



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
RÉUNION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités (DEETS)**

# **Plan Régional Santé Travail n°4 2021-2025**

## SOMMAIRE

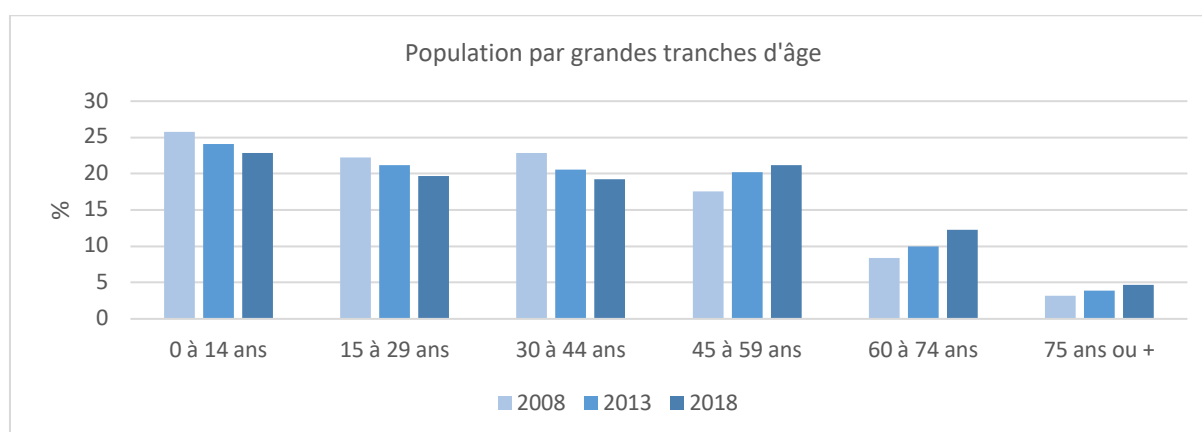
---

<b>Diagnostic territorial</b> .....	<b>3</b>
<b>Les données en santé au travail</b> .....	<b>7</b>
Accidents du travail.....	7
Les maladies professionnelles.....	9
Inaptitudes.....	11
<b>Présentation du plan</b> .....	<b>14</b>
<b>Focus sur les accidents du travail graves et mortels</b> .....	<b>15</b>
<b>LA CULTURE DE PREVENTION AU CENTRE DES ACTIONS</b> .....	<b>16</b>
1.1 Promouvoir l'évaluation des risques et les démarches de prévention.....	17
1.2 Développer et diffuser l'offre de service en direction des entreprises.....	18
1.3 Renforcer la formation initiale et continue en santé et sécurité au travail.....	19
1.4 Développer le dialogue social.....	20
1.5 Favoriser les démarches de qualité de vie et des conditions de travail.....	21
<b>LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLES : UN ENJEU MAJEUR</b> .....	<b>22</b>
2.1 Contribuer à l'efficacité des dispositifs de maintien dans l'emploi.....	23
2.2 Prévenir des conduites addictives en milieu professionnel.....	25
<b>PRIORITÉ À CERTAINS RISQUES</b> .....	<b>26</b>
3.1 Prévenir les risques de chutes de hauteur et de plain-pied.....	27
3.2 Maîtriser le risque amiante.....	28
3.3 Prévenir les risques routiers.....	29
3.4 Prévenir les risques chimiques et les risques émergents.....	30
3.5 Prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS).....	31
3.6 Prévenir et agir sur les risques psychosociaux.....	32
<b>APPROCHE GLOBALE DE SECTEURS OU CATEGORIES DE TRAVAILLEURS</b>	<b>33</b>
4.1 Le secteur du Bâtiment et Travaux Publics.....	34
4.2 Renforcer la prévention pour les salariés des particuliers employeurs.....	35
4.3 Le travail intérimaire.....	36
4.4 Le secteur de l'agro-alimentaire et de la distribution.....	37
4.5 Les entreprises classées ICPE.....	38
<b>Pilotage du PRST 4</b> .....	<b>39</b>
<b>Annexes</b> .....	<b>40</b>
<b>Glossaire</b> .....	<b>40</b>

# Diagnostic territorial

## Données démographiques et socio-économiques

Au 1er janvier 2021, La Réunion compte 857 800 habitants. Le taux de fécondité est de 2,41 enfants par femme. La population est plutôt jeune puisque les moins de 20 ans sont presque 3 fois plus nombreux que les plus de 65 ans. On constate cependant une tendance au vieillissement de la population avec une diminution de la tranche d'âge 0 à 44 ans et une augmentation de la tranche 45 à 75 ans ou plus sur la période 2008 – 2018.



