

MARTINIQUE

BILAN DU PLAN REGIONAL SANTE TRAVAIL (PRST 3)

2016 → 2020



LE 3^{ème} PLAN DE SANTE AU TRAVAIL 2016 -2020 (PST 3)

✍ Pourquoi un 3^{ème} Plan Santé Travail ?

Les actions menées jusqu'à ce jour par tous les préventeurs : Direction des Risques Professionnels de la CGSS, Services de Santé au Travail, Aract, DEETS (ex-dieccte)..., conjuguées à celles conduites par les entreprises, les partenaires sociaux et les pouvoirs publics ont permis de donner une plus grande visibilité de la politique de l'État et de ses objectifs en matière de santé au travail. Il n'en demeure pas moins que les résultats encourageants enregistrés restent encore insuffisants.

A l'inverse des deux précédents Plans Santé Travail (PST), le Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT) a souhaité dans le choix de ses orientations pour le PST 3 mettre l'accent sur la prévention et non plus sur la réparation. Il a cherché en priorité à développer la prévention primaire en renforçant la culture de prévention au sein des entreprises et améliorer la qualité de vie au travail en permettant de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail et la performance des entreprises.

Pour mener à bien ces actions, le développement du dialogue social a été un enjeu fort de ce PST 3, les actions menées en sa faveur ont été faites au sein d'un réseau coordonné d'acteurs de la prévention et au travers du développement d'une offre régionale de services en direction des PME et TPE.

✍ Les Enjeux du Plan Santé au Travail 3 :

Le COCT a souhaité faire un plan santé travail stratégique, souple et fédérateur, un plan qui soit l'expression et l'instrument d'une volonté politique et, autant que possible, d'une ambition partagée entre l'État, la sécurité sociale et les partenaires sociaux. Il s'agissait donc de proposer des actions de fond pour les quatre années passées et construire un PST fondé sur une volonté d'appropriation des enjeux de santé par les entreprises, les employeurs et les salariés en impliquant les acteurs économiques et sociaux au-delà des seuls spécialistes.

Les orientations suivantes fondent les enjeux du PST 3 :

- Centrer le PST 3 sur l'appropriation de la culture de prévention ;
- Prévenir la désinsertion professionnelle ;
- Faire de la Qualité de Vie au Travail (QVT) un objectif stratégique ;
- Simplifier, pour une plus grande efficacité des règles de prévention ;
- Prioriser certains risques pour en renouveler l'approche préventive ;
- Rassembler et mettre en perspective les données de santé au travail ;
- Structurer en système d'acteurs.

De plus une synergie a été recherchée avec l'ensemble des plans de santé publique (notamment le Plan cancer et le Plan Santé Environnement), les conventions d'objectifs et de gestion (notamment la COG AT/MP), ainsi qu'avec les autres acteurs institutionnels de la prévention.

DECLINAISON DU 3^{ème} PLAN DE SANTE AU TRAVAIL EN MARTINIQUE

Le PRST 3

Dans le respect des orientations prévues par le Plan Santé au Travail 3 et en s'appuyant, d'une part sur le bilan du Plan Régional Santé Travail (PRST) 2 de Martinique, et d'autre part sur les deux nouveaux outils mis en place sur le territoire en matière de suivi de la santé au travail : OSCARS Travail et le Tableau de Bord de la Santé au travail en Martinique les partenaires du Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels (CRPRP) ont décidé de mettre en place un groupe de travail dont les rencontres se sont déroulées tout au long de l'année 2016.

L'objectif principal a été de choisir les enjeux propres au territoire de la Martinique qu'il convient d'intégrer au PRST 3, afin que la convergence des moyens et des acteurs soit au service des populations au travail les plus exposées, des secteurs les plus à risques et de la prévention des risques les plus présents sur le territoire.

Dans sa déclinaison régionale, il était important que le PRST 3 se construise sur un partenariat entre tous les acteurs de la prévention en Martinique : Direction des Risques Professionnels de la CGSS, Aract, Services de Santé au Travail, partenaires sociaux...

C'est sur cette base qu'a été engagée la démarche d'élaboration du PRST 3 Martinique qui se veut être une véritable feuille de route territoriale en matière de prévention et issue d'une large concertation de tous les organismes locaux de prévention des risques professionnels.

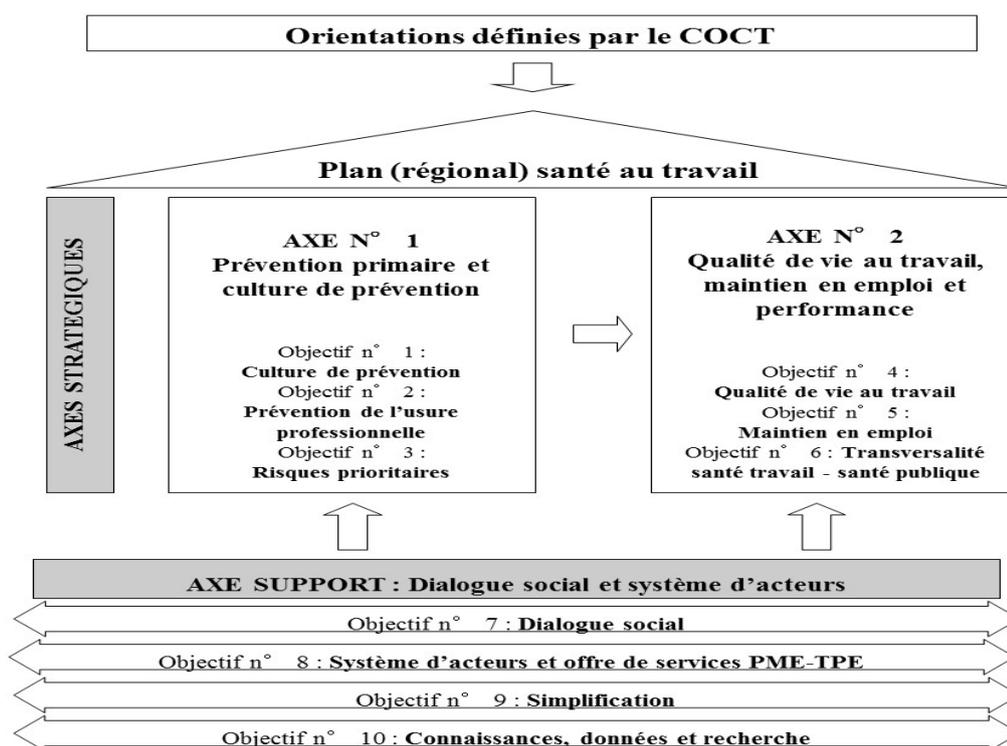


Schéma de la structure du PRST 3

Le Plan Régional de Santé Travail de la Martinique ne reprend pas tous les objectifs nationaux, l'objectif n° 9 ne concernant que la simplification réglementaire il n'a pas été repris au niveau régional. Compte tenu des particularités du tissu économique, il convenait de décliner des actions spécifiques et territorialisées à même de porter réponse aux problématiques locales.

C'est ainsi que le PRST 3 de la Martinique est organisé autour :

☞ De **3 grands axes** ;

➤ **Axe 1 - Promotion de la culture de prévention et de la prévention primaire**

Les partenaires régionaux ont souhaité que la culture de prévention devienne une véritable opportunité d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Il était attendu que, dans le cadre de la promotion de la santé au travail, le monde de l'entreprise soit acteur de la préservation de la santé au travail et d'une meilleure prise en compte collective de la prévention des risques.

➤ **Axe 2 – Amélioration de la Qualité de Vie au Travail et maintien dans l'emploi**

Les actions inscrites dans cet axe ont visé à accompagner les entreprises dans la mise en place des démarches d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, utilisées comme levier pour la santé de l'individu et la performance de l'entreprise. Dans cette approche, le lien avec la prévention des risques professionnels a été une priorité ainsi que le renforcement du dialogue social autour de ce thème. Il a également été envisagé que nos actions progressent vers plus de transversalité et de décloisonnement entre politiques de santé publique, santé environnementale et santé au travail.

➤ **Axe 3 – Renforcement des ressources de la politique de prévention**

Afin que les actions prévues dans les axes 1 et 2 soient efficaces, il était indispensable de pouvoir s'appuyer de manière fiable sur les enjeux réels de santé au travail pour le territoire ainsi qu'un outil qui retrace l'exposition et l'évolution de l'état de santé des travailleurs. Cet axe aura pour but d'améliorer la connaissance et de permettre un meilleur partage celle-ci.

☞ De **9 objectifs** repris du Plan de Santé au Travail 3 ;

- **Objectif n°1** : Développer la culture de prévention ;
- **Objectif n°2** : Prévenir l'usure professionnelle ;
- **Objectif n°3** : Cibler les risques prioritaires ;
- **Objectif n°4** : Promouvoir la qualité de vie au travail ;
- **Objectif n°5** : Prévenir la désinsertion professionnelle et assurer le maintien en emploi ;
- **Objectif n°6** : Agir en transversalité pour promouvoir un environnement de travail favorable à la santé ;
- **Objectif n°7** : Renforcer le dialogue social dans les entreprises ;
- **Objectif n°8** : Constituer une offre de services PME-TPE ;
- **Objectif n°10** : Améliorer l'état des connaissances sur la santé au travail et la partager ;

☞ Et de **39 actions** qui se sont efforcées d'atteindre ces objectifs, avec notamment :

- Une action relative à la **promotion de la culture de prévention** ;
- Des actions visant la **prévention de risques prioritaires et de population à risques** : risques chimiques et CMR, l'usure professionnelle, risques psychosociaux, risque routier, risques de chutes, seniors et jeunes embauchés.
- Des actions **favorisant la qualité de vie au travail, prévenir la désinsertion professionnelle et aider au maintien en l'emploi**.
- Des actions pour **promouvoir le dialogue social et développer les connaissances sur le territoire** en matière de prévention des risques professionnels.

EVOLUTION MAJEUR AU COURS DU PRST 3

Fusion des administrations DIECCTE et DJSCS pour former la DEETS

La circulaire du Premier ministre du 12 juin 2019 a posé le principe d'une réorganisation des services déconcentrés de l'État pour mieux répondre aux priorités affichées par le Gouvernement, en particulier la lutte contre la pauvreté qui passe par le déploiement et la mise en œuvre de la stratégie de lutte contre la pauvreté.

Dans cet objectif, le Gouvernement a décidé à partir du 1^{er} avril 2021 d'adapter l'organisation des services déconcentrés de l'État en regroupant les compétences d'insertion sociale des actuelles directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DJSCS) avec les compétences notamment d'accès à l'emploi des directions des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIECCTE) pour former la Direction de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DEETS).

Cette nouvelle direction est en charge de l'emploi, de l'apprentissage, de la formation professionnelle et des compétences, de la relation avec les entreprises, du travail, de la cohésion sociale, de l'hébergement et de l'accès au logement, dans une coordination renforcée autour du préfet.

Une nouvelle instance : le CROCT

Depuis la parution du décret n° 2016-1834 du 22 décembre 2016, le Comité Régional d'Orientation et des Conditions de Travail (CROCT) remplace le Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels (CRPRP).

Cette instance qui se réunit une fois par an en moyenne participe à l'élaboration des orientations de la politique de santé, de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail au plan régional.

Placé sous l'autorité du préfet de région et par délégation auprès de la DEETS de Martinique, le CROCT associe :

- Les partenaires sociaux (syndicats de salariés et représentants employeurs),
- Les représentants de l'État (DEETS, ARS et DEAL),
- Les organismes de prévention (CGSS, ARACT),
- Ainsi que des personnes qualifiées en charge des questions de prévention en entreprise (AMSES, OSM, AISTM, SIST 972, 2^{MT}).

Au sein du CROCT est constitué un Groupe Permanent Régional d'Orientation des conditions de travail (GPRO), celui-ci exerce une fonction d'orientation dans le domaine de la politique de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail.

Placé sous l'autorité du préfet de région et animé par la DEETS, le GPRO est composé :

- Des partenaires sociaux (syndicats de salariés et représentants employeurs),
- Et d'un représentant de la CGSS.

La crise sanitaire liée au COVID 19 : impact sur le PRST 3 et prise en compte dans le PRST 4

La pandémie de COVID-19 en plus de ses conséquences sanitaires a eu des répercussions sur l'activité économique. L'onde de choc a touché aussi bien les établissements publics que privés obligeant à revoir en profondeur l'organisation du travail, recentrer l'activité sur les missions essentielles tout en s'adaptant aux évolutions de la crise sanitaire.

Les actions du PRST 3 ont elles aussi été impactées sur l'année 2020, les pilotes ont dû revoir la programmation de leurs actions en allant jusqu'à les reporter ou même les annuler. Assurément les acteurs du 4^{ème} plan régional santé travail (PRST 4) actuellement en cours d'élaboration devront tenir compte de ce nouveau facteur limitant dans la conception, le choix des cibles, la mise en œuvre des actions de prévention ainsi que le mode de communication à privilégier, le tout en composant avec la faible disponibilité des entreprises dans un contexte de crise sanitaire qui dure dans le temps.

BILAN GENERAL

1/ Les acteurs :

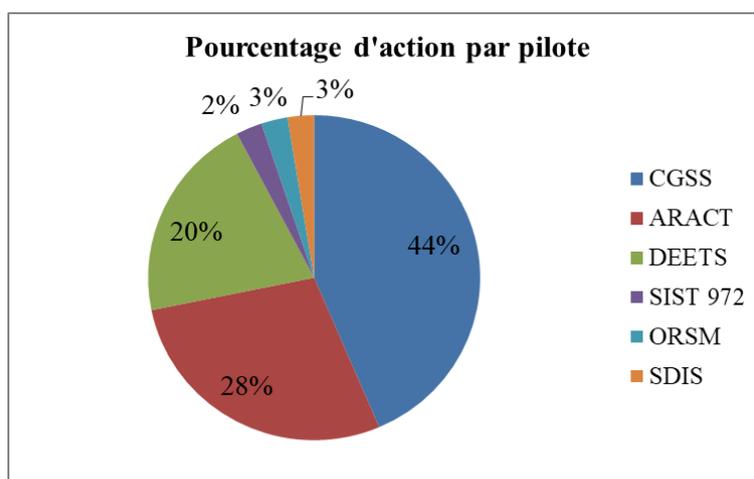
Les principaux pilotes d'action :

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

De nombreux partenaires :

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

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



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

2/ Bilan des actions :

Type d'action :

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

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

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

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

Thème :

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

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

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

Risque :

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

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

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

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

Type d'entreprise :

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

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

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

Secteur d'activité :

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

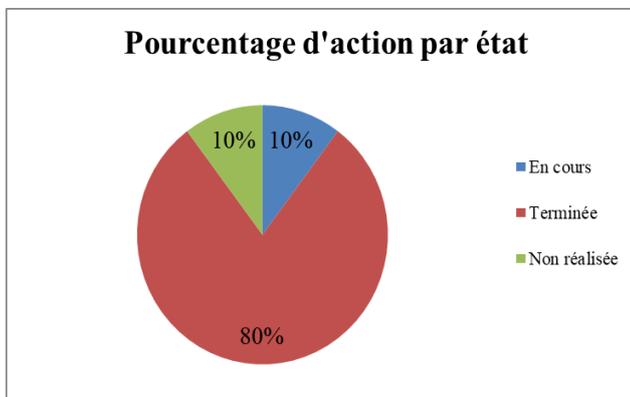
Nota : Une action faite par un pilote peut couvrir plusieurs secteurs d'activités.

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

Résultats :

État des actions :

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



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

Aspect quantitatif :

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

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

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

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

FICHES ACTIONS

Sommaire

AXE 1 : Promotion de la culture de prévention et de la prévention primaire			
Thématique	Action	Pilote	Page
Objectif n°1 : Développer la culture de prévention			
1.1 : Accompagner les démarches d'évaluation des risques et de planification de la prévention, notamment dans les PME-TPE	<u>A</u>	CGSS	15
	<u>B, C</u>	DEETS Pôle T	18
1.2 Renforcer la formation initiale et continue en santé sécurité au travail et en management du travail	<u>A, B</u>	CGSS	20
1.3 Élaborer et mettre en œuvre une stratégie et un programme de communication pluriannuels coordonnés entre les principaux acteurs de la prévention	<u>A, B</u>	CGSS	23
Objectif n°2 : Prévenir l'usure professionnelle			
1.6 Évaluer et diffuser les démarches et les outils développés notamment en matière de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)	<u>A, B</u>	CGSS	25
	<u>C</u>	ARACT	28
1.7 Agir en amont sur la conception des équipements et des lieux de travail	<u>A, B</u>	DEETS Pôle T	30
	<u>D</u>	CGSS	31
1.8 Développer une offre de services en direction des entreprises pour leur donner les moyens d'accompagner le vieillissement actif	<u>A</u>	ARACT	33
	<u>B</u>		35
Objectif n°3 : Cibler les risques prioritaires			
1.9 Faire face aux enjeux liés à la dégradation de l'amiante présente dans les bâtiments pendant les 40 prochaines années	<u>A</u>	DEETS Pôle T	39
	<u>B, C</u>	CGSS	42
1.10 Accompagner les entreprises dans la mise en place d'une prévention efficace et effective	<u>A</u>	CGSS	44
	<u>B, C</u>	DEETS Pôle T	46
1.14 Poursuivre et élargir la campagne d'information en faveur de la prévention du risque de chutes de hauteur en l'orientant prioritairement vers les TPE-PME	<u>A</u>	CGSS	47
1.15 Renforcer la conception des chantiers en sécurité en impliquant l'ensemble des acteurs	<u>A, B</u>	CGSS	49
1.16 Expérimenter et développer une offre de services dans plusieurs branches pour la prévention des chutes de plain-pied	<u>A</u>	ARACT	51
	<u>B</u>		53
1.17 Impulser et coordonner, dans le cadre du PRST 3, une offre de services régionale en matière de RPS	<u>A, B, C</u>	CGSS	54
1.18 Mener une campagne de communication déclinée au plan territorial sur la prévention des risques psychosociaux	<u>A, B, C</u>	CGSS	56
1.22 Sensibiliser et former les chefs d'entreprise à l'évaluation du risque routier et à sa prise en compte dans le DUER	<u>A, B</u>	CGSS	58
1.24 Contrôler et sensibiliser sur la réglementation européenne	<u>A</u>	DEETS Pôle T	60

AXE 2 : Amélioration de la Qualité de Vie au Travail et maintien dans l'emploi			
Thématique	Action	Pilote	Page
Objectif n°4 : Promouvoir la qualité de vie au travail			
2.2 Promouvoir auprès de tous les acteurs de l'entreprise la qualité de vie au travail comme une démarche stratégique reposant sur le dialogue social et intégrant nécessairement un volet « qualité du travail »	A	ARACT	63
	B		68
2.4 Impulser et piloter une offre régionale de services en matière de qualité de vie au travail, notamment en direction des PME-TPE	A	ARACT	71
	B, C		74
Objectif n°5 : Prévenir la désinsertion professionnelle et assurer le maintien en emploi			
2.6 Mettre en place une offre régionale coordonnée d'accompagnement des travailleurs et des entreprises	A, C	CGSS	76
2.7 Élaborer des solutions permettant le maintien en emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives	A, B, C	ARACT	78
2.8 Développer, mobiliser et diffuser les connaissances et les outils concourant au maintien en emploi	B	DEETS pôle 3E	81
Objectif n°6 : Agir en transversalité pour promouvoir un environnement de travail favorable à la santé			
2.9 Favoriser la collaboration entre autorités en charge de la santé au travail et de la santé publique sur les territoires	D	SDIS	88
	E	CGSS	90
2.10 établir un cadre d'action partagé pour la mobilisation des organismes de protection sociale complémentaire en faveur de la prévention des risques professionnels	A	CGSS	92
2.11 Prévenir les pratiques addictives en milieu professionnel	A, B, C, D	SST	94
2.13 Promouvoir un environnement de travail favorable à la santé	A	ARACT	96
	B	CGSS	98
AXE 3 : Renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des PME-TPE			
Objectif n°7 : Renforcer le dialogue social dans les entreprises			
3.1 Renforcer la place et la visibilité du dialogue social dans la mise en œuvre de la stratégie de santé au travail	B	DEETS Pôle T	101
Objectif n°8 : Constituer une offre de services PME-TPE			
3.5 Renforcer les services de santé au travail	D	DEETS Pôle T	103
3.7 Structurer une offre de service et des actions partenariales en direction des PME-TPE, notamment en mobilisant les branches	B	CGSS	108
Objectif n°10 : Améliorer l'état des connaissances sur la santé au travail et la partager			
3.13 Développer à destination de toutes les régions une méthodologie de regroupement des données permettant d'établir un diagnostic territorial opérationnel et de l'animer	B	ORSM	110

AXE 1

Promotion de la culture de prévention et de la prévention primaire

OBJECTIF 1 : Développer la culture de prévention

FICHE ACTION N°1.1 : Accompagner les démarches d'évaluation des risques et de planification de la prévention, notamment dans les PME-TPE

A/ Recenser, évaluer et promouvoir, auprès des entreprises et des acteurs relais de la prévention, les démarches et outils, notamment sectoriels, conçus par les préventeurs et les branches professionnelles, destinés à accompagner les entreprises dans l'évaluation des risques et l'analyse des situations de travail

Porteur de l'action : Direction des Risques Professionnels (DRP) de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique

Année de départ : 2016 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

En Martinique, les entreprises de moins de 10 salariés représentent 96 % des unités et emploient 35,1 % de la main d'œuvre. La mise en place d'une véritable démarche de management de la Santé Sécurité au Travail et d'évaluation des risques professionnels dans ces petites entreprises nécessite une prise de conscience et un engagement très fort du chef d'entreprise, car pour la majorité, ils cumulent plusieurs fonctions.

L'accompagnement dans le cadre de formations-actions et d'ateliers pédagogiques au sein des organisations professionnelles en vue d'évaluation des risques professionnels permet d'apporter des compétences extérieures nouvelles et de développer la capacité des TPE à mieux manager la santé Sécurité au Travail (par la mise en œuvre des grilles DIGEST) et maîtriser les risques d'atteinte à la santé liés au travail.

Depuis de nombreuses années, les entreprises régionales font appel aux Personnes Ressources Référencées régionalement par la DRP de la CGSS Martinique. Ces personnes ressources forment les salariés et accompagnent les acteurs d'entreprise dans une démarche de prévention de proximité. Les ateliers pédagogiques mis en place avec l'aide des organisations professionnelles ont favorisé l'appropriation de la démarche de management en S-ST.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Inciter les TPE-PME à s'engager dans une démarche de management de la santé-sécurité au travail et d'évaluation (EvRP) et de maîtrise des risques professionnels.

Objectifs opérationnels :

- Faire bénéficier les TPE-PME relevant de tous les secteurs, de moyens d'action (information, formation, conseils, aides financières) leur permettant de progresser dans le domaine de la santé sécurité au travail.

Description de l'action :

- Développer et diffuser les grilles « DIGEST » (Grille de positionnement de la Santé/Sécurité au travail dans l'entreprise), centrées sur les pratiques, et permettant à toute entreprise d'évaluer son niveau d'organisation (points faibles et points forts), ainsi que la perception et l'implication de son personnel, en lui fournissant des indications pour progresser dans sa gestion de la santé et sécurité au travail ;
- Développer et diffuser des démarches et outils (OIRA, logiciel EvRP de la CGSS,...), des programmes d'actions, des méthodes d'analyse des situations de travail ;
- Accompagner les TPE dans la mise en œuvre d'une démarche EvRP et de management SS-T au travers du déploiement des grilles DIGEST ;
- Faire en sorte que la fiche d'entreprise soit un support complémentaire intégré à la démarche EvRP ;
- Renforcer l'action de l'inspection du travail dans les TPE sur la mise en œuvre du Document Unique (DU) ;

- Former et animer un Réseau de compétences internes et externes (Intervenants Référencés) capables d'accompagner les TPE-PME, en leur apportant une offre de services de proximité, rapide et personnalisée, et en déployant des activités de formations-actions, afin de diffuser sur le terrain des connaissances sur l'EvRP ;
- Mettre en place des dispositifs d'accompagnement financier (contrats de préventions, aides financières simplifiées, bonus), incitant les TPE-PME à investir dans l'amélioration des conditions de travail de leur personnel.

Partenaires de l'action :

Les acteurs opérationnels de l'action sont :

- **Les Organisations patronales et syndicales :** Sensibiliser et informer les acteurs d'entreprises ;
- **Les Branches professionnelles :** Sensibiliser et informer les acteurs d'entreprises ;
- **Chambre de Commerce et d'Industrie de la Martinique :** Sensibiliser, informer les acteurs d'entreprises et déployer l'outil OIRA restauration ;
- **Services de Santé au Travail :** Sensibiliser et informer sur l'usage des EPI dans le secteur de la réparation automobile (Kit de communication INRS) ;
- **Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **Les personnes ressources extérieures référencées en EvRP par la DRP de la CGSSM :** Réaliser des Formations-Actions (sur la base du logiciel EvRP de la DRP et l'outil OIRA) ;
- **La Direction des Risques Professionnels de la CGSSM :** Animer les réseaux ;
- **Les Services de Santé au Travail :** Réaliser des Fiches d'entreprises ;
- **La DEETS / Pôle T :** Renforcer le contrôle de la mise en œuvre du DU.

Entreprises visées par l'action :

- Artisans et TPE (<11) ;
- PME (11-49 sal).

Secteurs d'activité :

- Tous les secteurs d'activités.

Evaluation de l'action :

Indicateurs quantitatifs :

- 47 personnes ressources externes formées ;
- 165 personnes ressources internes formées ;
- 10 848 DU reçus depuis 2008 ;
- 361 DU transmis sur la période du PRST 3 ;
- 523 Grilles de management reçus.

Indicateurs qualitatifs :

- 93% de satisfaction / DU ;
- 76% de satisfaction / management de la S-ST.

Points Forts : Cette action a permis à certaines entreprises d'avoir une vraie visibilité sur leur positionnement en matière de Management de la Santé Sécurité au Travail, ainsi que sur les axes d'amélioration sur lesquels ils doivent travailler. Cette étude a été étendue aux Branches professionnelles. Ce travail d'analyse a été réalisé pour les secteurs suivants : Industrie, Agriculture, Hôtellerie-Restaurant, Les garages automobiles, PME-TPE moins de 50 salariés, Grosses entreprises de plus 50 salariés.

Point Faible : Cette action a été impulsée avec beaucoup de difficultés (l'absence d'obligation réglementaire, l'incompréhension par rapport aux enjeux, l'investissement en temps). La période de la crise sanitaire dû au Covid 19 n'a pas favorisé la transmission de DU et l'utilisation de l'outil OIRA de l'INRS non plus.

Opportunité Régionale : Continuer l'action avec une orientation plus importante en termes de relations humaines au travail plus particulièrement en situation de crise majeure (nouvelles règles de travail imposée par le COVID,...).

Menaces : L'évolution de la réglementation par rapport au projet de loi Santé Travail et le cadrage réglementaire des relations au travail qui n'est pas toujours évalué et maîtrisé.

Nombre de bénéficiaires touchés : 400 PME – TPE.

Outils et supports utilisés :

- **INRS :** OIRA (online Interactive Risk Assessment) + Brochures INRS spécifique est accessible à tout public sur le lien de l'INRS : <http://www.inrs.fr/metiers/oira-outil-tpe.html>
- **DRP de la CGSSM :** Kit pédagogique + Logiciel EvRP + Manuel d'utilisation + Dépliants + liste des personnes ressources en EvRP + Grille DIGEST de management en S-ST

Communication et valorisation de l'action :

- Site internet de la CGSS Martinique ;
- Liste du réseau de personnes ressources ;
- Film ;
- Promotion de l'action lors de manifestations organisées par la DRP (réunion, salon, colloque,...).

Perspectives :

Faire évoluer les outils afin de faciliter l'identification des facteurs de pénibilité et l'évaluation du risque chimique.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 1.1 : Accompagner les démarches d'évaluation des risques et de planification de la prévention, notamment dans les PME-TPE

B/ Renforcer la traduction opérationnelle de l'évaluation des risques dans la planification d'actions concrètes de prévention, en assurant un meilleur maillage entre fiche d'entreprise, document unique d'évaluation des risques (DUER) et programme annuel de prévention, en mobilisant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

C/ Mettre l'accompagnement des démarches d'évaluation des risques au cœur de l'action du système d'inspection du travail et des services de santé au travail, notamment au sein des TPE-PME.

