaux et les médias, a été identifiée comme un levier important pour renforcer l'impact de la démarche.

Les résultats de l'enquête ont été valorisés à travers 5 spots vidéo mettant en lumière l'évolution des conditions de travail dans le secteur, l'utilisation des produits phytosanitaires et des méthodes alternatives, ainsi que le rôle des acteurs impliqués dans la prévention des risques professionnels.



- 2 Evolution des Conditions et de travail / Banane en Martinique -...
Aract-Itt Martinique • 55 vues • il y a 2 semaines
- 3 Traitement phytosanitaire & Méthodes alternatives / Banane...
Aract-Itt Martinique • 22 vues • il y a 2 semaines
- 4 Acteurs de prévention des risques professionnels / Banane...
Aract-Itt Martinique • 14 vues • il y a 2 semaines
- 5 Enquête Risques Chimique : Cadre & Objectifs / Banane Martiniqu...
Aract-Itt Martinique • 86 vues • il y a 2 semaines

La mise en œuvre a été contrainte par des facteurs logistiques (organisation de passations en présentiel sur des exploitations réparties sur tout le territoire) entraînant des déplacements parfois inutiles ou infructueux et par des contextes sociaux défavorables (notamment les mouvements liés à la « vie chère » ayant provoqué des blocages). Pour la suite, les attentes exprimées dans le cadre du futur PRST 5 portent sur une valorisation renforcée des résultats au moyen de médias et de réseaux sociaux, afin d'accroître la visibilité des progrès, d'accélérer la diffusion des bonnes pratiques et de mobiliser plus largement la filière.

2.1 C Formation initiale et continue en sante sécurité au travail

Pilote : DRP de la CGSS Martinique

Avec l'appui de l'INRS, le DRP de la CGSS Martinique propose une large gamme d'activités visant à renforcer les compétences des acteurs de la prévention, à déployer des dispositifs de formation initiale et à concevoir des supports de formation continue permettant une large diffusion de la culture de prévention.

Afin de favoriser son intégration dans les cursus initiaux et continus, plusieurs outils pédagogiques ont été développés et mis à disposition.

L'ensemble des formations continues proposées par la CGSS en santé-sécurité au travail est recensé dans le catalogue accessible en ligne, tandis que certaines thématiques spécialisées, telles que l'évaluation des risques / SST / PRAP ..., sont assurées par des organismes régionaux habilités, dont la CGSS garantit l'animation du réseau, l'instruction des habilitations et le contrôle.



Une offre de formation est dédiée aux enseignants et formateurs du second degré : ES&ST (Enseignement de la Santé et Sécurité au Travail), et l'outil TutoPrév porté auprès des publics académiques et/ou en centre de formation d'apprentis. La mise en œuvre de cet enseignement est encadrée par une convention régionale de partenariat pour l'ES&ST. Sur le plan local, le Rectorat de Martinique et la Direction des Risques Professionnels de la CGSS ont signé un accord de partenariat. Cette convention a pour objet de renforcer l'enseignement de la santé et sécurité au travail en direction des différents apprenants de la voie professionnelle et technologique.

Les résultats enregistrés témoignent de la portée de cette dynamique :

En moyenne chaque année, 450 acteurs d'entreprise sont formés directement par la CGSS, 1 500 autres via des organismes habilités, et près de 3 000 acteurs du monde éducatif sont sensibilisés grâce aux formateurs internes et aux interventions de la CGSS.

Cependant, plusieurs freins ont été identifiés au cours des dernières années, marquées par un contexte socio-économique difficile et par différentes réformes de la formation professionnelle. Ces évolutions ont complexifié l'organisation des actions et la mobilisation des établissements. Malgré ces contraintes, le lien avec les structures du régime général a été maintenu, permettant d'atteindre les objectifs fixés et de poursuivre l'ancrage de la culture de prévention au niveau local.

2.2 A Chutes de hauteur et de plain-pied : Améliorer la prévention

Pilote : SIT-DEETS

La lutte contre les risques de chute de hauteur demeure une priorité nationale et régionale, compte tenu de leur gravité et de leur fréquence dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics. Dans ce cadre, cette action fixe l'objectif de réduire le nombre de travailleurs exposés, en renforçant les actions de contrôle et d'accompagnement sur les chantiers.

L'action « chute de hauteur » s'est particulièrement concentrée sur les chantiers de construction du BTP. Depuis mai 2024, le Système d'Inspection du Travail organise des actions collectives mensuelles, coordonnées et ciblées, afin d'intensifier la présence des agents de contrôle sur le terrain.

Les contrôles ciblent en priorité les chantiers faisant l'objet d'une déclaration préalable (DP) avant ouverture. Cependant, toutes les DP ne peuvent faire l'objet d'un contrôle systématique. Les services d'inspection veillent également à prioriser les chantiers « non déclarés », qui présentent souvent un risque accru en matière de santé et sécurité du travail, tant en raison du non-respect des obligations que de l'absence de coordination entre entreprises.

Sur la période considérée, 273 contrôles ont ainsi été réalisés par les agents de contrôles du SIT.

Une piste d'amélioration importante pour renforcer cette dynamique réside dans la mise en place d'un partenariat structuré avec la CGSS, permettant de développer des actions conjointes de sensibilisation des maîtres d'ouvrage (MOA), des coordonnateurs SPS et des bailleurs sociaux.

2.3 A Mieux évaluer et prévenir les risques psychosociaux

Pilote : DRP de la CGSS Martinique

Les risques psychosociaux (RPS) constituent un enjeu majeur en Martinique. Le stress, les violences internes ou externes, les formes d'épuisement professionnel et les atteintes à la santé mentale demeurent très présents, comme en témoignent les données épidémiologiques : forte prévalence des troubles anxio-dépressifs, proportion importante d'hypertension (25,8 %), persistance des maladies professionnelles du tableau 57 et nombre significatif d'accidents liés aux agressions.

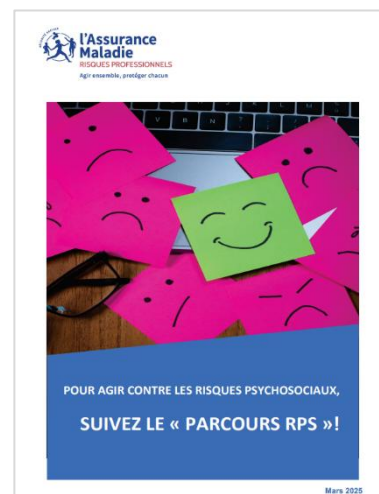
Face à ces facteurs de risque largement documentés, l'action visait à faciliter l'appropriation par les entreprises des outils et méthodes d'évaluation des RPS et à renforcer l'adéquation entre l'offre d'accompagnement et leurs besoins.

Les actions menées montrent une mobilisation notable des structures dotées d'un CSE : 95 % d'entre elles ont formé un pilote interne ou un membre du groupe de travail dédié. La sensibilisation des TPE, bien que plus modeste (20 %), marque néanmoins une première étape vers la diffusion de pratiques de prévention dans les petites entreprises.

Pour soutenir ces démarches, la CGSS a mis à disposition des employeurs un ensemble de ressources opérationnelles :

- Quatre formations dédiées aux RPS, aux incivilités et violences externes, aux relations humaines en situation de crise et à la prévention du harcèlement ;
- Des liens d'information en ligne ;
- Une subvention nationale d'accompagnement RPS ;
- Un guide structurant pour engager une démarche de prévention.

L'ensemble de ces outils contribue à renforcer les capacités des entreprises à identifier les facteurs de risques psychosociaux, à structurer leurs démarches et à protéger durablement la santé des travailleurs.



2.5 B Promotion de l'outil TMS PRO

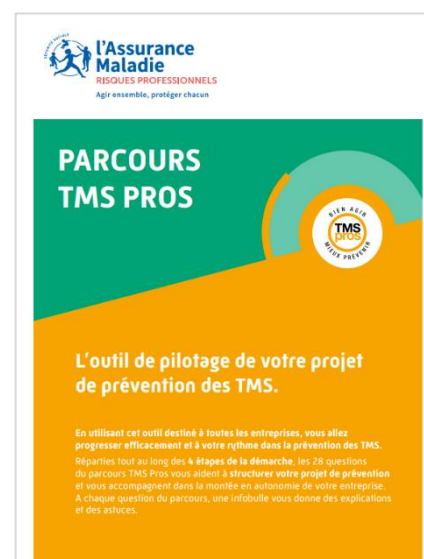
Pilote : DRP de la CGSS Martinique

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) représentent aujourd'hui plus de quatre maladies professionnelles sur cinq et connaissent une progression constante. Ils résultent de la combinaison de contraintes physiques, organisationnelles et psychosociales qui altèrent la santé des travailleurs tout en affectant la performance globale des entreprises. Les secteurs de l'aide et des soins à la personne, de l'agriculture, de la propreté, du transport-logistique, du commerce, du BTP et de certaines industries figurent parmi les plus touchés.