Source : INSEE, RP2008, RP2013, RP2018, exploitation principales, géographie au 01/01/2021

## Taux d'activité et d'emploi

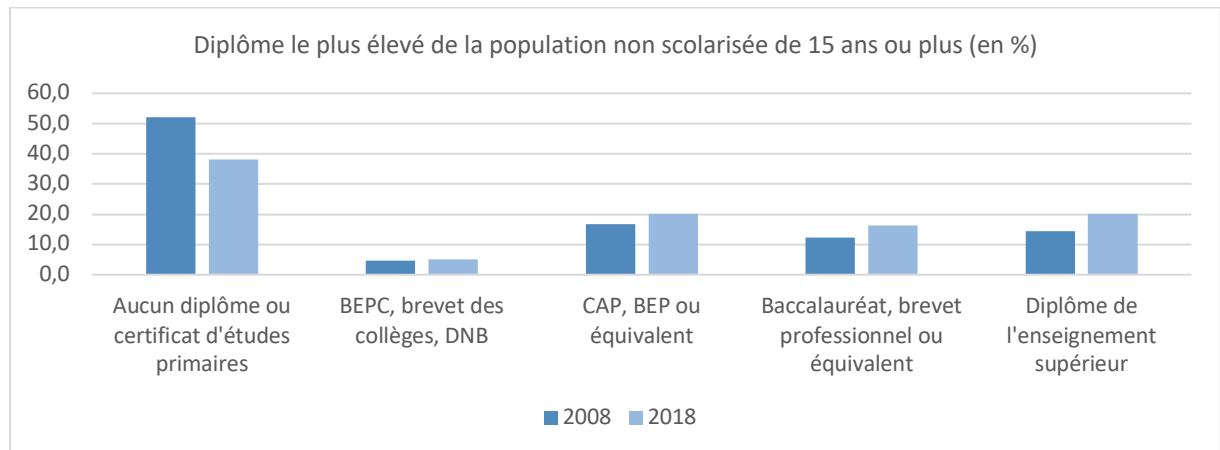
En 2019, le territoire connaît un accroissement du taux d'emploi de +4,4%, ce qui lui permet d'atteindre les 300 800 emplois à la fin de l'année. En 2020 l'accroissement du taux d'emploi est ralenti mais reste positif malgré la crise sanitaire avec une augmentation de +2% (contrairement à la baisse de -1,1% au niveau national). La majorité des emplois sont issus du secteur tertiaire (84%), ce qui représente une plus grande part qu'au niveau national, et notamment pour le tertiaire non marchand qui représente 40% des emplois de l'île contre 30% au niveau national.

Si le nombre d'emplois pour 1000 habitants dans la fonction publique d'Etat est comparable avec la métropole en 2015 (35,6 contre 33,8), le nombre d'emploi dans la fonction publique hospitalière est moins élevé à La Réunion (11,6 contre 18,2). Les différences les plus marquées sont dans la fonction publique territoriale, 36 contre 27,7 pour la métropole.

En 2020, le taux de chômage est de 17% de la population active et parmi les personnes en âge de travailler, seules 46% occupent un emploi, contre 64% au niveau national. Les personnes inactives (hors étudiants et retraités) sont ainsi presque 2 fois plus nombreuses sur le territoire qu'au niveau national (respectivement 16% contre 9%).

## Population par niveau de formation

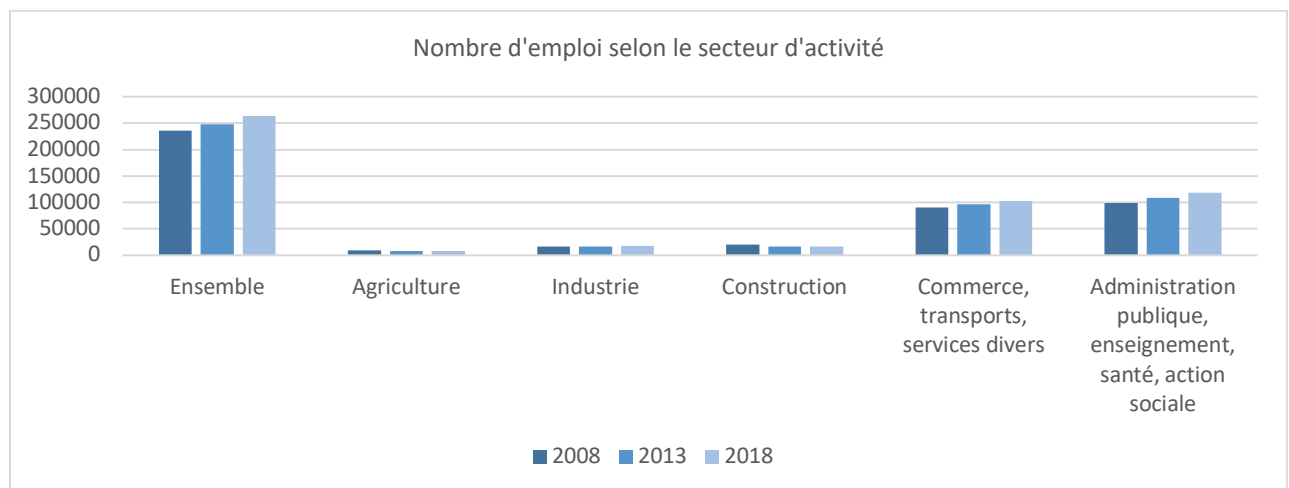
Il y a de plus en plus de personnes diplômées sur le territoire réunionnais. Une hausse significative de la part de la population détentrice d'un diplôme de l'enseignement supérieur est observable sur 10 ans, passant de 14,3% à 20,2% entre 2008 et 2018. Par ailleurs, on observe sur la même période une baisse de 14% du nombre de personnes n'ayant aucun diplôme.



