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

Liberté
Égalité
Fraternité

PRST 4 PACA

4E PLAN RÉGIONAL DE SANTÉ AU TRAVAIL

Région Provence-Alpes-Côte d'Azur
2021-2025

LES ORIENTATIONS

Ce document d'orientation

présente les orientations stratégiques de la politique régionale de prévention des risques professionnels, de l'amélioration des conditions de travail et de promotion de la santé au travail sur lesquelles prend appui le Plan Régional de Santé au Travail pour les années 2021-2025 (PRST 4).

S'appuyant sur une analyse de situation régionale, l'État, en concertation avec les partenaires sociaux et les organismes de sécurité sociale, d'expertise et de prévention, y définit l'ensemble des objectifs qui concourent à la réalisation des priorités régionales et explicite le choix des objectifs et actions retenus pour être mis en visibilité, suivis et évalués au sein du PRST 4.

Le second document, « PRST 4 Les actions », présente de manière synthétique les objectifs et sous-objectifs retenus, ainsi que les actions inscrites : il est consultable sur www.prst-paca.fr.

Photos de couverture - Stock Adobe
Eakgrungenerd & Syda Productions

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 – CONTEXTE, ENJEUX ET MÉTHODOLOGIE 5

CHAPITRE 2 – PRÉSENTATION DES AXES ET OBJECTIFS DU PRST 4 9

AXE TRANSVERSAL : LUTTER CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS - DIAGNOSTIC ET ACTIONS 10

AXE STRATÉGIQUE 1 : RENFORCER LA PRÉVENTION PRIMAIRE AU TRAVAIL ET LA CULTURE DE PRÉVENTION 12

Objectif 1 - Favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention 12

Objectif 2 – Accorder la priorité aux principaux risques professionnels 15

2.1. Prévenir l'exposition aux produits chimiques 15

2.2. Améliorer la prévention des chutes de hauteur et de plain-pied 19

2.3. Mieux évaluer et prévenir les risques psychosociaux 21

2.4. Prévenir le risque routier professionnel : trajet et mission 24

2.5. Prévenir les troubles musculo-squelettiques 26

2.6. Prévenir le risque d'exposition au bruit 29

Objectif 3 – Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail, en particulier sur le plan organisationnel 31

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 34

Objectif 4 - Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelles en accompagnant les salariés et les entreprises concernés pour faciliter le maintien en emploi 34

AXE STRATEGIQUE 3 : ADAPTER LA POLITIQUE DE SANTE AU TRAVAIL AUX DEFIS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN 38

Objectif 5 - Encourager le développement d'une approche partagée de la santé : santé publique, santé au travail, santé-environnement 38

Objectif 6 - Anticiper les crises pour mieux les gérer et limiter leurs effets dans la durée 40

Objectif 7 - Développer la recherche et améliorer les connaissances, notamment sur les risques émergents 42

AXE STRATEGIQUE 4 : CONSOLIDER LE PILOTAGE ET LA GOUVERNANCE DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE LA SANTE AU TRAVAIL 44

Objectif 8 - Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail 44

Objectif 9 - Renforcer l'accompagnement des entreprises par la mobilisation des branches professionnelles et la coordination des acteurs de prévention 46

Objectif 10 - Structurer et partager les données en santé au travail grâce aux outils numériques 48

CHAPITRE 3 – SUIVI ET EVALUATION DU PLAN ET DE SES ACTIONS 51

ANNEXES 58

GLOSSAIRE 58

CHAPITRE 1
CONTEXTE, ENJEUX ET MÉTHODOLOGIE

Photo **Dimco** - Stock Adobe

Le PRST, un outil au service de la politique régionale de prévention des risques professionnels, de l'amélioration des conditions de travail et de la promotion de la santé au travail.

Définie par les administrations régionales de l'État, les partenaires sociaux et les organismes de sécurité sociale et de prévention, la *politique régionale de santé au travail* identifie les priorités de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé au travail et a pour finalités d'améliorer la prévention des risques professionnels et des conditions de travail dans les entreprises de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, de faire de l'entreprise un milieu inclusif et favorable à la santé et, *in fine*, de contribuer à l'amélioration de l'état de santé des travailleurs de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Au service de ces priorités, le *plan régional de santé au travail (PRST)* est un outil de planification pluriannuelle d'actions partenariales coordonnées. Il permet :

- De définir les objectifs partagés qui concourent à la réalisation des priorités de la politique régionale de santé au travail ;
- De coordonner les acteurs de la prévention et d'articuler les actions conduites en propre par les acteurs sur les priorités régionales, de favoriser et d'enrichir le partenariat ;
- De développer et de porter un socle de culture de prévention commun aux administrations régionales de l'État, aux partenaires sociaux et aux préventeurs institutionnels, sur les priorités régionales ;
- De favoriser la conduite d'actions partenariales coordonnées efficaces en direction des entreprises de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
- De rendre visibles, auprès des entreprises et des acteurs relais, les enjeux de prévention des risques professionnels et de santé au travail, les objectifs prioritaires de la politique régionale et les actions conduites ;
- De développer, notamment au travers du dialogue social, l'appropriation de la culture de prévention, en particulier dans les petites entreprises ;
- De valoriser les outils d'accompagnement des acteurs de l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail et de promotion de la santé au travail, issus des actions inscrites ;
- De fournir les outils permettant de mesurer et d'évaluer l'impact des actions de prévention intégrées dans ce plan.

La concertation partenariale au cœur de la construction du PRST 4 en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Le 4e Plan Régional de Santé au Travail en Provence-Alpes-Côte d'Azur s'est construit à partir :

- des travaux de concertation organisés, dès 2020 au sein du *Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail* (CROCT) et plus particulièrement avec les partenaires sociaux et les organismes de prévention et de sécurité sociale. Ces travaux ont consisté à construire une analyse de situation approfondie pour chacun des thèmes prioritaires (données régionales – sinistralité, expositions professionnelles –, inventaire et bilan des actions déjà conduites par les partenaires, retours d'expérience)[1], les mettre en débat pour identifier les *objectifs prioritaires de la politique régionale partagée*[2] et les actions à inscrire au PRST 4 ;
- du bilan du PRST 3, dont la version finale a été présentée en mai 2021 au *Groupe régional d'orientation des conditions de travail* (GPROCT, devenu le *comité régional de prévention et de santé au travail* – CRPST) et au CROCT le 24 juin 2021, et notamment de l'analyse qualitative des 58 actions qui y étaient inscrites (consultez le bilan du PRST 3) ;
- des orientations nationales du PRST 4 prenant en compte les évolutions portées par la réforme de la santé au travail.

---

1 - L'analyse de situation a consisté à étudier collectivement : les principales sources de données régionales pour décrire la situation de la thématique sur le territoire ; les plans d'actions existants sur la thématique et les partenariats remarquables (Plan Santé Travail, Plan Santé Sécurité au Travail (secteur agricole), PRST précédents, Plan Régional de Santé (santé publique), Plan Régional Santé Environnement ; dynamiques et actions partenariales régionales ; plans d'actions prioritaires de l'administration (DREETS), des organismes de sécurité sociale (CARSAT, MSA), des préventeurs (ARACT, OPPBTP) et des services de prévention et de santé au travail ; expérimentations et études remarquables…

2 - L'orientation régionale stratégique partagée correspond à l'orientation que les partenaires institutionnels se fixent collectivement pour poursuivre leur engagement sur une thématique prioritaire dans les prochaines années, et que chacun d'eux contribuera à atteindre, en tout ou partie et selon ses missions propres. Cette orientation tient compte de l'analyse de situation et correspond à l'angle d'approche selon laquelle les partenaires estiment que la politique régionale sur la thématique sera la plus adaptée et la plus efficace.

Le PRST 2021-2025 : un plan opérationnel, résolument tourné vers la prévention primaire des risques professionnels dans les petites et moyennes entreprises et la prise en compte des nouveaux enjeux de santé au travail.

Les objectifs et actions inscrits au 4e PRST ont été choisis collégialement pour leur caractère remarquable[3], innovant ou illustratif et sont extraits de la politique régionale de santé au travail que l'ensemble des partenaires institutionnels régionaux a contribué à établir.

Chaque action est portée par un acteur régional de la prévention[4]. Toutes les actions sont partenariales et visent l'opérationnalité en faveur des travailleurs et des entreprises. Elles doivent en effet permettre d'agir favorablement *sur le milieu du travail*, en visant l'amélioration des conditions du travail, de son organisation et de son environnement et/ou *auprès des travailleurs*, en réduisant les expositions professionnelles, en améliorant leurs connaissances en matière de prévention des risques professionnels et en favorisant leur maintien en emploi.

Il est attendu que les actions inscrites au PRST4 produisent ou diffusent des outils d'accompagnements répondant aux besoins des acteurs de l'entreprise, en particulier des petites et très petites entreprises, des salariés et des acteurs relais, et contribuent à déployer des bonnes pratiques.

Construit autour de 5 axes et 10 objectifs, et déployé au sein de 35 actions, le PRST 4 soutient :

- La ***lutte contre les accidents graves et mortels*** (axe transversal), ambition sous-tendue par l'ensemble des objectifs inscrits au PRST4 dont l'approche résolument tournée vers la prévention primaire doit permettre le recul des accidents au travail,
- Le ***développement de la culture de prévention, de l'évaluation des risques professionnels et des démarches de prévention*** (axe 1, objectifs 1, 2 et 3) par l'accompagnement des entreprises notamment sur la prévention des cinq risques prioritaires[5], par l'intégration de la santé au travail dans la formation à toutes les étapes de la vie, et par le développement des démarches de qualité de vie et des conditions de travail,
- La ***structuration et le développement de la prévention de la désinsertion professionnelle, de la prévention de l'usure, et du maintien dans l'emploi par l'accompagnement des salariés et des entreprises*** (axe 2, objectif 4),
- L'***adaptation de la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain*** (axe 3, objectifs 5, 6, et 7) en encourageant une approche partagée de la santé dans toutes ses composantes (santé publique, environnementale et au travail), en anticipant les crises que les entreprises peuvent subir, pour mieux les gérer et limiter leurs effets dans la durée, ainsi qu'en développant la recherche et en améliorant les connaissances notamment sur les risques émergents,
- La ***consolidation du pilotage et de la gouvernance de la politique des risques professionnels et de la santé au travail*** (axe 4, objectifs 8, 9 et 10) en renforçant le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail, en renforçant l'accompagnement des entreprises par la mobilisation des branches professionnelles et par la coordination des acteurs de prévention, et en structurant et partageant les données en santé au travail.

Ce 4e plan régional de santé au travail accompagne la mise en œuvre de la *réforme nationale de la santé au travail* exprimée dans l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à *la prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et aux conditions de travail*, et transposée dans la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. A ce titre, la place et l'implication des acteurs relais de proximité, et notamment les organisations professionnelles de branches, y est centrale, tout comme celles des services de prévention et de santé au travail. L'évaluation des risques professionnels et sa transcription dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) sont réaffirmées.

---

3 - Une « action remarquable » au sens des travaux conduits pour la construction du PRST 4 peut être : une action dont l'impact et/ou la portée est significative (nombre d'entreprises accompagnées, effets de l'accompagnement sur les entreprises…) ; une action qui permet de structurer la politique régionale et/ou consolide le partenariat régional ; une action qui permet de diffuser largement des bonnes pratiques (capacité de transférabilité)…

4 - Les partenaires régionaux susceptibles de porter une action inscrite au PRST sont : les administrations régionales de l'état (Travail, Santé, Ecologie, Education nationale, …), les partenaires sociaux (organisations syndicales de salariés, organisations patronales), les organismes de sécurité sociale, d'expertise et de prévention (CARSAT-SE, MSA Alpes-Vaucluse et Provence-Azur, ARACT PACA, OPPBTP PACA-Corse), les services de prévention et de santé au travail (SPST interentreprises, Presanse PACA-Corse), les opérateurs et centres de ressources des politiques publiques (Agefiph, ORS, Carif-Oref, CRES/CODES, …), les universités, et les acteurs relais de l'entreprise (organisations professionnelles, chambres consulaires, OPCO…)….

5 - Les cinq risques prioritaires sont les TMS, les RPS, les chutes de hauteur et de plain-pied, le risque routier et les risques chimiques et cancérogènes

La prévention de la désinsertion professionnelle est placée au cœur du système de prévention et de préservation de la santé au travail. Les démarches de développement de la qualité de vie au travail dans les entreprises doivent servir l'amélioration de la culture de prévention et des conditions de travail (QVCT).

Le 4e PRST porte une attention particulière aux publics clés et/ou vulnérables, parmi lesquels les apprenants, les intérimaires, les saisonniers, les travailleurs détachés, les salariés handicapés, les artisans et dirigeants en situation difficile. Il cible les secteurs d'activités dont la sinistralité est élevée et/ou qui sont éloignés de l'offre actuelle de prévention.

Enfin, le PRST 4 fera l'objet d'un *processus d'évaluation renforcée* qui visera à éclairer les impacts et les effets des actions conduites (*voir chapitre 3*).

Formalisation du PRST 4

Le PRST 4 est formalisé au sein de deux documents complémentaires :

- Un premier document intitulé **« PRST 4 Les orientations »** est le document d'orientation dans lequel sont présentés :
  - la méthodologie de construction, de suivi et d'évaluation du PRST,
  - l'analyse de situation régionale,
  - l'ensemble des orientations partagées de la politique régionale de santé au travail, ainsi que le choix des sous-objectifs retenus pour être inscrits au PRST 4.

- Un second document intitulé **« PRST 4 Les actions »** est le document opérationnel à destination de l'ensemble des acteurs (porteurs d'actions, partenaires régionaux et bénéficiaires) qui présente de manière synthétique :
  - les objectifs et sous-objectifs retenus,
  - les actions inscrites.

Les ressources pour le pilotage, l'animation et le suivi du PRST

- **Des partenaires sociaux**, très impliqués et activement associés à la détermination des objectifs de la politique régionale et à la construction du PRST, vont suivre également son avancement au sein du CROCT et du CRPST.

- **Un comité régional opérationnel** assurera le pilotage du PRST aux côtés de la DREETS, et sera composé de la CARSAT Sud-Est, l'ARCMSA PACA, l'OPPBTP PACA-Corse, l'ARACT PACA et PRESANSE PACA-Corse, pour piloter et évaluer le PRST, coordonner les actions inscrites et promouvoir le PRST et les outils produits.

- **Des outils de pilotage, de suivi et d'évaluation :**
  - Le tableau de bord de santé au travail : il présente un diagnostic régional de l'ensemble des données disponibles sur le champ de la santé au travail et contribue à s'assurer de l'adéquation entre les orientations des politiques publiques, les actions conduites et les enjeux territoriaux.
    Il sera régulièrement mis à jours, en partenariat avec l'observatoire régional de la Santé
  - La base de données Oscars Travail (www.oscarsante.org) : elle permet la mise en visibilité, le suivi et l'évaluation des actions inscrites au PRST.

- **Un vecteur de communication :** un site internet dédié permet de diffuser les informations relatives au PRST et aux portraits d'actions www.prst-paca.fr.

Retour au sommaire

CHAPITRE 2

PRÉSENTATION DES AXES ET OBJECTIFS DU PRST 4

Photo **Auremar** - Stock Adobe

AXE TRANSVERSAL

LUTTER CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS

DIAGNOSTIC ET ACTIONS

Contexte et enjeux

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est particulièrement concernée par les accidents du travail graves et mortels[6]. En 2020, on enregistre 42 accidents du travail mortels, 2 355 incapacités permanentes (IP) et 43 867 accidents du travail avec arrêts. La baisse exceptionnelle du nombre des accidents en 2020 (-15,9 % du nombre d'accidents et -32,2% du nombre de décès par rapport à 2019) est liée au contexte de la crise sanitaire et ne doit pas masquer une situation d'augmentation continue du nombre d'accidents du travail en région depuis 2017 (+4,2 % du nombre d'accidents avec arrêt et +40,9 % de décès sur la période 2017-2019).

En 2020, tous les secteurs d'activité ont enregistré des baisses de sinistralité par rapport à 2019. Certains secteurs ont connu des baisses moindres que la moyenne régionale dont le BTP (CTN B, -10 % par rapport à 2019), le secteur du *Bois, ameublement, papier-carton, textile, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu* (CTN F, -10,1 % par rapport à 2019) et les activités de Service II (CTN I – Santé, nettoyage, travail temporaire..., -11,6 % par rapport à 2019). D'autres secteurs ont connu en revanche des baisses plus prononcées que la moyenne régionale : les *services, commerces et industries de l'alimentation* (CTN D, -20,2 % par rapport à 2019), la *métallurgie* (CTN A, -20,5 % par rapport à 2019) et les *activités de Service I* (CTN H – administrations, assurances, banques, enseignement privé..., -34,6 % par rapport à 2019).

Les territoires aussi marquent des différences importantes dans la baisse enregistrée en 2020. Ainsi, le département des Hautes-Alpes a connu la baisse la moins forte (-9,6 % par rapport à 2019), alors que les départements de Vaucluse (-23,4 %) et des Alpes de Haute-Provence (-23,5 %) ont enregistré les plus fortes baisses. Les secteurs du BTP, du transport et des activités de services représentent à eux trois, 60 % des 42 décès de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. En 2020, le département du Var avec 13 décès est le département qui a connu le plus d'accidents du travail mortels, suivi par les départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes (10 accidents du travail mortels chacun).

Le nombre d'incapacités permanentes (IP) qui s'est élevé à 2 355 en 2020, a quant à lui poursuivi sa baisse pour la sixième année consécutive (-20 % par rapport à 2019) avec des disparités départementales : les Alpes de Haute-Provence (74 IP dont 1 décès), les Hautes-Alpes (63 IP dont 3 décès), les Alpes Maritimes (336 IP dont 10 décès), les Bouches-du-Rhône (1 023 IP dont 10 décès), le Var (602 IP dont 13 décès) et le Vaucluse (248 IP dont 5 décès).

Les accidents du travail sont majoritairement constitués d'exposition aux manutentions manuelles (51 %), d'exposition aux chutes de plain-pied (17 %), d'exposition aux chutes de hauteur (13 %), d'exposition à l'utilisation d'outillage à main (6 %), d'exposition aux risques routiers (4 %), d'exposition aux agressions (4 %), d'exposition aux manutentions mécaniques (2 %), d'exposition aux risques chimiques (1 %), d'exposition aux risques machines (1 %) et d'exposition à d'autres risques (1 %).

Le nombre d'accidents de trajet a fortement baissé en 2020 (-19,3 %) très probablement lié au contexte de la crise sanitaire. On comptabilise 14 décès soit une baisse de 26,3 %. Les accidents de trajet ont généré 687 incapacités permanentes, soit une baisse de 22,7 %, alors que dans le même temps, la durée moyenne d'une incapacité temporaire était en forte augmentation, atteignant 108 jours contre 87 en 2019.

Sur la période 2014-2019[7], on observe une baisse de l'indice de fréquence (rapport au nombre de salarié) et du taux de fréquence (rapport au nombre d'heures travaillées) des accidents du travail en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Toutefois, en 2019, avec une valeur de 36,7 AT pour 1 000 salariés du régime général, l'indice de fréquence reste supérieur à la moyenne nationale (33,5 AT pour 1 000).

6 - Source Tableau des données statistiques pour 2020 (Source CARSAT Sud-Est)

7 - Source Tableau de Bord Provence-Alpes-Côte-d'Azur « santé, sécurité, et conditions de travail » – ORS – Edition 2020

Sur cette période, les indices de fréquence des AT avec arrêt dans le Var et les Hautes-Alpes, bien que stables, restent supérieurs aux autres départements de la région Paca ; seules les Alpes-de-Haute-Provence connaissent une évolution marquée de leur indice de fréquence des AT avec arrêt sur cette période (+10 % entre 2014 et 2019). Chez les intérimaires du régime général, la tendance est moins favorable, avec une augmentation de l'indice de fréquence des AT, passant de 45,4 AT pour 1 000 intérimaires en 2013 à 68,8 AT pour 1 000 intérimaires en 2018 en région Paca-Corse (soit +51,5 % d'augmentation).

Orientations régionales de la politique de santé au travail

La stratégie régionale de lutte contre les accidents graves et mortels s'articule autour de deux sous-objectifs structurants, inscrits au PRST 4 :

S'appuyer sur un diagnostic régional partagé des accidents graves et mortels pour améliorer la portée des actions de prévention et mieux communiquer en direction des acteurs de l'entreprise

Il s'agira de s'appuyer sur une analyse partagée annuelle des données régionales disponibles (données des organismes de sécurité sociale, signalements du système d'inspection du travail) pour accentuer le message d'alerte auprès des secteurs professionnels touchés, diffuser les messages de prévention en s'appuyant sur les acteurs relais et améliorer le ciblage ainsi que l'efficacité des actions de prévention des accidents du travail graves et mortels. L'action pluriannuelle inscrite à ce sous-objectif s'appuiera sur un large partenariat impliquant l'État, les organismes de prévention et de sécurité sociale et les partenaires sociaux.

Lutter contre les accidents graves et mortels en renforçant le contrôle et l'accompagnement des entreprises et en développant la culture de prévention

Outre les actions conduites à la suite d'accidents du travail visant à en analyser les causes et rétroagir sur le terrain de la prévention, la lutte contre les accidents graves et mortels doit s'appuyer sur le contrôle de la prévention des risques prioritaires dans les entreprises, volet indissociable des actions de prévention et d'accompagnement. Pour atteindre cet objectif, la valorisation de l'action de contrôle de l'inspection du travail sera renforcée. Cette approche doit être complétée par une action forte d'accompagnement des entreprises à l'évaluation et la prévention primaire des risques professionnels, et de développement de la culture de prévention en s'appuyant prioritairement sur la formation et la montée en compétences des acteurs qui sont au cœur de l'entreprise : les employeurs, les salariés, les apprenants et les salariés compétents en santé sécurité désignés par l'employeur.

C'est donc la convergence des efforts conduits en prévention, traduits par les actions inscrites au PRST 4 à l'objectif 1 « *favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention* » et l'objectif 2 « *accorder la priorité aux principaux risques professionnels* » en particulier sur la prévention des chutes de hauteur et du risque routier, qui doivent permettre de sécuriser en amont les organisations, lieux, situations et gestes de travail et prévenir la survenance d'accidents graves et mortels.