Porteur de l'action : DEETS Martinique – Pôle Travail – Unité de contrôle

Année de départ : 2017 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

La politique nationale de contrôle du système d'inspection du travail présentée par la DGT a pour objectif de renforcer l'effectivité du droit notamment par des actions à destination des TPE-PME :

- Actions d'informations sur les droits en direction des employeurs et des salariés de ces TPE ;
- Actions de contrôle sous des modalités multiples et à d'autres formes d'intervention adaptées à cette catégorie d'entreprise.

Ces diverses actions peuvent être combinées et articulées pour rechercher la meilleure efficacité en s'appuyant sur des relais pour leur mise en œuvre. Le lien pourra être établi avec les axes prioritaires nationaux : prévention de l'amiante dans les TPE, lutte contre le travail illégal (fausse franchise, faux auto entrepreneurs, etc.), chute de hauteur, dialogue social.

Le tissu économique de la Martinique est constitué d'environ 84% de TPE-PME. Depuis le 1er janvier 2016, 65 % des interventions des agents de contrôle de l'UC ont concerné des entreprises de 0 à 9 salariés.

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

- Renforcer la traduction opérationnelle de l'évaluation des risques dans la planification d'actions concrètes de prévention, en assurant un meilleur maillage entre fiche d'entreprise, document unique d'évaluation des risques (DUER) et programme annuel de prévention, en mobilisant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- Mettre l'accompagnement des démarches d'évaluation des risques au cœur de l'action du système d'inspection du travail et des services de santé au travail, notamment au sein des TPE-PME.

Objectifs opérationnels :

- Renforcer le nombre de contrôles réalisés dans les TPE-PME dans le cadre d'actions collectives thématiques.

Partenaires de l'action :

- Direction des Risques Professionnels - CGSS Martinique ;
- Services de Santé au Travail ;
- ARACT.

Risques professionnels spécifiques :

- Risques chimiques ;
- Risques Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques (CMR) ;
- Troubles Musculo Squelettiques.

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Préventeurs ;
- Organisations syndicales ;
- Organisations patronales.

Entreprises visées par l'action : Artisans et TPE-PME.

Evaluation de l'action :

Indicateurs quantitatifs :

- L'unité de contrôle de l'inspection du travail a réalisé sur la période du PRST 3 (2016-2020) 572 interventions (contrôle, lettres d'observation, procès-verbal...) pour des entreprises issues des secteurs suivants : garages, salons de coiffure et boulangeries.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N°1.2 : Renforcer la formation initiale et continue en santé sécurité au travail et en management du travail

A/ Pérenniser la dynamique d'insertion de la santé sécurité au travail dans l'enseignement initial professionnel, en lien avec les mises en situation réelles et le geste professionnel, dans une perspective intégrée plutôt qu'en créant des modules distincts.

B/ Mobiliser les branches professionnelles afin de mettre en place des actions de formation et d'information sur la santé et la sécurité au travail, notamment en direction des nouveaux embauchés et des élèves de l'enseignement professionnel.

Porteur de l'action : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique

Année de départ : 2016 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

A l'issue de la formation initiale, 70 % des jeunes possèdent aujourd'hui le baccalauréat ou un diplôme de l'enseignement supérieur. L'insertion professionnelle des jeunes reste très inégale selon leur niveau de formation. La crise économique a affecté le taux de chômage des jeunes, ce taux de chômage des jeunes possédant au plus le brevet est plus élevé que les jeunes diplômés du supérieur.

Le recrutement d'un salarié est un investissement sur le long terme, une ressource précieuse pour l'entreprise, une source potentielle d'innovation et de créativité, susceptible d'avoir un regard neuf et critique sur le fonctionnement de l'unité de travail qui l'accueille. La formation des nouveaux embauchés à leur poste de travail et la validation de leur parcours d'intégration doit s'inscrire plus largement dans la politique globale de gestion des ressources humaines de l'entreprise.

Pour cela, il faut que les ressources humaines soient en capacité de s'intégrer harmonieusement dans l'organisation en place, ce qui nécessite la mise en place d'une démarche d'intégration dès sa formation initiale et son arrivée en entreprise. Ainsi, depuis plusieurs années, la Direction des Risques Professionnels (DRP) de la CGSS, le Rectorat de Martinique, l'Université des Antilles (UA), la Direction des centres d'apprentissage agricole (DAAF) se sont engagés dans un partenariat pour intégrer l'enseignement de la Prévention des risques professionnels dans la formation des jeunes.

Plusieurs actions ont ainsi été réalisées, au niveau de la formation initiale des élèves de l'enseignement supérieur et technique :

- Le déploiement des référentiels de formation ES&ST (PRP, SST, PRAP, HE, CACES) ;
- L'intégration des outils Synergie dans l'enseignement de la PSE dans 5 filières : le BOIS, le BTP, la réparation automobile, la coiffure, la restauration.

La convention de partenariat a été renouvelée en Juin 2016 et de nouveaux acteurs ont adhéré aux programmes d'actions mis en place : le MEDEFF, la CGPME, le CAPEB, l'UMIH, l'AMPI, le CIGRAM et BANAMART.

Le réel engagement des partenaires signataires contribue, depuis de nombreuses années, au déploiement des formations des élèves au sein des lycées techniques et agricoles, au développement du dispositif SYNERGIE Ecole-Entreprise-Prévention, mais aussi à l'application du référentiel BES-ST dans les établissements d'enseignement supérieur.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Développer pour les jeunes et les nouveaux embauchés un parcours vers l'emploi intégrant la santé et la sécurité au travail.

Objectifs opérationnels :

- Développer avec les équipes pédagogiques des méthodes pédagogiques permettant de renforcer les compétences des apprenants en Santé Sécurité au Travail ;
- Contribuer à l'application des principes de prévention lors de l'accueil des nouveaux embauchés, lors des périodes de stage en entreprise.

Description de l'action :

- Intégrer la santé et la sécurité au travail et le management du travail dans les formations d'enseignement supérieur, en développant notamment les partenariats avec les écoles d'ingénieurs et de management ;
- Pérenniser la dynamique d'insertion de la santé sécurité au travail dans l'enseignement initial ;
- Mobiliser les branches professionnelles (BTP, Coiffure, Logistique, Maintenance industrielle, Réparation Automobile) afin de mettre en place des actions de formation d'intégration de la S&ST (au niveau des apprentis et des tuteurs santé et sécurité au travail) ;
- Développer l'offre de formation à destination des salariés désignés compétents par l'habilitation des Organismes de Formation et sensibiliser les entreprises à travers des partenariats.

Enseignement Supérieur :

- Concevoir une Formation de Formateurs S&ST à destination des enseignants des écoles de l'enseignement supérieur ;
- Mettre en œuvre d'une Formation de Formateurs à destination des écoles de l'enseignement supérieur.

Enseignement Professionnel :

- Animer le comité de pilotage académique ES&ST ;
- Accompagner des projets innovants en S&ST ;
- Déployer des outils synergies pédagogies auprès des enseignants de l'EN (BTP, Coiffure, Logistique, Réparation Automobile, Maintenance industrielle et autres secteurs d'activité) ;
- Mettre en œuvre les dispositifs « Synergie » existants, ces dispositifs ayant pour objectif de mettre en application les principes de prévention lors des périodes de stage en entreprise ;
- Communiquer auprès des branches ;
- Mettre en place le partenariat avec les CFA (Synergie, formation Maîtres d'apprentissages) ;
- Déployer des formations « tutorat S&ST ».

Formation Continue :

- Déploiement de l'Offre de Formation proposée par la DRP et les partenaires habilités ou conventionnés par le réseau prévention.

Partenaires de l'action :**Les acteurs opérationnels de l'action sont :**

- **Les Organisations patronales et syndicales :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **Les Branches professionnelles :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **OPCA :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **le Rectorat de Martinique ;**
- **l'Université des Antilles (UA) ;**
- **la Direction des centres d'apprentissage agricole (DAAF) ;**
- **La Direction des Risques Professionnels de la CGSSM :** Animation de réseau.

Evaluation de l'action :**Indicateurs quantitatifs :**

- 6 établissements d'enseignement supérieur ont intégré le BES-ST ;
- 10 Etablissements d'enseignement professionnel utilisent « Tuto Prev ;
- 28800 personnes formés par an entre 2016 et 2019 et 815 en 2020 ;

Indicateurs qualitatifs :

- 95% de satisfaction

Points Forts : Cette action a permis à certaines entreprises de disposer de véritables compétences dans les champs de la Santé Travail (Salariés, Chefs d' Entreprises, Cadres et Managers, Instances Représentatives du Personnel). Au niveau des étudiants et des élèves la Santé Travail a été un levier permettant de mieux appréhender le monde du travail sur la composante sociale. Le référentiel BES-ST est un outil pédagogique permettant de définir la ligne directrice.

Points Faible : La période du Covid-19 a poussé à l'intégration de nouvelles formes d'apprentissage en mode distanciation. Il est très difficile de favoriser le déploiement de certaines formations nécessitant un rapprochement des acteurs (enseignant, apprenant,..).

Opportunité Régionale : Continuer l'action avec une orientation plus importante en termes de relations humaines au travail plus particulièrement en situation de crise majeure (nouvelles règles de travail imposées par le COVID,...).

Menaces : L'évolution de la réglementation par rapport au projet de loi Santé Travail.

Outils et supports utilisés :

- **INRS :** Outils SYNERGIE(s) « Accueil » et « Tutorat » accessibles sur le lien : www.esst.inrs.fr/synergie ;
- **CNESST :** Référentiel BES-ST accessible sur le lien : <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/datas/files/SSTFP/Formation%20Referentiel%20BESST%20INRS.pdf> ;
- **DRP de la CGSSM :** Grille GPS-ST et DIGEST accessible sur le lien : <http://drp.cgss-martinique.fr/prevenir-vos-risques-professionnels/demarches-de-prevention/management-de-la-sante-et-de-la-securite-au-travail.html>

Communication et valorisation de l'action :

- Site internet de la CGSS Martinique pour la promotion de l'offre de formation de la DRP ;
- Promotion lors de toutes manifestations organisées par la DRP (réunion, salon, colloque...);
- Réalisation d'articles dans la presse régionale.

Perspectives :

Inciter les établissements d'enseignements régionaux à intégrer la démarche de labélisation BESST du réseau prévention.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N°1.3 : Élaborer et mettre en œuvre une stratégie et un programme de communication pluriannuels coordonnés entre les principaux acteurs de la prévention

A/ Sensibiliser les acteurs de l'entreprise à la nécessité de la prévention en communiquant auprès d'un large public un message positif, mettant en avant l'implication nécessaire de tous les acteurs de l'entreprise.

B/ Déployer un programme de communication de manière coordonnée entre les principaux acteurs de la prévention, pour porter un message cohérent sur la culture de la prévention, articulé avec les actions d'accompagnement mises en œuvre, en le déclinant localement et dans les branches professionnelles.

Porteur de l'action : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique

Année de départ : 2018 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

Plusieurs organismes interviennent sur différents champs dans le domaine de la Santé-sécurité au travail, une coordination et une mutualisation des pratiques et expériences sont souhaitables, pour pouvoir mieux prendre en charge et accompagner les salariés et les chefs d'entreprises.

Des actions sont réalisées régulièrement par les uns et les autres : Salons, conférences, colloques, parutions Presse, spots audio-vidéo, diffusion de supports d'informations, mailings,...

Il y a peu de coordination entre ces différentes actions menées par les différents partenaires.

Afin de rationaliser ces actions diverses, il est nécessaire de mettre en place une stratégie de communication commune afin de renforcer l'efficacité et l'impact en direction des acteurs d'entreprises et partenaires concernés.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Partager les savoirs et mettre en synergie les compétences ainsi que les moyens, au service de la Santé Sécurité au Travail des salariés des entreprises du régime général de la Martinique ;
- Optimiser l'investissement et les moyens liés à la communication afin d'augmenter l'efficacité des actions menées à destination des chefs d'entreprises, des salariés et partenaires concernés.

Objectifs opérationnels :

- Renforcer la cohérence des actions locales ;
- Contribuer à assurer la visibilité de la politique de Santé Sécurité au Travail ;
- Sensibiliser par la communication un large public d'acteurs de l'entreprise à la nécessité de la prévention ;
- Elaborer de façon coordonnée un programme de communication.

Description de l'action :

- Définir les différents acteurs agissant dans le domaine de la prévention des risques professionnels, tout en identifiant quels en sont les principaux ;
- Recenser les thèmes communs d'actions entre les différents partenaires ;
- Prioriser ces thèmes en fonction du contexte régional ;
- Définir les moyens d'actions possibles ;
- Coordonner la mise en œuvre des actions liées à ces thèmes.

Partenaires de l'action :

Les acteurs opérationnels de l'action sont :

- **La DEETS ;**
- **L'ARACT ;**
- **L'ORSM ;**
- **Les Services de Santé au Travail ;**

- **Les autres Services de l'État (Rectorat de Martinique, Préfecture, DEAL, DAAF, ARS,...) ;**
- **Les autres Services de la CGSSM ;**
- **La CCIM ;**
- **La Chambre des Métiers ;**
- **Le RSI ;**
- **La chambre d'agriculture ;**
- **Les organismes : complémentaires de protection sociale, de formations habilitées, de contrôles agréés ;**

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

Entreprises visées par l'action : Tout type d'entreprise, mais prioritairement les TPE/PME.

Evaluation de l'action :

Indicateurs quantitatifs :

- 3 actions coordonnées mises en œuvre ;
- Risque chimique : 13 Etablissements ;
- TMS : 39 Etablissements ;
- BTP : 31 maîtres d'ouvrage, 27 Entreprises, 20 coordinateurs sécurité protection santé, 73 maîtres d'œuvre ;
- Salariés touchés : + de 500.

Indicateurs qualitatifs :

- 95 % de satisfaction des bénéficiaires des actions.

Points Forts : Action menée par le réseau sécurité sociale dans toutes les régions de France, bénéficie de l'appui de la CNAM-DRP ;

Points Faible : Cette action n'est portée que par le Département Risques Professionnels ;

Opportunité Régionale : Réflexion en cours sur la réintégration de cette action dans le PRST 4 ;

Menaces : Pas de menace particulière hormis la crise sanitaire en cours.

Outils et supports créés : Programme de communication.

Communication et valorisation de l'action :

- Mailings pour inciter les chefs d'entreprises à participer aux différentes réunions et manifestations ;
- Site internet des différents partenaires ;
- Promotion lors de toutes actions organisées ;
- Réalisation d'articles dans la presse régionale.

Facteurs favorisants :

- Réponse à une demande régionale.

Facteurs limitants :

- La diversité des thématiques pouvant être traitées ;
- Les moyens financiers ;
- L'hétérogénéité de fonctionnement des différents partenaires.

[Retour au sommaire](#)

Objectif 2 : Prévenir l'usure professionnelle

FICHE ACTION N°1.6 : Évaluer et diffuser les démarches et les outils développés notamment en matière de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

A/ Mener des actions en entreprises ou dans des branches professionnelles en faveur de la prévention des risques d'usure professionnelle, en particulier des TMS. Des actions seront notamment menées dans le secteur agricole par la MSA en ciblant les professions les plus exposées.

B/ Mutualiser les actions, outils et bonnes pratiques développés par l'Anact, les Direccte dans le cadre des plan régionaux santé au travail (PRST) dans des branches ciblées, la Cnamts dans le cadre de TMS Pros, la MSA et l'OPPBTP, en privilégiant notamment les témoignages spécifiques de branches axés sur les situations de travail réelles.

Porteur de l'action : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique

Année de départ : 2016 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

La région Martinique compte 13 446 établissements avec 91 041 salariés.

Les troubles musculo-squelettiques ou TMS sont des troubles de l'appareil locomoteur, pour lesquels l'activité professionnelle peut jouer un rôle dans la genèse, le maintien ou l'aggravation. Tous ces troubles peuvent induire gêne fonctionnelle et douleurs. Les TMS sont la première cause de MP et coûtent 1 milliard d'euros aux entreprises du régime général. Face à ce constat l'Assurance Maladie Risques Professionnels souhaite améliorer la prise en compte de cette problématique au niveau national.

Près de 149 Maladies Professionnelles liées aux TMS ont été reconnues en Martinique en 2015 (Tableaux 57, 69, 79, 97, 98). Le Tableau 57 représente à lui seul près de 88% de l'ensemble des Maladies Professionnelles reconnues en Martinique. Au cours de ces 10 dernières années, le nombre de TMS reconnus est en augmentation.

De plus, les manutentions manuelles (MM) sont aussi à l'origine de nombreuses lombalgies déclarées en Accidents du Travail.

Les secteurs les plus concernés en Martinique sont : L'agriculture (culture de banane), la Grande distribution, le secteur social : EHPAD, aide à domicile...

Dans ce contexte, un programme de Mobilisation TMS/MM 2014-2017 a été élaboré, et il est déployé dans toutes les régions. Ce programme vise à suivre chaque établissement ciblé afin de s'assurer qu'il met en œuvre la démarche de prévention des TMS préconisée par le Réseau Prévention.

Les enjeux sont :

- d'afficher comme une priorité les actions en faveur de la prévention des TMS ;
- d'engager une dynamique de prévention des TMS dans les entreprises ;
- de développer des actions collectives pluridisciplinaires.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- L'objectif est de contribuer à faire baisser la sinistralité due aux TMS et aux AT liés aux manutentions manuelles, et à améliorer les conditions de travail (diminution de la pénibilité, de la souffrance au travail, de l'absentéisme...).

Objectifs opérationnels :

- Faire progresser la prise en compte effective d'une démarche de prévention pour un panel significatif d'entreprises ayant une sinistralité avérée sur ces risques ...
- Mettre à disposition de toutes entreprises au travers du site Internet National « TMS PRO », une offre de service claire et visible ;
- Inciter à mettre en place les équipements et moyens de prévention adaptés.

Description de l'action :

- Sensibiliser et inciter des entreprises à définir et à engager un plan d'action basé sur une démarche comportant une phase de mobilisation, d'investigation, de transformation des situations de travail, puis d'évaluation.
- Organiser des ateliers pédagogiques afin d'inciter les représentants des établissements ciblés à s'inscrire sur le site Internet et bénéficier d'explications sur l'utilisation de l'espace personnel.
- Renforcer la sensibilisation et l'accompagnement aux établissements
- Réaliser des visites de terrain afin de conseiller et informer sur les solutions les plus adaptées à mettre en œuvre.
- Réaliser des formations « référent prévention TMS »
- Accompagner les acteurs de l'entreprise dans le déploiement d'un projet de prévention des TMS en favorisant l'autonomie et la pérennité des démarches mises en place.

Partenaires de l'action :**Les acteurs opérationnels de l'action sont :**

- **Les Organisations patronales et syndicales :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises;
- **Les Branches professionnelles :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **La Direction des Risques Professionnels de la CGSSM :** Sensibiliser, former, accompagner, valoriser et animer les réseaux ;
- **Les personnes ressources extérieures référencées en TMS par la DRP de la CGSSM :** Réaliser des Etudes TMS ;
- **Les organismes de formation habilités en PRAP et TMS par l'INRS :** Former les acteurs d'entreprises ;
- **Les Services de Santé au Travail :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises. Réaliser systématiquement les fiches d'entreprises des entreprises ayant intégré le risque de TMS.

Secteurs d'activité : L'ensemble des établissements concernés enregistrant une maladie professionnelle du tableau n° 57 sur les TMS indemnisés.

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

Evaluation de l'action :**Indicateurs quantitatifs :**

- 39 Entreprises engagés ;
- 832 Salariés formés/an entre 2016 et 2018.

Indicateurs qualitatifs :

- 85% d'entreprise ayant mis en place un plan d'actions.

Nombre de bénéficiaires ciblés :

- 43 Entreprises employant 4832 Salariés et regroupant un peu plus d'une centaine de salariés ayant bénéficié d'une indemnisation au titre du tableau MP 57.

Points Forts : Action menée par le réseau sécurité sociale dans toutes les régions de France, bénéficie de l'appui de la CNAM-DRP. Un site internet est dédié à cette action ;

Points Faible : Cette action n'est portée que par le Département Risques Professionnels ;

Opportunité Régionale : Réflexion en cours sur la réintégration de cette action dans le PRST 4 ;

Menaces : Pas de menace particulière hormis la crise sanitaire en cours.

Outils et supports utilisés :

CNAMTS : Site internet « TMS PRO ».

DRP de la CGSSM :

- « Maîtrise du risque TMS Troubles Musculo Squelettiques : Exemples de réalisations dans des entreprises martiniquaises » accessibles sur le lien : <http://drp.cgss-martinique.fr/prevenir-vos-risques-professionnels/risques/troubles-musculo-squelettiques.html>
- « CONDITIONNEMENT DE BANANES : Prévention des TMS » accessible sur le lien : <http://drp.cgss-martinique.fr/prevenir-vos-risques-professionnels/secteurs/agriculture.html>
- Liste des personnes ressources référencées en TMS.

Outils et supports créés : Recueil de bonnes pratiques.

Perspectives :

- La valorisation des bonnes pratiques (trophées, articles, recueil, médiatisation,...) ;
- La réalisation d'un recueil de bonnes pratiques dans l'activité agricole.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N°1.6 : Évaluer et diffuser les démarches et les outils développés notamment en matière de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

C/ Développer l'identification et les connaissances sur les situations de travail générant l'usure professionnelle afin d'appuyer le conseil aux entreprises.

Porteur de l'action : ARACT Martinique – Institut Territorial du Travail

Année de départ : 2018 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Non réalisée

Contexte :

Dans un contexte d'allongement des carrières et du vieillissement de la population active, l'exposition aux contraintes du travail perdure (risques professionnels, pénibilité...) ou évolue (intensification, densification du travail...). La question de la prévention de l'usure professionnelle et de la promotion de la santé au travail tout au long de la vie devient, alors, un enjeu fort pour les entreprises.

En 2010, la question de la pénibilité entre dans le débat public par la loi de novembre 2010 portant réforme des retraites.

La notion de pénibilité ayant des contours variables selon le champ d'action souhaité : compensation/réparation ou prévention.

Par ailleurs, on retrouve les obligations concernant l'évaluation des risques professionnels (2001), le Plan seniors (2009) et l'Égalité professionnelle (2010).

Ainsi, pour entreprendre une démarche de prévention de l'usure professionnelle et de la pénibilité, les entreprises doivent le faire au regard de leurs propres enjeux (TMS, maintien en emploi, RPS...), en ayant une vision globale du lien Santé – Travail. Cela, pour répondre à leur objectif de préservation de la santé de leurs salariés et de performance globale dans ce contexte d'allongement de la vie professionnelle.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Permettre aux entreprises de mettre en place leur démarche de prévention de l'usure professionnelle et de la pénibilité à partir d'une approche élargie des liens Santé – Travail :
 - globale : multifactorielle, altération/construction de la santé ;
 - longitudinale : les parcours professionnels.

Objectifs opérationnels :

- Savoir définir ses enjeux en termes de santé, de RH et d'organisation ;
- Comprendre les processus d'usure professionnelle en jeu ;
- Connaître et appréhender les outils d'analyse : analyse du travail, analyse démographique ;
- Identifier les déterminants d'une situation de travail conduisant à l'usure professionnelle, notamment à l'apparition des TMS (cumul et/ou combinaison d'expositions aux contraintes de travail, facteurs de préservation et de construction de la santé, parcours professionnels) ;
- Mettre en place une démarche durable de prévention à partir d'une approche globale du système de travail ;
- Pourvoir élaborer un plan d'actions en cohérence avec les projets ou actions de l'entreprise.

Description de l'action :

Technique :

- Ingénierie de la formation (contenu, méthodes pédagogiques...) et mise à jour annuelle des supports ;
- Format : possibilité de formation action – Temps collectif / Travaux menés en entreprise/ Retour collectif ;
- Analyse de la demande (formations intra-entreprises) ;
- Animation de la formation.

Administratif :

- Campagne de communication sur la formation ;
- Gestion des inscriptions ;
- Suivi administratif et financier (conventions, facturation...)
- Gestion administrative post-formation (attestations de formation...).

Lieu d'intervention :

- Salle de formation de l'Aract –ITT
- Dans les entreprises demanderessees.

Bénéficiaires : Tout type d'entreprise

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Encadrement intermédiaire ;
- Représentants du personnel ;
- Responsable RH.

Secteurs d'activité : Tous types de secteurs.

Evaluation de l'action :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de participants ;
- Nombre d'entreprises touchées.

Indicateurs qualitatifs :

- Travaux menés en entreprise (intersessions) - Retour collectif ;
- Questionnaires de satisfaction.

Outils et supports utilisés :

- Textes réglementaires, slides, vidéos, guides pénibilité / usure pro / TMS, supports de présentation et de cours ...

Outils et supports créés :

- Mallette pédagogique (kit pédagogique) ;
- Programme pédagogique (Diapositives de présentation, support de cours...);
- Vidéo (Film, documentaire, publicité, clip, sur cassette, DVD, en ligne, sur CD...).

Communication et valorisation de l'action :

- Site Aract –ITT ;
- Newsletter.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 1.7 : Agir en amont sur la conception des équipements et des lieux de travail

A/ À partir de l'analyse des accidents les plus graves et des constats des services de contrôle, développer l'action auprès des concepteurs et constructeurs ainsi que des utilisateurs pour intégrer en amont les principes d'amélioration des matériels, produits et équipements.

B/ Renforcer le contrôle de l'état de conformité des équipements de travail chez les utilisateurs et les suites qui y sont données.

Porteur de l'action : DEETS Martinique – Pôle Travail – Unité de contrôle

Année de départ : 2016 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

Plusieurs accidents du travail graves ou mortels survenus ces dernières années en Martinique ont été causés par la non-conformité, ou l'absence de maintien en conformité de tracteurs ou remorques agricoles utilisés dans des exploitations de culture de bananes ou de cannes à sucre.

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

- À partir de l'analyse des accidents les plus graves et des constats des services de contrôle, développer l'action auprès des concepteurs et constructeurs ainsi que des utilisateurs pour intégrer en amont les principes d'amélioration des matériels, produits et équipements ;
- Renforcer le contrôle de l'état de conformité des équipements de travail chez les utilisateurs et les suites qui y sont données (renforcement du système d'information MADEIRA en lien avec l'ICSMS au niveau européen).

Objectifs opérationnels :

- Contrôler la conformité et le maintien en conformité des tracteurs et remorques agricoles dans les exploitations bananières.

Description de l'action :

- Contrôle en entreprises avec l'appui de la cellule pluridisciplinaire du Pôle Travail de la DEETS.

Partenaires de l'action :

- DOUANES (information de l'importation des équipements de travail signalés).

Risque professionnel :

- Risque de contact physique avec les éléments mobiles de transmission ;
- Risque d'écrasement.

Secteurs d'activité : Agriculture.

Entreprises visées par l'action : Tout type d'entreprise.

Evaluation de l'action :**Indicateurs quantitatifs :**

- L'unité de contrôle de l'inspection du travail a réalisé sur la période du PRST 3 (2016-2020) 177 interventions (contrôle, lettres d'observation, procès-verbal...) pour des entreprises du secteur agricole ayant pour activité la culture et de la banane.

Indicateurs qualitatifs :

- Modification des dispositifs de sécurité collective sur 4 remorques par le concepteur, avec un engagement de créer un kit de mise en conformité pour les entreprises ayant des remorques anciennes.

Outils et supports créés :

- Fiche de contrôle tracteur ;
- Fiche de contrôle remorques à banane.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 1.7 : Agir en amont sur la conception des équipements et des lieux de travail

D/ Sensibiliser les différents acteurs de l'acte de construire à l'intégration, dans la conception des lieux de travail, des enjeux de la maintenance ultérieure des bâtiments.

Porteur de l'action : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique

Année de départ : 2018 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

Il est essentiel, dès la conception d'un lieu de travail, de prévoir le déroulement des opérations de maintenance et d'envisager les interventions ultérieures sur l'ouvrage. Car de nombreux enjeux sont liés à ces interventions :

- **Economiques :** Les études montrent que pour des bâtiments abritant des activités tertiaires, les charges annuelles d'entretien et d'exploitation représentent plus de 5% de l'investissement de base ;
- **Sociaux :** Les pannes et travaux de réparation ont des répercussions pouvant entraîner une insatisfaction du personnel, être une source d'accidents avec des conséquences sur le climat social de l'entreprise ;
- **Commerciaux :** Des bâtiments convenablement entretenus véhiculent une meilleure image de marque de l'entreprise ;
- **Patrimoniaux :** La valeur d'un bien immobilier repose aussi sur la qualité de l'entretien réalisé pendant toute sa durée de vie.

