

MARTINIQUE

PLAN REGIONAL SANTÉ 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..., 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'Etat 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 sera un enjeu fort de ce PST 3, il reposera sur la constitution d'un réseau coordonné d'acteurs de la prévention et le 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'Etat, la sécurité sociale et les partenaires sociaux. Il s'agit donc de proposer des actions de fond pour les quatre années à venir, et construire un PST fondé sur un souci d'appropriation des enjeux de santé par les entreprises, employeurs et salariés, et d'implication des acteurs économiques et sociaux au-delà des seuls spécialistes.

Ce plan définit les orientations de la politique de santé au travail en recherchant une cohérence d'ensemble des stratégies et des actions menées par tous les intervenants de la santé au travail.

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 est à rechercher 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 bilan du PRST 2 (2010- 2014)*****Des résultats positifs et encourageants :**

Au cours des années 2010-2014, 24 actions collectives et pluriannuelles ont été menées par 4 porteurs de projets (Aract, la Direction des Risques Professionnels de la CGSS, Dieccte, service de santé au travail SIST 972) et leurs nombreux partenaires. Ces actions ont permis d'accompagner, outiller, sensibiliser, et/ou informer les entreprises, employeurs, représentants du personnel, salariés, apprentis, intérimaires... aux risques prioritaires et majeurs qui avaient été ciblés : troubles musculo-squelettiques, produits chimiques et cancérogènes, risques psychosociaux... mais aussi sur la démarche d'évaluation des risques professionnels. Le maintien dans l'emploi est un thème qui a également fait l'objet d'actions ciblées. De nombreuses actions ont eu pour effet de soustraire directement les salariés au risque et de préserver leur santé.

Au cours de ces 4 années et par la réalisation de ces actions, nous avons pu estimer que plus de 23 000 personnes ont été touchées. Ont été produits 34 outils de prévention : articles, actes de colloques, salon santé sécurité au travail, fiches pratiques, guides, revues, outils d'évaluation...

Chaque action est présentée et décrite dans l'outil OSCARS Travail (www.oscarsante.org), onglet « Région Martinique » puis « OSCARS TRAVAIL DIECCTE ».

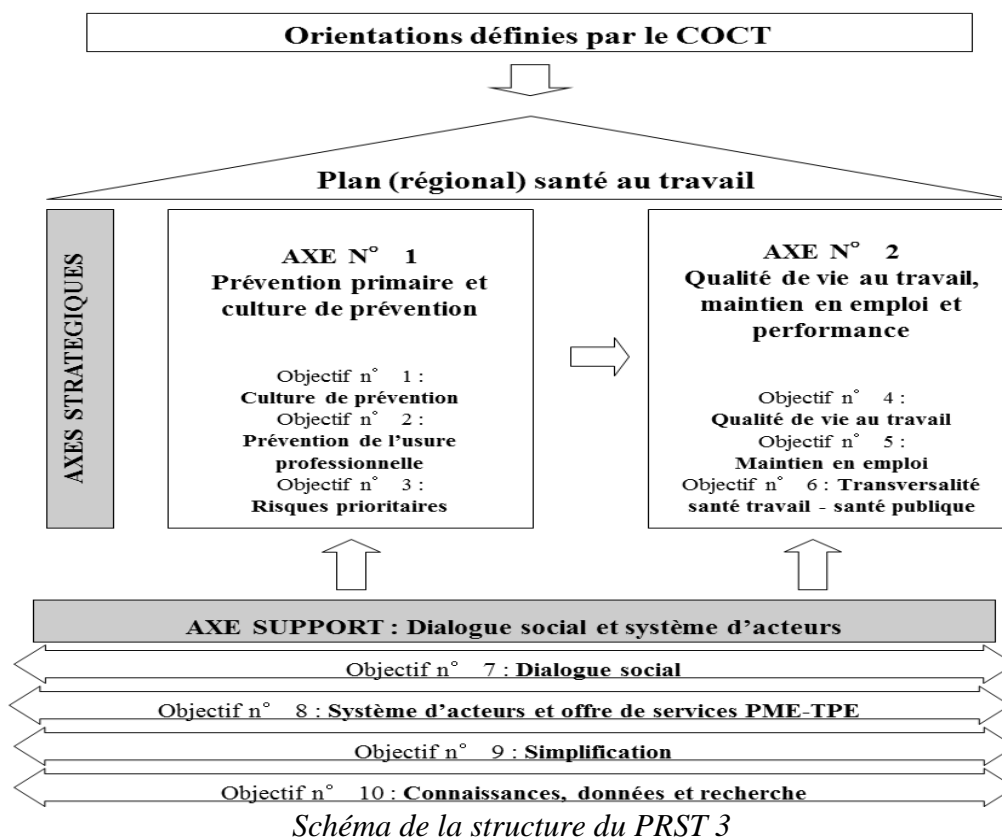
✍ Le PRST 3 (2016- 2020)