Les actions de prévention inscrites à ce sous-objectif participeront de la même dynamique d'action : valorisation des ressources et des outils existants, ciblage prioritaire des TPE-PME et mobilisation coordonnée des partenaires et des acteurs relais.

Cet axe transversal du PRST 4 constitue, en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, la déclinaison régionale du **plan national pour la prévention des accidents du travail graves et mortels[8].**

Découvrez les actions inscrites au PRST 4 sur le site www.prst-paca.fr

Retour au sommaire

8 - Lien vers le plan national pour la prévention des accidents du travail graves et mortels : Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels (travail-emploi.gouv.fr)

AXE STRATÉGIQUE 1

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

Contexte et enjeux

Le retour d'expérience et les constats partagés par les acteurs régionaux de la prévention et les partenaires sociaux, mettent en évidence que les principaux freins à la prévention des risques dans les entreprises sont le manque de connaissances sur les risques professionnels et la santé au travail en général, ainsi que le manque de moyens humains, financiers et matériels des entreprises, en particulier pour les petites et très petites entreprises, à dédier à ces questions.
L'offre de formation professionnelle continue en santé au travail est peu connue ou lisible par les acteurs de l'entreprise et l'intégration de la santé au travail au cœur des formations initiales, développée depuis plus d'une dizaine d'année, est encore trop concentrée sur certains métiers.

Inscrit comme enjeu prioritaire des précédents plans de santé au travail, l'intégration de la santé au travail dans la formation professionnelle initiale et continue joue un rôle clé dans le développement de la culture de la prévention à tous les niveaux de l'entreprise : chefs d'entreprise, encadrement, salariés, futurs salariés, représentants du personnel.

En parallèle, les actions d'accompagnement des entreprises et de développement d'outils de prévention portés par les acteurs régionaux de la prévention (organismes de prévention et de sécurité sociale, service de prévention et de santé au travail) sont nombreuses et produisent des effets notables dans les entreprises qui en ont bénéficiés et/ou qui les utilisent. Ces ressources sont néanmoins encore trop peu mobilisées par les entreprises. L'enjeu actuel se situe donc dans une plus large diffusion des ressources disponibles en s'assurant de leur adéquation aux besoins des entreprises et en particulier des petites et très petites entreprises. L'implication des acteurs relais et des acteurs de proximité des entreprises pour réussir cet objectif est essentiel.

Consultez l'analyse de situation complète sur le site www.prst-paca.fr

Orientations régionales de la politique de santé au travail

Les acteurs régionaux ont conduit des travaux approfondis, dans le cadre du CROCT, sur l'intégration de la santé au travail et de la culture de prévention au sein des formations professionnelles initiales et continues et ont retenu les orientations régionales suivantes pour les années 2021-2025 :

- Améliorer la connaissance des ressources et des dispositifs de formation professionnelle initiale et continue par l'ensemble des acteurs : acteurs internes de l'entreprise (salariés, représentants des salariés, employeurs), acteurs institutionnels de la prévention et acteurs relais des entreprises.
- Développer la synergie entre acteurs de la prévention, acteurs de la promotion de la santé et acteurs de la formation professionnelle initiale et continue.
- Développer l'intégration de la culture de prévention dans les dispositifs de formation professionnelle initiale et continue, dans le plan de développement des compétences en entreprises et au sein des ressources internes à l'entreprise.
- Evaluer, adapter et améliorer les dispositifs de formation notamment en matière d'appropriation des acquis, de renforcement de la culture de prévention et d'impact réel sur les situations de travail.

Et plus spécifiquement :

- Intégrer dans le fonctionnement du CROCT un temps d'échange annuel pour orienter et discuter de la programmation des travaux sous la forme d'une commission technique spécifique à la formation réunie une fois par an avec participation de personnes qualifiées du secteur de la formation professionnelle initiale et continue.
- Définir et promouvoir une offre coordonnée de formations à destination des chefs d'entreprises (et futurs chefs d'entreprise) par la mobilisation des acteurs relais (organisations professionnelles et interprofessionnelles, chambres consulaires, organismes de sécurité et de protection sociale), sur la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels.
- Promouvoir un socle commun de la culture de prévention aux différents acteurs de l'entreprise : employeur, salariés et représentants des salariés.
- Développer, adapter et promouvoir une offre de service de culture de prévention à destination des structures d'enseignement en formation professionnelle initiale et continue (CFA, lycées d'enseignements techniques, universités et grandes écoles), ciblant les équipes pédagogiques ainsi que les tuteurs et maîtres de stages.
- Elaborer un outil recensant l'ensemble des dispositifs de formation accessible au public.
- Promouvoir la désignation et la formation du salarié compétent en santé sécurité[9] désigné par l'employeur et accompagner sa montée en compétence, en ciblant les entreprises de moins de 50 salariés.

Complémentairement à ces objectifs d'intégration de la santé au travail au geste professionnel et à la culture du métier, le développement de la culture de prévention passe par :

- L'accompagnement des employeurs à évaluer en amont les risques professionnels de leurs activités en engageant une démarche d'évaluation à priori des risques et de prévention primaire, intégrée au DUERP,
- L'incitation des acteurs économiques à intégrer en amont les questions de sécurité et de santé au travail dès la conception de leurs organisations du travail, de leurs process et des lieux de travail,
- Une plus forte implication des acteurs relais de proximité des entreprises à porter les messages de prévention et faire connaître aux entreprises, en particulier les plus petites, les ressources disponible (*sur ce point, des actions plus spécifiques sont prévues à l'objectif 9 du PRST 4*),
- Une approche adaptée de la formation et de la prévention pour les travailleurs aux formes d'emploi spécifiques (intérimaires, saisonniers, travailleurs détachés…).

Sous-objectifs retenus dans le cadre du PRST 2021-2025

Parmi l'ensemble des objectifs poursuivis par la politique régionale de santé au travail, les objectifs choisis pour être inscrits et déclinés dans le PRST 4 sont les suivants :

Favoriser l'appropriation par les entreprises des démarches d'évaluation et de prévention des risques professionnels

En cohérence avec les objectifs inscrits au PST 4 ainsi que la réforme de la santé au travail[10], et dans la continuité des précédents plans régionaux de santé au travail dans lesquels la place des actions d'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels était centrale, il a été décidé d'inscrire au PRST 4 un objectif spécifique sur l'accompagnement des entreprises, en particulier les petites et très petites entreprises, à l'évaluation des risques professionnels, tant par la mobilisation des acteurs externes (services de prévention et de santé au travail) qu'en les incitant à s'appuyer davantage sur des acteurs internes à l'entreprise (promotion de la désignation et de la formation du salarié compétent en santé sécurité).

9 - Les articles L. 4644-1 et R. 4644-1 du code du travail font obligation à l'employeur de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

10 - Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et aux conditions de travail et transposition dans la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

Intégrer les enjeux de santé et sécurité au travail dans la formation à toutes les étapes de la vie :

- **Définir et promouvoir une offre coordonnée de formations à destination des acteurs de l'entreprise sur la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels.**
- **Développer, adapter et promouvoir une offre de service de culture de prévention à destination des structures d'enseignement en formation professionnelle initiale et continue, ciblant les équipes pédagogiques ainsi que les tuteurs et maîtres de stages.**

L'intégration de la santé au travail au cœur des formations professionnelles initiales et continues a également été considérée comme un des objectifs prioritaires devant être retenu dans le cadre du PRST4, avec une volonté de rendre plus visible, lisible et accessible aux acteurs de l'entreprise l'offre de service existante en région, de mieux impliquer les personnes qualifiées du secteur de la formation professionnelle initiale et continue dans ces travaux, mais également de poursuivre et coordonner les actions conduites en direction des établissements d'enseignements pour l'intégration de la santé au travail au cœur des formations métiers. Les jeunes, les apprentis, les stagiaires de la formation initiale en entreprise, les tuteurs et maîtres de stage, les équipes pédagogiques, les professionnels de santé et les étudiants en santé seront les cibles prioritaires des actions conduites sur ce champ. Par la formation de l'ensemble des acteurs et futurs acteurs de l'entreprise, la volonté est de promouvoir une approche globale qui rassemble employeur et salariés. L'objectif est de rechercher la cohérence d'ensemble de la culture de prévention au sein de l'entreprise intégrant une approche positive de la formation, pleinement intégrée à la démarche de prévention des risques professionnels de l'entreprise et orientée sur les bénéfices de la formation pour l'ensemble du collectif de travail.

Prendre en compte l'utilisation réelle des lieux de travail et des enjeux de maintenance dès la conception des bâtiments et locaux de travail

La prise en compte des conditions de travail et de la sécurité au moment de la conception des organisations du travail, des équipements et outils amenés à être utilisés en entreprise ainsi qu'au moment de la conception des lieux de travail, participe pleinement de la culture de prévention.
L'action inscrite au PRST 4 sur ce champ devra permettre, en agissant en amont auprès des maîtres d'ouvrage en particulier, de faire avancer la prévention primaire en éliminant dès la conception des sources de danger et en favorisant l'ergonomie des lieux et outils de travail.

S'adapter aux évolutions du marché du travail en agissant en direction des formes d'emploi spécifiques

Enfin, les évolutions du marché du travail ont pour conséquence de développer le recours par les entreprises aux formes d'emploi spécifiques, telles que les plateformes de mise en relation, les intérimaires, les saisonniers et les travailleurs détachés, qui sont moins couvertes par les actions de formation, de sensibilisation et de prévention aux risques professionnels, et dont le suivi des expositions professionnelles est plus complexe. C'est pourquoi un objectif spécifique leur est consacré.

Découvrez les actions inscrites au PRST 4 sur le site www.prst-paca.fr

Retour au sommaire

Objectif 2 : Accorder la priorité aux principaux risques professionnels

Parce qu'ils impactent, à court ou long terme, la santé des travailleuses et des travailleurs, les risques chimiques et cancérogènes, les risques de chutes de hauteur et de plain-pied, les risques psychosociaux, les risques de troubles musculo-squelettiques et les risques routiers font l'objet d'une attention particulière dans la politique nationale et régionale de santé au travail. La sinistralité qu'ils génèrent et le nombre de salariés exposés enjoignent les politiques publiques à accorder la priorité à leur prévention. En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les partenaires ont également souhaité prendre en compte les expositions au bruit, tant du point de vue de la fatigue et du stress induits par la gêne sonore que du risque de développer des surdités professionnelles.

Pour faire face à ces enjeux, comprendre et assimiler les connaissances et les réglementations quelques fois techniques et complexes qui les encadrent, et mettre en œuvre des actions de prévention efficaces, les acteurs de l'entreprise, notamment des petites et des très petites entreprises, doivent pouvoir s'appuyer sur des outils et ressources adaptés à leurs besoins et à la spécificité de leurs activités.

Les salariés et leurs représentants doivent pouvoir connaître et identifier ces risques, mobiliser les moyens de prévention et de protection mis à leur disposition, ainsi que connaître les dispositifs et les acteurs internes et externes à l'entreprise pour suivre et préserver leur état de santé.

Pour chacun de ces risques prioritaires, en tenant compte de l'analyse de situation territoriale, la politique régionale de santé au travail détermine l'ensemble des orientations que les partenaires institutionnels se fixent pour améliorer les conditions de travail, réduire les expositions professionnelles et la sinistralité associée.

Objectif 2.1. : Prévenir l'exposition aux produits chimiques

Contexte et enjeux

L'exposition aux produits chimiques est présente dans la grande majorité des secteurs professionnels. Les travailleurs peuvent être exposés à des produits et substances classés « agent chimique dangereux » ou « cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques », à des produits émis par des procédés de fabrication ou des activités (poussières, produits de dégradation), à des sources de rayonnement ionisants et non-ionisants, ou encore à des produits chimiques « émergents » (nanomatériaux[11], perturbateurs endocriniens[12]…). Ces expositions peuvent générer des effets immédiats ou différés, toxicologiques ou technologiques (risque d'incendie, d'explosion) et impacter à plus ou moins long terme la santé des travailleurs.

En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, nous disposons de données relatives à l'exposition aux produits chimiques et leurs effets sur la santé. Ces données issues d'enquêtes conduites par les services de prévention et de santé au travail lors des consultations de suivi médical, permettent d'évaluer le degré d'exposition déclaré par les salariés : 24 % des salariés déclarent être exposés à des produits chimiques, 32 % à des poussières et fumées (silice, poussières de bois, fumées de soudage…), 2,3 % à des rayonnements ionisants[13].

Si aucun secteur d'activité n'est épargné, les salariés « poly-exposés » appartiennent aux secteurs professionnels de l'agriculture, des carrières, de l'énergie et des déchets, et de la construction[14].

11 - Les nanomatériaux sont des matériaux de petite taille : ils sont dix mille fois plus petits qu'un cheveu humain. Cette petite taille leur confère des propriétés physiques et chimiques différentes des propriétés des matériaux « classiques » (Anses).

12 - Un perturbateur endocrinien est une substance ou un mélange de substances, qui altère les fonctions du système endocrinien (dérèglement du système hormonal) et de ce fait induit des effets néfastes dans un organisme intact, chez sa progéniture ou au sein de (sous)-populations (définition de l'OMS-2002).

13 - Données issues du rapport régional EVREST données 2017-2018

14 - Données issues de la cartographie des risques réalisées par l'association des services de prévention et de santé au travail en PACA (PRESANSE PACA-Corse) sur l'année 2017.

Les données relatives à l'indemnisation des maladies professionnelles permettent quant à elle elles de suivre mesurer l'impact sur la santé de l'exposition aux produits chimiques, en particulier à l'amiante, aux produits allergisants et aux produits chimiques cancérigènes.

Les risques chimiques sont la deuxième cause de maladies professionnelles en France et en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Sur la période 2014-2019, les allergies professionnelles représentaient 2,3 % des maladies professionnelles indemnisées (hors compte spécial[15]) avec une prévalence forte d'allergies cutanées (61 %) et d'allergies respiratoires (32 %). La branche d'activité « Chimie, caoutchouc, plasturgie » était la plus touchée, ainsi que le secteur d'activité des « Autres activités de services ».

Sur la même période, 832 cancers professionnels ont été indemnisés en région PACA-Corse ; ils concernaient presque exclusivement des hommes et la majorité était liée à l'amiante. Entre 2014 et 2019, la branche d'activité « Chimie, caoutchouc, plasturgie » était la plus touchée, ainsi que le secteur d'activité de l'« Industrie manufacturière ».

L'exposition des travailleurs aux risques chimiques dits « émergents » (perturbateurs endocriniens, nanoparticules) est particulièrement difficile à caractériser et mesurer mais les alertes de santé publique invitent les acteurs de la prévention et les acteurs de l'entreprise à les prendre en compte dans l'approche préventive des risques chimiques.

L'État et les organismes de sécurité sociale et de prévention sont particulièrement mobilisés sur ce sujet au niveau régional comme au niveau national, la prévention du risque chimique constituant pour chacun d'eux un champ d'intervention prioritaire.

Les modalités d'actions, conduites ou soutenues par ces partenaires, sont multiples et complémentaires ; à titre d'illustration, les 13 actions inscrites par les partenaires au PRST 3[16] prenaient la forme :

- d'actions de prévention d'un risque chimique spécifique dans un secteur d'activité cible tels que : la prévention de l'exposition au perchloréthylène dans les pressings, au styrène dans la plasturgie et le nautisme, aux fumées de soudage dans les chaudronneries, au risque radiologique dans les opérations de radiographie industrielle, ou encore à l'amiante ;
- d'actions dont la prévention du risque chimique est intégrée à l'évaluation générale des risques professionnels tels que : la prévention des risques professionnels dans l'activité « Réparation des navires de petite plaisance », la prévention dans les garages automobiles, la prévention des risques dans toutes les phases d'un chantier de BTP en haute-montagne ;
- la prévention du risque chimique intégrée à la formation professionnelle initiale et continue : formation des utilisateurs de produits phytosanitaires, promotion de la prévention des risques professionnels auprès des jeunes en contrat d'apprentissage et/ou formation professionnelle continue ;
- des études visant à mieux connaître les risques et leurs effet : enquête sur les expositions professionnelles et environnementales aux cancérogènes dans le Vaucluse, Etude sur l'impact sur la santé reproductive des expositions professionnelles aux agents reprotoxiques.

Par la conduite de ces actions, les partenaires régionaux participent, d'abord, à faire progresser la connaissance des expositions aux risques chimiques, y compris émergents, et des démarches de prévention, ensuite, à accompagner les entreprises, en particulier les plus petites, dans la mise en place d'une prévention efficace et effective, et enfin à améliorer la prise en compte de la poly-exposition et le ciblage de certaines filières professionnelles particulièrement exposées aux risques de cumul d'exposition.
Cette mobilisation est d'autant plus nécessaire que la prise en compte des risques chimiques en entreprise, en particulier dans les petites et très petites entreprises, rencontre des difficultés : réglementation technique, évolutive et complexe, investissement souvent coûteux notamment en matière de dispositifs d'aération et ventilation, mauvaise connaissance et perception du risque par l'ensemble des acteurs de l'entreprise, sujet peu traité en formation professionnelle initiale et continue, méconnaissance des outils et ressources existants sur l'évaluation et la prévention des risques chimiques.
C'est en tenant compte de cette réalité, en adaptant leurs approches et en s'appuyant sur les acteurs relais, que les partenaires régionaux resteront fortement mobilisés au cours des prochaines années en direction des travailleurs, des futurs travailleurs et des entreprises.

Consultez l'analyse de situation complète sur le site www.prst-paca.fr

---

15 - Conformément aux dispositions de l'article D. 242-3 du Code de la sécurité sociale et de l'arrêté du 16 octobre 1995, sont inscrites au compte spécial toutes les maladies professionnelles dont l'imputation à un employeur ne serait pas justifiée (exposition de la victime chez plusieurs employeurs, etc.). Près d'une maladie professionnelle sur sept (15 %) a été affectée au compte spécial entre 2014 et 2019 en région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

16 - Actions inscrites aux objectifs 1 « *Promouvoir la culture de prévention par l'accompagnement des démarches d'évaluation des risques et des acteurs de l'entreprise* » et 3 « *Privilégier la prévention primaire et l'appliquer aux risques prioritaires* » du PRST 2016-2020 (www.prst-paca.fr)

Orientations régionales de la politique de santé au travail

Les orientations régionales en matière de prévention des risques chimiques et cancérogènes partagées par les préventeurs institutionnels et les partenaires sociaux sont, pour les années 2021-2025 :

- Améliorer la coordination et la transversalité des politiques de prévention des risques chimiques et cancérogènes des acteurs de la santé au travail, de la santé publique et de la santé environnementale.
- Améliorer la connaissance des expositions professionnelles liées aux risques chimiques et cancérogènes en incluant la problématique des risques émergents et des poly-expositions, et la diffuser aux préventeurs, aux professionnels du soin, aux acteurs relais et aux entreprises.
- Améliorer la prévention primaire des risques chimiques et cancérogènes dans les entreprises, en privilégiant une approche sectorielle (secteurs prioritaires) et en adaptant l'approche aux TPE-PME.
- Renforcer l'information et la formation à la prévention des risques chimiques et cancérogènes de l'ensemble des acteurs de l'entreprise (employeur, salariés, représentants des salariés).
- Renforcer la détection et la traçabilité des expositions professionnelles des travailleurs aux risques chimiques et cancérogènes, et la reconnaissance des maladies professionnelles.
- Améliorer le maintien et le retour en emploi des travailleurs victimes d'accidents du travail ou développant des pathologies (reconnues ou non en maladies professionnelles) en lien avec des agents chimiques et cancérogènes.

Pour ce faire, les acteurs souhaitent plus spécifiquement :

- S'appuyer sur une instance stratégique régionale, en lien avec le CROCT et réunissant l'ensemble des acteurs de la santé au travail, afin de définir la stratégie régionale sur la prévention des risques chimiques et cancérogènes en développant une culture de prévention commune, de veiller à la cohérence du déploiement des politiques publiques sur le territoire (plan cancer, plan régional santé environnement, plan Ecophyto II+, stratégie nationale sur les perturbateurs endocriniens…), de réaliser le suivi des études et indicateurs régionaux, des remontées du terrain y compris sur les risques émergents, d'identifier, coordonner, promouvoir, suivre et évaluer les actions conduites en région et les dispositifs mis en œuvre au profit des entreprises et des acteurs relais.
- Accompagner les entreprises des secteurs d'activité ciblés à la démarche d'identification a priori des risques et de prévention primaire (substitution des produits et des process, mise en place de protections collectives telles que la ventilation et la captation à la source), en s'appuyant sur les acteurs relais dans une approche métier ou par branche d'activité.
- Promouvoir et diffuser les outils d'évaluation des risques chimiques et cancérogènes, et des démarches de prévention auprès des acteurs relais et des entreprises.
- Renforcer la prévention des risques chimiques et cancérogènes dans les entreprises comprenant une installation classée pour la protection de l'environnement dans le cadre d'une approche transversale (santé travail, santé publique, santé environnementale) de la prévention des risques technologiques (ATEX, incendie…).
- Renforcer la transversalité des approches et des actions conduites par les acteurs de la santé au travail, de la santé publique et environnementale dans la prévention des risques sanitaires et environnementaux (plomb, radon, amiante, rayonnements, déchets…).
- Renforcer la transversalité des approches et des actions conduites par les acteurs de la santé au travail, de la santé publique et environnementale dans la prévention des risques liés à l'utilisation des produits phytosanitaires (plan Ecophyto II+).
- Renforcer la prévention des risques d'exposition à l'amiante auprès de l'ensemble des acteurs publics et privés (donneurs d'ordre, maître d'ouvrage, entreprises de sous-section 3 et 4, entreprises du BTP…), sur le repérage avant travaux, la protection des travailleurs, la professionnalisation des acteurs, le stockage et la gestion des déchets.
- Renforcer la culture de prévention du risque chimique et cancérogène des acteurs de l'entreprise par la formation professionnelle initiale et continue (employeurs, encadrement, représentants du personnel, salariés compétents en santé sécurité, travailleurs), et en particulier en direction des apprenants, des intérimaires et des saisonniers.
- Favoriser l'intégration de la prévention du risque chimique et cancérogène au cœur des problématiques traitées par les instances de dialogue social de l'entreprise.
- Améliorer les connaissances sur les expositions professionnelles aux risques chimiques en développant des indicateurs complémentaires en santé au travail sur les publics prioritaires, en participant à une veille épidémiologique et sanitaire régionale sur les risques émergents et les cancers professionnels, en soutenant les recherches conduites sur les expositions des populations aux différentes sources de pollution et sur les effets « cocktail » des polluants.
- Améliorer la prise en charge des salariés atteints de maladies chroniques évolutives en lien avec l'exposition professionnelle aux risques chimiques (allergies, cancers…), la traçabilité individuelle des expositions et la reconnaissance de maladies professionnelles.

