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

Liberté
Égalité
Fraternité

PRST PLAN RÉGIONAL SANTÉ AU TRAVAIL

NORMANDIE

2021 - 2025

SOMMAIRE

1

Les bases de la construction du PRST 4

P. 4

2

L'élaboration et la mise en œuvre du PRST 4

P. 6

3

Les contributeurs

P. 7

4

La parole aux vice-présidents du comité régional de prévention et de santé au travail

P. 8

5

Le PRST 4 : quels enjeux pour les organismes de contrôle et/ou de prévention ?

P. 10

6

Le diagnostic territorial en santé au travail

Contexte démographique

Contexte socio-économique

Contexte sanitaire

Santé au travail

P. 13

7

Les actions du PRST 4

P. 22

8

Lexique

P. 59

ÉDITORIAL

Notre société a été ces deux dernières années profondément marquée par une crise sanitaire sans précédent à l'échelle mondiale. Cette crise et ses conséquences humaines, économiques, environnementales, a plus que jamais mis au cœur des préoccupations de l'ensemble de nos concitoyens la préservation de la santé et leurs conditions de vie au travail. Le lien entre santé publique et santé au travail a de nouveau été mis en évidence.

En parallèle, les évolutions rapides de nos organisations, les impacts économiques, les enjeux climatiques de plus en plus prégnants, les tensions de recrutement que connaissent certains secteurs, l'allongement de la durée de vie au travail, nous conduisent à redoubler d'effort pour la prévention des risques professionnels, la préservation de la santé au travail et l'amélioration des conditions de travail.

C'est en ce sens qu'a été adopté le nouveau Plan national Santé au Travail 2021 – 2025 (PST), construit autour d'un axe transversal et de 4 axes stratégiques et dans lequel s'inscrit pleinement notre plan régional.

S'appuyant sur le bilan du précédent plan, trois principes ont guidé les travaux collectifs d'élaboration de notre Plan Régional Santé au Travail normand (PRST) :

- Continuité : de nombreuses actions s'inscrivent dans la poursuite du PRST 3, renforçant l'ambition d'une intégration profonde de la culture de prévention ;
- Efficacité : un nombre limité d'actions mieux ciblées pour accompagner celles et ceux qui en ont le plus besoin, avec des actions concrètes et pratiques ;
- Réalités territoriales : des priorités et des objectifs qui reposent sur un diagnostic territorial précis et enrichi, un plan qui répond à notre territoire.

Le 4ème Plan Régional Santé au Travail ambitionne ainsi de répondre aux enjeux régionaux en fixant jusqu'en 2025 une feuille de route commune à l'ensemble des acteurs de la prévention établie sur la base des orientations fixées par les membres du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT).

Michèle LAILLER-BEAULIEU,
Directrice de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

Le PRST est un projet unique qui traduit la capacité collective de l'ensemble des acteurs de la prévention, qu'il s'agisse des organismes de contrôle, de prévention ou des acteurs de l'entreprise, à mutualiser leurs connaissances et leurs moyens et à coordonner leurs actions pour une meilleure efficacité de la politique régionale de santé au travail.

La construction de ce PRST repose sur un investissement collectif et individuel important de l'ensemble des parties prenantes, notamment l'ARACT, l'ARS, la CARSAT, la MSA, l'OPPBTP, les services de prévention et de santé au travail, la CPME, la FRSEA, le MEDEF, l'U2P, la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC, la CGT, la CGT-FO et tous les nombreux contributeurs, et je souhaite donc ici les remercier.

La construction du PRST constitue aussi un temps fort de la vie des équipes de la DREETS et je tiens à saluer le travail accompli et leur pilotage du projet.

Il s'agit maintenant de donner vie à ce que nous avons élaboré ensemble et de le mettre en œuvre. Pour cela il nous faudra maintenir, sur toute la durée du plan régional, la dynamique partenariale qui a prévalu au cours de sa construction. Les enjeux qui sont face à nous, nous y obligent, et j'ai la certitude que notre détermination nous permettra de relever le défi.

LES BASES DE LA CONSTRUCTION DU PRST 4

Le 4ème PRST s'est construit à partir des orientations du **Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail** (voir en page 9). Ces orientations ont elles-mêmes été définies :

- En tirant les enseignements du précédent PRST (2016-2020) ;
- Au regard des axes stratégiques du 4ème Plan national Santé au Travail (2021-2025) que l'ensemble des régions doit décliner ;
- En tentant compte des spécificités régionales.

Le bilan du PRST n°3

Le PRST 2016-2020 portait 22 actions répondant à 10 objectifs opérationnels. Ce plan a introduit, pour la première fois et à côté de la prévention des risques dits « prioritaires », trois axes stratégiques nouveaux selon une approche positive du travail : développer la culture de prévention notamment dans les TPE/PME, prévenir les risques de désinsertion professionnelle et promouvoir la qualité de vie au travail (QVT).

Si la mobilisation des contributeurs du plan a été productive avec près d'une vingtaine d'outils de prévention créés et une forte participation au forum régional des conditions de travail du 2 avril 2019 au Havre, l'évaluation du PRST a révélé la nécessité :

- De renforcer la gouvernance du PRST par un meilleur positionnement du CROCT ;
- De maintenir, comme gage d'efficacité, une cohérence et **une continuité entre les PRST 3 et 4** ;
- De diversifier les organismes en charge du pilotage des groupes de travail ;
- De **renforcer l'appui aux pilotes** ;
- De maintenir la dynamique partenariale tout au long de la mise en œuvre du plan ;
- De **rénover le diagnostic territorial en santé au travail** ;
- De promouvoir davantage les outils et actions du PRST par **une politique de communication composante des axes stratégiques**.

Consulter le bilan du PRST 3

Le Plan Santé au Travail 2021-2025 (PST 4)

Le PST 4 a été lancé en décembre 2021. Véritable feuille de route en matière de santé au travail pour les prochaines années pour l'ensemble des acteurs de la prévention des risques professionnels, il est le fruit d'un travail de co-construction entre l'État, les partenaires sociaux, la sécurité sociale (régimes général et agricole) et tous les organismes de prévention.

S'il s'inscrit logiquement dans la continuité du renversement de perspective opéré avec le troisième Plan Santé au Travail (PST 3), en accordant toujours la priorité à la prévention sur la réparation, il s'enrichit d'axes nouveaux qui tiennent compte des problématiques émergentes de la santé au travail, **des impulsions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020** et des dispositions de la **loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail**.

Il marque un infléchissement sur quatre axes en particulier :

- **Une prévention renforcée des accidents du travail graves et mortels**, dont il fait un objectif transversal, en liaison avec le Plan national dédié à la prévention des accidents du travail graves et mortels 2022-2025.

Consulter le Plan pour la prévention des accidents graves et mortels

- Une structuration renforcée de la **prévention de la désinsertion professionnelle**, notamment à travers l'implication accrue des Services de Prévention et de Santé au Travail ;
- Un meilleur **accompagnement de proximité des entreprises** ;
- La prise en compte de **nouveaux risques**, tels que les violences sexistes et sexuelles au travail, ceux induits par les crises et les nouvelles organisations du travail.

Le lancement du PST 4 a ouvert officiellement la phase d'élaboration des PRST en région sous le pilotage des Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

Consulter le PST 4

4e PLAN SANTÉ AU TRAVAIL

LUTTER CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS

PRÉVENTION PRIMAIRE ET CULTURE DE PRÉVENTION

OBJECTIF 1
Culture de prévention

OBJECTIF 2
Risques prioritaires

OBJECTIF 3
Qualité de vie et des conditions de travail

DÉSINSERTION ET USURE PROFESSIONNELLES ET MAINTIEN EN EMPLOI

OBJECTIF 4
Prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles

DÉFIS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

OBJECTIF 5
Approche partagée de la santé (santé au travail, santé publique, santé-environnement)

OBJECTIF 6
Crises

OBJECTIF 7
Recherche et connaissances

PILOTAGE ET GOUVERNANCE

OBJECTIF 8 Paritarisme et dialogue social

OBJECTIF 9 Acteurs et communication

OBJECTIF 10 Données en santé au travail

L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DU PRST 4

Une ambition partenariale

Si le pilotage du PRST 4 est confié à la DREETS Normandie, l'élaboration et la mise en œuvre du plan ne peut s'appuyer que sur une réelle dynamique partenariale. Cette dynamique prend corps au sein du CROCT dont l'une des missions consiste à participer à l'élaboration et au suivi du PRST. A ce titre, **le CROCT** avec l'appui de son instance restreinte, le Groupe Permanent Régional d'Orientation (GPRO) devenu depuis le 28 juin 2022 le **Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail** (CRPST), a défini la **méthodologie et le calendrier d'élaboration ainsi que les orientations du PRST** sur la base desquelles les actions ont été construites.

Ainsi, sur la base de ces orientations et d'une feuille de route précisée par le CRPST, **12 groupes de travail** ont été constitués. Leurs **pilotes**, issus des services et organisations membres du CROCT, ont été chargés, avec l'appui d'autres contributeurs volontaires, de proposer des actions concrètes visant à rendre opérationnelles lesdites orientations.

Réunion du CROCT, le 29 juin 2022 à Mont-Saint-Aignan (76) : validation des actions du PRST 4

Parmi ces groupes de travail, il faut noter **5 objectifs nouveaux** : lutter contre les AT graves et mortels (axe transversal), renforcer la communication autour du PRST, renforcer le diagnostic territorial en santé au travail, prévenir les risques industriels et préserver la santé au travail des femmes.

Grâce à la très forte mobilisation de ces groupes, qui ont mobilisé près de **200 personnes** en l'espace de 2 mois, des fiches actions détaillées ont été construites sous le contrôle du CRPST puis enfin soumises à l'avis du CROCT le 29 juin 2022, en respect du calendrier prévisionnel défini.

Au total, 40 actions ont été validées par les membres du CROCT.

L'élaboration en quelques dates...

- **CROCT du 16/12/21 :** approbation du calendrier
- **GPRO du 1/02/22 :** présentation du diagnostic territorial santé au travail
- **CROCT du 17/02/22 :** approbation des objectifs opérationnels du PRST et appel à candidature pour le pilotage des groupes de travail
- **GPRO du 28/02/22 :** désignation des pilotes, validation de leur feuille de route
- **Réunion des pilotes le 16/03/22**
- **GPRO du 26/04/22 :** 1ère restitution par les pilotes de l'état d'avancement de leurs travaux
- **GPRO du 8/06/22 :** 2nde restitution des pilotes, validation des fiches actions
- **CROCT du 29/06/22 :** validation des actions et des modalités de publication du PRST 4

LES CONTRIBUTEURS*

* La liste des contributeurs est susceptible d'évoluer au cours de la mise en œuvre du PRST

LA PAROLE AUX VICE-PRÉSIDENTS DU COMITÉ RÉGIONAL DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

Gérald LE CORRE

CGT Normandie
Vice-président au titre des représentants des salariés

Santé au travail : un manque de moyen crucial pour améliorer les conditions de travail

L'élaboration du 4ème Plan Régional Santé au Travail normand aura nécessité de nombreuses réunions d'échange. Mais le plus gros du travail reste devant nous pour décliner les actions décidées de manière consensuelle. Alors que les représentants syndicaux au Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail ne bénéficient d'aucun moyen pour leur mandat, que les entreprises n'ont aucune obligation de donner du temps pour les contributeurs en charge de construire et de faire vivre les actions, il plane une incertitude sur nos capacités à faire vivre pleinement le PRST. Pourtant certaines actions visant à contribuer à la prévention des risques professionnels en matière de chutes de hauteur, de risques chimiques, CMR ou biologiques ou encore en matière de risques psychosociaux ou de violences sexistes et sexuelles au travail... sont indispensables si l'on veut que les choses bougent en matière de conditions de travail.

Qu'ils soient du privé ou du public, les travailleurs et travailleuses de Normandie sont régulièrement victimes d'accidents du travail graves et mortels, de maladies causées par le travail, de mal-être au travail souvent en lien avec des réorganisations fréquentes sur fond de baisse d'effectif ou d'éclatement des collectifs de travail. Améliorer considérablement les conditions de travail nécessite bien plus qu'un plan régional. Outre le retour des CHSCT avec des moyens renforcés, il faut une réglementation plus contraignante comme par exemple en matière de travail sous forte chaleur, mais aussi un renforcement des effectifs et des moyens d'actions des inspecteurs et inspectrices du travail, des agents des services de prévention de la CARSAT et de la MSA et des médecins du travail.

Marc PROUET

MEDEF Normandie
Vice-président au titre des représentants des employeurs

En cohérence avec la loi santé travail de 2021, le 4ème Plan Santé au Travail (PST4) 2021-2025 a été publié au niveau national. Il a été élaboré dans la continuité du précédent Plan Santé au Travail (PST3). Un des axes prioritaires de ce nouveau plan est de lutter contre les accidents graves et mortels en s'appuyant sur 4 axes stratégiques.

Le PST4 est décliné au niveau régional sur le bassin normand en Plan Régional Santé au Travail (PRST4) en ciblant 12 thèmes et 40 actions suivant les axes du PST4.

Dans l'objectif de préserver la santé de leurs salariés, je suis persuadé que les entreprises du bassin normand sauront se l'approprier et mettre à profit ses actions.

L'enjeu est d'améliorer la santé au travail et de prévenir les risques professionnels en fédérant tous les acteurs. Le PRST4 est un outil pratico-pratique, il doit permettre d'accompagner les entreprises normandes dans la gestion et la prise en compte de la santé et la sécurité au travail ainsi que l'organisation des conditions de travail.

CROCT, CRPST : le cadre du partenariat

Le Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail, mis en place en 2017, constitue le cadre du partenariat pour la santé au travail. Le code du travail lui confie la mission générale de participer à l'élaboration et au suivi des politiques publiques régionales en matière de santé au travail et de conditions de travail.

C'est à ce titre que le CROCT est notamment chargé de participer à l'élaboration et au suivi du PRST.

La composition du CROCT, dont les membres sont nommés par arrêté préfectoral, traduit la volonté d'y réunir l'ensemble des acteurs de la santé au travail :

- Administrations régionales de l'Etat (DREETS, ARS et DREAL) ;
- Partenaires sociaux (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC, MEDEF, CPME et U2P) ;
- Organismes de contrôle et/ou de prévention (CARSAT, MSA, ARACT, OPPBTP, PRESANSE et SANTE BTP) ;
- Diverses personnalités qualifiées.

Au sein du CROCT, est constitué le Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail, instance limitée aux partenaires sociaux, à la DREETS, la CARSAT et la MSA. Cette instance, qui remplace le GPRO depuis juin 2022, marque la volonté de renforcer l'implication des partenaires sociaux en ce domaine.

Le CRPST est présidé par la DREETS, au nom du préfet, avec deux vice-présidents désignés au sein des partenaires sociaux.

LE PRST 4 : QUELS ENJEUX POUR LES ORGANISMES DE CONTRÔLE ET/OU DE PRÉVENTION ?

Arnaud ASSELIN
CARSAT Normandie
Directeur de la direction des risques professionnels
Membre du CROCT

La Carsat Normandie exerce une mission de service public sur les 5 départements normands, auprès des salariés, des travailleurs indépendants et des entreprises, au titre de la gestion des risques professionnels.

Le Plan Régional Santé Travail 2021-2025 constitue en cela une opportunité pour conforter la réalisation de ses programmes de prévention Assurance Maladie Risques Professionnels, en coordination avec les acteurs régionaux de la santé au travail.

L'engagement fort de la Carsat dans dix groupes de travail du PRST est cohérent avec les priorités qui guident son action, notamment pour prévenir le risque chimique (avec son laboratoire), le risque lié aux manutentions manuelles, dans le cadre du programme national Troubles Musculo Squelettiques, et le risque de désinsertion professionnelle des salariés dont la santé est altérée.

Jean JARRIGES
MSA
Coordonnateur régional
Membre du CROCT

La MSA gère la santé au travail et la prévention des risques professionnels pour tous les actifs d'un large secteur agricole, comprenant des dizaines de métiers différents, bien au-delà de la seule production végétale ou animale.

C'est un acteur important des territoires ruraux normands qu'il partage avec les autres secteurs professionnels. Outre ses actions spécifiques liées à son propre plan, elle s'implique dans sept groupes de travail du PRST 4 pour y apporter ses connaissances et statistiques et s'enrichir de celles des autres partenaires.

Didier MORISSET
PRESANSE Normandie
Président
Membre du CROCT

Les différents thèmes abordés dans le PRST 4, complétés par la Certification Qualité telle que définie par la loi du 2/08/21, vont contribuer à accroître la pertinence et l'efficacité du travail des équipes des SPSTI normands en matière de santé au travail au profit des personnes travaillant dans les entreprises.

Ce qui permettra, par la même occasion de renforcer la compétitivité de celles-ci.

Patrick RAILLARD

ARACT Normandie
Directeur
Membre du CROCT

Le PRST est une chance pour notre territoire afin de créer des synergies utiles en santé au travail et en amélioration des conditions de travail pour les entreprises et salariés régionaux. Il permet de rendre visible ce que les différents organismes offrent en outils et méthodes.