Dans le respect des orientations prévues par le Plan Santé au Travail 3 et en s'appuyant, d'une part sur le bilan du PRST 2 de Martinique, et d'autre part sur les 2 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 (voir rubrique « travail et relations sociales » puis « santé et sécurité au travail » sur le site de la DIECCTE 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 est 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 un véritable outil territorial issu d'une large concertation de tous les organismes locaux de prévention des risques professionnels.



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 souhaitent que la culture de prévention devienne une véritable opportunité d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Il est attendu que, dans le cadre de la promotion de la santé, le monde de l'entreprise, de l'employeur au salarié 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 viseront 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 sera une priorité ainsi que le renforcement du dialogue social autour de ce thème. Il est également souhaité que nos actions progressent vers plus de transversalité et de décloisonnement entre politiques de santé publiques, 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 est indispensable de pouvoir s'appuyer de manière fiable sur les enjeux réels de santé au travail pour le territoire ainsi qu'un outil retracent 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 permettront 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.

FICHES ACTIONS

PLAN REGIONAL SANTE TRAVAIL 3

2016 – 2020

MARTINIQUE

Sommaire

AXE 1 : Promotion de la culture de prévention et de la prévention primaire

Objectif n°1 : Développer la culture de prévention

Thématique d'action	Action	Pilote	Page
1.1 : Accompagner les démarches d'évaluation des risques et de planification de la prévention, notamment dans les PME-TPE	A	CGSS	10
	B, C	DIECCTE Pôle T	13
1.2 Renforcer la formation initiale et continue en santé sécurité au travail et en management du travail	A, B	CGSS	15
1.3 Élaborer et mettre en œuvre une stratégie et un programme de communication pluriannuels coordonnés entre les principaux acteurs de la prévention	A, B	CGSS	18

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)	A, B	CGSS	20
	C	ARACT	23
1.7 Agir en amont sur la conception des équipements et des lieux de travail	A, B	DIECCTE Pôle T	26
	D	CGSS	28
1.8 Développer une offre de services en direction des entreprises pour leur donner les moyens d'accompagner le vieillissement actif	A	ARACT	30
	B		32

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	A	DIECCTE Pôle T	34
	B, C	CGSS	38
1.10 Accompagner les entreprises dans la mise en place d'une prévention efficace et effective	A	CGSS	40
	B, C	DIECCTE Pôle T	42
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	CGSS	44
1.15 Renforcer la conception des chantiers en sécurité en impliquant l'ensemble des acteurs	A, B	CGSS	46
1.16 Expérimenter et développer une offre de services dans plusieurs branches pour la prévention des chutes de plain-pied	A	ARACT	48
	B		50
1.17 Impulser et coordonner, dans le cadre du PRST 3, une offre de services régionale en matière de RPS	A, B, C	CGSS	52
1.18 Mener une campagne de communication déclinée au plan territorial sur la prévention des risques psychosociaux	A, B, C	CGSS	55
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, B	CGSS	57
1.24 Contrôler et sensibiliser sur la réglementation européenne	A	DIECCTE Pôle T	60

AXE 2 : Amélioration de la Qualité de Vie au Travail et maintien dans l'emploi**Objectif n°4 : Promouvoir la qualité de vie au travail**

Thématique d'action	Action	Pilote	Page
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		66
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	68
	B, C		70

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	72
2.7 Élaborer des solutions permettant le maintien en emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives	A, B, C	ARACT	74
2.8 Développer, mobiliser et diffuser les connaissances et les outils concourant au maintien en emploi	B	DIECCTE pôle 3E	77

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	80
	E	CGSS	82
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	84
2.11 Prévenir les pratiques addictives en milieu professionnel	A, B, C, D	SST	86
2.13 Promouvoir un environnement de travail favorable à la santé	A	ARACT	89
	B	CGSS	92

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	DIECCTE Pôle T	95
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	-------------------	----

Objectif n°8 : Constituer une offre de services PME-TPE

3.5 : Renforcer les services de santé au travail	D	DIECCTE Pôle T	97
3.7 Structurer une offre de service et des actions partenariales en direction des PME-TPE, notamment en mobilisant les branches	B	CGSS	99

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	102
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	------	-----

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 de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique

Année de départ : 2016 **Année de fin :** 2020

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 S-ST 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 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) ;
- **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 DIECCTE / Pôle T** : Renforcer le contrôle de la mise en œuvre du DU.

