

4^{ème} Plan Régional Santé Travail 2022 - 2025 (PRST 4)


**Réunion de lancement à l'hôtel Batelière
02/12/2022**

2

Ouverture

Mme Veronique MARTINE
Directrice déléguée de la DEETS

3

Présentation du tableau de bord sur la santé au travail en Martinique

Mme Natacha NELLER
Chargée d'études au sein de l'OSM



4

Chapitres du tableau de bord

- **1 : Evolution des caractéristiques socio-économiques de la Martinique**
- **2 : Evolution de la sinistralité**
- **3 : Les risques professionnels en Martinique**
- **4 : Etat de santé des salariés**
- **5 : Les acteurs de prévention des risques professionnels en Martinique**
- **6 : Les actions de prévention menées sur les principaux risques en Martinique**
- **Conclusion, préconisations**

5

Chapitre 1 : Evolution des caractéristiques socio-économiques de la Martinique

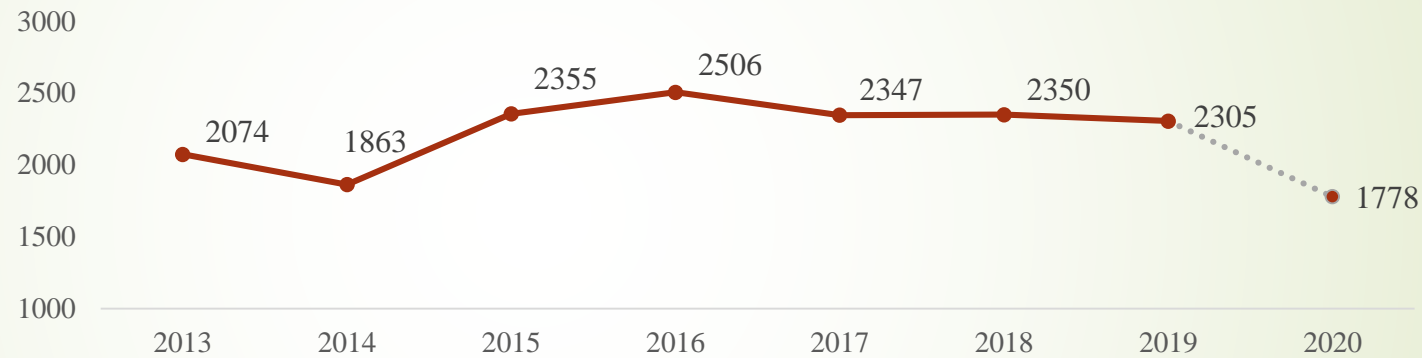
Données Insee 2009-2018

- Une croissance continue de la population active au cours des dix dernières années, dont +2,7 % d'actifs en emploi
- Un taux d'emploi de 55,0 % nettement inférieur au taux hexagonal (64,2 %)
- Les séniors de plus en plus présents sur le marché de l'emploi (+ 13 points en 10 ans et + 4 points par rapport à l'Hexagone en 2018)
- Evolution peu marquée du statut de l'emploi (salarié – non salarié)
- Le statut employé reste la catégorie socioprofessionnelle la plus pourvoyeuse d'emplois et le secteur du tertiaire le secteur qui concentre le plus d'emplois
- Le travail à temps partiel concerne principalement les femmes et le travail non salarié indépendant concerne lui principalement les hommes
- Un taux de chômage près de deux fois plus important que le taux hexagonal

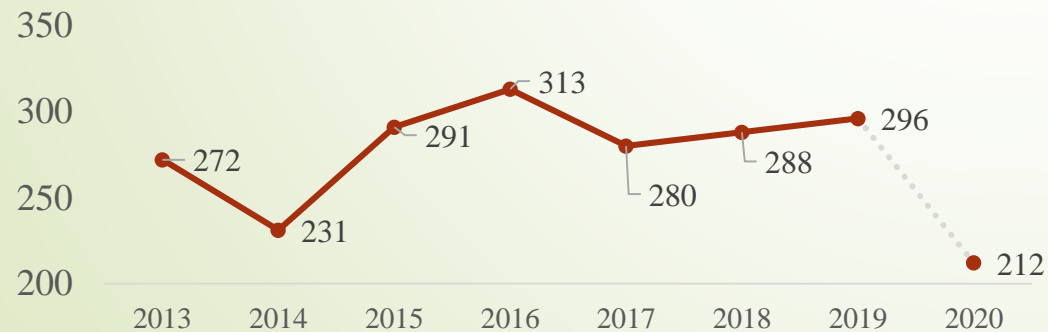
6

Chapitre 2 : Evolution de la sinistralité

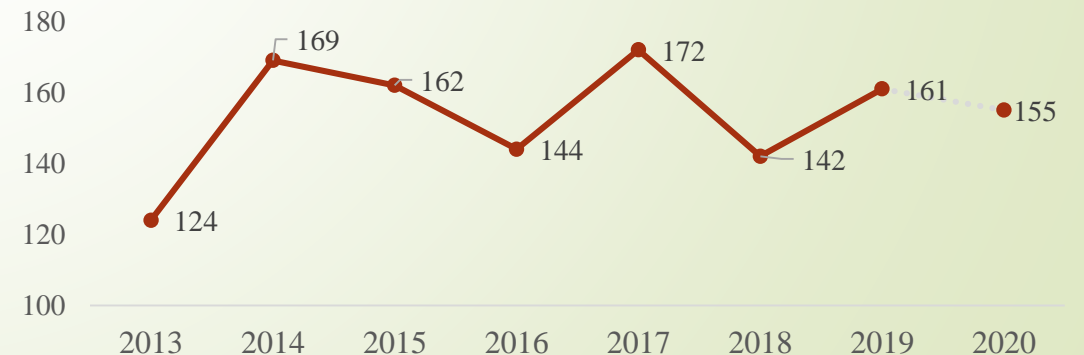
Evolution des accidents de travail (AT) de 2013 à 2019



Evolution des accidents de trajet avec arrêt de 2013 à 2019



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



7

Chapitre 2 : Evolution de la sinistralité

➤ Accidents du travail

- 2 305 accidents dont 51 graves en 2019, qui ont entraîné 1 décès et 125 706 jours d'arrêt de travail
- Les hommes sont les plus touchés (57 %)
- L'indice de fréquence est plus faible que l'indice hexagonal (à interpréter avec précaution en l'absence d'indice de gravité)
- Les domaines de l'alimentation, du transport et du travail temporaire restent les secteurs d'activités les plus concernés par les accidents du travail
- Les accidents du travail restent proportionnels à l'âge jusqu'à 40-59 ans et peu fréquents à partir de 60 ans et plus
- Les lésions les plus fréquentes : 32 % les **membres supérieurs** [doigts (10 %) et les mains (6 %)] et 26 % les **membres inférieurs** [genou (11 %) et les chevilles (6 %)]
- La majorité des AT avec arrêt font suite à des commotions ou traumatismes internes (68 %)

Chapitre 2 : Evolution de la sinistralité

► Accidents de trajet

- 296 accidents de trajets en 2019
- Les secteurs de l'alimentation et des services sont les secteurs les plus concernés par les accidents de trajets

► Maladies professionnelles

- 161 maladies professionnelles reconnues en 2019
- Les troubles musculosquelettiques restent l'affection majoritaire à l'origine de la reconnaissance en maladie professionnelle (93 %)

9

Précautions d'interprétation données CGSS

- En 2014, 70 % des entreprises sont passées de la déclaration d'accidents de travail (DAT) papier à la DAT via Internet.
- « La déclaration sociale nominative devenue obligatoire depuis janvier 2017 a créé une rupture au sein des séries statistiques des indicateurs de sinistralité par les changements de règles qu'elle a induits. Le nombre d'heures travaillées qui intègre désormais les périodes de congés ainsi que la photographie des effectifs qui rend mieux compte des contrats courts (auparavant seuls étaient comptés les effectifs présents en fin de trimestre. Ce changement de comptabilisation, impacte également le calcul des indices et taux, et ne permet pas la comparaison aux années antérieures sur une base équivalente. » [CGSS]
- Les chiffres de maladies professionnelles, transmis par la CGSS, peuvent varier selon l'indicateur pris en compte du fait du double niveau de traitement statistique. La CGSS prend en compte d'une part les MP accordées et d'autre part les MP pour lesquelles un 1er versement est effectif au cours de l'année considérée.