Sous-objectifs retenus dans le cadre du PRST 2021-2025

Pour l'inscription d'objectifs et d'actions dans le PRST4, les partenaires ont exprimé la nécessité de donner la priorité aux objectifs suivants :

Accompagner les entreprises des secteurs d'activité ciblés à la démarche d'identification *a priori* des risques et de prévention primaire

Au sein du PRST 4, la priorité est donnée à l'inscription d'actions visant à mieux faire connaître aux entreprises les risques chimiques auxquels elles sont exposées, les démarches et outils permettant de les évaluer, de les prévenir et de protéger la santé des travailleurs. En s'appuyant sur les outils existants et sur les acteurs relais (organisations professionnelles de branches notamment), les démarches d'accompagnement seront conduites en direction de secteurs d'activités ciblés selon leur sinistralité et/ou les données d'expositions professionnelles, parmi lesquels les secteurs industriels, les entreprises sous-traitantes, le secteur de la construction, le secteur de l'énergie et des déchets, l'agriculture, les transports, les services (automobile, blanchisserie, coiffure…), les établissements de soins…

Seront particulièrement suivis les programmes d'actions des organismes de sécurité sociale (régime général et régime agricole) et des services de prévention et de santé au travail visant à accompagner les entreprises dans les différentes étapes de leur démarche d'évaluation et de prévention des expositions aux risques chimiques. Les objectifs partagés par ces programmes sont le développement de l'autonomie de l'entreprise (pérennisation de la démarche), l'intégration de l'évaluation du risque chimique au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), la mise en œuvre de plans d'actions au sein desquels la prévention primaire des risques chimiques est privilégiée (substitution des produits, protection collective). Dans la logique de la réforme de la santé au travail[17], faisant du DUERP l'outil de traçabilité collective des expositions professionnelles, les acteurs chercheront à faire progresser la qualité et la précision des données sur le risque chimique qui y sont retranscrites.

Renforcer la prévention des risques d'exposition à l'amiante auprès de l'ensemble des acteurs publics et privés

La prévention des risques d'exposition à l'inhalation des fibres d'amiante reste une priorité du fait de leur forte prévalence dans les immeubles bâtis, et de la sinistralité encore très importante en région.
Agir en prévention du risque « amiante » nécessite une approche de l'ensemble des acteurs de la filière de construction, entretien et rénovation des bâtiments et installations industrielles. Les conditions de travail et d'expositions au risque sont en effet fortement conditionnées par la qualité de l'analyse préalable du risque et par les modalités d'exécution et la programmation des travaux.
Ainsi, des actions d'informations en direction des propriétaires, donneurs d'ordre, maîtres d'ouvrage publics et privés, et entreprises du second œuvre sur l'obligation de repérages avant travaux seront déployées, ainsi que des sensibilisations des entreprises du second œuvre sur les règles de prévention amiante pour effectuer son retrait en sécurité.

Mieux connaitre les expositions et poly-expositions professionnelles aux agents chimiques afin de favoriser leur prévention

Les acteurs souhaitent se mobiliser en faveur de la prévention du risque d'exposition des travailleurs à la Silice : sous forme de poussières, les salariés sont nombreux à y être exposés dans plusieurs secteurs d'activités (BTP, Mines et Carrières, Agriculture – terres de filtration (caves), découpe bordures (paysagistes) – etc.). Or, les effets sur la santé de ce minéral peuvent être particulièrement graves et invalidants (notamment la silicose et des cancers pulmonaires). Il convient donc de réduire les expositions professionnelles à la silice au niveau le plus bas possible. Parce que le risque d'exposition des travailleurs à la silice est encore trop méconnu par les acteurs de l'entreprise, la sensibilisation des employeurs des secteurs concernés et la promotion des outils d'évaluation et de prévention existants seront renforcées.

Enfin, une étude-action spécifique sur la prévention de l'exposition des travailleurs aux perturbateurs endocriniens est inscrite à l'objectif 7 « *Développer la recherche et améliorer les connaissances notamment sur les risques émergents* » du PRST 4 afin de proposer des axes d'amélioration en matière de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises sur la prévention de ce risque émergent.

Découvrez les actions inscrites au PRST4 sur le site www.prst-paca.fr

17 - Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

Objectif 2.2. : Améliorer la prévention des chutes de hauteur et de plain-pied

Contexte et enjeux

En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les chutes de hauteur représentent, selon les secteurs d'activités, entre 7,4 et 14,9 % des accidents du travail avec arrêt[18]. Si le secteur du BTP est particulièrement concerné (les chutes y sont la 2e cause d'accidents du travail après les manutentions manuelles), les autres secteurs d'activité ne sont pas épargnés, notamment le transport, l'agriculture, le commerce, les activités de service et de travail temporaire.

Dans les secteurs du régime général, les chutes de hauteurs représentent 15 % des accidents mortels et 40 % des accidents graves[19]. L'analyse permet d'établir que 50 % des accidents mortels sont dus à l'utilisation d'un équipement de travail inadapté, 25 % sont des chutes à partir d'un poste de travail non protégé et 25 % sont dus à l'utilisation d'un équipement de travail non conforme. Enfin, 35 % des accidents graves sont liées aux chutes à partir d'un poste de travail non protégé, 17 % à l'utilisation d'un équipement de travail inadapté, 9 % à la rupture de la protection collective et 9 % au travail dans un espace non protégé (trémie).

Dans le régime agricole, les activités de travail dénombrant le plus de chutes de hauteur sont la montée ou la descente d'engins agricoles, les déplacements à pied sans transports (déplacements sur une passerelle par exemple), le travail avec des végétaux et la conduite d'un animal. 3 % des accidents du travail mortels chez les salariés agricoles ont été enregistrés à la suite de chutes avec dénivellation (hors chute depuis un animal, un matériel ou une machine), et les chutes de hauteur représentent près de 9 % des accidents du travail mortels chez les non-salariés agricoles (majoritairement liés aux travaux effectués sur des bâtiments agricoles notamment lors d'intervention sur toiture).

Depuis plusieurs années, un travail partenarial institutionnalisé avec les acteurs de la prévention en région (CARSAT Sud-Est, OPPBTP PACA-Corse, DREETS PACA) a contribué à l'élaboration d'une stratégie régionale d'intervention en direction du secteur du BTP. Cette stratégie vise à intégrer la prévention des risques, le plus en amont possible, dans les opérations de construction (organisation de réunions de coordination impliquant le maître d'ouvrage dès la phase conception), à créer des outils (documents type sur le suivi des chantiers), définir et diffuser des positions communes en direction des acteurs du BTP.

Pour chacun des partenaires institutionnels régionaux, la prévention des chutes de hauteur constitue une priorité (nationale et régionale) inscrite dans son plan d'action prioritaire : plan régional d'activité de la DREETS PACA (contrôle et interventions en entreprises, animation du partenariat régional et départemental), actions prioritaires de la CARSAT Sud-Est (accompagnement individuel et collectif des entreprises et des maîtres d'ouvrage), actions prioritaires du plan horizon 2025 de l'OPPBTP (formation et accompagnement des acteurs de l'entreprise), objectif prioritaire du Plan Santé Sécurité au Travail 2021-2025 des caisses de MSA (formation/ sensibilisation des acteurs, accompagnement des maîtres d'ouvrages, maîtres d'œuvre et entreprises).

Ces éléments de contexte engagent à poursuivre la stratégie régionale d'accompagnement et de contrôle en matière de prévention des risques de chutes de hauteur, et la renforcer en direction de tous les secteurs d'activités.

Consultez l'analyse de situation complète sur le site www.prst-paca.fr

Orientations régionales de la politique de santé au travail

Les orientations régionales en matière de prévention des chutes de hauteur et de plain-pied partagées par les préventeurs institutionnels et les partenaires sociaux sont, pour les années 2021-2025 :

- Réduire la sinistralité liée aux chutes de hauteur dans l'ensemble des secteurs professionnels.
- Favoriser la coordination des actions conduites sur la prévention des chutes de hauteur entre l'État, les préventeurs institutionnels, et les représentants des entreprises (organisations et fédérations professionnelles) tant au niveau régional qu'au niveau départemental.
- Poursuivre l'accompagnement des entreprises des secteurs exposés, à la prévention des risques de chutes de hauteur en priorisant la prévention primaire.

18 - Chiffres de la période 2014-2019 ; Source Tableau de Bord Provence-Alpes-Côte d'Azur « santé, sécurité, et conditions de travail » – ORS – Edition 2020 ;

19 - Analyse des signalements des accidents graves et mortels du système d'inspection du travail de la DREETS et DDETS de Provence-Alpes-Côte d'Azur - 2019

- Promouvoir la culture de prévention du risque de chute de hauteur auprès des acteurs de l'entreprise, et pour le BTP, des acteurs de l'acte de construire.

Pour ce faire, les acteurs souhaitent, plus spécifiquement :

- S'appuyer sur un comité de pilotage régional réunissant l'ensemble des acteurs de la prévention, en charge de définir la stratégie régionale sur la prévention des risques de chute de hauteur, pour développer une culture de prévention commune, réaliser une veille et un suivi des études et indicateurs régionaux, identifier, coordonner, promouvoir, suivre et évaluer les actions conduites en région et les dispositifs mis en œuvre au profit des entreprises et des acteurs relais.
- En s'appuyant sur les acteurs relais, accompagner les donneurs d'ordre, les maîtres d'ouvrage et les entreprises des secteurs d'activité cibles à mieux prendre en compte et prévenir les risques de chute de hauteur dès la conception des locaux et des interventions en insistant sur la coordination, la mutualisation des moyens de prévention, et l'usage de matériel de travail et de prévention adaptés et entretenus.
- Promouvoir et diffuser une culture de prévention, les outils d'évaluation et de prévention du risque de chute de hauteur, et les aides financières auprès des acteurs relais et des entreprises, en particulier les TPE-PME.
- Renforcer la culture de prévention des chutes de hauteur par la formation professionnelle initiale et continue des acteurs de l'entreprise (employeurs, encadrement, représentants du personnel, salarié compétent en santé-sécurité, travailleurs), et en particulier en direction des apprenants, des intérimaires et des saisonniers.

Sous-objectifs retenus dans le cadre du PRST 4

Pour l'inscription d'objectifs et d'actions dans le PRST 4, les partenaires ont exprimé la nécessité de donner la priorité aux objectifs suivants :

Renforcer la culture de prévention des chutes de hauteur par la formation professionnelle initiale et continue des acteurs de l'entreprise, et en particulier en direction des apprenants, des intérimaires et des saisonniers

La formation professionnelle initiale et continue à la prévention des risques est un levier que les partenaires souhaitent développer fortement au sein du PRST 4 (voir objectif 1). Sur le champ de la prévention des chutes de hauteur, il s'agira de former tous les acteurs dans et à proximité de l'entreprise : accompagner le chef d'entreprise à définir sa stratégie de prévention, former et accompagner l'encadrement technique et de proximité dans l'organisation et la mise en œuvre de la prévention des risques de chute de hauteur que ce soit dans l'entreprise ou sur les chantiers, former les apprenants en intégrant la prise en compte du risque de chute de hauteur dans l'apprentissage des gestes métiers, former les intérimaires et renforcer la compétence des coordonnateurs de sécurité et de protection de la santé sur les chantiers du BTP, des chargés de prévention et des salariés compétents en santé sécurité.

L'ensemble de l'offre de formation relative à l'utilisation des engins et des équipements de travail, au montage/démontage (ou pose/dépose) en sécurité des protections collectives, à l'utilisation des équipements de protection individuelle appropriés contre les chutes et à leur entretien, sera mobilisée en direction des bénéficiaires.

L'ensemble des métiers exposés au risque de chutes de hauteur sera ciblé : pour le secteur du BTP, les métiers de couverture-bardage, charpente-façadiers, maçonnerie gros-œuvre, construction métalliques, de démolition, traitement de l'amiante ou encore les loueurs de matériels feront l'objet d'une attention particulière ; pour l'agriculture, les métiers des « jardins et espaces verts », viticulture-vinification, arboriculture, cultures spécialisés et d'entretien des bâtiments agricoles ; pour l'industrie, les métiers de la maintenance et de l'entretien ; ainsi que les métiers de la logistique, des transports, du commerce et de la grande distribution.

En s'appuyant sur les acteurs relais, accompagner les acteurs de l'acte de construire et les entreprises des secteurs d'activité cibles à mieux prendre en compte et prévenir les risques de chutes de hauteur dès la conception des locaux et des interventions ultérieures sur l'ouvrage en insistant sur la coordination et la mutualisation des moyens de prévention.

Sécuriser les gestes professionnels par une acculturation au risque dès l'apprentissage du métier et lors de l'exécution du travail par un meilleur usage des matériels et protections, ne saurait être suffisant : il est également nécessaire que les chantiers, les équipements et les lieux de travail soient conçus et organisés en intégrant le risque de chutes de hauteur en amont. Ainsi, les partenaires souhaitent que soient renforcées les actions de sensibilisation des acteurs de l'acte de construire (maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordres, architectes, maîtres d'œuvres conception et réalisation, coordonnateur sécurité) en phase conception pour la préparation des interventions ultérieures sur l'ouvrage, et la mise en œuvre et l'application au cours des chantiers de thèmes opérationnels prioritaires tels que le remblaiement périphérique, les protections collectives provisoires, la mise en commun des échafaudages.

Découvrez les actions inscrites au PRST 4 sur le site www.prst-paca.fr

Objectif 2.3. : Mieux évaluer et prévenir les risques psychosociaux

Contexte et enjeux

En région PACA, selon l'enquête EVREST conduite en 2017-2019 par les professionnels de santé au travail[20], près d'un quart des salariés interrogés déclarait avoir subi une pression psychologique dans leur travail et 11 % présentaient au moins un symptôme psychique estimé en lien probable ou certain avec le travail. Ce pourcentage était plus important chez les femmes et les salariés de plus de 45 ans, les professions intermédiaires et les salariés du secteur de la *santé humaine et de l'action sociale* et du secteur des *activités financières et assurance*. Les mauvaises relations avec les collègues, l'absence de sérénité et les mauvaises relations avec la hiérarchie étaient les contraintes psychosociales les plus fréquemment identifiées.

Les psychopathologies sont également la seconde cause d'avis d'inaptitude rendus par les médecins du travail (37 % des avis d'inaptitude), arrivant en seconde position après les pathologies musculo-squelettiques (40 % des avis d'inaptitude), selon une étude conduite en 2017[21]. Parmi l'ensemble des inaptitudes, 13,9 % sont, selon les médecins du travail, associés à un « burnout ». Les facteurs d'exposition psychosociale incompatibles avec le retour au travail étaient estimés en lien avec une mauvaise qualité des rapports sociaux (46 % des cas), l'intensité du travail (27,5 %), les exigences émotionnelles (17,1 %) et la souffrance éthique ou l'insécurité de la situation de travail ou le manque d'autonomie (9% des cas). Les secteurs d'activités les plus associés au risque de ne pas pouvoir retourner au travail du fait d'un facteur psychosocial étaient les *activités financières et assurances*, les domaines de *l'information et la communication*, le *commerce*, les *transports* et l'*hébergement*, les *activités spécialisées*, l'*administration* et le *soutien aux entreprises*.

Le *monde agricole* connaît lui aussi de grandes difficultés et le malaise y est réel : des crises sanitaires récurrentes et touchant des filières différentes successivement, des crises économiques et des nouveaux modes d'échanges commerciaux avec la mondialisation, une politique européenne commune évolutive au fil des années, des réglementations successives et une image parfois dégradée de ce milieu dans notre société.

La crise sanitaire de la Covid 19 a, depuis mars 2020, porté atteinte à l'état de santé mentale de la population générale[22], parmi laquelle les travailleurs, et modifié en profondeur le monde du travail, les méthodes et organisations du travail : le développement du télétravail, du management à distance, des outils numériques, mais aussi les changements de procédures et de relations commerciales sont autant de transformations à accompagner.

L'enjeu est grand dans tous les secteurs d'activités, de faire de la prévention des risques psychosociaux une priorité tout à la fois en terme de préservation de la santé au travail, mais également de prévention de la désinsertion professionnelle, de maintien en emploi et du maintien de la performance des entreprises.

Le partenariat sur ce champ est historique en région Provence-Alpes-Côte d'Azur depuis plus de 20 ans avec une forte implication de l'Etat (ARS, DREETS) et des organismes de sécurité sociale et de prévention (Carsat Sud-Est, ARCMSA PACA, ARACT PACA, OPPBTP PACA-Corse) notamment. Il s'est traduit, dans le PRST 3, par l'inscription de 19 actions traitant directement ou de manière inclusive la question de la prévention des RPS en entreprise. Les préventeurs institutionnels conduisent également chacun, au titre de leurs missions en propre, des actions de prévention des risques psychosociaux en direction de ses publics cibles.

---

20 - EVREST est un dispositif de veille en santé au travail, qui permet d'analyser et suivre des indicateurs territoriaux sur la santé des salariés en lien avec leur activité et leurs contraintes professionnelles. Il comporte des indicateurs spécifiques touchant aux risques psycho-sociaux. Le recueil d'indicateurs standardisés est réalisé au cours des consultations médico-professionnelles par les médecins du travail volontaires (site internet national).

21 - Etude des motifs à l'origine des avis d'inaptitude médicale au poste de travail conduite en 2017 par FACE Prévention, visant à recenser les pathologies à l'origine des inaptitudes médicales au poste de travail en région PACA.

22 - Etude « Covid-19 : quelles conséquences sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ? » du 28 mai 2021 conduite par la DARES

Orientations régionales de la politique de santé au travail

Les orientations régionales en matière de prévention des risques psychosociaux et de préservation de la santé mentale au travail partagées par les préventeurs institutionnels et les partenaires sociaux sont, pour les années 2021-2025 :

- Renforcer la coordination des acteurs en santé au travail autour d'une politique régionale RPS, la diffuser dans les territoires et l'articuler avec les dynamiques régionales de la QVT et des autres risques organisationnels (TMS).
- Développer la transversalité des politiques et les synergies d'actions entre les acteurs de la santé au travail, de la santé publique et du maintien en emploi.
- À partir de la culture commune de prévention déjà existante sur les RPS, développer de nouvelles approches, plus stratégiques, globales et positives, en direction des entreprises, les intégrer dans une approche « risques organisationnels » et changer les représentations des acteurs de l'entreprise.
- Poursuivre l'acculturation, la montée en compétences et l'accompagnement des acteurs de l'entreprise et des acteurs relais sur la prévention des risques psychosociaux et l'organisation du travail, en tenant compte de la spécificité des TPE/PME et par l'expérimentation d'approches plus globales et positives.
- Améliorer la détection précoce des travailleurs exposés à des risques organisationnels et mieux les prendre en charge afin de limiter l'altération de leur santé et le risque de désinsertion professionnelle.

Pour ce faire, les acteurs souhaitent, plus spécifiquement :

- Réinstaurer une instance stratégique régionale, en lien avec le CROCT, réunissant l'ensemble des acteurs de la prévention et de la promotion de la santé, faisant appel si nécessaire à des experts, chargée de réaliser une veille et un suivi des indicateurs régionaux, de définir et développer une culture de prévention commune renouvelée plus stratégique, globale et positive, centrée sur le contenu du travail, les nouvelles formes d'organisation du travail (condition d'usage des outils numériques, télétravail, « ubérisation », travail nomade, ...), les relations du travail et les modèles de management, et en lien avec les autres dynamiques régionales (TMS, QVT, performance économique, prévention de la désinsertion professionnelle...), de faire des recommandations pour développer une culture de prévention des RPS renouvelée dans les entreprises, en prévoyant une déclinaison spécifique aux TPE et les PME, et enfin, d'identifier, coordonner, promouvoir, suivre et évaluer les actions conduites en région et les dispositifs mis en œuvre.
- Promouvoir auprès des entreprises et des acteurs relais les ressources régionales disponibles, les adapter ou en développer de nouvelles en direction des TPE-PME.
- Promouvoir auprès des entreprises la culture de prévention des RPS centrée sur la prévention primaire et la mise en œuvre des démarches de prévention, en s'appuyant sur les acteurs relais (approche métier, ou par branche d'activité).
- Diffuser la culture de prévention commune par la formation délivrée par les acteurs relais (Intervenants en Prévention des Risques Professionnels, organismes de formation, OPCO,...) aux acteurs de l'entreprise (employeurs, encadrement, ressources humaines, représentants du personnel, salariés compétents en santé sécurité désignés par les employeurs).
- Développer des actions de prévention des risques liés à l'usage des outils numériques favorisés par les nouvelles organisations du travail.
- Développer la culture de prévention, y compris des RPS, au sein des formations initiales des futurs salariés et encadrants, tout particulièrement dans les secteurs en tension.
- Diffuser la culture de prévention commune en développant les actions de communication en direction des acteurs de l'entreprise, s'appuyant sur des approches positives (santé et performance) et des bonnes pratiques de prévention identifiés dans les entreprises.
- Favoriser l'intégration de la prévention des RPS (prise en compte des facteurs de risques liés à l'activité et aux nouvelles organisations du travail – dont le télétravail –, anticipation et gestion des parcours professionnels, articulation de la vie professionnelle/vie privée, conditions d'usage des outils numériques...) dans les négociations collectives pour les entreprises concernées, par la formation et l'accompagnement des acteurs du dialogue social.
- Améliorer la détection précoce, la prise en charge, le suivi des travailleurs exposés à des risques organisationnels afin de limiter l'altération de leur santé.
- Améliorer l'information des salariés sur les acteurs et les dispositifs à leur disposition pour le suivi de leur santé (notamment sur les possibilités de reconnaissance en maladie professionnelle) et de leur maintien en emploi afin de limiter le risque de désinsertion professionnelle.
- Améliorer la détection précoce, la prise en charge et l'accompagnement des dirigeants en situation de difficultés (économiques, état de santé).