Entreprises visées par l'action :

- Artisans et TPE (<10) ;
- PME (11-49 sal).

Secteurs d'activité :

- Autres : Préciser : Tous les secteurs d'activité.

EVALUATION DE L'ACTION :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- Nombre de personnes ressources formées en interne et externe

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'entreprises ayant réalisé leur DU et/ou ayant transmis leur grille de management DIGEST.

Indicateurs qualitatifs :

- Niveau de satisfaction des entreprises.

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,...).

Facteurs favorisants

- La grille DIGEST de management de la S-ST ;
- Le réseau de personnes ressources externes ;
- L'aide financière EvRP pour l'accompagnement à la réalisation des formations-actions réalisées par les intervenants référencés ;
- Le logiciel EvRP de la DRP et son manuel d'utilisation ;
- La formation-action réalisée par les Personnes Ressources Extérieures.

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.

Perspectives

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

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 : DIECCTE Martinique – Pôle Travail – Unité de contrôle

Année de départ : 2017

Année de fin : 2020

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 :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- boulangeries traditionnelles et industrielles, non contrôlées depuis X années ;
Priorités des contrôles : Hygiène et sécurité (cf. aération, conformité des fours et machines...) ;
Moyens retenus : recensement des entreprises assujetties + grille de contrôle.
- Utilisation des produits CMR :
Cibles : 1- garages, carrosseries, ateliers de mécanique et peinture (fumée de soudage, exposition aux gaz d'échappement, cabines de peinture etc...) ;
2- salons de coiffure
Priorités des contrôles : politique d'évaluation des risques dans l'entreprise - recensement des produits utilisés – mesures de prévention prévues – EPI à disposition

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Part des contrôles dans les TPE-PME portant sur les priorités de la politique du travail égal à 20 % des interventions.

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

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 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 pédagogiques 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 :**MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :****Indicateurs de processus et de suivi**

- Nombre d'écoles ayant intégré l'enseignement de la Santé Sécurité au Travail.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs

- Nombre d'élèves et d'enseignants formés.

Indicateurs qualitatifs

- % de satisfaction des bénéficiaires des actions.

Nombre de bénéficiaires touchés :

Formation Initiale :

- 6 Etablissements Enseignement Supérieur environ 240 étudiants ;
- 10 Etablissements d'enseignement professionnel environ 1000 Elèves.

Formation continue : 7.000 Salariés par an.

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.

Facteurs favorisants :

- Formation intégrée dans le cursus et les référentiels de compétences des élèves et des étudiants

Facteurs limitants :

- La densité des programmes pédagogiques des enseignants

Perspectives :

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

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

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 Direction des Risques Professionnels de la CGSSM ;
- La DIECCTE ;
- L'ARACT ;
- L'ORSM ;
- Les Services de Santé au Travail ;
- Les autres Services de l'Etat (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 formation habilités, 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 :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION

Indicateurs de processus et de suivi :

- Respect du programme défini.

RESULTATS DE L'ACTION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'actions coordonnées mises en œuvre.

Indicateurs qualitatifs :

- % de satisfaction des bénéficiaires des actions.

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.

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'OPPBT, 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

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 intégrées le risque de TMS.

Secteurs d'activité : L'ensemble des établissements concernés enregistrant une MP 57 TMS indemnisés.

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

EVALUATION DE L'ACTION :**MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :****Indicateurs de processus et de suivi :**

- Nombre d'établissements disposant de personnes ressources en capacité d'agir en prévention des TMS.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre établissements ayant été aidés ou accompagnés pour la réalisation du repérage, de l'évaluation des risques ou du diagnostic et dans la mise en place d'un plan d'action.