La conception doit prendre en compte l'ensemble de ces impératifs et une véritable réflexion doit-être menée le plus en amont possible afin d'assurer la santé et la sécurité des opérateurs lors des interventions ultérieures sur l'ouvrage.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Sensibiliser les acteurs à l'intégration de la prévention dans la construction des espaces de travail (plus particulièrement pour effectuer les opérations ultérieures sur ouvrages).

Objectifs opérationnels :

- Accompagner les acteurs du BTP à la prise en compte de la prévention des risques professionnels lors des opérations ultérieures sur ouvrage.

Description de l'action :

- Recenser les principaux acteurs intervenant le plus en amont possible dans l'acte de construire ;
- Assurer la formation et le maintien des compétences de ces acteurs afin de s'assurer de la prise en compte de l'intégration de la prévention lors des opérations de maintenance effectuées sur les ouvrages ;
- Identifier les nouveaux projets de conception afin d'inciter les MOA à intégrer les bonnes pratiques d'intervention sur ouvrage ;
- Valoriser les bonnes pratiques.

Partenaires de l'action :

Les acteurs opérationnels de l'action sont :

- **Les Organisations patronales :** Sensibiliser les acteurs d'entreprise ;
- **La Direction des Risques Professionnels de la CGSSM :** Sensibiliser, former, accompagner, les acteurs et valoriser les bonnes pratiques ;
- **La DEETS :** Renforcer le contrôle, sensibiliser les acteurs du BTP.

Entreprises visées par l'action : Tout type d'entreprise.

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

Evaluation de l'action :**Indicateurs quantitatifs :**

- 12 chantiers de construction recensés ;
- 12 acteurs sensibilisés et formés.

Indicateurs qualitatifs :

- 6 opérations ont intégré la maintenance ultérieure sur ouvrage

Points Forts : Action menée par le réseau sécurité sociale dans toutes les régions de France, bénéficie de l'appui de la CNAM-DRP. Une action de communication spécifique est menée autour de 5 TOP de prévention dans le BTP.

Points Faible : Malgré les accidents mortels dans ce secteur et particulièrement liés aux chutes de hauteurs, cette action n'est portée que par le Département Risques Professionnels.

Opportunité Régionale : Réflexion en cours sur la réintégration de cette action dans le PRST 4.

Menaces : Pas de menace particulière hormis la crise sanitaire en cours.

Outils et supports utilisés :

- Brochure INRS ED 937 « Démarche pour intégrer la prévention aux différentes étapes d'un projet de conception ou d'aménagement des lieux de travail » ;
- Brochure INRS ED 829 « Maintenance et prévention des risques professionnels dans les projets de bâtiment » ;
- Brochure INRS ED 773 « Conception des lieux de travail. Obligation des maîtres d'ouvrage. Réglementation » ;
- Brochure INRS ED 950 « Conception des lieux et situations de travail – Santé et Sécurité : démarche, méthodes et connaissances techniques ».

Outils et supports créés : Recueil de bonnes pratiques.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 1.8 : Développer une offre de services en direction des entreprises pour leur donner les moyens d'accompagner le vieillissement actif**A) Mener des expérimentations en région dans des entreprises caractérisées par une forte sinistralité et un taux de seniors élevé.**

Porteur de l'action : Aract Martinique – Institut Territorial du Travail

Année de départ : 2018 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée

Thématiques santé au travail : Maintien dans l'emploi

Contexte :

Avec l'allongement de la vie professionnelle, les entreprises sont confrontées à un enjeu majeur : permettre aux salariés de travailler dans de bonnes conditions jusqu'à l'âge de la retraite en évitant l'usure professionnelle tout en maintenant leur motivation et développant leurs compétences.

La prévention des risques professionnels, notamment des risques TMS et RPS, et la construction des parcours professionnels, constituent des leviers incontournables pour prévenir l'usure professionnelle. Or, les actions généralement mises en place par les entreprises relèvent essentiellement du champ de la prévention tertiaire (actions curatives et individuelles au cas par cas) sans impact sur les situations de travail « usantes ».

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

Permettre aux entreprises de passer :

- d'une démarche d'accompagnement individuel de maintien dans l'emploi des salariés en difficulté dans leur travail à une démarche collective de prévention de l'usure professionnelle ;
- de la prévention tertiaire à la prévention primaire.

Objectifs opérationnels :

- Construire au sein du réseau Anact-Aract une démarche de prévention de l'usure professionnelle ;
- Identifier des entreprises particulièrement concernées par une sinistralité importante chez les seniors en Martinique ;
- Expérimenter dans les entreprises pilotes la démarche d'accompagnement du vieillissement actif.

Description de l'action :

1. Identification des entreprises caractérisées par une forte sinistralité des seniors. Si ces données ne sont pas accessibles auprès de la CGSS, l'entrée se fera à partir des secteurs d'activités dans lesquels on retrouve la plus forte sinistralité. – 5 jrs ;
2. Campagne de recrutement de 2 ou 3 entreprises pour expérimenter la démarche construite par le réseau Anact-Aract. 2j ;
3. Expérimentations dans 2 ou 3 entreprises ;
4. Capitalisation nationale réseau Anact-Aract pour réajuster le dispositif, identifier les points de vigilance, les étapes clés et les facteurs de succès.

Partenaires de l'action : CGSS, DEETS.

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

Secteurs d'activité : Pas de secteur d'activité pré-défini.

Evaluation de l'action :**Résultats de l'action :**

- **Intervention dans le cadre d'une manifestation organisée par les Services de Santé au Travail sur le thème du Maintien dans l'emploi**
Cible : Direction, DRH, organisations syndicales et organisations patronales des entreprises adhérentes
Action initialement prévue le 02 avril 2020 reportée à une date ultérieure compte tenu de la situation Covid.

- **Action relative à la « Prévention de la désinsertion professionnelle » dans le cadre du FACT (appel à projets)**
Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) a pour objet de promouvoir et soutenir, au moyen d'une aide financière, versée sous forme de subvention dans le cadre d'une procédure d'appel d'offres, des projets innovants, d'expérimentations ou de capitalisation-transfert, sur le champ de la qualité de vie au travail. Cet appel à projets a pour objectif d'apporter un appui à des démarches innovantes de prévention de la désinsertion professionnelle des seniors menées à l'initiative d'entreprises, d'acteurs sectoriels ou territoriaux. Il pourra s'agir là aussi d'expérimentations en entreprises ou de transfert d'outils et méthode.

- **Cas d'entreprise « Maintien en emploi des seniors : une action collective pour outiller les entreprises » (publication du 29 mars 2016)**
<https://www.anact.fr/maintien-en-emploi-des-seniors-une-action-collective-pour-outiller-les-entreprises>

- **Publication « Maintien en emploi des seniors. Synthèse de travaux et identification des bonnes pratiques » (publication du 24 janvier 2020)**
<https://www.anact.fr/maintien-en-emploi-des-seniors-synthese-de-travaux-etidentification-des-bonnes-pratiques>

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 1.8 : Développer une offre de services en direction des entreprises pour leur donner les moyens d'accompagner le vieillissement actif**B/ Outiller les entreprises pour l'analyse de leur situation et l'action sur les CT (aménagement de poste, organisation,...)**

Porteur de l'action : Aract Martinique – Institut Territorial du Travail

Année de départ : 2017 - **Année de fin :** 2019 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

Avec l'allongement de la vie professionnelle, les entreprises sont confrontées à la nécessité de faire les liens entre vieillissement, santé et travail : comment rendre le travail « soutenable » tout au long de la vie professionnelle afin d'éviter l'usure prématurée et maintenir un bon niveau de performance globale pour l'entreprise ?

La solution pour les entreprises est de passer d'une stratégie de prévention curative, matérialisée par des aménagements de poste ou de fins de carrière ou encore des reclassements pour les salariés seniors en difficulté, à une stratégie préventive visant l'ensemble des classes d'âges.

L'objectif est d'accroître la productivité des entreprises en même temps que développer la capacité à travailler et l'employabilité tout au long des carrières professionnelles.

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

Accompagner les entreprises dans l'analyse de leur situation démographique et des conditions de travail et la mise en place d'un processus continu de gestion des âges et de l'organisation et des conditions de travail favorables à tous les salariés.

Objectifs opérationnels :

- Apporter aux entreprises des éléments de compréhension sur la relation vieillissement, santé, travail et performance ;
- Aider les entreprises à faire le point sur leur situation générale par rapport à la problématique du vieillissement au travail ;
- Donner des clés aux entreprises pour mener des actions concrètes et de qualité afin de favoriser un vieillissement actif au travail pour l'ensemble des salariés.

Description de l'action :

1. Campagne d'information aux entreprises sur les outils mobilisables (outil d'analyse démographique...)
2. Accompagnement des entreprises à la réflexion sur les actions concrètes (organisation du travail, ergonomie des postes, développement des compétences...) à mettre en œuvre dans le cadre de leur stratégie de prévention du vieillissement au travail

Partenaires de l'action : Aucun

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

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Direction ;
- Encadrement intermédiaire ;
- Salariés et agents publics ;
- Représentants du personnel ;
- Responsables RH ;
- Séniors.

Evaluation de l'action :**Indicateurs quantitatifs :****2017****Action 1 : Elaboration du dispositif « Les TPE s'engagent dans la QVT » 2017**

Expérimentation approche QVT dans les TPE (préalable au dispositif « Les TPE s'engagent dans la QVT »)

Nombre d'entreprise embarquée : 1

Secteur d'activité : restauration rapide

Nombres d'états des lieux réalisés : 1

2018**Actions 2 : Déploiement outils GPS (Gestion des Perspectives Sociales # outil de satisfaction des salariés) – Réalisée en 2018**

Nombre d'entreprises sollicitant un appui : 1

Nombre de salariés impactés : 100

Secteur d'activité : Autre distribution de crédit

Lien outil GPS : <https://www.anact.fr/gps-une-demarche-pour-mesurer-la-satisfaction-des-salaries>

Mai 2018

Début d'accompagnement d'entreprise – sans suite

- Nombre d'entreprises embarquées : 1

Actions 3 : Promotion du dispositif « Les TPE s'engagent dans la QVT »

2018

Support de communication : 1 Flyer, 1 bulletin d'inscription, 1 questionnaire d'identification des besoins, 1 présentation Power Point du dispositif ;

Campagne d'information via le site internet de l'Aract Martinique + mailing + appui de Martinique développement.

2019

Campagne d'information via le site internet de l'Aract Martinique + mailing dans le cadre de la 16ème SQVT (Semaine de la Qualité de Vie au Travail – Réseau Anact-Aract)

Juin 2019**Action 4 : 16ème SQVT « Vous avez dit performance (s) ? »**

- Atelier « Les TPE s'engagent dans la QVT »

Nombre d'entreprises participantes : 3

Typologie d'entreprises : Transport aérien - Commerce de gros de produits pharmaceutiques - Auto-entrepreneur

- Atelier « L'égalité professionnelle au cœur de la performance »

Nombre d'entreprises participantes : 6

Typologie d'entreprises : Commerce de détail d'équipements automobiles - Collectivité territoriale - Production d'électricité - Activités générales de sécurité sciage - Association – Assurance

Typologie publics : Direction, DRH, IRP, salariés

- Atelier « Conditions de travail & Performance, sources de la QVT : et si on en parlait ?

Nombre d'entreprises participantes : 50

Typologie d'entreprises : fabricant produit BTP, transporteur, formateur sécurité

Typologie de publics : Direction, DRH, IRP, salariés

Action 5 : Atelier de sensibilisation RPS et QVT

Nombre d'entreprises participantes : 1

Typologie d'entreprises : établissement d'Enseignement secondaire technique ou professionnel

Typologie de publics : personnel d'encadrement, personnel pédagogique

2020**Action 6 : Objectif reprise : appui à la reprise et la poursuite d'activité pour les TPE-PME**

Webinaire "Du télétravail subi au télétravail choisi"

Nombre d'entreprises participantes : 15

Typologie d'entreprises : hôtellerie, restauration, consultant, association, centre de formation, administration publique, Établissement public administratif, entreprise de nettoyage, assurance, entreprise BTP

Typologie de publics : Direction, DRH, IRP, salariés, référent santé au travail, psychologue du Travail

Action 7 : Objectif reprise : appui à la reprise et la poursuite d'activité pour les TPE-PME

Accompagnement sur l'organisation du télétravail

Nombre d'entreprises participantes : 3

Typologie d'entreprises : l'immobilier, santé humaine et action social,

Typologie de publics : Direction, DRH, Membres CSE, salariés

Étape 1 réalisée : Atelier de sensibilisation INTER

Reste à réaliser : Atelier de sensibilisation/outillage INTRA (mises en œuvre, préparation/finalisation REX - sous forme EDD...), Capitalisation, bilan

Action 8 : Objectif reprise : appui à la reprise et la poursuite d'activité pour les TPE-PME

Accompagnement sur la Prévention des Risques Psychosociaux

Nombre d'entreprises participantes : 2

Typologie d'entreprises : santé humaine et action sociale, service à la personne

Typologie de publics : Direction, DRH, Membres CSE, salariés

Action 9 : Dispositif d'accompagnement à l'Index Égalité Professionnelle pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans le cadre de la convention 2019 – 2020 entre l'Aract-Itt et la DEETS, l'Aract-Itt peut intervenir en appui aux entreprises sur l'Index égalité professionnelle sous plusieurs modes d'actions, en complémentarité des actions menées par la DEETS. Ce dispositif a pour objectif de :

Donner des repères aux entreprises pour faciliter la préparation des éléments RH nécessaires au renseignement de l'Index EP.

Mettre en œuvre un cas pratique pour permettre aux entreprises de s'approprier concrètement la démarche et renseigner leur Index EP.

Transférer aux entreprises une méthode de travail en termes de posture et d'outils afin de permettre aux acteurs à la fois de partager les résultats de l'Index EP et d'identifier des pistes d'amélioration et de prévention pour réduire voire supprimer les écarts constatés.

Nombre de participants : 18

Typologie d'entreprises : assurance, association, EPIC, administration publique, consultant, service à la personne

Typologie de publics : Direction, DRH, Membres CSE, salariés

Action 10 : Atelier de sensibilisation à la QVT

Nombre d'entreprises participantes : 1

Typologie d'entreprises : Association pour le Traitement de l'Insuffisance Rénale

Typologie de publics : responsable qualité, salariés, DRH

Action 11 : Atelier de sensibilisation à la QVT

Nombre d'entreprises participantes : 6

Typologie d'entreprises : Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Assistance Privée

Typologie de publics : Responsable RH, Direction

Indicateurs qualitatifs :

- Thématiques abordées : Organisation du travail, Management, Reconnaissance, Environnement et moyens de travail, Communication et information, Relations sociales, Gestion des ressources humaines.

Outils et supports utilisés :

- Guides méthodologiques du réseau Anact/Aract ;
- Outils d'analyse démographique.
- Outils GPS réseau Anact-Aract

Action complémentaire :

- Promotion dispositif « Les TPE s'engagent dans la QVT » pour recrutement et accompagnement des entreprises ;
- Formation-action pour outiller les entreprises à co-analyser leurs situations de travail.

[Retour au sommaire](#)

Objectif 3 : Cibler les risques prioritaires**FICHE ACTION N° 1.9 : Faire face aux enjeux liés à la dégradation de l'amiante présente dans les bâtiments pendant les 40 prochaines années****A) communiquer en direction des donneurs d'ordre et du public pour les sensibiliser aux enjeux, y compris en termes de responsabilité, de la protection contre le risque amiante ;****Porteur de l'action :** DEETS Martinique – Pôle Travail – Unité de contrôle**Année de départ :** 2016 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée**Contexte :**

Interdit en France depuis 1997, l'amiante est toujours présent dans les matériaux intérieurs et extérieurs des bâtiments construits avant cette date. Si la problématique d'exposition à l'amiante se pose lors des opérations de retrait de matériaux amiantés (retrait obligatoire selon leur « état de conservation »), elle existe également lors de tout travail de rénovation, d'entretien, ou de maintenance des bâtiments dont le permis de construire est antérieur à 1997. Tous les corps de métiers du BTP sont donc confrontés à la présence d'amiante, alors même que la prise de conscience du risque dans ce secteur est très faible. Ce risque se traduit par l'émergence de graves maladies professionnelles, dont les cancers, dans les professions concernées.

De nombreuses modifications réglementaires sont intervenues depuis 2011 en matière de prévention du risque amiante, tant du point de vue de la protection de la santé publique, que du point de vue de la santé au travail. Ces modifications introduisent de nouvelles obligations pour les maîtres d'ouvrage, et les entreprises.

Évolutions du code de la santé publique : renforcement du dispositif de protection de la population qui repose sur un repérage de l'amiante dans tous les bâtiments dont la date de permis de construire est antérieure à 1997.

Évolutions du Code du travail : les exigences d'évaluation du risque, de formation du personnel, d'équipements de protection, et de compétences des entreprises intervenantes, ainsi que les mesures de surveillance du risque, ont été nettement élevées, y compris pour toutes les entreprises du BTP susceptibles d'être concernées.

Situation en Martinique :

Les donneurs d'ordres, publics et privés, **ne procèdent pas ou peu aux repérages de présence d'amiante conformément à la réglementation**. Cette absence de repérage adapté expose salariés et public à un risque d'inhalation de fibres d'amiante pendant et à l'issue des travaux ou de la démolition des bâtiments.

La sous-estimation de la problématique amiante par les donneurs d'ordre et les employeurs d'entreprises du bâtiment et des travaux publics, ainsi que par les employeurs publics d'agents chargés de l'entretien des bâtiments, laissent à craindre que **de nombreux bâtiments sont entretenus, réhabilités et rénovés sans précaution, exposant les salariés et les agents publics ; la population est également susceptible d'être exposée lorsqu'elle occupe les locaux entretenus sans précaution, et par les effets du transport et de l'élimination non conforme des déchets dans les exutoires non prévus à cet effet**.

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

- Sensibiliser les donneurs d'ordre sur leur obligation de repérage et de gestion du risque amiante ;
- Mettre les donneurs d'ordre en capacité d'exploiter leurs rapports de repérage amiante ;
- Informer les acteurs du BTP (CSPS, diagnostiqueur, entreprises de sous-section 4...) sur l'évolution réglementaire ainsi que leurs obligations.

Objectifs opérationnels :

- Faire monter en compétence les donneurs d'ordre pour que le risque amiante soit maîtrisé sur leur chantier ;
- Développer l'expertise des donneurs d'ordre pour qu'ils soient en capacité de juger de la qualité des documents remis (DTA, RAT, RAD, plan de retrait, mode opératoire...) ;
- Rendre les acteurs du BTP en capacité de déceler le risque amiante.

Description de l'action :**Accompagnement des donneurs d'ordre :**

Les donneurs d'ordre se retrouvent en effet assez démunis face à une réglementation qu'ils jugent complexes, et cherchent des modalités pratiques de fonctionnement. Plusieurs réunions de travail se tiendront avec :

- La Collectivité Territoriale de la Martinique (CTM) ;
- L'association des maires ;
- Les bailleurs sociaux ;
- Le Régiment du Service Militaire Adapté à la Martinique (RSMA-M).

Un colloque sera organisé en collaboration avec le SYndicat du Retrait et du Traitement de l'amiante (SYRTA).

Sensibilisation des entreprises du BTP :

- Un partenariat sera recherché avec les chambres consulaires : Chambre des Commerces et de l'Industrie de Martinique (CCIM), Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA) afin d'organiser des sessions d'information sur le risque amiante en divers lieux sur le territoire. L'objectif sera de toucher les catégories d'emploi les plus exposées à l'amiante (plombier, électricien, maçon...).
- Les Coordonnateurs SPS seront réunis pour leur rappeler le niveau de connaissance et de qualification qu'ils doivent avoir pour gérer le risque amiante sur un chantier.
- Un certain nombre d'entreprises de sous-section 4 seront réunies en collaboration avec la CTM, CCIM, CMA pour rappeler le contenu du mode opératoire, l'obligation d'envoi à l'inspection du travail et débattre de leur difficulté.
- Les diagnostiqueurs seront réunis pour leur faire une information sur la nouvelle réglementation (arrêté du 25 juillet 2016) qui entrera en vigueur le 01janvier 2017. Ainsi que les principaux manquements identifiés dans les rapports de repérage.
- Des courriers seront envoyés pour rappeler la réglementation ainsi que leur obligation aux entreprises de démolition, syndic de copropriété et donneur d'ordre. De plus, une demande sera faite aux mairies afin que les services d'inspection soient informés des autorisations de démolition accordées.

Partenaires de l'action :

- Agence Régionale de Santé (ARS) ;
- Direction de l'Environnement de l'Aménagement et du Logement (DEAL) ;
- Chambre du Commerce et de l'Industrie de la Martinique (CCIM) ;
- Caisse Générale de la Sécurité-Sociale (CGSS).

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

Evaluation de l'action :**Indicateurs quantitatifs :**

- Nombre de réunion de sensibilisation : 9 ;
- Nombre de personnes présentes : 195 ;
- Nombre d'envois de documents (guide amiante SS3 et SS4, flyer) et de visite ou téléchargement des documents sur le site de la DEETS Martinique : 1323 ;
- L'unité de contrôle de l'inspection du travail a réalisé sur la période du PRST 3 (2016-2020) 96 interventions (contrôle, lettres d'observation, procès-verbal...).

Outils et supports utilisés :

- Guide amiante – à l'attention des donneurs d'ordre ;
- Présentation PowerPoint ;
- Courrier.

Communication et valorisation de l'action :

- Site internet de la DEETS Martinique ;
- Colloque ;
- Réunion d'information ;
- Envoi de courrier.

Facteurs favorisant :

- Une fois l'amiante découvert les CHSCT s'emparent de la problématique et demandent des interventions de l'inspection du travail ;
- La filière se structure surtout pour les entreprises de sous-section 4 ;
- Les donneurs d'ordre importants sur le territoire s'entourent de spécialistes pour les aider dans la gestion de cette problématique, car l'amiante présente un fort enjeu juridique ;
- Lancement d'une étude sur le gisement amiante dans le patrimoine bâti de la Martinique ;
- Relance du groupe régional interinstitutionnel amiante composé de l'ARS, la DEAL, La CGSS et la DEETS.

Facteurs limitants :

- Beaucoup d'entreprises pensent ne pas être concernées par l'amiante ;
- Les donneurs d'ordre connaissent peu la réglementation sur l'amiante, il la découvre quand ils y sont confrontés ;
- L'existence de chantier sauvage et de rejet d'amiante dans la nature ;
- Difficulté à identifier le nombre d'entreprises total en sous-section 4.

Perspectives :

- Rendre les donneurs d'ordre autonomes dans la gestion du risque amiante ;
- Faire rentrer dans les pratiques l'envoi des modes opératoires aux services d'inspection.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 1.9 : Faire face aux enjeux liés à la dégradation de l'amiante présente dans les bâtiments pendant les 40 prochaines années**B) professionnaliser les acteurs de la filière du désamiantage et mettre en place un réseau de formateurs compétents****C) améliorer la connaissance des expositions des travailleurs en sous-section 4 et développer des actions d'information et de prévention ciblées**

Porteur de l'action : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique

Année de départ : 2016 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

Depuis l'arrêté du 22 décembre 2009, seuls les organismes de formation certifiés peuvent former des travailleurs pour réaliser les activités de retrait ou de confinement de l'amiante.

Pour les travaux relevant de :

- la sous-section 3 (R 4412-114 du Code du travail) telles que les activités de confinement et de retrait d'amiante, les formateurs en possession d'une attestation de compétence doivent exercer leurs activités dans le cadre d'organismes de formation certifiés ;
- la sous-section 4 (R4412-139 du Code du travail), à savoir les interventions susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante, il est nécessaire de professionnaliser les acteurs de la filière du désamiantage et mettre en place un réseau de formateurs compétents.

Les formations des personnels (encadrement technique, encadrement de chantier, opérateur de chantier) sont définies par l'arrêté du 23 février 2012.

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

- Professionnaliser les entreprises effectuant des travaux sur des ouvrages contenant de l'amiante et les acteurs de la filière du désamiantage.

Objectifs opérationnels :

- Mettre en place un réseau de formateurs en capacité de développer les compétences des acteurs intervenants sur matériaux amiantés ;
- Développer des actions de formations et d'informations liées aux interventions sur matériaux amiantés.

Description de l'action :

- Constituer un réseau régional de formateurs ;
- Inciter les organismes de formations à disposer d'une habilitation nationale ;
- Faire la promotion du réseau régional des organismes de formation ;
- Inciter les acteurs ayant à effectuer des interventions amiante sous-section 4 à disposer des compétences requises ;
- Réaliser des visites de terrain afin de conseiller ;
- Informer, sensibiliser et accompagner sur les solutions les plus adaptées à mettre en œuvre.

Partenaires de l'action :**Les acteurs opérationnels de l'action sont :**

- **Les Organisations patronales et syndicales :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **Les Branches professionnelles :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **La Direction des Risques Professionnels de la CGSSM :** Sensibiliser, former, accompagner, valoriser et animer les réseaux ;

- **Les organismes de formation habilités en amiante sous-section 4 par l'INRS** : Former les acteurs d'entreprises ;
- **La DEETS** : Renforcer le contrôle, sensibiliser les professionnels du BTP.

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

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

Evaluation de l'action :

Indicateurs quantitatifs :

- 1 Flyer de sensibilisation à destination des SiST réalisé ;
- 1 formateur certifié ;
- Aucun organisme de formation habilité SS4.

Indicateurs qualitatifs :

- 0 Acteur formé SS4.

Points Forts : Un formateur bénéficiant de la formation SS3 assure des formations type SS4 dans le secteur du BTP.

Points Faibles : La formation SS4 assurée n'est pas couverte par la certification sur la base du référentiel INRS. Aucune passerelle n'est proposée par l'INRS.

Opportunité Régionale : La crise sanitaire ne rend pas le sujet opportun pour un organisme de formation. Il faut trouver une opportunité éventuellement inter CGSS pour réduire les frais de formation.

Menaces : Le coût de la formation dispensée par l'INRS ne justifie pas le seuil de rentabilité pour un organisme de formation.

Outils et supports utilisés :

- **INRS OPPBTP** : DOCUMENT DE REFERENCE « Formations à la prévention des risques liés à l'amiante (sous-section 4).
- **DRP de la CGSSM** : Liste des organismes de formation habilités par l'INRS Amiante en sous-section 4.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 1.10 : Accompagner les entreprises dans la mise en place d'une prévention efficace et effective**A/ Promouvoir et développer les outils destinés à aider les employeurs dans leur démarche générale d'évaluation des risques chimiques**

Porteur de l'action : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique

Année de départ : 2016 - **Année de fin :** 2017 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

Les produits chimiques mis sur le marché européen dans le cadre du règlement REACH nécessitent que l'utilisateur final, quelle que soit son activité, procède à l'évaluation des risques chimiques.

Les méthodes d'évaluation des risques chimiques en milieu professionnel, prenant en compte les risques pour la santé, l'incendie-explosion, voire l'environnement sont multiples et nécessitent une harmonisation afin d'assurer une cohérence des actions de prévention.

L'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) a développé une application informatique nommée SEIRICH qui vise à simplifier la démarche d'évaluation des risques chimiques et informer les entreprises sur les démarches de prévention et leurs obligations réglementaires

SEIRICH est conçu pour être utilisé aussi bien par un utilisateur néophyte que par un expert du domaine de l'évaluation des risques chimiques.

Il est nécessaire que les entreprises régionales s'approprient SEIRICH afin de mieux maîtriser les situations de travail exposant leurs salariés aux risques chimiques.

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

- Inciter les entreprises régionales à s'engager dans une démarche d'évaluation et de maîtrise de leurs risques chimiques.

Objectifs opérationnels :

- Faire tous les secteurs bénéficier de moyens d'action (information, formation, conseils, aides financières) leur permettant de progresser dans la maîtrise de leurs risques chimiques.

