


Plan régional santé au travail Hauts-de-France 2021 | 2025



**Une stratégie pour notre bien commun :
la santé au travail**

Éditoriaux



Un bien commun pour agir en prévention

La santé au travail est un bien précieux pour chacun des travailleurs des Hauts-de-France. Pouvoir travailler en bonne santé, durablement, c'est un atout pour sa vie personnelle, pour sa famille, et c'est à terme le gage d'un parcours professionnel sécurisé permettant de se réaliser. La santé au travail, c'est aussi un atout pour des entreprises qui assurent avec succès la production de biens et de services sur notre territoire : moins d'absentéisme, moins de dysfonctionnements, plus de confiance, plus d'initiatives permettant l'emploi de qualité.

Pourtant, malgré des efforts continus, il reste encore beaucoup à faire. En 2019, notre région déplore encore 2815 accidents graves dont 58 décès, plus fréquents que sur le reste du territoire national. 5 300 maladies professionnelles ont été indemnisées. D'autres maladies liées au travail progressent, tels les troubles liés aux risques psychosociaux,

deux fois plus souvent signalés chez les femmes que chez les hommes de notre région.

La crise sanitaire liée au Sars-CoV-2 nous a mis à l'épreuve. Elle a révélé combien la santé est une condition nécessaire à la bonne marche de l'économie et combien les activités de travail peuvent être mises en difficulté, ne serait-ce que par un virus. Mais cette crise a aussi montré que les travailleurs, les employeurs, les professionnels de la santé au travail sont capables de se mobiliser, d'innover et d'agir pour faire face et identifier des moyens de prévention. Malgré un contexte inédit, bon nombre d'activités ont été maintenues, adaptées, parfois renforcées pour assurer la vie de nos concitoyens. La pandémie a renforcé notre conviction de la nécessité d'une prévention du meilleur niveau, capable de protéger chacun des travailleurs.

C'est dans ce contexte, et portés par une ambition commune, que nous avons élaboré le 4^e Plan régional de santé au travail pour la période 2021-2025. Fruit d'un travail précieux de collaboration avec les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs de la santé au travail et au-delà, il s'inscrit dans la continuité des plans précédents, en privilégiant la prévention par rapport à la réparation. C'est cette direction qui a été réaffirmée, par l'adoption le 2 août 2021 de la loi « Pour renforcer la prévention de la santé au travail ».

Concrètement, le PRST des Hauts-de-France s'appuie sur les orientations et la structuration du Plan santé-travail adopté au niveau national. Il est notre base pour construire, selon les besoins de nos territoires, les actions les plus pertinentes. La première étape a été de poser un diagnostic précis de notre situation, à partir de données de santé et de connaissances socio-économiques de notre région. La seconde a été de mobiliser l'ensemble des acteurs de la santé au travail et de bâtir avec eux un programme répondant le mieux possible aux enjeux.

Voici maintenant ce plan, structuré autour de 4 axes prioritaires : renforcer la prévention primaire et la culture de prévention, prévenir la désinsertion et

l'usure professionnelles, anticiper et adapter la prévention aux nouveaux enjeux et nouvelles formes de travail, mieux piloter et outiller les acteurs de la santé au travail. La prévention des accidents du travail graves et mortels est un enjeu transversal, pour lequel nos efforts seront permanents.

Je suis convaincu que l'efficacité de notre système de prévention en santé au travail repose sur l'implication et le professionnalisme des acteurs, mais aussi sur leur capacité à se fédérer et à agir en complémentarité et en cohérence. C'est pourquoi le plan est assorti d'actions très concrètes, toutes élaborées avec les partenaires sociaux et les acteurs de prévention de nos territoires. L'engagement de chacun compte.

Les jalons étant maintenant posés, notre prochaine étape est de soutenir avec force les démarches de prévention, au plus près de la vie quotidienne des travailleurs et des entreprises. **C'est le sens que nous donnons à notre action : permettre à chaque travailleur de développer une qualité de vie au travail, et soutenir une performance sociale et économique de nos entreprises.**

Si la santé au travail est un bien précieux pour chacun, ce plan est un bien commun pour agir en prévention.

George-François LECLERC,
préfet de la région Hauts-de-France

L'engagement de tous pour la santé au travail



Le travail, en tant qu'activité nécessairement coordonnée, est un élément important de la construction sociale. Il permet à chacun de se nourrir, de trouver sa place dans la société et parfois de s'accomplir dans ce qu'il produit. Ainsi, toute la société se construit autour de la question du travail et doit faire en sorte que chaque composante de celle-ci puisse également s'y réaliser et, si ce n'est développer sa santé, du moins éviter de l'altérer.

Dans cette optique, tout le corps social doit s'engager. D'abord l'État en tant que garant de la cohésion et des normes sociales, puis les partenaires sociaux, chacun apportant des points de vue différents qui doivent se confronter afin d'en faire jaillir les intérêts communs, les institutions de la prévention, chargées d'accompagner les acteurs de l'entreprise sur un chemin souvent semé d'embûches, enfin les personnes qualifiées, chargées d'éclairer les débats à partir des données

acquises de la science ou des retours d'expériences.

C'est ainsi que chaque région s'est dotée d'un Comité régional d'orientation des conditions de travail (Croct) constitué de chacune de ces composantes, et chargé de participer à l'élaboration et au suivi des politiques publiques régionales en matière de santé, de sécurité au travail et des conditions de travail ainsi qu'à la coordination des acteurs intervenant dans cette matière au niveau régional.

Afin de répondre à cette ambition et de rester au plus près des réalités du territoire, le Croct peut s'appuyer sur des diagnostics territoriaux partagés. Ainsi la politique de santé au travail, portée par l'État est déclinée régionalement par le Croct au travers de ce Plan régional de santé au travail prenant en compte les particularismes locaux et rythmant ses avancées.

À ce titre, alors que le 1^{er} Plan régional santé au travail visait à mieux structurer notre système de prévention, que le PRST 2 a mobilisé les acteurs régionaux de la Santé au travail autour de la question de l'emploi, le PRST 3 a d'emblée porté sa priorité sur la prévention primaire et le développement de la culture de prévention. Des avancées significatives ont été réalisées sur différentes composantes (évaluation des risques, prévention de l'usure professionnelle, QVT, dialogue social) mais il reste encore

tant à faire pour que la prévention des risques devienne un axe central de la stratégie des entreprises.

Ce 4^e Plan régional santé au travail va poursuivre le chemin parcouru par ses prédécesseurs, grâce non seulement à l'engagement de tous ceux qui participent à son écriture, mais aussi à l'ensemble des acteurs du tissu entrepreneurial régional qui, n'en doutons pas, y trouvera l'opportunité de faire avancer la performance économique et sociale de notre région.



Jean-Pierre BOUCHEZ & Jérôme LEFEBVRE
Représentation salariale - Représentation patronale
Vice-Présidents du Comité régional de prévention
et de santé au travail¹

Sommaire

1. Le plan : un outil au service de la santé au travail p. 9

Présentation de l'ambition du plan, de ses objectifs et des modalités de construction :

- les enjeux stratégiques de la santé au travail : éléments-clefs repris du PST.
- un plan, au plus proche des territoires : enjeu du PRST Hauts-de-France.
- comment s'est construit le plan : processus de travail, principes directeurs et acteurs impliqués.

2. Un plan au plus près des besoins des entreprises et des travailleurs p. 19

Exposé des principaux enjeux santé-travail et du diagnostic de situation. Comprendre les mécanismes de construction-déconstruction de la santé, la notion d'exposition aux risques immédiats ou différés... introduire les notions utiles : activité, population, sinistralité, gravité, parcours, etc. Pédagogie de la compréhension des expositions et de la lecture des données appuyant le diagnostic. Conclure sur les priorités du plan.

3. La prévention, ensemble et en action p. 25

Transition entre constats et actions de prévention. Pour y répondre : structure du plan, organisation et chapitres. Exposé de ce qu'est une action. Conditions de réussite structurantes des actions : conduite de projet, pluridisciplinarité, évaluation, implication des entreprises et des branches...

4. Sur le territoire : les acteurs de la prévention **p. 109**

Présentation de tous les acteurs qui agissent pour le plan. L'enjeu est de montrer quels sont les acteurs et comment ils agissent pour faire prévention, à quelles étapes avec quelles compétences et quels outils et méthodes. Comment s'articulent-ils ? Format de type fiche par acteur en valorisant en particulier leurs ressources internet et les informations pratiques. Fiche spécifique SPSTI car multi-sites.

Annexes **p. 125**

- La charte du PRST4
- Tableau de correspondance des actions du PST4 et du PRST4 Hauts-de-France
- Glossaire des sigles et acronymes

Portraits

- Chargée de mission p. 30
- Représentante du personnel p. 58
- Toxicologue p. 60
- Inspecteur du travail p. 72
- Conseiller en prévention p. 74
- Ingénieure de prévention p. 82
- Ergonome p. 84
- Ingénieur conseil p. 92
- Infirmière en santé au travail p. 94
- Chef d'établissement p. 107
- Médecin du travail p. 108

UNE STRATÉGIE COMMUNE AU SERVICE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL SUR NOS TERRITOIRES

La santé au travail est un bien précieux. Pour le préserver, cela nécessite déjà une volonté partagée, une compréhension commune, enfin une méthode concertée pour agir de manière efficace en prévention. Ce 4^e plan s'appuie sur ces trois ingrédients pour conduire, jusqu'en 2025, une politique ambitieuse de santé au travail dans notre région des Hauts-de-France.

Le Plan santé au travail 2021-2025 : des orientations affirmées

La publication du Plan santé au travail 2021-2025, fin 2021, marque une étape importante pour la politique santé au travail, fruit d'une concertation nourrie entre les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs institutionnels de prévention. L'agenda de ce 4^e plan aura été aussi bousculé par deux événements marquants : d'une part la pandémie de Sars-CoV-2, nous plongeant dans une crise sanitaire inédite, d'autre part les évolutions de la santé au travail, par la Loi du 2 août 2021 « Pour renforcer la prévention en santé au travail », largement inspirée de l'accord national interprofessionnel des partenaires sociaux du 9 décembre 2020.

C'est ce que souligne Laurent Pietraszewski, Secrétaire d'État chargé des retraites et de la santé dans l'éditorial du PST4 : « La crise sanitaire que nous traversons a remis la santé au travail et la qualité des conditions de travail au cœur des préoccupations de nos concitoyens. » Puis de poursuivre, souhaitant un plan dont l'ambition est à la hauteur des enjeux « (...) ce 4^e PST s'inscrit dans le projet conjoint du gouvernement et des partenaires sociaux de bâtir un système de santé au travail du XXI^e siècle capable de répondre aux besoins des entreprises, des salariés et de leurs représentants, étape après étape ».

En termes d'orientations, le 4^e plan santé au travail énonce des principes directeurs structurants :

- **la confirmation du choix fait lors du PST3 de prioriser les efforts de prévention** sur la réparation, particulièrement en matière de

prévention des accidents graves et mortels mais aussi en matière de prévention de la désinsertion professionnelle. Un plan spécifique de prévention des accidents du travail graves et mortels a été adopté ;

- **une acception large des enjeux de santé au travail et des conditions de travail**, priorisant la prévention et la qualité de vie au travail, bénéfique à la fois pour les travailleurs mais aussi pour la performance des entreprises ;
- **une démarche pro-active de vigilance pour accompagner les nouvelles aspirations sociétales** et les formes de travail émergentes, souvent éloignées du salariat ;
- **un décloisonnement de la santé au travail, de la santé publique et de la santé environnementale**, rendu évident par la crise sanitaire traversée, et visant une plus forte efficacité des efforts de prévention ;
- **une contribution de chacune des parties utiles à la prévention** : les acteurs du dialogue social et l'ensemble des professionnels de la santé au travail.

Le PST4 serait dépourvu de capacité d'agir s'il ne s'appuyait pas sur des déclinaisons concrètes en région, au plus près des travailleurs et de leurs employeurs. Il s'agit donc, selon les spécificités de chacun des territoires, de concerter, de programmer et de mettre en œuvre les plans régionaux santé au travail n°4, en cohérence et en synergie avec la stratégie nationale.

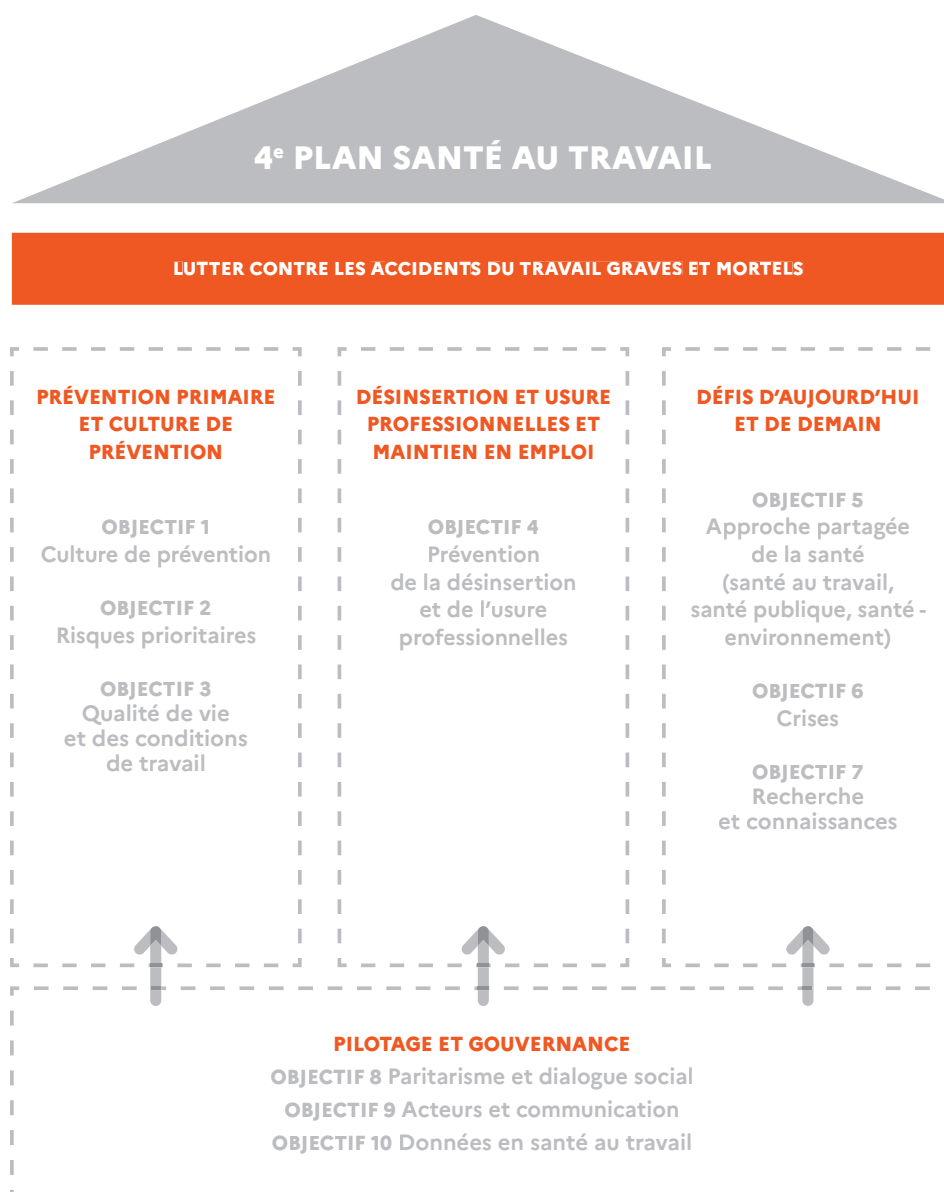
PST4 : des axes structurants pour une politique de prévention ciblée

La construction du 4^e plan santé au travail s'appuie d'une part sur les acquis des plans précédents et d'autre part sur les défis contemporains de la santé au travail. L'affirmation d'une action priorisée en prévention primaire, une inscription dans un temps long pour les problématiques complexes, parfois malheureusement installées, une acception large de la santé et de la vie au travail. En bref, une stratégie équilibrée visant à la fois des actions fortes et concrètes sur des risques majeurs tels les accidents graves et mortels, et une approche soutenue et prospective sur les trajectoires de vie et de santé au travail.

Le PST4 affirme par ailleurs des leviers méthodologiques pertinents pour progresser en prévention.

- Prioriser l'action auprès des PME et des TPE, pour lesquelles la sinistralité est prépondérante.
- Expérimenter puis déployer des méthodes d'action adaptées et permettant un large impact sur les territoires et dans les branches professionnelles.
- Affirmer l'intérêt du dialogue social et des réalités du travail, constitutifs d'une démarche assurée de prévention.
- Assurer la contribution de l'ensemble des acteurs de la santé au travail, en complémentarité de rôles et en proximité des entreprises et des travailleurs.

La structure du Plan santé au travail 2021-2025



Le plan 2021-2025 est composé de 10 objectifs opérationnels et structuré par 4 axes stratégiques et 1 axe transversal. L'essentiel de ce que contiennent ces axes :

Axe stratégique 1

Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

L'enjeu est d'intégrer la prévention dans le fonctionnement des organisations, de développer dès la formation initiale une culture de prévention constitutive du métier. Le résultat attendu : la suppression des risques et des expositions. Cela passe par la conception des organisations et des équipements de travail, une vigilance accrue par l'évaluation continue des risques. Les effets sont attendus sur la suppression de risques, mais aussi la levée de discriminations femme/homme ou jeune/âgé liées à des conditions de travail sélectives.

Les objectifs opérationnels associés :

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

En savoir plus

Plan santé au travail

Les plans « santé au travail » constituent les programmes référence en matière de santé au travail. Sous l'autorité des pouvoirs publics et renouvelés tous les cinq ans depuis 2004, ces plans sont concertés avec les partenaires sociaux et les acteurs institutionnels de la prévention. Ils posent les principaux constats et fixent les orientations pour l'action. L'enjeu : améliorer durablement la santé au travail, pour cela prévenir efficacement les risques professionnels. Des plans nationaux santé au travail (PST) sont

déclinés les plans régionaux de santé au travail (PRST), adaptés aux situations régionales selon les problématiques socio-économique et santé-travail locales.

Le PST4 pour la période 2021-2025 :

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/plans-gouvernementaux-sante-au-travail/article/plans-sante-au-travail-pst>

Axe stratégique 2

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

Comment vieillir au travail en bonne santé ? Cet axe cherche à renforcer la prévention de l'usure professionnelle au travail, à tout âge, c'est-à-dire mieux comprendre et prévenir les phénomènes d'usure en agissant à la fois sur les expositions et les parcours professionnels. C'est aussi une vigilance accrue aux risques de désinsertion, par exemple à l'occasion d'un événement invalidant de santé.

Les objectifs opérationnels associés :

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

Axe stratégique 3

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

La santé au travail se joue aussi en liaison avec la santé publique et environnementale. Cet axe vise en particulier à renforcer les synergies pour la connaissance et la prévention. Il s'intéresse à la veille et l'anticipation des situations de crise, quelle qu'en soit leur nature : environnementale, sanitaire, accident industriel...

Les objectifs opérationnels associés :

- 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
- Objectif 7 : Développer la recherche à améliorer les connaissances notamment sur les risques émergents

Axe stratégique 4

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

Ce volet du plan s'intéresse en particulier au système d'acteurs de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail. En premier lieu les partenaires sociaux, pour soutenir leur capacité de dialogue social, dans les entreprises et les branches professionnelles. Mais aussi les acteurs de prévention en proximité, dont les SPSTI. Cet axe vise enfin à faciliter l'accès aux données de santé au travail pour mieux orienter la prévention.

Les objectifs opérationnels associés :

- Objectif 8 : Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail
- Objectif 9 : Renforcer l'accompagnement des entreprises par la mobilisation des branches professionnelles et la coordination des acteurs de prévention
- Objectif 10 : Structurer et partager les données de santé au travail grâce aux outils numériques

Axe stratégique transversal

Lutter contre des accidents du travail graves et mortels

Il s'agit de poser une action forte pour infléchir le nombre des 540 000 accidents du travail dont 550 ont été mortels en 2020, hors accidents de la route. Malgré des efforts de prévention, la réduction du nombre de décès n'est aujourd'hui plus significative. Pour apporter une réponse à la hauteur de cet enjeu, les modalités d'action

contre les AT graves et mortels sont précisées dans un plan spécifique appelé « Plan d'action des accidents graves et mortels ».

Ce plan spécifique est rendu opérationnel au travers de 17 engagements clé et de 27 mesures concrètes.

En savoir plus

Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

Ce plan précise le PST4 sur son axe transversal qu'est la prévention des AT graves et mortels. Il se veut concret et pose de manière détaillée 4 axes de progrès :

- la protection des jeunes et des nouveaux embauchés, en ciblant en particulier les phases d'apprentissage et d'acquisition des gestes de métier pourvus de savoir-faire de prudence ;
- une meilleure attention aux travailleurs réputés vulnérables (précaires, détachés, indépendants...) en particulier en agissant en

prévention pour toutes les formes d'emploi.

- des accompagnements ciblés des TPE et des PME, par le renforcement du dialogue social et des déploiements méthodologiques adaptés ;
- des connaissances approfondies pour mieux identifier les causes profondes des AT graves et mortels pour mieux s'en prémunir.

Le Plan d'action AT graves et mortels pour la période 2021-2025 :

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/planaccidentstravailgravesmortels2022-2025.pdf>

Acquis et enseignements du PRST 2016-2020 Hauts-de-France

Le 3^e Plan régional santé au travail Hauts-de-France est en réalité le 1^{er} plan sur le périmètre administratif de la nouvelle région. Précédemment, les régions administratives Nord-Pas-de-Calais et Picardie bénéficiaient de leurs propres plans et actions territoriales respectives. Ce 3^e plan a été structuré autour de 3 axes : prévention primaire et culture de prévention, QVT et maintien en emploi, dialogue social et ressources pour l'action. Il a porté durant 5 années 9 objectifs opérationnels assortis de 24 fiches-action. Le bilan du PRST 3 a été construit à partir d'une contribution critique de chacun des participants aux actions respectives (juin 2021), complétée d'une évaluation experte traitant du processus de travail inter-institutionnel.

À propos des résultats obtenus, parmi les nombreux éléments détaillés de bilan, quelques éléments essentiels que nous retenons d'une lecture transversale des fiches-bilan :

- **une intensification d'actions et d'offres de services** en direction des bénéficiaires finaux, les travailleurs et les entreprises. Des comités ayant servi par exemple de support pour faire connaître les appuis des institutions ;

- **des avancées méthodologiques pour mieux agir sur les territoires**, auprès des entreprises et de leurs réseaux. C'est particulièrement le cas pour la cible des entreprises de petite taille ;
- des fertilisations croisées entre acteurs de prévention pour mieux appréhender certains risques professionnels et construire des méthodes d'accompagnement mieux adaptées ;
- **un impact plus fort des sujets santé-travail**, lorsque les institutions rassemblées autour du plan parlent d'une voix commune à des opérateurs telles les chambres, les fédérations, les CFA... ;
- **une meilleure efficacité des actions préventives** lorsqu'elles ont été expérimentées sur un territoire puis reprise par exemplarité sur d'autres territoires ;
- ...

Concernant l'animation et les modes d'action déployés tout au long du PRST3, retenons de l'évaluation :

- **une hétérogénéité d'animation de projet**, liée aux statuts des pilotes, à leur expertise sur le sujet traité et leurs compétences en matière de conduite de projet ;

- **des démarches dont le caractère collectif est nuancé**, selon que le sujet est principalement porté par une institution ou que le sujet est co-investi par plusieurs acteurs issus de différentes institutions ;
- **des contributions hétérogènes** selon la disponibilité des participants, le temps accordé par l'institution d'appartenance du contributeur ;
- **une réelle capacité d'innovation** des comités. Que les projets aient une étendue régionale ou locale sur une plus petite maille, tous ont permis de progresser.

Dans la perspective du plan 2021-2025, ce bilan 2016-2020 est un socle important car il permet d'identifier des acquis pour chacun des sujets, constituant ainsi une étape dans le déploiement, pour intensifier, réorienter, préciser des actions. Le bilan livre aussi des enseignements méthodologiques pour une meilleure efficacité du dispositif collectif que sont les plans régionaux : un ancrage terrain plus fort, une meilleure visibilité et valorisation des travaux, le maintien d'une dynamique positive inter-institutionnelle de travail.

En savoir plus

Bilan du 3^e plan Santé au travail 2016-2020 Hauts-de France

Le PRST3 Hauts-de-France, structuré autour de 3 axes (prévention primaire et culture de prévention, QVT et maintien en emploi, dialogue social et ressources pour l'action) a porté durant 5 années 9 objectifs opérationnels assortis de 24 fiches-action.

Un bilan complet de ce plan a été élaboré et publié. Il rend compte des travaux réalisés pour chacune des 24 actions du plan. Les résultats témoignent de l'importance de la mobilisation de l'ensemble des acteurs de prévention, dont 150 contributeurs sont identifiés.

Chaque action bénéficie d'un bilan qui fait état des actions réalisées sur le terrain et des résultats assortis d'indicateurs. Une analyse critique permet de dégager des axes d'amélioration et de nouvelles perspectives pour le plan santé au travail n°4.

Le bilan est disponible sous forme de podcast, de support de présentation ou de document grand public à l'adresse suivante :

<https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/Plan-regional-sante-au-travail-2016-2020-le-temps-du-bilan>

Notre méthode pour un PRST4 engageant et efficace

L'efficacité d'une démarche de prévention n'est possible que si elle est ancrée dans les réalités du quotidien des travailleurs et des entreprises. La santé au travail est alors un fait concret lorsque, d'un slogan, elle devient une réalité adaptée à chaque situation de travail.

Là se situent les enjeux des plans régionaux : bien comprendre les singularités territoriales pour élaborer, à partir d'un dialogue social nourri et d'un cadre stratégique qu'est le PST4, un programme d'action pertinent et porté par les acteurs qui font territoire.

C'est cet enjeu qui est pris en compte dans la méthode de construction du Plan régional santé au travail des Hauts-de-France pour la période 2021-2025. Elle s'appuie sur le cadre de la politique nationale structurée, documentée et concertée transcrite dans le PST4, la participation active des

membres du Comité régional d'orientation et des conditions de travail (Croct) et plus largement, la contribution de l'ensemble des acteurs de prévention de la région.

Comment s'est alors construit ce plan ? L'élaboration prend appui sur 3 sources structurantes :

- le **Plan santé au travail n°4**, cadre de la politique nationale santé au travail, donnant les priorités, les arguments et une structuration d'ensemble des actions ;
- les travaux de **bilan du PRST3**, proposant des indications à la fois sur les résultats concrets obtenus et les sur la méthode mise en œuvre ;
- le **diagnostic territorial** actualisé des Hauts-de-France, rendant compte des évolutions de la sinistralité et de la relation santé-travail.

Sous l'animation de la Dreets, c'est un dialogue nourri et continu avec les quatre parties prenantes du Croct (administration, préventeurs, partenaires sociaux et personnalités qualifiées) qui permet la structuration du plan. Les étapes ainsi franchies :

- **3^e trimestre 2021**: repérage des problématiques régionales et repérage des besoins d'actions communes ;
- **4^e trimestre 2021** : connaissance du cadre prescrit des actions qu'est le Plan santé travail 4 et choix des actions prioritaires régionales ;
- **1^{er} trimestre 2022** : écriture de la matrice du plan régional, choix des pilotes des objectifs opérationnels et choix des comités techniques et de leurs animateurs en charge de l'élaboration des actions ;
- **2^e trimestre 2022** : composition des comités techniques, écriture des fiches-actions par les comités techniques puis validation par le Croct. Publication du plan complet fin juin 2022.

La méthode de construction du plan, ainsi déployée, permet une appropriation commune des problématiques et des enjeux santé-travail des territoires des Hauts-de-France. En mobilisant et en reconnaissant les compétences singulières de chacun des acteurs de prévention, le processus permet une large implication des organisations et des personnes qui les animent. C'est un mouvement collectif qui porte pour les 4 prochaines années une ambition commune de prévention en pluridisciplinarité.

C'est cet engagement de chacun pour ce « bien commun » qu'est le PRST4, qui est transcrit dans la « charte du PRST4 » (voir annexe).

En savoir plus

Le Comité régional d'orientation des conditions de travail (Croct) joue un rôle en termes d'orientation et d'élaboration de la politique régionale de la santé au travail et des conditions de travail.

Instauré par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, le Croct est une instance consultative, placée auprès du Préfet de région et chargée de participer à l'élaboration et au suivi des politiques publiques régionales en matière de santé, de sécurité au travail et de conditions de travail ainsi qu'à la coordination des acteurs intervenant dans ces mêmes domaines au niveau régional. Le décret du 22 décembre 2016 en précise l'organisation, les missions, la composition et le fonctionnement.

Pour la région Hauts-de-France, le Croct est composé de 4 collèges dont les membres sont nommés par arrêté préfectoral :

Le Comité régional d'orientation des conditions de travail

- administrations régionales de l'État (ARS, Dreets, dont Médecin inspecteur du travail, Dreal) ;
- partenaires sociaux, en nombre égal de représentants de salariés et d'employeurs ;
- organismes de sécurité sociale, d'expertise et de prévention (Aract, Carsat, MSA, OPPBTP) ;
- personnalités qualifiées (universitaires, observatoires, structures professionnelles...).

Au sein du Croct est créé le CRPST, instance resserrée composée de représentants des organisations syndicales et patronales, de la Dreets et des organismes régionaux de sécurité sociale (Carsat et MSA), afin de renforcer l'implication des partenaires sociaux dans l'orientation des politiques régionales en matière de santé, de sécurité au travail et de conditions de travail et de dynamiser le dialogue social dans ces domaines.

3 questions à ●●●



Brigitte KARSENTI

Directrice régionale adjointe,
cheffe du pôle Travail à la
Dreets Hauts-de-France

Vous avez fait le choix en région Hauts-de-France de dialogues nourris avec les parties prenantes. En quoi est-ce utile à un plan régional ?

Le plan n'a de sens que s'il est fondé sur des orientations partagées et définies avec l'ensemble des acteurs régionaux de la prévention des risques professionnels et notamment avec les partenaires sociaux. C'est au sein du Croct, le Comité régional d'orientation des conditions de travail, lieu de la coordination et de recherche de cohérence et synergie que s'est construit le PRST. L'efficacité des actions en santé travail repose sur un dialogue social de qualité et sur l'engagement de toutes les parties.

Le PRST, un mouvement commun pour une meilleure santé au travail

Identifier des priorités régionales dans le cadre de la matrice nationale du PST, l'exercice ne va pas de soi. Les choix ont-ils été simples ?

Les choix ont été faits à partir des priorités identifiées autour du bilan du PRST3 afin d'assurer une continuité des actions et à partir du diagnostic régional relatif à la santé au travail. Des principes ont été arrêtés : un fil conducteur autour de la culture de prévention, un accompagnement ciblé auprès des secteurs en sur-sinistralité. Les acteurs ont souhaité inscrire ces choix en s'appuyant sur l'architecture du PST, lui-même fondé sur les orientations définies par les partenaires sociaux au niveau national.

Maintenant que les priorités sont posées, que les actions sont structurées et dotées de compétences pointues, que faudra-t-il soutenir pour déboucher sur des résultats positifs ?

La mobilisation de tous est attendue ! Il s'agit désormais d'assurer la complémentarité opérationnelle sur le terrain pour pouvoir transformer des situations de travail de manière à éviter ou à réduire l'exposition aux risques professionnels. L'enjeu du PRST est de fédérer tous les acteurs concernés : mettre les forces en commun sur les priorités définies ensemble autour d'actions réalisables, mesurables et déclinables en entreprise.



**UN PLAN
AU PLUS PRÈS
DES BESOINS
DES ENTREPRISES
ET DES
TRAVAILLEURS**

Agir pour préserver la santé au travail et transformer les conditions de travail exige de bien connaître les expositions professionnelles, maintenant et tout au long de la vie. Cela est possible en collectant différentes données relatives aux sources de danger, de la santé, des conditions de vie et de travail, des parcours des populations... et en prenant soin de les analyser et de les interpréter de manière collégiale. C'est cette connaissance co-construite qui permet d'orienter les actions du plan régional.

Région Hauts-de-France : un contexte socio-économique spécifique

Les Hauts-de-France est une région à forte densité de population. Elle compte plus de 6 millions d'habitants dont le taux d'activité des 15-64 ans est de 71,4 %. Avec un taux de chômage à 8,7 %, la région présente au 1^{er} trimestre 2022 un des taux d'emploi les plus bas du territoire national métropolitain. L'espérance de vie à la naissance est aussi la plus faible : les hommes présentent un déficit de 2,6 années de vie et les femmes 2 années de vie.

Ces données générales ne doivent pas masquer de fortes disparités sociales et économiques selon les 28 bassins d'emploi que compte la région. Elles sont liées à l'histoire de chaque bassin. La partie Est de la région, et dans une moindre mesure la façade côtière, présentent les plus forts taux de chômage et une moindre espérance de vie.