Dans ce contexte, le programme national TMS Pros porté par l'Assurance Maladie constitue un levier majeur pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche structurée, participative et durable de prévention des TMS. Localement, l'action conduite a permis d'évaluer le niveau de maîtrise du risque TMS dans l'ensemble des entreprises ciblées, aboutissant à l'élaboration d'un diagnostic et d'un plan d'action dans 75 % des structures, à la mise en œuvre de mesures de prévention dans 55 %, et à l'évaluation de leur efficacité dans 33 %.

L'action a été renforcée par plusieurs campagnes de communication menées en 2025, diffusées via le site de la CGSS Martinique et relayées en instances paritaires telles que la Commission régionale des accidents du travail et maladies professionnelles (CRATMP) et le Comité technique régional (CTR). Ces campagnes ont permis de sensibiliser plus largement les entreprises et les acteurs territoriaux aux risques ergonomiques et à la nécessité d'engager une démarche continue de prévention, intégrant l'évolution des métiers, les exigences du travail en autonomie, la digitalisation et les nouvelles formes de travail telles que le télétravail, où la posture prolongée constitue un nouveau facteur de risque. Grâce à cet ensemble cohérent d'interventions, la prévention des TMS s'inscrit progressivement comme un axe central de lutte contre l'usure professionnelle et la désinsertion professionnelle.

Plusieurs outils ont soutenu la démarche, notamment la mise à disposition par la CGSS de ressources en ligne dédiées aux TMS, l'utilisation des outils du réseau TMS Pros, et l'accès à la plateforme nationale de suivi du risque chimique. Des formations spécifiques ont aussi été proposées : 2 parcours dédiés aux personnes ressources pilotant des projets TMS, 6 formations PRAP dispensées par des organismes régulièrement contrôlés, ainsi qu'une aide financière nationale destinée à accompagner la prévention des risques chimiques.



Cette action répond à un besoin majeur en Martinique, compte tenu du recul de l'âge de départ à la retraite, du vieillissement marqué de la population active et de l'exposition de nombreux travailleurs à des facteurs de pénibilité.



2.6 Poussières et machines dans la menuiserie

Pilote : SIT-DEETS

Les salariés de la filière de transformation du bois sont particulièrement exposés aux accidents du travail et à des maladies professionnelles, du fait notamment des risques mécaniques associés aux machines et des risques chimiques liés aux poussières de bois. Parmi ces derniers, les poussières de bois inhalables constituent un enjeu majeur : elles figurent dans la liste des travaux et procédés cancérogènes, ce qui impose une vigilance accrue en matière d'évaluation et de prévention des risques. Le contrôle de l'empoussièrement, l'entretien des équipements, la captation à la source, ainsi que la traçabilité des expositions demeurent ainsi des exigences essentielles pour garantir la protection des travailleurs de la filière.

Dans ce contexte, le Système d'Inspection du Travail (SIT) a conduit plusieurs actions structurantes, en concomitance avec la campagne régionale débuté au second semestre 2024.

Une campagne de contrôle a été déployée, bien qu'elle ait débuté plus tardivement que prévu en raison des mouvements sociaux survenus sur le territoire. 27 établissements des secteurs de la transformation du bois et de la fabrication d'articles en bois ont été visés. Au total, 19 établissements ont été contrôlés, dont plus de la moitié ne disposent d'aucune évaluation des risques formalisée.

En termes de perspectives, cette action aurait gagné à être élargie à l'ensemble du secteur bois afin de mieux appréhender la diversité des situations et d'accroître son impact. En effet, plusieurs entreprises ciblées se caractérisent par une très petite taille (un à trois salariés) ou par une localisation à des adresses personnelles sans activité clairement identifiée, ce qui complique leur mobilisation. Plus largement, les entreprises contrôlées mettent peu en œuvre les rappels réglementaires et présentent un faible niveau de réponse aux courriers et mises en demeure, soulignant la nécessité de renforcer les actions de sensibilisation, d'accompagnement et de structuration du secteur pour améliorer durablement la prévention du risque d'exposition aux poussières de bois.

2.7 Prévention des TMS – RPS – Usure professionnelle et promotion du management Santé travail dans le milieu du médico-social

Pilote : ARS

Le secteur médico-social a connu de profondes mutations 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 des établissements médico-sociaux en charge des personnes âgées 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 et en pluridisciplinarité.

À travers le CLACT, le comité de pilotage composé de l'ARS, de la CGSS et de la DEETS s'est mobilisé afin que les établissements médico-sociaux mettent en œuvre des actions concrètes.

La dynamique a débuté en novembre 2022 avec la signature de la convention et la présentation du dispositif lors d'une réunion de lancement rassemblant une vingtaine de participants des secteurs de l'hébergement et du soin à la personne.

En 2023 et 2024, deux appels à candidature ont permis de soutenir des actions de prévention dans les établissements médico-sociaux. En 2023, cinq dossiers ont été déposés, dont quatre retenus, représentant 244 salariés. Le budget initial, porté à 400 000 €, a permis de financer 33 actions, malgré un versement tardif qui a repoussé leur mise en œuvre.

En 2024, cinq dossiers ont de nouveau été reçus, et quatre ont été sélectionnés, concernant cette fois 392 salariés. Un budget de 337 000 € a été mobilisé pour financer 28 actions, dont le déploiement est en cours. Un bilan détaillé est prévu en 2026 via un questionnaire et des visites des établissements financés afin de mesurer l'impact des actions engagées.



En complément, la CGSS a assuré un accompagnement rapproché auprès des établissements nécessitant de renforcer leur démarche de prévention globale, notamment en matière d'évaluation des risques, en leur mettant à disposition des dispositifs d'appui tel que les formations spécifiques au secteur ou les subventions pour l'aménagement du poste de travail.

Par ailleurs, un webinaire a été organisé en novembre 2024 à destination des EHPAD et des SAAD, réunissant 31 participants. Il portait sur l'intérêt d'une démarche de prévention structurée, l'amélioration des conditions de travail et les modalités de participation aux appels à candidature CLACT.



Cependant, plusieurs points d'amélioration ont été identifiés au cours du déploiement : l'exigence de mise à jour du DUERP, indispensable pour accéder au dispositif, a rendu certains établissements inéligibles, limitant ainsi l'étendue de l'accompagnement. De plus, certaines actions restent en cours de mise en œuvre, ce qui ne permet pas encore d'obtenir un recul suffisant sur la réalisation des mesures de prévention.

En matière de perspectives, la démarche apparaît porteuse et pourrait être élargie aux établissements du sanitaire et du médico-social accueillant des personnes en situation de handicap, afin d'amplifier l'impact du dispositif sur l'ensemble des structures confrontées aux mêmes enjeux d'usure professionnelle, de prévention et de qualité de vie au travail.

2.8

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

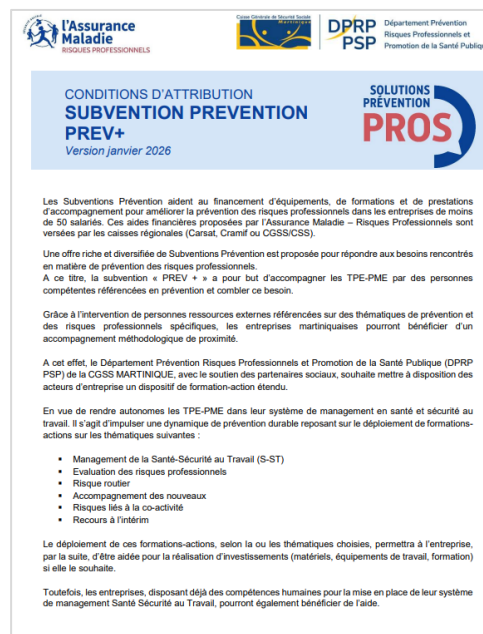
Pilote : DRP de la CGSS Martinique

Les accidents du travail concernent l'ensemble des secteurs d'activité, car les situations dangereuses auxquelles les salariés peuvent être exposés sont multiples et variées, qu'elles surviennent à l'intérieur ou à l'extérieur des locaux, dans des environnements plus ou moins maîtrisés par l'entreprise, ou encore lors de l'utilisation de matériels et de machines.

Dans ce contexte, l'action engagée par la CGSS vise à encourager les entreprises touchées par un accident du travail à mettre en place des mesures correctives et préventives, et impose, pour les accidents graves, la réalisation d'un arbre des causes ainsi que la mise en œuvre d'actions de prévention adaptées.

L'action conduite a permis de cibler l'ensemble des entreprises appartenant aux secteurs présentant une sinistralité élevée, notamment l'automobile, la construction, la distribution d'eau, la grande distribution, l'hôtellerie-restauration, le nettoyage et le travail temporaire. Chacune de ces structures a fait l'objet d'une visite de terrain, suivie d'un rapport et d'un accompagnement assuré par la CGSS afin d'identifier les risques prioritaires et de proposer des mesures de prévention adaptées.

Cette démarche a abouti à la réalisation de 73 % des visites initiales prévues, avec une formalisation des risques majeurs, et à l'élaboration conjointe de plans d'action dans 61 % des établissements accompagnés. Par ailleurs, 44 % des structures ont mis en œuvre au moins une action de prévention et 42 % au moins deux actions, traduisant une progression concrète dans leur démarche de prévention des risques professionnels.