Description de l'action :

- Sensibiliser et inciter des entreprises à définir et à engager dans une démarche de maîtrise du risque de chimique en s'appropriant l'outil SEIRICH ;
- Organiser des formations afin d'inciter les représentants des établissements ciblés à évaluer leurs risques chimiques ;
- Réaliser des visites de terrain afin de conseiller et informer sur les solutions les plus adaptées à mettre en œuvre ;
- Réaliser des formations afin que les entreprises puissent disposer de référent en évaluation du risque chimique ;
- Animer le réseau de référents en évaluation du risque chimique ;
- Mettre en place des dispositifs d'accompagnement financier (contrats de préventions, aides financières simplifiées, bonus), incitant à investir dans la maîtrise du risque chimique.

Partenaires de l'action :**Les acteurs opérationnels de l'action sont :**

- **Les Organisations patronales et syndicales :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **Les Branches professionnelles :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **La Direction des Risques Professionnels de la CGSSM :** Sensibiliser, former, accompagner, valoriser et animer les réseaux ;
- **Les personnes ressources extérieures référencées en évaluation du risque chimique de la CGSSM :** Réaliser des évaluations en risque chimique à partir de l'outil SEIRICH ;
- **La DEETS :** Renforcer le contrôle, sensibiliser les professionnels du BTP.

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

Secteurs d'activité : Secteurs d'activité utilisant régulièrement des produits chimiques dans leur processus de travail.

Evaluation de l'action :

Indicateurs quantitatifs :

- 1 session de formation pour former 25 personnes ressources internes ;
- 2 sessions de formation pour former 13 personnes ressources externes ;
- 15 évaluations des risques professionnelles ont été faites via l'outil SEIRICH.

Indicateurs qualitatifs

- 10 actions mises en place en vue de diminuer le niveau d'exposition aux risques chimiques.

Points Forts : Action menée par le réseau sécurité sociale dans toutes les régions de France, bénéficie de l'appui de la CNAM-DRP. Un site internet est dédié à cette action. L'outil SIERISH permet d'assurer la traçabilité des expositions.

Points Faible : Le contexte de crise sanitaire ayant un impact économique fort risque de pénaliser l'investissement en prévention dans ce domaine.

Opportunité Régionale : Réflexion sur l'appropriation de l'outil SIERICH par le secteur agricole.

Menaces : Pas de menace particulière hormis la crise sanitaire en cours.

Outils et supports utilisés : outil SEIRICH.

Outils et supports créés : Recueil de bonnes pratiques.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 1.10 : Accompagner les entreprises dans la mise en place d'une prévention efficace et effective**B/ Soutenir et accompagner la substitution, action prioritaire (en lien avec le plan Ecophyto II) pour l'utilisation de substances moins dangereuses (renforcement du site substitution-cmr.fr, mutualisation des bonnes pratiques ; etc.).****C/ Renforcer l'effectivité et l'efficacité des dispositions en matière d'aération et d'assainissement des lieux de travail.****Porteur de l'action :** DEETS Martinique – Pôle Travail – Unité de contrôle**Année de départ :** 2017 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée**Contexte :**

La politique nationale de contrôle du système d'inspection du travail présentée par la DGT a pour objectif de renforcer la prévention du risque chimique.

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

- Soutenir et accompagner la substitution, action prioritaire (en lien avec le plan Ecophyto II) pour l'utilisation de substances moins dangereuses (renforcement du site substitution-cmr.fr, mutualisation des bonnes pratiques ; etc.).

Objectifs opérationnels :

- Réaliser une campagne de contrôles ciblés sur les utilisateurs de produits phytopharmaceutiques dans le secteur agricole concernant en particulier les conditions de stockage, d'utilisation et de formation à la sécurité des salariés.

Description de l'action :

- Campagne de contrôles en entreprises avec l'appui de la cellule pluridisciplinaire du pôle travail de la DEETS.

Partenaires de l'action :

- DRP CGSS Martinique ;
- Services de Santé au Travail.

Secteurs d'activité : Agriculture (exploitation bananière).**Entreprises visées par l'action :** Tout type d'entreprise.**Evaluation de l'action :****Indicateurs quantitatifs :**

- L'unité de contrôle de l'inspection du travail a réalisé sur la période du PRST 3 (2016- 2020) 572 interventions (contrôle, lettres d'observation, procès-verbal...) pour des entreprises de type : garages, salons de coiffure et boulangeries.

Outils et supports créés :

- Grille de contrôle du risque phytosanitaire dans les exploitations bananières.

Perspectives :

- Elargir les cibles de l'action collective à d'autres exploitations agricoles.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 1.14 : Poursuivre et élargir la campagne d'information en faveur de la prévention du risque de chutes de hauteur en l'orientant prioritairement vers les TPE-PME

A) Orienter l'action en direction des PME-TPE et des travailleurs indépendants non employeurs du secteur du bâtiment d'une part, des entreprises de moins de 50 salariés d'autre part.

Porteur de l'action : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique

Année de départ : 2016 - **Année de fin :** 2017 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

La chute de hauteur constitue la seconde cause d'accidents du travail mortels après ceux de la circulation. Il est présent lors de travaux en hauteur (chute en périphérie, chute au travers des matériaux...) ou de travaux à proximité d'une dénivellation (puits, tranchée...).

La prise de conscience du danger et de la gravité des effets de la chute est fonction des situations de travail et de la dénivellation.

Une hauteur de chute de plusieurs mètres a des conséquences importantes, la gravité est donc connue des intervenants ; en revanche la chute de faible hauteur n'induit pas la même perception du risque, bien que ses conséquences puissent être très graves.

Il est donc nécessaire de faire évoluer la prévention du risque de chute de hauteur en développant avec l'ensemble des acteurs concernés :

- L'utilisation des différents types d'équipements adaptés pour le travail en hauteur,
- Les compétences nécessaires,
- La mise en œuvre des vérifications des équipements obligatoires.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Baisse du nombre et de la gravité des accidents de travail liés aux chutes de hauteur dans les entreprises du BTP.

Objectifs opérationnels :

- Agir en direction des entreprises pour qu'elles accentuent leurs efforts sur la prévention des risques de chutes.

Description de l'action :

- Sensibiliser les entreprises ciblées par l'évaluation de leur niveau de prévention dans la préparation et la réalisation de leurs chantiers ;
- Conseiller et accompagner les entreprises pour les faire progresser vers un meilleur niveau de prévention du risque de chute ;
- Accompagner les acteurs du secteur dans l'amélioration de la prévention des risques professionnels notamment lors des opérations de montage/démontage, d'utilisation et d'entretiens des équipements ;
- Mener une enquête afin de procéder à un diagnostic ;
- Accompagner à la mise en œuvre de bonnes pratiques de prévention et faire un diagnostic après la mise en œuvre ;
- Faire baisser la sinistralité des chutes de hauteur.

Partenaires de l'action :

Les acteurs opérationnels de l'action sont :

- **Les Organisations patronales et syndicales :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **Les Branches professionnelles :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **La Direction des Risques Professionnels de la CGSSM :** Sensibiliser, former, accompagner, valoriser et animer les réseaux ;
- **Les organismes de formation habilités en formation Echafaudage par l'INRS :** Former les acteurs d'entreprises.

Entreprises visées par l'action :

- Toutes les entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et 49 salariés et relevant des codes risques suivants :
- 452JD Couverture, charpentes à bois, étanchéité ;
- 454CE Menuiserie de bâtiment associée ou non à la charpente, menuiserie métallique;
- 454DD Travaux d'isolation, métallerie ;
- 452BD Maçonnerie gros-œuvre.

Secteurs d'activité : Construction et génie civil.

Evaluation de l'action :**Indicateurs quantitatifs :**

- 6 actions menées au profit des entreprises ciblées.

Indicateurs qualitatifs :

- 51% de progrès du niveau moyen de prévention.

Nombre de bénéficiaires touchés : Entreprises du BTP.

Point Fort : Action menée par le réseau sécurité sociale dans toutes les régions de France, bénéficie de l'appui de la CNAM-DRP.

Points Faible : Cette action n'est portée que par le Département Risques Professionnels.

Opportunité Régionale : Réflexion en cours sur la réintégration de cette action dans le PRST 4.

Menace : Pas de menace particulière hormis la crise sanitaire en cours.

Outils et supports utilisés :**CNAMTS – OPPBTP- DGT - INRS – MSA – RSI :**

- Guide méthodologique : Grille d'évaluation « chute » ;
- Document d'information/sensibilisation : affiches + dépliants + fiches + Memento + ED 6110 INRS ;
- Site internet : Le site www.chutesdehauteur.com permet de tester son niveau de prévention sur le thème des chutes de hauteur en moins de 10 minutes.

DRP de la CGSSM :

- Liste des organismes de formation habilités par l'INRS Echafaudage.

Action complémentaire :

- L'unité de contrôle de l'inspection du travail a réalisé sur la période du PRST 3 (2016-2020) 451 interventions (contrôle, lettres d'observation, procès-verbal...) pour des entreprises de type : garages, salons de coiffure et boulangeries.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 1.15 : Renforcer la conception des chantiers en sécurité en impliquant l'ensemble des acteurs

A/ Impliquer davantage les maîtres d'ouvrage et les maîtres d'œuvre, y compris en agissant en amont dans le cadre de la formation initiale et continue et sensibiliser ces professions à la prise en compte des exigences de sécurité dans la conception et la réalisation des chantiers.

B/ Renforcer l'efficacité du dispositif de la coordination en matière de sécurité et de protection de la santé (SPS).

Porteur de l'action : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique

Année de départ : 2016 - **Année de fin :** 2017 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

Si la première cause d'accidents du travail dans le secteur du BTP est la manutention manuelle (34% des accidents avec arrêt), suivie des accidents de plain-pied (21,5%), les chutes de hauteur constituent la principale cause d'accidents du travail graves et mortels.

Alors que les statistiques de la CNAMTS mettent en évidence une tendance générale à la baisse du nombre des accidents du travail au cours des vingt dernières années, celles concernant les chutes de hauteur suivent plus faiblement cette tendance.

Les chutes de hauteur sont responsables de 25% d'AT graves dans le secteur du BTP, elles demeurent une des principales causes d'accidents graves et de décès dans ce secteur. Les entreprises en subissent les conséquences sociales, judiciaires ou financières.

Ainsi, les actions à développer doivent cibler très clairement les acteurs clés de l'acte de construire que sont les Maîtres d'Ouvrage (MOA), Maîtres d'œuvre (MOE) et Coordonnateurs en matière de Sécurité et de Protection de la Santé (CSPS). Elles doivent les inciter à développer la prévention des risques dans leurs projets de construction dès la conception, et notamment dès l'instruction des pièces de marchés.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Baisse du nombre et de la gravité des accidents de travail liés aux chutes de hauteur et de plain-pied dans les entreprises du BTP.

Objectifs opérationnels :

- Agir en direction des Maîtres d'Ouvrages et de leurs conseils (Maîtres d'œuvre et Coordonnateurs de Sécurité et de Protection de la Santé) pour intégrer la prévention des risques de chute dans la conception des projets et l'organisation des chantiers.

Description de l'action :

- Accompagner les MOA récurrents afin que leurs chargés d'affaires disposent de compétences nécessaires à l'intégration des principes et moyens de sécurité et de protection de la santé dans les cahiers des charges et pièces de marché ;
- Mettre en œuvre les principes généraux de prévention dans les différentes phases du projet de la phase conception jusqu'à la réception des travaux ;
- Assurer la coopération entre les différents acteurs de la prévention ;
- Concevoir et mettre en œuvre la mutualisation des équipements de travail et des accès en hauteur ;
- Garantir la sécurisation des circulations, des accès ainsi que des aires de livraisons, des fournitures et matériaux ;
- Assurer le suivi des projets lancés intégrant lot SCALP (Sécurisation des circulations, accès et livraisons à pied d'œuvre) / METAH (Mutualisation des équipements de travail et accès en hauteur).

Partenaires de l'action :**Les acteurs opérationnels de l'action sont :**

- **Les Organisations patronales et syndicales :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **Les Branches professionnelles :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **La Direction des Risques Professionnels de la CGSSM :** Sensibiliser, former, accompagner, valoriser et animer les réseaux ;
- **Les organismes de formation habilités en PRAP et TMS par l'INRS :** Former les acteurs d'entreprises.

Entreprises visées par l'action : Tous types d'entreprises intervenantes sur les chantiers de BTP.

Secteurs d'activité : Construction et génie civil.

Evaluation de l'action :**Indicateurs quantitatifs :**

- 1 session de formation pour former 14 MOA et MOE ;
- 6 chantiers ont mis en place les lots communs.

Indicateurs qualitatifs :

- Aucun AT MP n'a été dénombré sur ces 6 chantiers

Nombre de bénéficiaires touchés : Les MOA récurrents.

Points Forts : Action menée par le réseau sécurité sociale dans toutes les régions de France, bénéficie de l'appui de la CNAM-DRP.

Points Faible : Cette action n'est portée que par le Département Risques Professionnels.

Opportunité Régionale : Réflexion en cours sur la réintégration de cette action dans le PRST 4.

Menaces : Pas de menace particulière hormis la crise sanitaire en cours.

Outils et supports utilisés :

CNAMTS : Guide méthodologique : SCALP (sécurisation des circulations, accès et livraisons à pied d'œuvre) et METAH (mutualisation des équipements de travail et d'accès en hauteur) accessible sur le lien : <http://www.cramif.fr/pdf/risques-professionnels/guide-pour-mise-en-commun-de-moyens.pdf>.

Outils et supports créés : Recueil de bonnes pratiques.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 1.16 : Expérimenter et développer une offre de services dans plusieurs branches pour la prévention des chutes de plain-pied

A/ Mener des actions expérimentales dans plusieurs branches (services à la personne en ciblant notamment les particuliers employeurs, garages, maintenance industrielle, notamment), déclinées en régions, afin de produire des connaissances et des méthodes de prévention au plus près des situations de travail réelles.

Porteur de l'action : Aract Martinique – Institut Territorial du Travail

Année de départ : 2019 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** En cours

Contexte :

Les chutes de toute nature sont la cause d'accidents du travail trop fréquents, graves voire mortels.

Les chutes de plain-pied représentent 13 % des accidents sur les lieux de travail.

Dues à une perte d'équilibre entraînant glissades, trébuchements et faux-pas sur une surface plane, elles sont provoquées par une combinaison de facteurs d'ordre matériel, environnemental, organisationnel et individuel.

Qu'elles soient causées par un sol défectueux, des obstacles ou un manque de visibilité, elles se produisent dans des situations qui se caractérisent globalement par l'absence de préparation et/ou d'organisation du travail.

Elles représentent plus de 30 % de l'ensemble des accidents du travail dans les activités de services.

Les situations de travail en jeu recouvrent une multitude de facteurs liés à la fois à l'emplacement de la tâche à réaliser, à l'utilisation de certains équipements destinés à travailler en hauteur (escabeaux, échelles, ...), mais aussi à l'organisation du travail.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

Faire progresser la prévention des chutes de plain-pied, en faisant évoluer les pratiques des acteurs de l'entreprise (chefs d'entreprises, encadrement, opérateurs).

Objectifs opérationnels :

1. Co-construire l'offre de service réseau Anact-Aract.
Ces ateliers réseau auront pour objectifs d'identifier les liens entre organisation du travail et chute de plain-pied, de faire ressortir les facteurs organisationnels à l'origine de ce risque et de produire des connaissances et des méthodes de prévention au plus près des situations de travail réelles
2. Expérimenter l'offre de service dans les secteurs ou branches d'activité retenus.

Description de l'action :

- Construction de la démarche en groupes de travail réseau Anact-Aract ;
- Analyse des données sur la sinistralité et identification des secteurs ou branches d'activité dans lesquels les salariés sont très exposés au risque de chutes de plain-pied ;
- Prise de contact avec 1 à 2 secteurs ou branches d'activité et présentation de la démarche;
- Appel à candidature pour retenir 3 entreprises témoin ;
- Expérimentation ;
- Capitalisation nationale en réseau Anact-Aract pour faire un bilan et réajuster (points de vigilance, points clés, points de réussite).

Partenaires de l'action : CGSS – Services de Santé au Travail.

Durée :

Étape 1 / Co-construction réseau Anact/Aract d'une offre de service pour la prévention du risque de chutes de plain-pied à travers l'approche organisationnelle.

Durée : 20 jours.

Étape 2 / Choix de 1 à 2 secteurs ou branches d'activité à partir l'analyse de la sinistralité (données CGSS).

Durée : 1 jour.

Étape 3 / Expérimentation dans les secteurs ou branches d'activité retenues.

Durée : 2 X 5 jours.

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

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Direction ;
- Encadrement intermédiaire ;
- Salariés et agents publics ;
- Représentants du personnel ;
- Intérimaires ;
- Apprentis.

Evaluation de l'action :

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- 1) Analyse de la sinistralité des accidents relatifs au risque de chute de plain-pied de 2016 à 2018 réalisée
 - 2) Identification de 4 secteurs d'activité ayant une sinistralité significative : les activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel (5310Z), les activités de culture de fruits tropicaux et subtropicaux (0122Z), les activités d'action sociale sans hébergement (8899B) et les activités d'aide à domicile (8810A)
 - 3) Sélection du secteur d'activité relatif aux activités de culture de fruits tropicaux et subtropicaux (0122Z) qui présente, malgré une sinistralité décroissante entre 2016 et 2018, un volume d'AT de chute de plain-pied important
 - 4) Prise de contact téléphonique avec la direction du secteur retenu (culture de fruits tropicaux et subtropicaux (0122Z))
 - 5) Elaboration de la démarche de prévention des risques de chutes de plain-pied (méthodologie, outils, support de présentation...) en cours
- Prochaines étapes :
- Présentation de la démarche à la direction du secteur retenu
 - Relais de l'information à la commission paritaire (partenaires sociaux)
 - Présentation de la démarche à la commission paritaire (partenaires sociaux)
 - Sélection concertée des entreprises expérimentales

Indicateurs qualitatifs :

- Implication des participants dans les échanges et les groupes de travail ;
- Satisfaction des entreprises sur les outils et méthodes de prévention expérimentés.

Outils et supports créés :

- Kit méthodologique réseau Anact/Aract « Démarche de prévention du risque de chute de plain-pied ».

Perspectives :

- Action complémentaire : Diffuser largement les outils et méthodes de prévention des chutes de plain-pied (fiche 1.16.B).

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 1.16 : Expérimenter et développer une offre de services dans plusieurs branches pour la prévention des chutes de plain-pied**B/ Diffuser largement les outils (information, sensibilisation, méthodologies) au niveau régional.**

Porteur de l'action : Aract Martinique – Institut Territorial du Travail

Année de départ : 2020 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** En cours

Durée :

Étape 1/ Diffusion des outils et méthodes de prévention aux entreprises du territoire.

Contexte :

Les chutes de toute nature sont la cause d'accidents du travail trop fréquents, graves voire mortels.

Les chutes de plain-pied représentent 13 % des accidents sur les lieux de travail.

Dues à une perte d'équilibre entraînant glissades, trébuchements et faux-pas sur une surface plane, elles sont provoquées par une combinaison de facteurs d'ordre matériel, environnemental, organisationnel et individuel.

Qu'elles soient causées par un sol défectueux, des obstacles ou un manque de visibilité, elles se produisent dans des situations qui se caractérisent globalement par l'absence de préparation et/ou d'organisation du travail.

Elles représentent plus de 30 % de l'ensemble des accidents du travail dans les activités de services.

Les situations de travail en jeu recouvrent une multitude de facteurs liés à la fois à l'emplacement de la tâche à réaliser, à l'utilisation de certains équipements destinés à travailler en hauteur (escabeaux, échelles, ...), mais aussi à l'organisation du travail.

Objectifs de l'action :

Objectif général :

- Faire progresser la prévention des chutes, notamment les chutes de plain-pied, en faisant évoluer les pratiques des acteurs de l'entreprise (chefs d'entreprises, encadrement, opérateurs).

Objectif opérationnel :

- Diffuser de façon large et vaste les outils et méthodes.

Description de l'action :

- Diffusion via moyens de communication.

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

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Direction ;
- Encadrement intermédiaire ;
- Salariés et agents publics ;
- Intérimaires ;
- Apprentis.

Evaluation de l'action :

Indicateurs de processus et de suivi :

- Respect du calendrier ;
- Mise à disposition ressource interne.

RESULTATS DE L'ACTION

- Indicateurs quantitatifs ;
- Nombre de téléchargements de l'outil sur le site de l'Aract-ITT ;
- Nombre d'entreprises touchées.

Indicateurs qualitatifs

- Satisfaction des entreprises.

Communication et valorisation de l'action :

- Site Aract –ITT ;
- Newsletter.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 1.17 : Impulser et coordonner, dans le cadre du PRST 3, une offre de services régionale en matière de RPS

A) Dresser un état des lieux local de l'offre de services de chacun des acteurs afin de constituer et de promouvoir une offre locale commune de services en matière de RPS, permettant une meilleure orientation des travailleurs et des employeurs.

B) Constituer dans chaque région un groupe ou un réseau local RPS incluant l'ensemble des acteurs afin de mettre en commun des dispositifs d'intervention et des outils de prévention, et d'impulser une dynamique de prévention et des actions partenariales répondant aux besoins identifiés sur le territoire.

C) Assurer la régulation d'un réseau de consultants spécialisés en prévention des RPS de qualité afin de mieux répondre aux demandes des entreprises (au minimum en associant Direccte, association régionale pour l'amélioration des conditions de travail – Aract – et caisse d'assurance retraite et de la santé au travail - Carsat)

Porteur de l'action : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique

Année de départ : 2016 - **Année de fin :** 2017 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

Le contexte économique et les tensions sociales en Martinique ont engendré une augmentation de la diversité et du nombre de sollicitations des entreprises, CHSCT, salariés, médecins du travail, syndicats, branches professionnelles... confrontées à des situations difficiles liées aux risques psychosociaux.

Afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises de la région dans ce domaine, et de mettre en œuvre les actions RPS préconisées, une offre de services commune et globale sur ce sujet doit être proposée.

Il s'agit essentiellement de disposer de compétences internes et externes capables d'intervenir en entreprise, selon la démarche institutionnelle, pour développer l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux le plus en amont possible.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Promouvoir l'offre commune de services proposée en l'adaptant aux besoins identifiés dans les entreprises locales.

Objectifs opérationnels :

- Dresser un état des lieux de l'offre régionale de services proposée en Martinique ;
- Renforcer le réseau régional de consultants spécialisés en prévention des RPS.

Description de l'action :

- Identifier les partenaires régionaux proposant une offre de service en prévention des RPS ;
- Renforcer l'offre de service déjà proposée à partir de cet état des lieux ;
- Assurer la promotion de cette offre de service commune ;
- Sensibiliser et inciter des entreprises à définir et à s'engager dans une véritable démarche de prévention des RPS ;
- Renforcer la sensibilisation et l'accompagnement des établissements ;
- Réaliser des formations de « référent en prévention des RPS » ;
- Accompagner les acteurs de l'entreprise dans le déploiement d'un projet de prévention des RPS en favorisant l'autonomie et la pérennité des démarches mises en place.

Partenaires de l'action :

Les acteurs opérationnels de l'action sont :

- **Les Organisations patronales et syndicales :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **Les Branches professionnelles :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **La Direction des Risques Professionnels de la CGSSM :** Sensibiliser, former, accompagner, valoriser et animer les réseaux ;

- **La DIRECCTE** : Renforcer le contrôle, la prise en compte des RPS dans le DU ;
- **Les personnes ressources extérieures référencées en RPS par la DRP de la CGSSM (PRE)** : Réaliser des diagnostics RPS (primaire, secondaire et tertiaire), proposer un plan d'actions RPS et faire le lien entre RPS et le Document Unique ;
- **Les organismes de formation habilités en RPS par l'INRS** : Former les acteurs d'entreprises ;
- **La RSI** : Conseils aux indépendants ;
- **L'ARACT** : Sensibiliser, informer des acteurs d'entreprises et faire la promotion des PRE ;
- **Le SIST** : Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises et faire la promotion des PRE ;
- **Chambre des métiers** : Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises et faire la promotion des PRE.

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

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

Evaluation de l'action :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'établissements engagés dans une démarche de prévention de RPS.
- 1 État des lieux réalisé.
- 50 établissements engagés dans une démarche RPS.
- 20 diagnostics RPS réalisés.
- 40 diagnostics violences externes réalisés.
- 250 acteurs formés.

Indicateurs qualitatifs :

- 100 % de satisfaction des bénéficiaires des actions.

Points Forts : Action menée par le réseau sécurité sociale dans toutes les régions de France, bénéficie de l'appui de l'INRS.

Points Faible : Cette action n'est portée que par le Département Risques Professionnels

Opportunité Régionale : Il est important d'orienter ce programme d'action sur la prévention liée aux relations humaines au travail. La crise sanitaire a augmenté les facteurs d'exposition aux RPS.

Menaces : Pas de menace particulière hormis la crise sanitaire en cours

Outils et supports utilisés :

INRS :

- Brochures, affiches, vidéo.

DRP de la CGSSM :

- Liste des organismes de formation habilités par l'INRS en RPS ;
- Liste des personnes ressources référencées en RPS par la DRP ;
- Grille ARR-VEXT.

Outils et supports créés :

- Offre de Service Commune ;
- Rendre accessible à tous l'offre de Service proposée.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 1.18 : Mener une campagne de communication déclinée au plan territorial sur la prévention des risques psychosociaux

- A) Développer des outils de communication intégrant des témoignages d'acteurs de l'entreprise autour de situations de travail concrètes illustrant des facteurs de RPS et leurs conséquences (par exemple : charge de travail, qualité du travail, incivilités et violences, changements organisationnels internes, conflits, etc.).**
- B) Faire un focus sur le *burn-out* (ou syndrome d'épuisement professionnel), mettant en valeur les spécificités de ce syndrome et les moyens d'agir en prévention.**
- C) Pointer les solutions mises en œuvre, notamment au travers du dialogue professionnel ainsi que de l'offre de services coordonnée développée au plan régional.**

Porteur de l'action : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique

Année de départ : 2016 **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

Le contexte économique et les tensions sociales en Martinique ont engendré une augmentation de la diversité et du nombre de sollicitations des entreprises, CHSCT, salariés, médecins du travail, syndicats, branches professionnelles... confrontées à des situations difficiles liées aux risques psychosociaux.

Il est nécessaire de communiquer sur la problématique des RPS afin de faire connaître aux acteurs régionaux les mécanismes d'exposition aux facteurs RPS et l'offre de Service commune Régionale.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Renforcer la communication sur l'offre de service proposée, par la réalisation de témoignages d'entreprises sur les actions concrètes réalisées (notamment sur la prévention du syndrome d'épuisement professionnel « Burn-out » et la prévention de la violence Externe).

Objectifs opérationnels :

- Organisation de séminaires ;
- Renforcement de la communication régionale sur la problématique des RPS.

Description de l'action :

- Assurer une veille réglementaire, méthodologique, bonnes pratiques de prévention sur les RPS ;
- Définir un programme de communication ;
- Renforcer la connaissance des acteurs d'entreprise sur les problématiques émergentes (violence interne – externe) ;
- Renforcer la communication audio-vidéo, presse régionale ;
- Valoriser les bonnes pratiques en matière de prévention des RPS.

Partenaires de l'action :

Les acteurs opérationnels de l'action sont :

- **Les Organisations patronales et syndicales :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **La Direction des Risques Professionnels de la CGSSM :** Sensibiliser, former, accompagner, valoriser et animer les réseaux ;
- **La DEETS :** Renforcer le contrôle, la prise en compte des RPS dans le DU ;
- **Les personnes ressources extérieures référencées en RPS par la DRP de la CGSSM :** Réaliser des diagnostics RPS (primaire, secondaire et tertiaire), proposer un plan d'actions RPS et faire le lien entre RPS et le Document Unique ;
- **Les organismes de formation habilités en RPS par l'INRS :** Former les acteurs d'entreprises ;
- **Le RSI :** Conseils aux indépendants ;
- **L'ARACT :** Sensibiliser, informer des acteurs d'entreprises et faire la promotion des PRE ;
- **Les SIST :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises et faire la promotion des PRE ;
- **Chambre des métiers :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises et faire la promotion des PRE ;

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

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

Evaluation de l'action :

Indicateurs quantitatifs :

- 1 action de communication annuelle.
- 250 personnes impactées par an.