Chapitre 3 : Les risques professionnels en Martinique

- Les expositions aux risques professionnels dans les entreprises de Martinique
 - Dispositifs de surveillance nationaux (SUMER, EVREST, MCP)
 - Enquête conditions de travail Insee Dares
- L'exposition aux troubles musculosquelettiques (TMS)
 - Données CGSS ⇒ 97 % des MP reconnues
- L'exposition aux risques psychosociaux (RPS)
 - Données CGSS et MCP
 - En 2019, 112 AT dénombrés pour fait d'agression
 - souffrance psychique représente 35 % des pathologies signalées aux Antilles

Exemples de facteurs de risques remontés lors des actions de l'Aract-Itt auprès des entreprises

Chapitre 3 : Les risques professionnels en Martinique

- L'exposition aux risques chimiques et CMR (cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques)
 - Indicateurs de pression (note de suivi du plan ECOPHYTO II en région (DAAF))
- L'exposition à l'amiante
 - Estimation salariés exposés (DEETS) et actions de prévention CGSS
- Le risque routier
 - Données CGSS ⇒ en 2019, 132 accidents de trajet dénombrés ayant entraîné un arrêt > 4 jours
- Problèmes de santé publique spécifiques aux Antilles
 - Chlordécone
 - Dispositif Matphyto (SpF)
 - Cohorte de travailleurs agricoles (SpF, Inserm)
 - Décret n°2021-1724 du 20 décembre 2021 – tableau cancer de la prostate

12

Chapitre 3 : Les risques professionnels en Martinique

➤ Sargasse

- ➡ Risques potentiels exposition importante et répétée aux émanations

➡ Autres risques et risques émergents

➤ L'usure professionnelle

- Caractérisation du processus d'usure professionnelle (Aract-Itt) + actions de prévention

➤ L'exposition aux nuisances physiques

- Exploitation de données issues de SST

➤ Nanomatériaux

- Indicateurs nationaux (substances, volumes, secteurs)

Chapitre 3 : Les risques professionnels en Martinique

Au niveau local, il est difficile de quantifier l'ensemble des expositions des salariés.

En plus des expositions courantes, les salariés martiniquais sont exposés à des risques supplémentaires (chlordécone, sargasses, brume de sable, risques naturels majeurs, etc.).

- **Faible ou absence de participation aux dispositifs de surveillance nationaux**
- **Absence d'indicateurs régionaux de suivi**

Chapitre 4 : Etat de santé des salariés

- Très peu d'indicateurs disponibles (Evrest, MCP, SUMER)
- Lien cancer travail
 - Rappel des couples exposition risques
 - Quelques articles scientifiques et travaux en cours
 - Travailleurs de la banane et exposition au chlordécone
 - Les travailleurs de la canne à sucre

15

Chapitre 5 : Les acteurs de prévention des risques professionnels en Martinique

- Service de l'Etat : DEETS
 - Présentation du plan régional santé travail PRST
- Organisme de sécurité sociale : CGSS
 - Le Comité Technique Régional (CTR) et la Commission Régionale des AT/MP (CRAT/MP)
 - Les autres instances : Les Comités Régionaux de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP)
- Autres organismes
 - L'ARACT- Institut territorial du travail (Itt)
 - Les services de santé au travail (SST)
 - Les associations (AMSES, SOS KRIZ)

Chapitre 6 : les actions de prévention menées sur les principaux risques en Martinique

➤ Actions de la DRP (CGSS)

- CMR
- TMS
- RPS (CGSS+ Aract-Itt)
- Chute en hauteur
- Risque routier
- Qualité de vie au travail

➤ Maintien en emploi

- Situations d'inaptitudes (SST)
- Focus travailleurs handicapés
- Actions menées dans le cadre du plan régional insertion travailleurs handicapés (PRITH)
- Actions des cellules PDP (dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle de l'assurance maladie DRP CGSS)

Chapitre 6 : les actions de prévention menées sur les principaux risques en Martinique

- Formations : actions de formations dans le domaine santé-sécurité au travail
 - Interentreprise (OPCALIA)
 - Secteur agricole (OCAPIAT, FAFSEA jusqu'au 31 décembre 2019)
 - Secteur BTP (Constructys)
 - PME (AGEFOS) : *les données statistiques relatives aux formations proposées, agrégées au niveau national, ne permettent pas d'exploitation au niveau local.*

Conclusions, préconisations, perspectives

- Données régionales d'exposition et de santé insuffisantes voire indisponibles
- Malgré les actions de prévention menées, pas de variation positive de la sinistralité
 - Poursuivre les efforts au sein des entreprises
 - Prévention ciblée prenant en compte les évolutions du marché du travail (croissance du taux d'emploi des femmes, des 55-64 ans)
 - Mettre en place des études de surveillance (maladies, secteurs, etc.)
 - Définir des indicateurs de suivi automatisé (de l'état de santé, de la sinistralité)
 - Mettre en place un groupe de travail des acteurs détenteurs de données afin de produire un tableau de bord capable de suivre ces indicateurs dans le temps (=> exemple d'autres tableaux de bord)

19

Exemple d'autres tableaux de bord

Tableau de bord ORS PACA

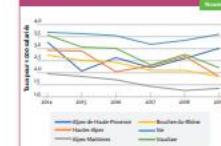
Tableau De Bord Régional - 2020 | Provence-Alpes-Côte d'Azur | Santé, Sécurité, Conditions de travail

Sommaire

- Édito 1
- Synthèse 2
- CHAPITRE 1 : CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DE LA RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR..... 9**
 - Introduction 10
 - L'emploi salarié fortement impacté par l'épidémie de Covid-19 12
 - Huit salariés sur dix travaillent dans le secteur « Tertiaire » 13
 - Une baisse du taux de chômage observée depuis 2015 14
- CHAPITRE 2 : LES ACCIDENTS DU TRAVAIL 17**
 - Introduction 18
 - Une tendance à la baisse en région comme en France 18
 - Une augmentation des accidents du travail avec arrêt pour les intérimaires du régime général 30
 - Les accidents du travail graves en diminution dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur 31
 - Le risque routier en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, une situation plus favorable que la France 32
 - Entre 2017 et 2019, près de deux tiers des accidents du travail avec arrêt chez des salariés du régime maritime identifiés dans les Bouches-du-Rhône 33
- CHAPITRE 3 : LES MALADIES PROFESSIONNELLES, VUE D'ENSEMBLE 37**
 - Introduction 38
 - Les maladies professionnelles dans le régime général 38
 - Les maladies professionnelles dans le régime maritime 44
- CHAPITRE 4 : LES TROUBLES MUSCULOQUELETTIQUES 47**
 - Introduction 48
 - Analyses des données régionales issues du réseau Evrest 48
 - Analyse des troubles musculo-squelettiques indemnisés en région Provence-Alpes-Côte d'Azur 52
 - TMS indemnisés selon les branches et les secteurs d'activité 54
- CHAPITRE 5 : LES SYMPTÔMES PSYCHIQUES EN LIEN AVEC LE TRAVAIL 61**
 - Introduction 62
 - Plus d'un salarié sur dix présente un symptôme psychique en relation avec le travail 63
- CHAPITRE 6 : LES SURDITÉS PROFESSIONNELLES 67**
 - Introduction 68
 - Le bruit au travail en 2017-2019 : une nuisance touchant un salarié sur trois 68
 - Les surdités professionnelles indemnisées en région Provence-Alpes-Côte d'Azur 69
- CHAPITRE 7 : LES ALLERGIES PROFESSIONNELLES 73**
 - Introduction 74
 - Une diminution des taux d'allergies cutanées professionnelles indemnisées dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur 74
 - Allergies indemnisées selon les branches et les secteurs d'activité 75
- CHAPITRE 8 : LES CANCERS PROFESSIONNELS 81**
 - Introduction 82
 - Des cancers professionnels majoritairement en lien avec l'amiante 82
 - Les branches d'activité « Chimie, caoutchouc, plâtrerie » et « Métallurgie » les plus concernées par les cancers professionnels indemnisés 83
- CHAPITRE 9 : LES MALADIES PROFESSIONNELLES LIÉES À L'AMIANTE 87**

Tableau De Bord Régional - 2020 | Provence-Alpes-Côte d'Azur | Santé, Sécurité, Conditions de travail

Graphique 11 - Evolution du nombre d'incapacités permanentes partielles attribuées pour accidents du travail pour 1 000 salariés du régime général observés dans le Vieux et le Nouveau Calvados dans les départements de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, de 2014 à 2019



Source : Cnav et Cnav SE - Exploitation ORS Paca
Précision : L'âge de nombre d'incapacités permanentes partielles attribuées chaque année « sans passer cote-cote des AT qui n'ont pas bénéficiés de leur dernière année d'indemnité peut varier par les phénomènes de rattrapage.
NB : Du fait de la mise en place de la Déclaration sociale nominative (DSN) en 2017, les évolutions des données des années 2016, 2017, 2018 et 2019 peuvent ne pas correspondre à celles publiées sur des années précédentes sur les sites de l'observatoire d'Économie et des Statistiques de la région PACA.