Il vise également à innover pour s'adapter aux nouvelles contraintes que les acteurs normands doivent affronter notamment en conjuguant exigences de prévention et performance économique.

L'Aract Normandie s'inscrit pleinement dans cette dynamique en participant à plusieurs groupes de travail et en proposant des appuis aux instances de décision et d'échanges mais aussi aux pilotes des groupes de travail.

Laurent BOUVIER

SANTE BTP Normandie
Directeur délégué
Membre du CROCT

Notre engagement sur le PRST 4, comme pour le précédent, nous permet de mettre en avant nos compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels liés aux professions du BTP.

Cette reconnaissance va au-delà même de notre profession puisqu'elle contribue à répondre aux risques professionnels que rencontrent les salariés et les entreprises dans notre région.

Nos professionnels, qui sont présents sur de nombreux thèmes, enrichissent et profitent de l'expérience des différents acteurs du PRST.

Emmanuel PANKAR

OPPBTP Normandie
Directeur
Membre du CROCT

Les PRST sont une véritable opportunité pour les acteurs de la prévention de travailler conjointement sur des sujets de fond transverses en mutualisant leurs approches, leurs outils et leurs moyens.

L'OPPBTP, organisme professionnel de prévention de la branche BTP depuis 75 ans, est, à travers son agence régionale Normandie, pleinement partie prenante du PRST 4, comme elle l'était sur le précédent.

L'OPPBTP Normandie souhaite contribuer à ce dispositif de son mieux pour participer localement à l'amélioration des conditions de travail, à la diffusion de la culture prévention et à la réduction des accidents de travail tout en développant les partenariats avec les acteurs locaux.

LE DIAGNOSTIC TERRITORIAL EN SANTÉ AU TRAVAIL

Consulter le document complet

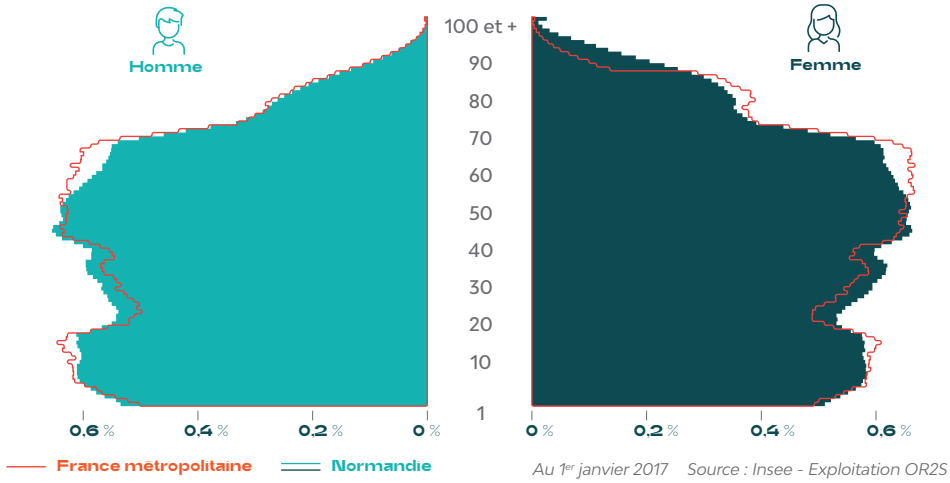
L'ESSENTIEL

CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE

◆ Une population un peu plus âgée qu'en France métropolitaine et qui diminue depuis 2017

Avec 3 330 000 habitants au 1er janvier 2017, la Normandie qui représente 5,2 % de la population métropolitaine est la cinquième région la moins peuplée du territoire national[1]. Sa densité de population s'élève à 111 habitants au km², ce qui est très proche de la valeur nationale (114).

Pyramide des âges (en %)



Au 1er janvier 2017 Source : Insee - Exploitation OR2S

La structure par âge de la population ne diffère que peu de celle de l'ensemble de la France métropolitaine, avec toutefois une part moindre de personnes de 20-45 ans et une part plus importante de personnes en âge de fin d'activité professionnelle ou de début de retraite (55-70 ans). Le rapport de dépendance[2] ainsi que l'indice de vieillissement[3] sont plus élevés dans la région qu'au plan national.

Après avoir crû plus lentement qu'à l'échelon national, la population normande a globalement stagné entre 2012 et 2017. Depuis 2017, selon les estimations de l'Insee, elle diminue avec une perte de 24 400 habitants entre 2017 et 2021, soit une baisse de la population de 0,18 % par an.

CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE

◆ Un taux d'activité qui augmente chez les femmes et les plus âgés

Au 1er janvier 2017, la Normandie compte près de 2 044 000 personnes de 15-64 ans, dont 1 500 000 actifs, soit un taux d'activité de 73,4 %, valeur légèrement inférieure à celle de la France (74,1 %).

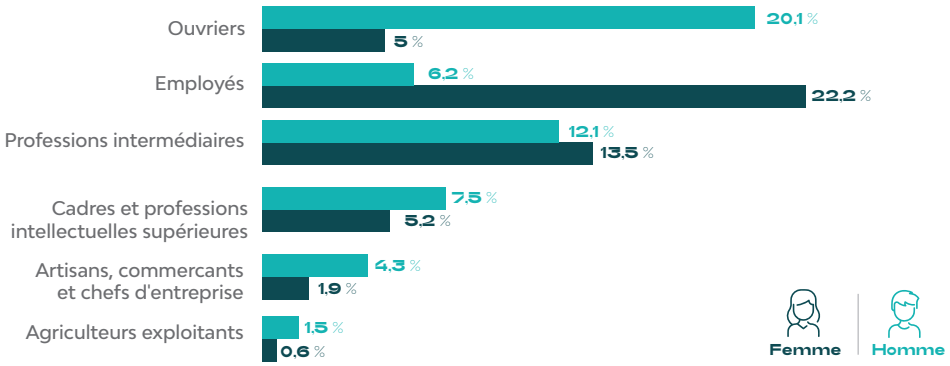
Ce taux a augmenté au cours des dernières années, dans la région comme en France, progression avant tout portée par la hausse des niveaux d'activité des femmes et des personnes les plus âgées, cette dernière étant imputable aux réformes des retraites successives et aux restrictions d'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité.

[1] Par convention d'écriture, les termes national et nation font dans cette synthèse référence à la France métropolitaine, c'est-à-dire aux 96 départements situés sur le continent européen.
[2] Rapport entre les populations généralement inactives (personnes de moins de 20 ans et personnes de 65 ans ou plus) et les 20-64 ans
[3] Nombre de personnes de 65 ans et plus sur le nombre de moins de 20 ans * 100.

◆ Des ouvriers plus représentés qu'en France, mais dont les effectifs sont en diminution

La région compte, au 1er janvier 2017, 1 312 000 actifs de 15 ans ou plus ayant un emploi. Cette population est composée pour près de 80 % d'employés (surtout des femmes), de professions intermédiaires et d'ouvriers (surtout des hommes).

Répartition de la population active selon le sexe et la profession et catégorie socioprofessionnelle (en %)



Population active occupée de 15 ans ou plus au 1er janvier 2017 Source : Insee - Exploitation OR2S

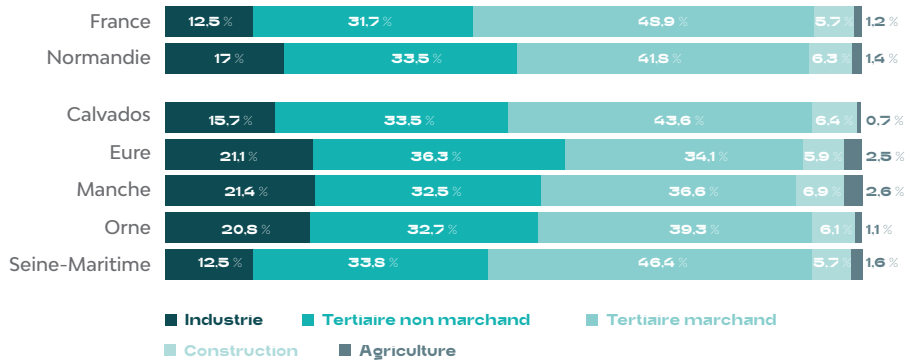
Du fait de la forte industrialisation de la Normandie, les ouvriers y sont très présents : ils constituent un quart de la population active ayant un emploi contre un cinquième en France. La part des cadres et professions intellectuelles supérieures (CPIS) est, en revanche, inférieure à celle du niveau national (respectivement 13 % et 18 %).

La structure socioprofessionnelle des actifs normands a connu des évolutions notables au cours des dix dernières années, avec une augmentation du nombre de CPIS (+12 %) et une diminution du nombre d'ouvriers (-13 %) et d'agriculteurs exploitants (-23 %). Cette dernière est, mais que partiellement, compensée par une augmentation des emplois dans le secteur agricole (cf. ci-dessous). La féminisation des CPIS et des professions intermédiaires est une autre tendance marquante de ces dernières années.

◆ Les secteurs tertiaires marchand et non marchand représentent huit emplois salariés sur dix

Au troisième trimestre 2020, la Normandie compte 1 156 000 emplois salariés. Le secteur tertiaire marchand représente plus de quatre emplois sur dix et le tertiaire non marchand plus de trois emplois sur dix. Par rapport à l'ensemble de la France, le poids de l'industrie continue à caractériser la région. Dans les départements de l'Orne, de la Manche et de l'Eure, l'industrie représente même plus de 20 % des emplois salariés.

Emploi salarié selon les grands secteurs d'activité (en %)



Au troisième trimestre 2020

Sources : Insee, estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Acoss-Urssaf, Dares, Insee - Exploitation OR2S

En faisant fi de l'année 2020, qui avec la crise sanitaire a été très particulière, les emplois salariés restent pratiquement stables en Normandie entre 2010 et 2019. La répartition des emplois salariés par secteurs a en revanche fortement évolué. En forte baisse dans l'industrie (-8 900 emplois) et la construction (-10 700 emplois), ils augmentent dans le secteur de l'agriculture (+2 900 emplois) et celui du tertiaire marchand (+16 000 emplois).

◆ Un taux de chômage régional qui se situe au niveau de celui de l'ensemble de la France

Le taux de chômage au sens du BIT, qui tendait depuis 2015 à diminuer, s'élevait à 7,4 % au quatrième trimestre 2019, soit à peine plus qu'à l'échelon national (7,1 %). Avec la crise sanitaire, il a connu une hausse très brutale au troisième trimestre 2020, pour pratiquement retrouver son niveau d'avant crise au second trimestre 2021 (7,7 % en Normandie, 7,8 % en France).

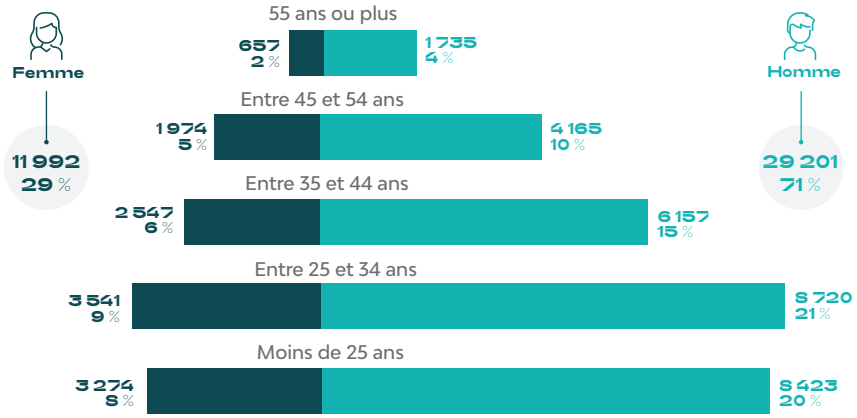
À la fin du quatrième trimestre 2020, 281 570 demandeurs d'emploi immédiatement disponibles étaient inscrits à Pôle emploi en Normandie, dont plus de la moitié depuis plus d'un an.

Selon les données du recensement de la population, le taux de chômage des femmes dépassait au 1er janvier 2017 de peu celui des hommes. Les différences entre classes d'âge sont bien plus importantes, avec un taux de chômage particulièrement élevé chez les plus jeunes, de l'ordre de 28 % entre 15 et 24 ans, tant chez les hommes que chez les femmes, contre 10 % chez les 50-64 ans.

◆ Les intérimaires : une main-d'œuvre jeune, essentiellement masculine et ouvrière

En décembre 2020, les entreprises normandes employaient 40 700 intérimaires. Il s'agit d'une population essentiellement masculine et jeune composée principalement d'ouvriers (81 %).

Répartition des intérimaires selon le sexe et l'âge (en %)



Aide à la lecture : la Normandie compte au sein de ses entreprises 3 274 femmes intérimaires de moins de 25 ans, ce qui représente 8 % de l'ensemble des intérimaires de la région et 8 423 hommes intérimaires de moins de 25 ans (30 % des intérimaires de la région).
Décembre 2020, en Normandie

Source : Dares, Traitements Dreets ESE - Exploitation OR2S

Les taux de recours à l'intérim, au même titre que les effectifs d'intérimaires, ont connu des variations parfois brutales au cours des dernières années. Ils ont notamment chuté à l'occasion de la crise de 2009 et du premier confinement de 2020.

Le taux de recours à l'intérim était au troisième trimestre 2020 largement plus élevé dans le secteur de la construction (9 % des salariés) et de l'industrie (8 %) que dans le secteur tertiaire marchand (3 %). Il tend néanmoins à augmenter dans ce dernier secteur depuis une dizaine d'années.

CONTEXTE SANITAIRE

◆ Un état de santé dégradé aux âges d'activité

La situation sanitaire de la population normande est moins favorable que dans l'ensemble de la France métropolitaine. Sur la période 2009-2015, la mortalité générale (tous âges et causes confondus), dépasse significativement celle du territoire national, tant pour les hommes (+8 %) que pour les femmes (+4 %). Aux âges d'activité (25-59 ans)[4], la situation est encore bien plus défavorable, avec une surmortalité masculine de 20 % et une surmortalité féminine de 13 %.

◆ Une mortalité par cancers et en particulier par mésothéliome qui dépasse celle de la nation

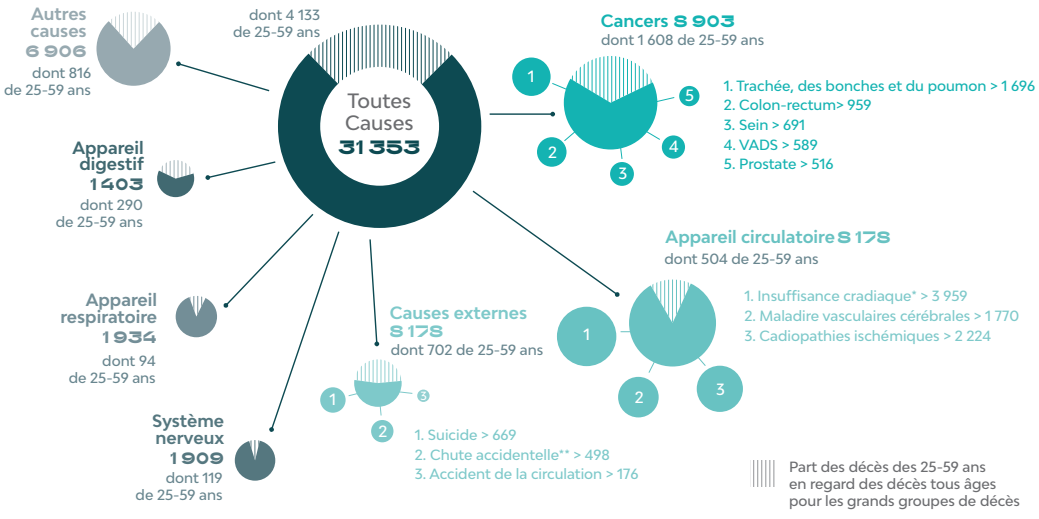
Les cancers, première cause de mortalité, sont en Normandie à l'origine de 8 900 décès annuels, dont près de trois sur cinq sont masculins, soit une importante surmortalité masculine (+9 %) et une sensible surmortalité féminine (+4 %) par rapport aux moyennes nationales.

Avec 91 décès annuels, la Normandie est toujours la région qui présente la mortalité la plus élevée par mésothéliome, avec des valeurs largement supérieures à celles de la France métropolitaine : +65 % pour les hommes et +75 % pour les femmes. L'amiante est le seul facteur de risque avéré de cette pathologie et certains secteurs d'activité (construction navale, travail des métaux, BTP, construction de matériel ferroviaire…) et professions (tuyauteurs industriels, chaudronniers, tôliers industriels, soudeurs sur métaux…) y sont plus particulièrement exposés.

◆ Une forte mortalité par maladies cardiovasculaires

Avec près de 8 200 décès annuels en Normandie, les maladies de l'appareil circulatoire constituent la seconde cause de décès, dont une petite majorité concerne les femmes (53 %). La mortalité régionale est supérieure à celle de l'ensemble de la France métropolitaine (+10 % pour les hommes, +6 % pour les femmes), mais elle diminue rapidement.