Avec 23 km parcourus en moyenne et par jour par un travailleur, la région des Hauts-de-France est aussi 1^{ère} des régions pour l'intensité des déplacements domicile-travail. Schématiquement, ces déplacements révèlent un territoire structuré autour de 5 zones fortement typées :

- *côtière*, centrée sur les activités de la façade maritime ;
- *métropolitaine*, autour de Lille et de l'ancien bassin minier de Béthune à Valenciennes ;
- *francilienne*, fortement ouverte au sud sur les activités du bassin de la capitale ;
- *rémoise*, ouvert modérément sur les activités du bassin de Reims ;
- *au centre*, les agglomérations d'Abbeville, d'Amiens et de Saint-Quentin par exemple apparaissent plus isolées.

Chiffres clefs 2019 régime général en Hauts-de-France

60 000 accidents du travail

58 accidents ayant eu pour conséquence un décès

5 100 maladies professionnelles

5,7 millions de journées de travail perdues

352 M€ consacrés à l'indemnisation des AT

284 M€ consacrés à l'indemnisation des MP

Une forte sinistralité marquée par des différences selon les activités et les zones d'emploi

La sinistralité est caractérisée par les régimes d'assurance maladie par les accidents du travail (événement soudain créant un dommage corporel ou psychologique) et par les maladies professionnelles (dégradation de la santé consécutive d'une exposition plus ou moins prolongée à un risque). Deux dimensions sont généralement utilisées pour décrire la sinistralité : la fréquence et la gravité.

En région Hauts-de-France, si l'indice de fréquence des accidents du travail a tendance à évoluer à la baisse, il reste significativement plus élevé que l'indice moyen national. En 2019, un indice de 38,9 en région pour un indice de 33,5 au national.

Afin de repérer les problématiques de la sinistralité, nous restons attentifs à une lecture détaillée de cet indice de fréquence car celle-ci révèle des écarts selon :

- les secteurs d'activité, dont 4 d'entre eux sont marqués par une fréquence des AT nettement supérieure à la moyenne régionale : transports et entreposage (66,1), construction (58,3), santé et l'action sociale (58,8) et hébergement et restauration (44) ;
- l'effectif de l'établissement, les établissements comptant de 20 à 49 salariés sont les plus exposés (50,3) puis les établissements de 50 à 149 salariés (49,5), dans une moindre mesure les établissements de plus grande taille. Les établissements de moins de 20 salariés paraissent avoir les meilleurs résultats ; prudence reste de mise à propos de ces données de sinistralité car la sous-déclaration et le non-recours sont fréquents ;
- les zones d'emploi, pour lesquelles la cartographie révèle des écarts significatifs de sinistralité. Les indices de fréquence varient de 31,4 pour la Vallée de la Bresle-Vimeu et 56,8 pour celle de Lens. Les zones d'emploi dont la sinistralité est la plus forte sont celles situées dans le bassin minier (Béthune, Lens, Douai), l'Arrageois, ainsi que certaines zones du sud-est de la région (Soissons, Château-Thierry).

Une autre lecture pertinente des données de sinistralité consiste à les analyser selon le sexe. Cela permet de repérer des écarts significatifs entre les femmes et les hommes et ainsi mieux orienter les efforts de prévention. Par exemple, la tendance à la baisse ces dernières décennies des accidents du travail masque une évolution à la hausse des accidents pour les femmes.

Notions clés

Indice et taux de fréquence (source INRS)

- L'indice de fréquence (IF) est le rapport entre le nombre d'accidents du travail en premier règlement et l'effectif salarié multiplié par 1 000.
- Le taux de fréquence (TF) est le rapport entre le nombre d'accidents du travail en premier règlement et le nombre heures travaillées multiplié par 1 000 000.

Indice et taux de gravité (source INRS)

- L'indice de gravité (IG) est le rapport entre la somme des taux d'incapacité permanente et le nombre d'heures travaillées multiplié par 1 000 000.
- Le taux de gravité (TG) est le rapport entre le nombre de journées perdues par incapacité temporaire et le nombre d'heures travaillées multiplié par 1 000.

Après une phase de décroissance, les maladies professionnelles repartent à la hausse

Le nombre de maladies professionnelles indemnisées par les régimes d'assurance maladie (général et agricole) a globalement suivi une baisse jusqu'en 2016. Les deux régimes observent pourtant une reprise de leur nombre à la hausse en 2019 : 5 126 maladies indemnisées pour le régime général et 274 pour le régime agricole.

Pour le régime général, ce sont les **troubles musculosquelettiques** qui occupent, en nombre, la plus grande partie des maladies professionnelles : 4 361 TMS indemnisées dont la très grande majorité touchent les membres supérieurs. L'exposition généralement antérieure à l'**amiante** a conduit à 429 reconnaissances ; l'exposition au **bruit** à 94 surdités reconnues.

Si la reconnaissance de pathologies en lien direct et essentiel avec des **risques psychosociaux** professionnels (par le comité régional ad-hoc)

est moins fréquente que la prise en charge de maladies professionnelles reconnues par tableau, leur progression est continue sur la dernière décennie. Ainsi, 93 reconnaissances ont été prononcées par le comité en 2019.

En complément des maladies professionnelles reconnues, on peut mieux apprécier l'ampleur des atteintes psychiques des travailleurs en regardant la nature des affections signalées par les médecins du travail. Dans le cadre du programme de surveillance des maladies à caractère professionnel, on constate que lors «Des quinzaines MCP de 2017 » : 2,7 % des salariés rencontrés présentaient une affection de l'appareil locomoteur et 2 % d'entre eux présentaient une souffrance psychique. Par ailleurs des données précises sur les facteurs de risque à l'origine des pathologies signalées sont décrites par les médecins.

La santé, un enjeu central mais une plus grande difficulté à la décrire

Plusieurs sources de données nous informent de la **santé des travailleurs**. Ces informations sont tout à fait utiles pour comprendre les mécanismes de la relation entre santé et travail et décrire de manière qualitative cette relation. Cependant, elles présentent parfois des limites méthodologiques, du fait qu'elles soient générales, ou limitées à des zones d'emploi selon les conditions de collecte des données.

Pour autant, parmi les sources de données intéressantes, le dispositif Evrest (Évolution et

relation santé-travail) animé par des médecins du travail volontaires, livre des indications utiles pour la prévention. Concernant par exemple l'exposition des travailleurs aux contraintes temporelles, 45 % des salariés suivis en région déclarent « Abandonner une tâche pour une autre non prévue », 31 % déclarent « dépasser les horaires normaux à cause de la charge de travail ». Les salariés s'expriment sur leurs conditions de travail mais aussi sur leur santé perçue, 1 salarié sur 5 exprime « fatigue ou lassitude » dans les 7 deniers jours précédents le questionnaire.

Des données utiles à comprendre et orienter la politique santé et travail portée par le PRST

La lecture croisée et pluridisciplinaire de différentes sources de données, socio-économiques, de sinistralité, de santé... permet de comprendre les expositions aux **risques professionnels**. Ainsi, passer de la « donnée » aux « indicateurs », c'est prendre conscience des mécanismes à l'œuvre dans la relation santé-travail. Les orientations de prévention sont ainsi plus pertinentes.

Un des enseignements de l'analyse de données croisées révèle une **sur-sinistralité** dans la région Hauts-de-France selon certains secteurs d'activité. Ce faisant, le Croct a priorisé 5 secteurs économiques méritant un renforcement des efforts de prévention : le transport et l'entreposage, la construction, la santé et l'action sociale, l'hébergement et la restauration, le commerce et la réparation d'automobiles et de motos.

3 questions à ●●●



Brigitte SOBCZAK

Médecin inspecteur régional du travail
à la Dreets Hauts-de-France

*Connaître la
relation entre
santé et travail
pour agir avec
pertinence*

Les priorités de ce plan s'appuient sur un diagnostic partagé. Pourquoi est-ce si important ?

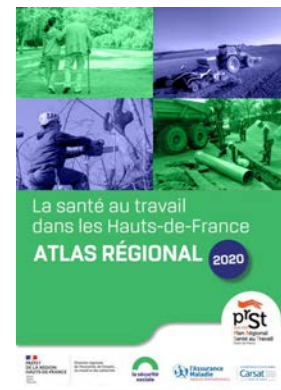
Il s'agit de convaincre par des constats non seulement qu'il faut agir mais surtout qu'il faut unir nos forces dans certains domaines où les plans d'action de chacun peinent à bouger les lignes. On meurt encore au travail et les risques professionnels ne concernent pas que les pays en voie de développement ! Et pourtant les préventeurs agissent depuis longtemps... Identifier ensemble les problématiques auxquelles il faut s'attaquer ensemble pour aller plus loin dans l'intérêt de tous, c'est faire un premier pas vers la coopération.

Différentes sources de données sont exploitées. En quoi est-ce utile pour comprendre la relation entre la santé et le travail ?

La vérité sur les liens entre le travail et la santé est, comme toute vérité, ce diamant dont les multiples facettes ne sont pas perceptibles depuis chaque point de vue. Plus on multiplie les angles de prise de vue plus on s'en approche. Les intérêts des uns et des autres diffèrent et sont même parfois antagonistes : la neutralité des constats ne va pas de soi et nous avons tous nos filtres de compréhension ; les confronter permet de s'ouvrir à des interprétations plus complexes, donc offrant plus de pistes d'action potentielles. Une vision dynamique est importante aussi car rien n'est figé et les déterminants de santé interagissent.

L'Atlas périodique est une solide source d'information. Faut-il aller plus loin pour mieux comprendre les atteintes à la santé ?

Bien sûr et l'Atlas comporte aussi des dossiers thématiques qui vont plus loin dans certains domaines (secteurs d'activité, publics spécifiques...). L'Atlas a pour but d'aider à l'identification de priorités régionales pour trouver des synergies entre les préventeurs. Mais, pour chaque acteur, pour chaque métier de la prévention dont les outils et les missions diffèrent, l'analyse des causes de ces atteintes est essentielle pour l'action. Certaines de ces causes ne peuvent être identifiées qu'à l'échelle locale (l'entreprise, un atelier...) et souvent, on ne peut pas faire l'impasse de l'analyse du travail réel.



Références spécifiques pour la région Hauts-de-France

- L'Atlas 2020 de la santé au travail : https://carsat-hdf.fr/images/documents/ATLAS_ST_2020.pdf
- Influence du tissu économique sur les accidents du travail : <https://carsat-hdf.fr/images/stories/DST/2015-EtudeStructure-NPdc.pdf>
- Population C2RP Carif-Oref : <https://www.c2rp.fr/>
- Cartes de la région : <https://cartes.hautsdefrance.fr/>

Références au niveau national

- La santé de la population : <https://geodes.santepubliquefrance.fr/#c=home>
- La relation santé et travail par Evrest : <http://evrest.istnf.fr/>
- La sinistralité pour les assurés du régime général : <https://assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/par-theme/risques-professionnels-et-sinistralite>



LA PRÉVENTION, ENSEMBLE ET EN ACTION

L'ambition portée par tous acteurs de la santé au travail se forme en une réalité concrète au travers d'actions concertées et priorisées sur notre territoire. Il s'agit moins d'être exhaustifs que de choisir des actions ciblées, nous permettant de faire progresser collectivement la prévention. Voici ces actions, dans leur version programmatique, fruit d'un travail engageant pour les 5 années du plan. Un fil directeur : soutenir et diffuser la démarche de prévention primaire.

Un dispositif au service d'actions répondant aux besoins régionaux

Le Plan régional santé au travail des Hauts-de-France s'est construit à partir des priorités et de la structure du Plan santé au travail n°4, de la connaissance des problématiques santé-travail locales, d'une coopération inter-institutionnelle et d'un dialogue social soutenu.

Cet effort de réflexion et de programmation collective s'est appuyé sur plusieurs principes :

- **temporel** : assurer la continuité d'actions ; viser des programmations sur un espace-temps raisonnable et atteignable ;
- **innovation** : mieux identifier les problématiques santé-travail pour construire des modalités de prévention plus efficaces ;
- **systématique** : programmer pour chaque axe du plan des actions répondant aux priorités nationales concertées et aux enjeux locaux ;
- **inter-institutionnalité** : chaque action est un projet traduisant la mobilisation concertée de plusieurs acteurs de prévention ;
- **territoire** : les actions sont ancrées dans la réalité socio-économique du territoire, des branches professionnelles, tout en s'inspirant de travaux au-delà des frontières régionales.

Pour assurer à la fois son efficacité, sa cohérence et son animation au quotidien, le plan implique une gouvernance à la fois stratégique et opérationnelle. Il dispose pour cela d'une organisation et d'une structuration des rôles :

- **le Croct** : organe politique et stratégique en région sur les questions de santé au travail, il définit les orientations et les priorités du plan, la matrice des actions et les compétences attendues. Il agit par un son comité restreint, le CRPST ;

- **la Dreets** : garante de la politique régionale santé au travail, elle anime la construction, le suivi et le bilan du plan. Elle donne un cadre légitime de création, de déploiement, de régulation et de valorisation des actions ;
- **les pilotes d'objectifs** : experts reconnus dans leurs domaines, les pilotes sont centrés sur les problématiques propres à chaque objectif. Ils apportent leurs connaissances spécialisées à la gouvernance et aux animateurs des comités techniques ;
- **les animateurs de comités techniques** : spécialistes du sujet traité, issus de la variété des institutions et des métiers de la prévention, les animateurs, seuls ou par binômes, jouent un rôle opérationnel. Ils proposent un contenu à l'action, animent les comités et pilotent les actions sur le terrain et rendent compte des avancées ;
- **les participants aux comités techniques** : acteurs de la prévention dans la diversité de leurs spécialités, les participants aux comités techniques sont la cheville ouvrière des actions du plan. Ils élaborent, agissent, communiquent, interviennent auprès des bénéficiaires directs que sont les travailleurs et les entreprises ;
- **les comités de projet et de coordination** : réunissant les principaux acteurs du plan, ils visent à faciliter le déploiement des projets et assurer une cohérence d'action sur le territoire régional.

Le processus de travail est collectif et implique l'ensemble des parties. Le plan est pour cela conduit en « mode projet », c'est-à-dire que les acteurs s'appuient sur une méthodologie donnant des garanties quant à la capacité à réaliser les ambitions et les actions du plan. Agir en mode projet, c'est définir et tenir un objectif précis et atteignable, conduire une équipe dédiée, programmer et déployer selon un calendrier précis. Chaque action, au-delà de son aspect formel, est ainsi un espace collaboratif multi-compétences et inter-institutionnel qui participe du renforcement du service aux entreprises et aux travailleurs.

Pour chacune des actions et avec l'appui des pilotes d'objectifs, les animateurs rendent compte au Croct de la progression des actions au travers de comptes rendus annuels, et autres synthèses périodiques au Comité de projet et aux pilotes

d'objectifs. Des outils collaboratifs numériques sont mis en œuvre pour tracer et faciliter l'accès à l'information.

L'animation de l'ensemble du plan implique des instruments et des compétences de management de projet. Pour développer ces compétences, les pilotes et les animateurs sont soutenus selon les besoins par des appuis personnalisés et des formations. Les actions peuvent être soutenues par des budgets spécifiques.

Enfin, l'ensemble du plan bénéficie d'une stratégie et de moyens de communication de manière à valoriser auprès du plus grand nombre les travaux réalisés et de faciliter le repérage des initiatives et des résultats obtenus. Cette stratégie et les actions associées sont fléchées dans une fiche projet « Communication » de l'axe transversal.

En savoir plus

Les Ateliers du plan

Les « Ateliers » sont l'un des instruments du plan, où circulent des connaissances, où s'élaborent des principes d'action, où se renforcent nos capacités à agir, où se forme le « bien commun ». C'est un format d'animation d'une demi-journée, rassemblant les principaux acteurs du plan, centrée sur une problématique commune et visant à y travailler à partir de cas concrets et de savoirs experts.

L'objectif est de créer ou de renforcer des éléments constitutifs de la réussite des actions de la prévention : principes d'action de prévention, connaissance des problématiques, éléments méthodologiques structurants. À partir de cette « mise au travail » de la prévention, il est attendu que tous les acteurs du plan, quels que soient leurs rôles, construisent un socle commun de prévention.

Une architecture permettant d'agir collectivement et concrètement

L'architecture du Plan régional santé au travail n°4 est strictement celle du plan national PST4 décrite au chapitre 1 « Une stratégie commune au service de la santé au travail sur nos territoires ». Au terme de la large concertation qui a animé la programmation, voici les actions qui rendent concret ce plan.

Axe stratégique 1

Programmation Hauts-de-France

Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

Objectif 1 : Favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention

⇒ 4 actions

Objectif 2 : Accorder une priorité aux principaux risques professionnels

⇒ 8 actions

Objectif 3 : Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail, en particulier sur le plan organisationnel

⇒ 1 action

Axe stratégique 2

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

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

⇒ 5 actions

Axe stratégique 3

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

Objectif 5 : Encourager le développement d'une approche partagée de la santé (santé publique santé au travail, santé-environnement)

⇒ 1 action

Objectif 6 : Anticiper les crises pour mieux les gérer et limiter leurs effets dans la durée

⇒ 1 action

Objectif 7 : Développer la recherche à améliorer les connaissances notamment sur les risques émergents

⇒ 1 action

Axe stratégique 4

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

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

⇒ 2 actions

Objectif 9 : Renforcer l'accompagnement des entreprises par la mobilisation des branches professionnelles et la coordination des acteurs de prévention

⇒ 1 action

Objectif 10 : Structurer et partager les données de santé au travail grâce aux outils numériques

Axe stratégique transversal

Lutter contre les accidents du travail graves et mortels

AT graves et mortels : Renforcer la prévention des accidents du travail graves et mortel par des actions concertées à la hauteur de cet enjeu

⇒ 2 actions

Chantier canal Seine Nord-Europe : Agir de manière coordonnée pour la santé et la sécurité, y compris des publics intérimaires

⇒ 2 actions

Communication : Une communication au service de la prévention

⇒ 1 action

Axe stratégique 1

Renforcer la prévention
primaire au travail et la
culture de prévention



Portrait



Perrine HANICOTTE-ZITOUNI,
chargée de mission Aract

Qui je suis, qu'est-ce que je fais ?

J'accompagne des entreprises de la région, quel que soit le secteur d'activité, et des partenaires, sur des questions relatives à l'amélioration concertée des conditions de travail et de la performance. J'interviens depuis 13 ans au sein de l'Association régionale des conditions de travail des Hauts-de-France. Cela peut se traduire par des expérimentations, des activités de capitalisation et de transfert, puisque l'idée est aussi de participer à la production et la diffusion de savoirs et de compétences sur ces sujets.

Des compétences requises et le cadre de droit

Être chargée de mission, c'est faciliter le développement de compétences internes, en particulier dans les entreprises. Cela suppose de se détacher d'une posture d'expert et d'aider à construire localement des démarches dans les entreprises, en tenant compte de leur contexte, caractéristiques et histoire. Cela suppose de bien comprendre les organisations du travail, les relations professionnelles, les liens entre travail et santé notamment. Nos compétences visent aussi à aider à l'instruction de ces sujets par le dialogue social. Cela nécessite d'appréhender des sujets différents et évolutifs : prévention, transformation des organisations, populations au travail... Et savoir travailler en équipe et en collectif aussi bien en interne qu'avec les partenaires.

Mes succès et mes attentes

J'ai surtout travaillé sur le secteur de l'Aide à domicile dans le cadre du PRST3 : proposer à des structures un autre levier d'actions sur les conditions de travail à travers les transformations organisationnelles et liées à la QVT. C'est très intéressant de pouvoir entrer par le projet stratégique, la vision pour l'avenir et essayer de résoudre des problèmes auxquels l'entreprise est confrontée au quotidien. Mon souhait pour le PRST4 est de poursuivre et de renforcer la construction collective entre préventeurs intéressés par la santé au travail afin de soutenir la mobilisation des entreprises. Explorer également des leviers nouveaux dans un contexte encore marqué par les effets de la crise sanitaire. Par exemple au travers des actions, portées sur le champ de la prévention de l'usure professionnelle ou d'une approche de la prévention qui intègre l'égalité femme-homme.



Axe stratégique 1

Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

L'enjeu est d'intégrer la prévention dans le fonctionnement des organisations, de développer dès la formation initiale une culture de prévention constitutive du métier. Le résultat attendu : la suppression des risques et des expositions. Cela passe par la conception des organisations et des équipements de travail, une vigilance accrue par l'évaluation continue des risques. Les effets sont attendus sur la suppression de risques, mais aussi la levée de discriminations femme/homme ou jeune/âgé liées à des conditions de travail sélectives.

Les objectifs opérationnels associés :

- **Objectif 1 : Favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention**
 - Action 1.1.1 : Accompagner les entreprises dans leurs démarches de prévention
 - Action 1.1.2a : Construire des savoir-faire de prudence en amont du métier
 - Action 1.1.2b : Assurer la santé et la sécurité par l'accueil et la formation des nouveaux embauchés
 - Action 1.1.3 : Approche par le genre des conditions de travail
- **Objectif 2 : Accorder une priorité aux principaux risques professionnels**
 - Action 1.2.1 : Prévenir le risque routier professionnel
 - Action 1.2.2 : Contrôle de la réglementation en matière de durée du travail et de conduite dans les transports
 - Action 1.2.3 : Animation du réseau de consultants référencés pour la prévention primaire des RPS
 - Action 1.2.4 : Renforcer la prévention des troubles musculosquelettiques dans 3 secteurs prioritaires
 - Action 1.2.5 : Améliorer la prévention des TMS dans les Ehpad
 - Action 1.2.6 : Améliorer la prévention des chutes de hauteur et de plain-pied
 - Action 1.2.7 : Clarification et diffusion de la démarche de prévention du risque chimique
 - Action 1.2.8 : Prévenir l'exposition des travailleurs aux fibres d'amiante
- **Objectif 3 : Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail, en particulier sur le plan organisationnel**
 - Action 1.3.1 : Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail dans l'aide à domicile



ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEURS DÉMARCHES DE PRÉVENTION

Alors que la sinistralité reste très importante en Hauts-de-France, particulièrement pour certaines activités professionnelles, les démarches de prévention sont insuffisamment développées au sein d'entreprises. L'action vise à éprouver des accompagnements en termes d'évaluation des risques et de plans de prévention.

» ENJEUX

En 2019, notre région des Hauts-de-France déplore encore 2 815 accidents graves de travailleurs dont 58 décès. La fréquence de ces accidents est plus forte que l'ensemble du territoire national. 5 300 maladies professionnelles ont été indemnisées. D'autres maladies liées au travail progressent, en conséquence par exemple les expositions aux risques psychosociaux. Pour autant au niveau national, 40 % des entreprises ne disposent pas de l'outil basique qu'est le document unique d'évaluation des risques professionnels.

En réponse à ce constat d'une sinistralité très élevée et d'une insuffisance des démarches préventives, il est primordial de renforcer la prévention primaire et la culture de prévention dans les entreprises, et pour cela, mieux accompagner ces entreprises.

» OBJECTIFS

Inciter les entreprises à s'engager dans une démarche de prévention en l'engageant par une évaluation des risques professionnels. Les actions sont ciblées en direction des secteurs en sur-sinistralité et expérimentées par un accompagnement sur un territoire donné. L'impact des actions réalisées sera évalué en vue d'un élargissement ou réajustement de la démarche. L'objectif plus général : réduire au maximum le coût sanitaire et sociétal des accidents et des maladies liées au travail.

CHIFFRES CLEFS



2 815 accidents graves dont 58 décès en 2019

5 300 maladies professionnelles

48 % des entreprises dépourvues de document unique d'évaluation des risques professionnels



» PROGRAMME

Engagement de l'action (4^e trimestre 2022)

Expérimenter, sur le territoire de compétences du Service de prévention et de santé au travail AST 62, un pilote auprès d'entreprises ciblées. Déploiement d'une action de repérage des dangers et des expositions aux risques après contact avec le chef d'entreprise. Prise en compte de ses représentations des risques et de la prévention, dans l'objectif de le convaincre de l'intérêt de la mise en place d'une démarche d'évaluation. Prioriser des actions ciblées de prévention sur les risques prioritaires en concertation avec l'employeur puis accompagner l'entreprise dans sa démarche d'évaluation et de mise en œuvre d'un plan d'actions.

Évaluation du pilote (4^e trimestre 2023)

Analyse de cette première expérimentation sur le département du Pas-de-Calais et identification des facteurs clefs de réussite de la démarche de prévention. Réajustement si nécessaire puis stabilisation de la méthode d'intervention.

Élargissement de l'action (1^{er} trimestre 2024)

L'action est déployée à d'autres entreprises ciblées sur des territoires élargis de la région Hauts-de-France : recherches de volontariat et déploiements méthodologiques.

» CIBLES

Département du Pas-de-Calais sur la zone de compétences de l'AST 62 : nouveaux adhérents sur une période de 6 mois. Puis entreprises régionales.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Nombre d'entreprises :

- intégrées dans l'action ;
- engagées dans une démarche d'évaluation des risques professionnels ;
- accompagnées dans leur démarche de prévention par chaque SPST et en moyenne ;
- déployant un plan d'actions utilisant les outils numériques d'aide à l'évaluation des risques.

Animateur(s) et contributeurs

AST 62 (A), AISTV 80, Astil 62, Carsat, Medef, Dreets, U2P, OPPBTP.



CONSTRUIRE DES SAVOIR-FAIRE DE PRUDENCE EN AMONT DU MÉTIER

Les stagiaires et apprentis, jeunes travailleurs, ont une méconnaissance du monde du travail, de l'entreprise, des dangers et de leurs droits. Comme pour le secteur agricole, exposés aux risques parfois sévères, moins dotés de savoir-faire de prudence, ils sont trop souvent victimes d'accidents et les signalent rarement à leurs employeurs. Protéger leur santé et les éduquer à des métiers sécurisés nécessite une action pédagogique de santé et de sécurité au sein même des lieux de formation.

» ENJEUX

Les accidents du travail dont les jeunes en formation sont victimes peuvent occasionner des blessures graves, voire mortelles. Si leur nombre a connu une baisse sensible, il reste à un niveau élevé. Cette sinistralité touchant les jeunes professionnels a des conséquences humaines, économiques et sociales. Elle nécessite une mobilisation de l'ensemble des acteurs.

Dans le secteur agricole, les accidents du travail sont fréquents chez les jeunes actifs, les apprentis et les stagiaires, dans les deux premières années de l'embauche, en particulier dans les activités des parcs et jardins, des cultures et de l'élevage. L'enseignement agricole, majoritairement technologique et professionnel, forme aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires. Ces formations impliquent la réalisation de travaux qui présentent des risques pour la santé et la sécurité des apprenants (chute d'arbres, utilisation d'équipements de travail dangereux, renversement d'engins, travail au contact des animaux...).

Une convention cadre nationale entre le ministère de l'Agriculture et de l'alimentation, le ministère du Travail et la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole a été signée afin d'intégrer la santé et la sécurité dans l'enseignement. Les parties signataires ont décliné cette convention cadre en une convention régionale. Cette déclinaison régionale s'articule autour d'axes prioritaires :

- la santé et la sécurité au travail dans le pilotage de l'établissement, dans le parcours de formation de l'apprenant, dans la formation des personnels enseignants et non enseignants ;
- la sensibilisation et la formation des maîtres de stage et d'apprentissage ;
- la mutualisation des données relatives à la santé et la sécurité pour les apprenants.

CHIFFRES CLEFS



58 % des apprentis déclarent avoir eu une blessure ou un accident au cours de leur travail

32 % déclarent ne pas l'avoir signalé à l'employeur

72 % indiquent ne pas l'avoir déclaré comme accident du travail



» OBJECTIFS

Agir sur la formation initiale des jeunes, favoriser une culture de prévention, en amont du travail en CFA, écoles d'ingénieurs, lycées professionnels, universités... :

- améliorer la culture de prévention dans les enseignements des régimes général et agricole (actions 2 et 3), notamment dans les filières des secteurs en sur-sinistralité. Poursuivre l'action initiée dans le PRST 3 avec une autre famille de l'enseignement agricole (CFA ou CNEAP) ;
- décrypter la réglementation sur les dérogations jeune travailleur et le suivi de la santé et en informer les établissements et les entreprises d'accueil (action 5). Inciter les établissements et les entreprises d'accueil à gérer rigoureusement les dérogations et à organiser les visites médicales dans les délais.

» PROGRAMME

Culture de prévention dans les enseignements du régime général (action 2). Faire découvrir aux différents acteurs de la prévention les actions :

- Carsat / INRS concernant le déploiement de leurs outils dans les écoles d'enseignements supérieurs et étendre l'action dans les CFA, écoles d'ingénieurs, lycées professionnels, universités... ;
- Malco / Astil 62 pour la décliner sur le territoire régional. Objectif : mieux connaître les apprentis, les sensibiliser et mettre en place une organisation pour une visite médicale avant l'entrée en entreprise.

Culture de prévention dans les enseignements du régime agricole (action 3). Avec le déploiement des films de sensibilisation pour l'accueil des nouveaux arrivants et des jeunes apprentis. Organiser des visites communes des établissements scolaires par le Service régional de la formation et du développement et la Dreet/Ddets. Utilisation d'une grille « constats » dans le but d'améliorer l'accueil et le suivi des jeunes en formation et leur encadrement par les maîtres de stage et d'apprentissage.

Réglementation sur les dérogations jeune travailleur et le suivi de la santé (action 5). Inciter les établissements et les entreprises d'accueil à gérer rigoureusement les dérogations et à organiser les visites médicales dans les délais.

1. État des lieux réglementaires pour les acteurs (fonctionnement, application et limites des dérogations).
2. État des lieux sur l'accompagnement des entreprises à la réalisation des dérogations.
3. Présentation aux entreprises d'accueil de leurs obligations.
4. Réunions d'information, communications écrites.
5. Évaluation du suivi.

» CIBLES

Employeurs (TPE et PME) et organismes de formation (CFA, écoles d'ingénieurs, lycées professionnels, universités...) notamment ceux des secteurs sur-sinistrés (bâtiment, transports et entreposage, santé et action sociale, hébergement et restauration).

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Date de validation des documents, livrables et date de diffusion. Nombre : de flyers distribués ou consultés sur le site du PRST4, d'actions collectives tenues et de participants, d'actions engagées et de participants, d'établissements de formation initiale touchés, d'entreprises d'accueil touchées, de courriers ou de communications, de réunions de la convention pour l'intégration de la santé et la sécurité dans l'enseignement agricole, de visites Draaf/Dreet/Ddets.

Animateur(s) et contributeurs

Dreet et MSA (A), Carsat, OPPBTP, INRS, CCI, CMA, Éducation nationale, Aract, Cedest, SPSTI.



ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ PAR L'ACCUEIL ET LA FORMATION DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS

S'intégrer à son nouveau poste de travail c'est acquérir des habiletés et des compétences pour faire un travail de qualité. C'est aussi acquérir des savoir-faire de prudence et des compétences pour se protéger et protéger ses collègues des risques de la nouvelle situation de travail. L'accueil et la formation des nouveaux embauchés joue donc un rôle décisif dans la maîtrise de la santé et de la sécurité des travailleurs. À terme, c'est une contribution précieuse à la culture de sécurité.

» ENJEUX

L'accueil et la formation des nouveaux embauchés aux risques et aux moyens de prévention sont des leviers à activer pour éviter les accidents du travail. Or de trop nombreux employeurs n'identifient pas tous les nouveaux arrivants et n'ont pas la connaissance de toutes leurs obligations. Beaucoup n'ont pas engagé de démarche d'accueil des nouveaux arrivants et de formation à la santé et la sécurité.

Pourtant les données de sinistralité montrent des besoins de renforcer la prévention. Les salariés du régime général de la région Hauts-de-France sont plus souvent victimes d'accidents du travail, avec 38,9 cas pour 1 000 salariés contre 33,5 en France. Des disparités sont constatées entre les secteurs d'activité, les accidents du travail étant plus fréquents dans la construction et dans certains secteurs des services (transports et entreposage, santé et action sociale, hébergement et restauration). L'analyse des accidents en 2021 révèle 12 % d'accidents mortels de salariés intérimaires, probablement novices dans la mission, en hausse depuis 2020.

» OBJECTIFS

Sensibiliser les entreprises, notamment dans les secteurs en sur-sinistralité, ainsi que les agences d'emploi et les entreprises utilisatrices de l'intérim sur l'accueil et la formation des nouveaux arrivants dans l'entreprise :

- créer des outils de communication (action 1) pour définir ce qu'est un nouvel arrivant et définir les obligations réglementaire pour les employeurs. Les diffuser auprès des entreprises et des différents acteurs de formations et ainsi les accompagner dans la mise en œuvre de la démarche d'accueil des nouveaux arrivants ;
- sensibiliser les entreprises et ainsi finaliser l'action du PRST 3 (actions 4 et 6). Présenter l'accueil des nouveaux arrivants, les formations sécurité obligatoires dans un parcours d'intégration et une démarche de prévention. Accompagner les entreprises dans la réalisation des accueils sécurité des nouveaux arrivants. Accompagner les agences d'emploi des salariés intérimaires et les employeurs utilisateurs pour leur permettre d'assurer un accueil sécurité adapté jusqu'au poste confié dans l'entreprise utilisatrice. Promouvoir les ateliers pour une diffusion large par les services de santé afin qu'un maximum de salariés bénéficie d'un accueil sécurité adapté

CHIFFRES CLEFS



30 % de accidents du travail concernent des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise

12 % des accidents mortels en Hauts-de-France touchent des salariés intérimaires



» PROGRAMME

Outils de communication (action 1)

- Rédiger un article, une affiche, un flyer de sensibilisation sur l'identification des nouveaux arrivants et les obligations des employeurs (2022).
- Diffuser les supports sur le site PRST 4, par les différents canaux des acteurs (newsletter, portail salariés, site internet...), et par l'envoi des documents papier à une liste de diffusion d'employeurs et d'acteurs de la formation (cibles SPSTI et institutions) (2023-2025).
- Faire le lien avec les autres actions traitants de sujets proches.