Points Forts : Une action a été menée en partenariat avec la DEETS, 2 actions ont été menées par le DRP, 1 action avec l'ARACT.

Points Faible : Limiter le temps passé en étude.

Opportunité Régionale : Il est important d'orienter ce programme d'action sur la prévention liée aux relations humaines au travail. Faire des études courtes. La crise sanitaire a augmenté les facteurs d'exposition aux RPS.

Menaces : Pas de menace particulière hormis la crise sanitaire en cours.

Outils et supports utilisés :

INRS :

- Brochures, affiches, vidéo

DRP de la CGSSM :

- Liste des organismes de formation habilités par l'INRS en RPS ;
- Liste des personnes ressources référencées en RPS ;
- Grille ARR-VEXT.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 1.22 : Sensibiliser et former les chefs d'entreprise à l'évaluation du risque routier et à sa prise en compte dans le DUER

A) Développer l'évaluation des risques, notamment dans le cadre d'expérimentations dans des branches ou des filières, comme le BTP et la maintenance, ou dans des entreprises faisant appel à des conditions de travail particulières (travail de nuit ou du dimanche).

B) Sensibiliser les employeurs et les salariés sur l'effet des distracteurs de conduite (utilisation des smartphones, etc.), notamment en menant des actions de branche, en particulier dans celle des transports.

Porteur de l'action : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique

Année de départ : 2016 - **Année de fin :** 2017 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

La Martinique est le moins étendu des départements d'Outre-mer ; toutefois, la proportion de ménages possédant au moins une voiture est la plus élevée. Ces deux facteurs, conjugués à la concentration de zones d'emploi dans la région centre et la périurbanisation autour de Fort-de-France, entraînent une véritable saturation du réseau routier en période de pointe.

De plus, bien que le transport de marchandises s'inscrive en forte baisse, du fait de la pression des clients et des fournisseurs, les délais qui sont de plus en plus serrés, la forte concurrence, la nécessité d'une grande flexibilité, le transport routier de marchandises doivent faire face à de multiples contraintes. Le secteur est également marqué par une sinistralité importante :

- **Les manutentions manuelles** (transport de charge, béquillage) constituent la première cause d'accidents du travail et de maladies professionnelles (troubles musculo-squelettiques et lombalgies). La réduction des manutentions manuelles est un axe prioritaire de prévention des risques à prendre en compte à chaque phase de l'activité du conducteur ;
- **Les chutes de hauteur** sont responsables de près d'un quart des accidents. Elles se produisent généralement lors des montées et des descentes de la cabine ou de la remorque ;
- **Les chutes de plain-pied** (glissade, trébuchement...) représentent plus de 20 % des accidents ;
- **L'activité mentale demandée aux conducteurs** (anticipation des tâches à réaliser, modifications fréquentes des plannings...) peut également se révéler très lourde et favoriser l'apparition de stress.

Ces activités sont pour la majorité réalisées au sein de TPE. Certaines mesures de prévention permettent cependant de réduire significativement les risques. De nombreux outils sont disponibles pour aider les employeurs à mettre en place une démarche de prévention efficace.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Sensibiliser et former les acteurs des entreprises intervenant des activités de transport de marchandises à l'évaluation du risque routier et à la mise en œuvre des bonnes pratiques de prévention.

Objectifs opérationnels :

- Former les chefs d'entreprises des activités de transport de marchandises à l'évaluation des risques professionnels au travers de l'appropriation de l'outil OIRA Transport ;
- Inciter les chefs d'entreprises à investir dans la mise en œuvre des bonnes pratiques de prévention.

Description de l'action :

- Développer et diffuser des méthodes d'analyse des situations de travail, des démarches et outils, des programmes d'actions ;
- Former les acteurs des entreprises (à devenir acteurs, animateurs ou formateurs au développement du management et à la prévention de risques professionnels dans le secteur du transport routier) ;
- Former et animer un Réseau de compétences externes (Intervenants Référencés) capables d'accompagner les transporteurs routiers dans l'élaboration de leur DUER ;
- Accompagner financièrement les transporteurs de marchandises afin de les inciter à investir dans l'amélioration des conditions de travail de leur personnel ;
- Valoriser les bonnes pratiques de prévention

Partenaires de l'action :**Les acteurs opérationnels de l'action sont :**

- **Les Organisations patronales et syndicales :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **OPCALIA :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **Les personnes ressources extérieures référencées en EvRP par la DRP de la CGSSM :** Réaliser des Formations-Actions (sur la base du logiciel EvRP de la DRP et l'outil OIRA) ;
- **La Direction des Risques Professionnels de la CGSSM :** Animer les réseaux ;
- **Les Services de Santé au Travail :** Réaliser des Fiches d'entreprises ;
- **La DEETS / Pôle T :** Renforcer le contrôle, la mise en œuvre du DU ;
- **La RSI :** Conseils aux indépendants ;
- **Les organismes de formations conventionnés VUL ;**
- **Les assureurs ;**
- **Les concessionnaires.**

Entreprises visées par l'action : Artisans et TPE (<10).

Secteurs d'activité : Transport routier de marchandises.

Evaluation de l'action :**Indicateurs quantitatifs :**

- 2 sessions de formation pour former 45 personnes ;
- 153 DU réalisés à partir d'OIRA.

Indicateurs qualitatifs :

- 39 aides financières octroyées / DU / an

Points Forts : Action menée par le réseau sécurité sociale dans toutes les régions de France, bénéficie de l'appui de l'INRS.

Point Faible : L'absence du rôle moteur des Service de la préfecture.

Opportunité Régionale : Une offre portée par l'INRS existe. S'agissant des évolutions technologiques dans les moyens de transports, une aide financière nationale et régionale est adossée à cette action.

Menaces : Pas de menace particulière hormis la crise sanitaire en cours.

Outils et supports utilisés :**INRS :**

- OIRA (online Interactive Risk Assessment) + Brochures INRS spécifique est accessible à tout public sur le lien de l'INRS : <http://www.inrs.fr/metiers/oira-outil-tpe.html>.

DRP de la CGSSM :

- Liste des organismes de formation habilités par l'INRS en Transport Routier de Marchandises ;
- Liste des personnes ressources référencées en EvRP ;
- Logiciel EvRP + Manuel d'utilisation + Dépliants + liste des personnes ressources en EvRP.

Communication et valorisation de l'action :

- Site internet de la CGSS Martinique ;
- Promotion de l'action lors de manifestations organisées par la DRP (réunion, salon, colloque,...).

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 1.24 : Contrôler et sensibiliser sur la réglementation européenne**A/ Mener des actions de contrôle de l'application de la réglementation européenne en matière de durée du travail et de conduite dans les transports.**

Porteur de l'action : DEETS Martinique – Pôle Travail – Unité de contrôle

Année de départ : 2017 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

Le service d'inspection du travail contribue aux obligations de contrôles posées par la directive 2006/22/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 en matière de transport routier.

Ces obligations s'expriment en contrôle de nombre de journées de travail de conducteurs et portent sur le respect de la réglementation sociale européenne (RSE) relative aux temps de conduite et de repos des conducteurs telle que prévue par le Règlement CE n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006. Elles couvrent à la fois le transport pour compte d'autrui et le transport effectué pour compte propre. La directive prévoit ainsi que 3% du nombre total de journées de travail des conducteurs fasse, en France, l'objet d'un contrôle en entreprise.

La contribution nationale du service d'inspection du travail, prévue explicitement dans le protocole d'accord conclu avec le ministère chargé des transports en janvier 2009, et mis à jour en avril 2014 s'élève dans ce cadre à 841 769 journées de travail de conducteurs à contrôler pour l'année 2016. Ce niveau sera réajusté en 2017.

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

- Mener des actions de contrôle de l'application de la réglementation européenne en matière de durée du travail et de conduite dans les transports routiers.

Objectifs opérationnels :

- Intensifier les contrôles sur les plateformes de chargement et déchargement ;
- Concentrer les efforts sur une meilleure exploitation des informations, l'amélioration des connaissances et de savoir-faire individuels et collectifs de contrôle ;
- Mettre en place une politique d'investissement pour les moyens d'exploitation d'informations, de ciblage... ;
- Proposer des évolutions de la réglementation européenne notamment en termes de ciblage de contrôle, et de coordination entre les différents pays de l'Union des véhicules utilitaires légers, de cabotage et de détachement.

Description de l'action :

- Contrôles en entreprises de la durée du temps de travail et de conduite des chauffeurs routiers.

Partenaires de l'action : DEAL.

Risques professionnels spécifiques : Risque routier.

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

Secteurs d'activité : Transports et entreposage.

Evaluation de l'action :**Indicateurs quantitatifs :**

- L'unité de contrôle de l'inspection du travail a réalisé sur la période du PRST 3 (2016-2020) 18 interventions (contrôle, lettres d'observation, procès-verbal...) pour des entreprises de transport de marchandises.

Facteurs favorisants :

- Signature d'une convention de partenariat avec la DEAL Martinique visant en particulier à la lutte contre le travail dissimulé ainsi qu'à la régulation économique dans ce secteur professionnel.

Facteurs limitants :

- RSE partiellement applicable aux entreprises de TRP interurbain (lignes de moins de 50 kms et véhicules non assujettis au chronotachygraphe) ;
- Forte conflictualité sociale (blocage des routes et paralysie du fonctionnement de l'économie dans un contexte insulaire) ;
- Une étude commanditée par la DIECCTE en 2016 démontre une forte sous-représentation des IRP dans les entreprises de transports assujetties.

[Retour au sommaire](#)

AXE 2

Amélioration de la Qualité de Vie au Travail et maintien dans l'emploi

Objectif 4 : Promouvoir la qualité de vie au travail

FICHE ACTION N° 2.2 : Promouvoir auprès de tous les acteurs de l'entreprise la qualité de vie au travail comme une démarche stratégique reposant sur le dialogue social et intégrant nécessairement un volet « qualité du travail »

A) Mettre à la disposition des acteurs de l'entreprise des outils et un partage des résultats de démarches à caractère expérimental ; en particulier, accompagner les acteurs de l'entreprise pour conduire les transformations des organisations dans une perspective de prévention primaire et de qualité de vie au travail, notamment en outillant et en formant simultanément les représentants du personnel au CHSCT, les managers, les dirigeants et les chefs de projet.

Porteur de l'action : Aract Martinique – Institut Territorial du Travail

Année de départ : 2017 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

La QVT est un processus social concerté permettant d'agir sur le travail (organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes, des populations au travail et de la qualité de la production.

C'est une approche positive des questions du travail, non plus centrée sur les risques mais sur la capacité des entreprises à instaurer un dialogue sur le travail pour en améliorer le cadre, ses conditions d'exécution et ses résultats à la fois sur les salariés et la performance de l'entreprise.

A travers l'accord National Inter-professionnel de juin 2013, les partenaires sociaux entendent s'appuyer sur le réseau Anact-Aract pour promouvoir et rendre effective cette nouvelle approche dans les entreprises.

La QVT est une priorité du réseau Anact-Aract.

A ce jour, peu d'accords sont signés en France, et aucun en Martinique.

Nécessité pour l'entreprise d'inscrire la QVT dans son management stratégique en conciliant performance et conditions de travail et de vie des salariés.

Il convient sur la période de renforcer la capacité des entreprises à inscrire la QVT dans leurs pratiques, notamment celles sujettes à des mutations économiques, technologiques ou organisationnelles.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Permettre aux acteurs de l'entreprise (direction, représentants du personnel, RH, salariés) de s'approprier les concepts autour de la QVT et de partager un socle commun de connaissances ;
- Permettre aux entreprises de co-piloter une démarche QVT.

Objectifs opérationnels :

- Niveau 1 – Sensibilisation :
 - Situer la QVT dans le cadre de l'ANI et du cadre juridique ;
 - Comprendre la démarche QVT et les champs qu'elle couvre ;
 - Saisir les enjeux et les apports d'une démarche QVT.
- Niveau 2 – Agir ensemble pour la qualité de vie au travail :
 - S'engager ensemble dans une démarche d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail;
 - Partager les concepts, les enjeux ;
 - Comprendre les objectifs respectifs et les limites de chacun ;
 - Savoir établir des règles de travail favorisant l'écoute et l'expression ;
 - Savoir identifier les projets impactant à la fois la qualité du travail, la performance de l'entreprise et la situation des salariés ;
 - Savoir établir un diagnostic partagé ;
 - Préparer et co-piloter une expérimentation ;
 - Réaliser une évaluation embarquée.

Description de l'action :

- Ingénierie de la formation (contenu, méthodes pédagogiques,...) et mise à jour annuelle des supports ;
- Campagne de communication sur la formation ;
- Gestion des inscriptions ;
- Suivi administratif et financier (conventions, facturation, ...) ;
- Analyse de la demande (formations intra-entreprises) ;
- Animation de la formation ;
- Gestion administrative post-formation (attestations de formation,...) ;
- Formation en 2 modules :
 - Sensibilisation à la QVT : 2017 - 2019 ;
 - Piloter une démarche QVT : 2017 - 2020.

Durée :

- Ingénierie : 30 jours ;
 - Communication : 3j / an pour les formations intra ;
 - Formation : 1 journée par année en inter-entreprise et 3 journées en intra par année ;
 - Analyse de la demande pour les formations en intra : 2 jours par action ;
 - Mise à jour des supports, préparation logistique, suivi administratif et financier, bilans : 5 jours par action inter-entreprises et 3 jours par action intra-entreprise.
- Durée totale estimée : 128 jours de 2017 à 2020.

Entreprises visées par l'action : Tout type d'entreprise.

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Direction ;
- Représentants du personnel ;
- Responsables RH.

Evaluation de l'action :**Indicateurs quantitatifs :****2017**

Action 1 : Atelier « Oser le télétravail » - Janvier

Nombre de participants : 10

Typologie de publics : Direction, consultants

Typologie d'entreprise : Activités des syndicats de salariés, Administration publique générale, porteurs de projets

Action 2 : Conférence « QVT & espaces de discussion » - Journées Universitaire de Bordeaux – Mars

Nombre de participants : 100

Typologie de publics : Ergonomes : étudiants, universitaires, consultants

Action 3 : Atelier de sensibilisation QVT – Septembre

Nombre de participants : 12

Nombre d'entreprises touchées : 12

Typologie d'entreprises : hôpital, collectivité territoriale, service de santé au travail, cabinet de consultant, bailleur social

Action 4 : 14ème SQVT, Thèmes ateliers : « Management du travail » - Octobre

Nombre de participants : 10

Typologie de publics : DRH, Managers

Typologie d'entreprises : Administration publique générale, association, EHPAD, organisme de formation

- « Concilier Qualité du travail & Qualité de vie au travail » - Octobre

Nombre de participants : 30

Typologie de publics : Acteurs secteur médico-social (en partenariat avec l'UNIFAF)

Typologie d'entreprises : Administration publique générale, association, EHPAD, organisme de formation

- « Oser le télétravail » - Octobre

Nombre de participants : 10

Typologie de publics : Direction, consultants, OS

Typologie d'entreprises : Administration publique générale, association, EHPAD, organisme de formation, porteur de projet

- « La QVT, enjeu du manager » - Novembre

Nombre de participants : 30

Typologie de publics : étudiants en école de commerce, management et gestion

Action 5 : Formation « Oser le télétravail »

Nombre de participants : 40

Typologie de publics : Direction, consultants, DRH

Typologie d'entreprises : Administration publique générale, Administration publique (tutelle) des activités économiques

Action 6 : Conception & animation d'une formation « Piloter une démarche QVT » - Décembre

Nombre de participants : 12

Nombre d'entreprises touchées : 12

Typologie d'entreprises : entreprises publics & privées, consultants

2018

Action 7 : Module « QVT & espaces de discussion sur le travail » dans une formation expérimental des encadrants de la Fonction publique intitulé « Comprendre le travail pour mieux le manager » – mars

Nombre de participants : 11

Typologie de publics : Encadrants Fonction publique : 3 hospitalière, 4 d'état et 4 territoriale

Action annulée : Animation formation « Piloter une démarche QVT » - Juin

2019

Action 8 : 16ème SQVT « Vous avez dit performance (s) ? », Thèmes : « Les TPE s'engagent dans la QVT »

Nombre d'entreprises participantes : 3

Typologie d'entreprises : Transport aérien - Commerce de gros de produits pharmaceutiques - Auto-entrepreneur

- Atelier « L'égalité professionnelle au cœur de la performance »

Nombre d'entreprises participantes : 6

Typologie d'entreprises : Commerce de détail d'équipements automobiles - Collectivité territoriale - Production d'électricité - Activités générales de sécurité sciage - Association - Assurance

- Atelier « Conditions de travail & Performance, sources de la QVT : et si on en parlait ?

Nombre d'entreprises participantes : 50

Typologie d'entreprises : fabricant produit BTP, transporteur, formateur sécurité

Typologie de publics : Direction, DRH, IRP, salariés

Action 9 : Atelier de sensibilisation RPS et QVT

Nombre d'entreprises participantes : 1

Typologie d'entreprises : établissement d'Enseignement secondaire technique ou professionnel

Typologie de publics : personnel d'encadrement, personnel pédagogique

2020

Action 10 : 17ème SQVT « spécial : 1ères leçons d'une crise » via des formats adaptés et gratuits, elle a eu pour objectif de débattre des premiers enseignements de la crise liée au coronavirus en matière de conditions de travail.

- Visioconférence « Covid-19 : Importance de mettre à jour son Document Unique ». L'objectif de cette visioconférence était de permettre aux acteurs d'entreprise : d'exprimer leurs difficultés, besoins et retours d'expérience suite à leur reprise ou continuité d'activité, d'échanger avec des experts sur la question

Nombre de participants : 53

Typologie d'entreprises : hôtellerie, restauration, consultant, association, centre de formation, administration publique, Établissement public administratif, entreprise de nettoyage, assurance, entreprise BTP

Typologie publics : Direction, DRH, IRP, salariés, référent santé au travail, psychologue du Travail

- Visioconférence « Covid-19 et RPS : comment les prévenir dans ce contexte inédit ? » L'objectif de cette visioconférence est de permettre aux acteurs d'entreprise d'exprimer leurs difficultés, attentes, besoins et retour d'expérience suite à leur reprise ou continuité d'activité et d'échanger avec des experts sur la question.

Nombre de participants : 34

Typologie d'entreprises : hôtellerie, restauration, consultant, association, centre de formation, administration publique, Établissement public administratif, entreprise de nettoyage, assurance, entreprise BTP

Typologie publics : Direction, DRH, IRP, salariés, référent santé au travail, psychologue du Travail

- Podcast #Chroniques d'une crise : Regards croisés sur la gestion et la prévention du risque Covid-19 en entreprise. *Dans ce podcast* le thème de la prévention et de la gestion du risque Covid-19 en entreprise ont été abordés, à travers le regard croisé d'acteurs locaux de la prévention des risques professionnels.

Nombre d'écoutes : 132

- Podcast #Chroniques d'une crise : Le télétravail contraint, quels enseignements tirez-vous de cette expérience ? Dans ce podcast nous avons donné la parole à des acteurs d'entreprise pour qu'ils témoignent, racontent leurs expériences de la crise en matière de conditions de travail.

Nombre d'écoutes : 78

Action 11 : Objectif reprise : appui à la reprise et la poursuite d'activité pour les TPE-PME

Webinaire "Du télétravail subi au télétravail choisi"

Nombre d'entreprises participantes : 15

Typologie d'entreprises : hôtellerie, restauration, consultant, association, centre de formation, administration publique, Établissement public administratif, entreprise de nettoyage, assurance, entreprise BTP

Typologie de publics : Direction, DRH, IRP, salariés, référent santé au travail, psychologue du Travail

Action 12 : Objectif reprise : appui à la reprise et la poursuite d'activité pour les TPE-PME

Accompagnement sur l'organisation du télétravail

Nombre d'entreprises participantes : 3

Typologie d'entreprises : l'immobilier, santé humaine et action social,

Typologie publics : Direction, DRH, Membres CSE, salariés

Action 13 : Objectif reprise : appui à la reprise et la poursuite d'activité pour les TPE-PME

Accompagnement sur la Prévention des Risques Psychosociaux

Nombre d'entreprises participantes : 2

Typologie d'entreprises : santé humaine et action sociale, service à la personne

Typologie de publics : Direction, DRH, Membres CSE, salariés

Action 14 : Dispositif d'accompagnement à l'Index Égalité Professionnelle pour les entreprises de 50 salariés et plus. Dans le cadre de la convention 2019 – 2020 entre l'Aract-Itt et la DEETS, l'Aract-Itt peut intervenir en appui aux entreprises sur l'Index égalité professionnelle sous plusieurs modes d'actions, en complémentarité des actions menées par la DEETS. Ce dispositif a pour objectif de :

- donner des repères aux entreprises pour faciliter la préparation des éléments RH nécessaires au renseignement de l'Index EP.

- mettre en œuvre un cas pratique pour permettre aux entreprises de s'approprier concrètement la démarche et renseigner leur Index EP.

- Transférer aux entreprises une méthode de travail en termes de posture et d'outils afin de permettre aux acteurs à la fois de partager les résultats de l'Index EP et d'identifier des pistes d'amélioration et de prévention pour réduire voire supprimer les écarts constatés.

- Nombre de participants : 18

- Typologie d'entreprises : assurance, association, EPIC, administration publique, consultant, service à la personne

- Typologie de publics : Direction, DRH, Membres CSE, salariés

Action 15 : Atelier de sensibilisation à la QVT

Nombre d'entreprises participantes : 1

Typologie d'entreprises : Association pour le Traitement de l'Insuffisance Rénale

Typologie de publics : responsable qualité, salariés, DRH

Action 16 : Atelier de sensibilisation à la QVT

Nombre d'entreprises participantes : 6

Typologie d'entreprises : Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Assistance Privée

Typologie de publics : Responsable RH, Direction

Indicateurs qualitatifs :

- Implication des participants dans les échanges ;
- Questionnaires de satisfactions : Satisfaction à 100%

Nombre de bénéficiaires touchés : 667

Outils et supports utilisés :

- ANI QVT ;
- Textes réglementaires ;
- Exemples d'accords collectifs ;
- Supports pédagogiques...

Perspectives :

- Action complémentaire : conduire une démarche QVT ;
- Accompagnement des entreprises formées.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 2.2 : Promouvoir auprès de tous les acteurs de l'entreprise la qualité de vie au travail comme une démarche stratégique reposant sur le dialogue social et intégrant nécessairement un volet « qualité du travail »

B) Initier des actions expérimentales (par exemple clusters QVT auprès de petites entreprises avec l'appui de quelques fédérations d'employeurs).

Porteur de l'action : Aract Martinique – Institut Territorial du Travail

Année de départ : 2017 **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

La QVT est un processus social concerté permettant d'agir sur le travail (organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes, des populations au travail et de la qualité de la production.

C'est une approche positive des questions du travail, non plus centrée sur les risques mais sur la capacité des entreprises à instaurer un dialogue sur le travail pour en améliorer le cadre, ses conditions d'exécution et ses résultats à la fois sur les salariés et la performance de l'entreprise.

A travers l'accord National Inter-professionnel de juin 2013, les partenaires sociaux entendent s'appuyer sur le réseau Anact-Aract pour promouvoir et rendre effective cette nouvelle approche dans les entreprises.

La QVT est une priorité du réseau Anact-Aract.

A ce jour, peu d'accords sont signés en France, et aucun en Martinique.

Nécessité pour l'entreprise d'inscrire la QVT dans son management stratégique en conciliant performance et conditions de travail et de vie des salariés.

Il convient sur la période de renforcer la capacité des entreprises à inscrire la QVT dans leurs pratiques, notamment celles sujettes à des mutations économiques, technologiques ou organisationnelles.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Accompagner des démarches QVT dans les TPE

Objectifs opérationnels :

- Mettre en place un cluster social et l'animer avec apport méthodologique en collectif et appui aux démarches individuelles

Description de l'action :

- Recrutement des entreprises lors de formations et d'ateliers QVT organisés sur l'année 2017
- Réunion 1 : Mise en place d'un cluster social regroupant les chefs d'entreprises ou leurs représentants et des salariés ou leurs représentants et définition des règles et de la feuille de route - Rappels sur les principes d'une démarche QVT, et ses objectifs, et apports méthodologiques sur la réalisation d'un état des lieux QVT
- Inter-session 1 : chaque entreprise travaille sur la formalisation de sa démarche QVT.
- Réunion 2 : présentation des projets de chaque entreprise du cluster, réajustements éventuels, ...
- Inter-session 2 : Réalisation des états des lieux par les entreprises
- Réunion 3 : Présentation des états des lieux, difficultés rencontrées, commentaires et ajustements
- Inter-session 3 : chaque entreprise travaille en interne sur l'exploitation des résultats de l'état des lieux et des pistes d'action
- Réunion 4 : présentation des résultats des travaux d'exploitation de l'état des lieux et d'identification des actions – Définition d'indicateurs de suivi et de résultat pour les actions
- Intersession 4 : mise en œuvre des actions par chaque entreprise dans le cadre d'une évaluation embarquée
- Réunion 5 : retour sur le déroulement de l'intersession 4 & bilan du cluster

Lieu d'intervention :

- La salle de l'Aract-ITT pour les réunions ;
- Dans les entreprises pour les expérimentations.

Bénéficiaires : Entreprises.

Entreprises visées par l'action : Artisans et TPE (<10).

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

Secteurs d'activité : Tous les secteurs.

Evaluation de l'action :

Indicateurs quantitatifs :

2017

Action 1 : Intervention QVT dans une société d'assurance / mutuelle

Nombre de salariés : 40

Secteur d'activité : assurance / mutuelle

Démarche utilisée : Démarche QVT du réseau Anact-Aract

<https://www.anact.fr/qualite-de-vie-au-travail-la-demarche-anact>

Guide 10 questions sur la QVT – Anact, 2016

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-qualite-de-vie-au-travail>

Action 2 : Cluster QVT dans le cadre de la mutualisation des moyens et du projet

Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) – Début 2017 / Evaluation des actions prévue en 2019

Nombre d'établissements embarqués : 7 (CH + Ehpad)

Démarche utilisée : Démarche QVT du réseau Anact-Aract

<https://www.anact.fr/qualite-de-vie-au-travail-la-demarche-anact>

Guide 10 questions sur la QVT – Anact, 2016

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-qualite-de-vie-au-travail>

2018

Action 3 : Dispositif « Les TPE s'engagent dans la QVT » (Fiche 1.8b)

Nombre d'entreprises embarquées : 1

Nombre d'états des lieux réalisés : 1

Secteur d'activité : restauration rapide

Nombre de salariés : 3

Action 4 : Cluster QVT pour les cliniques privées – Action suspendue 2018

2019

Action 5

Intervention QVT dans une entreprise dans le secteur de la radiocommunication

Nombre de salariés : 11

- Structuration de la démarche
- Elaboration du diagnostic
- Construction de plan d'action
- « Evaluation embarquée » et suivi

Démarche utilisée : Démarche QVT du réseau Anact-Aract

<https://www.anact.fr/qualite-de-vie-au-travail-la-demarche-anact>

Guide 10 questions sur la QVT – Anact, 2016

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-qualite-de-vie-au-travail>

2020**Action 6**

Objectif reprise : appui à la reprise et la poursuite d'activité pour les TPE-PME

- Intervention dans le cadre d'un diagnostic QVT dans une organisation fonctionnant par adhésion volontaire

Nombre de salariés : 57

Structuration de la démarche

Elaboration diagnostic (utilisation de GPS, analyse...) : en cours

Construction des pistes d'amélioration : à faire

Outil / Démarche utilisé(e) : GPS – Gestion des Perspectives Sociales : une démarche pour mesurer la satisfaction des salariés

<https://www.anact.fr/gps-une-demarche-pour-mesurer-la-satisfaction-des-salaries>

Action 7

Objectif reprise : appui à la reprise et la poursuite d'activité pour les TPE-PME

- Intervention dans le cadre d'un diagnostic QVT dans un Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes

Nombre de salariés : 59

Structuration de la démarche

Elaboration diagnostic (utilisation de GPS, analyse...) : en cours

Construction des pistes d'amélioration : à faire

Outil / Démarche utilisé(e) : GPS – Gestion des Perspectives Sociales : une démarche pour mesurer la satisfaction des salariés

<https://www.anact.fr/gps-une-demarche-pour-mesurer-la-satisfaction-des-salaries>

Indicateurs qualitatifs :

- Capacité des entreprises à favoriser la concertation et l'expression des salariés.