Malgré ces avancées, plusieurs freins ont été identifiés, liés au contexte socio-économique particulièrement tendu des dernières années. Les conséquences de crises successives, sanitaire, économique, géopolitique et sociale, ont entraîné des difficultés techniques (stocks insuffisants, délais d'approvisionnement), ainsi qu'un manque de confiance des financeurs, ralentissant la mise en œuvre des actions. Néanmoins, le maintien d'un lien régulier avec les établissements ciblés a permis d'atteindre les objectifs fixés. Cette dynamique a été renforcée par la mise en place d'une aide financière dédiée au management de la prévention de la santé et sécurité au travail, proposée par la CGSS Martinique, facilitant l'engagement des entreprises dans des actions concrètes d'amélioration (conditions d'attribution consultables ici : [CONDITIONS D'ATTRIBUTION SUBVENTION PREVENTION PREV+](#)).

OBJECTIF 3 : FAVORISER LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'objectif 3 du PRST 4 vise à renforcer la qualité de vie et les conditions de travail en agissant sur les dimensions organisationnelles et sur l'accompagnement des transformations du travail.

Dans le PRST 4, 2 actions répondent à cet objectif :

Action 3.1 : Favoriser la Qualité de Vie et des Conditions de Travail sur le plan organisationnel – ARACT-ITT

Action 3.2 : Accompagner les transformations du travail et des organisations grâce aux démarches QVCT – ARACT-ITT

3.1 Favoriser la Qualité de Vie et des Conditions de Travail sur le plan organisationnel

Pilote : ARACT-ITT

La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) s'inscrit aujourd'hui comme un levier reconnu de performance sociale et économique. Depuis l'ANI de 2013, la santé et la sécurité au travail sont considérées comme des facteurs essentiels à la performance des entreprises.

Le PST3 a contribué à diffuser une approche globale de la QVCT, centrée sur les situations de travail réelles, afin de promouvoir des organisations favorables à la santé et à l'efficacité collective. L'ANI du 10 décembre 2020 a renforcé cette dynamique en consacrant la QVCT comme un facteur de santé, de réalisation professionnelle et de performance, tout en réaffirmant la démarche proposée par le réseau Anact-Aract, qui articule amélioration des conditions de travail et performance organisationnelle.

Les objectifs initiaux du projet visaient à diffuser les démarches de QVCT auprès des TPE-PME ainsi qu'auprès de l'ensemble des acteurs qui accompagnent, forment et informent les entreprises, tout en développant des méthodes et outils d'analyse des retours d'expérience.

Cet objectif général a été pleinement atteint, la QVCT ayant été activement promue sur le territoire auprès de nombreux relais tels que les OPCO, les collectivités, les chambres consulaires ou encore les établissements de formation.

Concrètement, 20 actions collectives de sensibilisation et d'outillage ont été organisées entre 2024 et 2025, touchant plus de 250 participants issus d'entreprises, de collectivités, du secteur de la formation et du milieu étudiant, et suscitant un fort intérêt ainsi que des échanges nourris.

L'action a également permis la production de nombreux supports, contenus pour réseaux sociaux, newsletters, flyers, articles thématiques, et une offre de service dédiée. En outre, l'action a permis le développement d'outils tels que le jeu « Les essentiels QVT » et divers guides pratiques.

Plus d'une dizaine de partenaires ont été accompagnés de manière régulière et plusieurs entreprises et collectivités ont bénéficié des dispositifs proposés. Les publics touchés se sont révélés particulièrement variés, allant des dirigeants et managers aux responsables RH, agents territoriaux, étudiants et stagiaires. Les retours qualitatifs sont très positifs, avec un accueil enthousiaste, une satisfaction exprimée dès la fin des sessions et une demande forte d'outils concrets permettant de prolonger la sensibilisation par des actions opérationnelles.

Cependant, plusieurs freins ont limité la pleine portée de l'action. L'engagement des structures a été inégal, certaines répondant tardivement ou ne donnant pas suite. Il s'est également révélé difficile de transformer l'intérêt exprimé lors des sessions en démarches de prévention durables, du fait de freins financiers, organisationnels ou stratégiques. Enfin, un amalgame persistant autour de la définition même de la QVCT a nécessité des efforts réguliers de clarification pour garantir une compréhension commune et éviter les confusions.





UNIFORMATION - Atelier du 1er Avril 2025



ABIVI - Atelier du 14 Mai 2025



ABIVI - Atelier du 23 Mai 2025



CCIM Siège - Atelier du 24 Juin 2025



IMFPA - Atelier du 18 Septembre 2024

UNIFORMATION - Atelier du 20 Juin 2025

3.2

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

Pilote : ARACT-ITT

Si la Qualité de Vie au Travail (QVT) permet de développer du lien entre les salariés 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 salariés, 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.

Les objectifs de l'action visaient à démontrer que la mise en œuvre de démarches d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) constitue un levier stratégique de performance globale pour les organisations, tout en outillant les acteurs pour conduire des transformations inscrites dans une logique de prévention primaire.

Plusieurs résultats concrets ont été obtenus :

- Deux formations QVCT ont été dispensées auprès de 15 participants ;
- Trois actions de sensibilisation ont réuni 39 personnes ;
- Un accompagnement à la mise en œuvre d'une démarche QVCT a été réalisé avec un taux de retour de 83,33% au questionnaire d'état des lieux, et un diagnostic QVCT a été mené avec un taux de retour de 67 % ;
- Quatre séquences d'animation du réseau de consultants Reflex QVCT ont été organisées, ainsi que trois conférences-débat portant sur le management de demain, la santé des dirigeants et la place réelle de la QVCT ;
- Un travail partenarial a été engagé avec un groupe de chercheurs indépendants, la DEETS et la CCIM sur le futur du travail.

L'ensemble de ces actions a donné lieu à la production de supports d'animation, feuilles d'émargement, synthèses et évaluations, accessibles via un espace dédié Padlet REALISATION QVCT 2024.

Les publics touchés ont été variés, incluant des directions, représentants du personnel, étudiants et professionnels, avec des inscriptions fondées sur l'intérêt et la disponibilité des participants. Les retours ont été très satisfaisants : les formations ont fait l'objet d'évaluations à chaud et à froid présentant des résultats positifs, et les ateliers ont recueilli une satisfaction immédiate. La qualité des interventions repose sur des objectifs clairs issus des réalités observées sur le terrain, l'utilisation d'outils ANACT-ARACT éprouvés et adaptés au contexte martiniquais, ainsi que sur une participation active favorisée par des méthodes ludiques (jeu « Les essentiels »), des mises en situation et des espaces de discussion sur le travail. Les accompagnements ont été menés dans une posture de facilitation, centrée sur l'écoute, la co-construction et l'ancrage dans les réalités organisationnelles.

Cependant, plusieurs freins ont été rencontrés, notamment la difficulté pour les TPE de libérer du temps pour participer aux actions et le manque de ressources internes, financières ou en compétences, pour déployer durablement les démarches engagées. En perspective, il serait pertinent de mener une étude approfondie sur le futur du travail et l'évolution du management en Martinique, intégrant les spécificités locales, les attentes émergentes des salariés, les transformations managériales, les défis liés aux mutations technologiques et économiques, ainsi que la réalité des petites structures où les dirigeants cumulent plusieurs rôles.



Axe 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

1 objectif fixé

OBJECTIF 4 : PREVENIR LA DESINSERTION ET L'USURE PROFESSIONNELLES

L'objectif 4 du PRST 4 vise à prévenir la désinsertion professionnelle et l'usure liée aux parcours de travail, en agissant à la fois sur les risques physiques, organisationnels et liés au vieillissement au travail.

Dans le PRST 4, 5 fiche-actions répondent à cet objectif :

Action 4.1 A : Renforcer la prévention primaire collective de l'usure professionnelle – PRITH Martinique

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-ITT

Action 4.1 C : Prévenir le vieillissement et l'usure professionnelle, compte C2P (compte professionnel de prévention) – CGSS Martinique

Action 4.2 A : Mise en place de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle – AISTM / SIST 972

Action 4.2 B : Accompagner les SPSTI dans la prévention de la désinsertion professionnelle – CGSS Martinique

4.1 A Renforcer la prévention primaire collective de l'usure professionnelle

Pilote : PRITH Martinique

Le vieillissement rapide de la population martiniquaise, avec une proportion de personnes âgées de 60 ans et plus appelée à passer de 25 % en 2016 à 40 % en 2030, transforme profondément les enjeux de santé au travail et de maintien en emploi. Les entreprises sont confrontées à l'allongement des carrières et aux conséquences de l'usure professionnelle : absentéisme, inaptitudes, désengagement, départs précoces et dégradation de la qualité du travail.

La prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelle devient ainsi un impératif à la fois social et économique, renforcé par la multiplicité des facteurs de risque (TMS, risques psychosociaux, addictions, cancers professionnels, risques routiers).

Dans ce contexte, le PRITH (pilote par la DEETS, l'Agefiph et le FIPHFP) joue un rôle stratégique en coordonnant les politiques d'emploi des travailleurs handicapés et en soutenant les entreprises à travers l'accès à la formation, à l'emploi, au maintien en activité et à la sensibilisation des employeurs.