Sous-objectifs retenus dans le cadre du PRST 4

Pour l'inscription d'objectifs et d'actions dans le PRST 4, les partenaires ont exprimé la nécessité de donner la priorité aux objectifs suivants :

Promouvoir auprès des entreprises et des acteurs relais, les ressources régionales disponibles pour la prévention des risques psychosociaux et organisationnels, les adapter ou en développer de nouvelles en direction des TPE-PME

La mobilisation depuis de nombreuses années en région Provence-Alpes-Côte d'Azur des acteurs régionaux, État, organismes de sécurité sociale et de prévention, et services de prévention et de santé au travail au sein de différents partenariats, a permis de mettre en place sur le territoire de nombreux dispositifs, outils et dynamiques collectives à destination des entreprises. Il s'agira de faire une promotion coordonnée des outils d'aide à la prévention des risques organisationnels (RPS et TMS), des réseaux d'appui de consultants existants (IPRP, I3R, TMS PACA, Reflex-QVCT), des dispositifs locaux de dialogue social (comités départementaux de prévention des RPS), des dispositifs de soutien au dialogue social dans les entreprises (ARESO, formations IRT) et de maintien en emploi.
Il s'agira tout autant d'améliorer la clarté et la visibilité des ressources, des outils et des démarches existants (en adaptant notamment les messages à destination des très petites et des petites entreprises, et en s'appuyant sur les acteurs relais), que de créer des passerelles entre les différentes démarches de prévention des risques organisationnels (RPS, TMS) et avec les démarches de qualité de vie et des conditions de travail (*voir objectif 3*).

Promouvoir auprès des entreprises la culture de prévention des RPS centrée sur la prévention primaire, et la mise en œuvre des démarches de prévention en s'appuyant sur les acteurs relais (approche métier, ou par branche d'activité).

Les partenaires souhaitent inscrire au PRST 4 une action visant à mobiliser les ressources et outils disponibles en direction d'un secteur cible, particulièrement touché par la problématique de RPS et peu couverte, à ce jour, par les démarches d'accompagnement des partenaires régionaux : le secteur des services et en particulier les banques et assurances. L'accompagnement visera à faire progresser l'évaluation des risques psychosociaux dans ces entreprises, son intégration au sein de leurs DUERP et la production de plan d'actions de prévention primaire.

Améliorer la détection précoce, la prise en charge et l'accompagnement des dirigeants en situation de difficultés

Les dirigeants, pourtant exposés à des niveaux élevés d'intensité de travail, de responsabilité et de charge émotionnelle, sont à ce jour peu couverts par les actions d'accompagnement conduites en matière de prévention des risques psychosociaux. Responsable de l'organisation et des conditions de travail, le dirigeant-employeur conditionne en effet les modalités d'exercice du travail et, à ce titre, porte une responsabilité particulière envers ses salariés en matière de préservation de leur santé. La préservation de sa propre santé est bien souvent un enjeu que le dirigeant place en second plan, alors même qu'il est primordial pour lui-même, mais également pour la survie et la pérennité de son entreprise. Les acteurs de la prévention souhaitent conduire une action spécifique afin d'améliorer la détection précoce des dirigeants en difficulté, leur prise en charge et accompagnement, dans la logique de l'inflexion engagée par la réforme de la santé au travail[23]. L'expérimentation sera conduite en direction des dirigeants du secteur agricole, particulièrement exposés, avec une perspective de déploiement dans d'autres secteurs professionnels. Une attention particulière sera portée aux artisans et dirigeants des très petites entreprises.

Découvrez les actions inscrites au PRST 4 sur le site www.prst-paca.fr

Retour au sommaire

23 - La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 transpose l'ANI (accord national interprofessionnel) du 9 décembre 2020 et vise à renforcer la prévention en matière de santé au travail : elle encourage le suivi de la santé des dirigeants par les services de prévention et de santé au travail.

Objectif 2.4. : Prévenir le risque routier professionnel : trajet et mission

Contexte et enjeux

Le risque routier peut être reconnu comme accident du travail (mission) ou comme accident de trajet et représente un risque professionnel majeur : près de la moitié des accidents mortels du travail sont des accidents de la route, ce qui en fait la première cause de décès par accident au travail.

En 2018, les secteurs d'activité les plus touchés en termes de fréquence étaient les activités de service II (santé, nettoyage, travail temporaire…), et les *services, commerces et industries de l'alimentation* qui sont, chaque année, les deux secteurs d'activité au-dessus de l'Indice de Fréquence moyen régional[24].

L'indice de fréquence des AT liés au risque routier (trajet ou mission) était de 4,9 pour 1 000 salariés (contre 7 en France), en 2018. Les Bouches-du-Rhône et le Var enregistraient les indices de fréquence des AT liés au risque routier (trajet ou mission) les plus élevés[25].

Depuis plusieurs années, les préventeurs régionaux mobilisent, chacun, une offre de prévention des risques routiers en tant que risque professionnel à part entière. L'offre de services en direction des entreprises est adaptée aux secteurs d'activité cibles et s'appuie sur la mobilisation les acteurs professionnels de la branche. Les actions de prévention consistent à sensibiliser et accompagner les entreprises à la prise en compte du risque routier dans l'évaluation générale de ses risques professionnels, et à mettre en place un plan d'action dédié s'intéressant tout à la fois aux conditions d'organisation du travail (organisation des déplacements, des plannings, gestion des communications), aux conditions matérielles (entretien et qualité des véhicules mis à disposition par l'entreprise, chargement/arrimage), et à la sensibilisation au risque et au comportement individuel (vigilance, nutrition, addictions…). Dans le secteur du BTP, dans lequel les apprentis des CFA sont touchés par une sinistralité accrue (1 décès par an et par établissement), des actions de sensibilisation des futurs salariés sont conduites au sein de leur formation initiale. Dans le secteur agricole, des actions complémentaires, propres à la particularité du secteur, sont réalisées sur la conformité des matériels agricoles allant sur la route et leurs conditions de circulation (sensibilisation des travailleurs, et futurs travailleurs et exploitants).

Enfin, la prévention des risques routiers professionnels est inscrite comme une priorité de la politique de sécurité routière portée par la Préfecture de Région[26] : les préventeurs institutionnels apportent ainsi un appui juridique et technique aux délégués départementaux à la sécurité routière, ainsi qu'un appui statistique à la production régulière d'indicateurs de surveillance du risque.

Consultez l'analyse de situation complète sur le site www.prst-paca.fr

Orientations régionales de la politique de santé au travail

Les orientations régionales en matière de prévention du risque routier professionnel partagées par les préventeurs institutionnels et les partenaires sociaux sont, pour les années 2021-2025 :

- Poursuivre et coordonner les actions régionales menées sur le champ de la prévention du risque routier par les préventeurs institutionnels, les institutions territoriales et les acteurs de la sécurité routière.
- Développer la prévention primaire du risque routier dans les entreprises des secteurs professionnels à risques élevés.
- Former les acteurs de l'entreprise au risque routier et à sa prévention.
- Réduire la sinistralité liée aux risques routiers professionnels.

24 - Source : Tableau des données statistiques pour 2018 de la CARSAT Sud-Est

25 - Source Tableau de Bord Provence-Alpes-Côte d'Azur « santé, sécurité, et conditions de travail » – ORS – Edition 2020

26 - L'instruction interministérielle n° DGT/CT3/DSR/BPAL/2018/281 du 17 décembre 2018 relative à la prévention du risque routier professionnel, définit le cadre de mise en œuvre tant aux niveaux central que déconcentré des orientations relatives au risque routier professionnel annoncées par le Premier ministre lors du comité interministériel de la sécurité routière du 9 janvier 2018.

Pour ce faire, les acteurs souhaitent plus spécifiquement :

- S'appuyer sur le comité régional des préventeurs, en lien avec le groupe de travail régional piloté par la Préfecture et avec le CROCT, pour définir et développer une culture de prévention commune du risque routier, réaliser une veille et un suivi des indicateurs régionaux, ainsi qu'identifier, coordonner, promouvoir, suivre et évaluer les actions conduites en région et les dispositifs mis en œuvre.
- Accompagner les entreprises des secteurs d'activité cibles, à évaluer les risques routiers en insistant sur son intégration dans une approche globale de prévention primaire (mesures organisationnelles : horaires de travail, développement du distanciel et du télétravail… ; prise en compte des facteurs de risques associés : addiction, nutrition…) et sur son intégration au DUERP, en s'appuyant sur les acteurs relais (approche métier ou par branche d'activité).
- Promouvoir et diffuser les outils d'évaluation du risque routier, des démarches de prévention, et des aides financières et techniques auprès des acteurs relais et des entreprises.
- Renforcer la culture de prévention du risque routier par la formation professionnelle initiale et continue (employeurs, représentants du personnel, salarié compétent en santé sécurité, travailleurs), et en particulier en direction des apprenants.
- Favoriser l'intégration de la prévention du risque routier au cœur des problématiques traitées par les instances de dialogue social de l'entreprise.

Sous-objectif retenu dans le cadre du PRST 4

Les préventeurs institutionnels régionaux poursuivent leur mobilisation en direction des entreprises en déployant et diffusant leurs offres de prévention existantes en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, et en portant une attention particulière : aux secteurs exposés tels que le BTP, la restauration en livraison (livraison à domicile à vélo notamment), la logistique et l'agriculture du fait des pratiques spécifiques lors des déplacements d'une parcelle agricole à une autre ; aux jeunes salariés, en particulier dans les activités de livraison à domicile ainsi que les agents commerciaux et salariés amenés à se déplacer fréquemment.

Parmi l'ensemble les objectifs poursuivis par la politique régionale de santé au travail, l'objectif choisi pour être inscrit et décliné dans le PRST 4 est le suivant :

Promouvoir et diffuser les outils d'évaluation du risque routier, les démarches de prévention et les aides financières et techniques auprès des acteurs relais et des entreprises

Pour ce faire, les acteurs souhaitent diffuser et promouvoir la culture de prévention du risque routier et les outils existants, en s'appuyant sur les acteurs relais et en développant la formation des acteurs de l'entreprise (apprenants, salariés, encadrement, employeurs) sur un secteur professionnel prioritaire : le secteur de la construction. Les thématiques prioritaires abordées seront la signalisation temporaire, la circulation des engins de chantier sur la voie publique, le chargement/arrimage, l'aménagement des véhicules, l'organisation des trajets, la sécurisation des communications.

L'approche sera capitalisée au profit d'autres secteurs professionnels portant des problématiques communes, comme le secteur de l'agriculture notamment, et visera à faire progresser la prise en compte du risque routier dans l'évaluation des risques professionnels et la prévention primaire du risque.

Découvrez les actions inscrites au PRST 4 sur le site www.prst-paca.fr

Retour au sommaire

Objectif 2.5. : Prévenir les troubles musculo-squelettiques

Contexte et enjeux

Les professionnels de santé-travail participant au réseau Évolutions et Relations en Santé au Travail (EVREST) en région PACA-Corse[27] ont fait les constats d'une exposition très importante des travailleurs aux facteurs de troubles musculo-squelettiques pour la période 2017-2019, caractérisée par le fait que :

- 27,5 % des salariés ont déclaré avoir été souvent exposés dans leur travail à au moins une contrainte physique ressentie comme pénible ; les ouvriers et employés et les salariés des secteurs de la construction et du commerce étaient les plus touchés ;
- 14,4 % des salariés présentaient au moins une plainte ou signe clinique-ostéo-articulaire estimé en lien probable ou certain avec l'activité professionnelle par les professionnels de santé-travail ; les salariés les plus âgés (proportion en augmentation par rapport à 2013-2014 chez les femmes de 45 ans et plus) et les moins qualifiés étaient les plus touchés, ainsi que les salariés des secteurs d'activité de la construction, de la santé humaine et de l'action sociale, des activités de services administratifs et de soutien, de l'hébergement et la restauration et du commerce.

Les troubles musculo-squelettiques constituent la première cause d'indemnisation pour maladies professionnelles en région Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2019 comme en 2014. En 2019, parmi les salariés du régime général, 85 % des MP indemnisées par la Carsat Sud-Est (hors compte spécial) étaient des troubles musculosquelettiques : la majorité concernait les membres supérieurs.
Le régime agricole est lui aussi particulièrement touché, puisque 93 % des maladies professionnelles indemnisées en région Provence-Alpes-Côte d'Azur sont des TMS.

Les principaux TMS, par ordre décroissant, sont les affections péri-articulaires des membres supérieurs, les affections du rachis lombaire et les affections des membres inférieurs.

En 2014-2019, ce sont les salariés de la branche d'activité bois, ameublement, papier carton, textile, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu et du secteur d'activité (NAF en 21 postes) de la construction qui étaient les plus touchés par les TMS (toutes localisations confondues)

Les pathologies musculo-squelettiques constituent également la première cause d'inaptitude médicale. Près de 41 % des pathologies motivant les avis d'inaptitude sont les pathologies musculosquelettiques et correspondent à la première cause d'inaptitude au poste de travail. Les ouvriers et les salariés du secteur de la construction sont principalement affectés par ces pathologies.

Les facteurs biomécaniques conduisant à une inaptitude sont les manutentions manuelles de charges (54 %), les contraintes posturales (34 %) et les gestes répétitifs (12 %). Rappelons par ailleurs que la majorité des accidents du travail sont liés aux manutentions manuelles (51 %) faisant de la prévention de ce facteur de risque un axe prioritaire de travail.

L'enjeu de préservation de la santé et de l'emploi que sous-tend le développement de pathologies musculo-squelettiques a conduit les préventeurs institutionnels à engager de nombreuses initiatives en région depuis plusieurs années. Leurs actions sont déployées selon plusieurs modalités : une approche de la prévention des TMS intégrée dans l'accompagnement global des entreprises à l'évaluation des risques professionnels et dans les formations initiales des futurs travailleurs, une approche de l'entreprise ciblée sur le risque TMS en direction des secteurs à forte sinistralité (déploiement d'outils spécifique d'évaluation des TMS), et le développement d'outils et d'études visant à mieux connaître (et faire connaître) les risques et leurs effets aux travailleurs et aux professionnels de santé.

Malgré une mobilisation régionale notable, les préventeurs institutionnels et les partenaires sociaux constatent encore une trop faible prise en compte de la prévention des facteurs de TMS dans les entreprises, et en particulier dans leurs composantes organisationnelles. Les freins observés sont un manque de moyens financiers, humains et matériels au sein des entreprises, un manque de connaissance sur les TMS par les employeurs et les salariés, et une perception de la prévention des TMS comme étant complexe.

Consultez l'analyse de situation complète sur le site www.prst-paca.fr

27 - EVREST est un dispositif de veille en santé au travail qui permet d'analyser et suivre des indicateurs territoriaux sur la santé des salariés en lien avec leur activité et leurs contraintes professionnelles. Il comporte des indicateurs spécifiques touchant aux risques psycho-sociaux. Le recueil d'indicateurs standardisés est réalisé au cours des consultations médico-professionnelles par les médecins du travail volontaires (site internet national).

Orientations régionales de la politique de santé au travail

Les orientations régionales en matière de prévention des troubles musculo-squelettiques partagées par les préventeurs institutionnels et les partenaires sociaux sont, pour les années 2021-2025 :

- Développer la coordination des préventeurs au sein d'une instance de gouvernance régionale.
- Définir une culture commune de prévention des TMS entre les préventeurs et l'intégrer aux dispositifs d'accompagnement à destination des entreprises.
- Améliorer la prise en charge des travailleurs exposés.
- Développer l'accompagnement des entreprises et des acteurs relais à l'évaluation et la prévention des risques de TMS.

Pour ce faire, les acteurs souhaitent, plus spécifiquement :

- S'appuyer sur une instance stratégique régionale, en lien avec le CROCT et réunissant l'ensemble des acteurs de la prévention et de la promotion de la santé, pour définir et développer une culture de prévention commune, réaliser une veille et un suivi des indicateurs régionaux, ainsi que d'identifier, coordonner, promouvoir, suivre et évaluer les actions conduites en région et les dispositifs mis en œuvre.
- Diffuser la culture de prévention commune par la formation des préventeurs, des acteurs relais et des acteurs de l'entreprise (employeurs, encadrement, ressources humaines, instances représentatives du personnel, salariés, salariés compétents en santé sécurité, futurs salariés).
- Déployer des démarches de prévention globale en direction des entreprises favorisant une prévention des TMS centrée sur l'organisation du travail et de l'activité (allant au-delà des approches biomécaniques et techniques), en s'appuyant sur les acteurs relais (approche métier, ou par branche d'activité).
- Diffuser la culture de prévention commune en développant les actions de communication en direction des acteurs de l'entreprise, s'appuyant sur une approche positive (santé et performance) et des bonnes pratiques de prévention identifiés dans les entreprises.
- Améliorer l'information sur les acteurs et les dispositifs du suivi de la santé de salariés atteints de TMS, de maintien en emploi et de reconnaissance de maladies professionnelles (lien avec l'objectif 4 de la politique de prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi).

Sous-objectif retenu dans le cadre du PRST 4

Parmi l'ensemble des objectifs poursuivis par la politique régionale de santé au travail, l'objectif choisi pour être inscrit et décliné dans le PRST 4 est le suivant :

Déployer des démarches de prévention globale en direction des entreprises favorisant une prévention des TMS centrée sur l'organisation du travail et de l'activité, en s'appuyant sur les acteurs relais.

En s'appuyant sur les actions qu'ils conduisent, les outils et les dispositifs existants, les partenaires régionaux s'attacheront sur la durée du PRST 4 à promouvoir les ressources mobilisables sur la prévention des TMS auprès des entreprises, en particulier les petites et très petites entreprises, dans des secteurs d'activité cibles tels que les services (travail temporaire, action sociale, santé, nettoyage…), l'alimentation, le commerce et l'artisanat, le secteur agricole, notamment les secteurs des jardins et espaces verts, viticulture-viniculture, arboriculture et maraîchage, la métallurgie, l'industrie et les manufactures, le BTP, la santé humaine et l'action sociale.

En particulier, l'accompagnement des entreprises par la mise en œuvre de parcours de prévention des expositions aux TMS sera suivi et déployé : il consiste à développer les compétences et l'autonomie des entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche d'évaluation et de prévention des troubles musculo-squelettiques sur la base d'une offre de service adaptée aux secteurs d'activité ciblés. L'implication des organisations professionnelles de branches et des acteurs relais sera recherchée.

Les partenaires régionaux souhaitent également qu'une dynamique soit engagée en faveur des travailleurs intérimaires et des saisonniers, particulièrement exposés et plus difficilement touchés par les actions de prévention et de suivi médical. Les services de prévention et de santé au travail, fortement mobilisés depuis plusieurs années, notamment dans le cadre des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM)[28], conduiront des actions de formation et d'information en direction de ces travailleurs, ainsi qu'en direction des chefs d'entreprises utilisatrices et des agences d'intérim. Il s'agira plus globalement d'outiller ces dernières à un accueil renforcé des travailleurs temporaires et des saisonniers.

Enfin, les partenaires souhaitent mettre en avant sur cette thématique des démarches visant à renforcer les compétences des travailleurs par l'intégration de la sécurité dans leurs formations aux gestes du métier. De nombreux TMS, notamment des membres supérieurs, sont causés par l'utilisation répétitive d'outils portatifs, et peuvent être prévenus et réduits par l'intégration de bonnes pratiques d'entretien et d'usage des équipements. L'expérimentation concernera les métiers agricoles comme ceux de la viticulture, l'arboriculture, les jardins et espaces verts, et sa transférabilité à d'autres secteurs concernés comme le BTP sera étudiée.

Découvrez les actions inscrites au PRST 4 sur le site www.prst-paca.fr

← Retour au sommaire

28 - Pour pouvoir exercer leurs missions, les services de prévention et de santé au travail (SPST) doivent engager avec l'État et la CARSAT une démarche partenariale visant à mettre en œuvre les priorités d'action de leurs projets de service en cohérence avec les objectifs régionaux de santé au travail et de prévention dans un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).
En Provence-Alpes-Côte d'Azur, la seconde génération de CPOM a été construite autour de deux priorités : le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle, et la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) ; le CPOM a été signé le 28/09/2021 par les 16 services de prévention et de santé au travail de la région,
la CARSAT-SE et la DREETS PACA (voir article).

Objectif 2.6. : Prévenir le risque d'exposition au bruit

Contexte et enjeux

Sur la période 2014-2019, d'après les données de la CARSAT Sud-Est, les surdités professionnelles représentaient 2,8 % des maladies professionnelles (hors compte spécial[29]) indemnisées en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Il s'agit de la troisième des six causes les plus importantes de maladies professionnelles indemnisées en région, après les affections péri-articulaires (88,2 %), les affections liées à l'amiante (4,6 %), et avant les allergies professionnelles (2,3 %), les maladies infectieuses et parasitaires et les « autres maladies professionnelles » (1 %). Les salariés des branches d'activité du *bâtiment et des travaux publics*, en particulier ceux du secteur de la *construction*, et du *bois, ameublement, papier carton textile, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu* étaient les plus touchés par les atteintes auditives.

Si une diminution des taux de surdités professionnelles indemnisées dans la région a été notée ces dernières années, le bruit au travail reste une nuisance particulièrement présente sur les lieux de travail : en effet, elle toucherait un salarié sur trois en région Provence-Alpes-Côte d'Azur selon les professionnels des services de prévention et de santé au travail[30]. En 2017-2019, les enquêtes montrent que près d'un quart des salariés a déclaré être exposé à un bruit supérieur à 80 décibels (seuil d'exposition au bruit déclenchant les premières mesures de prévention par l'employeur dit « seuil d'alerte »), 34 % des salariés se sont plaints d'une gêne sonore dans leur travail et près d'1 % des salariés étaient atteints d'un trouble de l'audition estimé en lien probable ou certain avec l'activité professionnelle.

L'exposition à des nuisances sonores constitue un enjeu au-delà de la prévention des surdités professionnelles : elle est en effet un déterminant reconnu de risques multifactoriels comme c'est le cas pour les risques psychosociaux ou les maladies cardiovasculaires, rendant sa prévention d'autant plus essentielle.

Il n'existe pas de coordination régionale dédiée au sujet de la prévention des surdités professionnelles et des nuisances sonores en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, ni d'inscription en tant que risque prioritaire au sein des plans nationaux et régionaux de santé travail. En revanche, la prise en compte de cette exposition professionnelle fait partie intégrante des démarches d'accompagnements des entreprises à la prévention des risques professionnels déclinés par chacun des préventeurs institutionnels, et de suivi médical des travailleurs.

Malgré la mobilisation des partenaires, ce risque est encore trop souvent perçu par les travailleurs et les entreprises comme une fatalité, sa prise en compte réduite au seul respect des seuils réglementaires, et sa prévention réduite au recours aux équipements de protection individuelle.