Répartition des causes de décès



*considérée en cause principale , cause associées et comorbidités
** sont ajoutés au décès de cause principale "chute accidentelle", ceux codés à la fois en cause principale "exposition à des facteurs sans précisions" et en cause associée «fracture du fémur»

Nombre annuel moyen en 2009-2015, en Normandie - Source : Inserm CépiDc - Exploitation OR2S

◆ Les décès par causes externes essentiellement masculins et très précoces

Les causes externes (accidents de la vie courante, suicides, accidents de la circulation…), troisième cause de mortalité, sont à l'origine de plus de 2 100 décès annuels en Normandie. Il s'agit dans trois cas sur cinq de décès masculins. Chez les hommes, ces décès sont, de plus, particulièrement précoces avec quatre décès sur dix qui surviennent aux âges d'activité (25-59 ans). À ces âges, la mortalité masculine normande dépasse de 11 % celle de la France (pas de différence significative pour les femmes).

[4] Ont été retenues pour cette analyse les tranches d'âges pour lesquelles les taux d'activité sont les plus élevés : supérieurs ou égaux à 78 % en Normandie en 2018 deux sexes confondus. Par convention d'écriture, la formule « aux âges d'activité » désigne ici les 25-59 ans. À titre de comparaison, le taux d'activité s'élève à 43 % chez les 15-24 ans et à 25 % chez les 60-64 ans.

◆ Une mortalité par pathologies liées à la consommation d'alcool très élevée

Les pathologies liées à la consommation d'alcool provoquent 1 300 décès par année en Normandie. Ces décès sont précoces (quatre décès sur dix surviennent entre 25 et 59 ans), essentiellement masculins (huit décès sur dix) et nettement plus fréquents que dans l'ensemble de la France métropolitaine (surmortalité de 27 % pour les hommes et de 21 % pour les femmes).

Bien que de façon moins marquée, la mortalité par pathologies liées à la consommation de tabac dépasse également les valeurs nationales (+9 % pour les hommes et +7 % pour les femmes). Les 4 900 décès annuels concernés sont, comme pour l'alcool, essentiellement masculins (près de sept décès sur dix), mais moins précoces (deux décès sur dix aux âges d'activité).

◆ Près de 670 décès par suicide chaque année

Les décès par suicide sont pour l'essentiel, à trois-quarts, masculins. Ils sont de plus précoces, les 25-59 ans représentant six suicides sur dix. En comparaison à l'ensemble de la France métropolitaine, la Normandie enregistre une importante surmortalité masculine, notamment pour cette tranche d'âge (+37 %). À un moindre degré, la région connait également une surmortalité féminine (+13 % chez les 25-59 ans).

SANTÉ AU TRAVAIL

Accidents du travail

◆ Des AT avec arrêt qui ne baissent plus depuis 2015

En 2019, 32 910 accidents du travail (AT) avec arrêt des salariés du régime général ont été déclarés en Normandie, touchant plus d'un salarié sur trente. Parmi ces accidents, 1 863 étaient graves et 41 mortels.

En termes d'évolution, si le nombre d'AT a diminué entre 2007 et 2015, une légère tendance à l'augmentation est observée au cours de la période 2015-2019. Le nombre d'AT graves a, en revanche, sur cette dernière période, décru.

◆ Une fréquence plus élevée qu'en France des AT chez les salariés du régime général…

Le taux de fréquence des AT des salariés du régime général s'élève en Normandie à 22,4 accidents avec arrêt pour 1 million d'heures travaillées, ce qui dépasse de 10 % la valeur nationale. Ce niveau élevé de fréquence des AT se retrouve dans l'ensemble des départements de la région, sauf en Seine-Maritime, où il est comparable à celui de la France métropolitaine.

Le taux de fréquence des AT varie en Normandie pratiquement de un à quatre entre le secteur d'activité du BTP et celui des services I (banques, assurances, administrations…). Il dépasse dans la région celui de l'ensemble de la France d'au moins 10 % dans les secteurs des activités de service I, des commerces non alimentaires et du BTP.

◆ … liée à la structure sectorielle de l'emploi de la région

La situation de la Normandie s'explique en grande partie par la forte présence de secteurs d'activité particulièrement accidentogènes (Service II – travail temporaire, action sociale, santé, nettoyage…) et la faible présence de secteurs peu accidentogènes (services I notamment). Si la répartition des heures travaillées selon les secteurs d'activité était dans la région la même que dans l'ensemble de la France métropolitaine, le taux de fréquence régional des AT se situerait pratiquement au niveau de la moyenne nationale (+3 %). Ce serait également le cas pour les départements de la Manche (-1 %) et de l'Orne (+6 %). Les taux de fréquence resteraient en revanche dans le Calvados et l'Eure toujours supérieurs à ceux de la nation (respectivement +10 % et +15 %) : dans ces départements, la structure sectorielle de l'emploi n'explique que partiellement la forte fréquence des AT.

◆ Une fréquence des AT des salariés du régime agricole proche de la moyenne nationale

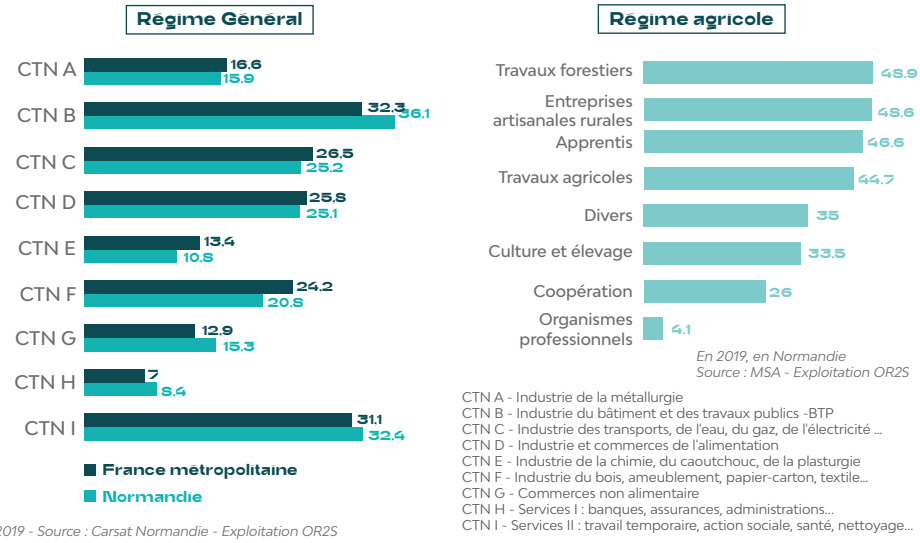
Avec 28,3 accidents par million d'heures travaillées, le taux de fréquence des AT des salariés du régime agricole est en Normandie, en 2019, très légèrement supérieur à celui de la France métropolitaine (27,8).

Il a, au cours des trois précédentes années, peu varié (entre 27,5 en 2018 et 28,7 en 2016).

Les taux de fréquence des AT sont particulièrement élevés dans plusieurs secteurs du monde agricole, ceux des travaux forestiers, des entreprises artisanales rurales et des travaux agricoles, ainsi que chez les apprentis. Ils y dépassent systématiquement le seuil de 44 accidents par million d'heures travaillées.

Taux de fréquence d'accident du travail des salariés selon le secteur d'activité

Nombre d'AT en 1er versement (indemnités journalières) pour 1 000 000 d'heures travaillées



En 2019 - Source : Carsat Normandie - Exploitation OR2S

En 2019, en Normandie
Source : MSA - Exploitation OR2S

CTN A - Industrie de la métallurgie
CTN B - Industrie du bâtiment et des travaux publics -BTP
CTN C - Industrie des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité ...
CTN D - Industrie et commerces de l'alimentation
CTN E - Industrie de la chimie, du caoutchouc, de la plasturgie
CTN F - Industrie du bois, ameublement, papier-carton, textile...
CTN G - Commerces non alimentaire
CTN H - Services I : banques, assurances, administrations...
CTN I - Services II : travail temporaire, action sociale, santé, nettoyage...

◆ Un important taux de gravité des AT du régime général dans l'Eure

En Normandie, en 2019, les AT sont à l'origine de 1,52 journée indemnisée pour 1 000 heures travaillées chez les salariés du régime général, soit un taux de gravité supérieur de 6 % à la moyenne nationale. Ce taux est avant tout élevé dans l'Eure, alors que dans la Manche et l'Orne il est inférieur à la moyenne nationale. La valeur élevée observée dans ce département ne s'explique pas par la structure sectorielle des emplois : même si la répartition des heures de travail par secteurs d'activité était identique à celle de la France métropolitaine, le taux de gravité dans l'Eure serait toujours de 28 % supérieur au niveau national.

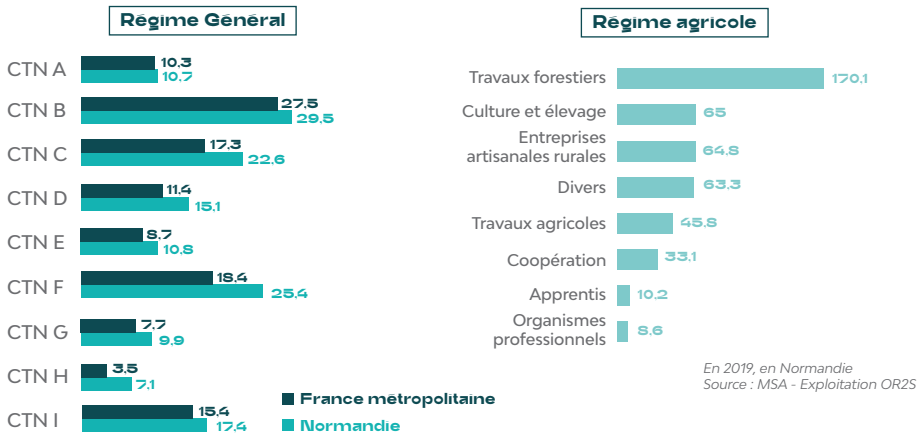
◆ Un indice de gravité des AT particulièrement élevé pour le régime agricole

L'indice de gravité des AT, qui correspond à la somme des taux d'incapacité permanente (IP) par million d'heures travaillées, est fonction à la fois de la fréquence des AT et de leur gravité (taux d'IP attribués).

Pour le régime général, il s'élève à 15,6 en Normandie en 2019, ce qui reste trois fois moindre à celui du régime agricole (44,2). Pour le régime général, comme pour le régime agricole, la Normandie se démarque négativement, avec des indices de gravité des AT qui se situent largement au-dessus des valeurs nationales (respectivement +31 % et +28 %).

Si pratiquement tous les secteurs d'activité du monde agricole sont concernés par un niveau élevé de leur indice de gravité, c'est le secteur des travaux forestiers qui présente la situation la plus défavorable. Son indice de gravité (170,1) est pratiquement six fois plus élevé que celui du BTP (29,5 en 2019, secteur du régime général enregistrant l'indice de gravité le plus élevé).

Indice de gravité des accidents du travail des salariés selon le secteur



En 2019 - Source : Carsat Normandie - Exploitation OR2S

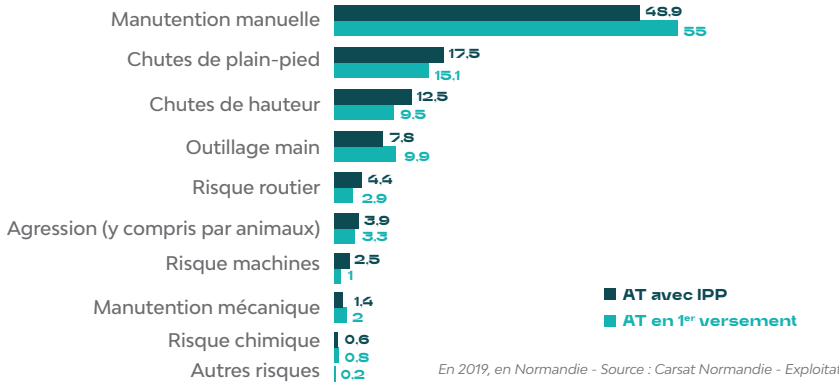
En 2019, en Normandie
Source : MSA - Exploitation OR2S

Somme des taux d'incapacité permanente par million d'heures travaillées
Cf. page précédente pour la signification de chaque CTN

◆ La manutention manuelle et les chutes sont à l'origine de huit AT sur dix pour les salariés du régime général

La moitié environ des AT non mortels est due aux manutentions, qu'il s'agisse des accidents en premier versement ou des accidents graves avec IPP. Suivent les chutes de plain-pied, les chutes de hauteur et l'usage d'outils à main. Les autres facteurs interviennent chacun dans moins d'un accident sur vingt.

Répartition des accidents du travail non mortels pour les salariés du régime général selon le risque (en %)



En 2019, en Normandie - Source : Carsat Normandie - Exploitation OR2S

En 2021[5] parmi les AT mortels signalés par les agents de contrôle de l'inspection du travail, l'utilisation des équipements de travail et le suicide constituent le deux premières causes, suivies des accidents routiers, des chutes d'objet et des malaises.

Maladies professionnelles

◆ Une fréquence des maladies professionnelles élevée en Normandie et dans la plupart de ses départements

En 2019, en Normandie, 3 164 maladies professionnelles (MP) de salariés du régime général ont été reconnues, dont 1 731 MP graves. Pour le régime agricole, ces chiffres s'élèvent respectivement à 214 et 127. Après avoir régulièrement diminué entre 2011 et 2016, le nombre de MP du régime général a connu une hausse en 2017 et 2018, pour à nouveau régresser en 2019. Une tendance à la hausse est également observée pour le régime agricole depuis 2017.

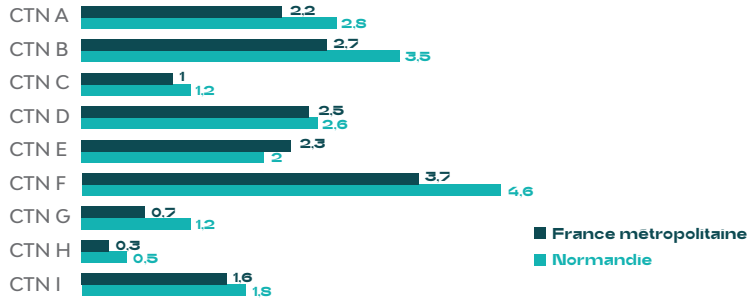
Concernant le régime général, quel que soit l'indicateur considéré, la situation de la Normandie est nettement moins favorable qu'à l'échelon national. L'indice de fréquence, le taux de fréquence

[5] Chiffres clés des AT graves et mortels 2021 en Normandie

et le taux de gravité de MP sont tous largement supérieurs à ceux de la France métropolitaine (respectivement +35 %, +38 % et +23 %). L'indice de gravité des MP est même 2,2 fois plus élevé qu'en France. Ce constat défavorable est retrouvé dans la plupart des secteurs d'activité.

Taux de fréquence des maladies professionnelles pour les salariés du régime général selon le secteur

Nombre de MP en premier versement pour 1 000 000 d'heures travaillées



Cf. page précédente pour la signification de chaque CTN

En Normandie en 2019 - Source : Carsat Normandie - Exploitation OR2S

Des niveaux élevés des taux de fréquence et de gravité des MP sont retrouvés dans les départements du Calvados, de l'Eure et de l'Orne et, dans une moindre mesure, dans celui de la Manche. Seul le département de Seine-Maritime présente un profil assez proche de celui de la nation.

Contrairement à ce qui est constaté pour les accidents du travail, la structure sectorielle des emplois en Normandie n'explique que très partiellement les situations défavorables de la région. En effet, même si la répartition des heures travaillées était en Normandie identique à celle de la France, ses taux de fréquence et de gravité resteraient largement supérieurs aux données nationales.

◆ Une nette prédominance des TMS qui augmentent rapidement

En 2019, les troubles musculo-squelettiques (TMS) représentent huit MP en premier versement sur dix en Normandie et sont en forte augmentation (+31 % entre 2005 et 2019). Au regard des taux de fréquence, les secteurs où le risque pour un salarié de développer un TMS est le plus élevé sont ceux du bois, du BTP et de l'alimentation.

Suivent les pathologies liées à l'inhalation de poussières d'amiante, s'agissant dans la moitié des cas environ de cancers. Les reconnaissances de ces pathologies restent trois fois plus fréquentes en Normandie qu'à l'échelon national, mais sont en très forte baisse : leur nombre a été pratiquement divisé par quatre entre 2005 et 2019. Dans près d'un cas sur deux, la pathologie ne peut pas être affectée à un secteur particulier, dans la mesure où, en raison du délai entre la période d'exposition et le développement de la maladie, il peut être difficile de les imputer à un employeur précis.