La charte d'engagement partenarial et les CPOM (Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens) signés entre la DEETS, les trois services de prévention et de santé au travail (SIST 972, AISTM et 2MT) ainsi que la CGSS définissent les partenaires clés mobilisés dans l'accompagnement au maintien dans l'emploi et la prévention de l'usure professionnelle.

Cette charte a été transmise à l'ensemble des signataires et aux services de prévention et de santé au travail concernés.

Il sera essentiel de poursuivre et de renforcer cette dynamique partenariale afin d'améliorer le maillage territorial et d'accroître l'efficacité et l'efficience des actions menées.

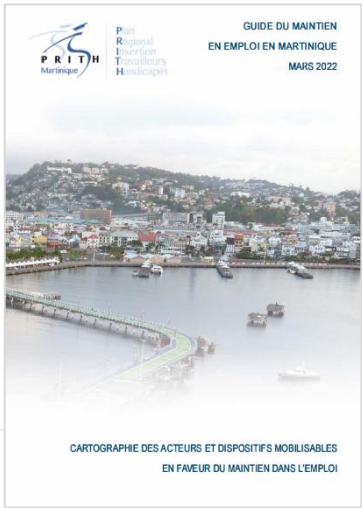
En 2024, le PRITH a également organisé des webinaires inter-PRITH ultramarins (Guyane, Guadeloupe et Martinique) visant à sensibiliser les employeurs, leurs agents et leurs salariés à la prévention de la désinsertion professionnelle, en particulier lorsqu'ils sont confrontés à l'usure professionnelle ou à la maladie. Cette coopération interinstitutionnelle a permis de mutualiser les expertises individuelles et collectives, de renforcer la concertation entre territoires et d'améliorer l'atteinte des objectifs communs en matière de maintien en emploi et dans l'emploi.

La DEETS, le MEDEF, l'AGEFIPH et le FIPHFP ont coorganisé, le 18 novembre 2025, la deuxième édition des Trophées des entreprises et administrations inclusives, visant à récompenser les structures engagées dans des pratiques exemplaires de maintien en emploi et de recrutement de personnes en situation de handicap. Cette initiative a permis de mettre en lumière celles et ceux qui transforment les enjeux liés à l'usure professionnelle et au handicap en véritables opportunités d'inclusion et de performance durable.



Le *Guide du maintien en emploi*, financé par le PRITH, a été publié afin de mettre à disposition un recueil complet des dispositifs et ressources existant sur le territoire pour favoriser le maintien en emploi des salariés.

Ce guide, conçu comme un outil de référence, détaille l'ensemble des acteurs, dispositifs et aides permettant d'accompagner les personnes en situation de handicap en fonction de leur situation. Il recense ainsi les outils à disposition et présente pour chacun d'entre eux les bénéficiaires, les modalités d'accès ainsi que les étapes de mise en œuvre. Il est accessible en ligne à l'adresse suivante : [LE GUIDE DU MAINTIEN EN EMPLOI EN MARTINIQUE](#)



En complément, plusieurs actions de communication et de sensibilisation ont été déployées en 2024 pour valoriser l'inclusion et rappeler que la différence constitue un atout pour les entreprises. Parmi ces actions figurent la réalisation de huit portraits de chefs d'entreprise en situation de handicap ainsi que la publication d'un article dédié dans *Le Mag Magazine*.



En 2024, plusieurs évènements inclusifs ont également été organisés en partenariat avec France Travail et les missions locales, afin de déstigmatiser le handicap et de recentrer l'attention sur les compétences des personnes en situation de handicap.

La participation au DuoDay, dispositif national favorisant la rencontre entre employeurs et personnes en situation de handicap à travers des journées de mise en immersion, a également permis de renforcer cette dynamique.



Par ailleurs, dans le cadre du PRITH et du PRST 4, la CGSS, la DEETS et Cap Emploi ont organisé le 5 juin 2025 un séminaire consacré à la prévention de la désinsertion professionnelle, visant à sensibiliser et mobiliser les acteurs autour de cet enjeu majeur. Un budget de 8 000 € a été alloué à cet événement afin d'en garantir la réalisation et l'impact auprès des participants.

Les actions menées s'appuient sur plusieurs leviers importants, notamment la mise en place de cellules de prévention de la désinsertion professionnelle et le renforcement de la coordination entre les acteurs concernés, éléments qui ont contribué à améliorer la prise en charge et la fluidité des parcours.

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)

Pilote : ARACT-ITT

L'allongement de la vie professionnelle place la prévention de l'usure professionnelle et la promotion de la santé au travail au cœur des enjeux des entreprises, qui doivent garantir des conditions de travail permettant aux salariés de rester en emploi jusqu'à la retraite tout en maintenant leur engagement et la performance globale de la structure. Or, les parcours professionnels sont encore trop souvent abordés en prévention tertiaire, lorsque les difficultés de santé sont déjà installées et que le risque de désinsertion professionnelle est élevé.

Lancé et financé par l'AGEFIPH, le projet INPACTH vise ainsi à favoriser une prévention primaire en accompagnant les entreprises dans la gestion des parcours et des compétences. L'action conduite auprès des TPE/PME a combiné des temps d'information, de sensibilisation et une expérimentation inter-entreprises au format ACIA (Action collective innovante apprenante), alternant apports collectifs et appuis individualisés, tout en contribuant à des séquences territoriales de sensibilisation sur la prévention de la désinsertion professionnelle.

Depuis février 2023, une quinzaine d'entreprises sont accompagnées sur 4 territoires dont la Martinique. Le bilan met en évidence plusieurs résultats positifs : l'approche paritaire a permis une démarche participative. Trois structures du secteur agricole ont pu expérimenter des solutions adaptées, et un changement progressif de regard s'est opéré au sein des collectifs de travail. Des référents handicap ont été désignés, des managers formés, et certaines entreprises ont mobilisé des ressources externes spécialisées (Martinique Autisme, Martinique 360...). La relation de confiance entre directions et équipes s'est renforcée, et la question des parcours professionnels a émergé comme un levier d'anticipation de l'usure professionnelle. L'action a également généré des effets inattendus, avec l'intérêt d'autres exploitations agricoles pour des accompagnements sur le handicap, la RQTH ou le maintien dans l'emploi.

Une vidéo de présentation a été produite afin de découvrir la mise en place du dispositif avec l'association Fredon Martinique, qui accueille un salarié RQTH.



Des freins ont toutefois été rencontrés, notamment le manque de disponibilité des participants et la difficulté d'appropriation de la méthodologie ACIA, exigeante en termes d'implication. S'y ajoute la réalité des petites entreprises, dont les dirigeants sont souvent absorbés par les urgences opérationnelles au détriment de la prise de recul nécessaire au pilotage de la prévention. Malgré cela, plusieurs points forts se dégagent : la socialisation du sujet du handicap, la libération de la parole des salariés en difficulté de santé, l'implication des collectifs dans la recherche de solutions alternatives au licenciement ou aux arrêts prolongés, ainsi que la montée en compétences des managers pour repérer les signaux d'alerte.

Les perspectives de pérennisation de l'action s'inscrivent dans la construction d'un partenariat dédié à la prévention de la désinsertion professionnelle via une meilleure exploitation des parcours professionnels. Une analyse approfondie des trajectoires dans les secteurs agricoles et de l'hôtellerie-restauration permettrait de comprendre comment se construisent les parcours, comment les conditions de travail les influencent et dans quelle mesure ils favorisent ou freinent les processus d'usure et de désinsertion. L'entrée par les parcours, subis, choisis ou soutenus, offrirait aux entreprises une meilleure compréhension de leur rôle dans la sécurisation des trajectoires et aux salariés une capacité accrue à devenir acteurs de leur évolution professionnelle, favorisant ainsi engagement, reconnaissance et fidélisation.

4.1 C Prévenir le vieillissement et l'usure professionnelle, compte C2P (compte professionnel de prévention)

La prévention du vieillissement et de l'usure professionnelle, vise à encourager les entreprises à anticiper les facteurs de pénibilité susceptibles d'altérer durablement la santé des salariés.

Elle repose notamment sur le Compte Professionnel de Prévention (C2P), un dispositif légal permettant aux travailleurs exposés à certains facteurs de risques professionnels (travail de nuit, bruit, manutentions manuelles, agents chimiques dangereux, températures extrêmes, etc.) d'acquérir des points utilisables pour financer une formation, aménager un temps partiel ou anticiper un départ à la retraite. Dans une logique de prévention primaire, cette action rappelle que l'usure professionnelle ne concerne pas uniquement les salariés en fin de carrière, mais peut s'installer dès l'entrée dans la vie active en fonction des organisations du travail et des trajectoires professionnelles.

Les formations proposées par la CGSS, gratuites car financées par le FNTAP, ont permis de sensibiliser chefs d'entreprise, managers, professionnels RH, préventeurs et représentants du personnel, avec une moyenne annuelle de 25 acteurs formés directement. En complément, un webinaire et une formation dédiée à la mise en œuvre d'une démarche de prévention du vieillissement et de l'usure professionnelle ont été mis à disposition pour accompagner les entreprises dans la structuration de leurs actions.