Sur la période 2014-2019, le nombre d'incapacités permanentes partielles pour accidents du travail pour 1 000 salariés du régime général observés dans le Vieux et le Nouveau Calvados dans les départements de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, de 2014 à 2019, a diminué de 0,1 point en moyenne dans la région et de 0,2 point en France. Cette diminution est due à une diminution de leur taux d'AT pour 1 000 salariés avec de nombreuses fluctuations, sur la période (Graphique 11). Ces évolutions sont cependant à prendre avec précaution du fait des changements méthodologiques lors de la mise en place de la Déclaration sociale nominative (DSN) en 2017.

Tableau 3 - Répartition en % des accidents du travail avec arrêt et des incapacités permanentes partielles attribuées dans le régime général selon l'âge en région Provence-Alpes-Côte d'Azur et en France en 2019

Tranche d'âge	Pourcentage d'AT avec arrêt				Pourcentage d'IP attribuées			
	Prov	France	Prov	France	Prov	France	Prov	France
Moins de 20 ans	1,4%	1,2%	1,4%	1,2%	1,2%	1,1%	1,2%	1,1%
20-29 ans	10,2%	10,5%	10,5%	10,8%	10,7%	11,1%	10,7%	10,9%
30-39 ans	14,4%	15,4%	15,4%	16,4%	16,4%	17,1%	16,4%	16,7%
40-49 ans	17,7%	18,1%	18,1%	18,6%	18,7%	19,7%	18,7%	19,1%
50-59 ans	12,4%	12,6%	12,6%	12,7%	12,7%	13,1%	12,7%	13,0%
60 ans et plus	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%
Total	50,5%	50,5%	50,5%	50,5%	50,5%	50,5%	50,5%	50,5%

En 2019, en région Paca comme en France, les AT avec arrêt concernent principalement les salariés âgés de 20 à 39 ans, bien que ces chiffres tendent à diminuer entre 2014 et 2019. En revanche, la part des AT avec arrêt chez les salariés de plus de 50 ans ou ayant un âge augmenté entre 2014 et 2019 (+ 2,3 points dans la région et + 0,7 points en France) (Tableau 3).

En 2019, la tranche d'âge la plus concernée par les AT avec incapacité permanente partielle est celle des 50-59 ans en région Paca comme en France (Tableau 3).

Des évolutions similaires sont observées pour chacun des départements de la région Paca, sur la période concernée.

Tableau De Bord Régional - 2020 | Provence-Alpes-Côte d'Azur | Santé, Sécurité, Conditions de travail

Tableau 6 - Répartition en % des accidents du travail avec arrêt et des incapacités permanentes partielles attribuées dans le régime général selon l'âge et le genre en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, de 2014 à 2019

Tranche d'âge	Pourcentage d'AT avec arrêt				Pourcentage d'IP attribuées			
	Prov	France	Prov	France	Prov	France	Prov	France
Moins de 20 ans	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%
20-29 ans	10,4%	10,4%	10,4%	10,4%	10,4%	10,4%	10,4%	10,4%
30-39 ans	14,7%	14,7%	14,7%	14,7%	14,7%	14,7%	14,7%	14,7%
40-49 ans	17,4%	17,4%	17,4%	17,4%	17,4%	17,4%	17,4%	17,4%
50-59 ans	12,1%	12,1%	12,1%	12,1%	12,1%	12,1%	12,1%	12,1%
60 ans et plus	3,7%	3,7%	3,7%	3,7%	3,7%	3,7%	3,7%	3,7%
Total	50,5%	50,5%	50,5%	50,5%	50,5%	50,5%	50,5%	50,5%

En 2019, en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, chez les femmes, les AT avec arrêt touchent principalement les 20-29 ans (de même qu'en 2014) et chez les hommes, les 30-39 ans (de 20-29 ans en 2014) (Tableau 6).

En revanche, en 2019, les AT avec incapacité permanente partielle touchent principalement la classe d'âge des 50-59 ans, chez les hommes comme chez les femmes, alors que la classe d'âge la plus concernée était les 40-49 ans en 2014 (pour les deux genres) (Tableau 6).

Tableau 7 - Répartition en % des accidents du travail avec arrêt et des incapacités permanentes partielles attribuées dans le régime général selon la qualification professionnelle, en région Provence-Alpes-Côte d'Azur et en France en 2019

Qualification professionnelle	Pourcentage d'AT avec arrêt				Pourcentage d'IP attribuées			
	Prov	France	Prov	France	Prov	France	Prov	France
Cadres, ingénieurs, agents de maîtrise	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%
Professionnels	10,7%	10,7%	10,7%	10,7%	10,7%	10,7%	10,7%	10,7%
Agenciers	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%
Chercheurs qualifiés	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
Chercheurs non qualifiés	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%
Employés	12,7%	12,7%	12,7%	12,7%	12,7%	12,7%	12,7%	12,7%
Non professionnels	10,1%	10,1%	10,1%	10,1%	10,1%	10,1%	10,1%	10,1%
Total	50,5%	50,5%	50,5%	50,5%	50,5%	50,5%	50,5%	50,5%

En région Paca comme en France, en 2019, c'est la qualification professionnelle des employés qui sont les plus fréquemment touchés par des AT avec arrêt et les ouvriers qualifiés qui sont le plus fréquemment touchés par des incapacités permanentes partielles (Tableau 7).

Source : Cnav et Cnav SE - Exploitation ORS Paca
* Les données de l'année 2019 ne sont pas encore disponibles au moment des analyses.

TABLEAU DE BORD RÉGIONAL
Provence-Alpes-Côte d'Azur
Santé - Sécurité - Conditions de travail



Tableau de bord ORS IDF

Septembre 2020

SANTÉ AU TRAVAIL EN ÎLE-DE-FRANCE



TABLEAU DE BORD

PRÉFET DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

L'INSTITUT PARIS RÉGION
ORS
OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE SANTÉ

- Un volume d'accidents de trajet concentré essentiellement dans les organismes professionnels et dans le secteur des travaux agricoles 83
- Les accidents de trajet diminuent dans les entreprises de jardins, paysage, reboisement (secteur des travaux agricoles), ils augmentent dans les organismes professionnels..... 84
- Maladies professionnelles dans le régime agricole 85
- Plus de huit maladies professionnelles sur dix sont des troubles musculo-squelettiques..... 85
- Des agents biomécaniques ou physiques invoqués dans près de 90 % des maladies professionnelles indemnisées, mouvements répétitifs dans deux cas sur trois..... 86
- Une fréquence plus élevée de maladies professionnelles chez les salariés des entreprises de jardin, paysage et de reboisement..... 87
- Les « affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures » sont les maladies professionnelles indemnisées les plus fréquentes dans tous les secteurs avec quelques variations 90
- 3 | EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES 91**
- L'enquête SUMER..... 91
- Une enquête nationale existant depuis 1994 91
- En Île-de-France, une analyse représentative de 4,4 millions de salariés 92
- Composantes organisationnelles et relationnelles 94
- Une amplitude horaire journalière plus longue et un recours au télétravail supérieur en Île-de-France..... 94
- Des exigences psychologiques, une autonomie et un soutien social plus élevés chez les cadres et professions intellectuelles supérieures 95
- Les salariés du secteur de l'hébergement et de la restauration sont en « iso-train » (tension et faible soutien social)..... 96
- Expositions physiques 98
- Sept Franciliens sur dix sont exposés à au moins une contrainte physique dans leur travail 98
- Les expositions physiques concernent principalement les ouvriers, les secteurs de la construction, du transport et entreposage et du commerce 98
- Les Franciliens sont principalement exposés à des contraintes posturales et articulaires ou visuelles..... 100
- Exposition à des agents chimiques et biologiques 101
- Les ouvriers sont les plus exposés aux agents chimiques et les employés de service sont les plus exposés aux agents biologiques..... 101
- 41% des salariés travaillant dans le secteur de la santé et des activités sociales sont exposés à des agents chimiques et 65 % sont exposés à des agents biologiques 102
- 4 | PATHOLOGIES EN RELATION AVEC LE TRAVAIL 103**
- Repérer les pathologies en relation avec le travail..... 103
- Pathologies survenant au cours de l'activité professionnelle..... 104
- MCP, un programme sur la prévalence des maladies à caractère professionnel..... 105
- Evrest, un observatoire sur les conditions de travail et la santé dans les entreprises et au niveau national 108
- SST-RNV3P, un réseau de médecins-sentinelles 112
- Pathologies survenant après l'activité professionnelle 119
- RNV3P, un réseau de consultations de pathologies professionnelles et environnementales..... 119
- Giscop93, un groupement d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle 119
- DNSM, un dispositif national de surveillance du mésothéliome 120