Consultez l'analyse de situation complète sur le site www.prst-paca.fr

Orientations régionales de la politique de santé au travail

Les orientations régionales en matière de prévention du risque d'exposition au bruit partagées par les préventeurs institutionnels et les partenaires sociaux sont, pour les années 2021-2025 :

- Améliorer la transversalité avec les acteurs de la santé publique notamment pour développer la culture de prévention du risque bruit chez les jeunes.
- Accompagner les entreprises des secteurs exposés à évaluer les risques d'exposition au bruit et réduire les niveaux d'exposition des travailleurs.
- Promouvoir la culture de prévention du risque de surdités professionnelles auprès des acteurs de l'entreprise.
- Intégrer et prendre en compte la notion de gêne sonore perçue par les salariés dans les démarches d'évaluation et de prévention du risque bruit, dans tous les secteurs d'activité.

---

29 - Conformément aux dispositions de l'article D. 242.3 du Code de la sécurité sociale et de l'arrêté du 16 octobre 1995, sont inscrites au compte spécial toutes les maladies professionnelles dont l'imputation à un employeur ne serait pas justifiée (exposition de la victime chez plusieurs employeurs, etc.). Près d'une maladie professionnelle sur 7 (15 %) a été affectée au compte spécial entre 2014 et 2019 en région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

30 - EVREST est un dispositif de veille en santé au travail qui permet d'analyser et suivre des indicateurs territoriaux sur la santé des salariés en lien avec leur activité et leurs contraintes professionnelles. Il comporte des indicateurs spécifiques touchant aux risques psycho-sociaux. Le recueil d'indicateurs standardisés est réalisé au cours des consultations médico-professionnelles par les médecins du travail volontaires (site internet national).

Pour ce faire, les acteurs souhaitent, plus spécifiquement :

- Accompagner les entreprises des secteurs d'activité cibles à évaluer les risques d'exposition au bruit de ses salariés, y compris la gêne sonore, et à la diminution des expositions, en priorisant la suppression ou la limitation du risque dès la conception des locaux ou dès l'achat de matériel, la mise en place de protections collectives, et l'intégration dans une démarche globale (organisation du travail, risque chimique et notion d'ototoxicité,...) et en s'appuyant sur les acteurs relais (approche métier, ou par branche d'activité).
- Promouvoir et diffuser les outils d'évaluation de la gêne sonore et du risque bruit (tels que la cartographie du bruit, l'outil GABO...), des démarches de prévention, et des aides financières auprès des acteurs relais et des entreprises.
- Renforcer la culture de prévention du risque bruit et de la gêne sonore par la formation professionnelle initiale et continue (employeurs, encadrement, représentants du personnel, salariés compétents en santé sécurité, travailleurs), et en particulier en direction des apprenants (en transversalité avec les acteurs de santé publique) et des intérimaires.
- Favoriser l'intégration de la prévention du risque bruit et de la gêne sonore au cœur des problématiques traitées par les instances de dialogue social de l'entreprise, notamment dans les négociations sur la QVCT.
- Améliorer les connaissances sur les expositions professionnelles au risque de surdités professionnelles en développant des indicateurs complémentaires en santé au travail sur les publics prioritaires.
- Améliorer la prise en charge des salariés atteints de surdités, la traçabilité individuelle des expositions et la reconnaissance de maladies professionnelles.

Sous-objectifs retenus dans le cadre du PRST 4

Aucun objectif ni action dédiés exclusivement à la prévention de la gêne sonore et du bruit ne sont inscrits au PRST 4, mais les partenaires souhaitent que cette problématique soit spécifiquement prise en compte au sein des objectifs du PRST 4 suivants :

- *« Prendre en compte l'utilisation réelle des lieux de travail et des enjeux de maintenance dès la conception des bâtiments et locaux de travail »*
- *« Promouvoir auprès des entreprises la culture de prévention des RPS centrée sur la prévention primaire, et la mise en œuvre des démarches de prévention en s'appuyant sur les acteurs relais (approche métier, ou par branche d'activité) »*

Les actions de prévention primaire prévues à ces objectifs paraissent effectivement particulièrement indiquées pour que soit pris en compte cette dimension : réduire les nuisances sonores et le bruit pour prévenir les risques psychosociaux dans les activités de services et de bureau, ou encore intégrer en amont leur prévention dans les phases de conception des lieux et des organisations de travail sont autant de leviers à promouvoir auprès des entreprises et des maîtres d'ouvrage.

Découvrez les actions inscrites au PRST4 sur le site www.prst-paca.fr

Retour au sommaire

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

Contexte et enjeux

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 sur la Qualité de Vie au Travail et l'Égalité Professionnelle définissait un cadre à la qualité de vie au travail, en affirmant que la promotion de la santé et de la sécurité au travail et l'amélioration des conditions de travail reposent sur une réelle attention portée à des relations collectives constructives et constituent des leviers de performance pour l'entreprise. Fin 2020, à l'occasion de la réforme de la santé au travail[31], les partenaires sociaux ont réaffirmé leur souhait d'expérimenter et déployer plus largement ces démarches qui doivent permettre de « *dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et ses conditions de réalisation* » et de « *participer à la qualité du travail et à la prévention primaire* ». Réaffirmant ces démarches comment devant être fondamentalement au service de l'amélioration des conditions de travail, la « QVT » devient Qualité de Vie et des Conditions de Travail ou « QVCT ». S'appuyant sur le dialogue social et professionnel dans l'entreprise, les partenaires sociaux invitent les branches professionnelles à investir le sujet dans leurs travaux et à accompagner l'intégration de la QVCT dans les entreprises.

Cette volonté forte des partenaires sociaux est soutenue par les politiques publiques au sein desquelles le développement des démarches de QVCT est inscrit : objectif prioritaire dès le 3e plan de santé au travail (2016-2020), il est placé au cœur de l'axe « culture de prévention » du 4e plan de santé travail (2021-2025), et dans la stratégie nationale de santé (2018-2022). Ces orientations des politiques publiques enjoignent aux administrations et aux acteurs institutionnels de la prévention d'accompagner les structures et entreprises dans le déploiement de démarches de qualité de vie et des conditions de travail, qui doivent répondre conjointement aux attentes des salariés, des clients, des usagers et de l'entreprise. Ce faisant, elles font du dialogue social et professionnel, le moteur des démarches de QVCT dans les entreprises.

En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, un partenariat renforcé s'est établi dès 2015 et réunit l'ARS, la DREETS, la CARSAT Sud-est, les caisses de MSA Alpes-Vaucluse et Provence-Azur, l'OPPBTP PACA-Corse et l'ARACT PACA. Une déclaration commune signée le 13 octobre 2018[32] présentait les enjeux et objectifs de ce partenariat, et affirmait l'intention et la volonté partagées de soutenir le déploiement des démarches Qualité de vie au travail dans la région.
Les travaux conduits par les partenaires ont participé à la clarification des concepts fondamentaux tels que les six champs thématiques concourant à la qualité de vie au travail[33], les étapes fondamentales d'une démarche QVCT et ses temps clés[34]. Plus d'une centaines d'entreprises de la région PACA ont bénéficié d'accompagnements mettant en œuvre cette méthodologie.
Les travaux des partenaires régionaux ont trouvé une concrétisation dans la création d'un outil destiné aux entreprises de la région, la charte régionale QVT[35] dont 35 entreprises sont déjà signataires, qui leur permet de s'appuyer sur un cadre de référence et de valoriser la démarche qu'elles conduisent.

Consultez l'analyse de situation complète sur le site www.prst-paca.fr

Orientations régionales de la politique de santé au travail

Les orientations régionales en matière de développement des démarches de Qualité de Vie et des conditions du travail partagées par les préventeurs institutionnels et les partenaires sociaux sont, pour les années 2021-2025 :

- Faciliter le déploiement des démarches Qualité de vie et des conditions de travail dans tous les secteurs d'activités et dans toutes les entreprises, en particulier dans les très petites entreprises.

31 - Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et aux conditions de travail.

32 - La déclaration commune est consultable sur le site de l'Aract PACA.

33 - Les six champs de la QVT sont les relations du travail et le climat social, le contenu du travail, la santé au travail, les compétences et les parcours professionnels, l'égalité professionnelle, le management participatif et l'engagement.

34- Les étapes fondamentales d'une démarche QVCT sont : la constitution d'un comité de pilotage paritaire, la réalisation d'un diagnostic, l'organisation d'espaces de discussions avec les salariés, et la réalisation de plans d'action.

35 - La charte régionale QVT et son référentiel techniques sont consultables sur le site de l'Aract PACA

- Développer les compétences des acteurs internes et externes à l'entreprise.
- Concourir à la pérennisation et à l'efficacité des démarches QVCT dans l'ensemble des entreprises régionales.

Pour ce faire, les acteurs souhaitent, plus spécifiquement :

- Déployer les démarches QVCT dans toutes les entreprises, en impliquant l'ensemble des acteurs socio-économiques, partenaires sociaux, organisations professionnelles, services de prévention et de santé au travail, et d'autres acteurs relais (chambres des métiers, chambres consulaires, instances territoriales de dialogue social…).
- Promouvoir la charte régionale QVT et les bonnes pratiques en développant les démarches territoriales et en facilitant l'échange entre entreprises (entreprises ambassadrices, réseau d'entreprises…).
- Former les acteurs de l'entreprise à la démarche QVCT (salarié référent QVT, salarié compétent en santé-sécurité, représentants du personnel, employeurs, managers…).
- Faciliter la mise en œuvre et le fonctionnement du réseau régional de consultants QVT, en articulation avec les autres réseaux régionaux de consultants (RPS, TMS…).
- Promouvoir les actions collectives innovantes, et faire de la QVCT une opportunité de déploiement des projets de l'entreprise s'appuyant sur le dialogue social (télétravail, prévention de la désinsertion professionnelle, maintien dans l'emploi, formation professionnelle, négociation collective…).
- Communiquer, suivre et évaluer les démarches conduites dans les entreprises régionales.

Sous-objectifs retenus dans le cadre du PRST 4

Parmi l'ensemble les objectifs poursuivis par la politique régionale de santé au travail, les objectifs choisis pour être inscrit et décliné dans le PRST 4 sont les suivants :

Déployer les démarches QVCT dans toutes les entreprises, en impliquant l'ensemble des acteurs socio-économiques, partenaires sociaux, organisations professionnelles, services de prévention et de santé au travail et les autres acteurs relais

En s'appuyant sur les outils et la dynamique existante, les partenaires souhaitent promouvoir la charte régionale et la qualité de vie et des conditions de travail dans toutes les entreprises de la région Paca, y compris les plus petites en adaptant les outils et la méthodologie.

Une attention particulière sera portée en direction des secteurs d'activité en tension (soins, médico-social, aides à domicile) et des secteurs peu impliqués à ce jour (services, industries).
Pour ce faire, ils s'appuieront sur la capitalisation des retours d'expériences et des bonnes pratiques d'entreprises et la mise en relation des entreprises entre elles, la diffusion des outils et des ressources existantes (réseau de consultants « Reflex QVT », dispositifs de financements), la formation des acteurs de l'entreprise à la démarche QVCT (salarié référent QVCT, représentants du personnel, employeurs, salarié compétent en santé sécurité, managers et futurs managers, responsables ressources humaines), la sensibilisation des acteurs relais (partenaires sociaux, organisations professionnelles) et l'organisation d'évènements de communication réguliers et variés.

Faire des démarches QVCT de véritables leviers d'égalité femme-homme

En complément, et en cohérence avec l'objectif 3.3 du PST 4[36] visant à faire des démarches QVCT des leviers d'égalité femme-homme, les partenaires régionaux souhaitent que des accompagnements d'entreprises soient expérimentés en ce sens au sein du PRST 4. Par la mise en œuvre d'une démarche transversale QVCT, il s'agira de favoriser une meilleure prise en compte de la qualité de vie et des conditions de travail des femmes, tant du point de vue de la prévention des risques professionnels (incluant la prévention des violences sexistes et sexuelles) que de leurs parcours professionnels, en prenant en compte les expositions différenciées des hommes et des femmes à différentes conditions de travail et à différentes conditions de vie[37]. Cette approche devra permettre d'identifier des bonnes pratiques et de produire des recommandations en direction des entreprises.

Découvrez les actions inscrites au PRST 4 sur le site www.prst-paca.fr

Retour au sommaire

36 - https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pst4.pdf

37 - www.anact.fr/egalite-professionnelle-les-enjeux

Photo **Fizkes** - Stock Adobe

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

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

Contexte et enjeux

La dégradation de l'état de santé d'un travailleur, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, et qui peut se traduire ou non par une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), peut rendre difficile la poursuite de son activité professionnelle et constituer un risque pour son maintien en emploi.

Selon les enquêtes conduites par les médecins du travail en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, 8 % des salariés présentent un risque pour le maintien dans leur emploi[38], le risque étant plus élevé chez les travailleurs de « plus de 45 ans » et les « ouvriers ». Les principales causes associées sont les pathologies musculo-squelettiques et les symptômes psychiques estimés en lien avec le travail, et dans une moindre proportion les tumeurs, les maladies de l'appareil circulatoire et les maladies du système nerveux.

Tous les secteurs d'activité sont concernés, notamment lorsque les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques y sont prégnants et en particulier l'administration publique, la santé humaine et l'action sociale, la construction, l'industrie manufacturière, le commerce, les transports, l'hébergement et la restauration, et l'agriculture.

Le risque de désinsertion professionnelle touche un nombre important de travailleurs du fait notamment du vieillissement de la population active et de l'augmentation des maladies chroniques comme le cancer, le diabète, la sclérose en plaques, les maladies cardio-vasculaires, les maladies psychiques.

Priorité partagée par les politiques publiques de santé au travail et de l'emploi, la problématique de prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi figurait dès 2016 parmi les priorités du 3ème plan régional de santé au travail, notamment par le développement d'une offre coordonnée en faveur du maintien en activité professionnelle des travailleurs. Les travaux conduits en direction des travailleurs prennent pleinement appui sur les acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi, constitués en Comité de Pilotage régional sur le maintien dans l'emploi[39].

38 - Données recueillies par les professionnels des services de prévention et de santé au travail participant au réseau « Évolutions et Relations en Santé au Travail (EVREST) sur la période 2017-2019 (source tableau de bord régional santé au travail - 2020).

39 - Les acteurs régionaux de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi, institutionnels et opérationnels, convaincus que seule la complémentarité de leurs interventions peut permettre d'apporter une réponse efficace à ces problématiques, ont décidé dès 2005 de se réunir et de créer un Comité de pilotage régional sur le maintien dans l'emploi. Le comité est composé des acteurs suivants : DREETS PACA, CARSAT Sud-Est, Agefiph PACA-Corse, ARCMSA PACA, DRSM, RSI Côte d'Azur, RSI Provence-Alpes, SSM Région Sud, SAMETH, ORM, ORS.

Pour favoriser le maintien dans l'emploi et réduire le nombre de licenciements pour inaptitude prononcés chaque année en Provence-Alpes-Côte d'Azur, les partenaires réalisent une veille sur ces problématiques par la mise en commun des données régionales disponibles (tableau de bord maintien dans l'emploi[40]), clarifient leurs rôles et missions respectifs dans une charte régionale[41], coordonnent leurs intervention pour garantir la cohérence de leurs politiques en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) des travailleurs, dont notamment ceux atteints d'un handicap ou d'une maladie chronique évolutive, et engagent des travaux communs selon les besoins identifiés par le comité de pilotage régional.

Depuis 2019, les partenaires sociaux régionaux et un groupe de travail issu du comité régional se sont mobilisés pour établir et décliner des recommandations pour améliorer la lisibilité et la visibilité des dispositifs d'aide et d'accompagnement existants auprès des acteurs de l'entreprise. Ces travaux ont notamment permis la réalisation, d'une cartographie des dispositifs, ressources et acteurs, avec l'aide du dispositif régional SISTE PACA[42] et valorisée sur son site internet pour en améliorer la lisibilité, la compréhension et l'accessibilité pour tous.

Malgré cette forte mobilisation régionale, le poids des représentations empreintes de préjugés autour des maladies, en particulier des maladies chroniques évolutives et du handicap, dans le monde du travail et de la société en général, ainsi que le manque de connaissance des acteurs de l'entreprise des outils et dispositifs de maintien en emploi à leur disposition, constituent des freins à la prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien en emploi de ces travailleurs.

Fort de ce constat et d'un partenariat régional actif, les orientations régionales de la politique de santé au travail seront renforcées en ce sens, et matérialiseront les avancées majeures ouvertes par l'ANI et la loi du 2 août 2021[43] en matière de mobilisation des services de prévention et de santé au travail sur le sujet, de détection précoce du risque de désinsertion professionnelle et d'amélioration de la prise en charge des personnes concernées pour leur maintien en emploi.

Consultez l'analyse de situation complète sur le site www.prst-paca.fr

Orientations régionales de la politique de santé au travail

Les orientations régionales en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi par les acteurs institutionnels et les partenaires sociaux sont, pour les années 2021-2025 :

- Améliorer la précocité de la détection de situation de vulnérabilité et la coordination des acteurs de santé au travail et de soins.
- Articuler les politiques de l'Etat et de ses partenaires en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi.
- Poursuivre, coordonner et animer le partenariat régional au sein d'une instance de gouvernance régionale.

---

40 - La Mission régionale d'observation de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés (portée par l'ORM et soutenue par la Délégation régionale PACA Corse de l'Agefiph, l'État et la Région) rassemble et met en forme des données sur les situations à risque, les caractéristiques des accompagnements au maintien dans l'emploi et sur les résultats de ces accompagnements au sein d'un tableau de bord régional de maintien en emploi.

41 - Une charte régionale, renouvelée tous les 5 ans, structure un cadre de référence permettant de consolider la complémentarité et la coordination des différents acteurs (institutionnels et opérationnels), afin de permettre d'apporter des réponses aux problématiques du maintien dans l'emploi. La dernière charte régionale, signée le 29 mars 2021, fixe les orientations pour la période 2021-2025.

42 - Le Système d'Information en Santé, Travail et Environnement (SISTE) est un dispositif existant depuis 2004 en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, et consistant à : sensibiliser les professionnels de soins aux problèmes de santé liés au travail, les aider à identifier les patients et les situations à risque, les aider à faire le lien entre maladie et métier exercé par leurs patients (notamment pour les maladies à longue période de latence), favoriser les échanges entre professionnels du soin, médecins conseils et médecins du travail ; informer sur la déclaration de maladies professionnelles ; favoriser un dépistage précoce des maladies professionnelles ; faire connaître le réseau de maintien dans l'emploi (www.sistepaca.org)

43 - La réforme de la santé au travail (ANI du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et aux conditions de travail et sa transposition dans la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail) vise ainsi à renforcer la prévention primaire collective des risques d'usure professionnelle, à repérer de manière précoce les salariés concernés un risque de désinsertion professionnelle afin de déclencher le plus tôt possible une prise en charge coordonnée, et enfin à favoriser le maintien en emploi des personnes, en faisant mieux connaître les dispositifs existants et en les adaptant toujours plus aux réalités par des situations vécues dans une logique de parcours.

- Soutenir et favoriser les actions de prévention de la désinsertion professionnelle, et du maintien dans l'emploi, en direction des acteurs de l'entreprise.
- Mettre à disposition des entreprises, en particulier les plus petites, une information plus lisible sur les acteurs, outils et dispositifs existants sur la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi.
- Modifier les représentations des acteurs de l'entreprise sur la question des maladies chroniques évolutives et du Handicap au travail.
- Soutenir et favoriser des actions sur la prévention de la désinsertion professionnelle en direction des salariés, notamment atteints de maladies chroniques évolutives.

Pour ce faire, les acteurs souhaitent, plus spécifiquement :

- S'appuyer sur l'instance régionale de coordination et de promotion des orientations et stratégies des politiques régionales en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi, pour animer, suivre, évaluer les plans régionaux d'actions et les expérimentations régionales, réaliser une veille sur les données régionales disponibles et définir la stratégie régionale de communication.
- Développer des dispositifs opérationnels permettant d'améliorer la coordination des acteurs en lien avec la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi et d'améliorer la lisibilité et la visibilité de l'ensemble des actions et outils proposés.
- Agir en direction des entreprises en établissant des recommandations à destination des entreprises (employeurs, cadres de proximité, responsable ressources humaines et représentants du personnel).
- Agir en direction des entreprises en les sensibilisant à la mobilisation des acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi et des offres de services disponibles (dispositifs et outils existants, démarches de prévention des risques, dispositifs « ressources humaines », développement des compétences, ...).
- Favoriser l'intégration des problématiques de prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi dans les négociations collectives des entreprises concernées par la formation et l'accompagnement des acteurs du dialogue social.
- Mieux sensibiliser et conseiller les salariés pour faciliter leur parcours individualisé, la prise en charge et la conciliation de leur état de santé avec leur projet professionnel, notamment pour les salariés atteints de Maladies Chroniques Evolutives.
- Etablir des recommandations à destination des services de prévention et de santé au travail et du médecin du travail.
- Développer des actions en direction des médecins de soin et des professionnels de santé pour améliorer la prise en charge des individus et favoriser leur retour à l'emploi (visite de pré-reprise, messages délivrés à l'occasion des séances d'éducation thérapeutique du patient atteint de maladies chroniques évolutives, ...).
- Développer des actions en direction d'acteurs relais susceptibles de relayer une information claire, synthétique et opérationnelle auprès des entreprises (OPCO, réseaux de consultants, chambres consulaires, Pôle Emploi, partenaires sociaux, branches professionnelles, ...).

Sous-objectifs retenus dans le cadre du PRST 4

Parmi l'ensemble des objectifs poursuivis par la politique régionale de santé au travail sur ce champ, trois objectifs sont choisis pour être inscrits et déclinés dans le PRST 4 :

S'appuyer sur les nouvelles structures dédiées à la prévention de la désinsertion professionnelle au sein des Service de prévention et de santé au travail et de l'Assurance Maladie pour mieux coordonner la prise en charge des salariés

Afin d'améliorer la prévention de la désinsertion professionnelle, deux expérimentations sont conduites au niveau national :

- une expérimentation de l'Assurance Maladie sur la mise en place de plateformes départementales pluridisciplinaires, dont le but est de repérer les assurés en risque de désinsertion professionnelle dès lors qu'ils connaissent des arrêts de travail longs ou répétés, et d'engager des solutions d'accompagnement coordonnées avec les différents acteurs du maintien en emploi et de la compensation du handicap, notamment grâce à un système d'échanges sécurisés entre professionnels de santé ;
- une expérimentation lancée en septembre 2020 par le ministère du Travail avec cinq services de prévention et de santé au travail (dont un service de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur) sur les modalités de détection précoce des salariés, avant même la survenance d'arrêts de travail, et les outils d'accompagnement déployés par ces services, en vue de la diffusion de bonnes pratiques au niveau national.