Nombre de bénéficiaires touchés : 12 entreprises.

Outils et supports utilisés :

- Présentations Powerpoint sur QVT ;
- Kit méthodologique démarche QVT.

Outils et supports créés : Kit méthodologique démarche QVT.

Communication et valorisation de l'action :

- Site Aract-ITT ;
- Newsletter.

Perspectives :

Kit méthodologique démarche QVT pour TPE pour une appropriation de la mise en œuvre d'une démarche QVT.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 2.4 : Impulser et piloter une offre régionale de services en matière de qualité de vie au travail, notamment en direction des PME-TPE**A/ Concevoir une stratégie de diffusion de la QVT prenant en compte les logiques de fonctionnement économique de l'entreprise et en sécurisant la méthode des accords uniques, notamment en direction des PME-TPE.****Porteur de l'action :** Aract Martinique – Institut Territorial du Travail**Année de départ :** 2017 **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée**Contexte :**

La QVT est un processus social concerté permettant d'agir sur le travail (organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes, des populations au travail et de la qualité de la production.

C'est une approche positive des questions du travail, non plus centrée sur les risques mais sur la capacité des entreprises à instaurer un dialogue sur le travail pour en améliorer le cadre, ses conditions d'exécution et ses résultats à la fois sur les salariés et la performance de l'entreprise.

A travers l'accord National Inter-professionnel de juin 2013, les partenaires sociaux entendent s'appuyer sur le réseau Anact-Aract pour promouvoir et rendre effective cette nouvelle approche dans les entreprises.

La QVT est une priorité du réseau Anact-Aract.

A ce jour, peu d'accords sont signés en France, et aucun en Martinique.

Nécessité pour l'entreprise d'inscrire la QVT dans son management stratégique en conciliant performance et conditions de travail et de vie des salariés.

Il convient sur la période de renforcer la capacité des entreprises à inscrire la QVT dans leurs pratiques, notamment celles sujettes à des mutations économiques, technologiques ou organisationnelles.

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

- Favoriser la QVT.

Objectifs opérationnels :

- Faire en sorte que les entreprises sortent des logiques de Risques et de souffrance au travail et s'inscrivent dans une vision du travail comme ressource pour la santé et la performance.

Description de l'action :

- Elaboration de la stratégie de l'Aract Martinique pour créer la demande et l'engouement sur la QVT. Cette action s'inscrit dans le cadre de la construction du programme d'actions de l'Aract (diagnostic stratégique, orientations stratégiques, actions)

Partenaires de l'action : ANACT.**Lieu d'intervention :** Aract Martinique.**Bénéficiaires :** Entreprises.**Entreprises visées par l'action :** Artisans et TPE (<10).**Populations des bénéficiaires visés par l'action :** Toutes populations.**Secteurs d'activité :** Tous les secteurs.

Evaluation de l'action :**Indicateurs quantitatifs :****2017**

Action 1. - Interviews dans la presse dans le cadre de la 14^{ème} SQVT du réseau Anact-Aract - Octobre 17 :

- ° Interview au Journal télévisé du soir d'ATV
- ° Interview sur Martinique 1^{ère} Radio
- ° Interview sur Martinique 1^{ère} Radio et France-Antilles sur « Qualité du travail & QVT »
- ° Interview au journal télévisé du midi de Martinique 1^{ère} avec reportage sur intervention de l'Aract dans un restaurant (voir action 2.2.B)
- ° Interview sur Martinique 1^{ère} Radio
- ° Interview dans Forum 1^{ère} de Martinique 1^{ère} Radio sur le télétravail

2018

Action 2 - durant la 15^{ème} SQVT du réseau Anact-Aract - Juin 18 :

- Animation d'un atelier inter-entreprise intitulé « L'essentiel de la QVT en 32 cartes à jouer »

Nombre de participants : 10 participants

Typologie d'entreprises représentées : communauté d'agglomération ; secteur hospitalier ; cabinet de consultant ; construction métallique ; opérateur de téléphonie mobile

2019

Action 3 – durant la 16^{ème} SQVT « Vous avez dit performance (s) ? »

- Atelier « Les TPE s'engagent dans la QVT »

Nombre d'entreprises participantes : 3

Typologie d'entreprises : Transport aérien - Commerce de gros de produits pharmaceutiques - Auto-entrepreneur
- Atelier « L'égalité professionnelle au coeur de la performance »

Nombre d'entreprises participantes : 6

Typologie d'entreprises : Commerce de détail d'équipements automobiles - Collectivité territoriale - Production d'électricité - Activités générales de sécurité sciage - Association - Assurance

- Atelier « Conditions de travail & Performance, sources de la QVT : et si on en parlait ?

Nombre d'entreprises participantes : 50

Typologie d'entreprises : fabricant produit BTP, transporteur, formateur sécurité

Typologie de publics : Direction, DRH, IRP, salariés

2020

Action 4 – durant la 17^{ème} SQVT « spécial : 1^{ères} leçons d'une crise » via des formats adaptés et gratuits, elle a eu pour objectif de débattre des premiers enseignements de la crise liée au coronavirus en matière de conditions de travail.

- Visioconférence « Covid-19 : Importance de mettre à jour son Document Unique ». L'objectif de cette visioconférence était de permettre aux acteurs d'entreprise : d'exprimer leurs difficultés, besoins et retours d'expérience suite à leur reprise ou continuité d'activité, d'échanger avec des experts sur la question

Nombre d'entreprises participantes : 53

Typologie d'entreprises : hôtellerie, restauration, consultant, association, centre de formation, administration publique, Établissement public administratif, entreprise de nettoyage, assurance, entreprise BTP

Typologie publics : Direction, DRH, IRP, salariés, référent santé au travail, psychologue du Travail

- Visioconférence « Covid-19 et RPS : comment les prévenir dans ce contexte inédit ? » L'objectif de cette visioconférence est de permettre aux acteurs d'entreprise d'exprimer leurs difficultés, attentes, besoins et retour d'expérience suite à leur reprise ou continuité d'activité et d'échanger avec des experts sur la question.

Nombre d'entreprises participantes : 34

Typologie d'entreprises : hôtellerie, restauration, consultant, association, centre de formation, administration publique, Établissement public administratif, entreprise de nettoyage, assurance, entreprise BTP

Typologie publics : Direction, DRH, IRP, salariés, référent santé au travail, psychologue du Travail

- Podcast #Chroniques d'une crise : Regards croisés sur la gestion et la prévention du risque Covid-19 en entreprise. *Dans ce podcast* le thème de la prévention et de la gestion du risque Covid-19 en entreprise ont été abordés, à travers le regard croisé d'acteurs locaux de la prévention des risques professionnels.

- Nombre d'écoutes : 132

- Podcast #Chroniques d'une crise : Le télétravail contraint, quels enseignements tirez-vous de cette expérience ? Dans ce podcast nous avons donné la parole à des acteurs d'entreprise pour qu'ils témoignent, racontent leurs expériences de la crise en matière de conditions de travail.

- Nombre d'écoutes : 78

Indicateurs qualitatifs :

- Capacité des acteurs à formuler des demandes précises sur QVT, à identifier les projets qui peuvent être menés en démarche QVT.

Communication et valorisation de l'action :

- Site Aract-ITT ;
- Newsletter.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 2.4 : Impulser et piloter une offre régionale de services en matière de qualité de vie au travail, notamment en direction des PME-TPE**B) et C) Conception et régulation du réseau de consultants QVT afin d'assurer la qualité de leurs pratiques professionnelles en partenariat avec la DEETS**

Porteur de l'action : Aract Martinique – Institut Territorial du Travail

Année de départ : 2018 **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

La QVT est un processus social concerté permettant d'agir sur le travail (organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes, des populations au travail et de la qualité de la production.

C'est une approche positive des questions du travail, non plus centrée sur les risques mais sur la capacité des entreprises à instaurer un dialogue sur le travail pour en améliorer le cadre, ses conditions d'exécution et ses résultats à la fois sur les salariés et la performance de l'entreprise.

A travers l'accord National Inter-professionnel de juin 2013, les partenaires sociaux entendent s'appuyer sur le réseau Anact-Aract pour promouvoir et rendre effective cette nouvelle approche dans les entreprises.

La QVT est une priorité du réseau Anact-Aract.

A ce jour, peu d'accords sont signés en France, et aucun en Martinique.

Nécessité pour l'entreprise d'inscrire la QVT dans son management stratégique en conciliant performance et conditions de travail et de vie des salariés.

Il convient sur la période de renforcer la capacité des entreprises à inscrire la QVT dans leurs pratiques, notamment celles sujettes à des mutations économiques, technologiques ou organisationnelles.

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

- Favoriser la QVT au sein des entreprises.

Objectifs opérationnels :

- Mettre en place un réseau de consultants formés par l'ARACT sur la QVT ;
- Animer ce réseau et le réguler.

Description de l'action :

- Appel d'offres aux consultants ;
- Présentation du dispositif et sélection selon les critères définis en partenariat avec la DEETS ;
- Formation des consultants retenus sur l'accompagnement des entreprises sur la QVT ;
- Co-construction, avec les consultants, d'une charte et d'une grille d'évaluation des pratiques professionnelles ;
- Référencement des consultants sur le site de l'Aract ;
- Réunions de régulation des pratiques des consultants :
 - Présentation de cas d'entreprises anonymes ;
 - Présentation de bonnes pratiques identifiées ;
 - Echanges sur les difficultés et « ficelles » utilisées ;
 - Bilan de l'action.

Partenaires de l'action : DEETS.

Lieu d'intervention : Aract Martinique.

Bénéficiaires : Entreprises.

Entreprises visées par l'action : Artisans et TPE (<10).

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

Secteurs d'activité : Tous les secteurs.

Evaluation de l'action :**Indicateurs de processus et de suivi :**

Validation politique de la stratégie au sein du CA de l'Aract

Programmation des actions et mise en place des moyens

Participation à la création de la plateforme nationale portée par le réseau

Anact-Aract : Reflex QVT, qui devrait être opérationnelle en Mars 2021, permettant de piloter régionalement l'offre de service attendue.

Coordination par l'Aract-Itt des différentes actions nécessitant de mobiliser un réseau de consultants :

Animation PCRH, Objectif Reprise

Indicateurs quantitatifs :

- Augmentation du nombre de sollicitations d'entreprises sur la QVT à la fin de la période
- Réalisation des actions prévues

Nombre de bénéficiaires touchés : 10 entreprises, dont 2 accompagnées dans le cadre d'Objectif Reprise

Indicateurs qualitatifs :

- Capacité à réajuster en fonction des aléas ou évolutions réglementaires, et/ou territoriales ;
- Capacité des acteurs à formuler des demandes précises sur QVT, à identifier les projets qui peuvent être menés en démarche QVT ;
- Montée en compétence des consultants sur la QVT.

Communication et valorisation de l'action :

- Site Aract-ITT ;
- Newsletter.

[Retour au sommaire](#)

Objectif 5 : Prévenir la désinsertion professionnelle et assurer le maintien en emploi**FICHE ACTION N° 2.6 : Mettre en place une offre régionale coordonnée d'accompagnement des travailleurs et des entreprises**

A) Développer la coordination des acteurs régionaux du maintien en emploi afin d'offrir aux salariés un suivi individuel renforcé, en mobilisant notamment les Direccte, les services de santé au travail et leurs services sociaux (notamment les assistantes sociales du travail), les Carsat et caisses de la MSA, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth) et le régime social des indépendants (RSI).

C) Mobiliser les CPOM afin de rendre visible l'action de prévention de la désinsertion professionnelle du projet de service des SST.

Porteur de l'action : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique

Année de départ : 2016 - **Année de fin :** 2017 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

Le devenir professionnel des victimes de maladies ou d'accidents d'origine professionnelle ou non, est au cœur des préoccupations des pouvoirs publics, des entreprises et des organismes de sécurité sociale. Les actions en ce domaine se situent à la frontière du médical et du social. Elles passent par une triple approche intégrée, médicale, juridique et relevant des sciences humaines et sociales.

Lorsqu'un problème de santé affecte durablement la capacité de travail d'une personne, des dispositifs sont prévus pour son insertion et la prévention de sa désinsertion professionnelle. Il existe de nombreuses structures répondant à des besoins spécifiques sociaux, médicaux, professionnels. Les progrès thérapeutiques permettent de travailler avec des maladies chroniques, de plus en plus fréquentes. Les personnes handicapées sont fragiles dans le monde du travail, pas forcément en raison de leur déficience, le plus souvent invisible, mais parce que leur place sociale est difficile à trouver et à maintenir.

Les enjeux sociétaux associés à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs souffrant de problèmes de santé (cancer, TMS, lombalgie), ainsi que les enjeux politiques et organisationnels associés à la prévention de l'incapacité au travail, font qu'il est nécessaire de mieux communiquer sur l'offre de service du maintien en emploi proposée au niveau régional.

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

- Continuer à coordonner et harmoniser l'ensemble des actions et acteurs intervenant dans le domaine du maintien en emploi en vue de dégager les synergies et les complémentarités destinées à bâtir des parcours de maintien en emploi précoces et individualisés.

Objectifs opérationnels :

- Dresser un état des lieux des partenaires et des offres de services proposées ;
- Renforcer le réseau de partenaires permettant d'accompagner les salariés et les entreprises ;
- Renforcer la détection précoce des salariés concernés.

Description de l'action :

- Identifier les partenaires régionaux proposant une offre de service dans le cadre de la désinsertion professionnelle des travailleurs ;
- Renforcer l'offre de Service déjà proposée à partir de cet état des lieux ;
- Assurer la promotion de l'offre ;
- Assurer la coordination et le bon fonctionnement de la cellule régionale ;
- Accompagner les acteurs dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- Sensibiliser le milieu médical pour une meilleure information de leurs patients.

Partenaires de l'action :**Les acteurs opérationnels de l'action sont :**

- **Les Organisations patronales et syndicales :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **Les Branches professionnelles :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **La Direction des Risques Professionnels de la CGSSM :** Coordination de la cellule PDP ;
- **DRSM :** Animation de la cellule PDP ;
- **SIST :** Participation à la cellule PDP ;
- **AGEFIP :** Participation à la cellule PDP ;
- **DASSEV de la CGSSM :** Participation à la cellule PDP ;
- **PRITH :** Participation à la cellule PDP ;
- **MDPH ;**
- **CAP Emploi ;**
- **DEETS (Pôle 3E) ;**
- **SAMETH.**

Entreprises visées par l'action : Tout type d'entreprise.

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

Evaluation de l'action :**Indicateurs quantitatifs :**

- 10 réunions organisées par an.
- 2 nouveaux partenaires intégrés.
- 99 salariés pris en charge / an.

Indicateurs qualitatifs :

- 45 salariés susceptibles d'être maintenus en emploi / an.
- Pas de visibilité sur le nombre de salariés réellement maintenu en emploi.

Points Forts : Action menée par le réseau sécurité sociale dans toutes les régions de France, bénéficie de l'appui de l'INRS.

Point Faible : L'absence du rôle moteur des Service de la préfecture

Opportunité Régionale : Une offre portée par l'INRS existe et s'agissant des évolutions technologiques dans les moyens de transports, une aide financière nationale et régionale est adossée à cette action.

Menaces : Pas de menace particulière hormis la crise sanitaire en cours

Outils et supports créés :

- Offre de Service Commune ;
- Rendre accessible à tous l'offre de Service proposée.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 2.7 : Élaborer des solutions permettant le maintien en emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives

A) Mener une expérimentation ciblée sur les travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives.

B) Développer une offre de service et des outils mettant les entreprises (en particulier les PME-TPE) en capacité d'élaborer des solutions organisationnelles en réponse à des problèmes de santé rencontrés par les salariés, en lien avec un réseau d'acteurs locaux.

C) Sensibiliser les entreprises grâce à une mutualisation entre régions et avec les pratiques des grandes entreprises et des établissements des trois fonctions publiques.

Porteur de l'action : Aract Martinique – Institut Territorial du Travail

Année de départ : 2016 **Année de fin :** 2018 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

Le monde du travail est directement concerné par les personnes atteintes de Maladies Chroniques Évolutives : elles représentent près de 15% de la population active.

Les conséquences pour les salariés, entreprises et organisations publiques sont actuellement loin d'être neutres. Par exemple, pour les personnes atteintes d'un cancer, environ 30% des personnes qui avaient un emploi au moment du diagnostic, ont perdu ou quitté leur emploi 2 ans plus tard, ou sont en arrêt maladie.

Face à une augmentation du nombre de personnes touchées par les MCE, en accord avec les volontés de plus en plus fortes des politiques publiques de travailler sur la désinsertion professionnelle et dans le contexte d'allongement de la vie professionnelle, le monde du travail (entreprise et organisations publiques) va devoir s'intéresser à cette problématique Travail et MCE, avec différents enjeux à la clé :

- favoriser l'insertion et le maintien en emploi des personnes malades ;
- développer des organisations plus souples conciliant qualité de vie au travail des personnes atteintes de MCE et performance de l'organisation ;
- engager une stratégie d'amélioration des conditions de travail de tous les salariés.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Prévention de la désinsertion professionnelle.

Objectifs opérationnels :

- Mener une expérimentation ciblée sur les travailleurs atteints de MCE (2.7.A)
- Développer une offre de service et des outils (2.7.B)
- Sensibiliser les entreprises grâce à une mutualisation entre régions (2.7.C)

Description de l'action :

- Ingénierie d'un module de formation à destination des responsables RH sur le maintien en emploi des salariés atteints de MCE ;
- Animation de la formation ;
- Organisation d'une mini - conférence ciblant les chefs d'entreprises présentant les principes du maintien en emploi, de l'homme au travail et un cas d'entreprise ;
- Organisation d'une semaine consacrée au maintien en emploi des salariés atteints de maladies chroniques évolutives marquée par 3 temps forts :
 - Un colloque inter-régional visant les acteurs de l'entreprise et les professionnels du maintien pour une meilleure connaissance mutuelle des différents acteurs, un meilleur maillage de ces acteurs et une meilleure lisibilité de l'offre de service. Le colloque s'appuie par ailleurs sur les expérimentations menées dans 5 régions de France dans le cadre du partenariat Anact – Inca et avec la participation financière de l'AGEFIPH Martinique ;

- Un atelier tourné vers les professionnels du maintien pour transférer les fondamentaux de l'approche collective développée par le réseau Anact-Aract ;
- Un atelier tourné vers les acteurs de l'entreprise pour présenter la palette d'outils et mesures favorisant le maintien en emploi et la mise en place d'organisations inclusives.

- Co-publication avec d'autres régions du guide du maintien en emploi des salariés atteints de maladies chroniques évolutives – approche organisationnelle ;
- Formation des RH de la fonction publique territoriale à l'approche organisationnelle du maintien en emploi ;
- Expérimentation de la démarche organisationnelle de maintien en emploi dans des entreprises privées et publiques ;
- Production de témoignages vidéo.

Partenaires de l'action :

- AGEFIPH ;
- Plate-Forme régionale d'Oncologie ;
- Centre Intégré de la Drépanocytose ;
- APIPD et ASAD (Associations de patients) ;
- SIST972 ;
- DEETS ;
- CNFPT.

Lieu d'intervention : Aract Martinique.

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Fonction publique.

Entreprises visées par l'action : Artisans et TPE (<10).

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

Secteurs d'activité : Tous les secteurs.

Evaluation de l'action :

Indicateurs quantitatifs :

2016

Action 1 - Ingénierie pédagogique et animation formation « Maintien en emploi des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives - MCE » - Juin

- Nombre de participants / entreprises : 12
- Typologie publics : DRH

Action 2 - Atelier de sensibilisation « MCE : quels enjeux pour l'entreprises et quelles solutions ? » - Septembre

- Nombre de participants / entreprises : 10
- Typologie de publics : Direction, DRH

2017

Action 3 - Animation d'une conférence tous publics « Addictions en milieu professionnels : rompre avec les tabous et agir » - Octobre

- Nombre de participants : 54
- Nombre entreprises représentées : 17
- Typologie d'entreprises : 3 communautés d'agglomération, 1 collectivité territoriale, 10 mairies, 3 entreprises privées
- Typologie de publics : Direction & RH (Directeur-trice RH, chef de service, responsable RH, assistant RH...), Professionnel de la santé (Médecin du travail), Experts de la prévention interne / en entreprise (réfèrent handicap, responsable pôle prévention, technicien PRP, assistant de prévention...), IRP (majoritairement membres du CHSCT), Consultant formateur

Action 4 - Interview KMT sur ce sujet le même « Addictions en milieu professionnels : rompre avec les tabous et agir » - Octobre

Action 5 - 2 Ateliers de sensibilisation sur les addictions en milieu professionnel pour des agents de la CTM dans le cadre de sa manifestation « Mois sans tabac » Octobre

Action 6 - Atelier de sensibilisation « Addictions en milieu professionnel- Zoom sur le tabac » - Octobre

Action 7 - Organisation de la semaine MCE du 13 au 16 juin 2017 :

- Une conférence tous publics : 100 personnes (secteurs privé et public)
- Un atelier méthodologique inter-entreprises : 4 entreprises (secteurs : collectivité, service médecine préventive, transport, environnement)
- Un atelier méthodologique pour les professionnels du maintien en emploi : 15 participants (AGEFIPH, Plate-Forme régionale d'Oncologie, Centre Intégré de la Drépanocytose, APIPD et ASAD (Associations de patients), SIST972, DEETS, CNFPT, Aracts Normandie, Occitanie, Nouvelle Aquitaine, Hauts de France)

Action 8 - Formation inter-entreprises sur MCE « Comment mettre en place une organisation du travail qui intègre les salariés atteints de MCE afin d'éviter le risque de désinsertion professionnelle, de rupture de l'employabilité » - Novembre

- Nombre de participants / entreprises : 12

Action 9 - Intervention sur 2 matinées dans une collectivité territoriale dans le cadre de son forum sur les addictions en milieu professionnel - Novembre

2018

Action 10 - Animation d'un module de formation de 2 jours sur « MCE : zoom sur la variabilité au travail » pour les encadrants de la FP dans le cadre du dispositif « Comprendre le travail pour mieux le manager » - Janvier

- Nombre de participants / entreprises : 11 (FP : 4 territoriaux ; 4 Etat ; 3 hospitaliers)

Nombre de bénéficiaires touchés : minimum 218 personnes (n'inclut pas les ateliers de sensibilisation et interview)

Outils et supports utilisés :

- Guide maintien en emploi des salariés atteints de MCE

Outils et supports créés :

- Plaquette de présentation du projet national Guide maintien en emploi des salariés atteints de MCE ;
- Diaporama formation ;
- Actes colloque (version vidéo).

Communication et valorisation de l'action :

- Site Aract-ITT ;
- Newsletter ;
- Presse économique.

Facteurs favorisants :

Partenariat entre les acteurs locaux du maintien en emploi

Facteurs limitants :

Sujet tabou, Intérêt des entreprises d'avoir des solutions toutes faites (« solutions clés en main »)

Perspectives :

Possibilité d'offre de services modulable :

- Module de sensibilisation
- Module de formation
- Module complet (accompagnement à la conduite de projet)

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 2.8 : Développer, mobiliser et diffuser les connaissances et les outils concourant au maintien en emploi

B/ Mobiliser les outils de construction des parcours professionnels : conseil en évolution professionnelle (CEP), compte personnel de formation (CPF), contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE), prestations d'appui conseil en gestion des âges et des compétences (GPEC) en entreprise ou au niveau des branches professionnelles, dans le cadre des accords d'engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

Porteur de l'action : DEETS - Pole 3^E Entreprise, Emploi et Economie

Année de départ : 2016 - **Année de fin :** 2017 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

Le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs handicapés (PRITH) de Martinique piloté par la DEETS et l'Agefiph a pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle, le maintien en emploi et l'amélioration de la formation des travailleurs handicapés. L'axe du maintien en emploi est un enjeu fort pour ces politiques partagées, il vise notamment à prévenir les risques de désinsertion professionnelle et repose essentiellement sur une dynamique partenariale de terrain dans laquelle les acteurs de la santé au travail sont les pivots du dispositif.

Afin de mieux définir et mettre en œuvre des actions ciblées en matière de maintien en emploi, un groupe de travail sera mis en place avec les différents partenaires concernés, avec la volonté de prendre en compte toutes les situations de maintien, quel que soit le statut des personnes (PH ou non, salariés, agents publics, travailleurs agricoles, indépendants...);

Ce groupe de travail s'appuie en partie sur les travaux du PRITH, adossés à la cellule PDP de la CGSS.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Redynamiser la politique partenariale de maintien dans l'emploi et son pilotage régional, en généralisant une démarche concertée entre les acteurs ;
- S'appuyer sur un cadre de référence nationale sur l'offre de maintien ayant vocation à être décliné localement, notamment au sein du PRITH qui dispose d'un axe sur le maintien dans l'emploi ;
- Communiquer plus largement sur les offres institutionnelles et leur articulation ;
- Généraliser l'offre de remobilisation, de bilan et de formation professionnelle au profit des salariés en arrêt de travail ;
- Développer la coopération des acteurs du maintien à tous les niveaux ;
- Réflexion sur une meilleure coordination des différents acteurs ;
- Soutien à la mise en œuvre d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle.
- Renforcer l'implication des médecins libéraux et leur action précoce auprès des patients en situation de difficultés à poursuivre ou reprendre leur travail, en les sensibilisant et en les formant aux enjeux du maintien, aux acteurs concernés et à leur rôle dans le circuit des signalements (articulation Médecine du travail, médecins conseils, assistantes sociales CGSS) et dans l'utilisation des outils existants (visite de pré-reprise, CRPE...).

Objectifs opérationnels :

Il s'agit bien d'une démarche concertée entre les acteurs intervenant dans le champ de la prévention de la désinsertion professionnelle, en lien avec le Plan Santé au Travail 3.

- Elaboration d'une cartographie du maintien en emploi, détaillant les outils et le rôle de chaque acteur à travers des fiches ;
- Elaboration de fiches ou outils sur les nouveaux dispositifs dans le cadre du maintien destinés aux travailleurs, aux employeurs et aux organismes concernés ;
- Action de mobilisation, sensibilisation des médecins traitants aux enjeux du maintien : Élaborer et partager un outil de communication à destination des médecins libéraux, via les sites du PRITH et de l'URML.

Description de l'action :

- Elaboration d'une cartographie du maintien en emploi, détaillant les outils et le rôle de chaque acteur à travers des fiches :
 - Schéma général sur les dispositifs et les acteurs du maintien, quel que soit le statut des personnes, en 3 étapes :
 1. Détection et diagnostic de situation ;
 2. Recherche et mise en œuvre de solutions de maintien ;
 3. Situation à l'issue du parcours.
- Elaboration de fiches ou outils sur les nouveaux dispositifs dans le cadre du maintien destinés aux travailleurs, aux employeurs et aux organismes concernés ;
- Mise en ligne sur le site du PRITH – DEETS – Agefiph
- Action de sensibilisation des médecins libéraux
 - Élaboration d'un outil de communication à destination des médecins libéraux;
 - Échange et travail avec les partenaires clefs ;
 - Diffusion via les sites du PRITH et de l'URML.

Partenaires de l'action :

Pilotage : DEETS ;

Partenaires clefs : PRITH, Agefiph, URML, médecine du travail, Sameth, CGSS, médecin conseil.

Evaluation de l'action :**Indicateurs quantitatifs :****1/ Mise en place d'outils de pilotage et d'animation partenariale :****Outils de pilotage et d'observation : le tableau de bord du PRITH :**

2015 : réalisation d'un diagnostic combinant les « informations et chiffres clefs » et les « enjeux et pistes d'action pour le PRITH » sur les quatre axes d'intervention du PRITH : accès à l'emploi, accès à la formation, maintien en emploi et mobilisation des employeurs.

Depuis 2016 :

- Actualisation annuelle sous la forme d'un tableau de bord du PRITH, qui vise à consolider l'ensemble des données disponibles sur l'emploi et la formation des travailleurs handicapés en Martinique.
- Constitué en partenariat avec les acteurs emploi/handicap auprès desquels la coordination du PRITH engage chaque année une « campagne » de collecte.