Atelier et kit « nouveaux arrivants » des salariés dans les entreprises (action 4)

- Finaliser l'atelier et le kit documentaire, organiser la réalisation des sessions test et pilote.
- Promouvoir et déployer les ateliers sur le territoire (2022).
- Accompagner les entreprises pour leur permettre de s'assurer que les nouveaux arrivants reçoivent un accueil sécurité adapté jusqu'au poste confié (2023-2024).
- Réaliser un bilan de l'action avec les questionnaires des ateliers, les actions réalisées et observer l'efficacité avec un suivi des indicateurs (2025).

Atelier et kit « nouveaux arrivants » des agences d'emploi de salariés intérimaires et des entreprises utilisatrices (action 6)

- Définir les obligations, les rôles et les responsabilités des acteurs, le phasage d'un bon accueil par l'agence d'emploi et l'entreprise utilisatrice, et réfléchir sur des outils de suivi des formations (2022).
- Décliner l'atelier et le kit « accueil des nouveaux arrivants » pour les agences d'emploi et les entreprises utilisatrices. Promouvoir et déployer les ateliers sur le territoire (2023-2024).
- Accompagner les agences d'emploi des salariés intérimaires et les employeurs utilisateurs pour leur permettre d'assurer un accueil sécurité adapté jusqu'au poste confié dans l'entreprise utilisatrice.
- Réaliser un bilan de l'action (2025).

» CIBLES

Employeurs en particulier de TPE et de PME de tous secteurs, notamment les secteurs sur-sinistrés (construction, transports et entreposage, santé et action sociale, hébergement et restauration).

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Date de validation des documents. Livrables et date de diffusion. Nombre : de documents distribués et connexions sur les sites, d'ateliers tenus et participants / adhérents. Résultats des enquêtes réalisées avant, pendant et après les ateliers. Nombre : d'actions proposées, engagées, réalisées à 6 mois, de présents dans les ateliers / participants inscrits.

Animateur(s) et contributeurs

Dreets (A), Carsat, OPPBTP, Fastt, Prism'emploi, SPSTI.



APPROCHE PAR LE GENRE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Si le droit vise une égalité au travail entre femmes et hommes, les données montrent que femmes et hommes ne sont pas exposés aux mêmes contraintes et, en conséquence, n'en subissent pas les mêmes effets. L'approche par le genre est une opportunité pour comprendre ces différences de situations et ainsi mieux agir sur les conditions de travail. L'action vise ainsi à développer les connaissances et les compétences régionales pour appuyer sur un levier supplémentaire de prévention.

» ENJEUX

Quel intérêt à développer une approche par le genre des conditions de travail ?

- Les obligations réglementaires et légales sont faiblement appropriées par les entreprises et les préventeurs. Au-delà des obligations en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, il y a peu de prise en compte du genre dans l'évaluation des risques professionnels (Code du travail, art. L. 4121-3).
- Afin de renforcer la prévention au travers d'une analyse d'indicateurs relatifs aux expositions aux risques et leurs impacts selon le sexe. Les données, essentiellement nationales, nécessitent une production et une analyse régionale.

Par exemple, la baisse globale des accidents du travail entre 2001 et 2019 (-11 %) masque des différences significatives selon les sexes : hommes (-27 %) et femmes (+ 41 %). De même, les secteurs accidentogènes ne sont pas les mêmes pour les femmes (santé, action sociale, nettoyage, travail temporaire) et les hommes (BTP). En lien avec le harcèlement (moral ou sexuel) et les agissements sexistes touchent principalement les femmes.

La prévention de la désinsertion professionnelle mérite elle aussi une approche par le genre : 21 % des femmes ne reprennent pas le travail après un cancer un an après l'arrêt des traitements. En cause : les symptômes psychologiques, la nature de l'activité, le temps de travail et la nature des traitements.

» OBJECTIFS

Une approche régionale par le genre permet :

- d'identifier les approches et pratiques, ainsi que leurs apports et limites, au regard de la thématique du renforcement de la prévention primaire ;
- de stabiliser et de proposer une approche partagée qui croise les enjeux de l'égalité femmes / hommes et du renforcement de la prévention primaire pour toutes et tous ;
- de favoriser l'appropriation de l'approche par le genre par toutes les parties prenantes de la santé au travail à l'échelle des gouvernances et du terrain (préventeurs, entreprises, etc.).

CHIFFRES CLEFS



- 27 % des AT pour les hommes et + 41 % pour les femmes entre 2001 et 2019¹

Prévalence de 1,1 chez les hommes de 2,5 chez les femmes des affections « souffrance psychique ».

21 % des femmes ne reprennent pas le travail après un cancer un an après l'arrêt des traitements.

¹ Source Anact à partir des données de la Direction des risques professionnels de l'Assurance maladie-risques professionnels



» PROGRAMME

Partager au sein du comité technique une approche par le genre des conditions de travail (fin 2022 – début 2023) : définition, état des lieux régional (pour objectiver et orienter les actions), freins et leviers à l'investissement du sujet par les préventeurs et les entreprises.

Sensibiliser et former les acteurs de la prévention et de l'entreprise et l'inspection du travail (2023 – 2024) : partager des repères, des expériences, notamment pour enrichir la compréhension des freins et leviers à l'appropriation de l'approche par le genre :

- sensibilisation du Croct, des préventeurs, de l'inspection du travail, des organisations patronales et syndicales, des entreprises (cible à définir en fonction de l'état des lieux) ;
- montée en compétences des préventeurs : modalités à définir, en privilégiant la co-construction de méthodologies d'intervention et l'expérimentation.

Outils des entreprises (2024-2025) : les aider à concrétiser les démarches et les actions au regard de leurs besoins (modalités et contenu à définir : repérer et partager les enjeux spécifiques, construire des données sexuées, intégrer la question du genre dans l'identification et l'analyse des risques, déployer des mesures de prévention...).

» CIBLES

Préventeurs (SPST, Carsat, MSA, OPPBTP), Inspection du travail, organisations patronales et syndicales de salariés, entreprises (à définir selon les secteurs notamment).

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Nombre : de sensibilisations et de participants, de formations ou d'actions et de participants permettant la montée en compétences, d'entreprises participant aux expérimentations avec les préventeurs.

Livrables : contenu et modalités à définir, à la suite de la 1^{ère} phase de partage de l'approche par le genre des conditions de travail. Supports de sensibilisation et documents de communication associés. Supports de formation ou d'actions permettant la montée en compétences. Ingénierie et méthodologie d'accompagnement.

Animateur(s) et contributeurs

Aract (A), Dreet, Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité entre femmes et hommes (Corif), PST59, Région.

Opco Santé si la formation est une modalité retenue pour développer les compétences sur le sujet au sein des SPST.

Les comités techniques au sein desquels une coordination est particulièrement nécessaire : ceux dédiés à la prévention secondaire et tertiaire de la désinsertion professionnelle, et au lien entre le PRITH et le PRST4.



PRÉVENIR LE RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL

Première cause de mortalité au travail, le risque routier est insuffisamment considéré comme un risque professionnel à part entière. Trop peu d'actions de prévention sont menées, et renvoyant trop souvent à la seule question du comportement du salarié conducteur. L'action a pour ambition de construire des démarches préventives efficaces et de les déployer avec les acteurs de la prévention.

» ENJEUX

Le risque routier professionnel constitue, depuis plusieurs années, la 1^{ère} cause de mortalité au travail. Dans notre région, les accidents routiers liés au travail pour une mission ou un trajet représentent 25 % des AT mortels. La baisse conséquente de 11 % des AT entre 2019 et 2020 s'explique par l'évolution de pratiques de déplacements des salariés liée au contexte sanitaire.

En termes de fréquence en 2020, la région Hauts-de-France représente 7,8 % des AT routiers (mission et trajet) et 9,3 % des décès liés au risque routier professionnel au regard de l'ensemble du territoire national. Concernant la gravité, l'année 2020 a été marquée par une forte augmentation de la durée des arrêts passant de 72 jours en 2019 à 87 jours en 2020, valeurs légèrement en dessous des chiffres nationaux.

L'analyse d'environ 1000 autodiagnostic renseignés par les entreprises participantes aux conférences organisées dans le cadre du PRST3, et les échanges qui ont suivi, révèlent un préjugé fort : le risque routier serait lié aux comportements individuels au volant. Ce préjugé ainsi résumé « c'est l'affaire du salarié » débouche sur une action au travers du seul prisme de la sensibilisation et de la formation des salariés et de leurs possible consommation de psychotropes.

Cette analyse montre aussi que la plupart des entreprises n'investissent pas totalement la démarche de prévention du risque routier. Si 68 % des entreprises participantes déclarent avoir évalué le risque, même partiellement, seulement 30 % d'entre elles mettent en place une politique de prévention couvrant totalement les risques identifiés. Elles sont nombreuses à reconnaître le manque de connaissances sur le sujet et leurs obligations.

Comment dans ce contexte inciter les entreprises à prendre en compte le risque routier professionnel et à mettre en place des mesures de prévention primaire ?

CHIFFRES CLEFS



7 % des AT sont des accidents routiers liés au travail¹

25 % des AT mortels sont des accidents routiers liés au travail¹

1 000 entreprises ont participé aux conférences de prévention dans les Hauts-de-France

¹ Chiffres Hauts-de-France en 2020, dans le cadre de missions et de trajets



» OBJECTIFS

En direction des chefs d'entreprise et des encadrants :

- sensibilisation au risque routier professionnel et incitation à l'évaluation et à la prévention ;
- sensibilisation via des supports et des moyens de communication adaptés, déconstruction du préjugé selon lequel « le risque routier, c'est l'affaire du salarié » ;
- proposer un accompagnement et guider dans la méthode de prévention du risque routier professionnel ;
- acculturer à la prévention primaire du risque routier.

» PROGRAMME

1. Sensibiliser et déconstruire les idées reçues (2022 à 2025)

Il s'agit de sensibiliser largement les chefs d'entreprise et les encadrants et d'agir en vue de déconstruire le préjugé selon lequel « le risque routier, c'est l'affaire du salarié ».

- Réalisation de 3 films autour de 3 thématiques jugées prioritaires à l'occasion du bilan de l'action PRST3. Diffusion large via notamment les réseaux sociaux et les réseaux institutionnels de la sécurité routière : les déplacements professionnels, les perturbateurs d'attention, l'alcool et les stupéfiants.
- Événement à l'occasion de la semaine nationale sur la sécurité routière au travail : la prévention du risque routier n'est pas un coût mais un investissement pour l'entreprise. Webinaire construit pour déclencher une prise de conscience en abordant les idées reçues, les freins perçus par les entreprises et en proposant un accompagnement (outils, méthodes) pour structurer une démarche pérenne.
- Conférences – webinaires, destinés à informer et à sensibiliser les entreprises.

2. Co-construire une démarche de prévention (2023 à 2025)

La co-construction d'une démarche de prévention primaire du risque routier professionnel et le partage avec les SPST précèdent un accompagnement de proximité des entreprises :

- co-construction d'une démarche de prévention primaire du risque routier professionnel ;
- appropriation par les Services de prévention et de santé au travail volontaires ;
- expérimentation d'accompagnement par les SPST, auprès des entreprises.

Progression : tenir compte du bilan des actions d'accompagnement (Carsat) des entreprises des secteurs en sur-sinistralité (transport routier de marchandise et services d'aide à la personne), expérimentation sur un nombre restreint d'établissements, extension selon le bilan.

» CIBLES

- Actions d'information et de sensibilisation : ensemble des secteurs et des entreprises.
- Actions d'accompagnement sur les secteurs : transports routiers de marchandises, services d'aide à la personne, construction (activités de chantier notamment).

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Nombre de conférences, nombre d'entreprises participantes, impact des films sur les réseaux sociaux et autres canaux de diffusion (à définir avec l'agence de communication), nombre de vues, partages...
Nombre d'entreprises accompagnées, nombre de SPST impliqués dans la démarche.

Animateur(s) et contributeurs

Carsat & Dreets (A), École de conduite française, Finassur,
Direction départementale des territoires et de la mer Nord,
AP Partage consultant.



CONTRÔLE DE LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL ET DE CONDUITE DANS LES TRANSPORTS

A lors que le secteur des transports présente la plus forte sinistralité et une certaine labilité des établissements, comment inciter les entreprises de transport et leurs salariés à prévenir les risques routiers professionnels notamment ceux liés à la fatigue et à la pénibilité de la conduite ? En réponse, une action de contrôle ciblée menée conjointement par la Dreal et la Dreets.

» ENJEUX

Il ressort des constats des agents de contrôle des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités que les entreprises du secteur des transports intègrent encore insuffisamment le risque routier professionnel dans leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Par ailleurs le risque psychosocial est très souvent sous-évalué dans l'analyse de risques.

Le secteur du transport routier de marchandises en véhicules de moins de 3,5 tonnes de PTAC est volatile. Les entreprises se créent et disparaissent régulièrement et évoluent peu sur le contrôle de la durée du travail des conductrices et des conducteurs.

L'enjeu est donc de promouvoir une culture de prévention dans ce secteur. L'action porte sur le contrôle de l'application de la réglementation européenne en matière de durée du travail et de conduite dans les transports. L'effet attendu : un renforcement de la prévention du risque routier professionnel.

Le principe : une action partenariale de la Dreal et de la Dreets. Ce partenariat existe déjà dans la région Hauts-de-France et a donné lieu lors du PRST3 à une convention. Il est pertinent de la faire vivre en nouant des liens plus réguliers et en proximité entre agents des corps de contrôle et des deux administrations. La convention régionale de partenariat fera à ce titre l'objet de nouveaux échanges en vue de sa révision dans le courant de l'année 2022.

» OBJECTIFS

Il s'agit d'opérer des actions de contrôle de l'application de la réglementation européenne en matière de durée du travail et de conduite dans les transports :

- veiller au respect de la sécurité des travailleurs, dans l'acte de conduite par le contrôle de l'application de la réglementation en matière de durée du travail et de conduite ;
- Sensibiliser les employeurs et les salariés du secteur des transports au risque routier professionnel liés notamment aux temps de conduite et de travail, via des actions partenariales.

CHIFFRES CLEFS



1^{ère} cause d'AT mortel au travail

2 287 entreprises de transport en région des Hauts-de-France

66,1 est la fréquence des AT en transport et entreposage, la plus élevée de tous les secteurs en région



» PROGRAMME

Réalisation d'actions de contrôle dès 2022 puis chaque année du plan s'appuyant sur l'échange partenarial.

Animation d'actions de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises à partir de 2023 en lien avec l'action prévention des risques routiers professionnels.

Les étapes :

- faire vivre la convention de partenariat Dreets-Dreal définissant les modalités d'action entre les services en favorisant les échanges institutionnels et les coopérations entre les agents de contrôle. Objectif d'une revue de la convention régionale et d'une réunion de régulation par an a minima ;
- mener des contrôles sur route et en entreprises par les agents Dreal et Dreets ;
- sensibiliser et informer les conductrices, les conducteurs et leurs employeurs sur la réglementation sociale européenne d'une part, la prévention primaire des risques professionnels (DU, risque routier, accueil nouvel arrivant, désignation du salarié compétent) d'autre part.

Les acteurs mobilisés pour l'information et la sensibilisation sont les organismes de formation délivrant la Formation initiale minimale obligatoire (Fimo) et les organisations professionnelles et syndicales.

» CIBLES

Transport routier de marchandises, dont le déménagement, et les entreprises de transport en véhicules de moins de 3,5 tonnes, transports routiers de personnes et transport de matières dangereuses.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Nombre de réunions de sensibilisation tenues, nombre de temps d'échanges et d'actions communes Dreal et Dreets, nombre d'accompagnements des entreprises des secteurs ciblés, nombre d'entreprises, de salariés et de journées de conduite contrôlés.

Animateur(s) et contributeurs

Dreets (A), Dreal, syndicats professionnels.



ANIMATION DU RÉSEAU DE CONSULTANTS RÉFÉRENCÉS POUR LA PRÉVENTION PRIMAIRE DES RPS

Les risques psychosociaux sont des risques complexes, mettant en résonance de manière singulière les sphères professionnelles et personnelles des travailleurs. La prévention des RPS nécessite alors des compétences, des outils et des méthodes spécifiques. C'est ce qui a été engagé dès le PRST3 par les institutions de prévention régionales, au travers d'un réseau de consultants référencés. L'enjeu maintenant : consolider ce réseau et promouvoir ses résultats.

» ENJEUX

La région Hauts-de-France dispose de consultants enregistrés en qualité d'intervenants en prévention des risques professionnels et ayant une expérience d'intervention en entreprise sur le champ de la prévention primaire des risques psychosociaux (RPS).

Dans le cadre du PRST3, Carsat, Aract, MSA et Dreets ont proposé de référencer ceux d'entre eux qui souhaitaient s'engager à respecter une charte. Ce réseau est maintenant créé et les consultants souhaitent se rencontrer régulièrement et continuer de bénéficier d'une animation régulière. Mais les personnes référencées évoluent : elles peuvent quitter leur structure, d'autres peuvent la rejoindre... Il importe alors de poursuivre ce travail de référencement, pas seulement pour tenir à jour la liste mais pour faire en sorte que les nouveaux arrivants déploient effectivement des méthodes qui correspondent à la définition partagée d'une démarche de prévention primaire.

Il importe aussi de ne pas maintenir un référencement ad vitam aeternam sans suivre les travaux des membres du réseau qui doivent permettre de développer leur expérience. Des critères d'entrée et de sortie du réseau ont été définis mais la procédure de sortie n'a pas été déterminée.

Ces membres peuvent être isolés dans des structures ou être les seuls dans leur compétence et souhaitent pouvoir confronter leurs pratiques, partager leurs expériences. Par ailleurs la place respective de ces IPRP et des autres intervenants (notamment ceux exerçant en SPST) les interroge.

De même des rapports d'activité sont attendus des consultants sans que la procédure d'évaluation de ces rapports n'ait été prévue.

CHIFFRES CLEFS



19 consultants ont été référencés comme intervenants en prévention des RPS

1 salarié sur 5 fait part d'une fatigue ou d'une lassitude au travail (Evrest 2018-2019)

Les troubles psychosociaux reconnus par le C2RMP ont été **multipliés par 10** ces 10 dernières années



» OBJECTIFS

- Poursuivre le référencement des consultants candidats.
- Animer les réunions du réseau, suivre ses activités et les problématiques traitées.
- Identifier des pistes de coordination possible avec les autres intervenants.
- Valoriser les offres d'accompagnement par les consultants référencés auprès des entreprises.

» PROGRAMME

1. **Animation du réseau** par des réunions régulières des IPRP pour apport de connaissance par les institutionnels (évolution des textes, dispositifs mis en œuvre par les institutions...), échange de pratiques entre consultants, réflexions communes sur des situations complexes d'entreprise. Propositions des thématiques et coanimation partagées entre institutionnels et consultants.
2. **Définition d'une démarche d'évaluation** et exploitation des rapports d'activité.
3. **Valorisation du réseau de consultants** via les offres de services de l'Assurance maladie Risques professionnels (subvention prévention « Accompagnement RPS » notamment).

Calendrier

- 2023-2024 : procédures d'évaluation +/- de sortie de référencement.
- 2023-2024 : valorisation / communication des accompagnements par les consultants.

» CIBLES

IPRP référencés en prévention primaire des risques psychosociaux.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Nombres de réunions d'animation et de participants, production des procédures.

Animateur(s) et contributeurs

Dreets et Carsat (A), Aract, MSA.



RENFORCER LA PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULO- SQUELETTIQUES DANS 3 SECTEURS PRIORITAIRES

Un constat : une faible appropriation des démarches de prévention primaire des TMS par les entreprises malgré le déploiement de méthodologies validées. Face à ce « palier », quels sont les freins et les leviers des démarches de prévention ? L'action cible 3 secteurs particulièrement exposés pour mieux identifier les leviers de prévention, engager les entreprises et provoquer des coopérations pour une prévention plus active.

» ENJEUX

En 2019, les maladies professionnelles sont moins nombreuses mais plus coûteuses : allongement de la durée des arrêts et des frais de la réparation. Les secteurs de l'industrie, de la logistique et des services à la personne sont particulièrement touchés par les TMS :

- l'**industrie** continue à pourvoir des emplois. Les activités sont souvent manufacturières : agroalimentaire, métaux, textile par exemple ;
- la **logistique** représente 144 000 emplois salariés (2019), soit 11 % de l'emploi salarié privé régional. Les Hauts-de-France, 2^e région en termes d'effectifs. 2 500 personnes sont formées par an ;
- les **métiers d'aide à la personne** répondent à des besoins croissants : les plus de 65 ans représenteront en Hauts-de France 1,6 million de personnes en 2050 contre 920 000 aujourd'hui.

Des populations sont particulièrement exposées aux contraintes ostéoarticulaires : jeunes, apprentis, intérimaires. Par exemple les intérimaires : une occupation prépondérante d'emplois physiques, un noviciat, une moindre intégration au collectif, la difficulté à demander des actions correctives et accéder aux droits...

Le constat d'une prévention insuffisamment efficace dans les 3 secteurs prioritaires :

- les enjeux de santé au travail peu inclus aux stratégies d'entreprises, d'où un travail en silo entre production et préventeurs ;
- une appropriation limitée des démarches de prévention par les entreprises, en particulier sur la dimension organisationnelle, ce faisant une culture de prévention primaire faible ;
- une démarche projet de prévention durable et profonde peu présente, y compris dans les contrats liant les entreprises à leurs sous-traitants ou l'intérim ;
- une faible intégration de la santé au travail dans les formations des nouveaux entrants.

CHIFFRES CLEFS



85 % des maladies professionnelles indemnisées en région sont des TMS

3 secteurs concentrent une part importante des TMS : industrie, logistique et services à la personne



» OBJECTIFS

Accompagner des entreprises volontaires de 3 secteurs cibles : industrie agroalimentaire, services à la personne, logistique :

- développer dans les entreprises des interventions en prévention primaire collective à partir de démarches validées et appropriées ;
- inclure tous les travailleurs quels que soient leurs statuts d'emploi (apprentis, intérimaires...);
- déboucher sur des guides méthodologiques sectoriels concrets avec une offre de déploiement pluri-institutionnelle ;
- assurer la diffusion de cette démarche et le portage des actions via des actions de communication.

» PROGRAMME

L'action vise à accompagner ces 3 secteurs dans une démarche encourageante et outillée de prévention des TMS en recherchant en particulier à mieux identifier les causes profondes des TMS, préciser les outils et méthodes de prévention adaptées au secteur, accompagner des entreprises et faire connaître des exemples réussis de prévention.

Construction du diagnostic « freins et leviers de prévention » par secteur (année 1). Comprendre la mise en place d'une démarche de prévention primaire des TMS : méthode d'investigation, culture de prévention, nouveaux entrants... avec toutes les parties prenantes (employeurs, représentants du personnel, école...).

Élaboration d'un guide méthodologique (année 1) avec un focus pour un repérage précoce des populations pouvant avoir des premiers signes de douleurs TMS (enjeu d'emploi et de santé).

Déploiement opérationnel de la méthodologie (année 1) coconstruite sur les 3 secteurs cibles en impliquant les organisations professionnelles.

Retour d'expérience et déploiement (année 2) des premiers secteurs afin d'ajuster méthode et guide puis déploiement de la méthode entreprise sur 2 ou 3 secteurs cibles complémentaires.

Extension et communication par l'implication des branches professionnelles (année 3 et 4) : mobilisation, partage de la méthode et déploiement auprès des entreprises. Appui du Croct. Communiquer auprès de l'ensemble des parties prenantes.

» CIBLES

3 secteurs : industrie agroalimentaire, services à la personne, logistique.

Population : Jeunes et apprentis.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Nombre d'interventions en entreprise, de diagnostics des freins et leviers par secteur, nombre d'entreprises et de branches mobilisées.

Animateur(s) et contributeurs

Pôle Santé travail 59 (A), Astil 62, AST 62, Cedest 59, AISTV 80, Sim'up 59, Fastt, MSA Picardie, Carsat.



AMÉLIORER LA PRÉVENTION DES TMS DANS LES EHPAD

Le travail en Établissement d'hébergement pour personne âgée dépendante (Ehpad) est à la fois éprouvant sur le plan émotionnel et éprouvant sur le plan physique. Une sinistralité et un absentéisme très importants témoignent de cette tension. L'action vise en particulier à mieux comprendre les facteurs de succès de prévention et coordonner les efforts des préventeurs pour soutenir les Ehpad dans leurs démarches de prévention des TMS.

» ENJEUX

La sur-sinistralité dans le secteur des Ehpad a amené à mettre en place une action spécifique dès le précédent plan régional PRST 3. Une première phase de diagnostic de la prévention des TMS a été réalisé à partir d'une enquête terrain sur un ciblage de 120 Ehpad. Celui-ci a mis en avant un certain nombre de manquements et d'améliorations à mettre en place dans ce secteur. Un rendu compte de ce diagnostic a été réalisé fin 2019 lors d'un congrès.

En parallèle, la Carsat a intégré un certain nombre d'Ehpad ayant une accidentologie forte dans sa démarche d'accompagnement dite « TMS Pros ».

Par ailleurs, un comité technique régional Qualité de vie au travail a été mis en place par l'ARS en 2019 réunissant les divers acteurs œuvrant dans le champ de la QVT pour partager les actions et mieux cibler les financements dans des actions communes. Ce dernier a été arrêté pendant la pandémie.

» OBJECTIFS

Développer la prévention primaire au sein des Ehpad pour lutter contre l'exposition au risque de troubles musculosquelettiques.

» PROGRAMME

1. Actions de communication et partage d'informations (2022) :

- information aux acteurs médico-sociaux, via les fédérations, les têtes de réseaux, les commissions spécialisées de la démocratie sanitaire... de la mise en place de la présente action ;
- information à tous les Ehpad présentant les actions de la fiche, rappelant les obligations (évaluations des risques professionnels, personnes désignées compétentes, formation Prap2S...) et présentant les aides Carsat et ARS (techniques via TMS Pros notamment, financières via l'ARS ou la CARSAT...);
- réinstallation au dernier trimestre 2022 du comité technique régional QVT (ARS, Dreets, Carsat, Aract, Opco, Conseils départementaux...) suspendu durant la période de crise sanitaire.

CHIFFRES CLEFS

1^{ère} cause de maladie professionnelle : 8 MP sur 10 sont des TMS

3,5 est l'indice de fréquence moyen des TMS en Hauts-de-France alors qu'il est de 2,7 en France (2015)

Des taux de fréquence des AT et des MP en Ehpad à l'origine d'inaptitudes et de pertes d'emploi



2. Conception des lieux de travail : aide sur l'ergonomie des lieux de travail lors de rénovation ou la construction de locaux (2022-2025)

L'enquête PRST 3 auprès des Ehpad met en évidence que beaucoup d'entre eux avaient des projets de modernisation et/ou gros travaux. L'intégration de l'ergonomie en amont du projet est primordiale pour améliorer les conditions de travail. Nous prévoyons une collaboration entre les services de santé et de prévention au travail (ergonomes), la Carsat (agents de prévention carsat) et l'ARS dans les projets des Ehpad. Pour identifier ces projets, les administrations s'appuieront sur le document « Stratégie régionale des investissements en santé pour les Hauts-de-France 2021-2030 ».

3. Identifier les bonnes pratiques dans les Ehpad (2023 à 2024)

L'ARS a des remontées de données très complètes et régulières sur les Ehpad notamment via les indicateurs Anap. Nous prévoyons en 2022 de faire une étude statistique à partir de ces données, notamment pour identifier les Ehpad avec un très faible taux d'absentéisme (hors maternité). Cette étude pourrait révéler des critères favorables à de bonnes conditions de travail (charge de travail, ressources...). L'objectif est de visiter en 2023 quelques dizaines d'Ehpad ayant un faible taux d'absentéisme afin de comprendre ce qui aurait été mis en place pour atteindre ce résultat. Le but est d'analyser et de mettre en exergue les bonnes pratiques (organisationnelles, techniques, managériales...) pouvant être dupliquées dans les autres établissements.

4. Partage des bonnes pratiques à tous les Ehpad (2023-2025)

La capitalisation et le partage des bonnes pratiques sont essentiels pour faire progresser la profession. Plusieurs modes de communication sont prévus et restent à définir suivant les situations : mise en place de journées QVT et de webinars, partage de vidéos et d'expériences.

5. Actions de contrôle de l'inspection du travail (2023-2025)

Cette action ciblerait : l'évaluation des risques professionnels et la prise en compte des TMS, la mise en place de la personne désignée compétente comme relais dans l'Ehpad, les formations Prap2S du personnel. L'étendue des contrôles et leurs modalités restent à définir.

6. Poursuite des actions TMS Pros et des incitations financières (2022-2025)

- Poursuite de l'action TMS Pros de la CARSAT. Accompagnement des EHPAD dans une démarche de prévention des TMS.
- Poursuite des Subventions Prévention TPE qui aident financièrement les structures de moins de 50 salariés.
- Poursuite des contrats de prévention qui aident les structures jusqu'à 200 salariés.

7. Enquête auprès des Ehpad pour évaluer la progression de la prévention (fin 2024-2025)

» CIBLES

L'ensemble des établissements Ehpad de la région.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Respect du planning. Nombre de courriers envoyés, de réunions du comité technique QVT, d'Ehpad informés ou accompagnés lors d'un chantier de construction ou de rénovation, d'actions de communication sur les bonnes pratiques, de contrôles par l'inspection, d'établissements engagés dans l'action TMS Pros. Publication des analyses statistiques enquête Ehpad.

Animateur(s) et contributeurs

Dreets et Carsat (A), ARS, SPSTI.



AMÉLIORER LA PRÉVENTION DES CHUTES DE HAUTEUR ET DE PLAIN-PIED

La réduction de 2 accidents mortels sur 3 du fait d'une chute de hauteur sur la période 1990-2010 dans le secteur du BTP montre que ces accidents ne sont pas une fatalité et que la prévention est possible. Mais les chutes restent encore un fléau compte tenu des conséquences humaines mais aussi économiques. L'action présentée ici vise à poursuivre les efforts de prévention, en particulier en ciblant les activités et les entreprises sujettes à ce risque.

» ENJEUX

Le bilan des campagnes de prévention des chutes de hauteur menées par l'OPPBTP en partenariat avec la Carsat depuis 2014 indique des actions nombreuses réalisées auprès d'entreprises et de secteurs prioritaires :

- **1^{ère} campagne** (2014-2018) : entreprises de 20 à 49 salariés pour des métiers les plus exposés : charpente/couverture, construction métallique, maçonnerie gros œuvre soit 324 entreprises ;
- **2^e campagne** (2019-2021) : entreprises de charpente/couverture de 10 à 19 salariés, de peinture effectuant des travaux de façade de + 20 salariés, soit 207 entreprises.

Ces campagnes ont permis de renforcer durablement la prévention du risque de chute de hauteur dans les entreprises : 371 entreprises diagnostiquées (près de la moitié avec un accompagnement dans la durée et une progression mesurée à 18 %), 435 actions de conseil ponctuelles, 264 réunions de sensibilisation pour 5 994 participants, 261 stagiaires formés, 15 sessions de formation pour les maîtres d'ouvrages.

Le bilan posé à l'issue du PRST3 montre que les chutes de toute nature restent la cause d'accidents du travail fréquents, graves, voire mortels. Les causes sont multiples :

- **gravité** : chute en périphérie ou de chute au travers de matériaux lors de travaux en position élevée comme en terrasses, toitures ou verrières ;
- **fréquence** : chutes dans les escaliers, depuis des échelles ou escabeaux ;
- **plain-pied** : sol défectueux, encombrement des lieux, manque de visibilité...

En ciblant les entreprises des secteurs BTP et agricole, il s'agit d'engager plus fortement encore les acteurs de la prévention et d'associer les organisations professionnelles. L'enjeu : favoriser la diffusion d'un haut niveau de culture prévention du risque de chute de hauteur.

CHIFFRES CLEFS



1 accident du travail sur 4 en Hauts-de-France est lié à une chute de hauteur ou de plain-pied

12,6 % des chutes de hauteur surviennent dans la construction, secteur pesant 7 % des emplois

2/3 des coûts directs et indirects de la sinistralité sont attribués aux chutes de hauteur



» OBJECTIFS

Poursuivre les engagements pluri-institutionnels d'appui à la prévention, en particulier au travers de la campagne de communication inter-régime « Travaux en hauteur, pas droit à l'erreur ». Les objectifs 2021-2025, en région :

- sensibilisation et accompagnement d'entreprises BTP vulnérables (situations de risques non traitées ayant fait l'objet d'observations, d'injonctions, de mise en demeure ou d'arrêts de travaux) ;
- amplification de la démarche auprès des TPE et PME du BTP (-50 salariés) et l'intégrer dans les plans d'actions des organismes tels les SPST ;
- sensibilisation et implication des acteurs agissant en amont dans la construction des chantiers du BTP (MOA et MOE) ;
- accompagnement des coordonnateurs sécurité et protection de la santé en amont des opérations de construction et lors des interventions ultérieures sur ouvrages (notamment Club CSPS) ;
- développement d'une culture de prévention « chute de hauteur » auprès de la branche intérim et agricole.