La réforme de la santé au travail du 2 août 2021 comprend un important volet sur l'amélioration de l'accompagnement des publics notamment vulnérables ou en situation de handicap, et sur la lutte contre la désinsertion professionnelle. A ce titre, les SPST doivent mettre en place une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle. Animée et coordonnée par un médecin du travail ou sous sa responsabilité, la cellule est chargée de proposer des actions de sensibilisation, d'identifier les situations individuelles, de proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles d'aménagement ou d'adaptation et de participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle. Un partage d'informations renforcé est également mis en place entre les organismes d'assurance maladie (contrôle médical) et les SPST afin d'améliorer l'accompagnement des travailleurs exposés à un risque de désinsertion professionnelle.

Au cours du PRST 4, les partenaires favoriseront et accompagneront le déploiement des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des services de prévention et de santé au travail, faciliteront leur coordination avec les plateformes départementales pluridisciplinaires de l'Assurance Maladie, en lien avec le partenariat régional du comité régional de maintien en emploi et les partenaires sociaux.

Développer des dispositifs opérationnels permettant d'améliorer la coordination des acteurs, d'établir des recommandations à destination des entreprises et des salariés, et d'améliorer la lisibilité et la visibilité de l'ensemble des actions, ressources et outils proposés

Tout au long du PRST 4, les travaux conduits dans le cadre du programme pluriannuel d'actions du partenariat régional sur le maintien en emploi prendront appui sur les orientations régionales partagées pour les années 2021-2025. Ils proposeront des initiatives afin de rendre plus lisible l'offre existante d'accompagnement et les dispositifs en faveur du maintien dans l'emploi, développeront et soutiendront la promotion d'outils adaptés en direction des acteurs de l'entreprise (employeurs, cadres de proximité, responsable ressources humaines, salarié compétent en santé sécurité, représentants du personnel) et des sensibilisations en direction des travailleurs.

Soutenir et favoriser des actions sur la prévention de la désinsertion professionnelle en direction des salariés, notamment atteints de maladies chroniques évolutives et de handicap

En professionnalisant les entreprises au maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap, via la montée en compétence du référent handicap[44] et la promotion de sa désignation, les partenaires souhaitent modifier les représentations des acteurs de l'entreprise sur cette question, favoriser l'intégration au travail des travailleurs atteints de handicap ou de maladies chroniques évolutives, améliorer leurs conditions de travail, et mieux faire connaître le rôle et les missions des acteurs, les parcours, dispositifs et outils existants. Les modalités d'intervention sur ce champ dans les plus petites entreprises, notamment par l'intégration de la thématique du maintien en emploi dans les domaines d'intervention du salarié compétent en santé sécurité, seront étudiées et expérimentées.

Découvrez les actions inscrites au PRST 4 sur le site www.prst-paca.fr

Retour au sommaire

44 - La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la désignation d'un référent handicap au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés, qui est « *chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap* » (article L. 5213-6-1 du Code du travail).

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

Contexte et enjeux

Le principe selon lequel le travail est un déterminant de la santé et constitue un environnement susceptible d'avoir des incidences sur celle-ci amène les acteurs de la prévention à articuler les ressources de la santé au travail avec celles de la santé publique et de la santé environnementale. Il conduit également à considérer l'emploi, les conditions de travail, organisationnelles et matérielles, comme autant de déterminants pouvant être favorables à la santé : c'est toute l'ambition des approches renouvelées de la prévention primaire des risques visant à l'inscrire dans une approche globale de développement de la qualité de vie et des conditions de travail, et de la performance des entreprises.

La transversalité des politiques publiques de santé s'inscrit dans un contexte particulier lié au statut même de salarié. Ainsi les actions de promotion de la santé et la mobilisation des ressources du système de soins s'inscrivent nécessairement dans une démarche volontaire de la part du travailleur, sans que ces actions ne se substituent au principe de responsabilité de l'employeur en matière de préservation de la santé de ses salariés.

L'approche de la thématique santé par la prévention des risques multifactoriels (pratiques addictives et maladies cardio-vasculaires, expositions aux perturbateurs endocriniens par exemple) invite les acteurs des différentes politiques de santé à coordonner leurs interventions et co-construire en commun des projets de prévention.

Les acteurs régionaux ont développé au cours des dernières années plusieurs actions thématiques transversales remarquables en région Provence-Alpes-Côte d'Azur (notamment dans le cadre des travaux du *SISTE PACA*[45], *et du dispositif régional de promotion de la santé au travail*[46], ou encore en renforçant leur coordination autour de la prévention des risques chimiques – radon, amiante, plomb,… –). Ils partagent également des outils de pilotage communs telles que les bases de données Oscars et Oscars Travail pour le recensement des actions conduites respectivement en santé publique et en santé travail ; et la base de données d'indicateurs de santé SIRSé Paca comprenant désormais des indicateurs de santé publique, environnementaux et de santé au travail.

L'objectif fixé par le PST décliné dans le Plan Régional de Santé au Travail, engage donc à poursuivre les démarches menées en région visant à une meilleure articulation des politiques publiques pour favoriser l'amélioration de la santé des travailleurs et développer des environnements de travail favorables à la santé.

Consultez l'analyse de situation complète sur le site www.prst-paca.fr

---

45 - Le Système d'Information en Santé, Travail et Environnement (SISTE) est un dispositif existant depuis 2004 en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, et consistant à : sensibiliser les professionnels de soins aux problèmes de santé liés au travail, les aider à identifier les patients et les situations à risque, les aider à faire le lien entre maladie et métier exercé par leurs patients (notamment pour les maladies à longue période de latence), favoriser les échanges entre professionnels du soin, médecins conseils et médecins du travail ; informer sur la déclaration de maladies professionnelles ; favoriser un dépistage précoce des maladies professionnelles ; faire connaître le réseau de maintien dans l'emploi (www.sistepaca.org)

46 - Le dispositif régional de promotion de la santé au travail est un groupe de travail régional pluridisciplinaire visant à améliorer l'interconnaissance entre les acteurs de la santé publique et la santé au travail, trouver des passerelles communes pour initier des partenariats et des collaborations, favoriser la transversalité entre les politiques de santé (consultez la fiche descriptive)

Orientations régionales de la politique de santé au travail

Les orientations régionales en faveur du développement de la transversalité entre les politiques publiques de santé, partagées par les acteurs institutionnels et les partenaires sociaux, sont pour les années 2021-2025 :

- Poursuivre le développement de la transversalité dans les différentes politiques publiques de santé (santé travail, santé publique, santé environnement).
- Améliorer la lisibilité et la visibilité des dispositifs et actions menées par les différents partenaires, et mieux en diffuser l'information.
- Expérimenter et déployer la transversalité au sein des projets co-construits par les préventeurs institutionnels, les acteurs de la promotion de la santé, de la santé publique, et de la santé environnementale.
- Faciliter la mise en œuvre de la transversalité en l'intégrant dans les formations des professionnels de santé.

Pour ce faire, les acteurs souhaitent, plus spécifiquement :

- Mettre en place, suivre et évaluer des conventions cadre entre les administrations régionales de l'Etat (ARS, DREAL, DREETS), en y intégrant des annexes sur les dispositifs opérationnels et expérimentations.
- Faire vivre la transversalité au sein des comités de suivi et d'orientation des politiques publiques.
  Disposer de données fiables et partagées sur l'état de santé des populations (publique, travail, environnement).
- Recenser, développer et promouvoir les outils et ressources de partage d'informations pour créer des synergies et de la complémentarité dans les actions et dispositifs existants.
- Développer la transversalité dans la mise en œuvre du parcours de soin des travailleurs, dans les démarches de maintien en emploi, et dans la prévention des risques de maladies multifactorielles (maladies chroniques évolutives dit MCE – maladies cardiovasculaires, diabète cancers, santé mentale –, addictions, nutrition, sédentarité et activités physiques…).

Sous-objectifs retenus dans le cadre du PRST 4

Parmi l'ensemble des objectifs poursuivis par la politique régionale de santé au travail, l'objectif choisi pour être inscrit et décliné dans le PRST 4 est le suivant :

Développer la transversalité dans la mise en œuvre du parcours de soin des travailleurs, dans les démarches de maintien en emploi, et dans la prévention des risques de maladies multifactorielles

S'agissant de la mise en œuvre d'un parcours de soin des travailleurs prenant mieux en compte l'ensemble de leurs déterminants de santé, le dispositif du SISTE PACA, système d'information des médecins praticiens visant à les sensibiliser à la prise en charge des maladies liées au travail, mobilise de nombreux acteurs en région Provence-Alpes-Côte d'Azur : médecins du travail, médecins de soins, acteurs du maintien en emploi, acteurs institutionnels de la santé au travail, de la santé publique et de la santé environnementale. Les partenaires régionaux souhaitent promouvoir cette démarche originale et innovante, et suivre son développement au sein du PRST 4 en particulier sur les actions conduites et les outils produits en faveur d'une meilleure prise en charge des maladies chroniques évolutives telles que les maladies cardiovasculaires, le diabète, les cancers, les troubles mentaux.

Partageant la volonté de développer très concrètement la transversalité entre leurs politiques de santé, les acteurs de la promotion de la santé et de la santé au travail ont également initié en région un cycle de travail innovant entre professionnels avec pour objectifs d'améliorer l'interconnaissance entre les acteurs, trouver des passerelles communes pour favoriser des partenariats et des collaborations, et d'initier des actions concrètes co-construites en direction des travailleurs et des entreprises. Le programme pluriannuel de travail de ce *dispositif régional de promotion de la santé au travail* sera suivi et évalué au sein du PRST 4, et plus spécifiquement le déploiement de l'action de « *prévention des facteurs de risques de maladies cardio-vasculaires pour les salariés de la restauration en région PACA* » ainsi que l'engagement et déploiement d'un nouveau projet de *prévention des symptômes psychiques en lien avec le travail, en tant que manifestation des risques psychosociaux*.

Découvrez les actions inscrites au PRST4 sur le site www.prst-paca.fr

Retour au sommaire

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

Contexte et enjeux[47]

La crise peut être définie comme une situation exceptionnelle – perturbation, instabilité ou désordre grave affectant une organisation ou un système – qui dépasse les capacités habituelles de réponse de ce système, qui évolue dans le temps et n'est pas limitée dans l'espace. La situation de crise est associée à une période de déstabilisation et d'urgence[48].
Ces dernières années ont été marquées par des crises d'ampleur où la santé au travail avait une place majeure : épisodes météorologiques extrêmes (canicules, tempêtes), l'incendie de Notre-Dame de Paris ou celui de l'usine Lubrizol à Rouen en 2019, etc. Qu'il s'agisse d'un accident industriel, d'un événement climatique ou d'un phénomène naturel (inondations, séismes, etc.) indépendant du monde du travail ou d'une pandémie, les travailleurs sont affectés au même titre que la population générale. Lors de chacune de ces crises, la prise en compte des enjeux de santé et sécurité au travail a été ainsi centrale pour aider les travailleurs, les entreprises et les pouvoirs publics à préserver à la fois la santé des populations et la continuité des activités. La pandémie de Sars-Cov-2 ou Covid-19 constitue indéniablement la crise qui aura permis la prise de conscience de l'impérieuse nécessité de prendre en compte les enjeux de santé au travail dans la définition des organisations du travail : à chacune des étapes (confinement, déconfinement, reprise d'activité…), les conditions de travail ont été au cœur des préoccupations des entreprises et de la société.

Ces crises ont montré la nécessité de mobiliser de manière coordonnée les acteurs compétents, en particulier de proximité, de mettre à disposition des ressources pour aider les organisations touchées à y faire face et de maintenir le dialogue entre les parties prenantes. Elles ont conduit les pouvoirs publics à renforcer leur organisation – sur le plan de l'anticipation, de la gestion et du post-crise avec les retours d'expérience – en y intégrant davantage la dimension santé au travail. Le PRST 4 offre un cadre propice à la promotion et au développement de la prise en compte des crises au sein des entreprises et dans l'action des acteurs de la santé au travail.

L'Union européenne (UE) rappelle aussi dans son cadre stratégique sur la santé et sécurité au travail 2021-2027[49] l'importance d'un cadre global permettant aux entreprises d'évaluer les risques et de prendre des mesures préventives pour faire face aux risques qui guettent la santé des travailleurs en cas de crise sanitaire. À cette fin, la Commission européenne élaborera des procédures et des orientations d'urgence en matière de santé et sécurité au travail afin que des mesures puissent être déployées rapidement en cas de crise sanitaire. Elle y inclura, entre autres, des dispositions relatives à la mise à jour des évaluations des risques, ainsi que des mécanismes permettant aux États membres de lui signaler rapidement toute menace pour la santé qui survient dans un secteur ou lieu de travail donné et de lui communiquer les plans nationaux en matière de santé et sécurité au travail (SST) qu'ils mettent en place pour contrer cette menace.
Dans ce contexte, le 4e plan santé au travail est un levier pertinent pour développer et partager des stratégies d'anticipation et des outils de gestion des crises adaptés aux enjeux de santé au travail.

Orientations régionales de la politique de santé au travail

Les orientations régionales en matière d'anticipation des crises pour mieux les gérer et limiter leurs effets dans la durée partagées par les préventeurs institutionnels et les partenaires sociaux sont, pour les années 2021-2025 :

- aider les entreprises à concilier la continuité d'activité et la préservation de la santé des salariés en situation de crise.
- accompagner la sortie de crise et limiter les effets des crises sur les conditions de travail et la santé des salariés.

47 - Eléments de contexte et d'enjeux extraits du PST4 – objectif 6 « Anticiper les crises pour mieux les gérer et limiter leurs effets dans la durée ».

48 - Source : L'expertise publique et la gestion de crise : apports de l'INRS et de l'IRSN, Notes techniques, Revue hygiène et sécurité au travail n° 233, Février 2015.

49 - https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12673-Sante-et-Securite-au-travail-Cadre-strategique-de-l%E2%80%99Union-europeenne-2021-2027-_fr.

En phase avec la stratégie nationale, il s'agira pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur de déployer les outils nationaux et d'apporter aux entreprises, employeurs, salariés et leurs représentants, un accompagnement de proximité, adapté au contexte local et aux réalités socio-économiques territoriales.

En s'appuyant sur la dynamique partenariale régionale, la politique régionale entend promouvoir les outils nationaux, et si nécessaire les adapter aux entreprises de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur en tenant compte de leurs besoins et de leurs attentes exprimées par les acteurs relais. Pour ce faire, la mobilisation des partenaires sociaux à chaque étape de la construction des actions et de leur déploiement auprès des acteurs relais mais également dans les entreprises, constitue un facteur clé de réussite. L'implication des différentes instances régionales et départementales du dialogue social doit à ce titre être privilégiée.

Les démarches d'anticipation et de gestion de crise reposent essentiellement sur les capacités des organisations à trouver en interne les solutions aux difficultés sociétales, économiques, environnementales ou sanitaires auxquelles elles confrontées. Aussi, un des objectifs de la politique régionale consiste pour les acteurs et les entreprises à s'appuyer sur les acquis des démarches qui positionnent le dialogue social au cœur de la résilience des entreprises, comme le moteur de la dynamique de résistance, d'adaptation et de transformation des organisations du travail.
À ce titre, la capitalisation des outils, des ressources et des méthodologies mis en œuvre dans le cadre de la politique régionale de promotion de la QVCT doit pouvoir utilement contribuer à l'enrichissement des démarches, notamment en outillant les acteurs du dialogue social en entreprise.

La recherche de synergies avec les démarches de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) doit être encouragée et la politique régionale de santé au travail doit permettre de mieux prendre en compte les questions de santé et de conditions de travail dans les réponses aux défis de la société en matière environnementale, sociale et économique.

Enfin, le pilotage de la politique régionale de santé au travail doit pouvoir communiquer, suivre et évaluer les démarches conduites dans les entreprises régionales.

Partageant la volonté que le plan régional de santé au travail doit concentrer l'essentiel de ses objectifs et actions conduites en direction des acteurs de l'entreprise, les partenaires régionaux ont choisi d'inscrire au PRST4 l'objectif suivant :

Accompagner les entreprises pour concilier la continuité de l'activité et la protection des salariés pendant les épisodes de crise

En s'appuyant sur les instances territoriales de dialogue social, les partenaires souhaitent se doter d'une instance régionale composée des administrations régionales de l'Etat, des acteurs institutionnels de la prévention et des partenaires sociaux pour aider les entreprises à adapter leur évaluation des risques et leurs mesures de prévention face aux situations de crise. L'instance aura pour objectif de dresser un état des lieux des besoins et des attentes des entreprises et des salariés, de s'approprier les outils d'accompagnement existants, de les adapter si nécessaire au contexte local et de les déployer dans les entreprises selon des priorités sectorielles ou territoriales.

La priorité doit pouvoir être donnée, en lien avec les autres priorités du PRST 4, à la prise en compte des nouveaux risques dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et les plans de prévention face à des situations exceptionnelles, ainsi qu'au renforcement de la formation et de l'information des représentants du personnel, des salariés et des jeunes (élèves, apprentis, stagiaires) sur les risques et les crises.
La configuration économique de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur doit amener les acteurs à traiter avec une attention particulière, les mesures de prévention et de protection des salariés en cas d'accident dans les plans de prévention des risques technologiques, en privilégiant le partenariat avec les branches professionnelles et les acteurs du secteur.

Découvrez les actions inscrites au PRST 4 sur le site www.prst-paca.fr

Retour au sommaire

Objectif 7. : Développer la recherche et améliorer les connaissances, notamment sur les risques émergents

Contexte et enjeux[50]

La recherche et la production de connaissances en santé au travail ont pour objectif d'identifier les risques professionnels et de les analyser, afin de mettre en évidence leurs dangers et les moyens de les prévenir. Elles sont souvent liées aux outils de surveillance et de veille en santé au travail.

L'enjeu d'une recherche de pointe est d'autant plus important sur les risques émergents que ces derniers ne sont pas encore bien définis ni circonscrits. Mieux comprendre ces risques permet d'éclairer les acteurs de la santé au travail, de garantir notamment l'efficacité des réglementations et des politiques publiques en santé au travail, et, surtout, de guider la mise en œuvre de mesures de prévention en entreprise.

Le PST 3 a donné lieu à de riches travaux de recherche dans le domaine des conditions de travail et a mis en place de solides passerelles entre les institutions impliquées. Les programmes d'études et les nombreuses publications de l'INRS, de l'Anses, de Santé publique France et de l'Inserm notamment, témoignent de la richesse de la recherche française en matière de santé au travail. Il importe de poursuivre ces travaux, en particulier face aux défis persistants posés par de nombreux risques professionnels, pour mieux détecter et prévenir les risques émergents ou mal connus. Il importe également de conserver un lien étroit avec les autres plans stratégiques, notamment le PNSE 4, pour, par exemple, mieux articuler la recherche en santé au travail avec les actions de gestion des risques liés aux nanomatériaux qui y sont prévues et avec la stratégie nationale des perturbateurs endocriniens SNPE 2.

Pour ce faire, le PST 4 prévoit la déclinaison de 4 sous-objectifs :

- Améliorer la coordination, la programmation et la visibilité des thèmes de recherche dans le domaine de la santé au travail, le cas échéant via une stratégie nationale de recherche en santé au travail.
- Promouvoir la pluridisciplinarité et en particulier la contribution des sciences humaines et sociales.
- Développer les collaborations de recherche au niveau européen et international.
- Orienter la recherche en santé au travail vers les risques émergents et transformations majeures qui affectent les conditions de travail.

La poursuite de la recherche fondamentale et appliquée demeure essentielle face aux défis persistants et aux risques émergents. Devant la multitude de thèmes possibles et afin que les connaissances produites soient en phase avec les besoins exprimés par les acteurs de terrain (salariés, employeurs et préventeurs), les partenaires nationaux priorisent les thématiques de recherche suivantes :

- ***Les évolutions de l'organisation du travail :*** analyse des conséquences des modifications des conditions de travail ou des organisations du travail sur la santé au travail ; conséquences des crises sur l'organisation du travail et la santé au travail.
- ***Les changements technologiques, environnementaux et sociaux :*** connaissance de l'impact sur la santé et des enjeux de prévention des nouvelles technologies ; transformation des organisations de travail liée à la transition écologique et au changement climatique et son impact sur la santé au travail et la prévention des risques ; impact sur la santé au travail de l'évolution démographique (population vieillissante).
- ***La prévention des risques professionnels :*** évaluation des déterminants de l'efficacité des mesures de prévention ; développer les approches différenciées selon le sexe pour une meilleure compréhension des expositions, des risques et de l'efficacité des mesures de prévention ; promouvoir les innovations en matière de détection et de traitement de l'amiante et sécuriser les expérimentations sur les chantiers de désamiantage ; identifier précocement les risques émergents, voire ré-émergents, pour anticiper les actions de prévention correspondantes.

50 - Eléments de contexte et d'enjeux extraits du PST 4 – objectif 7 et action 7.2. « Concentrer la recherche sur des thèmes prioritaires garantissant son caractère pertinent et opérationnel et sur les risques émergents ».

Orientations régionales de la politique de santé au travail

En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, l'État et les préventeurs institutionnels s'appuient sur l'expertise d'acteurs du monde universitaire et de la recherche, pour enrichir leurs connaissances et mieux définir et orienter les actions de prévention.