Indicateurs qualitatifs :

- Nombre de types d'actions mises en place en vue de diminuer le niveau d'exposition aux TMS.

Nombre de bénéficiaires touchés :

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

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.

Communication et valorisation de l'action :

Facteurs favorisants :

- Le site TMS Pro ;
- Le réseau de personnes ressources interne et externe ;
- Les organismes de formation habilités par l'INRS ;
- Les Ateliers Pédagogiques.

Facteurs limitants :

- L'indisponibilité des acteurs à se consacrer à la réalisation des diagnostics TMS ;
- L'usage de l'outil informatique au sein des TPE.

Perspectives :

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

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

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 : multifactorialité, altération/construction de la santé ;
 - longitudinale : les parcours professionnels.

Objectifs opérationnels :

- Savoir définir ses enjeux en terme 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 demanderesses.

Bénéficiaires : Tout type d'entreprise**Populations des bénéficiaires visés par l'action :**

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

Secteurs d'activité : Pas de secteur pré-défini.**EVALUATION DE L'ACTION :****MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :****Indicateurs de processus et de suivi :**

- Respect des dates de planification de l'action ;
- Mise à disposition des ressources humaines et matérielles pour la gestion administrative, l'ingénierie et l'animation de la formation.

RESULTATS 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.

Facteurs favorisants :

- Ateliers, Conférences sur la thématique : Usure professionnelle, TMS ;
- Accompagnements entreprises : diagnostic et plan d'action (usure, TMS, conditions de travail...).

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 : DIECCTE Martinique – Pôle Travail – Unité de contrôle

Année de départ : 2016

Année de fin : 2020

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 DIECCTE.

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 :

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de contrôles et courriers d'observations ;
- Nombre de mises en demeure et demandes de vérifications de conformité par organismes habilités ;
- Nombre de signalements MADEIRA.

Indicateurs qualitatifs :

- Mise en conformité par utilisateurs ;
- Modification des dispositifs de sécurité collective par concepteur.

Nombre de bénéficiaires touchés : 50

Outils et supports créés :

- Fiche de contrôle tracteur bananeraie ;
- Fiche de contrôle remorques bananeraie.

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

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 DIECCTE :** 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 :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- Nombre de chantiers de construction recensés.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'acteur sensibilisé et formé à l'intégration de la prévention lors des opérations ultérieures sur ouvrages.

Indicateurs qualitatifs :

- Nombre d'opération de construction pour lesquels les bonnes pratiques ont été mises en œuvre.

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.

Communication et valorisation de l'action :

Facteurs favorisants :

- Le Code du Travail demande que la sécurité des travailleurs pendant les interventions ultérieures soit prise en compte dès la conception du bâtiment.

Facteurs limitants :

- Le coût global de la construction, les choix techniques et architecturaux.

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

Thématiques santé au travail : Maintien dans l'emploi

Contexte :

Avec l'allongement de la vie professionnelle, les entreprises sont confrontés 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, DIECCTE.

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

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

Evaluation de l'action :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

Respect du calendrier de l'action ; mise à disposition des ressources humaines et matérielles pour la gestion administrative, l'ingénierie et la réalisation de l'action ; mobilisation du partenaire CGSS.

Indicateurs qualitatifs :

- Mobilisation des acteurs des entreprises concernées ;
- Aboutissement des expérimentations.

Résultats attendus de l'action :

- Support de présentation de la démarche d'accompagnement des entreprises sur le vieillissement actif ;
- Expérimentations conduites.

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 : 2018 - **Année de fin :** 2019

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 : Tout type d'entreprise

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

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

Evaluation de l'action :

MISE EN ŒUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

Mise à disposition des ressources humaines et matérielles pour l'accompagnement des entreprises.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs

Nombre d'entreprises sollicitant un appui.

Indicateurs qualitatifs

- Typologie des entreprises demanderesses d'appui ;
- Typologie des actions contenues dans les Plan d'action sur les CT.

Outils et supports utilisés :

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

Résultats attendus de l'action :

- Brochure ;
- Guide ;
- Diapositives de présentation, support Powerpoint.

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 : DIECCTE – Pole T

Année de départ : 2016 - Année de fin : 2020

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 antérieur 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, laisse 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 cherche 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'entreprise de sous-section 4 seront réunis 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 : Tout type d'entreprise.