Maladies professionnelles en 1er versement par pathologies*

	Nombre de MP	Indices de fréquence pour 1000 salariés		
	Normandie	Normandie	France	écart Normandie/ France
Affections périarticulaires	2497	2,76	2,27	+21%
Affections liées à l'amiante	405	0,45	0,15	+204%
Atteintes auditives liées au bruit	49	0,05	0,03	+105%
Cancers hors amiante	35	0,04	0,02	+158%
Hors tableau	130	0,14	0,06	+131%
Autres	48	0,05	0,04	+25%
Ensemble	**3164**	**3,5**	**2,57**	**+36%**

** Affections périarticulaires : tableaux 57A, 69A, 79A, 97A et 98A ; Affections liées à l'amiante : tableaux 30A et 30B ; Atteintes auditives liées au bruit : tableau 42A*

En 2019 - Source : Carsat Normandie - Exploitation OR2S

◆ Des états anxieux reconnus comme MP

Concernant les MP reconnues hors tableaux, les données du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles de Normandie montrent qu'il s'agit dans deux cas sur trois d'états anxieux.

Santé au travail : des différences selon le sexe (étude EVREST[6])

◆ Des femmes plus sujettes à des horaires irréguliers ou décalés

Une grande partie des salariés normands enquêtés dans le cadre d'EVREST entre 2017 et 2019 déclare avoir un rythme de travail particulier. Des irrégularités d'horaires sont plus souvent relevées chez les femmes. En effet, parmi ces dernières, 32 % déclarent avoir des horaires décalés et 31 % avoir des horaires irréguliers ou alternés, contre respectivement 28 % et 26 % chez les hommes. Effectuer régulièrement un travail de nuit est en revanche plus fréquemment le fait des hommes (17 % contre 13 %), alors que le travail à temps partiel concerne largement plus de femmes que d'hommes (respectivement 30 % et 6 %).

◆ Sept femmes sur dix déclarent effectuer des gestes répétitifs

Des différentes contraintes physiques étudiées, l'exposition aux gestes répétitifs est celle qui est la plus souvent retrouvée chez les femmes : 69 % d'entre elles sont concernées pour 65 % des hommes. Toutes les autres contraintes physiques considérées affectent plus fréquemment les hommes. Les femmes ne sont pour autant pas épargnées, bien au contraire : la station debout prolongée de même que les postures contraignantes sont déclarées par six femmes sur dix, le port de charges lourdes (et autres efforts) par cinq femmes sur dix et les importants déplacements à pieds par quatre femmes sur dix.

◆ Des différences majeures entre genres en ce qui concerne les expositions sur le lieu de travail

EVREST permet, outre le rythme de travail et les contraintes physiques, d'appréhender de nombreux facteurs de risque et expositions liés à l'environnement de travail. En Normandie, certaines de ces expositions sont déclarées par plus d'un salarié sur deux : le contact avec le public (hommes et femmes), les poussières et la fumée (hommes) et le bruit supérieur à 80 db (hommes).

La plupart des facteurs d'expositions étudiés concernent avant tout les hommes et les écarts entre les deux sexes sont majeurs. Les hommes sont en effet :

- huit fois plus exposés aux vibrations (40 %) et aux intempéries (37 %) que les femmes ;
- quatre fois plus exposés au bruit (51 %) ;
- trois fois plus exposés aux poussières et fumées (62 %) ainsi qu'au froid intense (24 %) ;
- deux fois plus exposés à la chaleur intense (27 %).

À l'opposé, les femmes déclarent deux fois plus souvent être en contact avec des agents biologiques (37 %).

Qui plus est, les femmes déclarent à 76 % être en contact avec le public et subir à 24 % des pressions psychologiques. Si ces chiffres sont plus élevés que pour les hommes (respectivement 60 % et 19 %), les écarts sont dans les deux cas bien plus modérés que pour les autres facteurs d'expositions.

◆ Les troubles musculosquelettiques et neuropsychiques affectent plus souvent les femmes

Dans la région, les troubles musculo-squelettiques (TMS) affectent davantage les femmes que les hommes, tant ceux des membres supérieurs (30 % contre 20 %) que ceux du rachis (36 % contre 26 %). Concernant les membres inférieurs, la différence, bien que présente, est nettement moins marquée (16 % contre 13 %).

De même, les troubles neuropsychiques[7] touchent davantage les femmes, qu'il s'agisse de la fatigue, qui concerne près de deux fois plus de femmes (45 %) que d'hommes (23 %), de l'anxiété (30 % contre 16 %) ou bien encore des troubles du sommeil (32 % contre 20 %).

[6] EVREST est un dispositif de veille en santé au travail qui s'appuie en région sur le volontariat de médecins du travail et l'interrogation des salariés au cours des visites périodiques liées au suivi individuel de l'état de santé

[7] Les troubles neuropsychiques sont définis ici par l'association de fatigue, d'anxiété et de troubles du sommeil.

LES ACTIONS DU PRST 4

SYNOPTIQUE DES OBJECTIFS ET ACTIONS

1 RENFORCER LA COMMUNICATION AUTOUR DU PRST P.26

- Mettre en place un réseau partenarial de communicants
- Créer le site internet du PRST
- Appuyer les groupes de travail du PRST 4

2 RENFORCER LE DIAGNOSTIC TERRITORIAL EN SANTÉ AU TRAVAIL P.27

- Renforcer le contenu du diagnostic territorial
- Renforcer la forme du diagnostic territorial
- Assurer l'animation du diagnostic territorial

3 DÉVELOPPER LA CULTURE DE PRÉVENTION DANS LES TPE/PME P.28

- Renforcer la prévention au sein des TPE/PME
- Intégrer les enjeux de la prévention et de la santé au travail dans la formation initiale et continue

4 PRÉVENIR L'EXPOSITION AUX PRODUITS CHIMIQUES P.30

- Sensibiliser les principaux donneurs d'ordre au repérage avant travaux amiante
- Informer et sensibiliser les particuliers au risque amiante
- Prévenir les risques d'exposition aux poussières sans effet spécifique dans un cadre de polyexposition
- Sensibiliser les TPE/PME au risque chimique
- Prévenir les risques de polyexposition à l'ouverture de conteneurs

5 PRÉVENIR LE RISQUE DE CHUTE DE HAUTEUR P.35

- Prévenir les chutes de hauteur lors des opérations sur toiture en matériaux fragiles
- Mieux communiquer sur les outils de prévention et d'accompagnement
- Poursuivre l'action de prévention des risques de chute de hauteur sur les chantiers de constructions de maisons individuelles en veillant à l'effectivité du dispositif de coordination
- Augmenter l'intégration définitive de protections collectives contre les chutes de hauteur sur les constructions neuves

6 PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX P.39

- Mobiliser les divers acteurs autour des RPS
- Mieux analyser le travail et les facteurs des RPS
- Mutualiser les actions de prévention

7 PRÉVENIR LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES P.42

· Promouvoir les outils existants
· Prévenir les TMS en situation de télétravail
· Développer un nouvel outil de formation et d'apprentissage

8 PROMOUVOIR LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL P.45

· Promouvoir la démarche QVCT en entreprise
· Permettre que la QVCT fasse évoluer les modèles de management et les organisations du travail
· Sensibiliser à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le cadre de la QVCT

9 PRÉVENIR LA DÉSINSERTION ET L'USURE PROFESSIONNELLE ET MAINTENIR EN EMPLOI P.48

· Renforcer la prévention primaire collective de l'usure professionnelle
· Repérer les salariés exposés à un risque de désinsertion professionnelle afin de déclencher des prises en charge plus précoces et mieux coordonnées
· Renforcer la lisibilité et la pertinence des nombreux dispositifs de maintien en emploi dans une logique de parcours, notamment pour les personnes atteintes de maladies chroniques ou en situation de handicap

10 FAIRE CONVERGER SANTÉ AU TRAVAIL ET SANTÉ PUBLIQUE P.51

· Développer une approche partagée entre acteurs de la santé publique, de la santé au travail et de la santé-environnement
· Prévenir les conduites addictives et les maladies cardiovasculaires en milieu professionnel
· Renforcer la démarche de prévention du risque radon sur les lieux de travail
· Renforcer la surveillance individuelle des travailleurs lors d'un accident industriel

11 PRÉVENIR LES RISQUES INDUSTRIELS P.55

· Outiller les entreprises en matière d'incendie, d'explosion et de stockage de matières dangereuses
· Prévenir les risques liés à la co-activité entre entreprise utilisatrice et entreprise extérieure

12 AMÉLIORER LA SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES P.57

· Concevoir et promouvoir des outils de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail en faveur des femmes
· Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail

DES LIENS AVEC LE PST 4 ET LE PLAN NATIONAL DE PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS

N° Objectif opérationnel	ACTIONS DU PRST 4	Lien avec 4e plan santé au travail (n° action ou sous-action)	Lien avec Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels (n° mesure)
1	· Mettre en place un réseau partenarial de communicants · Créer le site internet du PRST · Appuyer les groupes de travail du PRST en matière de communication	9.3.1 à 9.3.3	24
2	· Renforcer le contenu du diagnostic territorial · Rénover la forme du diagnostic territorial · Assurer l'animation du diagnostic territorial	9.2.1	15.1
3	· Renforcer la prévention au sein des TPE/PME	1.1.1	11.2, 13, 14, 17
	· Intégrer les enjeux de la prévention et de la santé au travail dans la formation initiale et continue	1.2.1 à 1.2.3	2.1 à 2.3, 3, 10.2
4	· Sensibiliser les principaux donneurs d'ordre au repérage avant travaux amiante	2.1.2	–
	· Informer et sensibiliser les particuliers au risque amiante	–	–
	· Prévenir les risques d'exposition aux poussières sans effet spécifique dans un cadre de polyexposition	2.1.1, 2.1.3	9
	· Sensibiliser les TPE/PME au risque chimique	2.1.1	–
	· Prévenir les risques de polyexposition à l'ouverture de conteneurs	2.1.3	13
5	· Prévenir les chutes de hauteur lors des opérations sur toiture en matériaux fragiles	2.2.1, 2.2.2	17
	· Mieux communiquer sur les outils de prévention et d'accompagnement	2.2.2	14, 19
	· Poursuivre l'action de prévention des risques de chute de hauteur sur les chantiers de constructions de maisons individuelles en veillant à l'effectivité du dispositif de coordination	2.2.3, 2.2.4	17, 20
	· Augmenter l'intégration définitive de protections collectives contre les chutes de hauteur sur les constructions neuves	1.3, 2.2.3	–

N° Objectif opérationnel	ACTIONS DU PRST 4	Lien avec 4e plan santé au travail (n° action ou sous-action)	Lien avec Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels (n° mesure)
6	· Mobiliser les divers acteurs autour des RPS	2.3.1, 2.3.3	9
	· Mieux analyser le travail et les facteurs des RPS	2.3.1, 8.3.3	–
	· Mutualiser les actions de prévention	2.3	9
7	· Promouvoir les outils existants	2.5.1	14
	· Prévenir les TMS en situation de télétravail	2.5	–
	· Développer un nouvel outil de formation et d'apprentissage	2.5.2	–
8	· Promouvoir la démarche QVCT en entreprise	3.1.1, 3.1.3	–
	· Permettre que la QVCT fasse évoluer les modèles de management et les organisations du travail	3.1.2, 8.3.3	–
	· Sensibiliser à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le cadre de la QVCT	3.3	–
9	· Renforcer la prévention primaire collective de l'usure professionnelle	4.1.1	–
	· Repérer les salariés exposés à un risque de désinsertion professionnelle afin de déclencher des prises en charge plus précoces et mieux coordonnées	4.2.1, 4.2.2	–
	· Renforcer la lisibilité et la pertinence des nombreux dispositifs de maintien en emploi dans une logique de parcours, notamment pour les personnes atteintes de maladies chroniques ou en situation de handicap	4.3.1	–
10	· Développer une approche partagée entre acteurs de la santé publique, de la santé au travail et de la santé-environnement	5.1.1, 5.1.2	–
	· Prévenir les conduites addictives et les maladies cardiovasculaires en milieu professionnel	5.2.1, 5.2.3	13
	· Renforcer la démarche de prévention du risque radon sur les lieux de travail	5.4.2	13
	· Renforcer la surveillance individuelle des travailleurs lors d'un accident industriel	6.1.1	–
11	· Outiller les entreprises en matière d'incendie, d'explosion et de stockage de matières dangereuses	8.3.2	10.1
	· Prévenir les risques liés à la co-activité entre entreprise utilisatrice et entreprise extérieure	–	6, 10.1
12	· Concevoir et promouvoir des outils de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail en faveur des femmes	3.3.1	–
	· Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail	3.3.2	13

RENFORCER **LA COMMUNICATION AUTOUR DU PRST**

1

Éléments de contexte

De nombreux outils ont été créés sous le PRST 3 mais ils sont dans l'ensemble encore insuffisamment connus, tant des préventeurs que des entreprises. Le PRST doit être accompagné d'une véritable politique de communication portée notamment par ses propres outils et ceux des partenaires.

L'objectif est de faire que les actions destinées aux entreprises et aux salariés leur parviennent, notamment dans les TPE/PME. En outre, les pilotes et les contributeurs des différentes actions du plan sont le plus souvent des experts de la santé au travail qui sont en attente d'appui en matière de communication.

ACTIONS

Mettre en place un réseau partenarial de communicants

Contenu de l'action : Structurer un réseau d'acteurs relais afin de diffuser par leur biais les productions construites dans le cadre du PRST et les mobiliser en leur proposant des kits de communication clé en main à diffuser à leurs adhérents pour une communication directe aux cibles préalablement identifiées.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2023

Créer le site web du PRST

Contenu de l'action : Développer un site web pour répondre aux enjeux de valorisation des outils et évènements du PRST 4 (et des précédents plans) et du diagnostic territorial en santé au travail rénové ; valoriser également les actions des partenaires préventeurs ; adosser le site à une newsletter périodique et aux réseaux sociaux.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2025

Appuyer les groupes de travail du PRST en matière de communication

Contenu de l'action : Outiller et appuyer les groupes de travail du PRST dans la réalisation de leurs actions de communication papier, digitales, évènementielles, en leur apportant une aide méthodologique et opérationnelle.

TEMPORALITÉ : 2022 – 2025

Public cible

Acteurs de l'entreprise, préventeurs institutionnels, SPST

Pilotes

ARACT, CFDT

Contributeurs

DREETS, CARSAT, PRESANSE, CPME, U2P, CFDT

Action en lien avec 4e plan santé au travail — Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

2

Éléments de contexte

La politique régionale de santé au travail, qui se traduit notamment par le PRST, doit se construire sur la base d'un diagnostic dont le but est d'améliorer la connaissance des enjeux de santé au travail. Le diagnostic actuel doit être revisité tant en son contenu, en y collectant d'autres données que celles classiquement rassemblées, que sa forme pour en faire un document dynamique avec différents niveaux d'expertise.

Sa mise à jour régulière et son accessibilité par tous les acteurs doivent être recherchées. L'objectif est de mettre en place une véritable animation partenariale du diagnostic à travers une approche de contributeurs et non plus seulement de fournisseurs de données.

ACTIONS

Renforcer le contenu du diagnostic territorial

Contenu de l'action : Rénover et approfondir les données existantes en particulier sur les AT graves et mortels, les données sexuées ; ajouter des nouveaux indicateurs quantitatifs (données des SPST, enquête SUMER, RNV3P...) ; recenser de nouveaux indicateurs qualitatifs, solliciter d'autres organismes et acteurs.

TEMPORALITÉ : 2023

Rénover la forme du diagnostic territorial

Contenu de l'action : Envisager différents types de données (pour une action à court, moyen ou long terme), structurer le diagnostic avec une synthèse générale reliée à une base de données orientée vers l'expertise.

TEMPORALITÉ : 2023

Assurer l'animation du diagnostic territorial

Contenu de l'action : Mettre en place un groupe opérationnel permanent chargé de veiller à l'animation du diagnostic : mise à jour, enrichissement, diffusion et accessibilité.

TEMPORALITÉ : 2023 - 2025

Public cible

Préventeurs institutionnels, SPST, membres du CROCT

Pilotes

OR2S, DREETS

Contributeurs

CARSAT, MSA, DREETS, PRESANSE, CFDT, CGT, CFE-CGC, CHU Rouen, Santé Publique France

Action en lien avec

4e plan santé au travail

Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

Renforcer la prévention au sein des TPE/PME

5

Éléments de contexte

La région Normandie se distingue par une surreprésentation des TPE dans son tissu économique par rapport à la moyenne nationale. Malgré l'obligation légale, un peu moins de la moitié des employeurs interrogés avaient élaboré ou actualisé leur document unique d'évaluation des risques en 2016 (étude DARES 2019). Ce constat est d'autant plus vrai s'agissant des TPE qui sont encore trop éloignées des outils de prévention des risques professionnels et qui peuvent percevoir la démarche d'évaluation comme une contrainte réglementaire. L'idée est de porter un message positif de la prévention comme facteur de performance globale de l'entreprise.

Or, pour être efficace, ce message doit être relayé par les acteurs de proximité des TPE. L'objectif est de poursuivre les actions de promotion de la culture de prévention initiées par le PRST 3 et en porter de nouvelles en s'appuyant sur un réseau d'acteurs élargi. Enfin, une action particulière de prévention visera le secteur des travaux forestiers qui se distingue par une situation dégradée en matière d'accidents du travail.