L'action se distingue par sa pertinence, notamment en raison de l'apport de compétences ciblées sur la pénibilité et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Toutefois, sa mise en œuvre reste freinée par un contexte économique et social difficile, qui ne permet pas toujours aux entreprises de libérer les salariés pour se former, malgré la prise en charge possible du temps de formation. Cette action contribue néanmoins à renforcer une culture de prévention durable, en incitant les employeurs à anticiper l'usure professionnelle et à engager un dialogue social structuré autour des conditions de travail.



Mettre en œuvre une démarche de prévention du vieillissement et de l'usure professionnelle - Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

Public concerné
Responsable d'entreprise, Responsable des Ressources Humaines, Manager, Membre des I.R.P. Toute personne désignée par le chef d'entreprise pour élaborer et mettre en œuvre les plans d'actions "Pénibilité" et/ou "Seniors".

Absence de prérequis
Aucun prérequis nécessaire pour cette formation.

Objectifs de la formation

- Connaître les facteurs de pénibilité susceptibles de générer l'usure professionnelle de tous les salariés.
- Connaître les conséquences du vieillissement sur le travail, et l'impact du travail sur le vieillissement.
- Connaître les mesures de prévention contribuant à l'employabilité des salariés tout au long de leur vie professionnelle, ainsi que les mesures de compensation et d'allègement pour les salariés n'ayant plus la capacité de tenir leur emploi du fait des exigences de leur travail.
- Mettre en place les plans d'actions "Pénibilité", "Seniors", etc., ainsi qu'une politique de qualité de vie au travail intégrant l'amélioration de conditions de travail, la réduction de la pénibilité, la gestion des âges et des parcours professionnels.
- Comprendre l'interconnexion de ces différents plans d'actions avec le document unique d'évaluation des risques professionnels de l'entreprise.

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

Pilote : AISTM

La problématique du maintien en emploi constitue aujourd'hui un enjeu majeur en Martinique, dans un contexte marqué par le vieillissement de la population active, l'augmentation des pathologies chroniques ou professionnelles, et une complexification des parcours de santé au travail.

Le PST 4, qui consacre un axe entier à la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), souligne la nécessité d'une meilleure coordination entre médecine du travail, médecine de ville et médecin-conseil, afin de détecter au plus tôt les situations d'inadéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.

C'est dans ce cadre qu'a été signée, le 31 mai 2023, une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens (CPOM) pour cinq ans, entre la DEETS, la CGSS et les SPSTI, intégrant l'objectif obligatoire de création et de mise en place opérationnelle d'une cellule territoriale dédiée à la PDP. La Martinique a fait le choix d'une mutualisation régionale, une modalité originale mais conforme aux possibilités réglementaires, afin de mettre en commun les moyens, partager les expériences et structurer un véritable réseau d'acteurs autour du maintien en emploi.

La cellule PDP ainsi créée accompagne individuellement les travailleurs identifiés à risque de désinsertion professionnelle, sur alerte d'un SPST, d'un employeur, du salarié lui-même ou d'un partenaire.

Grâce à une équipe pluridisciplinaire (médecins du travail, infirmiers, psychologues, assistante sociale), la cellule propose un accompagnement individualisé.

Les situations sont analysées de manière pluridisciplinaire et partenariale, avec l'accord du travailleur, puis donnent lieu à la mise en œuvre de mesures d'adaptation, de compensation ou de reconversion (essai encadré, CRPE, RLH, formation, aménagement du poste, etc.).

En lien avec les partenaires (CGSS, CAP EMPLOI, AGEFIPH...), elle intervient pour prévenir la désinsertion professionnelle, soutenir les salariés et informer les employeurs.



Prévention Désinsertion Professionnelle

AISTM
Association Interentreprises de Santé au Travail de Martinique
250 avenue Raoul Follereau Cité Dillon 97200 Fort-de-France
05 96 71 84 38
contact@aisstm.fr
pdp@aisstm.fr

Retrouvez plus de détails sur notre site internet : www.aisstm-972.fr

réseau présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle

Pour renforcer la lisibilité du dispositif et faciliter l'orientation des acteurs, une plaquette d'information dédiée a également été élaborée, permettant de présenter la mission de la cellule PDP, ses modalités d'intervention et les dispositifs mobilisables pour sécuriser les parcours professionnels.

La cellule mutualisée est pleinement opérationnelle : elle se réunit régulièrement et assure la production d'un reporting structuré et continu de ses activités.

Les freins relevés concernent davantage la difficulté à faire vivre la cellule au-delà de l'examen des dossiers, ainsi qu'une communication jugée insuffisante pour favoriser une mobilisation plus large des entreprises et des professionnels de santé au travail.

Les perspectives exprimées pour le PRST 5 convergent vers la nécessité d'un fonctionnement plus structuré, incluant un secrétariat dédié et neutre pour fluidifier le suivi des situations, une coordination renforcée entre partenaires et des directives opérationnelles permettant de perfectionner le dispositif.

4.2 B

Accompagner les SPSTI dans la prévention de la désinsertion professionnelle

Pilote : DRP de la CGSS Martinique

La prévention de la désinsertion professionnelle constitue un enjeu majeur dans un contexte marqué par l'augmentation des arrêts de travail, des pathologies chroniques et de la complexité croissante des parcours professionnels.

Pour renforcer la détection précoce des situations à risque, les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) jouent un rôle central, en cohérence avec les recommandations nationales visant à repérer, bien avant l'inaptitude, tout signe d'inadéquation entre l'état de santé d'un salarié et son poste.

La mise en place d'un fonctionnement coordonné entre les SPSTI, la CGSS Martinique, les employeurs et les acteurs du maintien en emploi a permis d'assurer des échanges réguliers et un examen systématique des situations complexes, chaque dossier présenté ayant donné lieu à une décision. Les réunions de coordination, programmées à intervalles réguliers, contribuent ainsi à structurer la prise en charge territoriale de la PDP.

Une plaquette d'information dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien en emploi a été élaborée afin d'améliorer la diffusion des informations auprès des employeurs et partenaires.

L'ensemble de cette dynamique vise à consolider la coordination interinstitutionnelle et à renforcer la capacité des SPSTI à prévenir durablement les ruptures professionnelles sur le territoire.



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

2 objectif fixés

OBJECTIF 5 : ENCOURAGER LE DEVELOPPEMENT D'UNE APPROCHE PARTAGEE DE LA SANTE

L'objectif 5 du PRST 4 vise à encourager une approche partagée de la santé en intégrant, dans une même dynamique, les risques professionnels, environnementaux et individuels susceptibles d'affecter la santé des travailleurs.

Dans le PRST 4, 3 actions répondent à cet objectif :

Action 5.2 A : Prévenir les risques multifactoriels et agir sur les déterminants de santé en milieu professionnel – Association SAPHYR

Action 5.2 B : Prévention des conduites addictives en milieu professionnel, promotion charte ESPER – ARACT-ITT

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

5.2 A Prévenir les risques multifactoriels et agir sur les déterminants de santé en milieu professionnel

Pilote : Association SAPHYR

Le territoire fait face à une forte prévalence de pathologies chroniques liées à la sédentarité, telles que l'hypertension, le diabète, l'obésité ou encore certains cancers, ce qui en fait un enjeu majeur de santé publique. Dans ce contexte, la promotion de l'activité physique en milieu professionnel s'inscrit pleinement dans les recommandations nationales, notamment celles de la Stratégie nationale sport-santé 2019-2024 et de la loi du 2 août 2021, qui confie aux services de prévention et de santé au travail la mission de sensibiliser les salariés aux bénéfices de l'activité physique.

Dans sa mission de promotion de l'activité physique, La Maison Sport-Santé SAPHYR a développé le parcours « An ti Swé », destiné à favoriser la remise en mouvement des salariés.

La première étape du parcours repose sur l'organisation d'une « Matinée de la forme » réunissant l'ensemble des salariés de la structure.