Depuis mai 2018 : a été engagée la troisième campagne de collecte (données 2017). Depuis sa mise en œuvre, le tableau de bord du PRITH Martinique s'est progressivement enrichi de l'apport de données nouvelles. D'autres sont encore manquantes ou parcellaires.

Mise en place d'outils d'animation partenariale :

2016 : 1er trimestre : création du site Internet www.prithmartinique.org

Sont régulièrement mises en ligne sur ce site :

- les principales actualités des politiques publiques emploi/handicap,
- les actualités des partenaires, aux niveaux national et local,
- les actualités du PRITH Martinique : agenda des travaux, chiffres clés (données actualisées du tableau de bord)

Un espace réservé aux partenaires (pilotes) leur permet d'accéder aux supports et comptes rendus des réunions du Comité de pilotage et de celles du Comité des financeurs.

2016-2017:

- Elaboration d'une banque de témoignages vidéo sur des parcours d'intégration ou de maintien réussis pour améliorer l'accès à l'emploi et combattre les représentations des employeurs sur le handicap.
- Réalisation et diffusion (site PRITH, colloques, réseaux d'entreprises, EA, ...) de 6 films témoignages : intégration dans l'emploi public et privé, accès à la formation, maintien dans l'emploi, handicap visible et invisible, création d'entreprise permettant de valoriser les expériences individuelles d'employeurs et de travailleurs handicapés.

2017 : l'information à destination des partenaires a été enrichie d'un bulletin de veille bimestriel qui reprend l'ensemble des actualités juridiques, gouvernementales et celle des partenaires ainsi que les événements de la période écoulée sur les sujets emploi/handicap.

2018 : le site PRITH Martinique fait l'objet d'un développement avec la création d'un espace dédié aux référents handicap. Cet espace de ressources et d'échanges vise à favoriser l'articulation inter-réseaux de référents handicap.

2/ Déploiement du plan d'actions - AXE 1 - Accès à l'emploi

2016 : Action pour favoriser la diversification des métiers accessibles aux travailleurs handicapés

Trois sessions de formation-action d'une demi-journée ont été organisées sur 3 secteurs : numérique, développement durable (gestion des déchets), banane, avec des intervenants professionnels pour chaque secteur/métier concerné.

2017 : Lancement d'une action spécifique sur le public « jeunes »

Mise en place d'un groupe de travail dédié avec pour objectifs de favoriser l'accès au premier emploi en renforçant la coordination entre Cap emploi - Agefiph et les Missions locales et mener des actions d'information/orientation amont auprès des jeunes scolarisés en lien avec le rectorat et l'ARS

2017- 2018 : Appui à la mise en place du dispositif emploi accompagné

- Lancement autour de l'ARS du dispositif en Martinique : AAP lancé le 18/09/2017, sélection de la candidature portée par l'ESAT les orchidées de l'AARPHA, pour le compte du collectif des directeurs d'ESAT en conventionnement avec l'URASS gestionnaire de Cap Emploi.
- 111 bénéficiaires potentiels recensés, dont 69 sortants d'ESAT + 24 sortants UEROS/CPO + 15 sortants de cap emploi (psy) et 3 sortants de foyer
- Convention de financement cosignée le 6 décembre 2017 et démarrage effectif au premier trimestre 2018.

2019 : Emploi accompagné

- Sollicitations de la part de la coordination locale afin de solliciter l'ARS pour organiser une réunion de suivi.
- Réunion du comité de pilotage en décembre 2019 avec l'ensemble des partenaires, et identification des indicateurs clés :
 - 41 personnes accompagnées, nombreuses insertions professionnelles (11 CDI et 5 CDD)
 - Une intégration partenariale de qualité (articulation avec la MMPH, collaboration sur les évaluations pour orientations.)
 - Un travail mené avec le FIPHFP pour tourner davantage le DEAC vers le secteur public

Action public jeunes :

A destination du Rectorat :

- Rencontre coordination PRITH/Rectorat en décembre 2018 avec les enseignants référents, le D2AH, les référents des CFA et le CSIAO : mise en œuvre d'une action destinée à favoriser les passerelles des jeunes scolaires vers l'apprentissage
- Participation du PRITH à un Groupe de travail EN/ARS le 5 février ; objectif : harmonisation des pratiques et outils ; développement des passerelles entre l'EN et l'ARS
- Groupe de travail EN/ARS pour le suivi des élèves en situation de handicap a été mis en place en février 2019
- Planification en cours d'un échange avec l'Education Nationale afin d'organiser un premier échange entre le PRITH et l'EN afin de réfléchir à la mise en œuvre d'actions visant à améliorer les transitions entre la formation initiale et le 1er emploi, pouvant potentiellement déboucher sur la mise en place d'un groupe de travail dans le cadre du PRITH sur ce sujet.

A destination de la mission locale :

- La coordination du PRITH a engagé fin 2019 un travail d'information sur le handicap et les missions des acteurs de l'insertion professionnelle pour les TH avec la Milcem (mission locale du centre). Un rendez-vous de travail organisé par la coordination du PRITH doit avoir lieu en janvier 2020 entre la Milcem et l'Agefiph.

Action en direction de l'IAE :

- Rencontre de la coordination du PRITH avec la chargée de mission de l'URSIAE en octobre 2018 : proposition de formaliser un dispositif de communication en direction des entreprises de l'IAE (actions d'information lors des événements organisés par l'URSIAE, doc; de sensibilisation...)
- Echanges à planifier entre DEETS/Agefiph/ coordination PRITH et l'URSIAE réseau

2020 :

- Groupes de travail avec Cap Emploi et l'Education Nationale
- Participation au COPIL Emploi Accompagné
- Initiation d'un travail de repérage des besoins des Missions Locales
- Appui au montage de dossiers Handicap dans le cadre du PACTE
- Actions en faveur de l'apprentissage
- Questionnaire à destination des acteurs de l'IAE

3/ Déploiement du plan d'actions - AXE 2 - Accès à la formation**2016 : Réalisation d'un diagnostic sur l'accès des TH à la formation**

- Objectif : contribuer à l'élaboration des priorités régionales de formation en direction des personnes en situation de handicap en permettant , en amont , de mieux tracer et dénombrer les TH en formation et mieux identifier leurs besoins et ceux des prescripteurs.
- Périmètre : formation professionnelle des jeunes et des DE incluant l'alternance (non inclus : formation des salariés et formation initiale hors apprentissage).
- Ce diagnostic a été réalisé en lien avec l'ensemble des organismes et institutions concernés : Opérateurs du SPE (Cap emploi, Pole emploi, missions locales) ; CTM ; Agefma; Agefiph.

2016 : Organisation, par l'Agefiph et l'Agefma, de sessions de formations pour les référents handicap des organismes de formation

Mise en place de sessions de formation de 3 jours à destination de tout professionnel ayant la responsabilité de l'accueil, de l'accompagnement et le suivi de parcours au sein d'organismes de formation et d'insertion.

Objectifs :

- 1/ Optimiser l'accès de personnes en situation de handicap à des formations en milieu ordinaire ;
- 2/ Organiser et suivre la mise en œuvre de parcours de formation et
- 3/ Articuler l'action du référent handicap avec celle du réseau d'acteurs spécifiques au handicap et notamment celle des prescripteurs

2017 : Mise en place d'un dispositif de Pré-Apprentissage pour les PH (projet porté par l'URASS avec le soutien de l'Agefiph et de la DEETS)

- Identification des prescripteurs possibles
- Rencontres/entretiens avec les candidats, les équipes pédagogiques portant sur les adaptations pédagogiques (mise en place du tiers temps, module de remédiation, sensibilisation sur le handicap, adaptation de support pédagogique)
- Rencontres partenariales avec les CFA, les SESSAD, les ULIS, les missions locales,...
- Accompagnement à l'élaboration du projet professionnel pour certains et accompagnement social

2017 : Signature le 26 juin 2017 de la Convention pluriannuelle cadre de partenariat pour le développement de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap.

Signataires : Agefiph, FIPHFP, Pôle emploi, URASS, Agefma, CTM, Préfecture / DEETS.

2018 : Mise en place d'un espace ressources des référents handicap dédié à l'ensemble des référents handicaps : organismes de formation, prescripteurs, employeurs publics et privés...**2019 : Ouverture de l'espace ressources référents handicap sur le site PRITH**

L'espace ressources référents handicap propose aux référents handicaps de l'ensemble des réseaux :

- Des outils et ressources en ligne pour faciliter la communication au sein du réseau :
 - Répertoire des référents handicap
 - Un socle documentaire Guides des aides mobilisables (Agefiph, FIPHFP)
 - Agenda des formations et rencontres
- Rappel du code d'accès : 972erh

Mise en œuvre de la RHF :

- Appui à l'Agefma pour relayer auprès des acteurs l'information sur la mise en place de la RHF Martinique

Mise en œuvre du Pacte sur le volet TH :

- Ont été inscrits au Pacte, le financement du D2AH et d'un appel à projets visant à développer des expérimentations au titre de l'axe 3 « innovation ».
- Par ailleurs la CTM a lancé dans le cadre du pacte une formation à la langue des signes.
- Un groupe de travail restreint composé de l'État, de la CTM de l'Agefma et animé par la DEETS a été mis en place en 2019 pour assurer la coordination du Pacte. Il avait été convenu que le PRITH, représenté par la coordination serait intégré à ce groupe de travail.

Convention multipartite :

- Une réunion de bilan de la convention avec l'ensemble des signataires en vue de son renouvellement pour la période 2020/2022 devait avoir lieu fin octobre 2019. Cette réunion n'a pas pu se tenir pour des raisons d'agenda.
- Elle devra être organisée au plus tôt par la coordination du PRITH, en lien avec les pilotes.

2020 :

- Valorisation de la RHF (interview, news mises en ligne sur le site internet...)
- Bilan de la convention multipartite pour l'accès des PH à la formation

4/ Déploiement du plan d'actions - AXE 3 - Maintien dans l'emploi

2017 : Mise en place d'un groupe de travail « maintien en emploi »

- Travail collectif sur les données relatives au maintien dans l'emploi (choix des indicateurs et remontée des données)
- Élaboration de 6 « fiches pédagogiques » acteurs et professionnels sur les thèmes suivants : rôle des différents médecins, visite de pré-reprise, temps partiel thérapeutique...

2017-2018 : **Elaboration d'un support de sensibilisation des médecins libéraux visant à mobiliser, sensibiliser et former le corps médical aux enjeux du maintien et diffusion en partenariat avec l'URML**

- Réalisation d'une brochure de sensibilisation
- Diffusion et promotion par l'URML de la brochure : cible 400 médecins
- Organisation de sessions de sensibilisation avec l'URML : première session 26.04.2018 animée par le SIST972 et les acteurs du maintien (SAMETH, Agefiph, MDPH) : 10 médecins participants

2019 : **Réunions du groupe de travail PRITH – PRST**

Une première réunion du groupe de travail PRITH-PRST a eu lieu le 23 septembre au cours de laquelle décision a été prise :

- de réaliser un guide unique des acteurs du maintien et des dispositifs mobilisables sur le territoire
- de relancer l'action engagée en 2018 avec l'URML pour la sensibilisation des médecins libéraux en élargissant la démarche aux médecins du travail en lien avec le Pôle T de la DEETS.

La deuxième réunion du groupe, prévue le 17 octobre 2019, n'a pas pu se tenir pour des raisons d'agenda. Elle est reportée au 1er avril 2020.

2020 :

Un guide territorial du maintien dans l'emploi finalisé

Des groupes thématiques :

- 1/ détection précoce des situations d'inaptitude
- 2/ accompagner la reprise d'activité...
- Rencontres bilatérales

7 rencontres de l'instance de coordination PRITH-PRST (dont 4 consacrées à la préparation de la SEEPH)

5/ Déploiement du plan d'actions - AXE 4 - Mobilisation des employeurs

2016 - 2017 : **Action en direction des Entreprises Adaptées**

- Constitution d'un annuaire des EA et ESAT intégrant l'ensemble des éléments d'information sur les structures concernées : nombre de places ; domaine(s) d'activité ; organisation de l'accompagnement et de la formation.
- Réalisation d'une plaquette de présentation des EA du territoire
- Elaboration d'un support de présentation à destination de porteurs de projet : « Créer ou développer votre activité professionnelle à partir d'un « modèle économique solidaire » : l'entreprise adaptée.

2016- 2018 : **Mise en place de simulations d'entretiens entre personne en situation de handicap et employeur, dans le cadre de job dating (partenariat Contact entreprises et Cap emploi)**

- Mise en place de sessions de simulation d'entretiens (« entretiens blancs ») lors de jobdating en réunissant sur une matinée 6 à 8 employeurs
- Réalisations de 2 sessions par an lors des jobdating de mars (semaine handicap) et de novembre (SEPH)
- Réalisation d'entretiens « blancs » en amont des entretiens de recrutement : plus de 60 entretiens blancs réalisés par demi-journée

Autres actions récurrentes dans le cadre de la Convention avec Contact-entreprises :

- Diffusion de CV hebdomadaire au réseau
- Travail de relais d'information permanente de Contact
- Promotion des dispositifs PRITH auprès du réseau d'adhérents (260 entreprises)
- Diffusion de l'agenda du PRITH, des ressources

2019 : L'espace employeurs du PRITH :

- Il a été entièrement revu à la faveur de la mise en application de la réforme de l'OETH ; le nouvel espace est en ligne depuis le 20 décembre 2019.

Tableau de bord 2019 :

- Le tableau de bord 2019 (données 2018) du PRITH est en cours de finalisation

Organisation de la SEEPH :

- Le Prith a apporté, comme depuis deux ans, son appui à la CTM pour l'organisation d'événements :
- Signature convention CFA CMA / AGEFIPH / FIPHFP / URASS Le 26/03/2019
- Définition du programme SEEPH (Vis mon handicap, emploi direct, emploi indirect, portes ouvertes, conférences, témoignages, job dating...)

Outils et supports utilisés :

- Utilisation des outils existants (guides, brochures en matière de maintien).

Outils et supports créés :

- Brochure de sensibilisation des médecins traitants aux enjeux et acteurs du maintien dans l'emploi en Martinique ;
- Brochure de sensibilisation des médecins traitants aux enjeux et acteurs du maintien en Martinique.

Communication et valorisation de l'action :

- Promotion permanente via le plan d'action du PRITH : valorisation auprès du réseau de partenaires en réunions techniques, valorisation auprès des réseaux d'employeurs, promotion sur le site du PRITH ;
- Promotion lors de la SEPH 2016 : communication événementielle.

Facteurs favorisants :

- Réseau de partenaires actifs.

Perspectives :

- Généralisation progressive des sessions de formation.

[Retour au sommaire](#)

Objectif 6 : Agir en transversalité pour promouvoir un environnement de travail favorable à la santé

FICHE ACTION N° 2.9 : Favoriser la collaboration entre autorités en charge de la santé au travail et de la santé publique sur les territoires

D/ Améliorer les modalités d'intervention des services de secours dans les entreprises et promouvoir les conditions de prise en charge de l'arrêt cardiaque sur les lieux de travail

Porteur de l'action : Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS)

Année de départ : 2017 - **Année de fin :** 2017 - **Statut de l'action :** Non réalisée

Contexte :

De nombreux dispositifs humains, organisationnels et techniques sont présents dans les entreprises pour assurer les secours. Une meilleure connaissance de ces derniers par les salariés et leur encadrement faciliterait les actions du SDIS.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

Améliorer les modalités d'intervention des sapeurs-pompiers en entreprise.

Objectifs opérationnels :

Rédaction d'un article qui permettra de promouvoir la mise en place de certaines actions au sein des entreprises visant à améliorer le délai et la qualité des interventions.

Description de l'action :

- Rédaction d'un article et mise en ligne sur le site internet de la DEETS et dans le magazine prévention Martinique. Ces supports permettront une large diffusion vers un public averti.

Partenaires de l'action : DEETS Martinique.

Risques professionnels spécifiques : Secours à personne et risque incendie.

Entreprises visées par l'action : Tout type d'entreprise.

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Direction ;
- Encadrement technique ;
- Salariés et agents publics ;
- Représentants du personnel ;
- Intérimaires ;
- Saisonniers ;
- Apprentis.

Secteurs d'activité : Tous.

Evaluation de l'action :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- Respect du calendrier ;
- Nombre de conventions signées.

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'entreprises touchées.

Indicateurs qualitatifs :

- Avis des services communication du SDIS et de la DEETS.

Outils et supports utilisés :

- Site internet de la DEETS, Magazine prévention Martinique.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 2.9 : Favoriser la collaboration entre autorités en charge de la santé au travail et de la santé publique sur les territoires**E/ Renforcer la complémentarité opérationnelle entre la formation de sauveteur secouriste du travail et de sapeur-pompier volontaire.**

Porteur de l'action : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique

Année de départ : 2016 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Non réalisée

Contexte :

Le sauveteur secouriste du travail (SST) est un salarié de l'entreprise. Son rôle est de porter les premiers secours à toute victime d'un accident du travail ou d'un malaise, mais aussi d'être acteur de la prévention dans son entreprise. Pour cela, il doit être régulièrement formé pour :

- Maîtriser la conduite à tenir et les gestes de premiers secours (mettre en sécurité la personne accidentée, réagir face à un saignement ou un étouffement, utiliser un défibrillateur...);
- Savoir qui et comment alerter dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise;
- Repérer les situations dangereuses dans son entreprise et savoir à qui et comment relayer ces informations dans l'entreprise;
- Participer éventuellement à la mise en œuvre d'actions de prévention et de protection.

La réussite aux évaluations mises en œuvre pendant cette formation permet d'obtenir le certificat de sauveteur secouriste du travail. Ce certificat donne l'équivalence à l'unité d'enseignement « Prévention et secours civique de niveau1 » (PSC1) du ministère de l'Intérieur.

Compte tenu du manque de sapeurs-pompiers volontaires dans notre département, une complémentarité opérationnelle pourrait se construire autour de l'incitation au volontariat. Cela permettrait aux :

- SDIS de disposer de main d'œuvre motivée;
- aux entreprises de bénéficier de Sauveteurs Secouristes dont les compétences seraient maintenues, en plus de celles prévues par la formation institutionnelle, par l'exercice civil régulier du secours.

Cette complémentarité favorisera la synergie nécessaire à l'organisation du secours entre les Services Départementaux d'Incendie et de Secours et les acteurs formés au sauvetage secourisme du travail.

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

- Renforcer la complémentarité opérationnelle entre la formation de sauveteur secouriste du travail et de sapeur-pompier volontaire.

Objectifs opérationnels :

- Sensibiliser les Sauveteurs Secouristes du Travail au sein des entreprises à intégrer le corps des sapeurs-pompiers volontaires.

Description de l'action :

- Communiquer en direction des sauveteurs secouristes du travail sur l'intérêt d'intégrer le corps des sapeurs-pompiers.
- Mener des actions de sensibilisation auprès des acteurs d'entreprises, des étudiants de l'enseignement supérieur et des élèves en formation professionnelle sur l'intérêt d'intégrer le corps des sapeurs-pompiers volontaires;
- Participer à des actions de communication avec le corps des sapeurs-pompiers;
- Accompagner les Services Départementaux d'Incendie et de Secours dans le cadre de l'instruction de leur demande d'habilitation en SST et dans le déploiement de la formation des SST.

Partenaires de l'action :**Les acteurs opérationnels de l'action sont :**

- **La Direction des Risques Professionnels de la CGSSM** : Communication auprès des acteurs, des élèves et étudiants ;
- **SDIS** : Communication auprès des acteurs, des élèves et étudiants ;
- **le Rectorat de Martinique** ;
- **l'Université des Antilles (UA)** ;
- **la Direction des centres d'apprentissage agricole (DAAF)**.

Entreprises visées par l'action : Tout type d'entreprise.

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

Evaluation de l'action :**MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :****Indicateurs de processus et de suivi :**

- Nombre d'actions de communication menée en collaboration avec le SDIS.

RESULTATS DE L'ACTION :

- Aucune action de communication n'a pu être menée en collaboration avec le SDIS.

Points Forts : Le réseau des SST

Point Faible : Le SDIS ne s'est pas mobilisé dans le cadre du PRST

Opportunité Régionale : Pas d'opportunité à mener une action avec le SDIS. Besoin par rapport à l'impact sismique de notre région

Menaces : L'implication du SDIS

Outils et supports utilisés :**INRS :**

- Le document de référence accessible sur le lien : <http://www.inrs.fr/dms/inrs/PDF/document-reference-sst.pdf>.

Outils et supports créés :

- Support pédagogique à destination des enseignants :
 - Article de presse permettant de renforcer la complémentarité opérationnelle entre la formation de sauveteur secouriste du travail et de sapeur-pompier volontaire.

Communication et valorisation de l'action :

- Promotion lors de toutes manifestations organisées par la DRP (réunion, salon, colloque,...)
- Réalisation d'articles dans la presse régionale

Facteurs favorisants :

- Formation fortement déployée en entreprise et au sein de l'éducation nationale

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 2.10 : Favoriser la collaboration entre autorités en charge de la santé au travail et de la santé publique sur les territoires

A/ Etablir un cadre d'action partagé pour la mobilisation des organismes de protection sociale complémentaire, notamment afin de compléter ou d'agir en partenariat avec les autres acteurs de la santé au travail pour la prévention des risques professionnels.

Porteur de l'action : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique

Année de départ : 2016 - **Année de fin :** 2017 - **Statut de l'action :** Non réalisée

Contexte :

La protection complémentaire est assurée, soit par des régimes complémentaires (pour la plupart obligatoires), soit par le secteur de la mutualité, de la prévoyance et de l'assurance, soit directement par l'employeur.

Tous les risques sociaux sont concernés :

- décès (versement d'un capital ou d'une rente au conjoint survivant) ;
- invalidité, arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident (maintien temporaire du salaire ou complément des indemnités journalières servies par la Sécurité sociale ;
- charges de famille (supplément familial de traitement versé aux fonctionnaires, allocations de vacances).

Toutefois, afin de répondre au mieux aux besoins des salariés de notre région dans ce domaine, il est nécessaire d'explorer les dispositifs existants en matière de protection sociale complémentaire en faveur de la prévention des risques professionnels.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Afin de compléter ou d'agir dans le cadre d'une protection sociale complémentaire pour la santé au travail, identifier les organismes de protection sociale complémentaire régionaux mobilisés sur ce thème.

Objectif opérationnel :

- Dresser un état des lieux.

Description de l'action :

- Identifier les organismes et partenaires de protection sociale complémentaire au niveau régional
- Identifier les besoins en matière d'offre de Service sur la protection sociale complémentaire en santé sécurité au travail
- Dresser un cadre d'offre de service en termes de protection sociale complémentaire en santé sécurité au travail

Partenaires de l'action :

Les acteurs opérationnels de l'action sont :

- **La Direction des Risques Professionnels de la CGSSM :** Animation d'ateliers de travail et de réunions de pilotage ;
- **Les organismes de protection sociale complémentaire :** Participation aux ateliers de travail et aux réunions de pilotage ;
- **Les mutuelles et groupements mutualistes :** Participation aux ateliers de travail et aux réunions de pilotage ;
- **Les institutions de prévoyance :** Participation aux ateliers de travail et aux réunions de pilotage ;
- **Les sociétés d'assurance :** Participation aux ateliers de travail et aux réunions de pilotage ;
- **Personnes qualifiées :** Participation aux réunions ;
- **La Chambre de commerce :** Recensement des partenaires assureurs.

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

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

Evaluation de l'action :

Indicateurs quantitatifs :

- Aucune réunion réalisée
- Aucun état des lieux réalisé
- Aucun partenaire mobilisé autour de l'action.

Indicateurs qualitatifs :

- Aucune offre de service partagée n'est proposée en termes de couverture complémentaire.

Communication et valorisation de l'action :

Facteurs favorisants :

- Besoin des acteurs d'entreprises d'accompagnement individualisé en prévention tertiaire et secondaire ;
- Cadre réglementaire.

Facteurs limitants :

- La complexité et la diversité du mécanisme assurantiel ;
- Surcoût pour l'employeur et le salarié.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 2.11 : Prévenir les pratiques addictives en milieu professionnel

Améliorer la connaissance, qualitative et quantitative, des pratiques addictives en milieu professionnel et de leurs conséquences en s'appuyant notamment sur les services de santé au travail ;

B) Mieux former les acteurs de la prévention, et en particulier les personnels des services de santé au travail, au repérage et à la prévention des pratiques addictives, notamment en déployant la formation au repérage précoce et à l'analyse des situations de travail susceptibles de favoriser des pratiques addictives, et en informant sur les ressources disponibles pour l'accompagnement et la prise en charge des personnes.

C) Promouvoir le débat entre acteurs de l'entreprise sur les pratiques addictives en milieu professionnel, encourager la concertation sur les mesures de prévention dans le cadre du dialogue social et diffuser auprès des employeurs et des CHSCT des bonnes pratiques en matière de prévention collective, incluant des mesures d'organisation du travail.

D) Encourager les démarches d'appropriation collective des enjeux entre préventeurs sur les territoires en réalisant des diagnostics locaux afin de prioriser l'action.

Porteur de l'action : Service de Santé au Travail

Année de départ : 2018 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

La présence de salariés en état d'ébriété ou sous l'emprise de drogues sur le lieu de travail peut mettre en danger la santé et la sécurité des salariés, à la fois pour eux-mêmes et pour leur entourage. L'altération de la vigilance, la modification de la perception du risque et/ou une prise de risque accrue peuvent ainsi être à l'origine d'accidents du travail.

La réduction du risque lié aux pratiques addictives passe par l'élaboration d'une démarche de prévention collective associée à la prise en charge des cas individuels. Les actions de prévention concernent l'ensemble des travailleurs de l'entreprise et pas seulement ceux qui sont en difficulté ou affectés à certains postes de travail.

Le Service de Santé au Travail propose une information à destination des employeurs et salariés qui abordent les points suivants :

- les risques, pour la santé et la sécurité, liés aux pratiques addictives ;
- la réglementation en vigueur ;
- le règlement intérieur de l'entreprise ;
- le rôle du service de santé au travail.

Constat : Problématiques chez les salariés qui impactent les entreprises.

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

- Réduire les pratiques addictives en milieu professionnel.

Objectifs opérationnels :

- Informer le salarié des risques encourus au niveau professionnel et pour leur santé ;
- Informer et accompagner l'employeur dans la mise en place de mesures de prévention pour les addictions.

Description de l'action :

- Elaboration de supports de communication ;
- Repérage par les médecins du travail des difficultés et ciblage des entreprises ;
- Prise de contact avec les entreprises ciblées ;
- Réalisation de séances d'information et de sensibilisation par les infirmières du travail ;
- Bilan des actions menées ;
- Participation à des séminaires.

Partenaires de l'action :

- CMPES pour la fourniture de la documentation ;
- IREPS ;
- GIP-ACM.

Risques professionnels spécifiques :

- Risques Psychosociaux ;
- Risques de chute de hauteur ;
- Risques liés aux machines et équipements de travail ;
- Risque routier.

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

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Direction ;
- Encadrement intermédiaire ;
- Salariés et agents publics ;
- Apprentis.

Secteurs d'activité : Tous

Evaluation de l'action :**RESULTATS DE L'ACTION :****Indicateurs quantitatifs :**

- Plusieurs séances de sensibilisation :
- 2018 : 11 ateliers avec 110 salariés ;
- 2019 : 10 ateliers ;
- 2020 : 1 atelier.

Indicateurs qualitatifs :

- Etude sur 11 entreprises de plus de 50 salariés via un questionnaire sur la prévalence des addictions en entreprise.

Outils et supports utilisés :

- Brochures (Alcool et Travail, Cannabis et Travail, la prise en charge des addictions en Martinique) ;
- Powerpoint « aujourd'hui parlons des addictions... ».

Perspectives :

- Action complémentaire : Protocole de prise en charge individuelle : Orientation vers une consultation spécialisée et centre de soins. Prise en charge sociale au sein du SIST.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 2.13 : Promouvoir un environnement de travail favorable à la santé

A/ Diffuser des bonnes pratiques et la connaissance des ressources, y compris du système de soins et de la prévention en santé publique et sensibiliser les acteurs pertinents au sein de l'entreprise afin d'encourager les entreprises à mettre en œuvre des démarches de conception de lieux et d'environnements de travail favorables à la santé.