Estimer le nombre de pathologies attribuables aux expositions professionnelles..... 122

- 5 | PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE 123**
- Contexte général..... 123
- La prévention de la désinsertion professionnelle au sein du régime général de l'assurance maladie..... 126
- Les actions proposées..... 126
- La métamorphose de la gestion de l'arrêt de travail 127
- Pathologies chroniques et travail..... 127
- Une enquête sur la désinsertion professionnelle à l'ACMS 129
- 6 | SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL 131**
- Contexte actuel 131
- Services de santé au travail interentreprises..... 134
- 700 médecins équivalents temps-plein..... 134
- Une transformation des ressources depuis 2012 134
- Un tiers des visites médicales sont des visites d'embauche et un quart des visites périodiques 136
- Fiches d'entreprise, document unique d'évaluation des risques et actions en milieu de travail..... 137
- Services autonomes..... 137
- 710 000 salariés franciliens suivis 137
- 400 médecins équivalents temps-plein..... 138
- 7 | FOCUS THÉMATIQUES 139**
- L'enseignement 139
- Une législation différente selon le statut du professionnel 139
- Une petite partie des salariés du secteur affiliée au régime général 139
- Des conditions de travail équivalentes pour les enseignants d'Île-de-France mais une qualité de vie perçue moins bonne..... 141
- Conclusion-perspectives 142
- L'intérim..... 143
- Une structuration progressive du contrat d'intérim des années cinquante à nos jours 143
- Un secteur particulier 144
- Des données de sinistralité évocatrices..... 151
- ANNEXES 155
- LISTE DES ACRONYMES 179
- DÉFINITIONS 181
- LISTE DES FIGURES 182
- LISTE DES TABLEAUX 187
- LISTE DES CARTES 188
- LISTE DES ANNEXES 188

Tableau de bord dématérialisé ORS Bretagne

<https://orsbretagne.typepad.fr/tbsantetravailbretagne/>



Santé au travail en Bretagne
Tableau de bord

CROCT Bretagne
COMITÉ RÉGIONAL D'ORIENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

PRÉSENTATION DU PROJET

Impulsé et soutenu financièrement par la Drets de Bretagne, le projet de mise à disposition d'un tableau de bord dématérialisé en santé travail auprès des acteurs régionaux de la prévention s'inscrit dans le cadre de l'axe 3 du **Plan national santé travail 2016-2020**. Celui-ci vise à renforcer les connaissances en développant notamment une méthodologie de regroupement des données et en dotant la région d'un outil de diagnostic territorial fiable, partagé et opérationnel, au service de l'action.

L'objectif principal de ce tableau de bord est l'aide à la décision pour les partenaires membres du Comité régional d'orientation des conditions de travail (Croct), décideurs/financeurs du champ santé travail en Bretagne, préventeurs et partenaires sociaux. C'est donc un outil au service des actions développées dans le cadre du Plan régional santé travail (PRST).

Les objectifs opérationnels se déclinent ainsi :

- Une aide à la décision quant aux priorités en termes de mise en œuvre d'action de prévention (thématiques, sectorielles, populationnelles, territoriales).
- Une contribution à l'évaluation de l'impact de la politique régionale de prévention mise en œuvre dans le cadre du PRST.
- La possibilité de porter un regard sur les évolutions dans le temps.
- Une aide à la décision quant aux priorisations des études à mettre en œuvre.
- Au final, une contribution à l'amélioration de la connaissance régionale en santé travail.

Un comité de pilotage du tableau de bord a été constitué, composé de représentants des partenaires régionaux membres du Croct.

Celui-ci a défini le cahier des charges du tableau de bord et a recensé les besoins d'information auprès de l'ensemble des groupes action du PRST. Les besoins identifiés font l'objet de fiches de synthèse présentant les chiffres clés de la santé au travail en Bretagne ou de fiches thématiques plus approfondies. L'objectif étant d'enrichir le tableau de bord au fur et à mesure du déroulement du **PRST 2016-2020**.

CHIFFRES-CLÉS

Economie et emploi
Sinistralité - Régime général
Sinistralité - Régime agricole
Sinistralité - Secteur maritime

FOCUS

Travail des femmes
Accidents du travail liés aux chutes
Risque roboter professionnel - régime général
Travail des intérimaires - régime général
Risque chimique dans les IAA

ÉTUDES RÉGIONALES

Travail des intérimaires - régime général
Santé au travail dans les associations bretonnes

ÉTUDES DANS LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Étude EVASTRESS : Le stress des salariés suivis par un SST
Des TMS aux RPS : une étude de prévention sur la prévalence des plaintes de troubles musculo-squelettiques et ses facteurs favorisants chez les salariés d'une entreprise

LETRE D'INFORMATION

Di@rbenn



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**PLAN RÉGIONAL
SANTÉ AU TRAVAIL
MARTINIQUE**



**PRÉFET
DE LA
MARTINIQUE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

22

Merci de votre attention

Présentation du PRST 4

Mme Viviane BELHUMEUR

Cheffe du pôle Travail à la DEETS

24

Le 4^{ème} Plan Régional Santé Travail 2022 - 2025 (PRST 4)

Une mobilisation de tous pour la prévention des risques professionnels

25

Le 4^{ème} Plan Régional Santé Travail 2022 - 2025 (PRST 4)

- Une réflexion qui tient compte:
 - Des échanges avec les partenaires concernés par la santé au travail
 - Des enseignements tirés de l'évaluation du PRST 3
 - Du tableau de bord en santé au travail
 - Des nouveaux enjeux liés aux mutations du monde du travail
 - De l'évolution des textes

- 4 axes stratégiques

26

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

➤ 14 fiches actions portant sur:

- Objectif 1: Favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques et les démarche de prévention
- Objectif 2: Accorder une priorité aux principaux risques professionnels: risques chimiques, risque routier, TMS, RPS...
- Objectif 3: Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail, en particulier sur le plan organisationnel

27

Axe 2: Prévenir de l'usure et de la désinsertion professionnelle et accompagner le maintien dans l'emploi

- Objectif 4: Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelles en accompagnant les salariés et les entreprises concernés pour faciliter le maintien en emploi

28

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

➡ 8 fiches actions portant sur:

- Objectif 5: Encourager le développement d'une approche partagée de la santé (santé publique, santé au travail, santé-environnement)
- Objectif 6: Anticiper les crises pour mieux les gérer et limiter leurs effets dans la durée

29

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

➡ 4 fiches actions portant sur:

- Objectif 8: Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail

30

Une forte implication de nombreux acteurs

➤ Les pilotes:



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



- Une période qui s'ouvre jusqu'à 2025 pour mettre en œuvre les actions de sensibilisation, formation, travail en réseau, diagnostics, valorisation d'outils, orientation...
- A l'issue de cette période une évaluation sera réalisée.