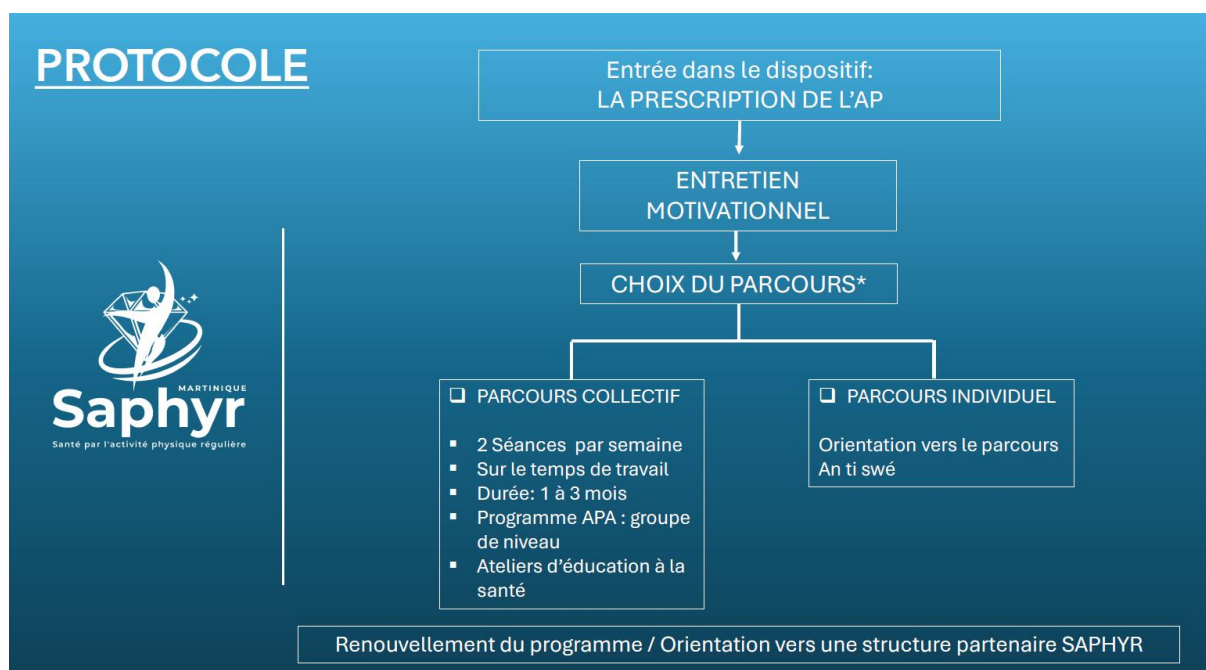
Celle-ci vise à créer un premier déclic autour de l'activité physique, à travers un programme structuré comprenant : la présentation du dispositif, une intervention du Dr René Corail sur l'importance de l'activité physique régulière, des tests d'évaluation de la condition physique, des ateliers diététique et prévention des TMS, la découverte d'activités variées (marche nordique, aikido...), ainsi que des jeux de cohésion pour renforcer le lien entre collègues.





À l'issue de cette matinée, les salariés volontaires passent un entretien motivationnel, avant d'obtenir la prescription d'activité physique par le médecin du travail, étape indispensable du protocole An ti Swé.

Les participants sont ensuite orientés vers un parcours adapté à leurs besoins : un parcours collectif (deux séances hebdomadaires sur le temps de travail, sur une durée de 1 à 3 mois, avec programme d'activité physique adaptée et ateliers d'éducation à la santé) ou un accompagnement individuel.



En 2023, le dispositif mis en place dans deux entreprises martiniquaises a permis de sensibiliser environ 120 salariés grâce aux ateliers thématiques et aux évaluations réalisées. Au total, 40 salariés ont exprimé le souhait de poursuivre la démarche et d'intégrer pleinement le parcours « An ti Swé », témoignant de son intérêt et de sa capacité à mobiliser les publics concernés.

Toutefois, sa mise en œuvre s'est heurtée en 2024 à un frein majeur : l'indisponibilité des médecins du travail pour prescrire l'activité physique, étape préalable indispensable du protocole. Si la session de sensibilisation des médecins du travail a permis de relancer la dynamique, le programme dépend fortement de leur disponibilité et de l'organisation interne des entreprises. Malgré ces contraintes, les résultats obtenus en 2023 montrent un réel potentiel pour contribuer à la lutte contre la sédentarité en milieu professionnel et à l'amélioration de la santé des salariés.

5.2 B

Prévention des conduites addictives en milieu professionnel, promotion charte ESPER

Pilote : ARACT-ITT

Le projet mené dans le cadre du dispositif national ESPER, porté localement par l'ARACT Martinique avec le soutien de la MILDECA et financé par le Fonds de Lutte contre les Addictions (2022-2024), a permis de structurer une dynamique territoriale autour de la prévention des conduites addictives en milieu professionnel. La charte ESPER, pilier du dispositif national, offre aux organisations signataires un engagement formel à prévenir les conduites addictives tout en bénéficiant d'un appui méthodologique, d'une boîte à outils MILDECA et de trois types d'accompagnements gratuits.

L'action a contribué à mobiliser un large écosystème d'acteurs, services de santé au travail, organismes de prévention, entreprises, partenaires institutionnels, et à fédérer plusieurs organisations signataires de la charte ESPER. Elle s'est traduite par l'organisation d'ateliers thématiques, la mise à disposition d'outils de sensibilisation, d'animations territoriales et d'une table ronde organisée en mars 2023. Ces actions ont permis de mieux appréhender les liens entre organisation du travail, risques professionnels et consommations addictives, tout en mobilisant un réseau de préventeurs (QHSE, consultants, acteurs de terrain) engagé dans l'accompagnement Prev'Camp, dédié à la prévention des conduites à risque en entreprise.

Malgré cette dynamique positive, plusieurs freins ont été identifiés : une maturité encore limitée des entreprises sur ce sujet perçu comme sensible, et surtout l'arrêt du financement de la MILDECA. Cette perte de financement a mis fin à la charte ESPER à l'accompagnement Prev'Camp, empêchant d'approfondir un sujet pourtant porteur d'un fort intérêt, notamment pour les chaînes managériales. Cette rupture de financement a interrompu une démarche qui visait justement à sortir d'une logique strictement disciplinaire pour promouvoir une approche collective et primaire de la prévention : mieux comprendre pour mieux agir, en reconnaissant que les consommations peuvent constituer un symptôme ou une forme de « bouée de sauvetage » temporaire pour certains travailleurs.

5.2 C

Poursuivre le renforcement des démarches de prévention du risque chimique sur les lieux de travail

Pilote : DRP de la CGSS Martinique

La prévention des risques d'exposition aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) est encadrée par le Code du travail et constitue un enjeu majeur pour les entreprises, en particulier pour les TPE qui rencontrent souvent des difficultés à appliquer la réglementation en Martinique.

Dans ce contexte, l'action menée vise à renforcer la connaissance et l'appropriation des démarches de prévention des risques CMR, en accompagnant les exploitations agricoles, en particulier celles de la filière banane, dans l'évaluation du risque chimique, la traçabilité des expositions et la mise en place de mesures de prévention adaptées.

L'action menée a permis de structurer une démarche de prévention du risque chimique dans la filière banane autour de plusieurs outils et dispositifs concrets.

Deux modules de formation visant à renforcer les compétences des acteurs en matière de prévention du risque chimique ont été élaborés et ont pour objectif :

- D'acquérir des connaissances de base sur les produits chimiques
- D'évaluer les risques liés à leur utilisation.

De plus, un réseau de personnes ressources externes a été conventionné afin d'accompagner les TPE dans leur démarche d'évaluation du risque.

La CGSS Martinique s'est appuyée sur des outils numériques d'appui facilitant l'inventaire des agents chimiques dangereux, la hiérarchisation des dangers et l'évaluation des expositions : l'application SEIRICH développée par l'INRS, et l'outil d'inventaire des produits chimiques de l'OPPBT.

La mise en œuvre s'est également appuyée sur un outil national de suivi du risque chimique mis à disposition par la CNAM/DRP. Une aide financière destinée à soutenir les entreprises dans la mise en conformité des équipements et la formation à l'entretien et à la maintenance des équipements a été proposée.

Par ailleurs, afin de mesurer l'efficacité des mesures mises en place, la CGSS Martinique organise deux campagnes annuelles de mesures physiques et chimiques dans les entreprises ciblées. Une fiche de demande spécifique est disponible sur le site internet de la CGSS Martinique et permet aux établissements de solliciter ces mesures.

En janvier 2025, une Matinale de communication dédiée à la prévention du risque chimique (CMR) a été organisée afin d'informer les entreprises concernées sur les démarches à mettre en œuvre et sur les accompagnements techniques et financiers disponibles. Cette rencontre a permis d'aborder des thématiques essentielles telles que l'exposition aux agents CMR, la méthodologie de prévention et les dispositifs de soutien, tout en révélant la difficulté persistante des entreprises à se déplacer pour des actions de sensibilisation.

En mai 2025, une action supplémentaire de communication a été diffusée sur le site internet de la CGSS Martinique pour sensibiliser plus largement aux risques chimiques pour diffuser les solutions adaptées aux établissements.

Enfin, l'ensemble des ressources, outils et supports méthodologiques ont été centralisés sur le site internet de la CGSS afin d'en faciliter l'accès et de pérenniser la démarche. Cette structuration ouvre des perspectives de déploiement dans d'autres filières agricoles, comme la canne à sucre, ou dans des secteurs fortement exposés aux agents chimiques dangereux.

Les premiers résultats montrent que 67 % des entreprises accompagnées ont élaboré un plan d'actions, et que 43 % ont déjà mis en œuvre des mesures de prévention suivies d'une évaluation de leur efficacité.

Cette démarche progressive contribue à améliorer la culture de prévention, à structurer la gestion des agents CMR dans les entreprises et à réduire durablement les expositions des salariés, tout en ouvrant la voie à une extension de l'action à d'autres filières exposées à des risques chimiques spécifiques.

OBJECTIF 6 : ANTICIPER LES CRISES

L'objectif 6 du PRST 4 vise à anticiper les crises en renforçant la capacité des entreprises à gérer les situations de rupture ou de désorganisation pouvant impacter la santé et la sécurité au travail.