Source : INSEE Dossier complet département de La Réunion FOR G2 : RP2008, RP2018, exploitation principales, géographie au 01/01/2021

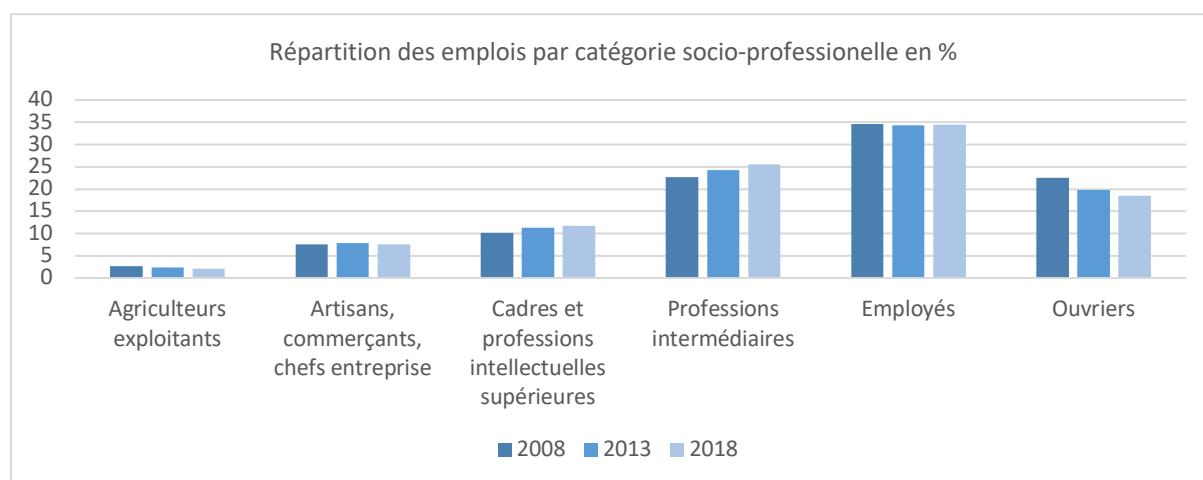
## Emplois par secteurs d'activités et catégorie socio-professionnelle

En 2018, les emplois de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale représentaient 44,8% des emplois totaux, suivi par les emplois du commerce, des transports et des services divers (38,8%). Ces deux secteurs représentaient 83,6% des emplois totaux de l'île ; les autres secteurs d'activité présents sur l'île sont ceux de l'agriculture, de l'industrie et de la construction.



Source : INSEE Dossier complet département de La Réunion EMPT8 : RP2008, RP2013 ET RP 2018, exploitation complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2021

La catégorie socio-professionnelle la plus représentée est celle des employés avec une moyenne entre 2008 et 2018 de 34,5%, la moins représentée étant les agriculteurs exploitants totalisant 2,1% en 2018. On observe cependant, une hausse des professions intermédiaires de 3% et une baisse chez les ouvriers de 4%.