Quatre études ou recherches remarquables avaient été inscrites au précédent PRST, visant en particulier une meilleure compréhension des effets de la multi-exposition ou la connaissance des freins et conditions d'appropriation des démarches de prévention des risques par les petites entreprises. Ainsi, l'étude sur les causes d'inaptitudes médicales (consultez la fiche descriptive) permettait de produire des connaissances sur une thématique jusqu'ici non documentée en région Provence-Alpes-Côte d'Azur et dont la tendance est à l'augmentation du nombre de cas d'inaptitudes au niveau national comme au niveau régional. Cette étude, qui observe les processus de déclarations d'inaptitudes médicales et leurs causes, alimente la compréhension de l'impact de l'exposition aux risques professionnels sur la santé et le maintien en emploi. L'étude sur les actions de prévention des troubles musculo-squelettiques (consultez la fiche descriptive) et celle sur les enjeux des démarches « Santé-Performance » (consultez la fiche descriptive) répondaient aux besoins de renseigner les freins et les leviers permettant d'engager les entreprises, en particulier les plus petites, dans les démarches de prévention des risques professionnels. Enfin, l'action « Environnement et reprotoxicité - projet CREER » (consultez la fiche descriptive) s'intéressait très directement aux risques chimiques et à leurs impacts sur la santé reproductive des travailleurs : intégrant à la fois une dimension de recherche fondamentale et d'accompagnement des individus par l'organisation de consultations, cette recherche-action documente et produit des connaissances sur les liens entre les expositions professionnelles des travailleurs et l'impact sur la fertilité des travailleuses et travailleurs.

Les experts, parmi lesquels les acteurs de la recherche et du monde universitaire, sont également impliqués au sein d'instances régionales ou de groupes de travail thématiques, apportant leurs connaissances au cœur du processus de définition des politiques et de construction des actions de prévention. Ces experts dont un certain nombre d'entre eux sont nommés au sein du collège des personnalités qualifiées du CROCT[51], participent d'ores et déjà à des travaux partenariaux thématiques tels que la prévention des risques psychosociaux et la transversalité entre santé publique, santé travail et santé environnement, et sont appelés à conduire ou participer à des études régionales permettant d'améliorer la connaissance notamment sur les risques émergents.

Consultez l'analyse de situation complète sur le site www.prst-paca.fr

Sous-objectifs retenus dans le cadre du PRST 4

Dans la continuité de la dynamique régionale existante, les experts régionaux, universitaires notamment, seront particulièrement impliqués dans la conduite d'actions inscrites au PRST 4 aux objectifs 2.1 - Prévention des risques chimiques, 2.3 – Prévention des risques psychosociaux, 4 - Prévention de l'usure professionnelle et maintien en emploi et 5 - Transversalité des politiques de santé.

En complément et plus spécifiquement, les partenaires régionaux ont souhaité inscrire des initiatives répondant à l'objectif suivant :

Concentrer la recherche sur des thèmes prioritaires garantissant son caractère pertinent et opérationnel et sur les risques émergents

Ils préconisent en particulier qu'une étude soit conduite sur la prévention de l'exposition des travailleurs aux perturbateurs endocriniens afin de proposer des axes d'amélioration en matière de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises sur la prévention de ce risque émergent.

Découvrez les actions inscrites au PRST 4 sur le site www.prst-paca.fr

Retour au sommaire

51 - Tel que prévu par l'article R. 4641-16 du code du travail, le comité régional d'orientation des conditions de travail, comprend en son sein un collège de personnalités qualifiées, comprenant des personnalités désignées à raison de leurs compétences en santé au travail, dont des experts scientifiques ou techniques de la prévention en entreprise, des représentants d'associations de victimes de risques professionnels et d'organisations de professionnels de la prévention.

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

Contexte et enjeux[52]

Le dialogue social et la participation des partenaires sociaux en santé au travail recouvrent plusieurs niveaux de mobilisation et d'implication dans différentes instances de gouvernance : rôle d'orientation, notamment au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), négociation, actions au niveau des branches professionnelles et au niveau local, élaboration de recommandations sectorielles au sein de la branche AT-MP de la Sécurité sociale, dialogue social et dialogue professionnel en entreprise.

Le COCT au niveau national et ses formations régionales (CROCT) jouent à cet égard un rôle structurant, renforcé par l'ANI du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail et la loi du 2 août 2021, qui prévoient la création en leur sein de nouvelles instances aux missions élargies : le comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) et les comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST), remplaçant respectivement le GPO et les GPROCT.

Le renforcement de la culture de prévention, la diffusion des bonnes pratiques et l'appropriation des règles en matière de santé et sécurité au travail, au cœur du plan santé au travail, sont indissociables d'un dialogue social éclairé et de qualité. Celui-ci permet de s'assurer de l'appropriation, à tous les niveaux territoriaux (national, régional et local), par tous les acteurs (employeurs, salariés et leurs représentants) des actions du plan santé au travail. L'ANI et la loi ont eu notamment pour objectif de répondre à cette préoccupation, en :

- rappelant l'importance du dialogue social dans les branches professionnelles pour formaliser les grandes priorités dans le domaine de la prévention des risques professionnels.
- renforçant le dialogue social en entreprises sur la prévention des risques professionnels.

Sur ce dernier point, et pour les entreprises qui en disposent, le comité social et économique (CSE) doit exercer pleinement les importantes prérogatives qui lui ont été dévolues en santé au travail en renforçant sa prise en compte dans les orientations globales (sociales, économiques et financières) de l'entreprise avec l'aide, le cas échéant, de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

La prévention des risques professionnels nécessite une mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise y compris les salariés et leurs représentants, dont les représentants de proximité le cas échéant. Le CSE constitue à ce titre l'instance du dialogue social renforcé sur la prévention des risques professionnels en entreprise.

Ce renforcement nécessite également de conforter davantage la place des conditions de travail dans la négociation collective d'entreprise, avec deux objectifs : d'une part appuyer les partenaires sociaux pour favoriser la prise en compte des conditions de travail dans les autres négociations sur l'organisation de l'activité ou du travail, par exemple sur l'emploi, d'autre part renforcer la négociation en propre sur le thème des conditions de travail.

Orientations régionales de la politique de santé au travail

La politique régionale de santé au travail en Provence-Alpes-Côte d'Azur s'appuie sur une dynamique de concertation partenariale remarquable entre l'Etat, les organismes de sécurité sociale et de prévention et les

52 - Eléments de contexte et d'enjeux extraits du PST 4 – objectif 8 et action 8.3. « Renforcer le dialogue social relatif aux conditions de travail au sein des entreprises ».

partenaires sociaux représentés au sein du CROCT[53]. Les représentations régionales des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales y jouent pleinement leur rôle en participant à l'élaboration des orientations de la politique de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail, à l'actualisation de diagnostics territoriaux portant sur les conditions de travail et la prévention des risques professionnels, et au suivi du Plan Régional de Santé au Travail.

En complément de leur participation aux réunions régulières des instances régionales, les partenaires sociaux ont conduits au sein de commissions techniques[54] des travaux thématiques, notamment sur l'analyse partagée des indicateurs régionaux de santé au travail, le fonctionnement des services de prévention et de santé au travail, les ressources régionales de la politique régionale de santé au travail, la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi, l'intégration de la santé au travail dans la formation professionnelle initiale et continue, ainsi que sur la préparation du PRST 4. Ces formats de travaux permettent d'approfondir et d'enrichir les analyses de situation en tenant compte du point de vue des organisations syndicales et patronales et des entreprises et travailleurs qu'ils représentent, et co-construire des orientations et recommandations en faveur d'une amélioration des actions de prévention conduites en région.

Au niveau régional et infrarégional, les partenaires sociaux se mobilisent également au sein d'autres instances parmi lesquelles les Comités Techniques Régionaux des organismes de sécurité sociale (CTR régimes général et agricole), la Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle (CPRI), la Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat (CPRIA), la commission Régionale des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles (CRAT-MP), le conseil du comité régional de l'OPPBTP PACA-Corse, le comité d'orientation de l'ARACT PACA, la conférence régionale du travail (CRT), la plateforme régionale Qualité de vie au travail, les comités départementaux de prévention des risques psychosociaux du Var et des Alpes-Maritimes (...)[55] faisant de ces temps d'échanges et d'orientations autant d'occasions de représenter les besoins et les attentes des entreprises et des travailleurs.

Enfin, sur le champ du dialogue social au sein des entreprises, les partenaires régionaux soutiennent les représentants du personnel et développent des accompagnements pour faciliter l'exercice de leurs attributions au bénéfice de l'amélioration des conditions de travail et de la santé des travailleurs. Cette priorité est inscrite depuis 2011[56] dans les plans régionaux de santé au travail.

Partageant la volonté que le plan régional de santé au travail doit concentrer l'essentiel de ses objectifs et actions conduites en direction des acteurs de l'entreprise, les partenaires régionaux ont choisi d'inscrire au PRST4 les objectifs suivants :

Promouvoir le rôle des branches professionnelles en matière de conditions de travail

Afin de soutenir le dialogue social sur les conditions de travail au sein des instances régionales ou départementales, notamment celles dédiées aux entreprises dépourvues ou non-assujetties à la mise en place d'instances représentatives du personnel (CPRI, CPRIA, ...), les partenaires sociaux souhaitent développer des actions d'acculturation commune sur la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la santé au travail et du maintien dans l'emploi. Cette démarche commune doit permettre d'outiller les partenaires sociaux et d'enrichir leurs échanges au sein d'instances dédiées spécifiquement ou non aux enjeux de santé au travail.

Intégrer la santé au travail et le maintien en emploi dans la négociation collective par la sensibilisation et la formation des représentants du personnel et des acteurs de l'entreprise

Pour décliner l'objectif de renforcement du paritarisme et du dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail, les partenaires régionaux souhaitent favoriser, par la formation, la montée en compétence des représentants du personnel sur les problématiques de santé, de sécurité, de qualité de vie et des conditions de travail, de prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi. Cette acculturation doit permettre de les soutenir pleinement dans l'exercice de leurs missions au sein de leur entreprise, mais également de mieux intégrer les enjeux de santé au travail dans les négociations collectives des entreprises concernées.

Découvrez les actions inscrites au PRST 4 sur le site www.prst-paca.fr

53 - https://www.sante-securite-paca.org/r/210/le-comite-regional-d-orientation-des-conditions-de-travail-en-provence-alpes-cote-d-azur-croct/.

54 - En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place des commissions techniques chargées de mener les travaux préparatoires aux décisions prises en réunion plénière du CRPST (ex-GPROCT). Ces instances opérationnelles co-animées par la DREETS PACA, les organismes de sécurité sociale et les partenaires sociaux déterminent, dans le cadre préalablement défini par le CRPST, la nature des travaux réalisés et les personnes qualifiées extérieures invitées à y participer.

55 - Consultez les fiches descriptives de ces instances

56 - PRST2 2011-2015 et PRST3 2016-2020

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

Contexte et enjeux

En région Provence-Alpes Côte-d'Azur, environ 97 % des établissements présentent un effectif de moins de 50 salariés, et représentent 51 % des emplois salariés[57]. Dépourvues d'instances représentatives du personnel pour la grande majorité d'entre elles, de moyens humains, notamment en matière de ressources humaines, de compétences internes, et de temps disponible, les petites entreprises ont des besoins singuliers et spécifiques pour traiter les sujets de santé et sécurité au travail. Les Petites Entreprises (moins de 50 salariés) et les Très Petites Entreprises (moins de 10 salariés) constituent ainsi la cible prioritaire de la politique régionale de santé au travail en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les rapports récents sur l'analyse du système de prévention et de santé au travail, et les réformes en cours[58] pointent la nécessité d'améliorer les modalités d'accompagnement de ces entreprises, notamment en leur rendant plus adaptés, lisibles et accessibles les dispositifs, ressources et outils visant à les accompagner sur ces champs. Les objectifs de la réforme de la santé au travail invitent également à s'appuyer davantage sur les acteurs relais tels que les Services de prévention et de santé au travail et les branches professionnelles. Il est souhaité que l'ensemble des acteurs relais, acteurs de proximité des entreprises, soient davantage mobilisés dans l'identification des besoins et des attentes des entreprises, en particulier des Très Petites Entreprises, ainsi que dans la diffusion de la culture de prévention et le déploiement des actions conduites par les partenaires institutionnels.

Les acteurs relais recouvrent de nombreux organismes publics, parapublics ou privés, donc l'implication en qualité de relais peut différer selon les actions de prévention mises en œuvre. Sont entendus comme acteurs relais, au sein du PRST 4 de Provence-Alpes-Côte d'Azur : tout organisme, structure ou réseau constitué, en appui aux entreprises susceptible de relayer les messages de prévention des administrations et des organismes de sécurité sociale, de prévention et d'expertise comme les organisations professionnelles (branches, fédérations), chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers et de l'artisanat, chambres d'agriculture, ordres professionnels (architectes, experts-comptables…), opérateurs de compétences (OPCO), mutuelles et organismes de prévoyance, Banque publique d'investissement (BPI), URSSAF, centre de formalités des entreprises ; mais aussi les fonctions internes ou directement en appui de l'entreprise et dont les missions ou le rôle en font un soutien et un relais des messages de prévention de la politique régionale de santé au travail : représentants du personnel, salarié compétent en santé sécurité désigné par l'employeur, services de prévention et de santé au travail, intervenants en prévention des risques professionnels.

Dans le cadre du PRST 3, les porteurs de projets régionaux se sont fortement mobilisés en direction des petites entreprises, permettant ainsi à 3 200 petites entreprises d'avoir été accompagnées par les actions du PRST 3 sur la période 2016-2020. Toutefois, ils constataient des difficultés persistantes dans l'atteinte de la cible et pointaient la nécessité d'adapter les messages et les outils, de les rendre performants au regard des contraintes de temps et de moyens, de s'appuyer sur des acteurs relais pour diffuser ces outils, de travailler en proximité avec les petites entreprises et de multiplier les occasions de collaborer entre les différents acteurs de la prévention.

Consultez l'analyse de situation complète sur le site www.prst-paca.fr

57 - Source : « Chiffres clés de la Dreets PACA – Edition 2020 »
Les chiffres clés de la DREETS PACA - Edition 2021 sont disponibles sur le site de la DREETS PACA : https://paca.dreets.gouv.fr

58 -Les rapports Lecocq « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée (août 2018) » et de l'Igas « Évaluation des services de santé au travail interentreprises -février 2020 » convergent vers la nécessité d'un socle minimal de services à offrir aux entreprises de manière claire et accessible. L'ANI du 9 décembre 2020 pour « une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et aux conditions de travail » et sa transposition dans la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 renforcent cette inflexion.

Orientations régionales de la politique de santé au travail

A l'horizon 2025, la politique régionale de santé au travail cherche prioritairement à améliorer l'accompagnement des très petites (moins de 10 salariés) et des petites entreprises (moins de 50 salariés) en :

- Adaptant les messages, les outils, les dispositifs et ressources en santé au travail à leurs demandes, besoins et spécificités.
- Mobilisant et coordonnant les acteurs relais pour diffuser la culture de prévention, les outils, les dispositifs et les ressources en santé au travail aux petites entreprises sur le champ de la prévention des risques professionnels, de la promotion de la santé au travail, et du maintien en emploi.
- Développant la compétence et l'expertise des acteurs de proximité des petites entreprises, ainsi que des acteurs-ressources internes (salarié compétent en santé sécurité, représentants du personnel, IPRP…).

Pour ce faire, les acteurs souhaitent plus spécifiquement :

- Recueillir et faire émerger les besoins et demandes des petites entreprises en s'appuyant sur les acteurs relais.
- Définir et mettre en œuvre un cadre de collaboration entre chaque acteur relais et le pilotage du plan régional de santé au travail.
- Organiser et animer des rencontres et échanges sur la culture de prévention entre les préventeurs institutionnels et les branches professionnelles sur les thématiques prioritaires retenues dans le PRST 4.
- Promouvoir le salarié compétent en santé sécurité désigné par l'employeur, et faire connaître les outils visant à l'accompagner (formation, outils d'aide à l'évaluation des risques…).
- Organiser et animer des échanges sur la culture de prévention entre les préventeurs institutionnels et les IPRP enregistrés sur les thématiques prioritaires retenus dans le PRST 4.
- Intégrer en amont de la mise en œuvre des actions du PRST 4, la prise en compte des spécificités des petites entreprises dans leur conduite (modalités d'atteinte de la cible, adaptation des messages et outils).
- En tenant compte de leurs besoins et spécificités, proposer une démarche globale d'accompagnement des petites entreprises et constituer un kit de « culture de prévention » des risques prioritaires en s'appuyant sur des outils et ressources adaptées (messages essentiels de prévention et principaux outils sur les risques prioritaires ; intégration a minima des risques prioritaires du PRST présents dans le métier concerné : risques organisationnels TMS et RPS, risques chimiques, risque routier, risques de chutes, bruit et maintien en emploi ; identification des ressources et aides à leur disposition).

Sous-objectifs retenus dans le cadre du PRST 4

Parmi l'ensemble les objectifs poursuivis par la politique régionale de santé au travail, l'objectif choisi pour être inscrit et décliné dans le PRST 4 est le suivant :

Mobiliser et coordonner les acteurs relais pour diffuser la culture de prévention, les outils, dispositifs et ressources en santé au travail aux petites entreprises sur le champ de la prévention des risques professionnels, de la promotion de la santé au travail, et du maintien en emploi.

Tout au long du PRST 4, les acteurs institutionnels de la prévention établiront un programme de rencontres avec les acteurs relais (organisations professionnelles de branches, chambres consulaires et chambre des métiers, CPRI, CPRIA, ordres professionnels, OPCO…) afin de définir une stratégie d'approche des très petites et des petites entreprises en matière de prévention des risques professionnels et de fixer, avec chacun d'entre eux, leurs contributions au portage, au soutien et au relais des actions du PRST 4 (développement de la culture de prévention, prévention des risques prioritaires, promotion de la QVCT et du maintien en emploi).

Découvrez les actions inscrites au PRST 4 sur le site www.prst-paca.fr

Retour au sommaire

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

Contexte et enjeux

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur s'est dotée d'outils visant d'une part à suivre les principales actions conduites par les partenaires régionaux sur le champ de la prévention des risques (base de données OSCARS Travail[59]), et d'autre part à mettre en perspective l'ensemble des données disponibles sur la santé au travail (Tableau de bord régional de santé au travail[60]). Un soutien est également apporté aux études et recherches qui permettent d'enrichir les connaissances sur les enjeux prioritaires en Provence-Alpes-Côte d'Azur (voir objectif 7).

Les outils mis en place ainsi que les résultats des études et recherches ont pour vocation d'apporter aux acteurs régionaux chargés du suivi et de l'amélioration de l'état de santé des travailleurs, de la prévention des risques professionnels et du maintien en emploi, une aide pour l'orientation et la définition, au plus près des enjeux locaux, de leurs stratégies et de leurs actions.

Consultez l'analyse de situation complète sur le site www.prst-paca.fr

Orientations régionales de la politique de santé au travail

Les orientations régionales sur le champ de l'analyse et le développement des données de santé au travail, sont pour les années 2021-2025 :

- Poursuivre et développer la mise à disposition des données régionales de santé au travail.
- Poursuivre et développer l'enregistrement, le suivi, l'évaluation et la communication des actions conduites en santé au travail en région.
- Valoriser les études et recherches conduites en région sur la santé au travail.

Pour ce faire, les acteurs souhaitent, plus spécifiquement :

- Enrichir et améliorer le tableau de bord santé au travail : réduire le délai de mise à disposition des données, augmenter la périodicité de mise à jour, intégrer les données des services de prévention et de santé au travail, enrichir les données du secteur agricole, intégrer des indicateurs d'expositions professionnelles (données du dispositif EVREST[61]...).
- Analyser collectivement et périodiquement les données régionales de santé au travail, et communiquer sur les résultats de cette analyse.
- Poursuivre et enrichir l'alimentation de l'outil de suivi cartographique des actions de santé au travail « Oscars Travail » par les actions de prévention, études et recherche inscrites au plan régional de santé au travail.
- Etablir des recommandations de méthodologie de projet et les communiquer aux porteurs des projets régionaux inscrits au PRST 4 notamment concernant l'analyse de situation, la conduite du projet, l'évaluation, la capitalisation, et la communication.
- Mieux communiquer sur les actions conduites (actions remarquables, actions probantes) et les résultats et outils produits par les actions.

---

59 - La base de données Oscars Travail (www.oscarsante.org) permet la mise en visibilité, le suivi et l'évaluation des actions inscrites au PRST.

60 - Le tableau de bord de santé au travail constitue un diagnostic régional de l'ensemble des données disponibles sur le champ de la santé au travail.

61 - EVREST est un dispositif de veille en santé au travail, qui permet d'analyser et suivre des indicateurs territoriaux sur la santé des salariés en lien avec leur activité et leurs contraintes professionnelles. Il comporte des indicateurs spécifiques touchant aux risques psycho-sociaux. Le recueil d'indicateurs standardisés est réalisé au cours des consultations médico-professionnelles par les médecins du travail volontaires (site internet national)

Sous-objectif retenu dans le cadre du PRST 4

Parmi l'ensemble les objectifs poursuivis par la politique régionale de santé au travail, l'objectif choisi pour être inscrit et décliné dans le PRST 4 est le suivant :

Poursuivre et développer la mise à disposition des données régionales de santé au travail

Pour ce faire, les acteurs souhaitent développer la mise en ligne des indicateurs de santé au travail et de maintien en emploi au sein du système d'information régional en santé de l'observatoire régional de la santé (SIRSé PACA ; www.sirsepaca.org) permettant une accessibilité publique en ligne de données actualisées annuellement.

Il s'agira de développer le nombre d'indicateurs et de thématiques couvertes, d'intégrer des données d'expositions professionnelles complémentaires aux données de sinistralité, tels que les indicateurs des services de prévention et de santé au travail sur l'exposition aux risques organisationnels, à l'environnement et aux conditions de travail (souffrance psychique, gêne sonore, contraintes physiques contraignantes…), ou encore d'affiner le maillage territorial pour disposer de données infra départementales.

Enfin, les acteurs souhaitent pouvoir s'appuyer sur cet outil pour élaborer des portraits de territoire dans lesquels des indicateurs socio-économiques, de santé publique et de santé environnementale, pourraient enrichir les données de santé au travail et favoriser des analyses plus transversales.

Découvrez les actions inscrites au PRST 4 sur le site www.prst-paca.fr

Retour au sommaire

CHAPITRE 3

SUIVI ET ÉVALUATION DU PLAN ET DE SES ACTIONS

Photo **Deagreez** - Stock Adobe

Le plan régional de santé au travail 2021-2025 s'inscrit dès son lancement dans un *processus d'évaluation renforcé*, visant à assurer un pilotage resserré ainsi que le suivi des objectifs à atteindre pour l'ensemble des actions inscrites.
Cette démarche, initiée au cours du PRST 3, s'appuie sur la détermination d'indicateurs en amont, en cohérence avec ceux prévus par le PST 4, dont un certain nombre s'imposent au niveau régional.