» PROGRAMME

Suivi ciblé des entreprises les plus vulnérables (été 2022)

- Cibler le secteur de la construction pour un suivi des contrôles (Dreets, Carsat). Bilan commun puis communication auprès des préventeurs et des partenaires.
- Proposer aux SPST de cibler les activités les plus à risques à l'occasion la fiche entreprise. Sensibiliser ces entreprises à la prévention et au diagnostic du risque de chutes.

Développement des compétences des SPST (automne 2022)

- Définir un IPRP référent dans chaque service sur le risque de chute.
- Organiser la formation (risques généraux BTP et risques spécifiques travaux en hauteur) et l'appropriation d'outils de diagnostic et de conseil par l'OPPBTB pour chaque IPRP référent.

Outils de communication

- Recenser l'ensemble des outils de sensibilisation, de formation, d'incitation financière et diffusion de l'ensemble des outils via les IPRP référents des SPST.
- Promotion des sites Internet ressource.

Développement des compétences des entreprises

- Réunions de sensibilisation à destination des entreprises les plus vulnérables (SPST et OPPBTB) et formation de leur encadrement et compagnons.
- Inciter la FFB, Capeb, Scop, FRTP à des réunions de sensibilisation et d'information (appui OPPBTB).

Accompagnement d'environ 20 entreprises du BTP parmi celles les plus vulnérables et celles intervenant sur les chantiers des MOA ciblés par la Carsat. Accompagnement à réaliser par l'OPPBTB.

Diagnostiques « Travaux en hauteur » auprès des entreprises ciblées par les SPST. Diagnostiques réalisés par les IPRP référents des SPST après appropriation de l'outil par l'OPPBTB.

Actions sectorielles de sensibilisation, de formation et d'accompagnement auprès de la branche intérim et des exploitants agricoles.

» CIBLES

Secteurs : construction, intérim, agricole.

Public : entreprises du BTP (PME-TPE) vulnérables, agences d'emploi, exploitants agricoles, nouveaux arrivants et jeunes professionnels.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Nombre de réunions de sensibilisation et de participants, nombre de formations et de participants, nombre d'accompagnements et d'IPRP formés.

Animateur(s) et contributeurs

Smi BTP 60 et OPPBTB (A), Dreets, Carsat, MSA Nord Pas-de-Calais, Fastt et les SPSTI.



CLARIFICATION ET DIFFUSION DE LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE

Le risque chimique est un risque encore trop mal connu pour lequel les connaissances et la réglementation évoluent constamment. Pour renforcer la prévention des expositions, il s'agit d'abord de mieux outiller les préventeurs, puis de diffuser outils et méthodes auprès des entreprises, en particulier les TPE et les PME. Les jeunes travailleurs peuvent être sensibilisés au travers des parcours de formation professionnelle.

» ENJEUX

L'exposition aux risques chimiques représente la 2^{ème} cause de maladie professionnelle reconnue et la 1^{ère} cause de décès. Les produits chimiques sont omniprésents sur les lieux de travail, sous la forme de substances pures, de mélanges, de poussières, de fumées, ou de gaz émis à l'occasion d'une activité ou d'un procédé. Nombreux sont les secteurs d'activité concernés : services à la personne, métallurgie, bâtiment, réparation automobile, chimie... Ces risques sont encore mal repérés alors qu'ils peuvent avoir des effets graves à court terme (intoxication, explosion, allergie) ou à long terme (pénibilité, effets cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction).

Malgré les évolutions de la réglementation et des efforts réalisés par l'ensemble des acteurs, la mise en œuvre de la prévention des expositions aux risques chimiques, en particulier CMR, ainsi qu'aux risques émergents, demeure insuffisante, notamment dans les TPE-PME. Les jeunes travailleurs sont plus exposés à un environnement physique agressif notamment à la manipulation de substances dangereuses : produits chimiques de l'agriculture et de la construction, de nettoyage, essence, solvants et produits de coiffure.

Des évolutions réglementaires continues actent le caractère cancérogène de certaines substances, procédés et agents chimiques émis. Par exemple la silice (travaux exposants à la poussière de silice cristalline alvéolaire), les fumées de soudage (nouvelles valeurs limites d'exposition pour le

manganèse et ses composés), travaux entraînant une exposition cutanée à des huiles minérales (lubrification des moteurs à combustion interne et gaz d'échappement).

Des limites identifiées pour une démarche de prévention du risque chimique efficace :

- parfois une méconnaissance et/ou une appréhension des équipes pluridisciplinaires des SPSTI qui peut être un frein à la démarche d'identification et de prévention primaire ;
- chaque préventeur, selon son organisme ou son SPSTI utilise une méthodologie d'évaluation du risque chimique souvent spécifique, ce qui limite la compilation des indicateurs et trouble la compréhension du risque pour les entreprises ;
- les TPE et les PME ont moins de moyens que les grandes entreprises pour mettre en œuvre des démarches de prévention primaire.

CHIFFRES CLEFS



11 % des travailleurs déclarent être exposés à au moins 1 agent chimique cancérogène¹

4,8 millions de tonnes d'agents chimiques CMR utilisées annuellement en France²

1 salarié exposé sur 2 travaille dans un établissement de moins de 50 salariés

¹ Source Dares 2021 données 2017 - ² Source INRS 2005



» OBJECTIFS

Face à ces constats, les objectifs de cette action sont :

- montée en compétence des acteurs de prévention ;
- démarche harmonisée d'évaluation, de repérage et de traçabilité ;
- accompagnement des TPE et PME à appréhender le risque chimique.

» PROGRAMME

1. Montée en compétence des acteurs de prévention

Développement des compétences des acteurs de la prévention par un module de base sur le risque chimique, complété par des modules courts sur des thématiques spécifiques et adaptables selon les besoins : BTP (dont la silice), métiers de la beauté, CMR, garage, boulangerie pâtisserie, femme enceinte ou en âge de procréer, jeunes travailleurs.

Calendrier : capitalisations des échanges et partage d'expériences (dernier semestre 2022), création des modules de formation (2023), déploiement (2024- 2025), évaluation (2025).

2. Démarche harmonisée d'évaluation, de repérage et de traçabilité

Mettre en place des modes opératoires d'évaluation du risque chimique pour harmoniser les pratiques et créer une dynamique commune. Remontée d'indicateurs de terrain au niveau régional pour assurer la traçabilité des expositions et participer au diagnostic territorial. Par la suite, actions collectives ciblées et collectives déployées par les SPSTI.

Calendrier : capitalisation des échanges et partage d'expériences (2022), déploiement (2023- 2025), évaluation (2025).

3. Accompagner les TPE et PME à appréhender le risque chimique

Répondre à la question suivante : comment aborder le risque chimique dans les TPE et PME ? L'action vise également à communiquer auprès des TPE et des PME l'offre de service sur le risque chimique, les acteurs à solliciter et les outils disponibles.

Calendrier : capitalisation des échanges et partage d'expériences (2023), création de supports (2024), déploiement et évaluation (2025).

» CIBLES

Catégories de préventeurs ciblés :

- enseignants et formateurs pour sensibiliser les apprentis (CFA, Lycées Pro...), suite action PRST3 ;
- préventeurs des SPSTI ;
- petites et moyennes entreprises.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

1. **Montée en compétence des acteurs de la prévention** : nombre de formateurs et de préventeurs formés, questionnaires d'évaluation avant et après formation (comparatif), résultats des questionnaires et enquêtes réalisés pendant les formations.
2. **Démarche harmonisée d'évaluation, de repérage et de traçabilité** : création du mode opératoire d'évaluation du risque chimique, nombre d'actions de prévention ciblées et collectives effectuées, nombre de participants.
3. **Accompagner les TPE et PME à appréhender le risque chimique** : nombre d'outils créés, nombre de TPE et PME concernées par l'action, nombre d'actions engagées et nombre de participants.

Animateur(s) et contributeurs

Astil 62 (A), Dreets, Carsat, ARS, ISTNF, Gas BTP, AISTV 80,
Cedest 59, AST 62, PST 59, SMIN 60, AISMT 59.



PRÉVENIR L'EXPOSITION DES TRAVAILLEURS AUX FIBRES D'AMIANTE

Produit totalement interdit depuis 1997 en France, l'amiante représente encore un risque majeur pour la santé des travailleurs et des citoyens, du fait par exemple de manipulation de matériaux amiantés lors d'une déconstruction. Les déchetteries sont ici ciblées, car elles sont le lieu sur lequel transitent ces matériaux, parfois en parfaite méconnaissance du danger.

» ENJEUX

Le risque amiante implique une pluralité d'acteurs et impose une approche coordonnée. Le risque est méconnu, par exemple par les donneurs d'ordre, premier maillon de la prévention. Leurs connaissances doivent alors être renforcées, ainsi que leurs obligations. Dans la continuité de l'action PRST 3, il est aussi nécessaire de coordonner l'action des différents préventeurs, dont les approches et les compétences sont complémentaires.

Les déchetteries sont apparues comme un sujet pouvant fédérer ces acteurs : Dcrets (code du travail), Dreal (classement des sites), ARS (code de santé publique), Carsat (conseil aux entreprises), OPPBTP (entreprises d'élimination des déchets), SPST (conseil et surveillance médicale). Une première approche permet de renforcer la prévention des travailleurs dans les déchetteries mais elle n'est pas suffisante. Des déchets amiantés peuvent être déposés en méconnaissance de leur composition et ainsi générer des expositions. Il est utile de sensibiliser les usagers des déchetteries, particuliers et professionnels : connaissance de l'amiante, sélectivité des déchets, lieux où traiter les déchets refusés.

Les salariés des entreprises intervenant en sous-section 4 (opérations sur matériaux susceptibles de libérer des fibres d'amiante) doivent être formés et pouvoir justifier d'une attestation de compétence. Pourtant un décalage persiste entre les intentions de cette obligation et la réalité des pratiques de terrain. En conséquence, une attention particulière doit porter sur la qualité de ces formations.

» OBJECTIFS

Objectif 1 : Informer et sensibiliser les acteurs de l'entreprise au risque chimique-amiante.

Objectif 2 : Faire monter en compétence les acteurs de la prévention, notamment les SPST pour mieux accompagner les entreprises.

Objectif 3 : Poursuivre la démarche de coopération régionale sur la thématique amiante.

CHIFFRES CLEFS



1^{ère} cause de décès liés au travail, hors accidents du travail

2^{ème} cause de maladies professionnelles après les TMS

4 065 maladies professionnelles liées à l'amiante reconnues, dont 83 % sont des cancers (2014)



» PROGRAMME

Objectif 1 : Informer et sensibiliser

- Recenser les déchetteries acceptant les déchets amiantés et vérifier la formation du personnel en sous-section 4, les modes opératoires et les notices de postes, la réalisation de mesures d'empoussièrement (environnementales et individuelles).
- Lister auprès des SPST les médecins du travail en charge du suivi, afin d'évaluer leurs modalités de fonctionnement en matière de prévention primaire et de suivi santé des opérateurs.
- Recenser les actions et la documentation des autres régions concernant les apports de matériaux amiantés en déchetterie, s'appuyer sur les documents Fnade.
- Créer un flyer pour l'information des utilisateurs : matériaux acceptés et modalités de dépôt en déchetterie, filières d'élimination pour les refus, moyens pour identifier des matériaux amiantés...
- Définir une action ciblée (réunion d'information et ressources Internet...) pour les déchetteries dont le personnel n'est pas formé, notamment celles n'acceptant pas les déchets amiantés (2023).
- Réaliser un autodiagnostic (2022) pour les entreprises et collectivités, afin qu'elles s'approprient le contexte règlementaire : bonnes pratiques, audit de positionnement. En écho : alimenter les DUERP, les plans d'actions et accompagner. Bénéficier d'un retour «terrain» et poursuivre les formations à destination des donneurs d'ordres.
- Contrôler les déchetteries (entreprises et collectivités) recevant des matériaux amiantés (2023-2024).

Objectif 2 : Faire monter en compétence les acteurs de la prévention, notamment les SPST pour mieux accompagner les entreprises

- Réaliser une évaluation des attentes des SPST (2022) pour déployer les moyens ad hoc ; contact avec les IPRP afin de définir les modules de formation et d'information (2023).
- Déploiement des formations puis bilan (2^e semestre 2023 puis 2024-2025).

Objectif 3 : Poursuivre la démarche de coopération régionale sur la thématique amiante

- Continuer le travail commun et le partage d'informations sur le projet Valame : transformation de matériaux contenant de l'amiante en silice par traitement à l'acide (2022-2025).
- Mettre en œuvre les actions auprès des déchetteries et la sensibiliser leurs usagers.
- Veille réglementaire en réseau.

» CIBLES

- Entreprises, installations et usagers de collectes de déchets recevant des matériaux amiantés.
- Donneurs d'ordres.
- Organismes de formation « Sous-section 4 ».
- Entreprises de transformation de matériaux contenant de l'amiante en silice.

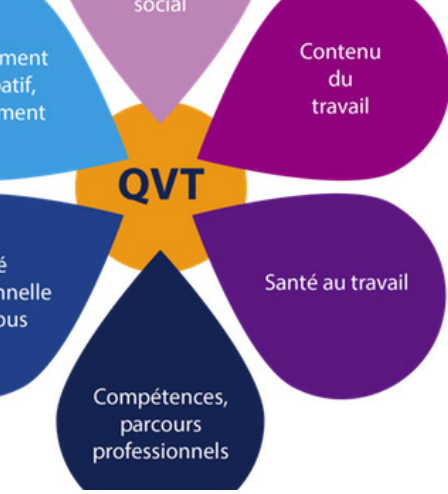
» LIVRABLES ET INDICATEURS

Objectif 1 : questionnaires envoyés et reçus, cibles, nombre de participants aux réunions d'information, nombre de contrôles réalisés et nombre et type d'infractions relevées.

Objectif 2 : nombre de SPST formés, de sessions de formation, d'heures de formation dispensées.

Animateur(s) et contributeurs

Dreets (A), ARS, Dreal, MSA, OPPBTP, Carsat, PST 59 et AST 62.



FAVORISER LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'AIDE À DOMICILE

La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) n'est ni un concept, ni une collection d'accessoires venant « ré-enchanter » le travail. La QVCT, telle qu'elle a été posée par l'Accord national interprofessionnel de 2013 puis celui de 2020, est une démarche profonde, visant à faire du travail un lieu de progrès contigu entre la vie des travailleurs et la compétitivité des organisations. Cette démarche s'appuie sur le dialogue social et la participation, dans une approche large et intégratrice de l'ensemble des problématiques sociales du travail. C'est ce que nous cherchons à favoriser pour le secteur des Services à la personne.

» ENJEUX

Des travaux ont déjà été engagés en matière de prévention des TMS, des RPS et de QVCT dans le secteur des services à la personne. Dans un contexte de tension des métiers, en lien avec les conditions de travail notamment et malgré ces actions, la situation reste très insatisfaisante. Sinistralité importante, cumul de problèmes de santé au travail, faible attractivité...

Des transformations organisationnelles s'opèrent, notamment autour de l'autonomie des professionnels. En partie portées par les Départements, ces transformations questionnent d'autant les pratiques des préventeurs. Nous constatons un manque, en particulier sur ces dimensions organisationnelles, dans les pratiques des structures employeuses. Ainsi, un réel défi à s'inscrire dans une logique de prévention primaire.

Une manifestation (2022) a permis de partager enseignements et pistes d'action à partir des réalisations des préventeurs. L'objectif : donner à voir ce qui a été fait en termes d'accompagnement des structures et poser de nouvelles perspectives. Deux principes ont été retenus :

- une approche globale et pluridisciplinaire de la QVCT et de la santé au travail,
- une coordination régionale des acteurs de la santé au travail.

Les enjeux actualisés : mobiliser les acteurs de la profession (entreprises et associations, acteurs relais, financeurs), mieux diffuser les expérimentations, aider les structures à développer des actions d'amélioration, adapter nos propres pratiques de préventeurs...

Comment mieux accompagner le passage du diagnostic à l'action ? C'est un équilibre à trouver dans l'accompagnement entre la posture d'expert (analyse et connaissance des problématiques et des réponses possibles) et la posture de tiers facilitateur (développer l'autonomie des structures en matière de prévention, les faire monter en compétence, faire-faire).

CHIFFRES CLEFS

- 5 %** c'est la part des Services à la personne dans l'emploi régional
- 9 300** emplois supplémentaires sont attendus entre 2015 et 2030
- 3,5 fois plus** de fréquence des accidents du travail que dans l'ensemble des secteurs
- 3 fois plus** de fréquence des maladies professionnelles



» OBJECTIFS

Partager et construire des repères communs entre préventeurs à partir de nos travaux, nos expériences, nos enseignements...

Mobiliser des acteurs relais du secteur (branches, Opco, partenaires sociaux, financeurs, etc.) dans une optique d'appropriation de nos travaux et des enseignements.

Essaimer, transférer, diffuser auprès des structures, notamment à partir des actions du PRST 3. Transférer des repères méthodologiques, outiller les entreprises et les préventeurs internes et externes aux structures.

» PROGRAMME

L'action se déroule en 3 phases principales : la capitalisation, la mobilisation et l'expérimentation.

Étape 1 : Mise en place d'un groupe de réflexion-action de préventeurs

- Partage de pratiques pour repérer les conditions de réussite des projets de prévention à destination des structures et des acteurs relais, en particulier les financeurs.
- Accompagnements de structures en s'attachant à articuler les appuis Aract, Carsat, SPSTI. Études, ateliers, etc.
- Préparation d'une rencontre avec les financeurs.

Étape 2 : Séquence de mobilisation des Départements

- Temps de travail initié par la Dreets avec les Départements pour croiser les préoccupations, identifier les orientations et la typologie d'actions à déployer.

Étape 3 : Programmation et actions coordonnées

- Co-construction d'une stratégie d'actions coordonnées entre les préventeurs, les branches et les financeurs pour aboutir à un plan d'action partagé.
- Préparation de l'ingénierie et lancement d'actions opérationnelles sur les territoires.
- Évaluation des résultats et des impacts.

» CIBLES

- Structures d'aide à domicile.
- Conseils départementaux.
- Opérateurs de compétences (Opco) et autres acteurs emploi-formation.
- Organisations professionnelles et fédérations, acteurs emploi-formation et institutionnels.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Nombre d'entreprises touchées. Nombre de temps collectifs réalisés entre préventeurs, avec les structures, avec les acteurs relais (dont les financeurs).

Animateur(s) et contributeurs

Aract (A), Dreets, Carsat, Présoa, PST, SMIN.

Noura ABDELKAFAR, déléguée syndicale et élue du CSE

Qui je suis, qu'est-ce que je fais ?

Je suis conseillère dans une entreprise privée de plus 500 salariés. Au début de mes mandats, j'ai été sollicitée par mon syndicat d'abord comme suppléante. J'ai observé des problématiques dans mon entreprise, et un constat des conditions réelles de travail grâce au contact direct quotidien que j'ai avec mes collègues. Puis un engagement en tant que titulaire car j'ai à cœur que chacun puisse travailler dans un environnement sain.

Des compétences requises et le cadre de droit

C'est « sur le tas » que j'ai principalement appris mon rôle de représentante syndicale, car malheureusement le temps nous manque pour s'informer des droits de chacun. Je peux passer des nuits entières sur certains sujets... Mon rôle est celui d'une sentinelle de la santé dans l'entreprise : informer à propos de choses à améliorer et alerter l'employeur pour toute situation inacceptable pour laquelle il est nécessaire d'agir sans délai.

Mes succès et mes attentes

Dans mon service, nous avons réussi à améliorer significativement les conditions de travail, par exemple la qualité de l'air, mais aussi mieux prévenir les risques psychosociaux par une réduction de la charge de travail et de meilleures relations au travail. Mais il reste beaucoup à faire. J'espère une meilleure prise de conscience de la part des employeurs car un salarié qui se sent bien à son travail, c'est bénéfique pour sa santé et aussi pour la qualité du travail fourni et sa fidélisation.

Axe stratégique 2

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



Portrait



Axelle TREIBER,
toxicologue industriel à
Pôle santé travail Métropole Nord

Qui je suis, qu'est-ce que je fais ?

J'accompagne les entreprises et les équipes santé-travail pour le repérage, l'évaluation et la prévention du risque chimique. J'interviens en entreprise pour observer des postes de travail, ou des process spécifiques. Cela me permet de déterminer les substances chimiques auxquelles les salariés sont susceptibles d'être exposés, de faire le lien entre leur toxicité et les conditions d'exposition et de proposer des mesures de prévention afin d'éviter les effets sur la santé à court ou long terme. Ces informations me servent aussi à conseiller le médecin sur le suivi de santé à mettre en place (dosage d'un Indicateur biologique d'exposition par exemple).

Les compétences requises et le cadre de droit

Je suis ingénieur chimiste, mais mes collègues sont pharmaciens, biochimistes ou même médecin toxicologue. Nous travaillons de concert avec le médecin du travail. Chacun apporte son point de vue et ses connaissances. L'important dans notre métier c'est d'être curieux et ouvert, car nous intervenons dans des entreprises très différentes : cela peut aller d'un artisan vitrailliste à une grosse entreprise de métallurgie en passant par des laboratoires de recherche sur des sujets très pointus. Il faut également être à l'écoute de l'entreprise, rigoureux dans nos observations et informés sur le contexte réglementaire, pour adapter nos conseils.

Mes succès et mes attentes

Le risque chimique est encore un sujet peu pris en compte dans les entreprises, bien qu'il soit présent dans de nombreux secteurs d'activités. Je suis contente quand notre intervention fait prendre conscience qu'au-delà de la réglementation, la prévention permet de préserver la santé des salariés. Le mieux, c'est quand une entreprise nous questionne sur les dangers avant de mettre en place un nouveau process, ou d'utiliser un nouveau produit.



Axe stratégique 2

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

Pouvoir vieillir au travail en bonne santé. En renforçant la prévention de la pénibilité au travail, à tout âge, c'est-à-dire mieux comprendre et prévenir les phénomènes d'usure en agissant à la fois sur les expositions et les parcours professionnels. C'est aussi une vigilance accrue aux risques de désinsertion, par exemple à l'occasion d'un événement invalidant de santé.

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

Action 2.4.1 : Renforcer la prévention primaire collective de l'usure professionnelle

Action 2.4.2 : Repérage précoce et prise en charge coordonnée des salariés en risque de désinsertion professionnelle

Action 2.4.3 : Accompagnement des SPST à la mise en place des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle

Action 2.4.4a : Valorisation des actions en faveur du maintien dans l'emploi

Action 2.4.4b : Mobiliser les entreprises pour le maintien dans l'emploi des personnes atteintes de maladies chroniques



RENFORCER LA PRÉVENTION PRIMAIRE COLLECTIVE DE L'USURE PROFESSIONNELLE

Le monde du travail change, les parcours professionnels aussi. Dans ce contexte de profondes transformations, la prévention de l'usure s'envisage sur l'ensemble de la trajectoire des travailleurs. Comment alors mieux appréhender et évaluer l'usure sur le long terme, comment accompagner les travailleurs et les entreprises dans des démarches de prévention ? L'action vise à mieux outiller les partenaires sociaux et les acteurs de prévention pour mieux accompagner les entreprises.

» ENJEUX

Comment développer les ressources régionales en matière de prévention primaire collective de l'usure ? Comment permettre aux entreprises de saisir ce sujet et de développer des compétences internes pour agir ?

Pour préciser ces questionnements, il s'agira dans un premier temps de poser le contexte régional et les éléments de diagnostic. Les éléments déjà repérés : un allongement de la vie professionnelle en lien avec les enjeux d'employabilité et de soutenabilité du travail, une pluralité d'acteurs présents, en particulier en prévention secondaire et tertiaire. L'enjeu : renforcer la prévention primaire de l'usure et, dans un contexte de développement des cellules PDP au sein des SPST, mieux articuler les niveaux de prévention. Un outil réglementaire reste peu mobilisé : les accords de prévention.

» OBJECTIFS

L'objectif central est de développer une culture de prévention primaire de l'usure professionnelle, en particulier :

- développer des repères communs sur la prévention de l'usure entre préventeurs en favorisant l'approche collective en prévention primaire. Développer la coordination régionale ;
- sensibiliser, accompagner et outiller les entreprises.

CHIFFRES CLEFS



45 % des travailleurs déclarés inaptes sont des ouvriers

42,8 %, c'est le taux d'emploi fin 2017 des personnes âgées de 55 à 64 ans

Principales pathologies conduisant à une inaptitude : musculosquelettiques (47 %) et troubles mentaux et du comportement (31 %).



» PROGRAMME

Partager une définition et une compréhension des enjeux (fin 2022) de la prévention primaire collective de l'usure professionnelle. Au-delà du cadre réglementaire : enjeux, constats, sens pour les entreprises et pour les préventeurs ? Quelles « bonnes » pratiques, démarches et fonctionnements organisationnels intéressants ? Il s'agira de construire des actions, de repérer les données au sein des SPST, des cellules PDP, notamment au travers des études menées par le réseau STME.

Favoriser l'émergence d'une offre de service régionale (2023-2025) en matière de prévention primaire collective de l'usure professionnelle, en particulier au sein des SPST, acteurs permanents et de référence pour les entreprises, en travaillant à deux niveaux :

- stratégique au sein du Croct : sensibiliser à l'approche, repérer les conditions permettant la co-construction, la diffusion et l'appropriation au sein des acteurs de la prévention ;
- opérationnel : à destination des équipes pluridisciplinaires et des IPRP des SPST. Sensibiliser et outiller à l'approche de la prévention de l'usure et à la posture permettant de favoriser le développement de compétences dans l'entreprise. Expérimenter par des actions collectives d'entreprises.

Proposer des temps d'échanges avec les entreprises (2023-2024) en privilégiant la co-animation entre préventeurs et en s'appuyant sur des expériences concrètes d'entreprises. Sensibiliser et recueillir de l'information auprès des entreprises ciblées tout en étant vigilants face aux approches simplistes et exclusivement techniques de l'usure. Aborder les parcours professionnels au regard de l'évolution des aspirations et l'allongement de la vie professionnelle, par exemple avec l'appui des Opco.

Faire de l'obligation de négocier un accord de prévention une opportunité (2023-2024) de développer la prévention de l'usure : meilleur repérage des entreprises soumises à l'obligation (informations Carsat et Dreets) et proposition d'accompagnement.

Outiller les entreprises (2024-2025) pour leur permettre : de mieux repérer les enjeux de l'usure professionnelle au travers des indicateurs et ainsi les aider à repérer les priorités, d'avoir une meilleure accessibilité des acteurs et des ressources disponibles.

» CIBLES

Croct, préventeurs (SPST, Carsat, MSA, Aract), organisations syndicales et patronales, entreprises à cibler.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Indicateurs : nombre d'échanges et de participants pour la construction d'une offre de service, d'expérimentations en entreprises (le cas échéant), d'entreprises participantes aux sensibilisations, d'entreprises accompagnées (au regard du nombre d'entreprises concernées par l'obligation de négocier).

Livrables : repères partagés au sein du comité technique et du Croct avec les équipes mobilisées de préventeurs, ingénieries et supports de sensibilisation, expérimentations, accompagnement, outillage des entreprises.

Animateur(s) et contributeurs

Aract (A), Dreets, Carsat, Agefiph, Medef, Région, AISMT 59, Sist Gas BTP, Astil 62, AISTV 80, acteurs de l'emploi et de la formation (en particulier Opco).

Coordination avec les comités techniques dédiés à la prévention secondaire, tertiaire de l'usure professionnelle, à la mise en place de la cellule PDP, ainsi que celui dédié au développement d'une culture de la prévention, accompagnement évaluation des risques et démarches de prévention.



REPÉRAGE PRÉCOCE ET PRISE EN CHARGE COORDONNÉE DES SALARIÉS EN RISQUE DE DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

La prévention de la désinsertion professionnelle est possible lorsque la prise en charge est précoce. Cela implique que les employeurs et les salariés soient aidés dans le repérage des difficultés d'emploi liées à la santé. Renforcée par le nouveau cadre de la Loi du 2 août 2021, cette action vise à mieux outiller les acteurs du maintien en emploi, en particulier les SPST, dans leurs capacités de repérage et leurs démarches auprès des entreprises et de leurs salariés.

» ENJEUX

La prévention de la désinsertion professionnelle des personnes rencontrant un problème de santé est un enjeu socio-économique de plus en plus important, notamment avec l'allongement des carrières professionnelles et l'augmentation du nombre de travailleurs atteints de maladie chronique (grâce à l'amélioration des traitements). La prévention des risques en entreprise et le suivi de l'état de santé des travailleurs sont des outils indispensables pour permettre l'anticipation par le repérage précoce des situations à risque liées à l'état de santé des salariés. Ils passent par l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises et des salariés tout au long du parcours professionnel.

Le maintien dans l'emploi repose sur une démarche partenariale pour une prise en charge coordonnée par les différents acteurs de manière à maintenir durablement les salariés à un emploi compatible avec leur état de santé. Les médecins du travail et les équipes pluridisciplinaires des services de prévention et de santé au travail (SPST) sont ainsi des acteurs incontournables de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi.

La loi du 2 août 2021 renforce la prévention de la désinsertion professionnelle. Le titre III lui est dédié : « Mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables ou en situation de handicap, et lutter contre la désinsertion professionnelle ». Plusieurs mesures sont prévues :

1. Création d'une cellule pluridisciplinaire PDP dans les Services de prévention et de santé au travail.
2. Organisation d'un rendez-vous de liaison entre l'employeur et le travailleur en arrêt de travail.
3. Modification des modalités de certaines visites (reprise et pré-reprise) et instauration d'une visite à mi-carrière.

Les médecins du travail sont seuls habilités à proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mentale du travailleur. Cependant, ces propositions sont inégalement suivies par les équipes des SPST. Par ailleurs, le refus de certains employeurs de les prendre en considération aurait pu, dans certains cas, être évité si un accompagnement adapté et coordonné avait pu être mis en œuvre. Trop souvent, l'avis d'inaptitude devient une conséquence de ces situations.

CHIFFRES CLEFS



11 158 salariés ont été déclarés inaptes en Hauts-de-France (2018).

Arrêts de travail d'au moins 30 jours : plus souvent des hommes, des salariés entre 25 et 34 ans et 45 ans et plus.

4 secteurs pour lesquels les arrêts sont plus nombreux : industrie, santé humaine et action sociale, construction et logistique.



» OBJECTIFS

Afin de renforcer leur mission de prévention de la désinsertion professionnelle, les SPST développent, avec l'appui de l'Institut de santé au travail du nord de la France (ISTNF), des actions visant la mutualisation des outils et l'harmonisation de leurs pratiques en direction des entreprises et des salariés et, le cas échéant, avec les acteurs externes aux SPST du maintien dans l'emploi.

Les objectifs finaux :

- sensibiliser les salariés et les entreprises au maintien dans l'emploi ;
- repérer de façon précoce les risques de désinsertion professionnelle notamment à partir du suivi médical (visite de mi-carrière ou autre) ;
- accompagner à la recherche de solutions.

» PROGRAMME

Les étapes

- Sensibilisation des entreprises au moyen de la grille d'autodiagnostic (à partir de 2022).
- Création des outils d'information aux entreprises sur les visites et dispositifs des SPST (fin 2022).
- Réalisation d'une 1^{ère} version de la trame commune d'entretien de visite de mi-carrière (fin 2022).
- Harmonisation des outils et modalités de liaison et d'intervention avec les acteurs locaux (2023).

Les modalités

Quatre sous-groupes de travail sont constitués pour élaborer les démarches, les outils inhérents et les modalités d'évaluation. Les démarches et outils seront déployés dans les SPST via leurs cellules pour mise en œuvre auprès des entreprises et des salariés :

1. informer et sensibiliser les entreprises au moyen d'une grille d'aide à l'autodiagnostic pour le retour/maintien en emploi des salariés en arrêt de travail ;
2. créer des outils d'information commune et adaptée concernant les visites de suivi en santé-travail et les dispositifs de PDP des SPST à destination des entreprises et de leurs salariés ;
3. réaliser une trame commune d'entretien pour les visites de mi-carrières (loi du 02 août 2021) ;
4. harmoniser les outils et modalités de liaison entre les équipes santé-travail et les acteurs locaux pour la prise en charge des salariés en situation de maintien dans l'emploi.

» CIBLES

Employeurs et salariés.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Nombre d'entreprises sensibilisées à l'aide de l'outil d'auto-diagnostic, retour des équipes santé-travail sur l'impact auprès des entreprises. Nombre de signalements de situations de PDP par suite des visites de mi-carrière. Réalisation des outils d'information sur les visites et dispositifs PDP des SPST. Réalisation d'outils de liaison harmonisés avec les acteurs locaux, nombre d'interventions internes au SPST pour le maintien dans l'emploi, nombre de salariés accompagnés avec les autres acteurs externes, nombre d'accompagnements à la reconversion professionnelle.