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**PLAN RÉGIONAL
SANTÉ AU TRAVAIL
MARTINIQUE**



**PRÉFET
DE LA
MARTINIQUE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

31

Merci de votre attention

Focus thématique sur les actions du PRST 4

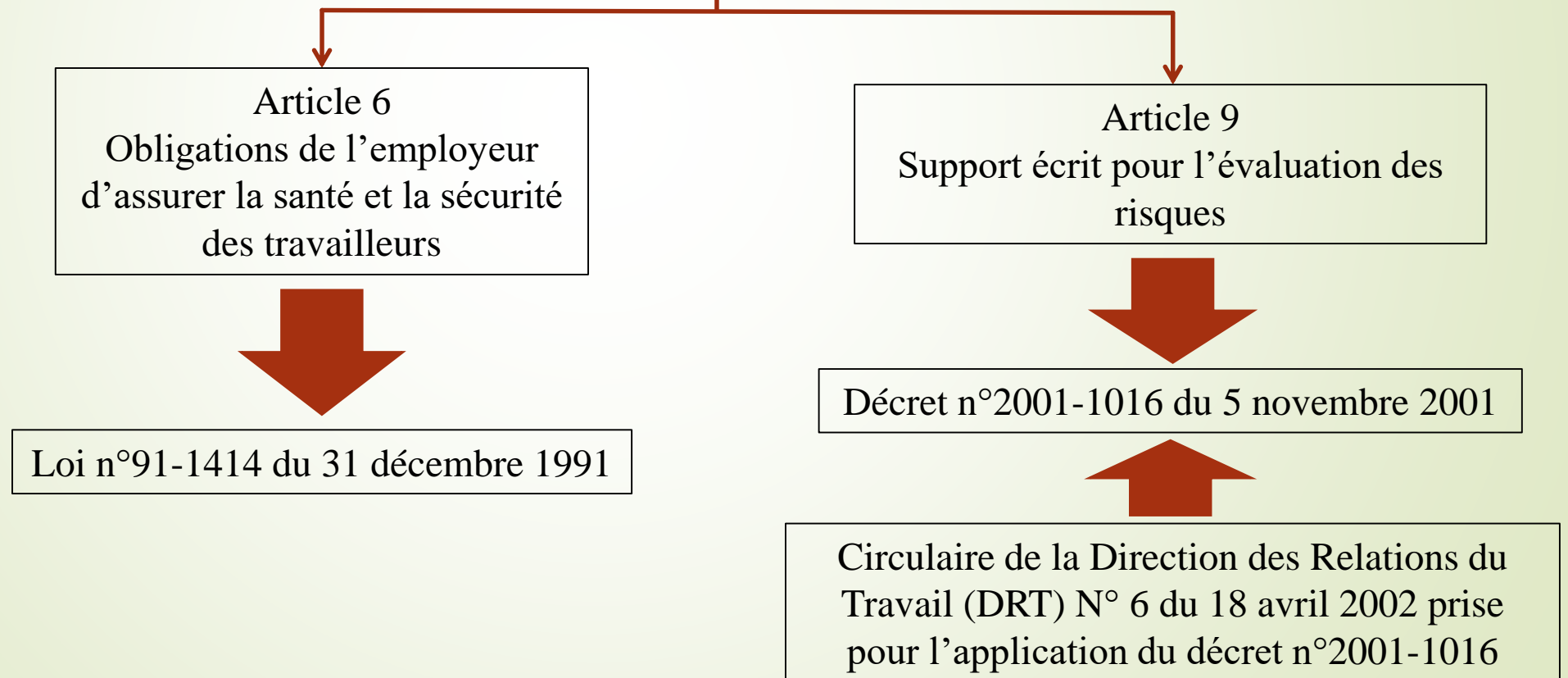
Le management des risques professionnels

Nicolas FRANCIUS
Ingénieur de prévention à la DEETS

34

Directive Cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

Deux principaux articles



Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 favorisant la prévention des risques professionnels.

Transposition en droit français de l'article 6 de la directive cadre

- Obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs ;
- Obligation pour l'employeur d'analyser des risques ;
- Fixe les principes généraux de prévention.

Décret n°2001- 1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Transposition en droit français de l'article 9 de la directive cadre

- Obligation pour l'employeur d'effectuer une évaluation comportant un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail ;
- Créer, conserver et mettre à jour un document unique transcrivant les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé ;
- Forme du document unique ;
- Personnes pouvant le consulter ;
- Sanction pénale prévue en cas de non-respect par l'employeur de ses obligations.

36

En 2021, les actifs ont travaillés en moyenne 36,9 heures/semaine (*Source: DARES*). Le travail joue un rôle important dans la vie des travailleurs et par conséquent, l'environnement professionnel devrait être sain et sûr...

...Malheureusement ce n'est pas toujours le cas, car de nombreux travailleurs sont exposés tous les jours à divers risques professionnels pouvant impacter leur santé ou leur sécurité.

En 2019, il y a eu 1 Accidents du Travail (AT) toutes les 3h48mn en Martinique.

Les conséquences d'un AT :

- Humaines ;
- Economiques ;
- Sociales ;
- Juridiques.



Conséquences humaines

- La souffrance due à la blessure ou à la maladie ;
- Le temps de guérison et de rééducation fonctionnelle ;
- Les séquelles physiques et psychologique irréversibles ;
- Le décès du salarié ;
- La souffrance de la famille...

Conséquences économiques

Pour le salarié :

- La perte de revenus ;
- Baisse des chances ou impossibilité d'obtenir une promotion ;
- Abandon de loisirs nécessitant une motricité normale ;
- Le risque de perdre son emploi (inaptitude au poste, reclassement impossible)...

Pour l'employeur :

- Maintien du salaire pour le salarié ;
- Augmentation du taux de cotisation à la CGSS pour l'entreprise ;
- Coût du remplacement ou de la réparation des moyens matériels endommagés ;
- Réduction ou arrêt temporaire de l'activité ;
- Remplacement du salarié ;
- Paiement des formations pour le remplaçant et le temps d'adaptation ;
- Eventuelle réduction de la qualité du travail ;
- Perte de clientèle avec un risque de pénalités de retard.
- Honoraires d'avocats et d'experts en cas de poursuites juridiques...

Conséquences sociales

- Influence négative sur le moral des salariés et sur la relation avec l'employeur ;
- Mise en évidence des défaillances dans le management de la sécurité ;
- Affichage et publication dans la presse du verdict en cas de procédure judiciaire ;
- Atteinte à l'image de l'entreprise...

Conséquences juridiques

- Temps à consacrer aux enquêtes obligatoires, à l'établissement de rapports et à diverses formalités ;
- Mise en cause de la responsabilité pénale et/ou civile de l'employeur ;
- Suivi judiciaire de l'action pénale et civile à l'encontre de l'employeur...

Les enjeux autour d'une démarche SST

Enjeu humain :

La prise en compte de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, permet de :

- Réduire le nombre et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- Réduire le nombre et la durée des arrêts maladies ;
- Réduire les conduites à risques ;
- Prévenir l'usure professionnelle...

Enjeu économique :

La prévention des risques permet de :

- Garantir le niveau et la qualité de la production ;
- Réduire le taux de cotisation de l'entreprise ;
- Garder la confiance des clients et préserver l'image de l'entreprise ;
- Réduire le coût direct et indirect des accidents...

42

Enjeu social :

Évaluer, prévenir et intervenir sur les risques :

- Améliorent le dialogue social ;
- Motivent et fidélisent les salariés ;
- Facilitent le recrutement ;
- Préservent la santé des personnels avec une haute valeur ajoutée...

Enjeu juridique :

- Être en conformité avec la réglementation ;
- Ne pas subir de sanction pénale ou financière...

Enjeu technique & organisationnel :

La prise en compte dans l'organisation permet :

- D'agir sur la compétitivité de l'entreprise ;
- De préserver le savoir-faire des salariés ;
- D'utiliser les conditions de travail comme levier pour améliorer la performance...

Une entreprise où tant l'employeur que les salariés s'impliquent dans une démarche de management des risques professionnels **pérennise son activité.**

Fiche action

- **Action 1.1** : Renforcer les démarches d'évaluation et de prévention des risques professionnels et favoriser la diffusion et l'appropriation par les entreprises des outils d'aide existants

- **Partenaire de l'action** : DEETS, CGSS et SPSTI.

- **Objectifs de l'action** :

Objectifs généraux :

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

Objectifs opérationnels :