Dans le PRST 4, 2 actions répondent à cet objectif :

Action 6.1 : Améliorer les Relations Humaines au Travail (RHT) et la gestion des situations de crise – CGSS Martinique

Action 6.2 A : Accidents du travail graves et incitations financières – CGSS Martinique

6.1

Améliorer les Relations Humaines au Travail (RHT) et la gestion des situations de crise

Pilote : DRP de la CGSS Martinique

Les crises successives de ces dernières années, sanitaire, économique, géopolitique ou encore sociale, ont profondément déstabilisé les organisations, générant des situations d'urgence qui ont placé la santé au travail au cœur des priorités. La crise liée à la Covid-19 a durablement modifié l'activité et le fonctionnement des entreprises, en introduisant notamment des pratiques nouvelles telles que le télétravail, porteuses de risques émergents qu'il convient désormais de maîtriser.

Dans ce contexte mouvant, l'accompagnement des entreprises, en particulier des TPE-PME fortement impactées en Martinique, est devenu essentiel, d'autant que les relations humaines au travail constituent fréquemment un facteur d'absentéisme et de désinsertion professionnelle.

L'action engagée, centrée sur l'appropriation de l'outil RHT, a visé à aider les entreprises à améliorer leur gestion des relations sociales en période normale comme en situation de crise.

Pour soutenir la démarche, la CGSS a mis à disposition une formation spécifique dédiée à la prévention des risques professionnels liés aux relations humaines au travail, ainsi qu'un webinaire et un outil RHT facilitant la gestion des relations humaines en période de fonctionnement normal comme en situation de crise. Cette action répond à un besoin fort du territoire et contribue, à terme, à réduire les coûts liés aux arrêts de travail, à la désinsertion professionnelle et aux sinistres AT-MP dans les secteurs concernés.

Toutes les structures ciblées ont ainsi bénéficié d'une évaluation de leur niveau de maîtrise des relations humaines et d'un accompagnement par la CGSS.

Document de présentation de la formation intitulée « S'ENGAGER DANS UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS LIÉS AUX RELATIONS HUMAINES AU TRAVAIL ». Le document est structuré avec une barre de navigation latérale sur la gauche contenant des liens : « Retour aux formations », « Public concerné », « Objectifs de la formation », « Contenu de la formation », « Méthodes pédagogiques utilisées », « Durée », et « Impression formation ». Le contenu principal est divisé en sections : « Public concerné » (listant les chefs d'entreprise, responsables RH, collaborateurs, et membres des instances représentatives du personnel), « Objectifs de la formation » (comprendre les facteurs d'impact, connaître les solutions, mettre en œuvre la démarche), et « Contenu de la formation » (l'appropriation d'une grille d'auto-évaluation RHT, l'analyse du niveau de maîtrise, la réflexion sur les dysfonctionnements, la limitation des risques d'interactions négatives, et la définition d'un plan d'actions).

Les résultats montrent une mobilisation réelle : 80 % des établissements ont participé aux réunions d'information, 100 % ont désigné un pilote interne, 42 % ont mis en place une première action de prévention et 21 % en ont déployé deux. Un résultat non prévu a par ailleurs émergé, avec l'adaptation de l'outil RHT aux situations de crise sociale.

Cependant, le dispositif s'est avéré conçu pour de grandes structures, et sa nouveauté pouvait représenter un point de difficulté pour certains établissements. Malgré ces contraintes, les objectifs fixés ont pu être atteints.

6.2 A

Accidents du travail graves et incitations financières

Pilote : DRP de la CGSS Martinique

Les accidents du travail concernent l'ensemble des secteurs d'activité, car les situations dangereuses auxquelles les salariés peuvent être exposés sont multiples, qu'elles surviennent à l'intérieur ou à l'extérieur des locaux ou lors de l'utilisation de machines et d'équipements.

Dans ce contexte, la démarche engagée vise à renforcer l'incitation financière en direction des entreprises à forte sinistralité, tout en exigeant, pour chaque accident grave, la réalisation d'un arbre des causes et la mise en œuvre de mesures correctives de prévention.

Toutes les entreprises touchées par un accident mortel ou grave ont bénéficié d'une visite systématique de la CGSS, d'un rapport de terrain et d'un accompagnement au titre des dispositifs incitatifs.

Pour les 14 accidents mortels recensés au cours de la période du plan, 100 % ont donné lieu à un rapport de visite et à un accompagnement, et 71 % des entreprises concernées ont appliqué l'ensemble des mesures de prévention demandées. Concernant les 10 accidents graves liés à des chutes, la même exhaustivité des visites et de l'accompagnement a été observée, avec 60 % des entreprises ayant mis en œuvre l'intégralité des actions préconisées.

L'action a été appuyée par la mise à disposition d'outils opérationnels : une formation dédiée à l'analyse des accidents du travail, un webinaire accessible en ligne, ainsi qu'un outil d'aide à l'enquête proposé par l'INRS pour guider les entreprises après un accident du travail, identifier les mesures de prévention à mettre en œuvre.

La CGSS a également relayé des ressources essentielles, dont des guides pratiques, des fiches réflexes et des liens utiles pour accompagner les employeurs dans leurs obligations en cas d'accident grave ou mortel.

The screenshot displays the INRS 'Agir suite à un accident du travail' tool interface. At the top, the INRS logo and the text 'Santé et sécurité au travail' are visible. The main heading is 'Agir suite à un accident du travail'. Below this, a paragraph states: 'Destiné aux entreprises de moins de 50 salariés, cet outil propose une aide pour mettre en place des actions correctives suite à un accident du travail, afin qu'il ne se reproduise pas.' This is followed by a bolded warning: 'Chaque accident est particulier et un outil comme celui-ci ne peut traiter l'ensemble des accidents possibles. Vous avez donc la possibilité d'ajouter dans l'outil des causes spécifiques et d'associer à ces causes des mesures de prévention adaptées à votre situation.' Another paragraph explains: 'Ces actions s'inscrivent dans une démarche globale de prévention des risques professionnels et pourront venir alimenter le plan d'actions de votre Document unique d'évaluation des risques professionnels.' A note at the bottom left says: 'Avant d'utiliser l'outil en ligne, il est nécessaire d'effectuer une enquête sur les circonstances de l'accident survenu dans votre entreprise. Pour ce faire, vous pouvez télécharger le guide d'enquête proposé dans la barre de menu de l'outil.' A warning at the bottom right states: 'Attention, si vous quittez une évaluation en cours sans enregistrer vos données, elles seront perdues.' On the right side, there are three buttons: 'Comment utiliser l'outil ?' (with a question mark icon), 'Ouvrir une analyse enregistrée (fichier *.adat)' (with a document icon), and 'Télécharger le guide d'enquête (PDF)' (with a download icon). At the bottom, there is a four-step process flow: 1. Commencer (Indiquez quand et dans quel contexte a eu lieu l'accident), 2. Identification des causes (Identifiez les causes qui ont pu participer à la survenue de l'accident), 3. Mesures correctives (Indiquez les mesures à mettre en place pour éviter qu'un tel accident ne se reproduise), and 4. Plan d'actions (Téléchargez votre plan d'actions).

Malgré ces avancées, certains freins subsistent : nombre d'accidents mortels relèvent de malaises ou de trajets, ce qui réduit parfois l'implication des employeurs dans la démarche de prévention. Néanmoins, le maintien d'un lien constant avec les établissements a permis d'atteindre les objectifs attendus et de renforcer progressivement la culture de prévention au sein des structures les plus exposées.

Axe 4 : Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail



1 objectif fixé

OBJECTIF 8 : RENFORCER LE PARITARISME ET LE DIALOGUE SOCIAL

L'objectif 8 du PRST 4 vise à renforcer le paritarisme et le dialogue social, leviers essentiels pour améliorer durablement la santé et les conditions de travail.

Dans le PRST 4, 2 actions répondent à cet objectif :

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-ITT

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-ITT

8.3 A Renforcer le dialogue social relatif aux conditions de travail à travers le CSE

Pilote : SIT-DEETS

Le dialogue social constitue un levier essentiel pour renforcer la culture de prévention et favoriser l'appropriation des règles en matière de santé et de sécurité au travail. Au sein des entreprises, le Comité Social et Économique (CSE) en est l'instance centrale, ses missions englobant notamment la prévention des risques professionnels. Afin de garantir la mise en place effective du CSE dans l'ensemble des entreprises concernées à l'échéance du 1er janvier 2020, une action régionale de sensibilisation a été menée dès fin 2019 par l'Unité de contrôle. Cette rencontre, réunissant employeurs, représentants du personnel, secrétaires généraux, DRH et agents de contrôle, a permis d'éclairer les acteurs sur les attendus de la réforme et de lever de nombreuses incompréhensions. Si la pandémie a freiné le suivi des retombées de cette action, les interventions de terrain ont néanmoins permis d'évaluer l'appropriation progressive du CSE en termes de fonctionnement et d'attributions. En 2022, l'élargissement du champ de l'action aux entreprises d'au moins 11 salariés a ainsi permis une vision plus complète du déploiement du CSE sur le territoire.