Public cible

TPE/PME et leurs acteurs relais, préventeurs institutionnels et SPST

Pilotes

U2P, PRESANSE

Contributeurs

OPPBTP, CARSAT, DREETS, PRESANSE, SANTE BTP, CPME, FRSEA, CFDT

ACTIONS

Promouvoir les outils créés dans le cadre du PRST 3 auprès des préventeurs et valoriser les missions d'appui à la prévention des SPSTI

Contenu de l'action : Évaluer et poursuivre la diffusion du film de promotion de la culture de prévention et des outils sur les enjeux de la fiche d'entreprise (affiche et guide de rédaction).

TEMPORALITÉ : 2022 - 2023

Effectuer une phase de recensement des relais de proximité et des autres outils adaptés aux TPE/PME

Contenu de l'action : Réaliser un annuaire de l'ensemble des acteurs de proximité des TPE/PME (notamment SPST, experts-comptables, organisations professionnelles, chambres consulaires...) et une bible d'outils de prévention adaptés à ce type d'entreprise.

TEMPORALITÉ : 2023

Action en lien avec 4e plan santé au travail / Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

Structurer les circuits d'information entre acteurs de la santé au travail et de la prévention

Contenu de l'action : Communiquer de façon plus efficace entre préventeurs et acteurs de la santé au travail pour poursuivre le partage régulier d'informations et atteindre les TPE/PME.

TEMPORALITÉ : 2023

Organiser des réunions de sensibilisation à destination des autres relais de proximité

Contenu de l'action : Outiller les acteurs relais que sont les experts-comptables, les organisations professionnelles, chambres consulaires...

TEMPORALITÉ : 2023 - 2024

Renforcer l'action de prévention des risques engagée vers les TPE sylvicoles et forestières

Contenu de l'action : Dans le cadre du contrat de filière bois-forêt, élaborer un outil simple permettant aux TPE du secteur de répondre aux exigences réglementaires multiples

TEMPORALITÉ : 2022 - 2024

Intégrer les enjeux de la prévention et de la santé au travail dans la formation initiale et continue

3.1

Éléments de contexte

Le plan pour la prévention des AT graves et mortels 2022-2025, dresse le constat que les jeunes et les nouveaux embauchés sont davantage exposés aux risques professionnels en raison de leur manque d'expérience ou de leur méconnaissance de leur nouvel environnement de travail. Selon l'INRS[8], les jeunes de moins de 25 ans sont d'autant moins exposés aux accidents de travail qu'ils ont été formés à la santé-sécurité au travail. La sinistralité des salariés intérimaires est également nettement plus forte que les autres salariés.

Intervenir aux étapes clés de la formation, tant initiale que continue, pour renforcer la prévention des risques professionnels est un enjeu majeur pour faire des salariés et des dirigeants de demain des acteurs de la santé au travail. En outre, l'accueil au sein des entreprises, des salariés les plus vulnérables, doit être renforcé en s'appuyant notamment sur le salarié désigné compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels. Il s'agira de viser certains secteurs que sont le secteur agricole et le BTP.

ACTIONS

Construire des modules de formation initiale et continue sur la culture de prévention

Contenu de l'action : A partir d'un recensement des actions déjà en cours et des besoins exprimés, élaborer avec les partenaires de l'enseignement et les préventeurs des secteurs des modules de formation initiale à destination notamment des apprentis. Pour le secteur agricole, décliner en région la convention nationale de l'enseignement agricole et développer des conventions de partenariat avec les établissements d'enseignement agricole.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2023

Améliorer l'accueil des nouveaux embauchés

Contenu de l'action : Construire une fiche réflexe sur l'importance de la formation à la sécurité des nouveaux embauchés (salariés et travailleurs temporaires) ; la distribuer auprès des SPST pour diffusion lors du suivi individuel des salariés. Valoriser le cahier de l'accueillant (outil CARSAT) pour l'embauche de nouveaux salariés.

TEMPORALITÉ : 2023 - 2025

Promouvoir le rôle du salarié désigné compétent

Contenu de l'action : Faire connaitre le rôle du salarié compétent pour la prévention des risques professionnels, encore méconnu dans les TPE/PME, à l'occasion d'un sondage sur leur désignation au sein des entreprises adhérentes des SPSTI.

TEMPORALITÉ : 2023

Public cible

Apprentis, intérimaires, nouveaux embauchés, TPE/PME

Pilotes

U2P, PRESANSE

Contributeurs

OPPBTP, CARSAT, DREETS, PRESANSE, SANTE BTP, CPME, FRSEA, CFDT

Action en lien avec

4e plan santé au travail

Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

[8] Accidents du travail chez les jeunes : la formation initiale en SST joue-t-elle un rôle préventif ? INRS revue sept.2018

Sensibiliser les principaux donneurs d'ordre au repérage avant travaux amiante

4

Éléments de contexte

La Normandie a un indice de fréquence en maladie professionnelle liée à l'amiante trois fois plus élevé que sur le territoire national. Si l'utilisation de l'amiante est désormais interdite, les expositions à cet agent cancérogène constituent toujours un risque potentiel notamment à l'occasion de certains travaux réalisés dans les immeubles bâtis dont certains matériaux contiennent de l'amiante.

Le décret n°2017-899 oblige désormais à rechercher la présence d'amiante avant toute opération réalisée dans ces immeubles.

L'objectif est donc de sensibiliser les principaux donneurs d'ordre pour qu'ils s'approprient pleinement cette nouvelle réglementation, parfois complexe, qui vise à prévenir tout risque d'exposition des travailleurs à l'amiante.

ACTIONS

Informer et sensibiliser les principaux donneurs d'ordre sur les obligations avant travaux

Contenu de l'action : Organiser l'information et la sensibilisation des principaux donneurs d'ordre (bailleurs sociaux, intercommunalités, professionnels de l'immobilier, syndics de copropriété) sur les enjeux découlant des obligations de repérage de l'amiante avant travaux (travaux de construction, de démolition de réhabilitation ou de maintenance) dans les immeubles construits avant le 1er janvier 1997 : webinaires, participation à des évènements, mise à jour du guide du PRST 3 « traitement de l'amiante dans le bâti existant » .

TEMPORALITÉ : 2023 - 2025

Informer et former les personnes chargées du pilotage de chantier avec lot amiante

Contenu de l'action : Mettre en œuvre, au profit des services techniques, gestionnaires de patrimoine des donneurs d'ordre, des ateliers axés sur la maitrise et la gestion du risque amiante ; élaborer à cet effet des fiches repères et un annuaire des opérateurs certifiés ; indiquer les systèmes d'information permettant la dématérialisation progressive des démarches liées à l'amiante.

TEMPORALITÉ : 2023 - 2025

Public cible

Donneurs d'ordre du secteur de la construction et de la rénovation

Pilotes

DREETS, CARSAT

Contributeurs

DREETS (référent des actions), DDETS Calvados, CARSAT, OPPBTP, ARS, PRESANSE

Action en lien avec 4e plan santé au travail

Informer et sensibiliser les particuliers au risque amiante

4.1

Éléments de contexte

L'entretien ou la rénovation de l'habitat, notamment dans le cadre de l'amélioration des performances énergétiques des logements, constituent des situations d'exposition potentielle aux fibres d'amiante dans les bâtiments dont le permis de construire a été délivré avant le 1er juillet 1997. Or, un grand nombre de particuliers ignore si le bâtiment concerné contient de l'amiante et n'a pas conscience des risques et des conséquences liées à l'exposition aux matériaux contenant de l'amiante. En outre, le coût des travaux de désamiantage peut être élevé.

Ainsi, il est constaté la réalisation de travaux sans aucune précaution, exposant les particuliers, les tiers ou l'environnement à l'amiante, en raison du recours à des entreprises non certifiées ou dont les salariés ne sont pas formés, de l'emploi direct de salariés ignorant les risques et obligations liés à l'amiante ainsi qu'à la méconnaissance des obligations liées à la gestion des déchets amiantés.

Informer et sensibiliser les particuliers, mais aussi les acteurs de la rénovation énergétique, est donc un enjeu fort de prévention du risque amiante.

ACTION

Informer et sensibiliser les particuliers au risque amiante

Contenu de l'action : Mener des actions de sensibilisation des propriétaires ou locataires d'immeubles et habitations, dont le permis de construire a été délivré avant 1997, mais aussi des acteurs relais de la rénovation énergétique autour de 3 axes (l'identification du risque, la typologie des travaux et la gestion des déchets) : diffusion de messages par le biais des outils de communication des intercommunalités, élaboration d'une affiche, réunions d'information.

TEMPORALITÉ : 2023 - 2025

Public cible

Propriétaires et locataires d'immeuble, points d'information sur le logement

Pilotes

DREETS, CARSAT

Contributeurs

DREETS (référent de l'action), DDETS Calvados, CARSAT, OPPBTP, ARS, PRESANSE

Prévenir les risques d'exposition aux poussières sans effet spécifique dans un cadre de polyexposition

4.2

Éléments de contexte

Les poussières sans effet spécifique (PSES) ne sont pas en elles-mêmes à l'origine de pathologies professionnelles. C'est leur accumulation dans le corps humain qui peut traduire une surcharge pulmonaire et entraîner des bronchites chroniques voire des insuffisances respiratoires. Ces PSES sont le plus souvent des substances et mélanges poudreux non étiquetés comme dangereux ou des poussières libérées par des processus de fabrication.

Suite à un avis de l'ANSES[9], les concentrations moyennes de ces poussières, totales ou alvéolaires, ont été abaissées par le décret n°2021-1763. En outre, la nécessité de tenir compte des situations de polyexposition dans la prévention du risque chimique est rappelée par la loi du 2/08/21 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Ainsi, mesurer l'exposition des salariés aux PSES, mais aussi déterminer les autres substances ou émissions auxquelles ils sont exposés, permettra de proposer des mesures de prévention primaire adaptées.

ACTION

Accompagner les entreprises dans le mesurage, la prévention et la traçabilité des PSES dans un cadre de polyexposition

Contenu de l'action : Identifier les secteurs d'activité et les travaux les plus concernés puis apprécier au moyen d'un support de pré-visite les besoins d'accompagnement des entreprises ; réaliser par la suite un bilan de ces accompagnements effectués par les partenaires de l'action.

TEMPORALITÉ : 2023 - 2025

Public cible

Acteurs de l'entreprise

Pilotes

DREETS, CARSAT

Contributeurs

CARSAT et PRESANSE (référents de l'action), DREETS, MSA, SANTE BTP, PRESANSE, CGT

Action en lien avec 4e plan santé au travail — Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

[9] Avis en date du 19/11/19 sur les risques pour la santé des PSES proposant une baisse des concentrations moyennes

Sensibiliser les TPE/PME au risque chimique

4.3

Éléments de contexte

Les produits chimiques sont très présents, sous diverses formes, sur de nombreux lieux de travail. En Normandie, en 2019, parmi les pathologies reconnues comme maladies professionnelles, on note 35 cancers (hors amiante).

La prévention du risque chimique fait l'objet d'une réglementation spécifique encore parfois méconnue par les TPE/PME en dépit des outils de prévention qui sont à disposition.

L'enjeu est d'aider à la prise de conscience de ce risque à travers le prisme des maladies professionnelles reconnues en Normandie et de diffuser les outils recensés ou élaborés par le PRST 3, en vue d'une prévention primaire.

ACTION

Sensibiliser les TPE/PME au risque chimique

Contenu de l'action : Créer un support de sensibilisation sur le risque chimique en alertant sur les maladies professionnelles associées et en promouvant l'ensemble des outils de prévention développés par chacun des préventeurs mais aussi ceux construits par le PRST 3.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2025

Public cible

Acteurs de l'entreprise

Pilotes

DREETS, CARSAT

Contributeurs

CARSAT et PRESANSE (référents de l'action), DREETS, MSA, SANTE BTP, PRESANSE, CGT

Action en lien avec 4e plan santé au travail

Prévenir les risques de polyexposition à l'ouverture de conteneurs

4.4

Éléments de contexte

Avec sa façade maritime, la région Normandie se caractérise par une activité portuaire importante soutenue notamment par les ports du Havre et de Rouen. Le trafic maritime est porté à la hausse par le flux de marchandises conteneurisées. En 2021, et pour la 1ère fois, l'opérateur HAROPA PORT, regroupant les ports de l'axe Seine, a géré un trafic de plus de 3 millions de conteneurs EVP (équivalent vingt pieds).

En parallèle, les implantations logistiques se sont fortement développées notamment sur l'espace portuaire havrais. La filière logistique compte plus de 460 000 emplois sur la Vallée de la Seine. Chacun des lieux de localisation des conteneurs peut se traduire par des activités diverses (contrôle, empotage/dépotage, réparation, fumigation...) qui peuvent exposer les salariés à divers polluants issus des gaz de fumigation et des marchandises transportées.

ACTIONS

Sensibiliser aux risques d'exposition aux gaz toxiques et produits chimiques lors de l'ouverture de conteneurs

Contenu de l'action : Sensibiliser les entreprises recevant des conteneurs à objectiver le risque et à s'en prévenir par le biais d'évènements et supports de communication, par la mise à disposition d'une application informatique d'aide à l'évaluation des risques basée sur une matrice reliant emploi et expositions professionnelles issues des mesurages ; accompagner les entreprises dans le déploiement des mesures de prévention.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2025

Améliorer l'identification des pathologies et le suivi médical des salariés

Contenu de l'action : Réaliser un état des lieux de l'exposition au risque chimique à l'ouverture des conteneurs sous le prisme des pathologies et maladies professionnelles, via un recueil de données auprès de différents acteurs de santé au travail ; rédiger à la suite un rapport. Inciter, à travers des réunions, les SPST interentreprises et autonomes à intégrer la thématique de polyexposition des salariés dans leur projet de service ou priorités afin d'améliorer le suivi médical des salariés concernés.

TEMPORALITÉ : 2023 - 2025

Améliorer les connaissances des préventeurs et des services de contrôle

Contenu de l'action : Organiser, au bénéfice des agents de la CARSAT, DDETS, DREETS, DOUANE et des équipes des SPST, des réunions d'information sur les risques liés à l'ouverture des conteneurs avec la présentation des aspects techniques et juridiques, de dispositifs de détection de gaz et composés organiques volatils, et de ventilation mécanique.

TEMPORALITÉ : 2023

Améliorer la conception des conteneurs

Contenu de l'action : Participer au travail de normalisation sur l'amélioration de la conception des conteneurs pour notamment faciliter la circulation de l'air dans les conteneurs et la prise de mesures avant ouverture des conteneurs.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2025

Action en lien avec

4e plan santé au travail

Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

Public cible

Préventeurs institutionnels, SPST et acteurs des entreprises recevant des conteneurs

Pilotes

DREETS, CARSAT

Contributeurs

CARSAT (référent des actions), DREETS, SANTRA PLUS, INRS, CGT

5 Prévenir les chutes de hauteur lors des opérations sur toiture en matériaux fragiles

Éléments de contexte

Les chutes de hauteur en général représentent en Normandie la 3ème cause des accidents du travail graves. En 2020, à partir des signalements des inspecteurs du travail, on dénombre en région près de 2 accidents du travail graves liés aux chutes de hauteur par mois. Parmi ces accidents, il faut retenir, sur la période 2020-2021, 7 accidents causés par des chutes à travers des toitures fragiles (plaques translucides, amiantées) de bâtiments notamment agricoles.

En cause, le plus souvent une impréparation des opérations due à l'absence de coordination des participants, une absence de matériels ou des matériels inadaptés sur les chantiers et un déficit de formation des acteurs.

ACTIONS

Réaliser un diagnostic de situation

Contenu de l'action : Effectuer un diagnostic de sinistralité plus précis à partir des accidents du travail graves ou mortels survenus depuis 2 ans, des arrêts de travaux, des injonctions..., afin de mieux comprendre l'origine de ce type de chute.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2023

Communiquer en direction des acteurs concernés

Contenu de l'action : Sur la base du diagnostic, construire avec les préventeurs institutionnels, un message pratique de prévention valorisant notamment le film partenarial[10] réalisé en 2021 « intervention sur toitures fragiles : prévenir les risques de chute » ; diffuser ensuite ce message aux entreprises et organisations professionnelles concernées (BTP, industrie, exploitants agricoles notamment) à travers un courrier de sensibilisation commun et des évènements.

TEMPORALITÉ : 2023 – 2025

Public cible

Acteurs des entreprises de couverture et charpente, de désamiantage, organisations professionnelles

Pilotes

OPPBTP, DREETS

Contributeurs

OPPBTP (référent des actions), DREETS, CARSAT, MSA, PRESANSE

Action en lien avec

4e plan santé au travail

Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

[10] Interventions sur toitures en matériaux fragiles et/ou amiantés : une vidéo pour sensibiliser aux risques
Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

Mieux communiquer sur les outils de prévention et d'accompagnement

5.1

Éléments de contexte

La prévention des risques de chute de hauteur constitue, depuis plusieurs années, une priorité de la politique de prévention des risques professionnels. De réels progrès sont constatés grâce notamment aux nombreux outils et campagnes de prévention. Néanmoins l'accompagnement des TPE/PME, segment d'entreprises où se produisent le plus d'accidents, doit être renforcé par une meilleure connaissance et accessibilité aux outils de prévention disponibles. En région, plus de 60% des établissements de la construction sont des travailleurs indépendants, 30% sont des TPE (1 à 9 salariés).