EVALUATION DE L'ACTION :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- Respect du calendrier.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de réunion avec les donneurs d'ordre ;
- Nombre de réunion avec les entreprises du BTP ;
- Nombre de visite ou téléchargement du guide amiante sur le site de la DIECCTE Martinique ;
- Nombre de guide envoyés.

Indicateurs qualitatifs :

- Nombre de personnes aux réunions avec les donneurs d'ordre ;
- Nombre de personnes aux réunions sur le territoire ;
- Nombre de personnes aux colloques.

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 DIECCTE Martinique ;
- Colloque ;
- Réunion d'information ;
- Envoi de courrier.

Facteurs favorisants :

- Une fois l'amiante découverte 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 bâtis de la Martinique ;
- Relance du groupe régional interinstitutionnel amiante composé de l'ARS, la DEAL, La CGSS et la DIECCTE.

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 définir le nombre d'entreprises de 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.

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

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 DIECCTE** : Renforcer le contrôle, sensibiliser les professionnels du BTP.

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

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

EVALUATION DE L'ACTION :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- Nombre de formateurs certifiés.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'organismes de formation habilités amiantes sous-section 4.

Indicateurs qualitatifs :

- Nombre d'acteurs formés en sous-section 4.

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.

Communication et valorisation de l'action :

Facteurs favorisants :

- Le Document de référence ;
- Le dispositif d'habilitation des organismes de formation du réseau prévention.

Facteurs limitants :

- Le coût important de la mise en œuvre des mesures de prévention imposées pour les opérations effectuées en sous sections 4.

Objectif 3 : Cibler les risques prioritaires

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

Contexte :

Les produits chimiques mis sur le marché européen dans le cadre du règlement REACH nécessitent que l'utilisateur final, quel 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 Evaluation en Risque Chimique à partir de l'outil SEIRICH ;
- **La DIECCTE** : Renforcer le contrôle, sensibiliser les professionnels du BTP.

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

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

EVALUATION DE L'ACTION :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- Nombre de personnes ressources interne et externe formées.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'évaluation du risque chimique réalisée à partir de l'outil SEIRICH.

Indicateurs qualitatifs

- Nombre d'action mise en place en vue de diminuer le niveau d'exposition aux risques chimiques.

Outils et supports utilisés : outil SEIRICH.

Outils et supports créés : Recueil de bonnes pratiques.

Communication et valorisation de l'action :

Facteurs favorisants :

- Logiciel SEIRICH.

Facteurs limitants :

- L'usage de l'outil informatique dans les TPE.

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 : DIECCTE Martinique – Pôle Travail – Unité de contrôle

Année de départ : 2017 - Année de fin : 2020

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 DIECCTE.

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 :

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de contrôles ;
- Nombres de mises en demeure ou décisions d'arrêts d'activité.

Indicateurs qualitatifs :

- Mise à jour du Document Unique Evaluation des Risques Professionnels (DUER) ;
- Substitution de produits ou procédés ;
- Formations réalisées ;
- Installation de système de captage des produits nocifs à la source.

Nombre de bénéficiaires touchés : 20.

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.

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

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 :**MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :****Indicateurs de processus et de suivi :**

- Nombre de diagnostics initiaux et finaux réalisés.

RESULTATS DE L'ACTION :**Indicateurs quantitatifs :**

- Nombre de types d'actions menées aux profits des entreprises ciblées.

Indicateurs qualitatifs :

- Evolution de la sinistralité.

Nombre de bénéficiaires touchés : Entreprises du BTP.

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.

Communication et valorisation de l'action :**Facteurs favorisants :**

- La grille de diagnostic ;
- Le dispositif d'habilitation des organismes de formation du réseau prévention ;
- Le Document de référence.

Facteurs limitants :

- La crise économique qui touche ce secteur d'activité dans notre département.

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

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 intervenant sur les chantiers de BTP.

Secteurs d'activité : Construction et génie civil.

EVALUATION DE L'ACTION :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- Nombre de MOA ou MOE formés.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de lots communs sur chantier.

Indicateurs qualitatifs :

- Statistiques AT/MP concernant les chutes, les TMS et les AT liés aux manutentions manuelles.

Nombre de bénéficiaires touchés : Les MOA récurrents.

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.

Communication et valorisation de l'action :

Facteurs favorisants :

- La formation des MOA ;
- Le Guide méthodologique : SCALP et METAH.

Facteurs limitants :

- La crise économique qui touche ce secteur d'activité dans notre département.