Les indicateurs nationaux et régionaux s'inscrivent dans un contexte évolutif, aussi leur définition et leur périmètre pourront être amené à évoluer. La détermination de ces indicateurs se fait, comme pour les objectifs, de manière collective et partagée. La mise en œuvre du PRST 4 doit permettre aux acteurs chargés de son pilotage et à l'ensemble des porteurs de projets impliqués de s'approprier les indicateurs, d'enrichir le processus d'évaluation et d'affiner les outils de suivi.

DISPOSITIF D'ÉVALUATION ET INDICATEURS RETENUS POUR LE SUIVI DU PRST 4

En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, la démarche d'évaluation repose sur la détermination de trois niveaux d'indicateurs :

- Des indicateurs de pilotage, dont l'objectif est d'évaluer le pilotage du plan et de son opérationnalité, en tant qu'outil de la politique régionale de santé au travail ;
- Des indicateurs stratégiques, dont l'objectif est d'évaluer l'atteinte des objectifs opérationnels fixés et en particulier de leur impact sur les travailleurs ;
- Des indicateurs de suivi, dont l'objectif est d'évaluer les actions inscrites.

L'analyse croisée de ces trois niveaux d'indicateurs, recueillis auprès des porteurs d'actions ou des bénéficiaires, constituera le support de l'évaluation globale du PRST 4 et sera réalisée tout au long de l'application du plan. Un premier temps d'analyse sera conduit à mi-parcours puis un bilan final sera effectué à l'horizon 2025. Ces différents temps d'évaluation seront organisés au sein du comité régional des préventeurs[62] et du CROCT de Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Des indicateurs de pilotage, pour évaluer le PRST en tant qu'outil de la politique régionale de santé au travail

Le PRST 4, en tant qu'outil au service de la politique régionale de santé au travail et de prévention des risques professionnels, vise plusieurs objectifs :

- coordonner les acteurs de la prévention et articuler les actions conduites sur les priorités régionales,
- rendre visible les enjeux de santé au travail, les objectifs prioritaires de la politique régionale de santé au travail et les actions conduites pour sa mise en œuvre,
- favoriser et enrichir le partenariat régional et les actions partenariales,
- valoriser les outils d'accompagnement des acteurs de l'entreprise dans la conduite de leurs actions de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

L'évaluation du pilotage du plan sera réalisée au travers des 11 indicateurs suivants, définis sur la base des objectifs rappelés ci-dessus et dont les valeurs seront fixées dès l'engagement des actions du PRST :

62 - Le comité régional des préventeurs, composé de la DREETS PACA, la Carsat Sud-Est, l'Arcmsa PACA, l'OPPBTP PACA-Corse, l'Aract PACA et Presanse PACA-Corse, est chargé de suivre le PRST, coordonner les actions inscrites et promouvoir le PRST et les outils produits.

Tableau 1 - Indicateurs de pilotage du PRST 4

Objectifs généraux du PRST 4	Critères d'évaluation	Indicateurs
Coordonner les acteurs institutionnels de la prévention et articuler les actions conduites par ses acteurs sur les priorités régionales	Implication et mobilisation des préventeurs institutionnels et des partenaires sociaux Convergence des orientations en prévention en santé au travail Mobilisation des services de prévention et de santé au travail	Nombre de réunions de pilotage du PRST 4 (comité de préventeurs, CROCT et CRPST) * Nombre de réunions partenariales entre acteurs institutionnels de la prévention réalisées dans le cadre du déploiement des actions du PRST 4 (par thématique, et cumul toutes actions) Nombre et part des SPST interentreprises contribuant aux actions du PRST 4
Rendre visible : - les enjeux de santé au travail, - les objectifs prioritaires de la politique régionale de santé au travail, - et les actions conduites pour sa mise en œuvre.	Connaissance du PRST 4 par les acteurs institutionnels et les acteurs relais Diffusion de l'information sur le PRST 4	Nombre de réunions de présentation du PRST 4 auprès des acteurs institutionnels et des acteurs relais (par catégorie d'acteurs et cumul toutes réunions) Nombre de consultations du site www.prst-paca.fr (par pages, cumul toutes pages, taux de progression 2021-2025) Nombre de portraits d'action réalisés sur le site www.prst-paca.fr
Favoriser et enrichir le partenariat régional et les actions partenariales	Implication des acteurs relais dans le déploiement des actions du PRST4	Nombre et typologie des acteurs relais mobilisés dans les actions du PRST 4 Nombre d'actions du PRST 4 mobilisant un ou plusieurs acteurs relais
Valoriser les outils d'accompagnement des acteurs de l'entreprise dans la conduite de leurs actions de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail	Promotion des outils d'accompagnement	Nombre de communications sur la promotion d'outils d'accompagnement par les acteurs institutionnels et les acteurs relais Nombre d'entreprises/salariés touchés par ces actions de communication Nombre de livrables porteurs de l'identité visuelle du PRST 4 Provence-Alpes-Côte d'Azur*
Evaluer les ressources mises en œuvre dans le PRST 4	Ressources humaines consacrées au PRST 4 par les acteurs de la santé au travail	Nombre de jours annuels consacrés par les acteurs de la prévention au pilotage, à l'animation et à la participation au PRST 4 et à ses actions*

Note : les indicateurs marqués d'un astérisque (*) sont issus du PST 4

Des indicateurs stratégiques, pour évaluer l'atteinte des objectifs opérationnels du PRST

Le PRST 4 se donne pour objectif de coordonner les acteurs de la prévention et de valoriser les actions remarquables qui s'inscrivent dans les objectifs prioritaires de la politique régionale de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé au travail.

Pour chacun des thèmes de la santé au travail, ces objectifs consistent à améliorer la prévention des risques professionnels et des conditions de travail dans les entreprises de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, de faire de l'entreprise un milieu inclusif et favorable à la santé et, *in fine*, de contribuer à l'amélioration de l'état de santé des travailleurs de la région.

L'évaluation des objectifs opérationnels doit permettre d'apprécier les moyens déployés par les porteurs de projet pour les atteindre et d'évaluer l'impact des actions conduites.

Les indicateurs retenus, définis sur la base des objectifs rappelés ci-dessus et dont les valeurs seront fixées dès l'engagement des actions du PRST, sont les suivants :

Tableau 2 - Indicateurs stratégiques du PRST 4

Objectifs opérationnels et thématiques du PRST 4	Critères d'évaluation	Indicateurs
Lutter contre les accidents du travail graves et mortels	Evolution du nombre des accidents du travail grave et mortels	Nombre d'accidents du travail graves et mortels sur la période 2021-2025*
1. Favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention	Déploiement de la culture de prévention dans les entreprises et auprès des professionnels et futurs professionnels Déploiement du DUERP Développement de la formation en santé au travail des travailleurs Atteinte de la cible des TPE/PME (moins de 50 salariés)	Nombre et typologie d'entreprises accompagnées pour la mise en place du DUERP (effectif, secteur d'activités, % cible) Nombre de DUERP créés et nombre de DUERP mis à jour (effectif, secteur d'activités, % cible) Nombre et part des cursus de formations initiales intégrant la santé et la sécurité au travail Nombre d'étudiants, d'apprentis et salariés formés sur la prévention des risques professionnels en formation professionnelle initiale (% cible) Nombre de salariés compétents désignés et nombre de salariés compétents formés (% cible) *
2. Accorder la priorité aux principaux risques professionnels	Prise en compte des risques prioritaires par les entreprises Atteinte de la cible des TPE/PME (moins de 50 salariés) Atteinte de la cible intérimaire Atteinte de la cible jeunes travailleurs Intégration de la prévention des risques prioritaires dans la formation professionnelle initiale	Nombre d'accidents du travail et nombre de maladies professionnelles totaux et par risque prioritaire (risques chimiques, chutes de hauteur, risques routiers, TMS) * Nombre et typologie d'entreprises accompagnées sur les risques prioritaires (effectif, secteur d'activités, % cible) Part des formations professionnelles initiales intégrant la prévention des risques prioritaires du PRST Nombre et typologie (type d'emploi occupé...) de travailleurs concernés par les actions d'accompagnement

Objectifs opérationnels et thématiques du PRST 4	Critères d'évaluation	Indicateurs
3. Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail, en particulier sur le plan organisationnel	Mobilisation des acteurs et des entreprises autour de la QVCT Atteinte de la cible des TPE/PME (moins de 50 salariés)	Nombre et typologie d'entreprises accompagnées dans une démarche QVCT (effectif, secteur d'activités) Nombre et typologie d'entreprises signataires de la charte régionale QVCT (effectif, secteur d'activités)* Nombre d'entreprises sensibilisées aux démarches QVCT Nombre de partenariat avec les branches professionnelles pour le déploiement de démarches QVCT
4. Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelles en accompagnant les salariés et les entreprises concernés pour faciliter le maintien en emploi	Développement des actions de maintien dans l'emploi en région Renforcement de la prévention de la désinsertion professionnelle Atteinte de la cible des TPE/PME (moins de 50 salariés)	Nombre et typologie de salariés repérés par les services de prévention et de santé au travail (SPST) comme étant en risque de désinsertion professionnelle * Nombre et part de SPST ayant mis en place une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (objectif 100 %) * Nombre de déclarations d'inaptitude et leurs causes et les actions de reclassement * Nombre et typologie de salariés pris en charge par les acteurs de la PDP et % de suites avec solutions * Nombre et typologies de recommandations produites à destination des entreprises et des salariés par le partenariat de la charte régional du maintien en emploi Nombre et typologies d'acteurs sensibilisées à la PDP/MDE (effectif, secteur d'activités)
5. Encourager le développement d'une approche partagée de la santé : santé publique, santé au travail, santé-environnement	Effectivité de l'approche partagée santé travail, santé publique, santé environnementale	Nombre de réunions transversales aux acteurs de la santé (travail, santé publique, santé environnementale) Nombre et typologies d'entreprises (effectif, secteur d'activités) impliqués dans les projets transversaux de santé Nombre et typologies de salariés bénéficiaires des projets transversaux de santé
6. Anticiper les crises pour mieux les gérer et limiter leurs effets dans la durée	Accompagnement des entreprises à concilier la continuité d'activité et la préservation de la santé des salariés en situation de crise Atteinte de la cible des TPE/PME (moins de 50 salariés	Nombre de réunions du partenariat sur l'accompagnement en situation de crise (préventeurs, partenaires sociaux, acteurs relais) Nombre et typologie d'entreprises sensibilisées et informées aux outils d'aide à la prévention

Objectifs opérationnels et thématiques du PRST 4	Critères d'évaluation	Indicateurs
7. Développer la recherche et améliorer les connaissances notamment sur les risques émergents	Diffusion de connaissances sur les risques émergents	Nombre d'actions / initiatives recensées sur les risques émergents Nombre et typologie d'entreprises sensibilisées et informées aux risques émergents
8. Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail	Renforcer la formation des représentants du personnel Favoriser la négociation collective sur le champ de la santé au travail	Nombre de représentants du personnel formés aux enjeux du PRST 4 (culture de prévention, risques prioritaires, maintien en emploi, QVCT) Nombre d'accords ou de plans d'actions signés en PACA incluant la santé au travail, et progression sur la période 2021-2025
9 Renforcer l'accompagnement des entreprises par la mobilisation des branches professionnelles et la coordination des acteurs de prévention	Mobilisation des acteurs relais Identification des modalités d'actions	Nombre de rencontres avec les acteurs relais Nombre de partenariats institutionnalisés entre le PRST 4 et les acteurs relais
10. Structurer et partager les données en santé au travail grâce aux outils numériques	Accessibilité des données de santé au travail	Nombre d'indicateurs de santé au travail disponibles dans SirséPACA, et progression sur la période 2021-2025 Nombre d'actions de promotion de SIRséPACA

Note : les indicateurs marqués d'un astérisque (*) sont issus du PST 4

Des indicateurs de suivi, pour évaluer les actions conduites

Pour chaque action inscrite au PRST 4, il est demandé aux porteurs de projet de procéder à une évaluation selon trois niveaux :

- **L'évaluation des résultats**

L'évaluation des résultats vise à constater l'atteinte des objectifs initialement fixés et de constater si les actions prévues ont bien été réalisées. Elle regroupe des critères quantitatifs et qualitatifs et doit intégrer l'analyse des écarts observés entre le prévisionnel et le réalisé. A ce titre, les objectifs de résultats devront, dans la mesure du possible, être assortis d'une cible prédéfinie qui permettra d'apprécier l'atteinte de l'objectif. La cible peut être amenée à être redéfinie durant la réalisation de l'action au vu du contexte ou des retours de l'évaluation annuelle et/ou intermédiaire des résultats et des processus.

Les critères et indicateurs propres à chaque action seront définis par les porteurs de projet en cohérence avec les objectifs qu'ils se sont fixés et les activités prévues pour décliner l'action. Ils doivent également permettre d'incrémenter les indicateurs cadres du PRST 4 (indicateurs stratégiques), rappelés dans les « consignes méthodologiques pour les porteurs de projets » présentés dans le chapitre suivant.
Le suivi des résultats sera réalisé annuellement par le porteur de projet.

- **L'évaluation des effets**

Cette évaluation s'intéresse aux résultats à moyen et long termes en s'interrogeant sur l'atteinte des effets attendus de l'action. Elle doit permettre d'identifier les impacts et les effets sur le milieu de travail dans les entreprises, les conséquences concrètes dans l'animation, le fonctionnement ou l'activité des dispositifs, des réseaux ou des partenariats. L'évaluation des effets suppose un investissement dans la collecte et l'analyse des données plus important que pour l'évaluation des résultats à courts termes.

Les critères et indicateurs renseignés supposent, dans leur grande majorité, de procéder à une analyse *a posteriori* et à distance de la mise en œuvre de l'action, en particulier en interrogeant les bénéficiaires de l'action.

Le porteur de projet cherchera dans la mesure du possible à identifier un ou plusieurs indicateurs d'effets pour ses actions. Il pourra être accompagné dans la démarche d'évaluation des effets, à mi-parcours et en fin de PRST 4, par le partenariat régional.

- **L'évaluation du processus**

Cette évaluation a pour objectif d'apprécier les modalités et les conditions de mise en œuvre de l'action, afin d'identifier les facteurs de réussite, ou bien de difficultés, dans le déroulement de l'action et dans l'atteinte de ses objectifs de résultats et/ou d'effets. Cette évaluation permet notamment au porteur d'adapter la mise en œuvre de son action au cours du déploiement ou de la réorienter le cas échéant. Ils permettent également d'éclairer le contexte de réalisation de l'action et d'apporter des éléments de compréhension vis-à-vis de l'évaluation des résultats finaux.

Plusieurs critères sont évalués dans ce cadre et notamment : le calendrier de réalisation, l'implication des partenaires et la qualité des partenariats, l'évolution du contexte, les ressources facilitants la mise en œuvre, les difficultés rencontrées.

Les porteurs de projet sont invités à réaliser une évaluation du processus en cours de réalisation de l'action, si l'analyse annuelle de leurs résultats les y invite, et devront la produire en fin de PRST 4.

CONSIGNES MÉTHODOLOGIQUES POUR LES PORTEURS DE PROJETS D'ACTIONS INSCRITES AU PRST 4

Afin d'être en capacité d'alimenter les trois niveaux d'évaluation, il est demandé à chaque porteur de projet de définir son action en s'appuyant sur les étapes de méthodologie de projet suivantes :

- Analyse de situation et précision du contexte initial,
- Définition des objectifs généraux et spécifiques de l'action,
- Description de l'action et des activités prévues pour la réaliser,
- Présentation du partenariat : partenaires institutionnels et acteurs relais impliqués,
- Définition précise de la cible, notamment du type, de la taille et du secteur d'activités s'il s'agit d'une entreprise, du statut s'il s'agit de travailleurs/futurs travailleurs,
- Détermination d'indicateurs en amont du lancement de l'action et *a minima* :
  - Pour les indicateurs de résultats :
    - pourcentage de la cible atteinte ;
    - nombre et type de bénéficiaires de l'action (entreprises, salariés, partenaires…) ;
    - si le bénéficiaire de l'action est une entreprise : secteur d'activité (selon la nomenclature déterminée pour le PRST) et taille des entreprises (1 à 10 salariés, de 11 à 49 salariés, et plus de 50 salariés) ;
    - Si le bénéficiaire de l'action est un travailleur (chef d'entreprise, salariés, représentants des salariés, ressource externes, etc.) : qualité/statut, tranche d'âge, sexe, statut de représentant du personnel ;
    - Si des outils d'accompagnements sont utilisés : nombre et qualification des outils ;
    - Si des livrables sont produits : nombre et description des livrables ;
    - Prise en compte des indicateurs stratégiques de l'objectif du PRST 4 auquel l'action est inscrite (*cf. tableau 2*).
  - Pour les indicateurs d'effets :
    - A préciser par le porteur de projet.
  - Pour les indicateurs de processus :
    - Evolution du contexte ;
    - Facteurs facilitants et difficultés rencontrées ;
    - Nombre de réunions de pilotage et de suivi de l'action avec les partenaires de l'action ;
    - Qualité des partenariats ;
    - Calendrier de mise en œuvre ;
    - Perspectives.

L'ensemble de ces éléments doivent être formalisés dans une fiche descriptive détaillée permettant d'alimenter la base de données « OSCARS Travail[63] ». La fiche devra être mise à jour et présenter l'évolution des indicateurs.

Retour au sommaire

63 - La base de données Oscars Travail (www.oscarsante.org) permet la mise en visibilité, le suivi et l'évaluation des actions inscrites au PRST.

ANNEXES

Les annexes sont consultables sur le site **www.prst-paca.fr**.

- Analyse de situation « la formation comme levier de la culture de prévention »
- Analyse de situation « la prévention des risques chimiques et cancérogènes »
- Analyse de situation « la prévention des chutes de hauteur »
- Analyse de situation « la prévention des risques psychosociaux »
- Analyse de situation « la prévention du risque routier »
- Analyse de situation « la prévention des troubles musculo-squelettiques »
- Analyse de situation « la prévention du risque bruit »
- Analyse de situation « la qualité de vie au travail »
- Analyse de situation « la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi »
- Analyse de situation « la transversalité des politiques de santé »
- Analyse de situation « Les données et ressources régionales en santé au travail »
- Analyse de situation « accompagnement des petites entreprises en santé au travail »

GLOSSAIRE

AGEFIPH :	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ANI :	Accord National Interprofessionnel
ANSES :	Agence Nationale de Sécurité Sanitaire de l'Alimentation, de l'Environnement et du Travail
ARACT :	Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ARCMSA :	Association Régionale de Coordination des caisses de Mutualité Sociale Agricole
ARESO :	Appui aux Relations Sociales
ARS :	Agence Régionale de Santé
AT :	Accident du Travail
AT-MP :	Accident du Travail – Maladie Professionnelle
ATEX :	Atmosphère Explosive
BTP :	Bâtiment et Travaux Publics
CARIF-OREF :	Centres d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation - Observatoire Régional Emploi-Formation
CARSAT :	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CFA :	Centre de Formation d'Apprentis
CNPST :	Comité National de Prévention et de Santé au Travail
COCT :	Conseil d'Orientation des Conditions de Travail

CODES :	Comité Départemental d'Éducation pour la Santé
CPOM :	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CPRI :	Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle
CPRIA :	Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat
CRAT-MP :	Commission Régionale des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles
CREER :	Couple Reproduction Enfant Environnement et Risques (Projet CREER)
CRES :	Comité Régional d'Education pour la Santé
CROCT :	Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail
CRPST :	Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail
CRT :	Conférence Régionale du Travail
CSE :	Comité Social et Economique
CTN :	Comité Technique National
CTR :	Comités Techniques Régionaux
DARES :	Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
DDETS :	Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DGT :	Direction Générale du Travail
DREETS :	Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DRSM :	Direction Régionale du Service Médical de l'Assurance Maladie
DUERP :	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
EVREST :	Evolution et Relations en Santé au Travail
GABO :	Outil/Questionnaire Gêne Acoustique dans les Bureaux Ouverts
GPO :	Groupe Permanent d'Orientation du COCT
GPROCT :	Groupe Permanent Régional d'Orientation des Conditions de Travail
I3R :	Intervenant respectant le Référentiel Régional sur la prévention des Risques psychosociaux
IGAS :	Inspection Générale des Affaires Sociales
INRS :	Institut National de Recherche et de Sécurité
INSERM :	Institut National de la Santé Et de la Recherche Médicale
IP :	Incapacité Permanente
IPRP :	Intervenant en Prévention des Risques Professionnels
IRT :	Institut Régional du Travail
MCE :	Maladie Chronique Evolutive
MSA :	Mutualité Sociale Agricole
OMS :	Organisation Mondiale de la Santé
OPCO :	Opérateur de Compétences
OPPBTP :	Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics
ORM :	Observatoire Régional des Métiers (devenu CARIF-OREF)
ORS :	Observatoire Régional de la Santé
OSCARS :	Observation et Suivi Cartographique des Actions Régionales de Santé
PACA :	Région Provence-Alpes-Côte d'Azur
PNSE :	Plan National Santé Environnement
PRESANSE :	Association Prévention, Santé, Service, Entreprise
PRS :	Projet Régional de Santé
PRSE :	Plan Régional Santé Environnement
PRST :	Plan Régional de Santé au Travail
PST :	Plan de Santé au Travail
PSST :	Plan Santé Sécurité au Travail
QVT :	Qualité de Vie au Travail
QVCT :	Qualité de Vie et des Conditions de Travail
RPS :	Risques Psychosociaux
RSI :	Régime Social des Indépendants (intégré depuis 2020 au régime général de la sécurité sociale)
SAMETH :	Service d'Aide pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (devenu Cap Emploi)
SIRSE :	Système d'Information Inter-Régional en Santé
SISTE :	Système d'Information en Santé, Travail et Environnement
SNPE :	Stratégie Nationale sur les Perturbateurs Endocriniens
SPST :	Service de Prévention et de Santé au Travail
SSM :	Service Social Maritime
TPE-PME :	Très Petites Entreprises – Petites et Moyennes Entreprises
TMS :	Troubles Musculo-Squelettiques
URSSAF :	Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

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

Liberté
Égalité
Fraternité

Mars 2022
Edition **Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Provence-Alpes-Côte d'Azur**
Maquette : **François Nagot - Alliage Design**
Crédit photos : **Stock Adobe**