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

44

➤ **Entreprises visées par l'action : TPE-PME**

➤ **Description de l'action :**

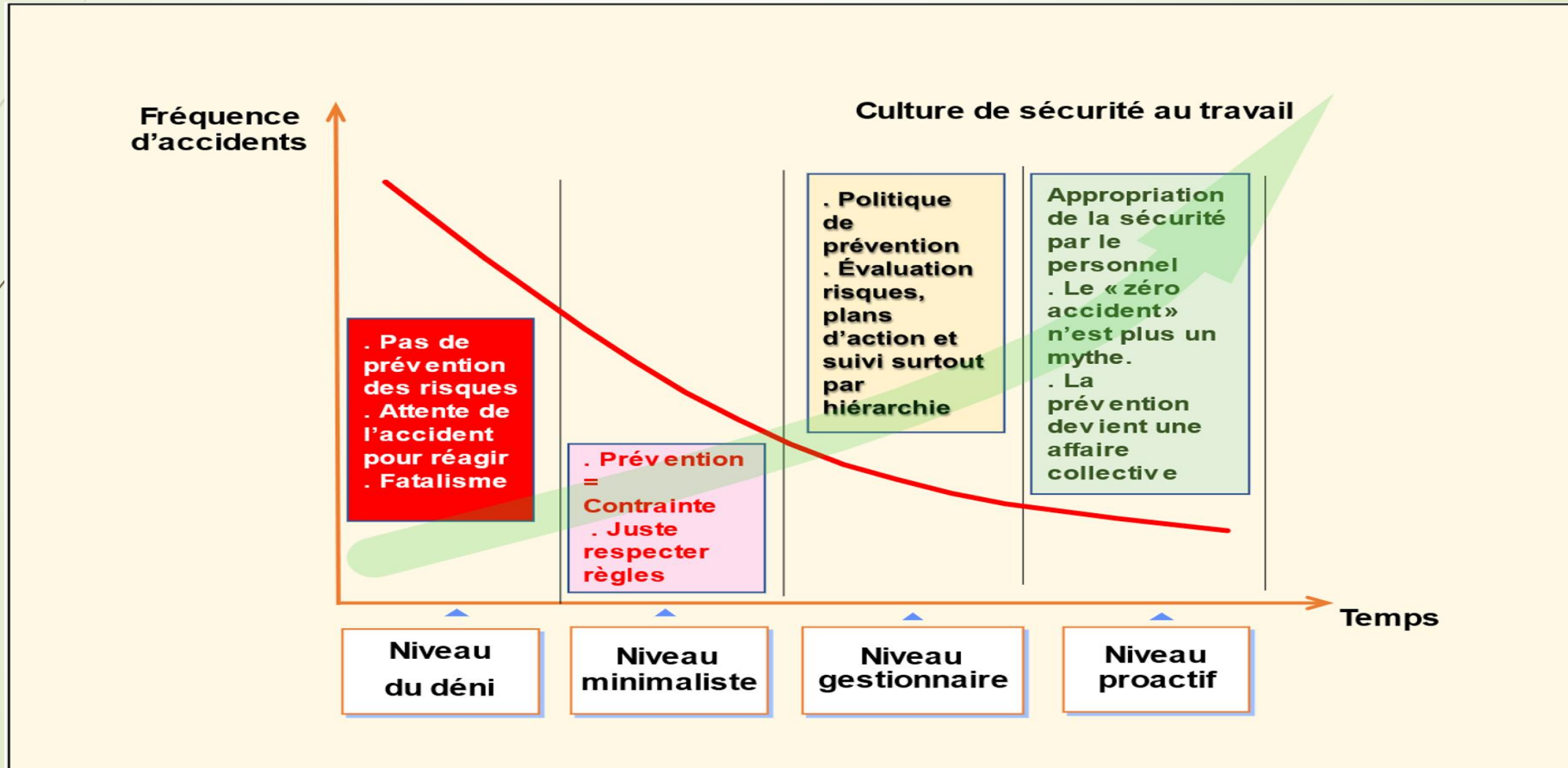
DEETS, CGSS :

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

SPSTI :

- Organisation de réunion d'information collective sur le DUERP soit par secteurs d'activités ou soit par zones géographiques, en présentiel et/ou en distanciel ;
- Remise d'un guide sur le DUERP ;
- Aide et accompagnement méthodologique.

Les niveaux de la culture de sécurité au travail





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

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**PLAN RÉGIONAL
SANTÉ AU TRAVAIL
MARTINIQUE**



**PRÉFET
DE LA
MARTINIQUE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

46

Merci de votre attention

Les risques prioritaires (TMS, RPS, Chimique)

M. Julien JACQUES

Directeur des risques professionnels à la CGSS

48

Rappels contextuels

LA LOI :

- Protéger la santé physique et mentale des salariés, comment faire ?
- 9 Principes généraux de prévention, comment les mettre en application ?
- Le DUER, comment en faire un outil stratégique d'aide à la décision ?

LA PERFORMANCE ECONOMIQUE

- La maîtrise des risques, permet-elle de réduire les coûts ?
- Quel équilibre entre amélioration des conditions de travail et productivité ?

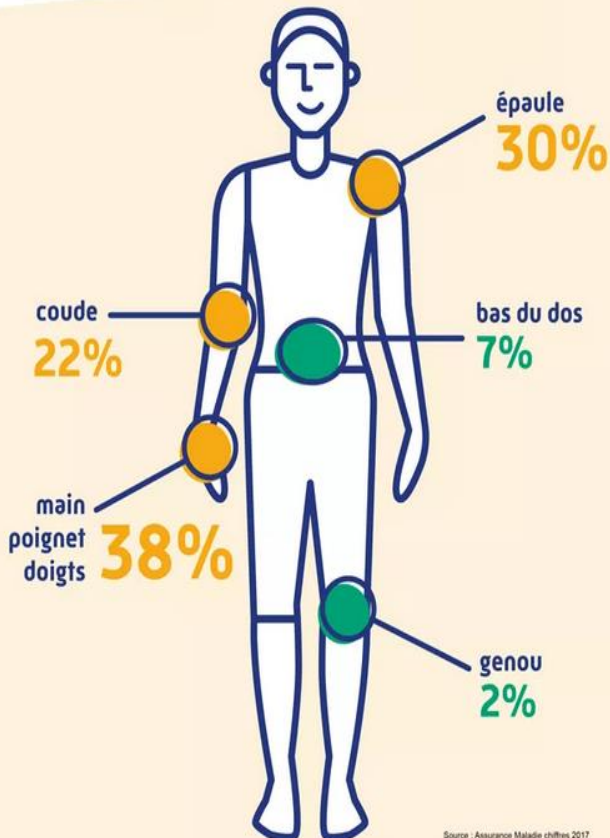
LA RESPONSABILITE SOCIALE

- Comment intégrer la notion prévention dans notre culture ?
- Les notions de bonne santé au travail et de bien-être, est-ce une nécessité et un gage de pérennité ?

49

Les troubles musculosquelettiques (TMS)

Les parties du corps
les plus touchées par les TMS



- 87% des maladies professionnelles reconnues
- 20% des AT sont liés au mal de dos
- La lombalgies 1ère cause inaptitude avant 45 ans
- 45% des TMS entraînent des séquelles lourdes
- 30% des arrêts de travail sont causés par des TMS
- 2 Mois d'arrêt de travail en moyenne pour le mal de dos

- **Facteurs physiques** : gestes répétitifs, travail statique, efforts excessifs, positions articulaires extrêmes, port de charges lourdes... ;
- **Facteurs psychosociaux** : pression temporelle, manque d'autonomie, manque de soutien social, travail monotone...

50

Les troubles musculosquelettiques (TMS)

Objectifs généraux :

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

Objectifs opérationnels :

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



TMS Pros

une démarche efficace et pérenne



Les troubles musculosquelettiques (TMS)



TMS Pros
une démarche efficace et pérenne

- **Organisation de sensibilisation à destination :**
 - des partenaires sociaux les membres de la CRATMP, CTR GPRO, CROCT, ...
 - des personnes ressources extérieures et internes
 - cible d'entreprise
 - IPRP
- **Information grand public** (presse, manifestations, ...)
- **Rédaction d'une procédure d'intervention** des personnes ressources extérieures intégrant les aspects administratifs
- **Mise en place d'un tableau de bord de suivi** individuel des actions réalisées par les personnes ressources externes
- **Aides financière**

Le risque chimique

- Tout produit chimique qui entre en contact avec le corps humain, peut perturber le fonctionnement de ce dernier, et conduire à l'apparition d'effets sur la santé plus ou moins graves.
- Solides, liquides ou gazeux, les produits chimiques empruntent trois voies principales pour pénétrer dans l'organisme : voies inhalatoire, cutanée ou digestive.
- En milieu de travail, on distingue deux **circonstances d'exposition** :
 - **Les produits sont utilisés de façon délibérée**, sous leurs états liquide, solide ou gazeux, pour leurs propriétés (diluants, dégraissants...) **ou comme intermédiaires avec d'autres produits** pour fabriquer un matériau ou une autre substance, et ce dans des conditions particulières de mises en œuvre (application au chiffon ou au rouleau, par trempage, par pulvérisation, à de hautes températures, sous pression...) : cette utilisation peut donner lieu à des expositions.
 - **Un procédé ou une activité donne lieu à des émissions de produits chimiques** (poussières, vapeurs, gaz, fumées, brouillards...) : il y a alors pollution du poste de travail ou de son environnement, d'où une exposition possible de l'opérateur ou des salariés de l'entreprise. Tous les secteurs d'activité sont concernés par ce type d'exposition.