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

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 retenues.

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 : Tout type d'entreprise.

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

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

Evaluation de l'action :**MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :****Indicateurs de processus et de suivi :**

- Respect des dates de planification de l'action ;
- Mise à disposition des ressources humaines et matérielles pour l'ingénierie ; l'expérimentation et la capitalisation.

RESULTATS DE L'ACTION :**Indicateurs quantitatifs :**

- Livrables : outils et méthodes de prévention ;
- Nombre d'entreprises touchées ;
- Evolution de la sinistralité après expérimentation.

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).

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****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 :**Objectifs généraux :**

- 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).

Objectifs opérationnels :

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

Description de l'action :

- Diffusion via moyens de communication.

Entreprises visées par l'action : Tout type d'entreprise.**Populations des bénéficiaires visés par l'action :**

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

Evaluation de l'action :

MISE EN OEUVRE 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.

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

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 : Tout type d'entreprise.

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

EVALUATION DE L'ACTION :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- 1 Etat des lieux réalisé.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'établissements engagés dans une démarche de prévention de RPS.

Indicateurs qualitatifs :

- Satisfaction des entreprises ayant fait appel à l'offre de service.

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.

Communication et valorisation de l'action :

Facteurs favorisants :

- Offres de Service déjà proposées.

Facteurs limitants :

- La réticence des entreprises à reconnaître qu'elles peuvent concerner et s'engager dans une démarche de prévention des RPS.

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

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 règlementaire, 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 DIECCTE** : 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 : Tout type d'entreprise.

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

EVALUATION DE L'ACTION :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- 1 action de communication annuelle.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de personnes impactées.

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.

Communication et valorisation de l'action :

Facteurs favorisants :

- Sujet émergent et d'actualité.

Facteurs limitants :

- Sujet encore tabou en entreprise ;
- La subjectivité du sujet ;
- La complexité des démarches de prévention proposées.

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

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 DIECCTE / 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 :**MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :****Indicateurs de processus et de suivi :**

- 1 organisme de formation habilité.

RESULTATS DE L'ACTION :**Indicateurs quantitatifs :**

- Nombre de personnes formées ;
- Nombre de DU réalisé à partir d'OIRA.

Indicateurs qualitatifs :

- Nombre d'aides financières octroyées.

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,...).

Facteurs favorisants :

- Le réseau de personnes ressources externes ;
- L'aide financière d'accompagnement réalisée par la formation-action ;
- Le logiciel EvRP de la DRP et son manuel d'utilisation ;
- La formation-action réalisée par les Personnes Ressources Extérieures ;
- L'outil OIRA transport.

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.

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 : DIECCTE Martinique – Pôle Travail – Unité de contrôle

Année de départ : 2017

Année de fin : 2020

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 : Tout type d'entreprise.

Secteurs d'activité : Transports et entreposage.

Evaluation de l'action :

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Journées de travail de conducteurs contrôlés enregistrés dans applicatif SOLID.

Indicateurs qualitatifs :

- Mise en œuvre de sanctions administratives en lien avec DEAL dans le cadre des commissions territoriales des sanctions administratives (CTSA).

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.

Perspectives :

- Création d'une section d'inspection à prédominance transports en 2017.

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

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 3 modules :
 - Sensibilisation à la QVT : 2017 ;
 - Agir ensemble pour la QVT : 2018 ;
 - Piloter une démarche QVT : 2018 – 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 jour 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 :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- Respect des dates de planification de l'action ; mise à disposition des ressources humaines et matérielles pour la gestion administrative, l'ingénierie et l'animation de la formation.

RESULTATS DE L'ACTION

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

Indicateurs qualitatifs :

- Implication des participants dans les échanges ;
- Questionnaires de satisfaction ;
- Retour des entreprises sur des démarches QVT mises en place.

Nombre de bénéficiaires touchés : 156

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.

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 : 2018 Année de fin : 2018 Durée : 18 mois

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

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- Respect de la feuille de route du cluster.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'entreprises embarquées ;
- Nombres d'états des lieux réalisés.

Indicateurs qualitatifs :

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

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.

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 : 2018 Année de fin : 2018 Durée : 24 mois

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 :

MISE EN OEUVRE 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.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Augmentation du nombre de sollicitations d'entreprises sur la QVT à la fin de la période.