Animateur(s) et contributeurs

ISTNF (A) et trois médecins du travail experts en lien avec les cellules PDP des SPST, Services de prévention et de santé au travail, Carsat, Cap Emploi, FASTT, Dreets. Démarches réalisées en lien avec le MSA 59/62 et le CDG 59.



ACCOMPAGNEMENT DES SPST À LA MISE EN PLACE DES CELLULES DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Si les services de prévention et de santé au travail participaient déjà fortement au maintien dans l'emploi des travailleurs, la Loi du 2 août 2021 demande maintenant la création, en leur sein, de cellules de prévention de la désinsertion. Un enjeu fort de discernement du service attendu, mais aussi de coordination sur l'ensemble des territoires avec les autres acteurs de la PDP.

» ENJEUX

Notre région dispose d'un réseau de référents du maintien dans l'emploi nommé STME (Santé au travail maintien dans l'emploi) qui a été piloté depuis des années par un médecin du travail, avec l'appui de l'Institut de santé au travail du nord de la France. Chaque membre de ce réseau relaie dans son service de prévention et santé au travail les outils ou projets développés. Les SPST se sont donc déjà plus ou moins structurés pour apporter une aide aux salariés en risque de désinsertion professionnelle.

Par ailleurs, des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) sont constituées localement en tant que de besoin à l'initiative de la Carsat, cellules auxquelles participe, sur de nombreux territoires, le SPST concerné.

Cependant la loi du 2 août 2021 prévoit que les SPSTI constituent en interne une cellule pluridisciplinaire de PDP dont elle définit les missions et dont les « exigences minimales relatives à sa composition » doivent être fixées par le Contrat pluriannuel d'objectif et de moyens.

Des questions se posent sur la répartition des rôles des instances et en particulier de cellules qui portent le même nom, mais dépendent de 2 institutions différentes. Quel sera le bon interlocuteur ? Par exemple pour Cap Emploi ou pour un salarié ? Dépendra-t-il de la problématique rencontrée et de son stade évolutif ? Les rôles seront-ils complémentaires ?

Les SPSTI signalent des initiatives individuelles prises localement (prise de contact de Caisses primaires d'assurance maladie ou d'assistantes sociales avec certains Services de prévention et de santé au travail...) dans le but de définir ces rôles respectifs. Mais les salariés et employeurs doivent pouvoir accéder à une offre homogène sur tout notre territoire et le niveau pertinent pour cette réflexion nous paraît donc être le niveau régional.

CHIFFRES CLEFS



15 Services de prévention et de santé au travail agissent sur les 5 départements des Hauts-de-France (2021)

2,6 millions d'actifs sont potentiellement concernés par une action PDP en région (2018)

70 % des salariés déclarés inaptes ont une formation inférieure au baccalauréat (Atlas 2017)



» OBJECTIFS

À partir des missions légales de ces cellules, permettre aux SPST de réfléchir ensemble, avec l'inspection médicale du travail, la Carsat et le réseau Cap Emploi (Chéops), au périmètre d'intervention et aux cibles spécifiques qui pourraient être retenues pour les actions qu'elles doivent mener (notamment par rapport à celles des cellules PDP de la Carsat). Déterminer les exigences minimales relatives à leur composition.

Il s'agit d'un travail préparatoire pour les Contrats de performance, d'objectifs et de moyens à venir qui doit permettre de mieux organiser et coordonner les structures dédiées.

» PROGRAMME

Étapes de travail fléchées :

- analyse commune de l'article 18 de la loi du 2 août 2021 (missions, actions à mener...);
- échanges sur l'existant : cellules PDP de la Carsat (textes les encadrant, missions, organisation...), structures dédiées déjà mises en place par les SPST, coopérations actuelles ;
- périmètre d'intervention des cellules des SPST ;
- exemples d'actions à co-construire pour les cellules des SPST ;
- identification des compétences requises pour mener ces actions et de la composition de la cellule.

Échéances :

- définition des exigences minimales de composition des cellules de PDP des SPSTI en 2023 ;
- constitution ou reconstitution de ces cellules courant 2023 ;
- signature des CPOM au cours du PRST4.

» CIBLES

Les Services de prévention et de santé au travail inter-entreprises.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Nombre de cellules constituées (éventuellement mutualisées), nombre de SPSTI qui en seront dotés.

Animateur(s) et contributeurs

Dreets (A), Chéops et Carsat.



VALORISATION DES ACTIONS EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Un trop grand nombre de personnes perdent leur emploi du fait d'une santé qui n'est plus compatible avec les conditions de travail. Pourtant, un réseau de professionnels solide existe et agit sur tout le territoire des Hauts-de-France. Composé de spécialistes du maintien, de médecins du travail... ce réseau mérite d'être mieux identifié et mieux connu afin d'agir précocement auprès du salarié et de l'entreprise.

» ENJEUX

Le maintien dans l'emploi est une démarche partenariale reposant sur une logique de parcours, visant à prévenir les risques d'inaptitude et de désinsertion professionnelle d'une personne rencontrant un problème de santé ou une situation de handicap en emploi. L'enjeu est d'autant plus important que la population concernée augmente en nombre du fait de l'allongement de la durée de la vie au travail, de l'augmentation des maladies, des maladies chroniques ou maladies liées au travail...

Dans l'objectif de prévenir la désinsertion et l'usure professionnelle, deux propositions d'action sont identifiées :

- actualiser le guide du maintien dans l'emploi, déjà disponible sur le site du PRITH Hauts-de-France ;
- cartographier l'offre de service des acteurs régionaux de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Réalisé dans le cadre des travaux du PRITH, en lien avec le PRST, le guide du maintien dans l'emploi en Hauts-de-France est un support d'information grand public présentant les outils et les contacts apportant une aide aux travailleurs, aux employeurs et à leurs représentants face à une situation de maintien dans l'emploi. Il a été actualisé pour une

majorité de ses fiches au printemps 2020 mais les récentes évolutions législatives et réglementaires doivent être intégrées afin d'apporter aux employeurs, aux salariés et aux demandeurs d'emploi des éléments de réponse clairs et fiables. La cartographie de l'offre de services des acteurs régionaux de la prévention de la désinsertion professionnelle s'appuie sur un travail engagé par le réseau Cheops (Conseil handicap et emploi des organismes de placement spécialisé) dans le cadre du PRITH (Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés).

CHIFFRES CLEFS



2000 maintiens en emploi accompagnés chaque année par les Cap emploi de la région.

46 % des personnes en maintien en emploi ont 50 ans et plus.

45 % des travailleurs déclarés inaptes sont des ouvriers.

(Sources Agefiph 2018 et ISTNF 2018)



» OBJECTIFS

Renforcer la lisibilité et la pertinence des dispositifs de maintien en emploi dans une logique de parcours, notamment pour les personnes atteintes de maladies chroniques ou en situation de handicap.

» PROGRAMME

Action 1 : actualiser le guide maintien en emploi

- Diffusion des fiches aux acteurs concernés sous une forme actualisable.
- Mise en forme des fiches et publication sur le site du PRITH Hauts-de-France (Dreets).
- Mise en ligne et promotion élargie au second semestre 2022.
- Puis actualisation et diffusion au gré des évolutions.

Action 2 : cartographie de l'offre de service

L'offre de service de la prévention de la désinsertion professionnelle est départementale et régionale. Elle est conduite en partenariat avec les acteurs territoriaux :

- élaboration des outils et des méthodes de recueil des données ;
- élaboration de la cartographie régionale des acteurs et de leur offre de service (Cheops) pour le second semestre 2022 ;
- diagnostic de la mise en œuvre de la prévention de la désinsertion professionnelle au niveau du territoire ;
- plan d'actions pour répondre aux besoins non couverts et améliorer l'offre de service.

» CIBLES

Toute entreprise de la région Hauts-de-France. Salarié en situation de maintien dans l'emploi. Relais professionnels (organisations d'employeurs et syndicats). Professionnels intervenants sur la chaîne de la prévention de la désinsertion (SPSTI, Service sociaux,...).

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Ensemble des fiches du guide maintien actualisées. Plan d'actions (besoins non couverts et amélioration de l'offre de service territoriale).

Animateur(s) et contributeurs

Dreets (A), Cheops et membres de la commission commune
PRITH PRST : Cap emploi, Carsat, Aract, SPSTI, Agefiph, FIPHFP,
MDPH...



MOBILISER LES ENTREPRISES POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES ATTEINTES DE MALADIES CHRONIQUES

Les maladies chroniques sont des facteurs puissants de désinsertion professionnelle. Trop souvent, à une santé menacée s'ajoute le lien avec le travail qui se délite... et parfois se rompt. Pourtant la prévention est possible. Faut-il qu'elle soit active précocement, et que chacun, travailleur, employeur, professionnel de santé, soit informé et agisse de manière coordonnée. Alors le maintien dans l'emploi sera un facteur supplémentaire de santé.

» ENJEUX

Le maintien dans l'emploi est une démarche partenariale reposant sur une logique de parcours. L'enjeu est de prévenir l'inaptitude et la désinsertion professionnelle d'une personne rencontrant un problème de santé ou une situation de handicap. L'enjeu est d'autant plus important que la population croît, du fait de l'allongement de la durée de la vie au travail, de l'augmentation des maladies chroniques ou professionnelles, mais également du progrès médical soutenant les capacités à l'individu.

Des entreprises sont soucieuses de répondre aux besoins de maintien des salariés, mais sont parfois dépourvues dans la gestion des situations de retour au travail, trop peu anticipées. De même, le maintien dans l'emploi est parfois complexe, faute de dialogue anticipé avec la personne et par méconnaissance de l'impact de sa maladie sur ses capacités de travail.

Les problématiques :

- la place laissée à une personne malade dans le projet d'entreprise (discrimination positive, disjonction des temporalités entre le temps du salarié et le temps de l'entreprise) ;
- la connaissance des interlocuteurs, des organismes extérieurs capables de guider, et des dispositifs existants comme la RQTH ;
- l'information sur les pathologies et ses incidences dans le travail.

MCE ?

Les maladies chroniques évolutives (MCE) sont pour l'OMS « un problème de santé qui nécessite une prise en charge sur plusieurs années ». Il s'agit d'une maladie de longue durée, évolutive, souvent associée à une invalidité et à la menace de complications graves. Pour la personne : limitation fonctionnelle des activités, dépendance vis-à-vis d'un traitement, d'une assistance, nécessité d'un parcours de soin médico-social. À l'origine des MCE, des pathologies telles que le cancer, le diabète, la sclérose en plaque, l'asthme, les maladies cardio-vasculaires, la dépression...

CHIFFRES CLEFS



15 % des travailleurs sont concernés par les maladies chroniques évolutives

25 % de la population active pourrait être concernée d'ici à 2025 (Cese 2019)

Chaque année, 400 000 personnes apprennent qu'elles sont touchées par un cancer, dont 160 000 sont en emploi.

Plus de 50 000 femmes diagnostiquées chaque année pour un cancer du sein. Plus de la moitié d'entre elles ont moins de 65 ans et sont donc susceptibles d'exercer activité professionnelle.



» OBJECTIFS

Agir de manière simultanée et coordonnée auprès des trois principaux acteurs du maintien dans l'emploi des personnes malades de cancer et plus largement des maladies chroniques évolutives (MCE) au travail :

- les personnes malades, acteurs de leurs parcours, par une meilleure information et l'accès effectif aux droits et services ;
- les entreprises employeuses, par une compréhension des relations entre activité et maladie, et l'identification des ressources mobilisables sur le territoire ;
- le réseau d'acteurs professionnel du maintien dans l'emploi et des maladies chroniques évolutives, par une meilleure coopération et un service renforcé aux bénéficiaires.

» PROGRAMME

L'action s'inscrit notamment dans le cadre de la déclinaison régionale de la stratégie décennale de lutte contre les cancers et plus largement dans les travaux menés sur les MCE. Une attention particulière est portée sur la prise en compte de l'endométriose dans le milieu professionnel :

- sensibiliser les acteurs de l'entreprise sur les effets des MCE dont le cancer au travail : sensibilisation interentreprises et/ou territoriale, accompagnement collectif par échange de pratiques... ;
- accompagnement individuel : actions innovantes en matière de QVT ciblée MCE... ;
- aider l'entreprise à identifier les interlocuteurs pertinents de la santé au travail, en particulier les dispositifs de maintien : essai encadré, RQTH... ;
- donner aux entreprises des éléments de méthode : garder le lien avec un salarié en absence prolongée, réintégrer un salarié ;
- échanger et capitaliser entre professionnels les bonnes pratiques et partager les expériences positives.

La stratégie décennale de lutte contre les cancers comporte 234 actions dont 85 peuvent être déclinées en région. Parmi l'ensemble de ces actions, une d'elles s'articule avec l'objectif 4 du PRST : faire du maintien dans l'emploi un objectif du parcours. La déclinaison se fera au regard des projets existants :

- sensibiliser les acteurs des entreprises et les services de santé au travail aux impacts du cancer sur la vie professionnelle et à l'accompagnement au maintien et au retour dans l'emploi ;
- évaluer les possibilités de régionalisation du programme « I know How » pour l'accompagnement professionnel des employés atteints de cancer ;
- expérimenter et évaluer un programme d'accompagnement au retour à l'emploi au sein des Espaces ressources cancers.

» CIBLES

Entreprises, groupements d'employeurs, clubs d'entreprises, maisons de l'emploi et partenaires sociaux.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Nombre d'entreprises accompagnées. Nombre d'actions innovantes initiées. Production du Guide « cancer et travail en ERC ». Production du support ludo-pédagogique « Cancer et travail en Espaces ressources cancers ».

Animateur(s) et contributeurs

PRITH (A), Dreets, Aract, ARS, Ligue contre le cancer, Association Endofrance, SPST, Conseil régional.



Portrait

Julien GILBERT,
inspecteur du travail
à la DDETS du Nord

Qui je suis, qu'est-ce que je fais ?

Inspecteur du travail depuis maintenant 10 ans, j'occupe les fonctions d'agent de contrôle. Cela signifie que j'ai en charge de contrôler la bonne application du droit du travail au sein des établissements implantés sur un secteur. Cette mission de service public va au-delà du contrôle, et m'amène également à conseiller et à informer les employeurs et les salariés sur l'état du droit du travail. Lorsque je constate une infraction et en fonction des circonstances, j'adresse de simples observations à mon interlocuteur, ou dresse procès-verbal et ainsi attire l'attention du procureur de la République sur l'infraction commise.

Les compétences requises et le cadre de droit

Le métier d'inspecteur du travail est accessible sur concours, à partir d'un diplôme de niveau bac + 3. La plupart des candidats sortant de l'université ont souvent un niveau supérieur, et en lien avec une formation juridique. Un diplôme en droit n'est cependant pas indispensable, plusieurs de mes collègues ont des diplômes étrangers au monde juridique. Les compétences clé d'un agent de contrôle de l'inspection du travail me paraissent être la curiosité, la détermination, et la capacité à manier l'autorité et le conseil pour amener un interlocuteur à respecter les dispositions du code du travail. J'ai prêté serment lors de ma prise de poste, et je me dois de respecter un certain nombre de principes déontologiques, lien de confiance avec les employeurs comme avec les salariés.

Mes succès et mes attentes

L'utilité des missions que j'exerce se matérialise de différentes façons. La prévention des risques en est une, par exemple lorsque l'on prend une décision qui soustrait un travailleur d'un danger grave et imminent (chute...), la résolution des conflits en est une autre. Pour ce qui me concerne, je suis particulièrement fier du rôle que nos services tiennent dans le processus de réparation des accidents du travail. Lorsqu'un accident se produit, l'enjeu est double derrière notre analyse des faits : prévenir la reproduction des circonstances ayant conduit à l'accident (parfois à la mort d'un travailleur) et compiler les constats qui permettront à la justice de prononcer un dédommagement à la hauteur du préjudice subi. Pour en revenir au PRST4, j'attends de ce plan qu'il permette d'aboutir à une prévention toujours plus efficace des accidents du travail et des maladies professionnelles, pour que l'on ne perde plus notre vie à la gagner.



Axe stratégique 3

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



Portrait



Thierry PETIT, **conseiller en prévention** **des risques professionnels à la MSA**

Qui je suis, qu'est-ce que je fais ?

C'est en 2002 que je suis venu renforcer l'équipe des conseillers en prévention de la Mutualité sociale agricole du Nord (fusionnée depuis 2010 avec la MSA du Pas-de-Calais) avec la mise en place de l'assurance accident du travail pour les exploitants agricoles. La MSA est en charge de la prévention des risques professionnels pour l'ensemble des actifs agricoles, exploitants, salariés, employeurs, apprentis et stagiaires, mise en œuvre dans un service de santé sécurité au travail. Nous conseillers, travaillons en pluridisciplinarité avec les médecins de santé au travail, les infirmiers et le pôle administratif au sein d'un guichet unique offrant une protection sociale globale. Ma devise : aider l'entreprise, l'exploitation à être efficace de manière saine.

Les compétences requises et le cadre de droit

Les diplômes d'ingénieur en QHSE, en agronomie, en ergonomie ou une bonne expérience professionnelle sont des moyens d'accéder au poste de conseiller en prévention agricole. Les capacités d'écoute, d'observation, de discrétion et bien sûr de conseil sont des atouts. Sans oublier, les facultés à innover et mettre en place des actions dans le domaine de la prévention. Afin d'enrichir les connaissances, la Caisse centrale de la MSA met en place un parcours complet de formation. Une soutenance de mémoire valide cette intégration dans le réseau. Le conseiller en prévention est un agent assermenté et agréé avec un droit d'entrée dans toute entreprise affiliée au régime agricole.

Mes succès et mes attentes

Etre connu et reconnu est appréciable et atteste d'une certaine fierté du travail accompli. Le terrain avant tout ! Se construire son réseau avec tous les partenaires possibles pour intégrer au mieux la prévention dans l'organisation du travail et accompagner nos entreprises. Dans ce domaine, je suis fier d'avoir mis en place un partenariat avec Eneedis et RTE depuis 2004. Aujourd'hui, nous maintenons les liens. Pour ce PRST4, ma contribution se fera au travers de l'action de prévention sur les chutes de hauteur. Il faut une prise de conscience et une concertation entre les différents corps de métiers pour modifier les comportements.



Axe stratégique 3

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

Renforcer la santé au travail par une plus forte dynamique avec la santé publique et la santé environnementale. Consolider les synergies pour les connaissances et la prévention : veille, anticipation des situations de crise, quelle qu'en soit leur nature (environnementale, sanitaire, écologique, sociale...)

- **Objectif 5 : Encourager le développement d'une approche partagée de la santé (santé publique santé au travail, santé-environnement)**

Action 3.5.1 : Développer une approche partagée de la santé

- **Objectif 6 : Anticiper les crises pour mieux les gérer et limiter leurs effets dans la durée**

Action 3.6.1 : Anticiper les crises

- **Objectif 7 : Développer la recherche à améliorer les connaissances notamment sur les risques émergents**

Action 3.7.1 : Santé au travail : un Atlas pour guider la prévention



DÉVELOPPER UNE APPROCHE PARTAGÉE DE LA SANTÉ

Les travailleurs peuvent être exposés à des risques professionnels et/ou extra-professionnels, et leur propres pratiques quotidiennes peuvent influencer mais aussi être influencées par leur environnement. Il convient donc d'agir de manière cohérente et coordonnée sur tous ces déterminants de santé, qu'ils soient ou non dans la sphère professionnelle. L'objet de cette action est justement d'activer des passerelles entre acteurs de la santé au travail et acteurs de la santé publique pour agir de manière plus efficace.

» ENJEUX

L'Agence régionale de santé et la Dreets ont signé une convention dans le cadre du PRST 3 visant à une plus grande cohérence des politiques qu'elles portent respectivement et à une meilleure lisibilité de l'action de l'État. Développer cette transversalité répondait aussi à la stratégie nationale de santé (2018-2022). La convention s'est traduite par l'identification de priorités communes sur lesquelles ARS et Dreets ont recherché une synergie.

Dans le cadre de ce nouveau PRST, le souhait est d'aller plus loin, notamment en associant plus étroitement les services de prévention et santé au travail (SPST). La crise sanitaire a en effet montré combien la coordination entre les institutions était importante pour le déploiement rapide d'actions efficaces. Elle a aussi montré que les enjeux de santé publique ne pouvaient pas rester étrangers aux acteurs de la santé au travail. C'est enfin le sens de la loi du 2 août 2021 qui doit maintenant être mise en application au sein des SPST.

» OBJECTIFS

Poursuivre la collaboration entre les autorités en charge de la santé au travail et de la santé publique (conventions) et approfondir les liens avec les autres plans publics (PRITH, PRS, PRSE...) pour assurer une meilleure transversalité.

Développer l'approche partagée santé travail / santé publique en tenant compte des déterminants de santé présents en milieu de travail (ex : facteurs professionnels protecteurs ou au contraire favorisant des addictions) et agir en prévention sur les risques multifactoriels (addictions, vaccinations, conditions climatiques et environnementales...).



» PROGRAMME

Élaborer et mettre en œuvre une convention entre l'ARS et la Dreets qui permettra notamment d'identifier les priorités communes afin de faire bénéficier les professionnels de la santé au travail du savoir-faire de la santé publique (méthodes et outils). (1^{er} trimestre 2023)

Déployer en milieu de travail des actions de prévention qui ont un lien avec la santé au travail :

- mise à disposition d'un kit de communication « gestes qui sauvent » (à partir de fin 2022) ;
- déploiement et animation d'un dispositif sur la prévention des conduites addictives en milieu professionnel (montée en compétence des acteurs des SPST, déploiement de la charte ESPER et des actions de prévention en entreprise) :
 - coordination des acteurs institutionnels régionaux : Aract, Association addictions France (2^e semestre 2022) ;
 - déploiement des formations proposées aux SPST par l'Association addictions France (à partir de janvier 2022) ;
 - constitution d'un sous-groupe spécifique aux addictions pour suivre le déploiement en entreprise et prendre en compte les conclusions de la HAS (à partir de 2023).
- promotion de la vaccination des professionnels du champ sanitaire et médicosocial (automne 2022 puis chaque année) ;
- mise en place d'un webinaire « Covid long et emploi » (2023) ;
- ...

» CIBLES

Tous les travailleurs des Hauts-de-France.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

- Signature effective de la convention et suivi prévu dans ce cadre.
- Nombre de SPST ayant utilisé le kit de communication « gestes qui sauvent ».
- Addictions : nombre d'acteurs des SPST formés à une approche collective de la prévention des addictions, nombre d'acteurs ayant signé la charte ESPER, nombre d'entreprises dans lesquelles une intervention de prévention collective des addictions a été menée par les SPST.
- Nombre de SPST mobilisés dans la promotion de la vaccination des professionnels du champ sanitaire et médicosocial.
- Nombre de participants au webinaire « Covid long et emploi ».

Animateur(s) et contributeurs

ARS (A), Dreets, Aract, SPST, association Addictions France.



ANTICIPER LES CRISES

La crise consécutive de la diffusion du SARS-CoV2 a eu des impacts dramatiques sur la santé des concitoyens. Elle a aussi ébranlé les entreprises, de manière inédite. Il est opportun d'en tirer des leçons pour mieux se préparer aux crises à venir. Mais qu'est-ce qu'une crise, comment s'y préparer, anticiper pour en limiter les effets ? Comment les acteurs de la santé au travail peuvent-ils contribuer à l'anticipation et la gestion de ces événements inattendus ?

» ENJEUX

La région Hauts-de-France est le 2^{ème} bassin industriel de sites classés Seveso en France. De cette spécificité découle un risque accru de crises pouvant impacter la santé des salariés et l'environnement. Par ailleurs, le réchauffement de la planète rend nécessaire le fait d'appréhender les conséquences de l'élévation des températures et des épisodes climatiques extrêmes sur l'activité humaine.

On observe l'émergence d'une sensibilité écologique et une préoccupation accrue pour l'environnement. Ces tendances actuelles incitent à la prise en compte de ces impératifs dans une réflexion et une logique régionale permettant de mieux appréhender la survenue, les conséquences d'une crise, qu'elle qu'en soit la nature. Qu'elles soient industrielles, climatiques ou sanitaires, les conséquences d'une crise sur la santé des travailleurs sont toujours dommageables.

Il est important que les acteurs de la santé au travail s'approprient la problématique de la gestion de crise pour apporter des réponses appropriées aux diverses sollicitations dont ils font l'objet en temps de crise. La prise en compte des enjeux de santé et de sécurité au travail est permanente. Elle consiste à proposer des actions de sensibilisation en amont de la crise, d'accompagnement et de gestion pendant la survenance de celle-ci puis d'évaluation et de correction a posteriori.

Ces actions n'ont qu'une finalité : à défaut de pouvoir toutes les prévenir, il s'agit de mettre en place des moyens, des outils concourant à une stratégie visant à limiter l'impact et les effets de la crise sur la santé des populations tout en assurant la poursuite des activités ou leur redémarrage rapide.

» OBJECTIFS

L'action vise à anticiper les crises et identifier les moyens pour y faire face :

- inciter les entreprises à anticiper le risque de survenue d'une crise et les inciter à définir un plan de poursuite d'activité ;
- instaurer une coordination des différents acteurs et intervenants dans la gestion de crise ;
- définir les méthodes et moyens de diffusion des connaissances et des informations sur la crise lorsqu'elle survient ;
- évaluer les actions dans le but de mutualiser les bonnes pratiques et d'appuyer le conseil en entreprise.

CHIFFRES CLEFS



154 installations classées Seveso en région Haut-de-France dont 95 en seuil haut

81 % des établissements ont eu recours en France à l'activité partielle lors du 1^{er} confinement lié à la crise sanitaire



» PROGRAMME

Action 1 : informer, sensibiliser, former

- Amener les entreprises à appréhender la notion de gestion de crise et à se l'approprier : la crise est par nature un événement soudain, imprévisible et irrésistible dont l'origine peut être multiple (sanitaire, climatique, environnementale, industrielle) mais dont les conséquences sont toutes dommageables pour la santé des salariés et celle de l'entreprise.
- Mettre en place des formations et des campagnes de sensibilisation pour les intervenants en santé travail et pour les entreprises afin de les amener à appréhender cette notion et son impact sur la santé des salariés et la pérennité de l'entreprise.

Action 2 : créer et développer des outils d'aide à la gestion de crise

- Établir un diagnostic de l'existant en termes d'actions et d'outils. Construire et diffuser un questionnaire simple et spécifique à la gestion de crise avec un double objectif : valoriser et sensibiliser. Son but : se poser les bonnes questions !
- En déduire des priorités d'actions (actions collectives et individuelles, actions de sensibilisation ou d'accompagnement). Repérer et mutualiser les bonnes pratiques.
- Aider les entreprises, notamment les PME et TPE, à repérer leurs vulnérabilités et identifier leurs dépendances au travers l'évaluation des risques. Accompagner les entreprises dans leurs actions de correction. Inscrire la démarche de gestion de crise dans la durée par l'élaboration d'un PCA simplifié.

Action 3 : améliorer la coordination des acteurs

- Établir un recensement précis des multiples acteurs intervenant en cas de crise et leurs champs d'action : rôles, missions, coordonnées (services de l'État, Carsat, SPST...). Parmi cette multiplicité d'acteurs, identifier LE pilote de la gestion de crise pour centraliser et structurer l'information et coordonner les actions.
- Inciter chacune des entreprises à désigner un référent interne de gestion de crise. Mettre en place un réseau des référents de crise pour faciliter les actions de sensibilisation et les actions de gestion de crise.

» CIBLES

Acteurs externes à l'entreprise : ARS, Dreal, Dreets, SPST. Entreprises : PME et TPE.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Action 1 : supports d'information créés et selon les risques et les cibles, nombre de SPST associés à la diffusion, nombre d'entreprises impactées.

Action 2 : état des lieux de l'existant réalisé, questionnaire créé, diffusé et analysé, nombre d'entreprises avec PCA simplifié à la suite du questionnaire.

Action 3 : répertoire créé et diffusé, nombre de SPST ayant incité leurs adhérents à désigner un référent de gestion de crise et nombre de référents désignés.

Animateur(s) et contributeurs

PRITH (A), Dreets, Aract, ARS, Ligue contre le cancer, Association Endofrance, SPST, Conseil régional.



SANTÉ AU TRAVAIL : UN ATLAS POUR GUIDER LA PRÉVENTION

La santé au travail
dans les Hauts-de-France
ATLAS RÉGIONAL 2020

Pas toujours disponibles pour le grand public ni même pour les différents préventeurs, les données de santé au travail gagnent à être mises en commun pour identifier les priorités d'action. Au regard de la sur-sinistralité en région, en matière d'accidents du travail comme de maladies professionnelles, l'enjeu est d'accroître la compréhension des facteurs de risques au travers d'analyses de données. Cet outillage chiffré doit être habilement approprié par les acteurs, afin qu'ils accompagnent à façon, de manière ciblée auprès de secteurs et publics prioritaires.

» ENJEUX

Dès 2008 en Nord Pas-de-Calais, et 2009 en Picardie, la Carsat et la Dreets se sont associées pour produire et diffuser des données régionales relatives à la santé au travail. Déclinées par territoire et par secteur d'activité chaque fois que cela est possible, celles-ci ont pour objectif :

- d'établir un diagnostic régional pour éclairer le Croct ;
- d'aider les acteurs de la prévention à établir leurs propres diagnostics et priorités de service.
- de mettre à disposition des statistiques et diagnostics complémentaires afin de mieux aider à prioriser les actions et évaluer celles-ci ;
- d'améliorer la diffusion de l'Atlas en communiquant davantage et en adaptant une forme plus appréhendable ;
- d'élargir l'utilisation par les préventeurs, notamment par le biais d'un outil dématérialisé et de sources complémentaires.

La ligne éditoriale de la santé au travail dans les Hauts-de-France instaure la production tous les deux ans d'un diagnostic des risques professionnels en région, l'Atlas de la santé au travail dans les Hauts-de-France. Il est rendu possible par l'exploitation de données diversifiées et par la contribution de nombreux partenaires : Institut de santé au travail du nord de la France, MSA, OR2S, Santé publique France, services de prévention et de santé au travail, Université de Lille, Urssaf.

Ces études établissent le constat systématique d'une sur-sinistralité régionale en comparaison à la moyenne nationale, particulièrement forte dans quelques secteurs identifiables. Ainsi le PRST 4 fait le choix d'une priorité d'action sur ces secteurs, qu'il convient d'analyser finement au travers d'études spécifiques.

Une enquête qualitative a par ailleurs été menée dans le cadre du PRST3 par l'action « Développer une méthodologie de regroupement des données » permettant d'établir un diagnostic territorial opérationnel et de l'animer. Afin que l'Atlas réponde davantage aux besoins des décideurs régionaux de la santé au travail, les enquêtés ont suggéré :

Si le format de l'Atlas a d'ores et déjà été revu en 2021 pour améliorer la lecture et l'appropriation des résultats, les travaux liés à sa dématérialisation sont en cours et ceux visant la stratégie de communication restent à poursuivre. Quant aux études spécifiques, elles prennent place de façon récurrente au sein de la ligne éditoriale de la santé au travail, en s'intercalant avec la réalisation des atlas bisannuels.



» OBJECTIFS

Poursuivre l'actualisation périodique de l'Atlas et les travaux en cours sur sa dématérialisation (le cas échéant en appui à d'autres Cotech).

Orienter les dossiers thématiques de l'Atlas en santé au travail vers les secteurs d'activité, publics ou risques priorités dans le PRST 4 et réactualiser en fin de plan (éléments de bilan).

Développer des études sur des risques émergents (télétravail, numérique, nanomatériaux, perturbateurs endo-crinien...).

» PROGRAMME

Études

- Recenser les études existantes en lien avec le PRST4 pour outiller les Cotech et ainsi identifier les problématiques non abordées dans la littérature (2022).
- Identifier et prioriser les actions du PRST4 qui nécessitent d'être outillées par des études spécifiques.
- Mener des études sur les secteurs, les publics et/ou les risques ciblés (chutes de hauteur, genre, conditions de travail des intérimaires, sinistralité des travailleurs handicapés...).
- Actualisation de l'étude structure (1^{er} semestre 2022).
- Étude thématique de la ligne éditoriale de l'Atlas (2022 ou 1^{er} trimestre 2023 et 2024).
- Aborder dès que possible l'angle des AT graves et mortels dans les études ou en faire une étude spécifique.

Valorisation

- Améliorer la valorisation de l'Atlas, actualisé en 2023 et 2025, au travers d'un plan de communication défini et coordonné (2023).

Risques émergents

- Étudier la faisabilité d'un outillage chiffré des risques émergents débouchant sur un choix de sujet à approfondir (2024) : impacts du télétravail, causes des malaises en entreprise (facteurs de risque de maladies cardiovasculaires), expositions et polyexpositions aux agents chimiques (perturbateurs endocriniens, nanomatériaux, etc.).

» CIBLES

Acteurs du PRST4 notamment Croct, animateurs et pilotes des Cotech, préventeurs régionaux, branches professionnelles.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Nombre de publications Atlas, y compris les dossiers thématiques, nombre d'actions du PRST4 nourries par les études produites ou externalisées, nombre d'interventions du Cotech PRST4 pour présentation / appropriation de résultats.