Déployer des actions de communication afin d'accroitre la visibilité des outils et l'accompagnement est donc un enjeu majeur pour l'amélioration de la prévention des risques de chute de hauteur.

Public cible

Acteurs des entreprises du BTP dont les TPE

Pilotes

OPPBTP, DREETS

Contributeurs

PRESANSE (référent des actions), DREETS, CARSAT, MSA, OPPBTP, MEDEF, CFDT, CGT

ACTIONS

Identifier et partager les outils de prévention et d'accompagnement

Contenu de l'action : Créer une bibliographie des outils de prévention et d'accompagnement existants ; la partager entre tous les préventeurs partenaires à travers des webinaires.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2023

Communiquer auprès des TPE

Contenu de l'action : Promouvoir les outils de prévention et d'accompagnement les plus adaptés aux TPE via les vecteurs web et évènementiels de communication propres au PRST4 et à chaque structure.

TEMPORALITÉ : 2023 - 2025

Conforter le circuit d'échanges d'informations entre préventeurs

Contenu de l'action : Améliorer l'échange d'informations immédiates entre partenaires, à la suite d'accident du travail grave ou mortel ou de la découverte de situation à risque imminent ; réaliser un retour d'expérience de ces accidents et en faire une analyse croisée pour mieux coordonner les actions de contrôle et d'accompagnement.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2025

Action en lien avec 4e plan santé au travail — Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

Poursuivre l'action de prévention des risques de chute de hauteur sur les chantiers de construction de maisons individuelles en veillant à l'effectivité du dispositif de coordination

5.2

Éléments de contexte

Des progrès incontestables dans la prévention des accidents du travail et l'amélioration des conditions de travail ont été réalisés au cours des cinquante dernières années sur les chantiers de BTP, entraînant une baisse significative de la sinistralité. Pour autant, la fréquence des accidents et des maladies professionnelles dans la construction de maisons individuelles reste élevée comparée à celle d'autres secteurs d'activité, et plus particulièrement dans les activités de maçonnerie et de gros œuvre. Les campagnes régionales de contrôle de ce type de construction démontrent que les protections collectives contre les risques de chute de hauteur sont encore trop souvent absentes ou non-conformes.

L'objectif est donc de veiller au respect, par les constructeurs, de leurs obligations de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé qui doivent mener vers la mise en commun des protections collectives.

Public cible

Constructeurs de maisons individuelles, échafaudeurs

Pilotes

DREETS, OPPBTP

Contributeurs

DREETS (référent des actions), OPPBTP, CARSAT, MEDEF

ACTIONS

Décliner en région la charte nationale de bonnes pratiques

Contenu de l'action : Poursuivre les échanges initiés avec la FFB et Pôle Habitat en présentant les constats des campagnes de contrôle, les progrès observés et les efforts à consentir ; convaincre de l'importance de la prévention des risques en s'appuyant sur les études de cas « Prévention et Performance » ; concrétiser l'engagement des acteurs par la signature d'une charte déclinant en région la charte nationale « Construction de maisons individuelles : guide de bonnes pratiques en prévention des risques professionnels »[11] en veillant particulièrement à la mise en œuvre effective de la coordination simplifiée par les constructeurs.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2025

Renforcer la communication et la coordination autour de l'action

Contenu de l'action : Renforcer la communication et la coordination entre les agents de terrain des partenaires de la prévention et poursuivre les actions de contrôle et d'accompagnement.

TEMPORALITÉ : 2022 – 2025

Action en lien avec 4e plan santé au travail — Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

[11] Construction de maisons individuelles - Guide de bonnes pratiques en prévention des risques professionnels - Prévention BTP (preventionbtp.fr)

Augmenter l'intégration définitive de protections collectives contre les chutes de hauteur sur les constructions neuves

5.3

Éléments de contexte

Les statistiques montrent que les chutes de toiture restent majoritaires parmi les chutes de hauteur et que les victimes d'accidents graves ou mortels par chutes sont majoritairement des ouvriers couvreurs, des charpentiers et des façadiers d'entreprises de petite taille (0-20 salariés), mais aussi des étancheurs, intervenants techniques en toiture ou encore des exploitants agricoles et leurs prestataires.

L'implantation définitive de protections collectives à la conception des bâtiments permettrait d'éviter les nombreuses interventions à risque sur les logements collectifs, bâtiments industriels, des secteurs tertiaire et agricole, pour lesquelles les mesures de prévention mises en œuvre sont insuffisantes et le plus souvent individuelles.

ACTION

Promouvoir l'intégration de protections collectives contre les chutes de hauteur à la conception

Contenu de l'action : Par le biais d'évènements et de rencontres ciblant particulièrement les maîtres d'ouvrage, les maîtres d'œuvre, les architectes mais aussi les entreprises du BTP et les exploitants agricoles, sensibiliser sur les risques de chute de hauteur et l'intérêt d'intégrer dès la conception des logements collectifs, des bâtiments industriels, des secteurs tertiaire et agricole des protections périphériques ; s'appuyer à cet effet sur les brochures et recommandations existantes et créer d'autres supports le cas échéant.

TEMPORALITÉ : 2023 - 2025

Public cible

Maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre et architectes

Pilotes

OPPBTP, DREETS

Contributeurs

CARSAT (référent de l'action), DREETS, OPPBTP, MSA

Action en lien avec 4e plan santé au travail

Mobiliser les divers acteurs autour des RPS

6

Éléments de contexte

Selon le rapport régional EVREST (2015-2019), près d'un quart des salariés déclarent un état d'anxiété. Le diagnostic régional en santé au travail fait état de 111 états anxieux reconnus comme maladies professionnelles en 2020. En outre, la crise sanitaire et le recours au télétravail ont rappelé les forts enjeux autour de la santé mentale.

Les facteurs à l'origine des RPS et ses conséquences sur la santé sont aujourd'hui connus mais la politique de prévention se heurte à deux difficultés : passer du diagnostic à l'action et agir en prévention primaire.

Il est alors essentiel de renforcer la mobilisation des préventeurs, en complétant au besoin leur expertise, et celle des entreprises, en les sensibilisant et en les accompagnant.

Public cible

Acteurs de l'entreprise, IPRP externes, SPST

Pilotes

DREETS, PRESANSE

Contributeurs

CARSAT, MSA, ARACT, PRESANSE, SANTE BTP, CFDT, CGT

ACTIONS

Sensibiliser les acteurs de l'entreprise

Contenu de l'action : Réaliser un film de sensibilisation, illustrant un cas concret portant sur la santé psychique, les RPS, leur place dans le travail et dans la vie de l'entreprise et le diffuser auprès d'entreprises de secteurs ciblés, afin de favoriser la construction ou la consolidation de représentations plus propices aux réflexions ultérieures pouvant porter sur la prévention des RPS.

TEMPORALITÉ : 2023

Sensibiliser les référents RPS des services de prévention et de santé au travail

Contenu de l'action : Construire un module de sensibilisation destiné aux référents RPS des SPST (professionnels de santé et IPRP) afin de partager un référentiel commun sur la santé psychique au travail, les RPS, la transcription dans le document unique d'évaluation des risques et la fiche entreprise, ainsi que sur les nouvelles organisations du travail de type télétravail.

TEMPORALITÉ : 2024

Organiser une journée d'échanges de pratiques avec les Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) externes

Contenu de l'action : Identifier les IPRP enregistrés par la DREETS proposant aux entreprises une expertise en prévention des RPS et les convier à une journée d'échanges de pratiques professionnelles.

TEMPORALITÉ : 2024 - 2025

Mettre à jour et développer l'interface du guide « actions en prévention RPS en Normandie »

Contenu de l'action : Dans le cadre de l'action 6 du PRST 3, les partenaires ont élaboré le guide « Actions en prévention des RPS en Normandie »[12] ; il s'agira de le mettre à jour et de le diffuser plus largement, notamment au moyen du site internet du PRST, afin de donner une entière visibilité de l'offre de service régionale en matière de prévention des RPS.

TEMPORALITÉ : 2023

Action en lien avec

4e plan santé au travail

Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

[12] Actions en prévention des RPS : une nouvelle version du Guide des ressources et démarches régionales - Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

Mieux analyser le travail et les facteurs des RPS

6.1

Éléments de contexte

L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise s'inscrit parmi les actions sur le milieu de travail que les services de prévention et de santé au travail doivent déployer au bénéfice des entreprises adhérentes. Cette fiche, qui recense les risques professionnels et les salariés qui y sont exposés, peut aider l'employeur à rédiger son DUERP. L'objectif est d'apporter aux SPST des repères communs pour élaborer le volet RPS de la fiche d'entreprise.

De même, au cours de son activité, le médecin du travail peut alerter l'employeur de la présence dans l'entreprise d'une situation à risque en lui proposant des mesures de prévention. Là encore, il s'agit d'apporter aux médecins du travail des repères communs pour rédiger leur alerte. Les préconisations du médecin et les réponses de l'employeur sont transmises aux membres du comité social et économique (CSE) qu'il convient également d'accompagner dans l'exercice de leurs missions relatives à la santé au travail.

Public cible

CSE, SPST

Pilotes

DREETS, PRESANSE

Contributeurs

CARSAT, MSA, ARACT, PRESANSE, CFDT, CGT

ACTIONS

Finaliser la fiche « point de repères pour le volet RPS de la Fiche Entreprise »

Contenu de l'action : Mettre à jour et favoriser la diffusion de la fiche, réalisée dans le cadre des activités du réseau des intervenants en prévention des RPS, qui vise à harmoniser les pratiques au sein des services de prévention et de santé au travail dans la rédaction de cet outil réglementaire.

TEMPORALITÉ : 2023

Finaliser la fiche « alerte collective »

Contenu de l'action : Mettre à jour et favoriser la diffusion de la fiche relative à « l'alerte collective » du médecin du travail, réalisée dans le cadre du réseau des intervenants en prévention des RPS, qui vise à harmoniser les pratiques au sein des services de prévention et de santé au travail.

TEMPORALITÉ : 2024

Créer un guide sur les enquêtes RPS pour les CSE

Contenu de l'action : Rédiger et diffuser un guide sur les enquêtes RPS à destination des CSE pour les outiller dans le cadre du travail d'analyse que les élus peuvent être amenés à réaliser suite à un accident ou une maladie professionnelle, et plus largement, à un mal-être au travail individuel et/ou collectif dans l'entreprise.

TEMPORALITÉ : 2024

Action en lien avec 4e plan santé au travail

Mutualiser les actions de prévention

6.2

Éléments de contexte

En 2011, le Réseau normand des Intervenants en Prévention des RPS (RIP-RPS) a été créé dans un souci de pluridisciplinarité des intervenants notamment médecins du travail, ergonomes, psychologues du travail... Il s'est alors agi de construire un lieu d'échanges sur les pratiques et outils spécifiques à la politique de prévention primaire des RPS.

Des réunions plénières annuelles ont permis de rapprocher les expériences professionnelles, d'échanger autour de cas concrets et de mettre en discussion outils et pratiques. Mis en sommeil par la crise sanitaire, ce réseau doit poursuivre son objectif sous l'impulsion de ses membres. Les besoins d'échanges se focalisent aujourd'hui autour de la définition et de la mise en œuvre de plans d'actions centrés sur le travail.

ACTION

Poursuivre l'animation du Réseau normand des Intervenants en Prévention des RPS (RIP RPS)

Contenu de l'action : Animer un réseau de professionnels de la prévention, pluri institutionnel et pluridisciplinaire, en vue d'échanges de pratiques en matière de prévention des RPS.

TEMPORALITÉ : 2023 - 2025

Public cible

Préventeurs institutionnels, SPST

Pilotes

DREETS, PRESANSE

Contributeurs

DREETS, CARSAT, ARACT, MSA, PRESANSE, CFDT, CGT

Action en lien avec 4e plan santé au travail | Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

Promouvoir les outils existants

7

Éléments de contexte

Les Troubles Musculo-squelettiques (TMS) restent de très loin la première cause de maladies professionnelles en région : près de 2 500 TMS ont été reconnus en 2019 comme maladies professionnelles, soit 79% des MP en premier versement. Les reconnaissances des TMS ont par ailleurs augmenté de 30% entre 2005 et 2019. Trois secteurs d'activité (alimentation, services et métallurgie) concentrent la moitié des MP. La prévention des TMS est donc un enjeu majeur au cœur de la prévention de l'usure professionnelle.

De nombreux outils et démarches de prévention existent déjà portés notamment par la CARSAT et la MSA. Il convient de profiter du PRST 4 pour en assurer une meilleure connaissance tant par les préventeurs que les entreprises elles-mêmes. Il s'agit également de valoriser la fiche d'entreprise comme véritable outil d'identification des facteurs de TMS et d'échange avec l'employeur sur les enjeux de la prévention et l'accompagnement possible.

ACTIONS

Réunir périodiquement les préventeurs institutionnels

Contenu de l'action : Organiser une réunion annuelle des préventeurs institutionnels pour partager les outils de prévention existants, et notamment celui créé par le PRST 3 (annuaire des intervenants en prévention des TMS[13]), et ceux construits dans le cadre du PRST 4.

TEMPORALITÉ : DÉBUT 2023

Sensibiliser les entreprises

Contenu de l'action : Intégrer les réseaux, clubs d'entreprise, syndicats, branches pour sensibiliser sur les TMS à partir des outils du PRST 3, des démarches de prévention (notamment TMS Pros, TMSa), et l'analyse des maladies professionnelles en lien avec les TMS ; s'appuyer à cet effet sur un film de prévention et un « escape game » qui seront conçus.

TEMPORALITÉ : 2023 - 2024

Développer un volet TMS dans la fiche d'entreprise

Contenu de l'action : Construire un argumentaire commun destiné aux SPST interentreprises pour les aider, à la suite de l'identification dans la fiche d'entreprise de facteurs de TMS, à engager avec l'employeur une phase de restitution portée par des informations sur les pathologies, tableau de MP, coûts, démarches....

TEMPORALITÉ : 2022

Action en lien avec 4e plan santé au travail / Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

Public cible

Acteurs de l'entreprise et acteurs relais

Pilotes

SANTE BTP, PRESANSE

Contributeurs

CARSAT, MSA, PRESANSE, SANTE BTP, CPME

[13] Zoom sur... le thème n°16 : Le portail normand de prévention desTMS - Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

Prévenir les TMS en situation de télétravail

7.1

Éléments de contexte

La crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 a été à l'origine d'une accélération du développement du télétravail. Avant la crise, seuls 4% des salariés télétravaillaient régulièrement. En mai 2021, 26% des salariés télétravaillaient au moins 1 jour par semaine.

Cette nouvelle organisation du travail, généralisée dans l'urgence, peut se traduire par une augmentation des horaires de travail, un sentiment d'isolement et des conditions de travail dégradées. Les mesures de prévention à mettre en place concernent à la fois l'organisation du travail, la formation et l'information de l'encadrement et des salariés ou encore l'aménagement des postes de télétravail.

ACTIONS

Promouvoir des conseils en ergonomie auprès des salariés

Contenu de l'action : Concevoir un outil de conseils pour les salariés (film ou podcast) et un questionnaire digitalisé leur permettant de mieux apprécier leurs conditions de télétravail ; diffuser ce questionnaire au sein des SPST en proposant le cas échéant une réorientation vers un professionnel de santé au travail.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2023

Proposer aux employeurs un appui à la mise en œuvre du télétravail

Contenu de l'action : Construire un support destiné aux acteurs de l'entreprise proposant des repères clairs en matière de prévention des TMS dans une démarche de mise en place de cette nouvelle organisation du travail.

TEMPORALITÉ : 2023 - 2024

Public cible

Salariés, employeurs

Pilotes

SANTE BTP, PRESANSE

Contributeurs

SANTRA PLUS (référent des actions), PRESANSE, FO

Action en lien avec 4e plan santé au travail

Développer un nouvel outil de formation et d'apprentissage

7.2

Éléments de contexte

La sensibilisation aux TMS et à la démarche de prévention s'effectue majoritairement au moyen de supports papier ou numériques. Le plus souvent la cible est passive.

De nouvelles modalités pédagogiques existent, notamment les « escape game » dont l'objectif est de s'appuyer sur les émotions, en faisant vivre une expérience émotionnelle aux apprenants afin de faciliter les apprentissages en faveur des changements de comportement.