Afin d'assurer la mise en place effective du CSE dans toutes les entreprises assujetties, des courriers de rappel ont été envoyés à chacune d'elles, constituant un premier levier de mobilisation. À partir du second semestre 2024, une action complémentaire a été engagée visant à augmenter la participation des agents de contrôle aux réunions de CSE, afin d'encourager l'appropriation de l'instance par les entreprises et d'en assurer un meilleur fonctionnement. La participation des agents de contrôle aux réunions de CSE a sensiblement progressé au cours de la période, contribuant à une meilleure connaissance du fonctionnement de ces instances. Cette dynamique mérite néanmoins d'être poursuivie afin d'apprécier plus finement leur niveau d'ancrage au sein des entreprises du territoire.

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

Pilote : ARACT-ITT

Depuis le début des années 2000, les partenaires sociaux de Martinique ont fait du dialogue social un levier central pour améliorer durablement les relations sociales sur le territoire. Leur ambition initiale portait notamment sur la création d'un outil partagé de veille économique et sociale permettant de mutualiser les données dispersées, d'établir des analyses communes et d'organiser des espaces réguliers d'échanges, à l'image d'un carrefour social réunissant acteurs syndicaux, employeurs, institutions et décideurs publics. La création, en 2010, de l'Institut de Formation et de Recherche sur le Travail

de Martinique s'inscrivait dans cette dynamique, en apportant un éclairage sur l'évolution du dialogue social, de la négociation collective et des conflits du travail. Ces missions ont ensuite été intégrées au Pôle Formation & Recherche de l'Aract-Itt lors de l'évolution institutionnelle de 2016, permettant d'inscrire durablement ce travail d'observation au service du territoire. L'Observatoire du Dialogue Social et du Travail a ainsi poursuivi l'objectif de produire et partager des données, études et sondages utiles aux partenaires sociaux, aux acteurs économiques et aux responsables institutionnels.

Cet objectif a été globalement atteint, l'ensemble des enquêtes, analyses et publications prévues ayant été réalisées, à l'exception des productions filmiques faute de moyens.

Plusieurs études structurantes ont été menées : un sondage sur la perception du dialogue social dans les entreprises de 10 salariés et plus, une étude qualitative sur les CSE de Martinique, une analyse du cycle électoral CSE 2019–2022, ainsi qu'une étude sur les accords relatifs à l'égalité professionnelle, au télétravail et à la QVCT sur la période 2020–2023.

D'autres travaux ont porté sur les conventions collectives applicables en Martinique et sur les conflits collectifs médiatisés, dont les résultats sont régulièrement diffusés. Ces productions ont été valorisées dans le cadre des Carrefours du Dialogue Social organisés en novembre 2022 et avril 2024, et ont alimenté la plateforme Espace Ressource dédiée à l'Observatoire Départemental du Dialogue Social (ODDS).

Les retours qualitatifs témoignent d'une forte appétence des partenaires sociaux et de l'écosystème institutionnel pour des données fiables et partagées. La mobilisation des acteurs a été importante : organisations syndicales, organisations patronales, services de prévention (DEETS, SPSTI, DRP-CGSS), institutions et décideurs économiques ont activement participé.

Plus d'une centaine de personnes ont assisté aux colloques, et les travaux ont fait l'objet d'une large diffusion via les réseaux sociaux, les médias, la newsletter de l'Aract-ITT et la Plateforme d'Observation Sociale et Sanitaire de Martinique, renforçant la visibilité et l'utilité de l'Observatoire pour l'ensemble du territoire.



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

Pilote : ARACT-ITT

Depuis le 1er janvier 2020, le Comité Social et Économique (CSE) est devenu l'unique instance de représentation du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise, ce qui rend indispensable un accompagnement adapté, en particulier pour les structures de moins de 50 salariés.

Dans ces organisations, la mise en place et le fonctionnement effectif du CSE constituent un levier majeur pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail, renforcer la prévention et soutenir la performance globale.

L'objectif du programme mené était ainsi d'appuyer la mise en place des CSE et de favoriser une dynamique sociale constructive au sein des TPE-PME.

Cet objectif a été globalement atteint grâce à l'organisation de nombreuses formations conjointes réunissant les représentants d'employeurs et les élus du personnel, permettant d'outiller concrètement les acteurs du dialogue social. Les accompagnements sectoriels, ainsi que les échanges au sein du Comité Paritaire Régional de l'Aract-ITT et du CROCT, ont également contribué à une meilleure compréhension des enjeux liés au déploiement du CSE et à l'identification des contraintes pour les transformer en opportunités.

Les résultats observés entre 2022 et juin 2025 témoignent de cette dynamique :

- Réalisation de 3 sessions de formation d'une journée « Animer le dialogue social » qui ont rassemblé 11 stagiaires
- Réalisation de 10 sessions de formation de deux jours « Organiser les élections CSE » qui ont formé 70 personnes

- Réalisation de 9 sessions de formation de deux jours « Mise en œuvre concrète et rôles du CSE - 50 » qui ont réuni 82 stagiaires
- Réalisation de 7 sessions « Négociation collective et résolution de problèmes » qui ont permis de former 76 participants.



Les évaluations à chaud de ces formations indiquent un taux de satisfaction de 100 % des participants. Les sessions de formation ont également été marquées par une participation active et de qualité, ouvrant des perspectives d'amélioration du dialogue social au bénéfice des conditions de travail et de la santé au sein des organisations.

Parallèlement, 25 entreprises représentant 943 salariés ont été accompagnées dans l'organisation de leurs élections professionnelles.



Plusieurs facteurs ont contribué à la réussite de ces actions : un relais important des partenaires sociaux, l'appui de la DEETS par l'envoi de courriers aux structures n'ayant pas organisé leurs élections, ainsi que la prise en charge financière des actions dans le cadre du Contrat de Convergence et de Transformation, supprimant tout reste à charge pour les entreprises.

3. Conclusion et perspectives

Le PRST 4 s'inscrit dans la déclinaison locale du PST 4 et traduit, à l'échelle de la Martinique, les orientations nationales de santé au travail, tout en tenant compte des spécificités sociales, économiques et organisationnelles du territoire.

Sa mise en œuvre a reposé sur l'implication des partenaires de la prévention : CGSS, ARS, ARACT-ITT, SPSTI, et sa réalisation répond aux enjeux identifiés par les partenaires sociaux.

Grâce au rôle moteur des pilotes d'actions, le plan a permis d'aborder de manière concrète l'ensemble des thématiques prioritaires : risques chimiques, chutes, TMS, RPS, dialogue social, usure professionnelle, QVCT, désinsertion professionnelle, ...

Sur le terrain, de nombreuses structures (entreprises, collectivités, exploitations agricoles, établissements médico-sociaux, branches professionnelles) se sont engagées dans les démarches proposées, qu'il s'agisse d'actions de formation, d'accompagnements individualisés ou de campagnes de sensibilisation.

Le bilan du PRST4 témoigne une coopération renforcée entre les acteurs, une diffusion des démarches de prévention dans de multiples secteurs et la mise à disposition d'outils structurants permettant une meilleure compréhension des risques professionnels.

Les résultats observés traduisent une dynamique réelle : montée en compétences des acteurs, amélioration de la connaissance des expositions professionnelles, développement de nouvelles pratiques de prévention et consolidation de la culture de prévention sur l'ensemble du territoire.

La mise en œuvre du PRST 4 s'est toutefois heurtée à plusieurs contraintes. Le nombre important d'actions à mener (33 actions au total) a eu pour effet de disperser les moyens disponibles, rendant difficile un suivi homogène et continu sur l'ensemble du plan. Dans le même temps, il a été complexe de maintenir sur la durée l'implication des pilotes, fortement sollicités par leurs missions quotidiennes et des charges de travail déjà conséquentes. Certaines actions ont ainsi avancé à un rythme irrégulier ou ont dû être recentrées en fonction des moyens disponibles.

Le futur PRST 5 devra répondre à des attentes fortes exprimées par les acteurs du territoire, qui convergent vers la nécessité d'un plan plus lisible, plus coordonné et davantage ancré dans

les réalités socio-économiques de la Martinique. Plusieurs pistes de travail se dégagent pour la construction du PRST 5 :

- Poursuivre et élargir les démarches déjà engagées, en particulier sur les risques prioritaires (risque chimique, TMS, QVCT, usure professionnelle).
- Mieux intégrer le diagnostic territorial, les attentes des partenaires sociaux et les capacités d'action locales ;
- Mieux calibrer le nombre d'actions pour l'adapter aux moyens réellement mobilisables et garantir un pilotage efficace ;
- Soutenir davantage les pilotes, en leur offrant un appui méthodologique pour une meilleure coordination dès la conception des projets et en développant des outils de pilotage collaboratif pour sécuriser leur engagement dans la durée.
- Améliorer la visibilité du PRST afin de valoriser les résultats, en renforçant la communication et en s'appuyant sur les branches professionnelles et les réseaux relais.

C'est sur cette dynamique collective, consolidée et partagée, que pourra s'appuyer l'élaboration du PRST5, afin de continuer à améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail en Martinique, au service d'une prévention durable et d'une performance globale des organisations.



Pour plus d'informations sur le Plan Régional Santé au Travail :
martinique.deets.gouv.fr



Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

2, Avenue des Arawaks Bat. EOLE 1
97200 FORT-DE-FRANCE

Publication : septembre 2026