Réalisation des actions prévues :

- Capacité à réajuster en fonction des aléas ou évolutions réglementaires, et ou / territoriale.

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.

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 DIECCTE****Porteur de l'action : Aract Martinique – Institut Territorial du Travail****Année de départ : 2018 Année de fin : 2020 Durée : 24 mois****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'offre aux consultants ;
- Présentation du dispositif et sélection selon les critères définis en partenariat avec la DIECCTE ;
- 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 : DIECCTE.

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 :

MISE EN OEUVRE 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.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Augmentation du nombre de sollicitations d'entreprises sur la QVT à la fin de la période.

Réalisation des actions prévues :

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.

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

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** ;
- **DIECCTE (Pôle 3E)** ;
- **SAMETH**.

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

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

EVALUATION DE L'ACTION :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- Nombre de réunions organisées ;
- Nombre de nouveaux partenaires intégrés.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de salariés pris en charge dans le cadre de la désinsertion professionnelle.

Indicateurs qualitatifs :

- Nombre de salariés maintenus en emploi.

Outils et supports créés :

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

Communication et valorisation de l'action :

Facteurs favorisants :

- Les dispositifs d'accompagnement financier ;
- Le cadre réglementaire ;
- Les avantages fiscaux.

Facteurs limitants :

- La réticence des entreprises par rapport aux objectifs de performance.

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 **Durée :** 36 mois

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 ;
- DIECCTE ;
- 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 :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- Conception du contenu de la formation ;
- Conception du contenu du colloque et des ateliers.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Réalisation des actions prévues.

Indicateurs qualitatifs :

- Evaluation des formations, ateliers et du colloque.

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 video).

Communication et valorisation de l'action :

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

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 : DIECCTE - Pole 3^E

Année de départ : 2016

Année de fin : 2017

Durée : 9 mois, octobre 2016 à juin 2017.

Contexte :

Le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs handicapés (PRITH) de Martinique piloté par la Dieccte 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 – DIECCTE – 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 : DIECCTE ;

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

Evaluation de l'action :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- Degré de participation des partenaires clefs du maintien.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de médecins traitants sensibilisés (estimation URML après enquête) ;
- Nombre de médecins ayant suivi la session de formation.

Indicateurs qualitatifs :

- Qualité et représentativité des interventions en session de formation.

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.

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****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 DIECCTE et dans le magazine prévention Martinique. Ces supports permettront une large diffusion vers un public averti.

Partenaires de l'action : DIECCTE 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.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'entreprises touchées.

Indicateurs qualitatifs :

- Avis des services communication du SDIS et de la DIECCTE.

Outils et supports utilisés :

- Site internet de la DIECCTE, Magazine prévention Martinique.

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

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 :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de Sauveteurs secouristes du travail devenus sapeurs-pompiers volontaires.

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

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

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 terme 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 : Tout type d'entreprise.

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

EVALUATION DE L'ACTION :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- Nombre de réunions réalisées
- 1 Etat des lieux réalisé

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de partenaires mobilisés autour de l'action.

Indicateurs qualitatifs :

- Attractivité et étendue des offres de services partagées et proposées en terme 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.

FICHE ACTION N° 2.11 : Prévenir les pratiques addictives en milieu professionnel

- A) 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 : 2016

Année de fin : 2020

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.

Partenaires de l'action : CMPES pour la fourniture de la documentation.

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 : Tout type d'entreprise.

Populations des bénéficiaires visés par l'action :

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

Secteurs d'activité : Tous

Evaluation de l'action :**MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :****Indicateurs de processus et de suivi :**

- Diaporama de sensibilisation élaboré en janvier 2016 ;
- Début des séances de sensibilisation : 1^{er} semestre 2016.

RESULTATS DE L'ACTION :**Indicateurs quantitatifs :**

- Nombre de séances de sensibilisation ;
- Nombre d'entreprises ciblées ;
- Nombre de salariés ayant assisté aux séances de sensibilisation.

Indicateurs qualitatifs :

- Questionnaire en fin de séance : avec pourcentage de ce qu'ils ont retenu sur la thématique et évaluation de la qualité de l'intervention.

Outils et supports utilisés :

- Diaporama de sensibilisation ;
- Brochures, flyers et affiches du CMPES.

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.