ACTION

Concevoir un nouvel outil de sensibilisation aux TMS

Contenu de l'action : Engager une réflexion sur les nouveaux outils de sensibilisation aux TMS en développant un format ludique et immersif sur la prévention des TMS, dans lequel l'apprenant (employeur et salariés) devient actif ; en l'espèce, le développement d'un « escape game » afin de faciliter les apprentissages favorisant ainsi des changements de comportement.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2025

Public cible

Employeurs et salariés

Pilotes

SANTE BTP, PRESANSE

Contributeurs

PRESANSE (référent de l'action), PRESANSE, SANTRA PLUS, SANTE BTP, CPME

Action en lien avec 4e plan santé au travail

Promouvoir la démarche QVCT en entreprise

8

Éléments de contexte

Alors que le PRST3 a contribué à diffuser l'approche de la Qualité de vie au travail (QVT) en tant que démarche globale, ancrée sur les situations de travail réelles, l'ANI du 9 décembre 2020 introduit la notion de « qualité de vie et des conditions de travail » (QVCT), considérant que la qualité de vie au travail et son corollaire, la qualité des conditions de travail, participent à la qualité du travail et à la prévention primaire.

Faire connaitre la QVCT et ses contours au travers des outils crées pour favoriser l'appropriation et la mise en place de démarches QVCT par les entreprises constitue donc un enjeu majeur.

Public cible

Acteurs de l'entreprise, SPST, IPRP externes et instances paritaires

Pilotes

ARACT, FRSEA, CFDT

Contributeurs

DREETS, PRESANSE, FRSEA, MEDEF, CPME, CFDT, CGT, FO, CDG 76

ACTIONS

Sensibiliser et former à la QVCT les acteurs de l'entreprise

Contenu de l'action : Réaliser une campagne de communication au bénéfice des acteurs de l'entreprise (chefs d'entreprise, managers, IRP, salariés) autour de la QVCT en diffusant les outils créés dans le cadre du groupe de travail QVT du PRST3 (autodiagnostic notamment), en s'appuyant sur une newsletter trimestrielle, des articles web et la plateforme ReflexQVT

TEMPORALITÉ : 2022 - 2025

Sensibiliser à la QVCT les ressources externes et les instances paritaires

Contenu de l'action : Développer les compétences des équipes des SPST, dont celles des MSA et des IPRP externes via des temps de sensibilisation à la QVCT ; sensibiliser les instances paritaires comme la CPRIA, les CPRE et CPRI sur les travaux menés par le groupe et les initier à la démarche de prévention et de QVCT.

TEMPORALITÉ : 2023 - 2025

Action en lien avec 4e plan santé au travail

PROMOUVOIR | LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Permettre que la QVCT fasse évoluer les modèles de management et les organisations du travail

8.1

Éléments de contexte

La QVCT est une conduite évolutive pour mieux travailler dans son environnement de travail. Il est donc nécessaire de questionner les nouvelles configurations des lieux et espaces de travail (notamment le travail à distance) et de positionner le rôle central des managers dans la QVCT.

Cette démarche passe aussi par une structuration du processus d'où la volonté d'accompagner le dialogue social et professionnel pour permettre des démarches QVCT réussies et aussi la conclusion d'accords collectifs sur ce thème.

Public cible

Acteurs de l'entreprise, organisations professionnelles et syndicales

Pilotes

ARACT, FRSEA, CFDT

Contributeurs

DREETS, PRESANSE, FRSEA, MEDEF, CPME, CFDT, FO, CDG 76

ACTIONS

Faire de la QVCT un levier de performance sociale et économique de l'entreprise et du bien-être des collaborateurs

Contenu de l'action : Sensibiliser les acteurs de l'entreprise particulièrement des TPE/PME (chefs d'entreprise, managers, IRP, salariés), les organisations syndicales et professionnelles, organismes paritaires à la QVCT pour répondre aux interrogations des nouvelles configurations des lieux et espaces de travail et pour anticiper les répercussions liées aux mutations économiques et à l'évolution des techniques et des modèles organisationnels en lien avec la réalité du travail.

TEMPORALITÉ : 2023 - 2025

Favoriser le dialogue social et professionnel pour ancrer une démarche QVCT en entreprise

Contenu de l'action : Créer une fiche de sensibilisation pour la conclusion d'accords QVCT et pour favoriser le dialogue professionnel (organisation et conditions du travail, qualité du travail, sens au travail).

TEMPORALITÉ : 2023 - 2024

Action en lien avec 4e plan santé au travail

Sensibiliser à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le cadre de la QVCT

8.2

Éléments de contexte

Aborder la question de l'égalité professionnelle en l'associant à une démarche QVCT, c'est d'une part, chercher à faire progresser l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les conditions réelles de réalisation du travail et d'autre part, chercher à identifier des leviers d'action transversaux au niveau de l'organisation du travail, pour favoriser une réduction structurelle des inégalités : meilleure répartition des tâches et des postes de travail, développement des compétences, accès à la formation, réduction de la pénibilité des postes, etc.

Les entreprises ont donc tout à gagner à se saisir des démarches QVCT pour en faire de véritables leviers en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Public cible

Acteurs de l'entreprise, organisations professionnelles et syndicales

Pilotes

ARACT, FRSEA, CFDT

Contributeurs

DREETS, PRESANSE, FRSEA, MEDEF, CPME, CFDT, FO, CDG 76

ACTIONS

Promouvoir les outils de l'ARACT

Contenu de l'action : Diffuser et valoriser les outils développés par l'ARACT Normandie sur le sujet au travers de la newsletter du groupe de travail QVCT du PRST 4 ou durant la semaine de la QVCT organisée en juin par le réseau ANACT-ARACT.

TEMPORALITÉ : 2023 - 2025

Sensibiliser les TPE-PME à l'égalité professionnelle

Contenu de l'action : Sensibiliser à l'égalité professionnelle femmes-hommes en élaborant une fiche définissant l'égalité professionnelle, ce qu'elle recouvre et ses enjeux pour les entreprises, mettant en avant des exemples de bonnes pratiques, proposant une boîte à outils et rappelant les obligations légales.

TEMPORALITÉ : 2024

Réaliser un webinaire sur l'égalité professionnelle en lien avec la QVCT

Contenu de l'action : Animer un webinaire, au profit des acteurs de l'entreprise, des organisations professionnelles et syndicales et des organismes paritaires, afin de mettre en valeur les liens existants entre égalité professionnelle et démarche QVCT.

TEMPORALITÉ : 2025

Action en lien avec 4e plan santé au travail

Renforcer la prévention primaire collective de l'usure professionnelle

9

Éléments de contexte

La prévention de l'usure professionnelle contribue directement à la prévention de la désinsertion professionnelle en particulier en réduisant le risque de maladie professionnelle.

L'usure professionnelle se traduit notamment par des TMS à l'origine de près de 80% des MP en région Normandie.

L'usure professionnelle peut apparaître tôt. Elle ne concerne donc pas que les séniors et a des conséquences tant sur la santé et l'employabilité des travailleurs que sur le fonctionnement de l'entreprise.

La Normandie compte 260 structures d'aide et de maintien à domicile agréées, publiques, associatives ou privées. Les activités de services de type travail temporaire, santé, aide et soin, nettoyage concentrent en région près de 20% des MP en lien avec des TMS.

La prévention de l'usure professionnelle dans le secteur de l'aide à domicile, où le maintien dans l'emploi est difficile, où les difficultés de recrutement sont avérées, constitue donc un enjeu fort tant pour les entreprises que pour la société en général.

ACTION

Renforcer la prévention primaire de l'usure professionnelle dans le secteur de l'aide à domicile

Contenu de l'action : Rechercher avec les acteurs de la branche les moyens mobilisables pour renforcer la prévention de l'usure professionnelle : réaliser un point de situation du secteur de l'aide à domicile avec la réalisation d'un benchmark des actions réalisées dans d'autres régions ainsi que l'identification des problématiques locales et régionales ; produire un guide spécifique pour la prévention de l'usure et la désinsertion professionnelles et le maintien dans l'emploi.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2025

Public cible

Acteurs du secteur de l'aide à domicile

Pilotes

PRESANSE, AGEFIPH

Contributeurs

DREETS (référent de l'action), CARSAT, ARACT, PRESANSE, CHEOPS/CAP EMPLOI, CGT

Action en lien avec 4e plan santé au travail

Repérer les salariés exposés à un risque de désinsertion professionnelle afin de déclencher des prises en charge plus précoces et mieux coordonnées

9.1

Éléments de contexte

Le risque de désinsertion professionnelle touche un nombre important de travailleurs du fait du vieillissement de la population active et de l'augmentation des maladies chroniques. En Normandie, l'augmentation du taux d'activité constaté entre 2007 et 2017 est avant tout portée par la hausse de l'activité des populations les plus âgées (50-64 ans).

L'efficacité de la prévention du risque de désinsertion professionnelle passe par la mise en place d'une démarche globale d'anticipation avec :

- une détection la plus précoce possible d'indices alertant sur des risques d'exclusion professionnelle ;
- une détection rendue accessible à tous les acteurs par le partage de critères communs de repérage ;
- une lisibilité et une accessibilité aux dispositifs de prévention ;
- une prise en charge coordonnée de l'ensemble des acteurs.

Public cible

Professionnels de santé, employeurs, salariés, SPST

Pilotes

PRESANSE, AGEFIPH

Contributeurs action 1

CARSAT et PRESANSE (référents action), ARS, MEDEF, CHEOPS/CAP EMPLOI, SANTE BTP

Contributeurs action 2

AGEFIPH (référent action), DREETS, ARACT, PRESANSE, MEDEF, FO, CHEOPS/CAP EMPLOI, SANTE BTP

ACTIONS

Faciliter l'identification des situations de désinsertion professionnelle et les orienter vers les acteurs compétents

Contenu de l'action : Construire des outils d'aide à la décision (autodiagnostic, orientation vers les acteurs) à destination d'une part des employeurs, salariés d'autre part et enfin médecins traitants ; élaborer des éléments de sensibilisation pour les employeurs afin qu'ils identifient des situations à risque ; diffuser, notamment aux SPST, des critères communs de repérage précoce de situations à risque afin de favoriser le maintien en emploi.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2025

Mettre en place un réseau normand des référents PDP

Contenu de l'action : Développer un espace de partage d'informations, de bonnes pratiques et de coordination de l'ensemble des acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle, dont les cellules PDP des SPST interentreprises prévues par la loi du 2/08/21 renforçant la prévention en santé au travail et les plateformes départementales pluridisciplinaires de l'Assurance Maladie ; constituer dans ce cadre un annuaire des référents PDP et un guide de bonnes pratiques des cellules PDP pour accompagner leur généralisation.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2025

Action en lien avec 4e plan santé au travail

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

9.2

Éléments de contexte

Les maladies chroniques, comme le cancer ou le diabète, touchent aujourd'hui 15% de la population active. Le diagnostic régional pointe que la Normandie, comparativement au niveau national, souffre d'une surmortalité par cancers, tant pour les hommes que les femmes. Ces surmortalités sont encore plus marquées aux âges d'activité (25-59 ans).

Améliorer le maintien en emploi de ces personnes devient prioritaire. Rappelons que le maintien en emploi se définit comme un processus d'accompagnement des personnes, présentant un problème de santé avec un impact sur leurs capacités de travail, dans le but de les maintenir en emploi d'une manière générale et pas seulement sur leur poste de travail.

Le parcours et les dispositifs de maintien en emploi apparaissent particulièrement complexes car ils mobilisent une diversité d'acteurs aux outils d'intervention propres.

ACTION

Faciliter l'accès au parcours de maintien en emploi

Contenu de l'action : Rendre plus lisible le parcours de maintien en emploi, au moyen d'outils simples (guide numérique ou film présentant sous forme de logigramme les acteurs avec leurs missions) pour les salariés atteints de maladie chronique évolutive ou en situation de handicap et les entreprises, notamment les TPE/PME (souvent fragilisées face à de telles situations) pour mieux les orienter.

TEMPORALITÉ : 2022 – 2025

Public cible

Salariés et employeurs

Pilotes

PRESANSE, AGEFIPH

Contributeurs

CARSAT, AGEFIPH, PRESANSE, CHEOPS/CAP EMPLOI, CGT

Action en lien avec 4e plan santé au travail

FAIRE CONVERGER | SANTÉ AU TRAVAIL ET SANTÉ PUBLIQUE

Développer une approche partagée entre acteurs de la santé publique, de la santé au travail et de la santé-environnement

10

Éléments de contexte

La stratégie nationale de santé (2018-2022) vise à développer la transversalité entre les différentes politiques de santé. La loi du 2/08/21 pour renforcer la prévention en santé au travail entérine cette évolution en élargissant les missions des SPST en matière d'objectifs de santé publique.

La compréhension des enjeux communs, première étape de la diffusion d'une approche partagée entre les acteurs concourant aux différentes politiques de santé, passe par une connaissance mutuelle des missions, et par une coordination renforcée notamment entre d'une part, les médecins traitants et acteurs de santé publique, et d'autre part, les professionnels des SPST et acteurs de prévention en santé au travail. Ce rapprochement peut également s'appuyer sur les centres régionaux de pathologies professionnelles et environnementales (CRPPE) dont il convient de valoriser davantage les missions et le programme d'activité.

Public cible

Médecins traitants et SPST, membres du CROCT

Pilote

ARS, DREETS

Contributeurs

ARS (référent des actions), DREETS, CARSAT, CRPPE, PRESANSE, URML

ACTIONS

Réunir les acteurs des politiques de santé publique, santé-environnement et santé au travail

Contenu de l'action : Animer un groupe de réflexion avec des représentants des médecins traitants et des SPST pour partager les missions de chacun et les enjeux communs de prévention ; de cette réflexion, déployer des actions d'information croisée en s'appuyant sur les structures existantes comme les communautés professionnelles territoriales de santé ; produire à cet effet un document « qui fait quoi ? » et un annuaire des correspondants du territoire.

TEMPORALITÉ : 2023 - 2024

Valoriser et rendre compte du programme de travail et des ressources du CRPPE normand

Contenu de l'action : Mettre en lumière le programme de travail du centre régional de pathologies professionnelles et environnementales, notamment en ce qui concerne les données d'activités cliniques, afin de contribuer à la connaissance des enjeux de santé et au diagnostic territorial, et les actions de sensibilisation et formation à destination des professionnels de santé au travail et médecins libéraux ; présenter le programme de travail et le bilan d'activité notamment devant le CROCT.

TEMPORALITÉ : 2023 - 2024

Action en lien avec 4e plan santé au travail

Prévenir les conduites addictives et les maladies cardiovasculaires en milieu professionnel

10.1

Éléments de contexte

Le diagnostic régional met en avant que la région affiche une surmortalité précoce, dépassant nettement les valeurs hexagonales, en lien avec des pathologies liées à la consommation d'alcool ou de tabac. Fin 2016, sur les 14 000 Normands admis dans le dispositif des affections de longue durée (ALD) pour une pathologie liée à l'alcool, plus de 5 000 étaient en âge de travailler (25-59 ans). S'agissant de la consommation de tabac, à cette même date, on dénombrait 16 000 Normands du même âge en ALD. En ce qui concerne les maladies de l'appareil circulatoire, là-aussi, la région se distingue par une surmortalité particulièrement marquée aux âges d'activité.

Les facteurs de ces pathologies sont parfois combinés, alliant situation personnelle et situation professionnelle. Mener une démarche de prévention des conduites addictives et des maladies cardiovasculaires nécessite donc la mise en relation des acteurs de la santé au travail et de la santé publique.

Public cible

Acteurs de l'entreprise, établissements d'enseignement professionnel

Pilote

ARS, DREETS

Contributeurs

ARS (référent des actions), DREETS, CARSAT, PRESANSE, SANTE BTP, Promotion Santé Normandie.

ACTIONS

Prévenir les pratiques addictives en milieu professionnel

Contenu de l'action : Relancer l'instance régionale d'échanges avec le soutien de Promotion Santé Normandie (pour son animation), et en associant les référents de l'association Alcool Addictions et Travail ; travailler au sein de l'instance à la structuration des partenariats entre acteurs de la santé au travail et le Centre de prévention, d'accompagnement et de soins en addictologie (CSAPA) ; mener des actions de sensibilisation en milieu professionnel et dans les établissements d'enseignement professionnel.

TEMPORALITÉ : 2022 – 2024

Prévenir les risques cardiovasculaires en milieu professionnel

Contenu de l'action : Reprendre et valoriser les travaux engagés au titre des actions n°14 et 15 du PRST3 (auto-questionnaire d'identification des facteurs de conduites addictives et de maladies cardiovasculaires[14]) ; valoriser également les actions engagées par les partenaires, notamment celle de SANTE BTP Normandie.

TEMPORALITÉ : 2023 – 2025

Action en lien avec 4e plan santé au travail | Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

[14] Un auto-questionnaire pour identifier les facteurs de conduites addictives et de maladies cardiovasculaires en entreprise - Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

FAIRE CONVERGER | SANTÉ AU TRAVAIL ET SANTÉ PUBLIQUE

Renforcer la démarche de prévention du risque radon sur les lieux de travail

10.2

Éléments de contexte

Le radon est un gaz radioactif naturel, présent à la surface de la terre, qui constitue, en France, la principale source d'exposition naturelle aux rayonnements ionisants. C'est la seconde cause de cancer du poumon derrière le tabagisme. Environ 500 communes de l'ouest de la Normandie présentent un niveau de risque radon de niveau 3 (niveau le plus élevé).