Porteur de l'action : Aract Martinique – Institut Territorial du Travail

Année de départ : 2017 - **Année de fin :** 2017 - **Statut de l'action :** Terminée

Durée :

- Ingénierie : 10 jours ;
- Gestion administrative (avant et après) : 5 jours ;
- Animation : 0,5 jours.

Contexte :

L'approche « santé au travail » dans les entreprises se fait généralement par la prévention des risques professionnels en lien avec des indicateurs de sinistralité (AT,...). Les actions mises en œuvre sont souvent correctives, à savoir qu'elles servent à agir sur les facteurs avérés de dégradation de la santé des salariés.

Les critères techniques et économiques sont souvent les moteurs de la réflexion sur la conception des espaces de travail sans connexion avec les situations de travail qui s'y déroulent et sans prise en compte suffisamment tôt des critères humains et sociaux (CT).

Dans les projets dits « technologiques », la dimension organisationnelle est très rarement prise en compte et matérialisée par exemple, par cette question : « quels sont les impacts organisationnels de l'implantation d'une nouvelle machine plus performante et complexe d'utilisation ? ».

La promotion d'un environnement de travail favorable à la santé passe par la prise en compte de l'activité de travail non plus comme facteur de dégradation de la santé mais comme facteur de ressource et de performance et cela dès la phase de conception du projet (construction ou modification de locaux, implantation de machines,...).

Il s'agit pour l'entreprise :

- de conduire ses projets technologiques et/ou organisationnels par la mise en place d'une démarche intégrée valorisant à la fois l'organisation du travail et l'environnement physique de travail ;
- de prendre en compte les apports de l'ergonomie en phase de conception tant pour la prescription de l'activité future induite par le projet que pour les aspects techniques qui conditionneront cette activité afin d'identifier les éléments défavorables à la santé et d'apporter des réajustements lors de la conception et la mise en œuvre du projet ;
- d'adapter les espaces de travail aux besoins des nouvelles formes de travail collaboratif et/ou à distance.

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

- Informer les entreprises afin de les inciter à transformer leurs projets de conception/aménagement d'espaces de travail en outils stratégiques de management de la santé (notamment réduction des TMS), de la motivation des salariés et de la performance au-delà de la conception technique.

Objectifs opérationnels :

- Apporter de la connaissance sur les enjeux et liens entre santé, organisation et environnement physique de travail et performance ;
- Présenter les bonnes pratiques permettant à l'entreprise de concevoir des environnements de travail favorables à la santé et à la performance. ;
- Cible : Dirigeants, RH, OP, OS, responsables Qualité,...

Description de l'action :

1. Ingénierie du séminaire (objectifs, contenu, livrables,...) ;
2. Elaboration de la présentation Powerpoint ;
3. Campagne de communication auprès des entreprises ;
4. Gestion des inscriptions ;
5. Organisation logistique ;
6. Animation ;
7. Questionnaire de satisfaction ;
8. Transmission par mail de la présentation Powerpoint.

Lieu d'intervention : Salle de conférence extérieure.

Bénéficiaires :

- Entreprises ;
- Organisations syndicales ;
- Organisations patronales.

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

- Direction ;
- Encadrement intermédiaire ;
- Représentants du personnel ;
- Responsables RH ;
- Responsables Qualité ;
- Responsables Sécurité.

Secteurs d'activité : Toutes les entreprises quel que soit le secteur d'activité.

Evaluation de l'action :**Indicateurs quantitatifs :**

- Action 1 - Communication sur « les effets des Conditions de travail sur la santé & Pistes de prévention » dans le cadre de la « Journée de réflexion sur la Santé environnementale » / CTM - Octobre
Nombre de participants : 100 ;
Nombre de supports remis (brochures,...) : 1 diaporama (version électronique)

Nombre de bénéficiaires touchés : entre 20 et 50.

Outils et supports utilisés :

- Revue Travail & Changement Anact – Comment bien conduire un projet de conception- 2016 ;
- Guide Anact – Conception et aménagement de bâtiments en PME – 2010.

Outils et supports créés :

- Diapositives de présentation Powerpoint : « Comment concevoir des environnements de travail favorables à la santé et à la performance ».

Communication et valorisation de l'action :

- Site Aract –ITT ;
- Newsletter ;
- Mailing liste.

Facteurs favorisants :

- Expertise sur le sujet.

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 2.13 : Promouvoir un environnement de travail favorable à la santé**B) Mettre les travailleurs et leurs représentants en situation de proposer des actions visant à rendre l'environnement de travail favorable à la santé.**

Porteur de l'action : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique

Année de départ : 2016 **Année de fin :** 2017 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

Les textes réglementaires relatifs aux nuisances physiques (le bruit, les vibrations, les champs électromagnétiques, les rayonnements...) et chimiques générées au travail peuvent être d'un abord difficile pour des non-spécialistes.

Afin de faciliter leur approche, il est important que les fondements communs et les grands principes qui les régissent soient portés à la connaissance des acteurs d'entreprises, pour les mettre en capacité d'agir et de mettre en place les bonnes pratiques de prévention favorisant un environnement de travail plus adapté.

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

- Mettre les travailleurs et leurs représentants en situation de proposer des actions visant à rendre l'environnement de travail favorable à la santé.

Objectifs opérationnels :

- Procéder à l'évaluation de l'exposition aux nuisances auxquels les travailleurs sont exposés à leur poste de travail ;
- Sensibiliser et former les acteurs d'entreprises à la prévention des risques professionnels liés à l'exposition aux nuisances physiques et chimiques.

Description de l'action :

- Sensibiliser et inciter les entreprises à identifier et évaluer les nuisances auxquelles leurs salariés sont exposés ;
- Organiser des formations afin d'inciter les employeurs à procéder à la mise en place des bonnes pratiques de prévention permettant de favoriser un environnement de travail adapté à la santé des travailleurs ;
- Réaliser des visites de terrain afin de conseiller et informer sur les solutions les plus adaptées à mettre en œuvre ;
- Mettre en place des dispositifs d'accompagnement financier (contrats de préventions, aides financières simplifiées), incitant à investir dans la maîtrise du risque chimique et physique.

Partenaires de l'action :**Les acteurs opérationnels de l'action sont :**

- **Les Organisations patronales et syndicales :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **La Direction des Risques Professionnels de la CGSSM :** Sensibiliser, former, accompagner, valoriser des bonnes pratiques de prévention, réalisation de rapport d'évaluation de certaines nuisances générées aux postes de travail des salariés ;
- **Les organismes de contrôles agréés :** réalisation de rapport d'évaluation de certaines nuisances générées aux postes de travail des salariés ;
- **Les fournisseurs d'équipement favorisant l'amélioration de la santé au poste de travail.**

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

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

Evaluation de l'action :

Indicateurs quantitatifs :

- 60 rapports d'évaluation de nuisance physique et chimique / an

Indicateurs qualitatifs :

- 95% de satisfaction des acteurs d'entreprises suite aux rapports de nuisances transmis.
- 9 AFS et 11 Contrats de Prévention Octroyés

Points Forts : Appui du Laboratoire de Toxicologie de Lille et du centre de Mesures Physiques de Clermont-Ferrand

Point Faible : La distance des laboratoires

Opportunité Régionale : Réalisation de mesures physiques de niveau 1 au niveau régional

Menaces : Obtention du budget. Pas de menace particulière hormis la crise sanitaire en cours

Communication et valorisation de l'action :

Facteurs favorisants :

- Organisation de campagnes de mesures de nuisances Toxicologiques et Physiques ;
- L'offre de formation proposée au niveau régional.

[Retour au sommaire](#)

AXE 3

Renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des PME-TPE

OBJECTIF 7 : Renforcer le dialogue social dans les entreprises**FICHE ACTION N° 3.1 : Renforcer la place et la visibilité du dialogue social dans la mise en œuvre de la stratégie de santé au travail**

B/ Encourager la négociation sur les thèmes de la négociation réglementée (pénibilité, handicap, articulation vie privée-vie professionnelle, etc.) grâce à la mise en œuvre des accords uniques « égalité professionnelle et qualité de vie au travail » pérennisés par la loi dialogue social et emploi du 17 août 2015.

Porteur de l'action : DEETS – Pôle Travail

Année de départ : 2016 **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** En cours

Contexte :

On observe un faible taux de couverture au regard de l'obligation faite aux entreprises de 50 salariés et plus de signer un accord égalité professionnelle femme homme. Le constat à ce jour est que seul 8,8% des entreprises de – de 300 salariés est couvert par un accord. Par ailleurs, une étude réalisée par l'ARACT et financée par la DEETS met en exergue la nécessité d'une meilleure appréhension de la problématique égalité professionnelle par les partenaires sociaux. Fort de ce constat, s'impose une stratégie scindée en plusieurs phases afin lever les freins et pallier les déficits et retards. Il conviendra donc de procéder préalablement par l'information et la sensibilisation des acteurs. Puis sera mise en œuvre une opération de relance par voie de courrier. Les réponses générées par ces courriers déclencheront des actions de mise en demeure jusqu'à l'institution de sanctions administratives.

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

- Porter l'information aux partenaires sociaux dans un objectif d'une évolution significative des plans d'action ou accords d'entreprise signés au titre de l'égalité professionnelle.

Objectifs opérationnels :

- Mise en œuvre d'un séminaire à destination des entreprises et des partenaires sociaux ;
- Viser un objectif de mobilisation de 30% des entreprises assujetties ;
- Sensibiliser les acteurs sur leurs obligations ;
- Rappeler l'action de l'État quant à faire appliquer la législation.

Description de l'action :

- En premier lieu recensement des entreprises assujetties ainsi que des partenaires sociaux
- Etablissement d'un fichier ou d'une base de données :
 - Rédaction et envoi d'un courrier d'invitation, phoning ;
 - Elaboration d'un document support à la présentation ;
 - Mise en ligne des informations communiquées lors du séminaire.

Partenaires de l'action :

- Déléguée régionale aux Droits des femmes et à l'Égalité ;
- ARACT.

Entreprises visées par l'action : Entreprises de plus de 50 salariés.

Secteurs d'activité : Tous secteurs confondus.

Evaluation de l'action :**Indicateurs quantitatifs :****Nombre de réunion d'information au 20 janvier 2020 :**

Nombre d'entreprises convoquées :	209
Nombre d'entreprises présentes aux réunions :	33
Totaux de représentativité :	16%

Entreprises assujetties ayant déclaré leur index :

Publication de l'index au 1 ^{er} mars 2020 (au titre des données 2019)		
50 à 249 salariés	205	75
250 à 999 salariés	17	11
Total	222 entreprises	

Publication de l'index au 1 ^{er} mars 2021 (au titre des données 2020)		
50 à 249 salariés	205	79
250 à 999 salariés	17	10
Total	222 entreprises	

Interventions des agents de contrôle :

	Relances	Mises en demeure	Pénalités
50 à 249 salariés	46	1	0
250 à 999 salariés	22	0	0

Facteurs favorisants :

- Les actions du gouvernement convergent vers la mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les outils législatifs viennent faciliter l'action des partenaires sociaux ;
- Le contexte porte naturellement les acteurs à appréhender la problématique de manière dynamique.

Facteurs limitants :

- Une sous-représentation dans les institutions représentatives des acteurs directement concernés par la problématique.

Perspectives :

- Mise en place d'actions complémentaires soutenue par une communication visant tant à sensibiliser que mettre à disposition des acteurs des outils concourant à la négociation et prise de décision.

[Retour au sommaire](#)

OBJECTIF 8 : Offre de services PME-TPE**FICHE ACTION N° 3.5 : Renforcer les services de santé au travail****D/ Capitaliser les enseignements du bilan de la première génération de CPOM afin de conforter et de renforcer la démarche de contractualisation**

Porteur de l'action : DEETS – Pôle Travail

Année de départ : 2018 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

La mise en place des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM), et la démarche de contractualisation constitue l'un des apports majeurs de la réforme des services de santé au travail amorcée en 2011.

Les CPOM prévus par l'article 4622-10 du Code du travail en articulation étroite avec les projets pluriannuels élaborés au sein des services constituent un levier d'action essentiel pour les services de santé au travail interentreprises.

Objectif de l'action :

Partie intégrante d'une démarche de qualité, la contractualisation constitue pour les parties qu'elle engage : SSTI, CGSS, DEETS, mais également les partenaires sociaux notamment dans le cadre des CRPRP, un outil de pilotage permettant de mettre en œuvre les priorités d'action du projet pluriannuel de service en cohérence avec les objectifs régionaux de santé au travail et de prévention, définis notamment dans le cadre du PRST.

Un premier CPOM a été signé en avec le SIST, la CGSS, et la DEETS en décembre 2013. L'objectif de cette action est de tirer et de capitaliser les enseignements du bilan de cette première génération de CPOM afin de conforter et de renforcer le démarche de contractualisation ce qui suppose un renforcement des partenariats entre les différents acteurs : SIST, CGSS, DEETS) dans le respect de leurs compétences et missions respectives, tout en associant en amont, dans le pilotage comme dans le suivi de la contractualisation, les partenaires sociaux.

Le CPOM couvre 5 actions :

- Action N°1 : La prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) dans le secteur de la grande distribution ;
- Action N°2 : La prévention des TMS dans le secteur sanitaire et social ;
- Action N°3 : La prévention de l'exposition aux poussières de bois ;
- Action N°4 : La prévention de l'exposition aux fumées de soudage ;
- Action N°5 : La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

Descriptif de l'action :

- Etablir le bilan du premier CPOM signé entre le SIST 972, la CGSS et la DEETS ;
- Fort des enseignements dégagés de ce bilan, envisager la signature de nouveau CPOM avec les autres services de santé agréés.

Partenaires de l'action :

- CGSS ;
- Services de Santé au Travail agréés ;
- Partenaires sociaux.

Evaluation de l'action :**Indicateurs quantitatifs :**

Action N°1 : La prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) dans le secteur de la grande distribution

Indicateurs	Partenaires concernés	Résultats obtenus		
		2013 à 2016	2017	2018
Nombre d'études de postes réalisées dans les hyper et supermarchés de la cible	SiST 972	9	4	1
	DRP	Tire pal : 27 poste d'encaissement : 25 Réserves : 18 Hauteur des palettes : 5		
	DEETS	0		
Nombre d'hyper et de supermarchés de la cible ayant reçu une Fiche d'entreprise	SiST 972	15	3	1
Nombre d'hyper et de supermarchés de la cible ayant mis en œuvre les mesures de prévention préconisées	SiST 972	3		
	DRP	Tire pal : 84 postes d'encaissement : 24 Réserves : 18 Hauteur des palettes : 5		
	DEETS	23 interventions ayant donné lieu à une lettre d'observation. Pas de visibilité sur l'application des mesures préconisées.		
Nombre de salariés sensibilisés par le SiST972, aux risques de TMS, dans les hyper et supermarchés de la cible	SiST 972	47	0	0
Nombre de salariés formés à la prévention des TMS, dans les hyper et supermarchés de la cible	DRP	186		
Nombre de salariés de la cible inscrits comme étant exposés aux gestes répétitifs, postures contraignantes, manutentions manuelles dans leur dossier médical	SiST 972	167 sur 218 postes		
Nombre de salariés concernés par les risques de TMS : ayant eu une restriction, ou une inaptitude, ou ayant fait l'objet d'une maladie professionnelle reconnue, ou ayant été reconnus RQTH	SiST 972	2 inaptitudes totales 20 restrictions (poste caisse uniquement)		
Nombre d'actions de communication ou de journées d'information-formation organisées conjointement	SiST 972 - DEETS - DRP	0	0	0

Action N °2 : La prévention des TMS dans le secteur sanitaire et social

Indicateurs	Partenaires concernés	Résultats obtenus		
		2013 à 2016	2017	2018
Nombre d'études de postes réalisées dans le secteur sanitaire et social	SiST 972	104		
	DRP	67		
	DEETS	0		
Nombre d'établissements de la cible ayant reçu une Fiche d'entreprise	SiST 972	7	5	0
Nombre d'établissements du secteur sanitaire et social ayant mis en œuvre les mesures de prévention préconisées	SiST 972	11		
	DRP	67		
	DEETS	71 interventions ayant donné lieu à une lettre d'observation. Pas de visibilité sur l'application des mesures préconisées.		
Nombre de salariés sensibilisés par le SiST972, aux risques de TMS, dans les établissements sanitaire et social. Cible 553 en 2013 (656) en 2017	SiST 972	424	0	0
Nombre de salariés formés à la prévention des TMS, dans les établissements du secteur sanitaire et social	DRP	2013 : 245 2014 : 326 2015 : 366 2016 : 477	533	533
Nombre de salariés de la cible inscrits comme étant exposés aux gestes répétitifs, postures contraignantes, manutentions manuelles dans leur dossier médical	SiST 972	599 sur 656 postes		
Nombre de salariés concernés par les risques de TMS : ayant eu une restriction, ou une inaptitude, ou ayant fait l'objet d'une maladie professionnelle reconnue, ou ayant été reconnu RQTH	SiST 972	25 restrictions et 14 inaptitudes		
Nombre d'actions de communication ou de journées d'information-formation organisées conjointement	SiST 972 - DEETS – DRP	0		

Action N°3 : La prévention de l'exposition aux poussières de bois

Indicateurs	Partenaires concernés	Résultats obtenus		
		2013 à 2016	2017	2018
Nombre d'établissements de la « Cible Mesurage » ayant fait l'objet de prélèvements	SiST 972	8	4	9
	DRP	23	7	1
Nombre d'établissements de la cible ayant reçu une Fiche d'entreprise (incluant les résultats des prélèvements)	SiST 972	16%	4%	7%
Nombre d'établissements de la cible ayant mis en œuvre les mesures de prévention préconisées	SiST 972	8%	25%	11%
	DRP	63%	71%	82%
Nombre de salariés sensibilisés par le SiST972, aux risques liés aux fumées de soudage, dans les établissements de ses adhérents	SiST 972	102		
Nombre de salariés concernés ayant bénéficié d'un suivi médical adapté	SiST 972	113		85
Nombre de salariés de la cible inscrits comme étant exposés aux fumées de soudage dans leur dossier médical	SiST 972	113		85
Nombre d'actions de communication ou de journées d'information-formation organisées conjointement	SiST 972 - DEETS - DRP	0		

Action N °4 : La prévention de l'exposition aux fumées de soudage

Indicateurs	Partenaires concernés	Résultats obtenus		
		2013 à 2016	2017	2018
Nombre d'établissements de la « Cible Mesurage » ayant fait l'objet de prélèvements	SiST 972	9	2	2
	DRP	9	4	3
Nombre d'établissements de la cible ayant reçu une Fiche d'entreprise (incluant les résultats des prélèvements)	SiST 972	17	2	2
Nombre d'établissements de la cible ayant mis en œuvre les mesures de prévention préconisées	SiST 972	65%	100%	100%
	DRP	82%	86%	92%
Nombre de salariés sensibilisés par le SiST972, aux risques liés aux fumées de soudage, dans les établissements de ses adhérents	SiST 972	92		107
Nombre de salariés concernés ayant bénéficié d'un suivi médical renforcé	SiST 972	92		107
Nombre de salariés de la cible inscrits comme étant exposés aux fumées de soudage dans leur dossier médical	SiST 972	92		107
Nombre d'actions de communication ou de journées d'information-formation organisées conjointement	SiST 972 - DEETS - DRP	0		0

Action N °5 : La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

Indicateurs	Partenaires concernés	Résultats obtenus		
		2013 à 2016	2017	2018
Nombre de salariés traités par la Cellule de coordination PDP de la CGSSM	DRP	195 (100 % des signalements)	43	73
Nombre des visites de pré-reprise réalisées par le SiST972	SiST 972	432	75	175
Nombre de salariés vus en visite de reprise après un arrêt supérieur à 3 mois, et pour lesquels une visite de pré-reprise n'a pas été demandée	SiST 972	Données non disponibles	35 (47%)	48 (35,5%)
Nombre de salariés accompagnés par la Cellule de coordination PDP	DRP	85%	77%	100%

Valorisation de l'action :

- Production d'un bilan annuel

[Retour au sommaire](#)

FICHE ACTION N° 3.7 : Structurer une offre de service et des actions partenariales en direction des PME-TPE, notamment en mobilisant les branches

B/ Animer des réseaux coordonnés d'acteurs-relais pour démultiplier l'impact, notamment au plan territorial, des actions de prévention (par exemple : branches professionnelles, chambres consulaires, experts comptables).

Porteur de l'action : Direction des Risques Professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique

Année de départ : 2016 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** Terminée

Contexte :

En Martinique, les entreprises de moins de 10 salariés représentent 96 % des unités et emploient de la main-d'œuvre. La mise en place d'une véritable démarche de management de la Santé Sécurité au Travail et d'évaluation des risques professionnels dans les petites entreprises nécessite une prise de conscience et un engagement très fort du chef d'entreprise, car pour la majorité, ils cumulent plusieurs fonctions. Compte tenu du nombre important de TPE, il est donc nécessaire de démultiplier l'impact des actions de prévention par le biais d'acteurs relais.

Objectifs de l'action :

Objectifs généraux :

- Animer des réseaux coordonnés d'acteurs-relais pour démultiplier l'impact des actions de prévention

Objectifs opérationnels :

- Identifier, sélectionner et former les acteurs pour être des relais opérationnels en capacité de démultiplier les offres de service proposées en matière de prévention des risques professionnels

Description de l'action :

- Mettre en œuvre ce principe d'action sur quatre secteurs d'activités identifiés pour leur forte sinistralité : garages, maçons, transports routiers de marchandises, restauration traditionnelle ;
- Développer et diffuser des méthodes d'analyse des situations de travail, des démarches et outils, des programmes d'actions, avec les branches professionnelles ;
- Inciter à la réalisation d'un document unique, par un outil en ligne d'aide à l'EvRP OIRA.
- Développer une collaboration étroite avec la CCIM permettant d'expérimenter le recours à une ressource externe dans le secteur de la restauration traditionnelle ;
- Mener des actions en partenariats avec les SIST dans le secteur de la réparation automobile ;
- Utiliser le vecteur des fabricants distributeurs ou loueurs de matériels, fabricants et négociants de matériaux pour communiquer auprès des maçons et acteurs du BTP ;
- S'appuyer sur les concessionnaires PL et carrossiers pour agir sur les équipements des véhicules, dans le secteur du transport ;
- Mettre en place des dispositifs d'accompagnement d'aides financières simplifiées, incitant les TPE-PME à investir dans l'amélioration des conditions de travail de leur personnel.

Partenaires de l'action :

Les acteurs opérationnels de l'action sont :

- **Les Organisations patronales et syndicales :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **Les Branches professionnelles :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **Chambre de Commerce et d'Industrie de la Martinique :** Sensibiliser, informer des acteurs d'entreprises et déployer l'outil OIRA restauration ;
- **Service de Santé au Travail :** Sensibiliser et informer sur l'usage des EPI dans le secteur de la réparation automobile (Kit de communication INRS) ;
- **OPCA :** Sensibiliser et informer des acteurs d'entreprises ;
- **Les personnes ressources extérieures référencées en EvRP par la DRP de la CGSSM :** Réaliser des Formations-Actions (sur la base du logiciel EvRP de la DRP et l'outil OIRA) ;
- **La Direction des Risques Professionnels de la CGSSM :** Animer les réseaux ;

- **Les Services de Santé au Travail** : Réaliser des Fiches d'entreprises ;
- **La DEETS / Pôle T** : Renforcer le contrôle, la mise en œuvre du DU ;
- **La CCIM** : Réaliser des Formations-Actions (sur la base du logiciel EvRP de la DRP et l'outil OIRA) ;
- **Le réseau des fabricants distributeurs ou loueurs de matériels, fabricants et négociants de matériaux** : Communiquer sur les bonnes pratiques de prévention des risques professionnels dans le BTP ;
- **les concessionnaires PL et carrossiers** : Communiquer sur les bonnes pratiques de prévention des risques professionnels dans les activités de transport de marchandises ;
- **La Chambre des Métiers** ;
- **Les cabinets d'experts comptables** ;
- **RSI** ;
- **Les collectivités.**

Entreprises visées par l'action : Artisans et TPE (<10).

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

Evaluation de l'action :

Indicateurs quantitatifs :

- 15 partenaires mobilisés ;
- 200 PME-TPE ayant intégré les offres de service proposées.

Indicateurs qualitatifs :

- 91 AFS TPE

Points Forts : Le réseau de partenaires s'amplifie. Il est basé sur une sélection, une formation et une animation de réseau régulières.

Point Faible : Le contexte du COVID, ne simplifie pas la formation et l'animation du réseau

Opportunité Régionale : Procéder à d'autres formes de formation et d'animation de réseau

Menaces : Pas de menace particulière hormis la crise sanitaire en cours

Outils et supports utilisés :

INRS :

- OIRA (online Interactive Risk Assessment) + Brochures INRS spécifique est accessible à tout public sur le lien de l'INRS : <http://www.inrs.fr/metiers/oira-outil-tpe.html> ;
- Kit de démonstration dans le secteur de la réparation automobile (diffusé aux Services Régionaux de Santé au Travail) ;
- Présentoir pour le réseau des fabricants distributeurs ou loueurs de matériels, fabricants et négociants de matériaux (Secteur du BTP).

Communication et valorisation de l'action :

- Site internet de la CGSS Martinique ;
- Liste du réseau de personnes ressources ;
- Promotion de l'action lors de manifestations organisées par la DRP (réunion, salon, colloque...).

Facteurs favorisants :

- L'aide financière d'accompagnement ;
- Le logiciel OIRA.

Facteurs limitants :

- L'indisponibilité des acteurs au sein des TPE à consacrer du temps à la démarche d'évaluation des risques ;
- L'usage de l'outil informatique au sein des TPE.

[Retour au sommaire](#)

OBJECTIF 10 : Amélioration de l'état des connaissances sur la santé au travail et la partager**FICHE ACTION N° 3.13 : Développer à destination de toutes les régions une méthodologie de regroupement des données permettant d'établir un diagnostic territorial opérationnel et de l'animer****B/ Doter toutes les régions de ressources de diagnostic cartographique à usage partenarial et collaboratif, qui seront mises à la disposition des comités régionaux pour l'établissement par les acteurs d'un diagnostic partagé.****Porteur de l'action :** Observatoire de Santé de la Martinique**Année de départ :** 2018 - **Année de fin :** 2020 - **Statut de l'action :** En cours**Contexte :**

État des lieux, dans le cadre des préconisations du tableau de bord santé au travail 2016-2020 (action 3.12.B)

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

- Construire un tableau de bord de la santé sécurité au travail afin de rendre plus lisibles et diffuser des données sur la santé au travail en Martinique

Description de l'action :

- Collecte de données auprès des producteurs d'informations, calcul d'indicateurs, identification d'études ou actions en lien avec la santé au travail ;
- Traitement des données et rédaction du tableau de bord ;
- Avancement des travaux et document final suivi validé par un comité de pilotage en lien avec le groupe permanent d'orientation du COCT.

Partenaires de l'action :

- Producteurs de données et membres du Copil (Aract, DEETS, CGSS, Services interprofessionnels de santé au travail...).

Bénéficiaires :

- Préventeurs ;
- Organisations syndicales ;
- Fonction publique ;
- Organisations patronales ;
- Universités / écoles ;
- Autres.

Evaluation de l'action :**Mise en œuvre de l'action :****Indicateurs de processus et de suivi :**

- Respect du calendrier prévu ;
- Production du document final (Tableau de bord santé travail) et diffusion.

Résultats de l'action :**Indicateurs quantitatifs :**

- Nombre de réunions du Copil ;
- Nombre d'exemplaires imprimés ;
- Nombre de destinataires du Tableau de bord santé travail.

Communication et valorisation de l'action :

- Présentation des principaux résultats du tableau de bord en Copil (diaporamas) puis diffusion électronique (par mail aux correspondants de la DEETS) + mise en ligne sur le site Internet de la DEETS et celui de l'OSM.

Facteurs favorisants :

- Ressources humaines pour la mise en œuvre du projet (financement suffisant) ;
- Participation des producteurs de données (mise à disposition des informations).

Facteurs limitants :

- Manque de financement ;
- Difficultés dans le recueil de données ;
- Absence de certaines données qui nécessiteraient de réaliser des études spécifiques pour les recueillir.

Perspectives :

- Action à répéter à intervalles réguliers pour suivre l'évolution des indicateurs.

[Retour au sommaire](#)

Glossaire