Animateur(s) et contributeurs

Carsat et Dreets (A), ARS, Institut de santé au travail du nord de la France, MSA Nord-Pas-de-Calais, MSA Picardie, OR2S, Santé publique France, Services de prévention et de santé au travail, Université de Lille, Urssaf.

Portrait



Bérangère WITDOUCK, ingénieure de prévention à l'OPPBTP

Qui je suis, qu'est-ce que je fais ?

J'ai intégré l'OPPBTP en septembre 2008 au sein de l'agence Hauts-de-France. Je participe au déploiement des actions définies dans le cadre de notre Plan stratégique national @Horizon 2025 décliné au niveau de la région. Au quotidien, je guide les entreprises du BTP ainsi que leurs salariés dans le développement de leur culture de prévention en menant des actions d'information, de sensibilisation, de formation et de conseil. Afin de mieux répondre aux besoins des entreprises, je réalise un diagnostic qui me permet de leur apporter la réponse la mieux adaptée, des actions de promotion en partenariat avec les organisations patronales et salariales. Des actions transversales aussi tel le pilotage de la 1^{ère} campagne Travaux en hauteur 2014-2018 ; également amenée à travailler avec les autres acteurs qui interviennent en entreprise tels que la Carsat, les SPST...

Les compétences requises et le cadre de droit

Le monde du BTP est très large, les métiers et leurs risques sont multiples. Forte d'une expérience de plus de 20 ans dans le domaine de la prévention des risques et des systèmes de management à la sécurité, être Ingénieure de prévention des risques dans le BTP nécessite de développer ses compétences constamment.

Ce développement couvre différents domaines tels que l'évolution de la réglementation, l'évolution de la technique... J'ai suivi un parcours de formation d'une année à mon entrée à l'OPPBTP et dans le cadre du développement des compétences, nous participons à des réunions techniques mensuelles et sommes chacun amenés à suivre des formations complémentaires. Au quotidien, je peux m'appuyer sur mon encadrement et mes collègues qui viennent d'horizons différents.

Mes succès et mes attentes

Je suis plutôt fière de l'accompagnement réalisé auprès des dirigeants d'un groupe qui souhaitait définir leur vision en matière de prévention des risques. Il s'agit d'une démarche globale menée dans un premier temps par mes collègues sur la notion des risques majeurs. J'ai réalisé ensuite l'accompagnement des dirigeants qui leur a permis de rédiger leur politique de prévention et de s'engager auprès de leurs salariés sur leur plan d'actions. À ce jour, les plans d'actions sont en cours de déploiement. Pour ce PRST4, ma contribution se fera au travers de l'action « Améliorer la prévention du risque de chute de hauteur » en tant que co-animatrice du comité technique avec un médecin du travail. L'ensemble des actions ne pourront être menées qu'avec la mobilisation de tous.



Axe stratégique 4

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



Portrait



Angelina CALLIGARO, ergonome au Sim'up

Qui je suis, qu'est-ce que je fais ?

J'ai intégré, il y a 7 ans l'équipe pluridisciplinaire du SIM'UP à Halluin au sein duquel j'accompagne les entreprises adhérentes dans la prévention des risques professionnels. Je travaille au quotidien en étroite collaboration avec les infirmières et assistantes santé travail, les techniciens HSE et les médecins du travail. Mon rôle est de prévenir les accidents du travail et maladies professionnelles en améliorant les conditions de travail des salariés. J'interviens dans des missions variées telles que : l'aménagement de postes de travail, la réorganisation d'un service, l'évaluation des risques psychosociaux, la formation gestes et postures...

Les compétences requises et le cadre de droit

Pour exercer le métier d'ergonome, il est conseillé d'obtenir un master ayant une spécialité en santé travail et plus particulièrement en ergonomie. J'ai obtenu en 2015 le Master Sciences, technologies, santé mention Santé publique, spécialité Santé travail environnement de Lille 2. L'ergonomie est une science très riche, il est indispensable de mettre à jour ses compétences de façon régulière par le biais de formations, de veilles juridiques etc. Le métier d'ergonome peut être certifié par une reconnaissance européenne ([Artee](#)) et des fiches métiers ont été définies par l'Organisation représentant les métiers de l'ergonomie ([Orme](#)).

Mes succès et mes attentes

Après chaque intervention, je ressens un sentiment de fierté d'avoir pu aider une entreprise ou un salarié... D'ailleurs j'ai pu intervenir à la demande d'une entreprise d'agroalimentaire dans la prévention des TMS. Le projet a été mené en coopération avec la Carsat car les AT et MP augmentaient considérablement. Cela a été un projet de longue haleine qui a abouti à la réimplantation de toutes les lignes de production et par la mise en place d'équipements ergonomiques. Il n'y a rien de plus satisfaisant pour un ergonome que de voir ses préconisations se mettre en place... Pour ce PRST4, mon objectif est de prioriser la prévention primaire au travail, et principalement grâce à l'évaluation des risques psychosociaux qui selon moi est trop utilisée lorsque le « mal » est déjà fait, salariés en souffrance, litiges, désorganisation...



Axe stratégique 4

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

Un système d'acteurs de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail plus efficient. Soutenir les partenaires sociaux dans leurs capacités de dialogue social, au sein des entreprises et des branches professionnelles. Soutenir aussi les acteurs de prévention en proximité, en termes de moyens, de structuration et de possibilité d'accès aux données de santé au travail.

- **Objectif 8 : Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail**
Action 4.8.1 : Accompagner l'évolution de la gouvernance régionale sur les questions de santé au travail
Action 4.8.2 : Améliorer la formation des élus du CSE en matière de santé et de sécurité au travail
- **Objectif 9 : Renforcer l'accompagnement des entreprises par la mobilisation des branches professionnelles et la coordination des acteurs de prévention**
Action 4.9.1 : Renforcer la place des SPST auprès des entreprises
- **Objectif 10 : Structurer et partager les données de santé au travail grâce aux outils numériques**



ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DE LA GOUVERNANCE RÉGIONALE SUR LES QUESTIONS DE SANTÉ AU TRAVAIL

Parce qu'il est ancré dans les réalités de la vie quotidienne des entreprises et des travailleurs, le dialogue social est l'un des leviers d'une politique pertinente de santé et de sécurité au travail. La concertation, la controverse parfois, permettent de discerner sur la manière dont les actions proposées par les acteurs de prévention sont priorisées et déployées. L'enjeu de cette action : renforcer l'implication des partenaires sociaux sur les questions de santé au travail et leur donner le bagage nécessaire pour exercer leur rôle.

» ENJEUX

Il existe, aux échelons départementaux et régional plusieurs commissions paritaires instituées sur le dialogue social : Observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social (ODDS), Commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRIA) dans le secteur de l'artisanat, Commission paritaire hygiène sécurité et conditions de travail (CPHSCT) dans le secteur agricole et pour les entreprises de moins de 11 salariés, Comité régional d'orientation des conditions de travail (Croct). De même l'ensemble des acteurs de la prévention en santé travail sont organisés de façon paritaire : Carsat, MSA, Aract, Comités techniques régionaux des organismes de sécurité sociale, Services de prévention et de santé au travail.

Il est nécessaire que l'ensemble de ces acteurs dispose d'un socle commun de connaissances.

Par ailleurs la période de démarrage du PRST 4 coïncide avec la première période de renouvellement des CSE ; la mise en œuvre des ordonnances Macron sur le CSE ayant conduit à la fusion des CE, CHSCT et DP au sein d'une même instance. L'objectif de cette réforme repose sur le postulat suivant : les orientations globales de l'entreprise doivent prendre en compte les questions de santé au travail. La santé au travail nécessite la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise y compris les salariés et leurs représentants et ainsi conforter la place des conditions de travail dans le dialogue social.

Les OS déplorent un manque de moyens lié à la diminution des mandats. Qu'en est-il aujourd'hui ? les représentants du personnel au CSE se sont-ils emparés des questions de santé au travail ? Quels sont leurs besoins ?

Enfin, on note un cadre de droit modifié : le déploiement de la loi de prévention santé travail et l'installation d'une nouvelle instance régionale, le CRPST, chargé de promouvoir l'action en réseau de l'ensemble des acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels et de suivre l'évaluation de la qualité des services de prévention et de santé au travail. En 2022 et pour 4 années : renouvellement du Croct dont l'un des rôles est le suivi de la charte d'engagement.

» OBJECTIFS

- Mettre en place une gouvernance du PRST4 permettant à chaque acteur et à chaque instance de jouer de façon effective et efficace son rôle : contractualisation via la charte d'engagement.
- Acculturation des acteurs régionaux à la prévention primaire des risques professionnels.
- Montée en compétence des chefs d'entreprise, probablement via les branches.
- Faire des instances paritaires (ODDS, CPRI, CPHSCT) des relais sur la prévention.
- Renforcer le dialogue social relatif aux conditions de travail.



» PROGRAMME

Suivi des chartes d'engagement : déploiement des chartes en 2022 et suivi jusqu'en 2025.

Mise en place d'ateliers régionaux sur les questions de prévention destinés aux membres du Croct et aux membres des comités techniques.

Enquête sur le fonctionnement des CSE dans le cadre des premiers renouvellements d'instance (2022).

Organisation de webinaires destinés aux représentants des CSE dans le but de favoriser leur montée en compétence. Ciblage des actions au regard de leurs besoins en matière de santé, sécurité et conditions de travail (2024-2025).

Appui aux ODDS : enquête régionale sur les observatoires départementaux, organisation d'une manifestation régionale (2022) et mise en place d'une plateforme de ressources (2023).

Poursuite et déploiement de l'offre de service CSE sur les enjeux santé et de sécurité proposée par l'Aract.

Perspectives :

- enquête sur la prise en compte des questions de SST dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- développement de liens avec les branches professionnelles ;
- enquête auprès des OS et OP régionales et départementales : mise en place des CSE et dialogue social.

» CIBLES

Représentants du personnel, acteurs départementaux et régionaux du dialogue social.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Nombre de chartes signées, nombre de séminaires et webinaires organisés pour les acteurs régionaux de la prévention, nombre de formations dispensées aux CSE et nombre de participants.

Animateur(s) et contributeurs

Partenaires sociaux (A), OS et OP, Croct, CPRST, MSA, Aract, Litosphère (organisme de formation).



AMÉLIORER LA FORMATION DES ÉLUS DU CSE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Demander à des représentants du personnel de contribuer à la prévention des risques professionnels implique qu'ils soient informés de leurs moyens d'action, compétents pour aborder une situation d'exposition à l'occasion du travail... C'est dans ce dessein que le plan régional poursuivra l'agrément et l'animation des organismes de formation des CSE sur l'enjeu de la santé et la sécurité au travail.

» ENJEUX

Dès le PST2, les partenaires sociaux ont dressé un bilan mitigé des compétences des membres des CHSCT au regard de leur rôle de prévention des risques professionnels. Les agents de contrôle de l'inspection du travail et les contrôleurs de sécurité de la Carsat, constatent régulièrement un déficit de connaissances et de mise en pratique par les membres des CHSCT et des élus du CSE, de leurs prérogatives en santé sécurité et conditions de travail. Ils soulignent la nécessité d'améliorer leurs connaissances et celles des organismes formateurs : dans les organismes de formation, au moment du dépôt de leur demande d'agrément, des connaissances insuffisantes des formateurs en matière de santé sécurité et conditions de travail.

Comment alors s'assurer que les organismes de formation préparent correctement les membres élus du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail ? C'est l'objet de cette action : la montée en compétences des instances représentatives du personnel et, pour cela, la montée en compétences des formateurs.

CHIFFRES CLEFS



66 Organismes de formation agréés en santé sécurité et conditions de travail en Hauts-de-France

380 formations initiales dispensées en 2021

3 121 membres de CSE ou CSSCT formés

» OBJECTIFS

Trois objectifs sont complémentaires pour une montée en compétences des instances représentatives du personnel en matière de SST :

1. Montée en compétences des élus du CSE

La prévention des risques professionnels nécessite une mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise y compris les représentants du personnel. L'enjeu étant de renforcer le dialogue social relatif aux conditions de travail au sein de l'entreprise, cette action passe par la montée en compétences des membres élus du CSE, dans le but, plus particulièrement, de les rendre acteurs dans la démarche de prévention des risques professionnels.

2. Encadrement des demandes d'agrément des organismes de formation (continuité PRST3)

Agir en amont, à destination des organismes de formation afin de vérifier les informations théoriques et pratiques dispensées par les formateurs et ce, dès le dépôt de la demande d'agrément. Cette vérification se fait par un contrôle sur pièce et par un entretien d'évaluation des candidats à l'agrément.

3. Accompagnement des organismes de formation agréés

L'animation d'un réseau des organismes de formation a été initiée. Il s'agit de poursuivre cette animation. Le réseau a pour vocation d'assurer une montée en compétences des formateurs, tant sur le plan de la prévention des risques professionnels que sur le plan de la réglementation relative au fonctionnement du CSE.



» PROGRAMME

Référentiel de formation

- Poursuite des entretiens d'évaluation des connaissances et des mises en pratique des organismes de formation lors de l'instruction des demandes d'agrément, sur la base du référentiel de formation et d'une synthèse des notions incontournables devant être respectés par l'organisme.
- Étendre le référentiel de formation et la procédure d'agrément à plusieurs régions intéressées via les Dreets et avec l'appui de l'INRS.
- Mise en place d'un référentiel de formation pour le référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » du CSE.
- Contrôle a posteriori du respect des critères ayant conduit à l'obtention de l'agrément, notamment des connaissances à transmettre aux élus du CSE.

Animation du réseau des formateurs

- Poursuite de l'animation du réseau des organismes de formation agréés ; réseau créé dans le but notamment d'actualiser les connaissances des formateurs et d'harmoniser leurs pratiques.
- Alimentation de la plateforme numérique créée à leur attention, permettant une veille juridique, le partage de documents utiles à la formation, le recueil des besoins de montée en compétences et l'organisation d'ateliers pour y répondre.
- Coopération avec l'INRS pour délivrer des outils aux formateurs, à l'appui de la formation.

Rythme annuel : 1 séminaire, 2 ateliers thématiques et instruction des demandes d'agrément selon les candidatures.

Moyens mobilisés : animateurs du réseau (demandes d'agrément et renseignements), recours à des partenaires pour l'élaboration et l'animation des ateliers et séminaires.

Moyens matériels/organisationnels : webinaires, réunions en présentiel, plateforme numérique.

» CIBLES

Organismes de formation agréés, candidats à l'agrément et leurs formateurs « SST et Conditions de travail », membres élus du CSE.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Indicateurs quantitatifs :

- part des organismes demandeurs ayant fait l'objet d'un entretien d'évaluation ;
- nombre de séminaires et d'ateliers organisés à destination des organismes de formation agréés ;
- nombre de participants aux ateliers et aux séminaires ;
- nombre d'outils conçus et délivrés aux organismes de formation agréés.

Indicateurs qualitatifs :

- prise en compte du référentiel et des notions incontournables dans les supports de formation, lors des demandes d'agrément.

Animateur(s) et contributeurs

Dreets & Carsat (A), INRS et tout acteur contribuant à la prévention des risques professionnels en fonction des thématiques abordées dans les ateliers du réseau.



RENFORCER LA PLACE DES SPST AUPRÈS DES ENTREPRISES

Acteur de prévention en proximité de la grande majorité des travailleurs, les Services de prévention et de santé au travail jouent un rôle important auprès des entreprises des Hauts-de-France. Dans le paysage régional des acteurs de prévention, la Loi du 2 août 2021 renforce leur rôle. Il s'agit ici de faciliter le développement de ce rôle, par une animation de l'ensemble des SPST, et de bénéficier à terme d'un renforcement des outils et des messages de prévention auprès des entreprises.

» ENJEUX

La Loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail confirme le rôle central des Services de prévention et de santé au travail (SPST) comme acteurs de proximité des entreprises en matière de prévention.

Une nouvelle instance est créée : le Comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST). Son rôle consiste notamment à suivre l'évaluation de la qualité des services de prévention et de santé au travail et de rendre un avis sur la politique régionale d'agrément.

Les entreprises attendent un service efficace, homogène et répondant aux enjeux de la santé au travail auxquels ils sont confrontés.

Chaque SPST doit élaborer son projet de service qui fixe ses priorités en fonction de son diagnostic territorial et des priorités régionales définies dans le PRST. Il relaie ainsi les messages de prévention régionaux définis dans le cadre du plan régional dans tous les champs de la santé au travail.

Les Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) conclus entre les SPSTI, la Dreets et la Carsat constituent un outil de pilotage partenarial efficace autour des priorités des projets de service et celles de la politique de santé au travail.

» OBJECTIFS

Garantir la lisibilité et la qualité de l'offre de services en prévention des SPSTI grâce à la définition d'une offre socle et au déploiement de la certification : s'assurer que les interventions dans les entreprises s'appuient sur des démarches de prévention primaire adaptées à leur situation propre

Inciter les SPST à relayer davantage les outils et messages de prévention du PRST : respect de la charte d'engagement.

Accompagner les évolutions liées à la loi du 02 août 2021 :

- renouvellement des CA des SPST ;
- CRPST et qualité de l'offre de service des SPST.

CHIFFRE CLEF



15 Services de prévention et de santé au travail agissent sur les 5 départements des Hauts-de-France (2021)



» PROGRAMME

Accompagnement des SPST pour la mise en œuvre de la loi du 02 août 2021 au regard de l'extension des missions des SPST :

- proposition de webinaires destinés aux directeurs des SPST et/ou aux équipes pluridisciplinaires ;
- aide à la définition des mesures de prévention des risques professionnels et intégration de la dimension organisationnelle (2022-2025) ;
- participation des SPST à un accompagnement de proximité ;
- définition régionale du périmètre, du rôle et de la composition minimale des cellules PDP intra-services.

Accompagnement du CRPST sur sa nouvelle mission d'évaluation de la qualité des services.

Suivi de la charte d'engagement (2022) : engagement effectif et soutenu sur toute la période du PRST, des préventeurs, selon la charte co-signée.

Faire des SPST des vecteurs de diffusion des messages et outils de prévention. S'assurer des liens entre les priorités définies dans le PRST et les actions des SPST, à définir via les CPOM (2023-2025).

» CIBLES

Services de prévention et de santé au travail.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Taux de SPSTI certifiés et délai moyen d'obtention de la certification, part des SPSTI ayant conclu un CPOM. Nombre de réunions avec les SPSTI pour la mise en œuvre de la réforme.

Animateur(s) et contributeurs

Dreets (A), Partenaires sociaux et SPTI.

Portrait



Julie HERBOIS, **ingénieur conseil** **à la Carsat Hauts-de-France**

Qui je suis, qu'est-ce que je fais ?

Je suis ingénieur conseil au sein de la Carsat Hauts-de-France depuis 2017, rattachée à la direction de la santé au travail et des risques professionnels. Ma mission consiste à contribuer à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie de l'assurance maladie risques professionnels pour réduire la sinistralité AT/MP dans notre région. Pour ce faire, je participe à la construction d'actions de prévention, à la conception d'outils, au développement du partenariat et du réseau pour créer des synergies entre les différents acteurs de la prévention et gagner en efficacité. J'interviens également en entreprises pour déployer les actions régionales et nationales.

Les compétences requises et le cadre de droit

La Carsat Hauts-de-France, en tant qu'assureur du risque professionnel, est un organisme privé exerçant une mission de service public. Être préventeur à la Carsat, ingénieur conseil ou contrôleur de sécurité, nécessite d'avoir une expérience significative en entreprise. Pour ma part, j'ai exercé la fonction de responsable QSE en entreprise durant 10 ans. Les actions du préventeur Carsat sont orientées en fonction de la sinistralité avec pour objectif de mobiliser et de faire progresser les entreprises par du conseil, de l'accompagnement. L'agent Carsat peut également avoir recours à la voie de l'injonction si la situation le nécessite. De ce fait, ce métier nécessite une forte capacité à convaincre, à donner du sens à la prévention.

Mes succès et mes attentes

Pour ce PRST4, ma contribution se fera sur le sujet du risque routier professionnel, première cause de mortalité au travail et pourtant risque peu évalué en entreprises. Depuis 2018, je pilote une expérimentation de la Carsat Hauts-de-France ciblant deux secteurs d'activité pour les faire progresser dans leur démarche et réduire ainsi leur sinistralité. Je travaille également sur l'innovation de l'offre de service de la Carsat à travers la contribution à la construction d'un outil d'évaluation du risque routier en ligne : le site www.risqueroutierpros.fr, de e.learning, de serious game dont notamment « Trajet Gagnant » sur le thème des distracteurs au volant ou encore « Risk Hour », un jeu de plateau hybride sur l'analyse d'un accident du travail.



Axe stratégique Transversal

Lutter contre les accidents
du travail graves et mortels



Portrait



Nathalie MANNECHEZ

Infirmière en santé au travail au SMIBTP

Qui je suis, qu'est-ce que je fais ?

Je travaille comme infirmière en santé travail, depuis 2013, au sein du SMIBTP de l'Oise. Mon quotidien est la prévention, soit à titre individuel par l'animation de visites d'information et de prévention (VIP), ou de visites intermédiaires (SIR) dans le cadre du suivi individuel de santé des salariés, ou dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle avec un suivi adapté aux besoins du salarié et de l'entreprise. Elle peut être collective par des actions de sensibilisation (risque spécifique comme l'exposition au plomb, addictions, TMS...), la réalisation de fiches d'entreprises, d'analyses d'enquêtes, la participation à des Comités sociaux économiques des entreprises.

Les compétences requises et le cadre de droit

Pour devenir infirmier en santé au travail j'ai complété mon diplôme initial d'infirmier diplômé d'Etat par une formation d'infirmier en santé travail dispensé par l'Afometra (organisme de formation en santé au travail), puis une licence Sciences sanitaires et sociales parcours Santé travail dispensée par l'Université de Lille. Nous avons un rôle propre (qui requiert des qualités d'écoute, de recueil et d'analyse de données), et un rôle prescrit sous forme de protocoles pour les missions déléguées par le Médecin du travail. Enfin, notre profession est réglementée par le Code de la Santé publique et par le Code du travail. La santé au travail étant un domaine en évolution constante, la réactivité et l'adaptation sont des qualités nécessaires pour pouvoir conseiller au mieux les salariés et les employeurs.

Mes succès et mes attentes

Dans le BTP par exemple, l'exposition au bruit est à l'origine d'altérations de l'audition ; je prends le temps nécessaire pour expliquer l'intérêt du port des EPI. Ma satisfaction est grande lorsque ce geste est compris avec une stabilisation des audiogrammes suivants. Avec le médecin, nous avons réalisé dans une entreprise une enquête sur l'exposition au plomb combinée aux résultats de dosages sanguins Cela a débouché sur une sensibilisation collective et une modification des procédures d'exécution. Pour ce PRST4, mon action se portera sur l'axe 2 dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi, avec le repérage précoce des salariés en difficulté dans leur poste de travail, et le suivi des préconisations des postes aménagés, la difficulté pour les salariés du BTP étant de rester en emploi jusqu'à l'âge de la retraite.



Axe transversal

Lutter contre les accidents du travail graves et mortels

Il s'agit de poser une action forte pour infléchir le nombre des 540 000 accidents du travail dont 550 ont été mortels en 2020, hors accidents de la route. Malgré des efforts de prévention, la réduction du nombre de décès n'est aujourd'hui plus significative. Pour apporter une réponse à la hauteur de cet enjeu, les modalités d'action contre les AT graves et mortels sont précisées dans un plan spécifique appelé « Plan d'action des accidents graves et mortels ».

- **AT graves et mortels :**

Action T.1a: Renforcer la prévention des accidents du travail graves et mortels

Action T.1b: Observatoire des accidents du travail graves et mortels des apprenants en milieu agricole

- **Chantier canal Seine Nord-Europe**

Action T.2.1 : Renforcer la santé et la sécurité sur le chantier du canal Seine-Nord Europe

Action T.2.2 : Canal Seine- Nord Europe : renforcer la santé et la sécurité des intérimaires

- **Communication**

Action T3 : Une communication au service de la prévention



RENFORCER LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS

« Du fait du travail » ou « à l'occasion du travail », de trop nombreux accidents ont pour conséquence une atteinte sévère de la santé du travailleur voire son décès. C'est évitable. Faut-il déjà mieux collecter ces événements, en comprendre les circonstances et analyser les mécanismes de survenue. C'est l'objet de cette action : un dispositif régional de recueil et d'analyse des AT graves et mortels.

» ENJEUX

Prenant pour référence 2019, la dernière année qui n'ait pas été touchée par les variations d'activités liées à la crise sanitaire, 102 accidents du travail mortels ont eu lieu en région Hauts-de-France. Plus d'un de ces accidents sur deux est survenu « du fait du travail », et « à l'occasion du travail » pour les autres au sens de l'article L.411-1 du code de la Sécurité Sociale.

Une meilleure prise en compte des accidents mortels ou graves à l'occasion du travail est l'enjeu proposé pour la présente fiche. La gravité particulière de ces sinistres est par ailleurs prise en compte dans d'autres objectifs opérationnels du PRST4.

» OBJECTIFS

Objectif 1 (2023) : mettre en place une cellule de pré-investigation des AT graves et mortels auprès de la Carsat qui, sur la base des signalements fournis par la Dreets, les CPAM des Hauts-de-France, les relèvements par voie de presse et toutes autres voies pertinentes :

1. enregistre les AT « classiques » (chutes de hauteur, accidents machine, écrasements lors d'une manœuvre d'engin) ;
2. enregistre et questionne l'entreprise pour préciser les AT « singuliers » (malaises mortels, suicides, lésions à la suite d'agressions, accidents de trajet), à des fins de prévention et collecte des données à même d'orienter la suite à donner.

Seront ainsi capitalisées, des informations sur tous les accidents mortels et sur un maximum d'accidents graves « flagrants » (sinistre dont les indications laissent présager par les circonstances ou la nature des lésions une convalescence de longue durée et une consolidation avec incapacité partielle permanente substantielle).

Si l'objectif 1 est rempli et opérationnel :

Objectif 2 (2024 à 2026) : partager les données avec tous les acteurs de la santé au travail de la région sous la forme d'une capitalisation des données recueillies et émettre un atlas particulier enrichi chaque année sur la synthèse de ces données.

CHIFFRES CLEFS



102 accidents du travail mortels reconnus en Hauts-de-France en 2019

2 815 AT graves dont 651 ayant engendré le versement d'une rente



Si l'objectif 2 est rempli et opérationnel :

Objectif 3 (2024 à 2026) : émettre un cycle « AT évitables », en partenariat avec les acteurs intéressés sur la base d'une sélection des sinistres enregistrés tant dans les AT « du fait du travail » que les AT « à l'occasion du travail ».

» PROGRAMME

Objectif 1 : mettre en place la cellule, recruter et former les personnes appelantes, élaborer le questionnaire, ajuster le questionnaire à la typologie des accidents, mettre en place un outil de collecte, vérifier auprès des services de tarification de la Carsat l'intégralité des sinistres, traiter les modalités pour les non-répondants, récupérer postérieurement auprès des enquêteurs CPAM la décision prise pour la reconnaissance et le contentieux éventuel.

Objectif 2 : identifier les SPST et acteurs intéressés. Mettre en place une charte d'engagement des suites à donner en prévention, produire un micro-atlas annuel communiqué aux partenaires sociaux.

Objectif 3 : identifier les sinistres ou groupes de sinistres dont la nature est intéressante en prévention, émettre une fiche AT évitable en ayant veillé préalablement à sa modalité de diffusion.

Démarrage action conjointe : juillet / septembre 2022

» CIBLES

Tous les secteurs où se produit un AT mortel ou grave « flagrant ».

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Nombre d'accidents pré-investigués avec un objectif à 100 % pour les accidents mortels (2023), 1 mini-atlas émis chaque année et ajouté si possible à l'atlas régional (à partir de 2024), nombre de fiches AT évitables émis par les partenaires et la Carsat (à partir de 2024).

Animateur(s) et contributeurs

Dreets et Carsat (A), Asmis 80, Presoa 02, SmiBTP.



OBSERVATOIRE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS DES APPRENANTS EN MILIEU AGRICOLE

L'enseignement agricole est un temps au cours duquel surviennent de trop nombreux accidents. Comment éviter ces accidents et les dommages auprès des jeunes qui en sont victimes ? Mais aussi comment accélérer la culture de prévention au cours des premières années de la vie d'apprentissage professionnel en agriculture ? C'est l'objet de cette action : créer un observatoire pour mieux comprendre la survenue des accidents et proposer des actions préventives en cours de formation.

» ENJEUX

L'enseignement agricole, majoritairement technologique et professionnel, forme les futurs professionnels aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires. La variété de parcours de formation ouvre à plus de 200 métiers, dans la sphère agricole mais aussi ceux de la forêt, du paysage, de la nature, des services aux personnes, du commerce, de l'équitation...

Ces formations impliquent la réalisation de travaux qui présentent des risques pour la santé et la sécurité des apprenants (chute d'arbres, utilisation d'équipements de travail dangereux, renversement du tracteur, travail au contact des animaux...). Les accidents du travail dont les jeunes en formation sont victimes peuvent occasionner des blessures graves, voire mortelles. Si leur nombre a connu une baisse sensible (à titre d'exemple, au niveau national -17 % pour les apprentis selon les données CCMSA 2012-2016), il reste à un niveau élevé.

Les apprenants sont répartis ainsi dans les différentes activités : 28 % en formations générales et technologiques, 26 % production agricole et horticole, 21 % services, 17 % aménagement paysagers, 5 % agroéquipement, 3 % transformation de la production agricole.

Dans ce contexte, il y a une nécessité d'améliorer la remontée des informations relatives à la santé et la sécurité au travail pour les apprenants de l'enseignement agricole.

» OBJECTIFS

Organiser la mutualisation des données relatives à la santé et à la sécurité au travail pour les apprenants de l'enseignement agricole. Ces informations collectées puis analysées doivent permettre d'identifier les actions de prévention les plus appropriées au cours des phases pédagogiques du cursus de formation.

CHIFFRES CLEFS



66 établissements d'enseignement agricole en Hauts-de-France dont 17 publics et 45 privés.

47 sites d'apprentissage et 41 sites de formation continue.

12 401 élèves et étudiants

4 012 apprentis

731 500 heures stagiaires de la formation continue



» PROGRAMME

Mise en place d'un observatoire de la santé et sécurité au travail dans les Hauts-de-France dans l'enseignement agricole, avec échange de données.

Tenue de 3 observatoires par an : septembre, janvier et mai-juin.

Actions à définir auprès des publics concernés : directions d'établissement, personnels enseignants, apprenants, maîtres de stage ou d'apprentissage.

» CIBLES

Apprenants de l'enseignement agricole.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Nombre de réunions de l'observatoire.

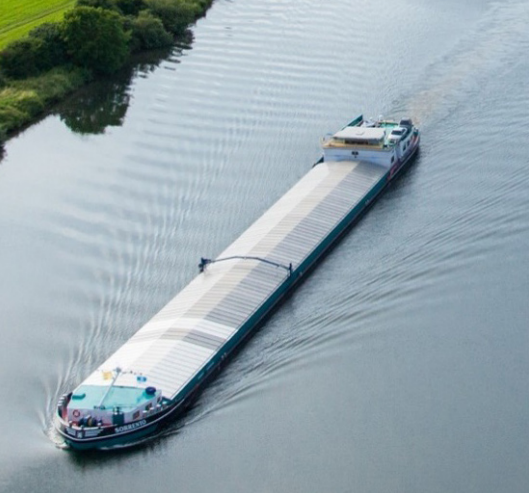
Actions mises en œuvre auprès des établissements scolaires et de formation : dans les parcours de formation de l'apprenant, dans la formation des personnels enseignants et non-enseignants.

Nombre d'actions de sensibilisation et de formation des maîtres de stage et d'apprentissage à la santé et la sécurité au travail.

Animateur(s) et contributeurs

Dreets (A), Draaf, MSA.

Cette action s'inscrit dans le cadre de la Convention régionale pour l'intégration de la santé et de la sécurité au travail dans l'enseignement agricole Hauts-de-France 2020-2023.



RENFORCER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ SUR LE CHANTIER DU CANAL SEINE-NORD EUROPE

La construction du canal Seine-Nord Europe engage jusqu'en 2028 des chantiers majeurs d'aménagement du territoire, de terrassement et de construction d'ouvrage d'arts exceptionnels. La nature des travaux, les coactivités multiples appellent à une parfaite maîtrise de la démarche de prévention à chacune des étapes. C'est l'objet de cette action : coordonner l'ensemble des acteurs institutionnels de prévention pour poser un cadre soutenant et exigeant de santé et de sécurité.

» ENJEUX

Les travaux du Canal Seine-Nord Europe (107km) sont prévus du Sud vers le Nord selon un découpage en 4 secteurs. Le chantier génèrera un flux de l'ordre de 40 millions de m³ de déblais excédentaires et va requérir d'importants flux de matériaux de construction, estimés à 10 millions de tonnes de diverses origines. L'opération est desservie par l'actuel canal du Nord, par l'Oise canalisée et le canal Dunkerque-Escaut, permettant de recourir aux capacités actuelles de transport fluvial pour la logistique du chantier.