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 : 2019 - Année de fin : 2019

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 :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- Respect du calendrier de l'action ; mise à disposition des ressources humaines et matérielles pour la gestion administrative, l'ingénierie et la réalisation de l'action.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'entreprises participantes ;
- Nombre de participants ;
- Nombre de supports remis (brochures,...).

Indicateurs qualitatifs :

- Questionnaire de satisfaction des participants ;
- Typologie des entreprises & participants.

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.

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

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 : 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 de salariés, IRP (DP et CHSCT) et employeurs formés à la mise en œuvre de bonnes pratiques de prévention liées à l'exposition aux nuisances physiques et chimiques.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de rapport d'évaluation de nuisance physique et chimique transmis aux entreprises.

Indicateurs qualitatifs :

- Satisfaction des acteurs d'entreprises suite aux rapports de nuisances transmis.

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.

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 : DIECCTE MARTINIQUE – Pôle T

Année de départ : 2016 Année de fin : 2017 Durée : 08 mois

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 DIECCTE 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'Etat 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 :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- Recueil des plans d'action et accords d'entreprise durant le premier semestre 2017 ;
- Evaluation analyse de la conformité des plans soumis à l'enregistrement ;
- Etablissement de données statistiques permettant d'analyser les évolutions et appréhender en lien avec les unités de contrôle les actions correctives.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Les résultats s'apprécieront prioritairement par le nombre d'accords enregistrés au-delà du taux actuel relativement bas. Par ailleurs le nombre de mise en demeure, et le nombre de pénalités financières viendront étayer la portée de l'action.

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 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.

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 : DIECCTE Martinique

Année de départ : 2018

Année de fin : 2020

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, DIECCTE, 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 DIECCTE 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, DIECCTE) 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-Squeletiques (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 DIECCTE ;
- 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 :**RESULTATS DE L'ACTION :****Indicateurs quantitatifs :**

Action N°1 et 2 :

- Nombre d'étude de poste réalisés ;
- Nombre d'établissement cible ayant reçu une fiche d'entreprise ;
- Nombre de salariés sensibilisés par le SiST972 ;
- Nombre d'action de communication ou journées d'information-formation.

Action N°3 et 4 :

- Nombre de prélèvement réalisés dans les établissements ciblés
- Nombre d'établissement cible ayant reçu une fiche d'entreprise ;
- Nombre d'établissement ayant mis en œuvre les mesures préconisées ;
- Nombre de salariés sensibilisés par le SiST972 ;
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un suivi médical ;
- Nombre d'action de communication ou journées d'information-formation.

Action N°5 :

- Nombre de salariés reçus par la cellule PDP de la CGSS ;
- Nombre de visite de pré-reprise réalisées ;
- Nombre de salariés vus en visite de reprise après un arrêt supérieur à 3 mois pour lesquels une visite de pré-reprise 'a pas été demandée ;
- Nombre de salariés accompagnés par la cellule de coordination PDP qui ont été maintenus en emploi.

Valorisation de l'action :

- Production d'un bilan annuel

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

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 DIECCTE / 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 :**MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :****Indicateurs de processus et de suivi :**

- Nombre de partenaires mobilisés.

RESULTATS DE L'ACTION :**Indicateurs quantitatifs :**

- Nombre de PME-TPE ayant intégré les offres de service proposées (dans chaque secteur d'activité ciblé).

Indicateurs qualitatifs :

- Nombre d'AFS proposées.

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.

OBJECTIF 10 :

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 : 2017 (ou 2018) calendrier pas encore arrêté

Année de fin : 8 mois

Contexte :

Etat 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 suivis et validés 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, Dieccte, CGSS, Services interprofessionnels de santé au travail...).

Bénéficiaires :

- Préventeurs ;
- Organisations syndicales ;
- Fonction publique ;
- Organisations patronales ;
- Universités / écoles ;
- Autres.

EVALUATION DE L'ACTION :

MISE EN OEUVRE DE L'ACTION :

Indicateurs de processus et de suivi :

- Respect du calendrier prévu ;
- Production du document final (Tableau de bord santé travail) et diffusion.

RESULTATS DE L'ACTION :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de réunions du Copil ;
- Nombre d'exemplaires imprimés (si décision prise par la Dieccte de réaliser un tirage d'une centaine d'exemplaires) ;
- Nombre de destinataires du Tableau de bord santé travail (envoi électronique et papier).

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 Dieccte) + mise en ligne sur le site Internet de la Dieccte 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.