53

Le risque chimique

LES 4 ÉTAPES DE LA DÉMARCHÉ



1. Désigner un « pilote » en charge de l'animation de la démarche ou la mise en œuvre du projet au travers de l'OUTIL SIERICH

2. Identifier les produits chimiques utilisés ou émis, pour l'ensemble de votre activité, afin d'évaluer les risques et d'établir un plan d'actions de prévention primaire.

3.4

- **La suppression ou la substitution** des produits chimiques dangereux.
- **Le confinement** des produits chimiques dangereux.
- **Les mesures de protection collective** techniques (captage à la source, encoffrement...)
- **les mesures organisationnelles** (par exemple la réduction de l'effectif exposé).
- **La mise en place de mesures d'hygiène** et de mesures d'urgence.
- **Le port d'équipements de protection individuelle** en dernier recours

Le risque chimique

Objectifs généraux :

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

Objectifs opérationnels :

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

➤ Organisation de sensibilisation à destination :

- des partenaires sociaux les membres de la CRATMP, CTR GPRO, CROCT, ...
 - des personnes ressources extérieures et internes
 - cible d'entreprise
 - IPRP
- ### ➤ Information grand public (presse, manifestations, ...)
- ### ➤ Rédaction d'une procédure d'intervention des personnes ressources extérieures intégrant les aspects administratifs
- ### ➤ Mise en place d'un tableau de bord de suivi individuel des actions réalisées par les personnes ressources externes
- ### ➤ Aides financière

55

Les Risques Psychosociaux (RPS)

Sous l'effet des mutations du monde du travail telles que la complexité grandissante des tâches, la réduction des temps de repos, l'individualisation du travail ou encore les exigences accrues de la clientèle, la prise en compte des risques psychosociaux est devenue incontournable.

CHIFFRES CLÉS SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

PARMI LES ACTIFS FRANÇAIS

45 %

déclarent devoir
(toujours, souvent)
se dépêcher
(2019)

27 %

déclarent devoir cacher leurs
émotions, faire semblant d'être de
bonne humeur (toujours, souvent)
(2019)

9 %

disent devoir faire
des choses dans leur travail
qu'ils désapprouvent
(2019)



30 %

signalent avoir subi au moins
un comportement hostile dans
le cadre de leur travail au cours
des 12 derniers mois
(2016)

25 %

disent devoir faire appel
à d'autres en cas d'incident
(2016)

20 %

craignent de
perdre leur emploi
(2019)

Chiffres clés sur les RPS

56

Les Risques Psychosociaux (RPS)

Facteurs de risques

- Intensité et temps de travail
- Exigences émotionnelles
- Faible autonomie au travail
- Rapports sociaux dégradés
- Conflits de valeur
- Insécurité de la situation de travail

Risques psychosociaux

- Stress
- Violences internes (tensions, conflits, harcèlement...)
- Violences externes (insultes, incivilités, agressions...)

Conséquences pour les salariés

- Épuisement professionnel (burnout)
- Maladies cardiovasculaires
- Troubles musculosquelettiques
- Dépression
- Anxiété
- Suicide

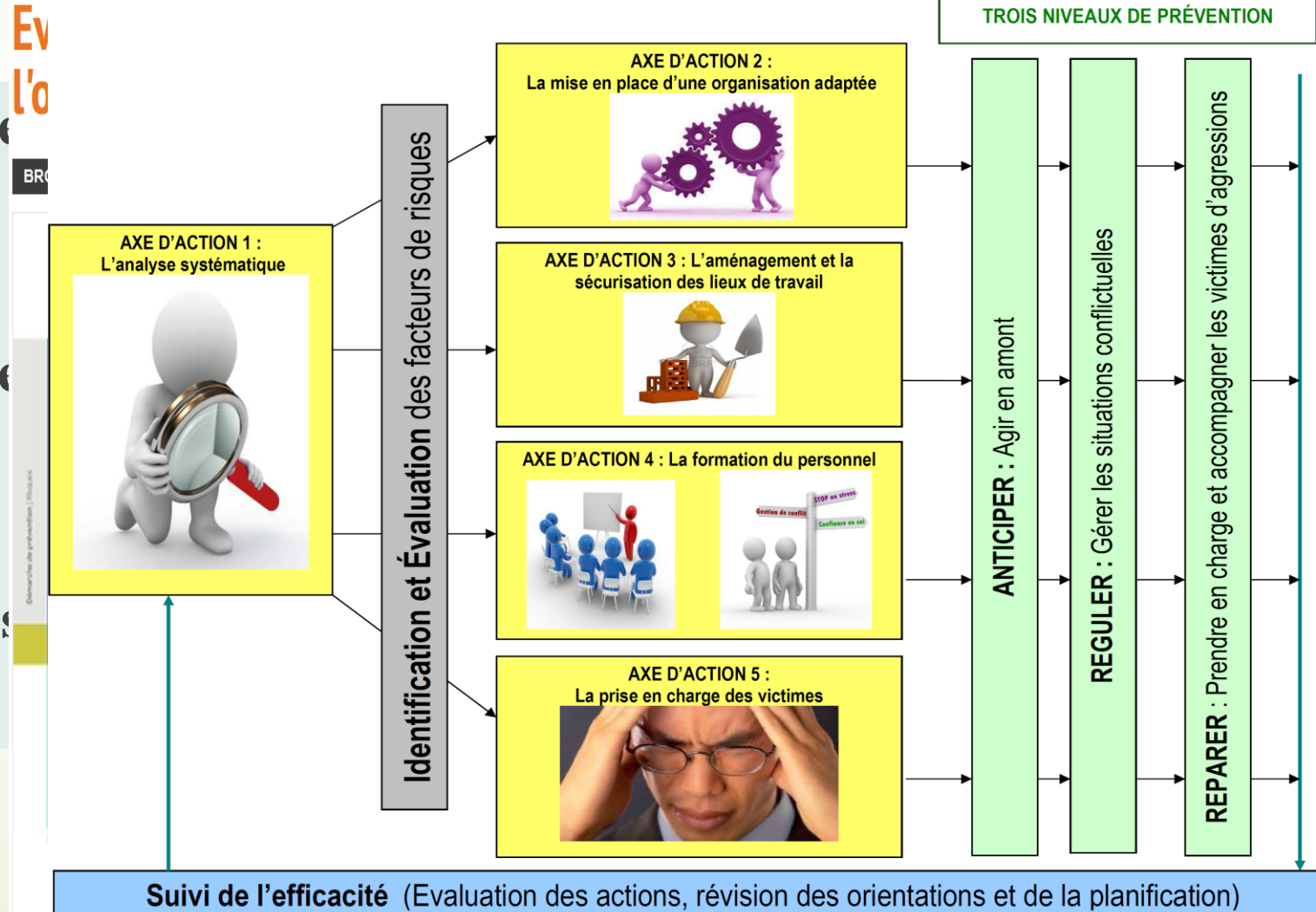
Conséquences pour l'entreprise

- Absentéisme
- Turnover
- Dégradation de la productivité
- Démotivation des équipes
- Atteinte de l'image de l'entreprise

57

Les Risques Psychosociaux (RPS)

- Améliorer les relations Humaines au Travail
- Faire le point sur les RPS
- Initier une démarche de prévention des RPS
- Faire le lien en RPS et DU
- Maitriser les Incivilités et les Agressions



Les Risques Psychosociaux (RPS)

Objectifs généraux :

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

Objectifs opérationnels :

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

- **Organisation de sensibilisation à destination :**
 - des partenaires sociaux les membres de la CRATMP, CTR GPRO, CROCT, ...
 - des personnes ressources extérieures et internes
 - cible d'entreprise
 - IPRP
- **Information grand public** (presse, manifestations, ...)
- **Rédaction d'une procédure d'intervention** des personnes ressources extérieures intégrant les aspects administratifs
- **Mise en place d'un tableau de bord de suivi** individuel des actions réalisées par les personnes ressources externes
- **Aides financière**



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**PLAN RÉGIONAL
SANTÉ AU TRAVAIL
MARTINIQUE**



**PRÉFET
DE LA
MARTINIQUE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

59

Merci de votre attention

La qualité de vie au travail

M. Eric NOUVEL
Directeur de l'ARACT

L'ORIGINE DE LA QVT/QVCT

Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 "Qualité de vie au travail".

La qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation.

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

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

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

LE CONTEXTE

La pandémie de COVID-19 en plus de ses conséquences sanitaires a eu des répercussions sur l'activité économique. Obligeant ainsi les établissements publics et privés à questionner leur organisation du travail et à recentrer l'activité sur les missions essentielles tout en s'adaptant aux évolutions de la crise sanitaire.