Le secteur 1 (mission 1) du chantier du canal s'étend sur deux canaux de Compiègne à Passel sur 18 km. Ce secteur se caractérise par des volumes importants de déblais à évacuer hors de la zone travaux, et un tracé majoritairement situé dans le chenal de navigation de l'Oise et de son canal latéral.

Les secteurs 2, 3 et 4 (mission 2) se situent de Passel à Aubencheul-au-Bac. Chaque secteur présente des ouvrages d'art aux dimensions structurantes pour les bateaux et la navigation (écluses, ponts canaux...) : secteur 2 (52,2 km), secteur 3 (27 km), secteur 4 (9,1 km).

L'ampleur de ce projet implique la coactivité de nombreux travailleurs d'origines et de compétences diverses, pour des activités dont on connaît les conditions de travail souvent difficiles et la sinistralité importante. L'enjeu prévention est ainsi évident, en particulier sur les volets coordination et préparation des chantiers.

» OBJECTIFS

L'objectif global est de renforcer les démarches de santé et de sécurité sur l'ensemble des activités de construction du canal Seine Nord Europe :

- connaître les interlocuteurs « prévention » pour chacune des entreprises et les informer des attendus en matière de modes opératoires (précisions, cohérence, phasage, moyens de prévention adaptés...);
- instaurer une démarche d'accompagnement santé sécurité du canal Seine Nord.

CHIFFRES CLEFS



700 hectares à aménager

69 ouvrages d'art à construire sur les 107 km du tracé

2028 : date de mise en service



» PROGRAMME

Les actions engagées pour renforcer la santé et la sécurité auprès des entreprises intervenantes s'appuient sur des cadres de droit, outils et méthodes des institutions de prévention (OPPBT, INRS, Carsat...) :

- **contenu des PPSPS** : information à destination des interlocuteurs prévention sous forme, par exemple, d'une checklist des attendus (2022) ;
- **passport sécurité OPPBT** : actions réalisées (2022) d'ingénierie des supports pédagogiques, test grandeur nature 2x10 personnes, prise en compte des retours entreprises, MOA et CSPS. 2 autres sessions au 3^e trimestre 2022. Contractualisation et déploiement (2023) ;
- **formation prévention** de l'encadrement technique du canal par l'OPPBT (1^{ère} session mai 2022), 1 à 2 sessions à venir (fin 2022 à début 2023) ;
- **identifier dans les phases clés du chantier**, les modes opératoires sensibles avec les entreprises (écluses, ouvrages d'art) : intégrer des annexes au PGC par secteur avec PGC générale (2023) ;
- **présentation chantier** et quelques risque principaux à disposition des entreprises. (2023) ;
- **organisation des secours** : les coordonnateurs signalent que dans les PPSPS, il y aura le plan de secours, les points d'accès et les points de rendez-vous sur les chantiers. Il conviendra également d'être attentif en ce qui concerne l'organisation des secours, et plus particulièrement la présence de sauveteurs secouristes du travail, et la formation à la conduite à tenir en cas d'accident (intérimaires compris) ; communiqués aux services de secours (2022) ;
- **documents contractuels** : un interlocuteur francophone par équipe notamment lors des secours (2023) ;
- **assistance veille réglementaire**, formaliser les échanges entre MOA et institutionnels (2023) ;
- **club CSPS CSNE**, contractualisé dans les contrats CSPS (2023) ;
- **faire un organigramme** interlocuteur Dreets (2022) ;
- **intégrer l'analyse en amont** des procédures sécurité CSNE (2023) ;
- **prévoir une action autour des bases vie**, des accès ainsi que la mutualisation des moyens de protection collective (2023) ;
- **coopération entre le Fastt et quelques SPSTI** sur le suivi de l'état de santé de santé des intérimaires abordée en lien avec le Cotech intérimaires CSNE (2023).

» CIBLES

Entreprises prestataires, sous-traitants, Coordonnateur de sécurité et de protection de la santé (CSPS) et Maître d'ouvrage (MOA).

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Taux de Plans particuliers de sécurité et de protection de la santé (PPSPS) ne faisant pas l'objet d'observation de la part du CSPS. Taux d'intervenants titulaires du passeport CSNE. Taux de procédure sécurité CSNE analysé en amont.

Animateur(s) et contributeurs

Dreets et OPPBT (A), CSPS, MOA , responsable QHSE du CSNE.



CANAL SEINE-NORD EUROPE : RENFORCER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES INTÉRIMAIRES

Le Canal Seine-Nord Europe est un chantier majeur qui mobilise jusqu'en 2028 de nombreux intervenants pour la réalisation d'ouvrages d'arts et de terrassements. Plusieurs milliers de travailleurs de statuts différents, en co-activités, dont des travailleurs intérimaires. Comment mieux agir en coordination avec l'ensemble des entreprises intervenantes et les préventeurs pour assurer la santé et la sécurité ?

» ENJEUX

C'est le chantier majeur de la décennie pour la région. Le Canal Seine-Nord Europe sera un maillon du réseau européen de navigation fluviale à grand gabarit. 107 km creusés ainsi que 70 ouvrages pour relier Compiègne à Aubencheul-au-Bac (2022-2028).

L'emploi direct est estimé de 3 000 à 6 000 pour 28 métiers-cibles (génie civil, construction métallique, logistique...), soit 10 000 à 13 000 emplois directs et indirects. Plusieurs statuts d'emplois, dont des milliers d'intérimaires sur l'ensemble de la palette des métiers.

Le statut d'emploi intérimaire révèle une sinistralité significative. Le BTP représente 11 % des heures travaillées pour l'intérim mais 15 % des AT et 19 % des jours d'arrêt (Prism'emploi 2017). Les enjeux de prévention sont donc très importants, au regard de la nature des métiers, des conditions de vie et de la multiplicité des acteurs des territoires.

Les intérimaires sur ce chantier posent 3 enjeux majeurs :

- les conditions sociales périphériques à l'emploi (logement, mobilité...);
- les conditions de travail en cours de mission (sécurité, rythmes, protections...);
- le maintien en emploi en cas de difficulté.

» OBJECTIFS

Développer, à l'occasion du chantier Canal Seine-Nord Europe, un emploi intérimaire de qualité, attractif et respectueux de la santé et de la sécurité. L'action coordonnée vise à augmenter le niveau de prévention pour tous les intérimaires :

- anticiper pour placer les dispositifs préventifs au cœur du déploiement des activités intérimaires ;
- intervenir sur tous les niveaux de prévention, en particulier primaire, en ciblant particulièrement les métiers exposés ;
- améliorer les conditions sociales périphériques et réduire les obstacles aux missions des intérimaires.

L'action, conçue comme une expérimentation collective, vise aussi à identifier et développer des méthodes de prévention spécifiques à la relation triangulaire intérimaire.

CHIFFRES CLEFS



107 km de canal creusés

5 000 intérimaires au moins en emplois directs et indirects

19 % des jours d'arrêts pour 11 % des heures travaillées intérimaires en BTP



» PROGRAMME

Etape 1 : Mobiliser l'ensemble de la chaîne des acteurs du territoire concernés par la santé et la sécurité des intérimaires et définir les principes de l'action :

- opérationnel : agences d'emploi, entreprises utilisatrices, société du canal ;
- préventeurs : SPSTI (3), OPPBTP, Carsat, Aract et Fonds d'action sociale du travail temporaire.

Etape 2 : À partir des connaissances a priori, structurer des actions concrètes pour agir en prévention :

- dimensions organisationnelles et structurelles des relations entre utilisateurs, agences et intérimaires ;
- acquisition et entretien des compétences « prévention » au fil de la mission ;
- surveillance médicale et maintien en emploi ;
- mesures de prévention adaptées et utilisation des équipements de protection individuels.

Etape 3 : Concevoir et animer un dispositif coordonné de recueil d'incident/accidents permettant de mieux connaître les expositions des intérimaires et de prendre des mesures correctives. Expérimenter dès les premiers chantiers du canal des actions préventives :

- sensibilisation à la SST (livret, support interactif, accueil...), l'accès aux droits (surveillance, prestations, retrait...) et l'amélioration des conditions de vie (logement, trajet...);
- accueil sur le chantier, le tutorat et la formation continue à la SST (carte compétences, passeport, autorisations...);
- amélioration du management de la SST sur l'ensemble de la chaîne (principes, cadre et pilotage...) et recueils de terrain analysés permettant une amélioration continue ;
- mutualisation des outils et informations permettant de renforcer la SST sur tout le territoire (base aptitudes, supports pédagogiques, bases de vie, traductions...). Expérimentation d'outils et méthodes facilitants (collectifs, téléconsultation ou télé-conseils...);
- maintien en emploi, par le repérage précoce des difficultés et la possibilité de recourir à des visites « de retour en emploi » et à un dispositif de soutien.

» CIBLES

Entreprises du BTP et de l'intérim : MOE, entreprises utilisatrices, agences d'emploi et intérimaires impliqués sur le canal.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Effectivité de la mise en œuvre des actions de coordination SST sur le chantier. Effectivité de la mutualisation des outils. Nombre d'actions d'information et de prévention auprès des EU, AE et intérimaires. Sinistralité sur l'ensemble des chantiers.

Animateur(s) et contributeurs

Fastt (A), SPSTI des départements traversés, Aract, OPPBTP, Carsat, Dreets, Société du CSNE, EU, AE et leurs organisations professionnelles.



UNE COMMUNICATION AU SERVICE DE LA PRÉVENTION

Comment permettre aux acteurs du 4^e plan santé au travail de communiquer d'une même voix pour donner une portée aux actions partenariales et aux messages communs ? Comment communiquer largement auprès des acteurs internes en entreprise, de manière à diffuser une culture de prévention ? C'est l'objet de cette action : définir une stratégie et animer un programme de communication, valorisant pour les actions du plan et utile pour les travailleurs de la région.

» ENJEUX

Le Plan régional santé au travail est un outil qui permet aux partenaires de la prévention des risques professionnels, en région, d'œuvrer ensemble pour améliorer les conditions de travail et agir sur la sinistralité.

Chaque partenaire du PRST4 est doté de moyens de communication propres. Le « collectif PRST » en est dépourvu. Les actions menées en partenariat par les préventeurs et les messages communs en vue d'accompagner les entreprises et les salariés dans l'amélioration des conditions de travail, manquent dès lors de portée et atteignent insuffisamment leurs cibles.

L'enjeu est alors double :

- doter ce collectif d'espaces et de moyens de communication qui lui soient propres en vue d'user d'un même canal de communication, sans se substituer aux communications spécifiques des préventeurs ;
- porter très largement les messages communs, faire connaître les moyens mobilisables pour un accompagnement et un appui des entreprises dans la démarche de prévention des risques professionnels et diffuser une culture de prévention constituent un autre enjeu.

» OBJECTIFS

Les objectifs de cette action sont de :

- diffuser largement une culture de prévention auprès des employeurs, des encadrants et des salariés ;
- communiquer d'une même voix ;
- faire connaître les actions menées, les bonnes pratiques et les acteurs de la prévention en région.



» PROGRAMME

Les étapes de l'action

- Définir une stratégie commune de communication.
- Choisir, mettre en place, entretenir et alimenter les outils et moyens de communication les plus adaptés en fonction des cibles visées par les actions.
- Diffuser les productions des comités techniques pour appuyer les entreprises et les salariés dans la prévention des risques professionnels.
- Promouvoir les actions vertueuses, les bonnes pratiques en matière de prévention des risques via les outils et les moyens de communication retenus.

Le calendrier de ces étapes

- 2022 : stratégie de communication, plateforme PRST4, événement de lancement du PRST4, web émission, lancement des réseaux sociaux, programme de communication de l'année N+1.
- 2023 et suite : actions de communication ciblées définies en fonction des priorités et des moyens mobilisables.
- Années suivantes : programmes de communication établis pour l'année N+1 en fonction du bilan de l'année en cours, des objectifs retenus et des moyens mobilisables.

» CIBLES

Entreprises : employeurs, encadrement et salariés.

» LIVRABLES ET INDICATEURS

Nombre de visiteurs de la plateforme, de vues pour les vidéos et podcasts sur les réseaux sociaux... d'actions de communication.

Animateur(s) et contributeurs

Dreets (A), prestataires de communication, membres du comité de projet, animateurs et pilotes du PRST.

En savoir plus

Chaque comité technique ainsi formé est en responsabilité d'une action formalisée au travers d'une fiche-action. Pour la plupart des comités techniques, une seule fiche-action contient l'ensemble des intentions. Pour quelques comités, l'étendue importante du sujet conduit à fractionner en plusieurs fiches-actions.

Chaque fiche-action est structurée par une même trame :

- **référencement** : il permet de situer la fiche-action dans l'architecture du PST et celle du PRST. Axe, objectif opérationnel, action et ses éventuelles sous-action, complétés de leurs numéros. Lorsque l'action est en lien avec le plan « Accidents du travail graves et mortels », une référence spécifique (PATGM) est ajoutée ;
- **titre et chapô** : le titre donne en une lecture simple, le sujet et l'ambition portée par le comité. Le chapô permet une lecture rapide du sujet ;
- **chiffres clefs** : quelques données choisies pour caractériser la problématique ;
- **enjeux** : identifier le sujet santé au travail traité et la problématique qui le caractérise sur le territoire ;
- **objectifs** : énoncé des buts recherchés par cette action, de manière précise en identifiant les objets concrets à travailler ;
- **programme** : projection de ce qui est souhaitable de réaliser par cette action. Phases d'action et échéances programmées ;
- **cibles** : personnes et/ou organisations bénéficiaires directes de l'action ;
- **livrables et indicateurs** : éléments mesurables permettant d'apprécier l'effectivité des réalisations ;
- **animateurs et contributeurs** : institutions et organisations impliquées par l'animation (A) de l'action ou par une contribution.

Comment lire une fiche-action ?

Portrait



Thierry GEISTEL,
chef d'établissement Lefrant-Rubco

Qui je suis, qu'est-ce que je fais ?

Je dirige une PME d'une vingtaine de personnes dans le secteur de la chimie. Au début de ma carrière en recherche et développement dans un grand groupe, je suis passé sur une direction de site. J'ai toujours été intéressé par l'amélioration de la production à partir de l'expérience du terrain. Il faut manipuler, se rendre compte et sentir « physiquement » comment cela se passe. La valeur ajoutée d'un dirigeant, c'est chercher des améliorations mais avec les personnes présentes sur le terrain. Il faut donner l'impulsion car l'opérateur n'a pas nécessairement l'initiative pour changer le quotidien.

Des compétences requises et le cadre de droit

Le rôle du dirigeant est pluriel. Être attentif au client pour bien identifier la valeur qu'il est prêt à payer, se repositionner par rapport au marché et engager autant que nécessaire des améliorations. L'autre personne importante dans cette organisation, c'est chacun de mes collaborateurs ; qu'il soit en forme et en bonne santé, même après 40 ans d'activité. Cela ne sert à rien de donner un délai à un client si nous ne sommes pas capables de garantir que chacun soit présent dans l'usine. Clients, collaborateurs, comme nos fournisseurs : c'est un enjeu de fidélité et de sécurisation, une relation de confiance dans la durée et pas seulement une opportunité.

Mes succès et mes attentes

Un des projets pour lequel je suis fier c'est celui de l'automatisation du chargement. On est passé d'une manipulation de seaux à un système automatique... 12 tonnes sur le poste ! Le projet a impliqué les différents intervenants pour que chacun comprenne les impératifs des autres services (maintenance, production, etc.). On confronte les enjeux puis cela est présenté aux opérateurs pour qu'ils éprouvent les usages possibles, les opportunités. In fine, les gens impliqués ont aussi la satisfaction d'être entendus, il y a une meilleure compréhension de tous les enjeux et une meilleure acceptation du projet. Faire pour les autres sans les autres conduit à l'échec. La santé des salariés est ainsi au cœur de la performance globale renforcée : la meilleure technologie développée avec la meilleure des participations.





Emily LENGLOS

Médecin du travail à l'Astil

Qui je suis, qu'est-ce que je fais ?

Je suis médecin du travail depuis 12 ans dans le service interentreprise Astil. Au quotidien, j'assure la surveillance de l'état de santé des salariés, je réalise des actions en vue de préserver le maintien dans l'emploi, je conseille les entreprises et les travailleurs sur les risques professionnels et les moyens de prévention et je contribue à des actions de santé publique et à la traçabilité. Pour assurer ces missions, je suis accompagnée d'une équipe pluridisciplinaire. J'émet également des avis d'expert sur le risque chimique au sein d'un pôle d'expertise pour répondre aux demandes d'équipes pluridisciplinaires et/ou d'entreprises.

Les compétences requises et le cadre de droit

Pour être médecin du travail, j'ai choisi la spécialité santé au travail à l'internat, je suis donc titulaire d'un DES en santé au travail. Passionnée par le risque chimique, j'ai validé un diplôme Inter-universitaire de toxicologie industrielle. La formation continue est indispensable pour maintenir ses connaissances à jour et renforcer ses compétences. Dans ce cadre, j'ai suivi, entre autres, des formations sur la métrologie atmosphérique et la biométrie. L'indépendance professionnelle du médecin du travail dans l'exercice de son activité est un élément de la déontologie. Nous bénéficions également dans les textes d'un statut protecteur.

Mes succès et mes attentes (exemples concrets)

J'ai beaucoup apprécié la collaboration avec les préventeurs en santé au travail des différentes institutions du territoire. L'action qui m'a le plus marquée est celle permettant de répondre à l'objectif du PRST3 : « sensibiliser les jeunes travailleurs au risque chimique ». 60 formateurs de la région ont pu ainsi bénéficier d'ateliers lors d'une journée de sensibilisation en mars 2020. Pour le PRST4, je coanime avec Virginie LAPOTRE le Cotech sur le risque chimique. L'une de mes ambitions pour le PRST4 est de réussir à mettre en place dans la région une démarche commune d'accompagnement des TPE et PME à appréhender le risque chimique.



SUR NOTRE TERRITOIRE : LES ACTEURS QUI FONT LA PRÉVENTION

La préservation de la santé des travailleurs et leur sécurité est le résultat d'une action de prévention pertinente et coordonnée. Agir en prévention se fait parfois avec simplicité car il s'agit d'éléments basiques à mettre en œuvre. Mais souvent, la prévention peut s'avérer complexe et mobilise alors des expertises. C'est le sens de l'action coordonnée des acteurs de prévention, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise. Voici qui ils sont et comment ils agissent pour faire prévention, de concert, au quotidien et au travers de ce plan.

Des rôles complémentaires pour une prévention efficace

La prévention agit selon les 9 principes généraux de prévention (voir encadré) et sur plusieurs registres s'articulant entre eux :

- **primaire**, visant la suppression du risque professionnel ;
- **secondaire**, cherchant à protéger malgré la présence de risques qui n'ont pas été supprimés ;
- **tertiaire**, prenant en charge les conséquences des expositions.

Agir sur l'ensemble de ces registres convoque des rôles et des compétences complémentaires, par exemple pour comprendre les expositions et les effets sur la santé dans l'immédiat ou dans la durée, pour concevoir des organisations et des processus de travail protecteurs, pour maintenir en emploi des personnes dont l'équation santé-travail est tendue...

Pour les entreprises et les travailleurs, ces compétences pourraient être schématisées ainsi :

- **assurer le risque** : collecter des cotisations liées au risque, forfaitaires ou à l'expérience, puis conseiller pour éviter les sinistres et indemniser si besoin ;
- **contrôler la conformité** : vérifier que la démarche et les actions de l'entreprise sont conformes aux obligations de chacun (conformité machine, dialogue social, évaluation et protection...);
- **analyser le risque** : repérer les dangers et évaluer les expositions, qu'elles soient liées

à des éléments techniques, organisationnels ou psychosociaux ;

- **prévenir le risque** : en les supprimant prioritairement, sinon engager des actions correctives collectives ou individuelles ;
- **prévenir l'usure** : en identifiant les formes de pénibilités à court et long termes et leurs conséquences sur la population de travailleurs, puis en proposant un plan de prévention adapté ;
- **maintenir en emploi** : en prenant en charge les situations individuelles tendues entre conditions d'emploi et santé afin d'identifier des réponses « sur mesure » ;
- **réaliser un suivi de santé** : afin d'apprécier la relation entre le travail et la santé de chaque individu et conseiller pour préserver sa santé tout au long de la vie ;
- **construire des indicateurs** : à partir des données de santé, de population, techniques... afin de renseigner l'entreprise, les branches et les acteurs de prévention pour qu'ils orientent au mieux la prévention.

Ces rôles et ces compétences sont portées au quotidien par des acteurs internes à l'entreprise, l'employeur, les salariés et leurs représentants... et des organismes de prévention externes à l'entreprise. C'est une politique de prévention solide et une bonne articulation de ces compétences qui débouche sur une prévention efficace.

En appui aux entreprises : les acteurs externes de prévention

L'entreprise est le lieu sur lequel se joue concrètement la prévention des risques professionnels. L'employeur, les travailleurs et leurs représentants agissent pour préserver la santé de chacun. Ils connaissent leurs gestes de métiers, leur organisation, leur population... et identifient ainsi des mesures adaptées et intégrées au quotidien du travail. C'est la qualité de leur implication et du dialogue social qui conduit à une prévention de qualité.

Souvent l'entreprise fait appel à des compétences externes pour l'aider dans la réussite de cette prévention. Qui sont ces acteurs ? Voici 11 fiches qui présentent succinctement chacun d'entre eux, leur rôle et leur action. À ces acteurs s'ajoutent naturellement les partenaires sociaux dont le rôle de gouvernance et d'orientation de la plupart des institutions est rappelé au travers de 2 fiches d'identité.

	IT	MSA	Carsat	OPPBTP	Agefiph / Cap Emploi	Aract	IPRP	SPSTI
Analyser le risque	●	●	●	●		●	●	●
Contrôler la conformité	●	●	●					
Assurer le risque		●	●					
Réaliser un suivi de santé		●						●
Maintenir en emploi		●	●		●		●	●
Prévenir les risques	●	●	●	●		●	●	●

Les principales missions des acteurs externes de prévention : une action sur plusieurs registres qui appelle une coordination et une inscription dans la politique de l'entreprise.

En savoir plus

Principes généraux de prévention

Le Code du travail définit 9 principes généraux de prévention. Ils structurent l'organisation de la prévention (L.4121-2 du Code du travail) :

- **éviter les risques**, c'est supprimer le danger ou l'exposition au danger ;
- **évaluer les risques**, c'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener ;
- **combattre les risques à la source**, c'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires ;
- **adapter le travail à l'Homme**, en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé ;
- **tenir compte de l'évolution de la technique**, c'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles ;
- **remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins**, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres ;
- **planifier la prévention en intégrant technique**, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement ;
- **donner priorité aux mesures de protection collective** et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes ;
- **donner les instructions appropriées aux salariés**, c'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

LA DREETS... PROTÉGER, ACCOMPAGNER, DÉVELOPPER



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

Notre mission

La direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) remplit des missions de service public en matière de cohésion sociale, de travail, d'emploi, d'économie et des entreprises. Les services de l'État qui en sont chargés, sont regroupés depuis le 1^{er} avril 2021 :

- au niveau régional, dans les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) ;

Nos services

Ces directions délivrent un ensemble de services en matière de soutien à la compétitivité des entreprises, de développement de l'activité et de l'emploi, d'accompagnement des mutations économiques, de politique du travail, d'inspection du travail, de concurrence, de consommation et de répression des fraudes.

Des services également d'insertion sociale et professionnelle, pour accompagner les personnes

- au niveau départemental, dans les Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (Ddets) et dans les Directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (Ddets-PP).

en difficulté (de l'hébergement d'urgence à l'insertion par l'activité économique jusqu'à l'emploi), de prévention et de lutte contre les exclusions, de protection des personnes vulnérables mais aussi d'intégration. Elles assurent la territorialisation de ces politiques publiques dans la région. Elles conduisent et/ou coordonnent des actions dans leurs différents champs de compétence.

Qui sommes-nous ?

La Dreets Hauts-de-France est un service déconcentré de l'État, placé auprès du préfet de région Hauts-de-France. Elle pilote anime et coordonne les politiques publiques qui lui sont confiées et mises en œuvre par les directions départementales. L'inspection du travail est localisée dans chacune des Ddets.

Le pôle « Travail » de la Dreets a en charge le pilotage et l'animation du système d'inspection du travail, la déclinaison des politiques publiques notamment en matière de santé au travail, via son rôle de pilote du plan régional santé travail.



Notre site Internet : <https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr>

La Dreets en quelques pages : https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/sites/hauts-de-france.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/210409_ote_brochure_regionale_dreets_hdf.pdf



dreets-hdf.pole-travail@dreets.gouv.fr

L'ARS, AGIR POUR LA SANTÉ DE TOUS



Un kit 2021 pour inciter les professionnels de santé à se faire vacciner

Notre mission

L'agence régionale de santé est un établissement public, autonome moralement et financièrement, placé sous la tutelle des ministres chargés de la santé, de l'Assurance maladie, des personnes âgées et des personnes handicapées.

Elle définit et met en œuvre la politique de santé en région en lien avec ses instances de démocratie sanitaire et agit sur le champ de la santé dans sa

globalité : prévention et promotion de la santé, veille et sécurité sanitaire, organisation de l'offre de soins en ambulatoire (médecine de ville) et en établissements de santé (hôpitaux), organisation de la prise en charge médico-sociale. Elle décline notamment les priorités de la stratégie nationale de santé et prend en compte les spécificités territoriales.

Nos services

En région Hauts-de-France, l'ARS et la Dcrets ont signé une convention dans le cadre du PRST3 visant à une plus grande cohérence des politiques qu'elles portent respectivement et à une meilleure lisibilité de l'action de l'État. Développer cette transversalité répondait aussi à la stratégie nationale de santé (2018-2022). La convention s'est traduite par l'identification de priorités communes sur lesquelles ARS et Dcrets ont recherché une synergie.

Dans le cadre de ce nouveau PRST, le souhait est d'aller plus loin, notamment en associant plus étroitement les services de prévention et de santé au travail (SPST). La crise sanitaire a en effet montré combien la coordination entre les institutions était importante pour le déploiement rapide d'actions efficaces. Elle a aussi montré que les enjeux de santé publique ne pouvaient pas rester étrangers aux acteurs de la santé au travail. C'est enfin le sens de la loi du 2 août 2021 qui doit maintenant être mise en application au sein des SPST.

Qui sommes-nous ?

Les ARS ont été instaurées par la loi Hôpital, patients, santé et territoires du 21 juillet 2009 (Loi HPST). L'ARS Hauts-de-France compte près de 650 agents pour 8 directions, dont une dédiée à la prévention et à la promotion de la santé. Ce choix volontariste s'inscrit dans les priorités de la loi de santé et vise à répondre aux enjeux de santé publique dans la région. Les activités de portée régionale sont réparties principalement entre

Lille, siège de l'agence, et Amiens. L'organisation s'appuie également sur des délégations ou antennes territoriales dans les cinq départements. Elles ont vocation à décliner localement les politiques de l'Agence, à être l'interface entre le niveau régional et le niveau de proximité, et à accompagner les acteurs locaux dans la mise en œuvre de leurs projets.



<https://www.hauts-de-france.ars.sante.fr/>



<https://www.hauts-de-france.ars.sante.fr/contact-1>

LA DREAL, FAIRE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE UNE RÉALITÉ QUOTIDIENNE



Direction régionale de l'environnement,
de l'aménagement et du logement



Campagne
d'inspection chez les
collecteurs de déchets

Notre mission

Notre mission est de coordonner, mettre en œuvre et décliner les politiques publiques portées par les ministères de la transition écologique et de la cohésion des territoires, de la transition énergétique et de la mer sous l'autorité du préfet de région et des préfet-e-s de département.

Notre rôle est :

- d'accompagner les acteurs de l'aménagement du territoire en matière d'infrastructures et de transport, dans la construction et la rénovation des logements ;
- de prévenir les risques technologiques, naturels, miniers et hydrauliques ;
- de s'assurer de la préservation des ressources et des milieux naturels : biodiversité, sites et paysages, eau, air, sols ;

- d'instruire et de contrôler en matière d'environnement, de transport ;
- d'animer, planifier et de programmer en matière de logement, d'apporter un appui au pilotage des ressources humaines et des politiques ministérielles aux services de la zone de gouvernance des effectifs.
- de produire, collecter et diffuser la connaissance.

Pour cela, nous mobilisons au profit de l'État une capacité d'expertise et d'ingénierie, permettant de renforcer l'action de l'État et de rendre celle-ci plus pertinente, au service de l'ensemble des acteurs. Nous participons au défi de la transition énergétique et écologique en s'engageant au quotidien aux côtés des collectivités, des acteurs économiques, des associations et des citoyens.

Nos services

Les priorités d'action de la Dreal découlent du croisement entre les priorités nationales et les enjeux régionaux :

- lutter contre le changement climatique et réduire les émissions de gaz à effet de serre dans les domaines industriel et routier ;
- assurer la sécurité des habitants et de l'ensemble des acteurs économiques vis-à-vis de l'ensemble des risques ;
- réduire la pollution de l'air et de l'eau, préserver

la santé et l'environnement, pour préserver et reconquérir le patrimoine naturel ;

- mettre fin à la banalisation des paysages et à l'érosion de la biodiversité, promouvoir la ville durable et intégrer les enjeux environnementaux et industriels dans une politique d'aménagement du territoire ;
- répondre aux besoins élevés en logement ;
- impulser un modèle de développement économique respectueux de l'environnement.

Qui sommes-nous ?

Un service régional de l'État créé en janvier 2016 dans le cadre de la réforme de l'administration territoriale suite à la fusion des régions Nord-Pas-de-Calais et Picardie. Ce service public offre et mobilise une expertise de haut niveau, qui impulse pour traduire en actions opérationnelles, en partenariat avec les acteurs des territoires, les défis

complexes des transitions (vers un monde plus sûr, juste, sobre et résilient). 700 personnes réparties sur 11 sites incluant 7 unités départementales et 4 antennes de contrôle des transports. La diversité des origines, des savoirs et des cultures est un atout pour construire de nouvelles approches innovantes et transversales.



www.hauts-de-france.developpement-durable.gouv.fr



dreal-hauts-de-france@developpement-durable.gouv.fr

LA CARSAT, LA PRÉVENTION DU RISQUE PROFESSIONNEL : ENJEU D'INCULTURATION DE L'ENTREPRISE



Intervention d'un
contrôleur de sécurité
en entreprise



Notre mission

Sous la gouvernance des partenaires sociaux, en lien avec les enjeux Retraite et Maladie et en délégation de mission de service public, la Carsat assure le risque professionnel des entreprises du régime général. Elle agit par le conseil en les informant, en les accompagnant par l'expertise

et des moyens financiers, en modulant leur taux de cotisation au regard de leurs tailles, de leurs secteurs d'activités et de leurs risques, et enfin en capitalisant la connaissance afin d'en partager le fruit.

Nos services

Les services que nous rendons sont de natures complémentaires :

- programmes nationaux de prévention (TMS Pros, Risque chimique Pros, BTP Pros, offre de service TPE, programme Mobiprev (mobilisation des entreprises en prévention) ;
- expertises techniques (laboratoire de chimie toxicologie, centre de mesures physiques, métrologie des risques liés à l'activité physique) ;
- accompagnement financier des entreprises (contrat de prévention, subventions petites entreprises) ;
- formation à la prévention et ingénierie associée ;
- appui à la reconnaissance des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP) ;
- analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- animation de réseaux de relais de prévention.

Qui sommes -nous ?

Nous sommes 100 personnes dont 60 ingénieurs conseils et contrôleurs de sécurité travaillant à la prévention des risques dans une direction spécifique de la Carsat Hauts-de-France intitulée Direction de la Santé au travail et des Risques

professionnels. L'activité est adossée à un Contrat pluriannuel de gestion signé avec la Caisse nationale d'assurance maladie, dûment validé par les partenaires sociaux de la Carsat.



<https://carsat-hdf.fr/>



contactprevention@carsat-nordpicardie.fr

LA MSA, ACTEUR DE PROXIMITÉ ET DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES



Une action de prévention sur le terrain, au plus proche de la population agricole et de ses ayants droits.

Notre mission

La Mutualité sociale agricole (MSA) assure la couverture sociale de l'ensemble de la population agricole et de ses ayants droits. Une protection sociale globale au titre de laquelle, en un seul lieu, elle verse toutes les prestations auxquelles ils peuvent prétendre en santé, famille, retraite, accident du travail et maladie professionnelle (AT-MP), et assure le recouvrement, non seulement des cotisations et des contributions sociales, mais également de l'assurance chômage et

des cotisations conventionnelles pour de nombreux organismes. Cette couverture sociale globale s'appuie sur les valeurs fondatrices de l'institution : responsabilité, solidarité, proximité. En complément de sa mission de service public de la sécurité sociale, la MSA propose une offre de prestations extra légales mises en œuvre par une équipe de travailleurs sociaux et est en charge de la médecine du travail ainsi que de la prévention des risques professionnels.