Depuis 2018, tous les lieux de travail en rez-de-chaussée ou sous-sols des bâtiments ainsi que les lieux de travail spécifiques, principalement en milieu souterrain, doivent faire l'objet d'une évaluation du risque d'exposition au radon voire le cas échéant des mesures de prévention.

Le niveau de connaissance des préventeurs institutionnels et des entreprises sur le risque radon est encore trop faible et sa prise en compte dans le DUERP doit être renforcée, au besoin avec un accompagnement notamment au bénéfice des TPE/PME.

Public cible

Acteurs de l'entreprise, acteurs relais, préventeurs institutionnels et SPST

Pilote

ARS, DREETS

Contributeurs

DREETS (référent des actions), ASN, ARS, PRESANSE, SANTE BTP

ACTIONS

Accompagner la montée en compétence des organismes de prévention et/ou de contrôle

Contenu de l'action : Réunir les acteurs de la santé au travail (en particulier SPST, CARSAT et DREETS) pour présenter le sujet, la règlementation, les moyens de prévention et les actions déjà menées sur le territoire par les organismes comme l'ASN, l'ARS et les collectivités territoriales.

TEMPORALITÉ : 2023

Sensibiliser les acteurs de l'entreprise au risque radon

Contenu de l'action : Déployer un plan de sensibilisation collective des acteurs de l'entreprise, aussi bien du secteur privé que public, en s'appuyant sur les relais de proximité comme les chambres consulaires et les experts comptables.

TEMPORALITÉ : 2024 – 2025

Déployer un appui à la démarche d'évaluation et de prévention du risque radon

Contenu de l'action : Outiller les SPST pour leur permettre de proposer, aux entreprises adhérentes concernées, une offre de service destinée à sensibiliser et, le cas échéant, à déployer un appui à la démarche d'évaluation et de prévention du risque radon.

TEMPORALITÉ : 2024 - 2025

Action en lien avec

4e plan santé au travail

Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

FAIRE CONVERGER | SANTÉ AU TRAVAIL ET SANTÉ PUBLIQUE

Renforcer la surveillance individuelle des travailleurs lors d'un accident industriel

10.3

Éléments de contexte

La Normandie concentre 11 000 installations classées pour l'environnement, dont 2 300 soumises à autorisation et près d'une centaine de SEVESO.

L'incendie de l'entreprise LUBRIZOL à Rouen, en septembre 2019, a exposé la population et les travailleurs à plusieurs substances connues, ou méconnues, issues de la combustion de produits chimiques, matériels et matériaux.

Dans son rapport sur le suivi des travailleurs post-incendie, le Groupe d'Alerte en Santé au Travail (GAST) relève que la prise en charge sanitaire des travailleurs lors d'un accident industriel doit être améliorée.

Il s'agit donc d'anticiper autant que possible les conséquences de ces situations d'accidents industriels en région dans le but d'optimiser et d'harmoniser le suivi individuel des travailleurs ainsi exposés.

ACTIONS

Mieux coordonner les acteurs à la suite d'un accident industriel

Contenu de l'action : Élaborer une procédure d'identification et de coordination des autorités (notamment ARS, DREETS, SANTE PUBLIQUE France), experts et acteurs de la santé au travail (notamment SPST, CRPPE), experts en toxicologie et pharmacovigilance pour organiser, de manière pluridisciplinaire, la gestion globale de la prévention des risques post accident et de la surveillance individuelle des travailleurs potentiellement exposés.

TEMPORALITÉ : 2023

Appuyer les services de prévention et de santé au travail

Contenu de l'action : Établir, au bénéfice des SPST, un protocole de suivi individuel et de traçabilité des expositions connues ou potentielles des travailleurs en précisant notamment les réflexes à adopter et une procédure de biosurveillance adaptée au contexte (incluant des prélèvements biologiques conservatoires).

TEMPORALITÉ : 2024

Public cible

Salariés et SPST

Pilote

ARS, DREETS

Contributeurs

DREETS (référent des actions), ARS, SANTE PUBLIQUE France, CRPPE, PRESANSE

Action en lien avec 4e plan santé au travail

Outiller les entreprises en matière d'incendie, d'explosion et de stockage de matières dangereuses

11

Éléments de contexte

Les risques d'incendie et d'explosion en site industriel, qu'ils soient liés aux substances utilisées, aux produits finis ou bien à l'activité de stockage sont avérés. Plusieurs accidents ont eu lieu en région ces dernières années notamment au sein d'installations classées pour l'environnement.

La connaissance de la réglementation, issue du code de l'environnement et du travail, par les acteurs de l'entreprise doit être renforcée notamment pour aider aux inspections préalables communes lors d'intervention d'entreprises extérieures et aux inspections périodiques.

L'enjeu est d'établir des fiches pratiques pour tout type d'inspection. En outre, il apparait nécessaire de tirer les enseignements des différents sinistres, avec ou sans accident du travail, de type incendie, explosion, déversement.

ACTIONS

Établir des fiches repère afin de favoriser l'appropriation de la réglementation

Contenu de l'action : Rédiger deux fiches repère pour aider aux inspections du CSE : l'une sur la question des stockages, fixes ou mobiles, de matières dangereuses, l'autre sur la thématique des incendies, explosions (dont ATEX).

TEMPORALITÉ : 2022 - 2023

Tirer les enseignements des sinistres

Contenu de l'action : Organiser des ateliers de retour d'expérience à la suite de sinistre, avec ou sans accident du travail, de type incendie, explosion, nuage ou déversement... ; ateliers destinés à réunir, sur la base du volontariat, les acteurs de l'entreprise et les services de contrôle et/ou de prévention.

TEMPORALITÉ : 2023

Public cible

Acteurs de l'entreprise

Pilotes

CGT, MEDEF

Contributeurs action 1

CGT (Référent de l'action), CARSAT, DREETS, PRESANSE, MEDEF, EXPERT DES RISQUES ET IMPACTS INDUSTRIELS

Contributeurs action 2

CARSAT, PRESANSE, CGT, CFDT, EXPERT DES RISQUES ET IMPACTS INDUSTRIELS

Action en lien avec

4e plan santé au travail

Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

Prévenir les risques liés à la co-activité entre entreprise utilisatrice et entreprise extérieure

11.1

Éléments de contexte

Les entreprises à risques ont recours à des entreprises extérieures pour diverses opérations dont celles relatives à la maintenance préventive ou curative. La co-activité entre l'entreprise utilisatrice et le(s) entreprise(s) extérieure(s) génère des risques parfois à l'origine d'AT graves ou mortels et/ou d'accident industriel.

L'INRS[15] a mis en avant que les salariés des activités de maintenance sont confrontés à des contraintes techniques (systèmes de plus en plus complexes), organisationnelles (urgence d'intervention) et matérielles (moyens d'accès et de manutention). Une partie des accidents s'explique par le non-respect de la règlementation issue du décret du 20/02/92. L'objectif est d'accompagner les acteurs de l'entreprise pour une meilleure appropriation des règles applicables.

Public cible

Acteurs de l'entreprise

Pilotes

CGT, MEDEF

Contributeurs action 1

CARSAT (Référent de l'action), DREETS, CGT, MEDEF

Contributeurs action 2

MEDEF (Référent de l'action) CARSAT, CGT

Contributeurs action 3

CGT (Référent de l'action), DREETS

ACTIONS

Aider à l'appropriation de la réglementation relative aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure

Contenu de l'action : Poursuivre le travail engagé dans le cadre du CROCT, de mise à jour du guide d'application du décret du 20 février 1992 ; présenter par la suite le guide, ainsi que les fiches repère sur le stockage des matières dangereuses et sur l'incendie-explosion, aux acteurs concernés (acteurs de l'entreprise et de la prévention) à l'occasion de journées d'étude spécifiques.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2023

Renforcer la formation

Contenu de l'action : En complément du guide d'application du décret du 20 février 1992, travailler sur 3 contenus cadre de formation : formation dite d'accueil au sein des établissements SEVESO, formation renforcée à la sécurité pour les travailleurs temporaires et en CDD affectés à des postes à risque particulier au cours d'intervention sur un site industriel, formation à la règlementation ATEX ; présenter ensuite ces contenus aux acteurs concernés.

TEMPORALITÉ : 2023 – 2025

Développer la mise en place et le fonctionnement des CISST

Contenu de l'action : Organiser une série d'entretiens pour dresser un état des lieux de la mise en place et du fonctionnement des comités interentreprises de sante et de sécurité qui doivent être installés dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques ; rédiger à la suite un rapport à destination de la DREETS et des membres du CROCT.

TEMPORALITÉ : 2023 - 2024

Action en lien avec Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

[15] Travail et sécurité. Le mensuel de la prévention des risques professionnels — LES ACTIVITÉS DE MAINTENANCE (travail-et-securite.fr)

Concevoir et promouvoir des outils de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail en faveur des femmes

12

Éléments de contexte

Le diagnostic régional en santé au travail montre que la population active normande comprend 1 500 000 actifs se répartissant entre 770 000 hommes et 730 000 femmes. Entre 2007 et 2017, l'augmentation du taux d'activité est essentiellement due à la progression du taux d'activité des femmes (+3.9 % contre +0.7 % pour les hommes).

Au national, le nombre d'accidents de travail dont les femmes sont victimes a augmenté, entre 2002 et 2015, de 30 % tandis qu'il a diminué de 17 % chez les hommes. On peut enfin noter que le dispositif EVREST relève qu'en Normandie, les femmes disent souffrir plus souvent de TMS que les hommes.

La prise en compte de la singularité femme-homme dans l'évaluation des risques, dorénavant prévue par le code du travail[16], doit ainsi être réaffirmée comme une priorité et faire l'objet d'un accompagnement.

ACTIONS

Identifier les moyens de prévention existants comme les EPI et en concevoir si besoin

Contenu de l'action : Identifier, dans une approche multisectorielle ou visant certains secteurs comme celui du nettoyage, les éléments des équipements de protection individuelle à adapter à la morphologie des femmes ; créer et diffuser une fiche repère pour l'accueil des femmes dans les métiers dits masculins, abordant les questions de conditions de travail et protection des risques professionnels.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2024

Adapter/créer un outil de sensibilisation pour les entreprises et salariés

Contenu de l'action : Créer un outil de sensibilisation sur la prévention des risques, l'amélioration des conditions de travail et la préparation de la reprise du travail des femmes touchées par des maladies féminines (comme la fibromyalgie, l'endométriose ou le cancer du sein) ou vivant une grossesse.

TEMPORALITÉ : 2023 - 2025

Public cible

Acteurs de l'entreprise, organisations professionnelles et syndicales

Pilotes

PRESANSE, ARACT

Contributeurs

DRDFE, DDETS 14, DDETS 61, PRESANSE, CGT, CFDT, MEDEF

Action en lien avec 4e plan santé au travail

[16] L'article L. 4121-3 du code du travail prévoit que l'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe

Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail

12.1

Éléments de contexte

Près d'une Française sur trois (32 %) a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail au sens juridique du terme (étude IFOP-février 2018[17]).

La prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) s'inscrit dans l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur (aux termes des articles L. 4121-1 et 2 du Code du travail), à qui il appartient également d'évaluer les risques et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

L'objectif est donc d'informer, de sensibiliser et de proposer des outils pour agir aux acteurs de l'entreprise en consolidant l'offre de service existante.

ACTIONS

Outiller les acteurs de l'entreprise

Contenu de l'action : Recenser les études et outils existants et les valoriser auprès des entreprises ; créer une affiche de sensibilisation aux VSST à destination des entreprises et SPST ; créer un guide méthodologique d'enquête des VSST valorisant notamment la mission des référents harcèlement.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2023

Développer un outil de questionnement des VSST

Contenu de l'action : Proposer aux SPST et aux acteurs de l'entreprise un outil de questionnement des salariés en matière de VSST afin d'aider à la détection de situations existantes et de favoriser leur prévention.

TEMPORALITÉ : 2022 - 2025

Sensibiliser les acteurs de l'entreprise

Contenu de l'action : Organiser un webinaire de sensibilisation des entreprises à la prévention des VSST ; organiser une journée d'échanges et de sensibilisation sur les VSST en lien avec l'observatoire régional des VSST afin notamment, de présenter les outils créés par l'observatoire, des témoignages d'entreprises ayant mis en place une démarche de prévention des VSST, et enfin, d'identifier les outils et actions à créer au travers de tables rondes permettant la remontée des besoins des acteurs de l'entreprise.

TEMPORALITÉ : 2024 - 2025

Public cible

Acteurs de l'entreprise, organisations professionnelles et syndicales

Pilotes

PRESANSE, ARACT

Contributeurs

DRDFE, DDETS 14, DDETS 61, PRESANSE, CGT, CFDT, MEDEF, AVFT

Action en lien avec

4e plan santé au travail

Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

[17] Les Françaises face au harcèlement sexuel au travail, entre méconnaissance et résignation - IFOP

LEXIQUE

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

ALD : Affection de Longue Durée

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

ARS : Agence Régionale de Santé

ARVALIS : Institut du végétal

ASN : Autorité de Sureté Nucléaire

AT : Accident du Travail

ATEX : ATmosphère EXplosive

AVFT : Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail

BTP : Bâtiment Travaux Publics

CAP EMPLOI : Organisme de placement spécialisé, dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDG 76 : Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de Seine Maritime

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail

CFE-CGC : Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres

CFTC : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

CGT : Confédération Générale du Travail

CGT-FO : Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière

CHEOPS : Conseil national Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CHU : Centre Hospitalier Universitaire

CISST : Comité Interentreprises de Santé et Sécurité au Travail

CMR : Cancérogène, Mutagène ou toxique pour la Reproduction

COPIL : Comité de Pilotage

CPHSCT : Commission Paritaire Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

CPIS : Cadre et Profession Intellectuelle Supérieure

CPME : Confédération des Petites et Moyennes Entreprises

CPRE : Commission Paritaire Régionale de l'Emploi

CPRI : Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle

CPRIA : Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat

CROCT : Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail

CRPPE : Centres Régionaux de Pathologies Professionnelles et Environnementales

CRPST : Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail

CSAPA : Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie

CSE : Comité Social et Économique

CTN : Comité Technique National

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques

DDETS : Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

DREAL : Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement

DRDFE : Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité

DREETS : Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

EPI : Équipements de Protection Individuelle

EVP : Équivalent Vingt pieds (conteneurs)

EVREST : EVolution et RElations en Santé au Travail

FFB : Fédération Française du Bâtiment

FO : Force Ouvrière

FNSEA : Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles

FRSEA : Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles

GAST : Groupe d'Alerte en Santé au Travail

GPRO : Groupe Permanent Régional d'Orientation des conditions de travail

HAROPA : Ensemble réunissant les ports du Havre, Rouen, Paris

IFOP : Institut Français d'Opinion Publique

INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

IRP : Instances Représentatives du Personnel

IPP : Incapacité Permanente Partielle

IPRP : Intervenant en Prévention des Risques Professionnels

MEDEF : Mouvement des Entreprises de France

MP : Maladies Professionnelles

MSA : Mutualité Sociale Agricole

OPPBTP : Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics

ORS : Observatoire Régional de la Santé et du Social

PDP : Prévention de la Désinsertion Professionnelle

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PÔLE HABITAT : Organisation représentative de la construction immobilière privée en France

PRESANSE : Association régionale regroupant les services de prévention et de santé au travail interentreprises suivants : ADESTI, AMI santé au travail, AMSD, AMSN, ISTF, MIST Normandie, PST et SIST Ouest-Normandie

QVCT : Qualité de Vie et des Conditions de Travail

QVT : Qualité de Vie au Travail

RIP RPS : Réseau normand des Intervenants en Prévention des RPS

RNV3P : Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles

RPS : Risques Psychosociaux

SPST : Services de Prévention et de Santé au Travail

SPSTI : Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

SUMER : Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels

TMS : Troubles Musculo-Squelettiques

TPE : Très Petites Entreprises

U2P : Union des Entreprises de Proximité

URML : Union Régionale des Médecins Libéraux

VSST : Violences Sexistes et Sexuelles au Travail

PLAN RÉGIONAL SANTÉ AU TRAVAIL

NORMANDIE

2021 - 2025

Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de Normandie

https://normandie.dreets.gouv.fr/

- **Siège :** 14 avenue Aristide Briand - 76108 Rouen Cedex 1
  Tél. : 02 32 76 16 20 / Fax : 02 32 76 16 79
- **Pôle « politique du travail » :** 14 avenue Aristide Briand - 76108 Rouen Cedex 1
  Tél. : 02 32 18 98 81
- **Directeur de la publication :** Michèle LAILLER BEAULIEU
- **Responsable de la rédaction :** Stéphanie COURS
- **Date de parution :** octobre 2022
- **Dépôt légal :** octobre 2022
- **Numéro ISSN :** en cours
- **Mise en page :** Nouveau regard / 9 rue Jean-Baptiste Colbert - 14000 Caen