Par ailleurs, dans le contexte de la crise sanitaire, on a pu constater que lorsque l'entreprise disposait déjà d'une bonne organisation, la plupart des équipes ont su rebondir ; en revanche si l'organisation présentait des failles, elles ont été exacerbées, notamment au niveau du management, de la mise en œuvre du télétravail et de la gestion du risque sanitaire.

L'intensification des changements organisationnels modifiant le travail et ses conditions de réalisation, nécessite de poursuivre les efforts d'accompagnement de ces transformations et de renforcer les compétences des encadrants et des équipes dans la mise en œuvre de démarche QVCT.

Fiche action 3.1

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

Sensibilisation

LES OBJECTIFS

OBJECTIF GENERAL

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

OBJECTIFS OPERATIONNELS

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

DESCRIPTION DE L'ACTION

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



Programme de la SQVT 2022 en Martinique



[Cliquez ici pour s'inscrire](#)
Attention nombre de places limités !

Atelier ludo-pédagogique

Améliorer la Qualité de Vie et les Conditions de Travail par le management

Objectifs :

- Sensibiliser aux enjeux et leviers d'action pour améliorer la QVCT ;
- Rencontrer des pairs et partager leur vision de la QVCT ;
- Présenter le jeu pédagogique Managinnov.

Web-échange

Télétravail et rapport au travail : quels impacts sur les individus et les collectifs de travail ?

Objectifs :

- Partager les éclairages de différents professionnels de l'accompagnement et du conseil sur le sujet du télétravail et du rapport au travail ;
- Solliciter un retour d'expérience du télétravail (réussites, difficultés, questionnements, etc.) et débattre de son impact sur les individus et collectifs de travail.



[Cliquez ici pour s'inscrire](#)

Table ronde

Le Sens au travail, levier du progrès social et de la performance économique

Objectifs :

- Discuter et partager le point de vue de différents contributeurs sur la question du sens au travail ;
- Débattre collectivement de facteurs favorisant l'engagement, la motivation et le bien-être au travail.



[Cliquez ici pour s'inscrire](#)

67

Fiche action 3.2

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

Accompagnement

LES OBJECTIFS

OBJECTIF GENERAL

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

OBJECTIF OPERATIONNEL

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

DESCRIPTION DE L'ACTION

- Atelier interentreprises d'outillage « Améliorer la QVCT par le management ». particulièrement les structures de – de 50 salarié.e.s et l' ESS.
- Déploiement des démarches, méthodes et outils d'analyse du retour d'expérience pour tirer les enseignements et capitaliser les bonnes pratiques, en matière d'organisation et de management hybride par rapport à la mise en œuvre du télétravail.
- Animation d'un réseau de consultants dans le cadre de la plateforme Reflex QVT (33 consultants inscrits et deux réunions réalisées sur l'année 2022).



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**PLAN RÉGIONAL
SANTÉ AU TRAVAIL
MARTINIQUE**



**PRÉFET
DE LA
MARTINIQUE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

70

Merci de votre attention

La prévention de la désinsertion professionnelle

Dr Peggy LOURIOUX

Médecin du travail au SIST 972

CELLULE PREVENTION DESINSERTION PROFESSIONNELLE DES SPSTI

Elle est issue de l'ambition des textes suivants:

- Accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020
- La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé et travail
- Décret du 26 avril 2022 sur l'offre socle des SPSTI
- 4^e Plan national santé travail

73

CONTEXTE

- 15% des salariés travaillent avec un problème de santé au niveau national en augmentation.
- Vieillesse de la population active
- Allongement des carrières
- Augmentation des maladies chroniques
- Usure professionnelle prise en compte

CONTEXTE

- **Maladie chronique** : cancers, diabète, maladies inflammatoires etc ...
- **Usure professionnelle**:
- Résultat d'un processus d'altération de la santé au travail avec dégradation des capacités physiques.
- Elle peut apparaître tôt dans les carrières et ne concerne pas que les seniors, elle est en fonction des parcours professionnels, des contraintes et des risques auxquels le salarié est exposé
- Les manifestations de l'usure professionnelle peuvent être multiples: accidents du travail, maladies, TMS, troubles psycho-sociaux etc...
- Elle peut alors se traduire par : de la démotivation, de l'absentéisme, du turn-over , des restrictions d'aptitudes voire des déclarations d'inaptitudes.

75

MISSIONS DES CELLULE PREVENTION DESINSERTION PROFESSIONNELLE DES SPSTI

Au niveau collectif:

- Proposer des actions de sensibilisation collective à la prévention pour les salariés et employeurs.

MISSIONS DES CELLULE PREVENTION DESINSERTION PROFESSIONNELLE DES SPSTI

Au niveau individuel:

- Repérer le plus en amont possible les salariés à risque de désinsertion professionnelle
- Mettre en place les dispositifs pour éviter la désinsertion du travailleur et le maintenir en emploi ou favoriser son retour en emploi .
- Proposer au travailleur une solution personnalisée et de proximité formalisée dans un plan de retour à l'emploi.
- Accompagner le travailleur dans les démarches

77

ACTEURS DE LA CELLULE PDP DES SPSTI

- Le travailleur, l'employeur
- L'équipe pluridisciplinaire du SPSTI (médecins du travail, infirmières, assistante sociale, ergonomiste, psychologue du travail)
- Le médecin conseil de la CGSS, le médecin traitant ou spécialiste
- Les acteurs de la compensation du handicap: Cap emploi, AGEFIPH, MMPH, FIPHFP...

78

REPERAGE DES SALARIES CONCERNES

- Visite périodique
- Visite occasionnelle salarié ou occasionnelle employeur
- Visite de reprise
- Visite pré- reprise (salarié, médecin conseil, médecin traitant)
- Cellule PDP de la CGSS
- Visite transmise par l'infirmière du travail

Nouvelles visites:

- Visite mi-carrière
- Visite de post-exposition
- RDV de liaison de l'employeur

ORGANISATION DES REUNIONS

- Réunions mensuelles
- Une cellule commune aux 3 SPSTI avec des référents présents pour chaque service
- Consentement éclairé du salarié recueilli en amont
- Fiches spécifiques d'information sur les problématiques des salariés transmises avant la réunion
- Moment d'échange entre les partenaires pour mise en commun des informations utiles et des compétences de chacun dans le but de trouver les solutions les mieux adaptées à la situation de chaque travailleur.

80

DISPOSITIFS PROPOSES PAR LA CELLULE PDP DES SPSTI

Non exhaustif :

- Aménagement de poste (technique, organisationnel, organisation d'un télétravail, aménagement horaire)
- Aide à un reclassement en interne
- Bilan de compétence, formation
- Mise en place du statut RQTH pour bénéficier par exemple de RLH, PSOP...
- Essai encadré pendant un arrêt
- Contrat de rééducation professionnelle en entreprise pendant un arrêt
- Mise en place d'une invalidité en lien avec la CGSS

MISSIONS DES CELLULE PREVENTION DESINSERTION PROFESSIONNELLE DES SPSTI

- La plupart des aides pouvant être mises en place dans l'entreprise nécessite l'accord et la coopération de l'employeur donc le dialogue avec celui-ci est primordial pour que les projets puissent devenir réalité.
- La coopération du médecin traitant est également souvent indispensable dans la mise en place des aides.
- C'est donc un membre de la cellule qui aura pour mission de contacter l'employeur ou le médecin traitant et de leur présenter les solutions de maintien dans l'emploi proposées par la cellule.

INDICATEURS DE SUIVI

- ➔ Ils sont indispensables pour évaluer l'action des cellules

Non exhaustif:

- ➔ Nombre de salariés suivis, leur profil, le nombre de salariés maintenus à leur poste, de reclassements internes, d'inaptitudes, de statuts RQTH mis en place, de RLH, d'essais encadrés, de bilans de compétence etc...

83

CELLULE PREVENTION DESINSERTION PROFESSIONNELLE DES SPSTI

- **Plus largement son action représente un levier d'amélioration des conditions de travail, de motivation et d'inclusion des travailleurs.**

Merci de votre attention

Dr LOURIOUX



Le dialogue social au service de la santé et de la sécurité au travail

M. Jean-Marc MARVILLE

Responsable de l'unité de contrôle 1 à la DEETS



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**PLAN RÉGIONAL
SANTÉ AU TRAVAIL
MARTINIQUE**



**PRÉFET
DE LA
MARTINIQUE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

86

Clôture

Mme Veronique MARTINE
Directrice déléguée de la DEETS