Nos services

La MSA en matière de santé et de sécurité au travail a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. À cette fin, elle a pour mission de :

- conduire des actions de santé et de sécurité au travail ;
- assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques ;
- participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions et à la veille sanitaire ;
- inciter les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail ;
- connaître les accidents du travail et les maladies professionnelles en vue de les prévenir ;
- apporter une aide technique et financière aux exploitants et entreprises agricoles en vue d'encourager la prise d'initiatives pour une meilleure protection des salariés ;
- inciter les employeurs à prendre toutes les mesures justifiées de prévention ;
- mettre en place des actions de prévention des risques professionnels.

Qui sommes-nous ?

Le service Santé sécurité au travail regroupe au sein du même service :

- la Médecine du travail, composée de médecins et infirmières en santé travail ;
 - la Prévention des risques professionnels, constituée de conseillers en prévention ;
 - le Service administratif.
- L'activité en pluridisciplinarité et en complémentarité font la richesse de la MSA.



<https://nord-pasdecals.msa.fr/lfp>

<https://picardie.msa.fr/lfp>



Espaces privés à partir des portails :

<https://nord-pasdecals.msa.fr/lfp>

<https://picardie.msa.fr/lfp>

L'OPPBTP, 1^{ER} RÉSEAU DE PRÉVENTION DU BTP, L'OPPBTP ACCOMPAGNE AU QUOTIDIEN PROFESSIONNELS ET ACTEURS DU SECTEUR



Un conseil terrain sur
un poste de travail de
coffrage

OPPBTP

Notre mission

L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics a pour ambition de faire évoluer les pratiques pour améliorer la sécurité et la santé des femmes et des hommes du BTP afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Pour cela, l'OPPBTP a un discours novateur sur la prévention, notamment par la dimension économique, et développe des outils capables de mobiliser fortement les

entreprises en prévention pour le développement de la culture prévention. Tous les 5 ans, l'OPPBTP établit un plan stratégique qui porte l'ambition des branches du Bâtiment et des Travaux publics en matière de santé et de sécurité au travail en lien avec le Plan santé au travail et ses partenaires. La prévention des risques professionnels est un enjeu culturel de santé au travail et de performance globale durable au quotidien et sur le terrain.

Nos services

L'OPPBTP dispose d'une offre de services élaborée pour l'ensemble des acteurs de la construction, quel que soit le métier, le niveau d'expertise en prévention ou la taille de l'entreprise. Proposée à la fois en présentiel avec nos experts disponibles en région et par nos outils et ressources en ligne depuis le site preventionbtp.fr.

L'OPPBTP apporte son expertise et ses compétences aux branches du BTP. Ses missions portent notamment sur la promotion de la prévention, l'expertise, l'étude des situations de terrain et le retour d'expérience à la profession et aux pouvoirs publics, l'information, le conseil et la formation professionnelle et initiale.

Qui sommes-nous ?

Depuis 1947, l'OPPBTP est un organisme paritaire placé sous la tutelle du ministère en charge du travail, administré au sein de ses conseils, national et régionaux par des membres désignés par les organisations syndicales et les organisations professionnelles d'employeurs du Bâtiment et des Travaux publics et auxquels sont associés les services de l'État, l'assureur maladie et des représentants des SPST. L'OPPBTP est composé

de 332 collaborateurs, experts, disponibles et réactifs, répartis dans 12 agences régionales, qui agissent dans différents domaines d'expertise : la formation, le conseil, l'information, l'ingénierie... Les collaborateurs de l'OPPBTP accompagnent les entreprises pour développer leur culture prévention en mettant en place des actions collectives ciblées et individuelles.



Notre site institutionnel : <https://www.oppbtp.com/>

Nos outils et ressources : www.preventionbtp.fr



Sur les réseaux sociaux : Facebook, LinkedIn, Twitter et Youtube

LES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL LES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES EN PROXIMITÉ SUR LES TERRITOIRES



Notre mission

La mission des services de prévention et de santé au travail (SPST) est claire : éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait du travail. Il s'agit pour cela de conduire des actions de santé au travail, de conseiller les entreprises (les employeurs, les salariés et leurs représentants) principalement

sur la prévention des risques professionnels et la prévention de la désinsertion professionnelle, de surveiller l'état de santé des travailleurs, de participer à la veille sanitaire et de contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles.

Nos services

L'action des SPST se traduit par une aide à l'évaluation des risques professionnels, le conseil pour éviter ou diminuer ces risques, le suivi de l'état de santé et l'accompagnement pour le maintien en emploi. Concrètement : des appuis experts à l'élaboration du Document unique d'évaluation des risques professionnels, des analyses et des interventions en milieu de travail, des aides à l'élaboration de plan d'actions préventives, la

contribution à des objectifs de santé publique en lien avec le travail (addictions, vaccinations...), un suivi de l'état de santé adapté aux risques de chacun, des propositions d'aménagement des postes de travail, le maintien en emploi en lien avec ses autres acteurs, une participation aux grandes enquêtes de veille sanitaire et participation à la politique régionale de santé au travail...

Qui sommes-nous ?

Il existe 18 services de prévention et de santé au travail interentreprises en Hauts-de-France et une quarantaine de services autonomes. Des services spécifiques exercent au bénéfice du monde agricole ou des différentes fonctions publiques. Constituées en associations « Loi 1901 » ou services d'entreprise, les SPST regroupent des compétences médicales et paramédicales, techniques et organisationnelles.

Le conseil en prévention est assuré par une équipe pluridisciplinaire coordonnée par le médecin du travail qui intègre des ergonomes, toxicologues, techniciens en hygiène et sécurité, psychologues du travail...

Le suivi individuel de l'état de santé est partagé par le médecin du travail avec des collaborateurs, infirmiers...

La prévention de la désinsertion professionnelle se structure avec la création au sein des SPSTI de cellules également pluridisciplinaires (médecins du travail, assistantes sociales...).



Les SPSTI des Hauts-de-France :

<https://annuaire.service-public.fr/navigation/hauts-de-france/ssti>

Les SPSTI adhérents à l'association Présance :

<http://presanse-hautsdefrance.fr/qui-sommes-nous/>



La page de l'inspection médicale des Hauts-de-France :

<https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/Inspection-medicale>

L'ARACT, AU CŒUR DE L'INNOVATION SOCIALE SUR LE TERRITOIRE



Animation d'un groupe de travail portant sur l'innovation sociale



Notre mission

L'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) a pour vocation d'améliorer les conditions de travail des salariés, l'efficacité des entreprises et des organisations, de promouvoir des démarches d'innovation sociale, en agissant notamment sur l'organisation

du travail et les relations professionnelles. Pour cela, l'Aract conçoit et diffuse des méthodes et des outils éprouvés sur le terrain dans un objectif partagé : la qualité de vie au travail est source de performance.

Nos services

L'Aract a une mission d'innovation sociale en matière de conditions de travail :

- développer et proposer, à partir des retours d'expérience de projets pilotes, des méthodes et outils éprouvés, permettant aux salariés et aux employeurs d'améliorer les conditions de travail en agissant avec efficacité sur l'organisation du travail ;
- diffuser ces méthodes et outils dans les entreprises du secteur privé et dans le

secteur public, en informant, formant et accompagnant, dans les domaines de la prévention des risques professionnels, de l'organisation du travail et du dialogue social ;

- mener une activité de veille et d'étude sur les enjeux et les risques liés aux conditions de travail afin d'aider à la prise de décision les pouvoirs publics et les acteurs socio-économiques, dont les partenaires sociaux.

Qui sommes-nous ?

Le Conseil d'administration de l'Aract est composé des représentants des organisations régionales d'employeurs (Medef, CPME, U2P) et de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO). Il adopte le programme d'activité annuel et en suit la réalisation.

L'Aract est membre du réseau Anact-Aract. Créée en 1973, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), est un établissement

public sous tutelle du ministère en charge du travail.

L'équipe de l'Aract est composée d'une vingtaine de personnes spécialistes de l'ergonomie, de la psychologie du travail, du développement économique, de la sociologie, des ressources humaines, de la gestion, de la communication... Avec une expérience dans les secteurs privé et public.



<https://hautsdefrance-aract.fr/>



Par mail : hautsdefrance.aract@anact.fr

ou en utilisant le formulaire de contact de notre site :

<https://hautsdefrance-aract.fr/accueil/nous-contacter/>

COMPRENDRE, FORMER, CONNAÎTRE...

DES APPUIS PRÉCIEUX POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL



De l'importance
de l'analyse des
risques pour agir en
prévention

Notre mission

Les acteurs du territoire peuvent s'appuyer sur des compétences portées par plusieurs organismes en région. Ces compétences contribuent à :

- la veille et la connaissance des déterminants de la santé au travail : expositions aux risques, populations, pathologies, environnement... ;
- la construction d'une expertise pluridisciplinaire par des regards croisés sur des objets parfois complexes ;
- l'appui méthodologique pour la mise en œuvre sur le terrain.

Nos services

Les organismes apportant leur concours sur ce champ de la santé au travail participent à améliorer la connaissance et les compétences des acteurs régionaux par :

- la formation et l'appui méthodologique aux acteurs de la santé au travail ;
- des études et travaux de recherche portant sur les populations au travail, les pathologies professionnelles et la sinistralité, les méthodes de prévention, le droit... ;
- la publication et la veille bibliographique (juridique, médical...).

Qui sommes-nous ?

Nous bénéficions en région Hauts-de-France de compétences reconnues et complémentaires :

- l'université forme les futurs professionnels et mène des travaux de recherche (faculté de médecine, ergonomie, psychologie du travail...);
- le Centre régional de pathologies professionnelles et environnementales (CRPPE) apporte son expertise aux acteurs de terrain pour des cas de diagnostic difficile ;
- Santé publique France et sa cellule interrégionale (CIRE) assurent notamment le programme de surveillance des maladies à caractère professionnel (partenariat OR2S et Dreets), animent le Groupe d'alerte en santé au travail (constitué du CRPPE et de l'Inspection médicale du travail) et intervenant en cas de signalement, par les acteurs de terrain, de faits inhabituels en milieu de travail (clusters inexpliqués...);
- l'Observatoire régional de la santé et du social (OR2S) réalise des études et analyses resituant la santé au travail dans un champ plus global ;
- l'Institut de santé au travail du Nord de la France (ISTNF) propose des formations continues en santé au travail aux SPST et des ressources juridiques en ligne ;
- le service statistique études et évaluation de la Dreets qui, notamment, copilote avec la Carsat la publication de l'Atlas santé au travail régional, auquel contribuent de nombreux partenaires dont la MSA.



Dreets <https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/Etudes-et-statistiques>

ISTNF <https://istnf.fr/>

OR2S <http://www.or2s.fr/index.php>

SPF <https://www.santepubliquefrance.fr>

Université de Lille <https://www.univ-lille.fr/>

SUR LE TERRAIN, LES INTERVENANTS EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS (IPRP)



Atelier sur l'évaluation des risques professionnels animé par un IPRP au sein du SPSTI Sim'Up

Notre mission

Les Intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) agissent avant tout pour la prévention, dans un objectif de préservation de la santé et de la sécurité des salariés. Pour cela, ils assurent des missions de diagnostic, de conseil et d'accompagnement. Selon leur statut interne ou

externe, leurs interventions au sein des entreprises sont contractuelles et déclenchées par le médecin du travail ou par l'employeur. Ils communiquent les résultats de leurs études au médecin du travail et/ou à l'employeur.

Nos services

En matière de santé et de sécurité au travail, les IPRP déploient des compétences dites « techniques » ou « organisationnelles » en s'appuyant sur des disciplines complémentaires : psychologue, ergonome, toxicologue industriel, hygiéniste...

L'intervention d'un IPRP permet d'offrir des accompagnements, auprès notamment :

- d'un salarié, pour prévenir les risques liés à sa situation de travail, ou participer à son maintien en emploi ;

- d'une entreprise, pour appuyer l'employeur dans l'évaluation des risques professionnels et les outils et méthodes de prévention.

Disposant d'une indépendance professionnelle, chaque intervenant est tenu au secret professionnel et au secret de fabrication qu'il pourrait découvrir lors de son intervention.

Qui sommes-nous ?

Plus de 300 IPRP sont présents en région Hauts-de-France. Il existe des statuts différents d'IPRP selon qu'il exerce :

- en tant qu'IPRP « interne » au sein d'un Service de prévention en santé au travail interentreprise (SPSTI) ; il fait alors partie intégrante de l'équipe pluridisciplinaire ;
- en tant qu'IPRP « externe », au sein d'un cabinet, auquel un employeur ou un SPSTI

peut faire appel. Intervenant comme personne morale ou personne physique, l'IPRP externe sera dûment enregistré auprès de la Dreets. Notons qu'un réseau des consultants pour la prévention des risques psychosociaux en Hauts-de-France est créé et animé conjointement par la Dreets, la Carsat, la MSA et l'Aract.



<https://www.inrs.fr/demarche/iprp/intervenant-prevention-risques-professionnels.html>



Mobiliser un IPRP interne en s'adressant à mon SPSTI, ou mobiliser un IPRP externe en consultant la liste mise à jour : <https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/Intervenants-en-prevention-des-risques-professionnels-IPRP-en-Hauts-de-France>

Le réseau des consultants RPS <https://carsat-hdf.fr/index.php/entreprises/competences-externes-iprp-rps/reseau-des-consultants-rps>

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE : LA COORDINATION DES ACTEURS, UN GAGE DE RÉUSSITE DU MAINTIEN EN EMPLOI !



Notre mission

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) représente un véritable enjeu au regard du vieillissement de la population, de l'allongement de la période d'activité et de l'accroissement des arrêts de travail pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle... Elle est aujourd'hui encore plus au cœur des politiques publiques.

La PDP consiste en la détection la plus précoce possible des situations à risque de désinsertion professionnelle et l'accompagnement individuel ou collectif, direct ou indirect par un certain nombre d'acteurs qui se mobilisent et œuvrent ensemble dans un objectif de sécurisation du parcours professionnel.

Nos services

Nous agissons de manière coordonnée :

- en prévention primaire des accidents et maladies d'origine professionnelle, par un accompagnement dédié aux entreprises ;
- en prévention secondaire et tertiaire, par un accompagnement direct mené auprès des personnes dont le handicap ou les problèmes de santé restreignent l'aptitude professionnelle.

Elle concerne les actions de maintien :

- dans l'emploi : maintien sur le poste grâce à des aménagements ou dans l'entreprise grâce à un reclassement ;
- en emploi : reclassement dans une autre entreprise ou réorientation professionnelle.

Détection, écoute, conseil, aide, orientation, aménagement, mobilisation de dispositifs, concertation, évaluation... sont les mots clés qui définissent l'accompagnement des acteurs de la PDP auprès de la personne dans son projet de reprise de travail.

Qui sommes-nous ?

Des acteurs peuvent intervenir en amont, en aval ou tout long du parcours de la personne qui met en œuvre son projet professionnel adapté à ses problématiques de santé et des besoins en termes d'accompagnement :

- acteurs de la prévention primaire : service prévention Carsat, Service de prévention et de santé au travail, Aract ;
- acteurs de la prévention secondaire et tertiaire : service social Carsat, Service médical

de l'Assurance maladie, CPAM, Service de prévention santé au travail, Cap emploi, opérateurs de maintien (centres de formation, de rééducation professionnelle...), MDPH, Comète, Fonds d'action sociale du travail temporaire, services sociaux inter-entreprises ;

- opérateurs indirects : Agefiph, Chéops, Aract.

La coordination des acteurs est un gage de réussite du maintien en emploi.



Le PRITH : <https://prith-hauts-de-france.org/>

Chéops : <https://www.cheops-hautsdefrance.com/>



hdf.sip@dreets.gouv.fr

ORGANISATIONS PATRONALES, EN RESPONSABILITÉ POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ



Une pluralité de voix
pour faire entendre les
spécificités patronales

Notre mission

Les organisations patronales ont pour rôle de défendre les intérêts des entreprises, sur l'ensemble des enjeux : économiques, sociaux... dont la santé au travail. Dans chacune de ces organisations, ce rôle se décline à différents niveaux :

- politique : une capacité à fédérer et à dialoguer entre adhérents pour identifier les problématiques et construire des positionnements communs ;
- concertation et négociation : une représentation qui place chaque organisation dans la possibilité de négocier et d'engager sa signature, par exemple pour des accords avec les organisations de salariés (ANI par exemple) ;
- animation : la possibilité d'informer et d'agir aux côtés des entreprises représentées.

Nos services

Au regard de ces prérogatives, les organisations patronales agissent au nom des entreprises et comme acteur du dialogue social. Sur le champ de la santé au travail, elles tiennent des rôles complémentaires :

- consultatif, pour aider à définir les orientations et les priorités d'actions. Par exemple pour orienter ce PRST, au sein des CPRI ou CPRIA... ;
- pilotage et programmation, lorsqu'elles sont impliquées dans la gouvernance des organismes locaux, régionaux ou nationaux : au sein de la Carsat, de l'OPPBT, de l'Aract, de chacun des SPSTI ;
- animation et services, elles prennent l'initiative d'informer, de promouvoir, d'outiller et d'agir dans l'intérêt des entreprises.

Qui sommes-nous ?

Au niveau interprofessionnel national, trois organisations patronales sont considérées comme représentatives :

- le Mouvement des entreprises de France (Medef), confédération regroupant plusieurs syndicats de branche (métaux, chimie, conseil...);
- la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME), à laquelle adhèrent des branches et des entreprises individuelles ;
- l'Union des entreprises de proximité (U2P), regroupant trois confédérations de l'artisanat (bâtiment, services et alimentation) et une confédération des professions libérales.

Bien d'autres organisations multi-professionnelles, de branche, sectorielles... sont constituées. Elles disposent ainsi de représentations spécifiques et de capacité à participer au dialogue social (Par exemple : FNSEA, Capeb, Umih, Fepem).



Medef <https://www.medef-hdf.fr>

CPME <https://www.cpme.fr/qui-sommes-nous/annuaire/nos-cpme-territoriales/hauts-de-france>

U2P <https://u2p-france.fr/les-u2p-de-region-et-de-departement>

LES ORGANISATIONS DE SALARIÉS, UNE PAROLE DES TRAVAILLEURS



La représentation des salariés par la pluralité syndicale

Notre mission

Les organisations syndicales ont pour mission de défendre les intérêts collectifs des salariés. Un syndicat ou une organisation syndicale agit sur différents plans selon ses prérogatives et sa représentativité :

- politique : un dialogue entre travailleurs pour repérer les besoins, définir une stratégie, une position syndicale et la faire valoir comme une revendication ;
- dialogue social : une représentation permettant de participer à des instances de concertation et / ou de négociation, y compris pour engager des accords avec les organisations patronales et participer à l'orientation des politiques publiques de SST, tel ce PRST au travers du Croct ;
- animation et formation : actions militantes, animation libre des thématiques, formation des adhérents.

Nos services

Les syndicats de salariés sont la base de la représentation des travailleurs. Sur le champ de la santé au travail et plus largement des conditions de travail, ils exercent des rôles essentiels :

- dans chacune des entreprises, un (ou plusieurs) syndicat est souvent impliqué dans la constitution de la représentation du personnel, en particulier au sein du Comité social et économique (11 salariés et plus). Au sein de cette instance, les représentants portent la parole des travailleurs et sont consultés (évaluation des risques par exemple). Dans certains cas, ils peuvent faire valoir un droit d'alerte, notamment en cas de danger grave et imminent ;
- sous certaines conditions de représentativité, les organisations syndicales sont habilitées à négocier et conclure des accords au niveau de l'entreprise, d'une branche ou interprofessionnel (ANI par exemple) ;
- les organisations représentatives sont impliquées dans la gouvernance des organismes traitant de la santé au travail : Carsat, OPPBTP, Aract, Service de prévention et de santé au travail... mais aussi dans des instances de concertation (CPRI, CPRIA, CPHSCT par exemple).

Qui sommes -nous ?

La base de la représentation des salariés est le syndicat, c'est-à-dire la formation libre d'un groupe de travailleurs se réunissant pour un intérêt commun. L'adhésion des travailleurs à un syndicat est libre. De ces unités se forment différents syndicats professionnels et des organisations interprofessionnelles ou confédérales.

Au niveau national, cinq syndicats sont dits représentatifs : la Confédération française des travailleurs (CFDT), la Confédération française de l'encadrement confédération générale des cadres (CFE CGC), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), la Confédération générale du travail (CGT) et Force ouvrière (CGT FO).



CFDT https://hdf.cfdt.fr/portail/nord-recette_7669

CFE CGC <https://www.cfecgc.org/contacts>

CFTC <https://www.cftc-hdf.fr/>

CGT <https://www.cgt.fr/terms/hauts-de-france>

CGT FO <https://www.fohdf.fr/>

ANNEXES

La charte du PRST4

Un bien commun porté et assumé par les parties prenantes du Coreoct

Les parties prenantes du Coreoct désignées par arrêté préfectoral, membres du collège de l'Administration, du collège des partenaires sociaux, du collège des préventeurs ou encore du collège des personnalités qualifiées, s'engagent solidairement à co-concevoir, construire et décliner le Plan régional de santé au travail (PRST) de 4^e génération, et mettre tout en œuvre pour que celui-ci atteigne les objectifs que les contractants se sont fixés, dont le fil conducteur est la prévention primaire pour laquelle, ils se sont accordés à en donner une définition commune :

Il s'agit d'une démarche qui part du travail réel, la manière dont s'exerce l'activité, en vue d'évaluer les risques auxquels sont confrontés les salariés afin d'agir le plus en amont possible pour préserver et développer la santé.

Il s'agit d'une action de suppression ou réduction des risques identifiés dans le travail réel, évalués à partir de la manière dont s'exerce l'activité, action le plus en amont possible pour préserver et développer la santé.

Cette démarche qui mobilise le registre du dialogue, entre les différentes parties prenantes, et qui s'ouvre à l'environnement de l'entreprise (branche, secteur, territoire, préventeurs...) est partie intégrante de la stratégie de développement de l'entreprise. Elle impacte ainsi tous les registres stratégiques de l'entreprise, son organisation, son management et fait de la santé un levier de sa performance.

Le PRST représente un bien commun construit par les membres de droit du Coreoct et dont les bénéficiaires sont à la fois ces derniers, à des fins de mise en commun des avis et recommandations tant sur le plan de l'action que des méthodes à instruire, mais également les populations au travail de la région, pour lesquels ce plan est construit.

Ce bien commun mobilise les ressources (informations, connaissances, expertises, méthodologies d'intervention...) des parties prenantes, partagées entre elles afin de développer les synergies susceptibles de déployer les actions les plus pertinentes au profit de la santé de toutes et tous.

Les objectifs de cet acte d'engagement

Les objectifs de cet acte d'engagement sont les suivants :

- 1. Mobiliser les membres de sa communauté d'appartenance afin que ces derniers fassent remonter les éléments de diagnostic et recommandations susceptibles d'aiguiser les actions du plan.*

2. *S'engager à co-concevoir et à décliner au sein de son organisation un plan d'actions en matière de santé travail le plus adapté possible aux besoins des populations au travail, identifiés par les différents acteurs membres du Corepct, où chacun est contributeur des observations qu'il porte, chacun à sa place.*
3. *Se responsabiliser au sein de sa communauté d'appartenance, son organisation, son institution, afin que les objets débattus et les actions conduites soient portés à la connaissance des membres de ces organisations, pour mobiliser l'ensemble des ressources possibles afin que le PRST soit le plus largement possible approprié et diffusé.*
4. *Porter et partager les enjeux et les objectifs du PRST qui se matérialisent dans le cadre des différentes actions conduites spécifiées par le présent plan.*
5. *S'engager à participer activement et avec constance aux travaux du PRST, tout au long de la durée du plan, de sa conception à son évaluation, au sein de différentes instances contribuant à la gouvernance partagée du plan et contribuer ainsi à la réduction des risques professionnels.*
6. *Veiller à la cohérence des actions conduites au sein de sa communauté d'appartenance avec les actions déployées par le Coreoct afin d'éviter les contradictions dans la conduite des actions portées par l'ensemble des parties prenantes.*

Différentes formes d'engagement sont identifiées :

- *l'engagement spécifique de la Dreets, en légitimité par les textes d'assumer le portage du Plan et créer les conditions favorables à l'animation d'un espace pluriel de concertation sécurisé : le Coreoct ;*
- *l'engagement des pouvoirs publics (Dreal, ARS...) afin de mieux articuler les différents programmes en matière de santé publique (santé publique, santé environnement) ;*
- *l'engagement des partenaires sociaux à faire remonter les besoins identifiés et diffuser auprès de leurs adhérents les analyses et actions portées par le Coreoct ;*
- *l'engagement des préventeurs à agir en plus grande harmonie en investissant plus largement les méthodes de travail en vue de construire et mettre en œuvre des actions de prévention primaire ;*
- *l'engagement des différentes personnalités qualifiées à partager les connaissances que ces dernières produisent sur les objets portés par le PRST.*

Des instances pour une gouvernance partagée

Afin de faire vivre le bien commun du Coreoct, le PRST, les parties prenantes s'engagent dans un espace de dialogue et de concertation, respectueux des modalités de gouvernance suivantes :

- Une maîtrise d'ouvrage assumée par le Coreoct et ses 4 collègues :
 - les partenaires sociaux en responsabilité d'alimentation de la démocratie sociale afin que les questions du travail telles qu'elles se vivent dans les entreprises soient portées au sein du Coreoct ;
 - les préventeurs en responsabilité de construire des modalités d'intervention conjointes en pluri-institutionnalité et pluridisciplinarité afin de faire de la prévention primaire un axe stratégique du PRST ;
 - les personnalités qualifiées en responsabilité de documenter les savoirs, enrichir les débats des connaissances scientifiques sur la relation travail/santé et aiguïser par ce regard les actions de prévention à conduire ;
 - les membres des administrations en responsabilité de mettre en cohérence les différents plans d'action des politiques publiques dont ils ont la charge et assumer leur fonction en matière de politique régaliennne.
- Un **architecte** en charge du suivi du projet assumé par le GPRO, et son comité dédié : le comité de projet. Le GPRO regroupe les organisations syndicales et patronales, avec les représentants de la Dreets et de la Carsat. Il est en charge de la surveillance relative à la bonne marche du PRST. Il mobilise en son sein un comité de projet qui facilite l'articulation entre les questions politiques, les grandes orientations et les questions techniques, la construction des différents plans d'action.
- Une **maîtrise d'œuvre**, assumée par les pilotes, des objectifs du plan (un pilote par objectif), au sein d'un comité de coordination, qui regroupe l'ensemble des pilotes. Sur chacun des grands objectifs, un pilote est identifié, légitimé à la fois par sa propre institution d'appartenance et le Coreoct. Ce dernier est doté de moyens institutionnels et de ressources fournis par son institution lui permettant d'assumer sa fonction : conseil technique sur l'objectif, coordination et animation des animateurs des différents Cotechs concourant à l'objectif, capitalisation des travaux des Cotechs et présentation des travaux auprès du comité de projet.
- L'**échelon opérationnel** : les Cotechs. Il s'agit de personnes ressources mobilisées au sein d'un espace de travail. Ces personnes appartiennent à des organisations membres du Coreoct ou plus largement des personnes ressources, non membres du Coreoct, permettant la production des groupes de travail. Ils sont mandatés par leurs organisations d'appartenance qui leur donnent les moyens de fonctionner et sont légitimés par le comité de coordination. Des animateurs sont désignés pour chaque Cotech par les pilotes. Le comité de coordination valide leur nomination. Ils sont choisis pour leur capacité à conduire un groupe de travail.

Tableau de correspondance des actions du PST4 et du PRST4 Hauts-de-France

PST4		PRST4 Hauts-de France	
N° sous-action	Mesure AT GM	Titre de l'action	N° action
Axe 1 : Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention			
1.11	11.2	Accompagner les entreprises dans leurs démarches de prévention	1.1.1
1.21 1.22	1 2.1 2.2 2.3 3 4	Construire des savoir-faire de prudence en amont du métier	1.1.2a
1.22	2.3 3 4	Assurer la santé et la sécurité par l'accueil et la formation des nouveaux embauchés	1.1.2b
3.31		Approche par le genre des conditions de travail	1.1.3
2.41 2.42	18.2	Prévenir le risque routier professionnel	1.2.1
2.42	18.2	Contrôle de la réglementation en matière de durée du travail et de conduite dans les transports	1.2.2
2.33		Animation du réseau de consultants référencés pour la prévention primaire des RPS	1.2.3
2.52		Renforcer la prévention des troubles musculosquelettiques dans 3 secteurs prioritaires	1.2.4
2.51		Améliorer la prévention des TMS dans les Ehpad	1.2.5
2.22 2.23 2.24	17 19	Améliorer la prévention des chutes de hauteur et de plain-pied	1.2.6
2.13		Clarification et diffusion de la démarche de prévention du risque chimique	1.2.7
2.12		Prévenir l'exposition des travailleurs aux fibres d'amiante	1.2.8
3.11 3.12		Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail	1.3.1

PST4		PRST4 Hauts-de France	
N° sous-action	Mesure AT GM	Titre de l'action	N° action
Axe 2 : Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés des entreprises concernées			
4.11 - 4.12		Renforcer la prévention primaire collective de l'usure professionnelle	2.4.1
4.21		Repérage précoce et prise en charge coordonnée des salariés en risque de désinsertion professionnelle	2.4.2
4.22		Accompagnement des SPST à la mise en place des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle	2.4.3
4.31		Valorisation des actions en faveur du maintien dans l'emploi	2.4.4a
4.31 4.33		Mobiliser les entreprises pour le maintien dans l'emploi des personnes atteintes de maladies chroniques	2.4.4b
Axe 3 : Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain			
5.22 5.23 5.24		Développer une approche partagée de la santé	3.5.1
6.11 6.12		Anticiper les crises	3.6.1
7.21		Santé au travail : un Atlas pour guider la prévention	3.7.1
Axe 4 : Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail			
8.32 8.33	10.1 10.2	Accompagner l'évolution de la gouvernance régionale sur les questions de santé au travail	4.8.1
8.31 8.32	10.1	Améliorer la formation des élus du CSE en matière de santé et de sécurité au travail	4.8.2
9.11	13	Renforcer la place des SPST auprès des entreprises	4.9.1
Axe transversal : lutter contre les accidents du travail graves et mortels			
		Renforcer la prévention des accidents du travail graves et mortels	T.1a
		Observatoire des accidents du travail graves et mortels des apprenants en milieu agricole	T.1b
		Renforcer la santé et la sécurité sur le chantier du canal Seine-Nord Europe	T.2.1
1.42	5 6 7 8	Canal Seine- Nord Europe : renforcer la santé et la sécurité des intérimaires	T.2.2
9.31 9.32	15.1 25 14.1 14.2 14.3 16.1 17 24 26 27	Une communication au service de la prévention	T.3

Glossaire

des sigles et acronymes

Agefiph

Association générale du fonds d'insertion pour les personnes handicapées

Ani

Accord national interprofessionnel

Anact

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Anses

Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail

Aract

Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail

ARS

Agence régionale de santé

AT

Accident du travail

Carsat

Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

CMR

Cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques

CFA

Centre de formation des apprentis

Cnam TS

Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés

CNEAP

Conseil national de l'enseignement agricole privé

Coct

Comité d'orientation des conditions de travail

Cog AT/MP

Convention d'objectifs et de gestion pour l'assurance maladie - risques professionnels

CPOM

Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

CPRI

Commission paritaire régionale interprofessionnelle

CPRIA

Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat

CPHSCT

Commission paritaire hygiène santé et conditions de travail

Croct

Comité régional d'orientation des conditions de travail

CPRST

Comité régional de prévention et de santé au travail

Dares

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Dreal

Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement

Dreets

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

Evrest

Évaluation de la relation santé - travail

GPro

Groupe permanent régional d'orientation des conditions de travail

INRS

Institut national de recherche et de sécurité

IPRP

Intervenant en prévention des risques professionnels

IRP

Institutions représentatives du personnel

ISTNF

Institut de santé au travail du Nord de la France

IT

Inspection du travail

MCE

Maladies chroniques évolutives

MCP

Maladies à caractère professionnel

MDPH

Maison départementale des personnes handicapées

MIRT

Médecin inspecteur régional du travail

MP

Maladie professionnelle

MSA

Mutualité sociale agricole

OP

Organisation patronale

OPPBTP

Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics

OR2S

Observatoire régional de la santé et du social

OS

Organisation de salariés

PNSE

Plan national santé environnement

PRITH

Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés

PRS

Plan régional santé

PRSE

Plan régional santé environnement

PRST

Plan régional de santé au travail

PST

Plan santé au travail

QVT

Qualité de vie au travail

QCVT

Qualité de vie et conditions de travail

RPS

Risques psychosociaux

Sameth

Service d'appui au maintien en emploi des travailleurs handicapés

SAP

Services à la personne

SPF

Santé publique France

SPSTA

Service de prévention et de santé au travail autonome

SPSTI

Service de prévention et de santé au travail interentreprise

Sumer

Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels

TMS

Troubles musculo squelettiques

Le 4^e Plan régional santé au travail des Hauts-de-France est porté par



**PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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



Direction régionale de l'environnement,
de l'aménagement et du logement

avec l'implication des membres du Comité régional d'orientation des conditions de travail,
partenaires sociaux



et institutions de prévention



avec la participation d'acteurs régionaux