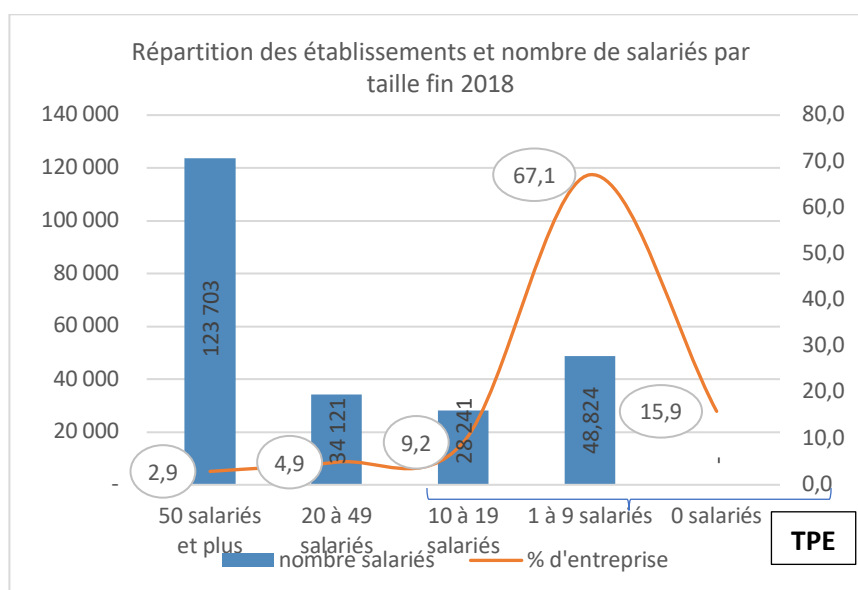


Source : INSEE Dossier complet département de La Réunion EMP G3 : RP2008, RP2013, RP2018, exploitation complémentaire géographie au 01/01/2021

## Les établissements et les effectifs salariés

Le territoire de La Réunion est largement caractérisé par un nombre important de TPE<sup>1</sup> (92,2%) qui emploient, tous secteurs confondus, 32,8% des salariés. 17,3% de ces entreprises sont en réalité des entrepreneurs indépendants n'employant aucun salarié, ce qui représente 15,9% des entreprises du territoire.

Ce sont les entreprises de plus 50 salariés, bien que les moins nombreuses (2,9% des entreprises), qui emploient plus de la moitié des salariés (52,7%) sur l'île de La Réunion.



Source : INSEE Dossier complet département de La Réunion RES T2 : INSEE, FLORES (Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié) en géographie au 01/01/2021

<sup>1</sup> TPE = Entreprises de moins de 20 salariés (PST4)

## **Impact de la crise sanitaire**

Le projet Comptes Économiques Rapide pour l'Outre-mer (CEROM) estime à 28% la baisse d'activité à La Réunion alors qu'elle est estimée à 33% en métropole, cet écart s'explique par les nombreux emplois préservés dans le secteur public. Les secteurs les plus touchés sont ceux du commerce non-alimentaire, largement représenté par des TPE. Ensuite viennent les activités scientifique et services administratifs, de construction puis de service. Ce sont en effet, les TPE très nombreuses sur le territoire qui sont les plus fragiles face à la crise économique.

Selon l'Assurance Maladie, les confinements successifs ont engendré une baisse de 17,7% par rapport à 2019 des accidents du travail et de 19,7% des accidents de trajet, tandis que les maladies professionnelles présent en charge ont enregistré un recul d'environ 19% entre 2019 et 2020. En revanche, sinistralité a augmenté dans les secteurs fortement sollicités comme la vente à distance ou les métiers de l'ambulance.

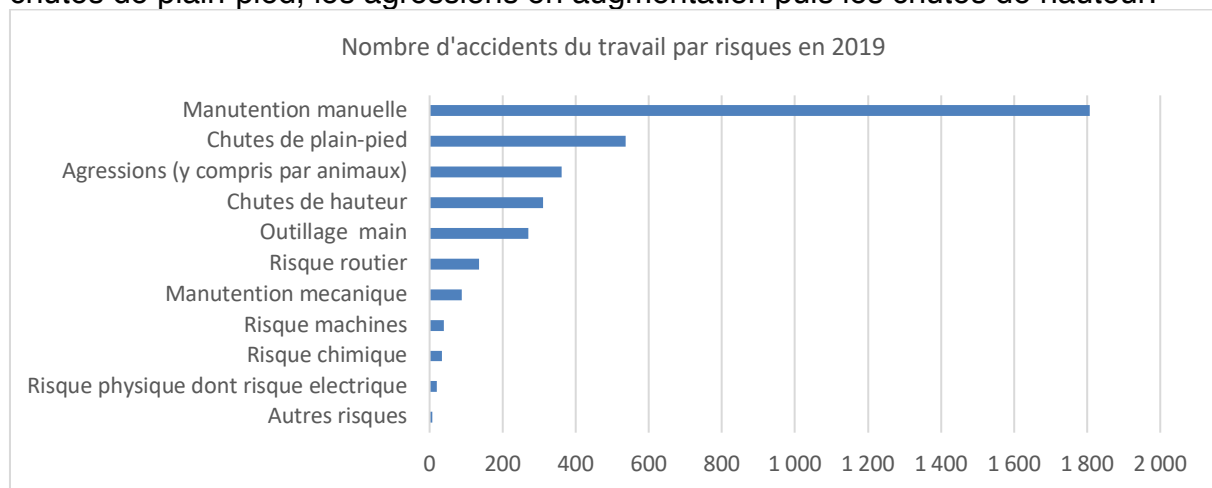
Cette crise sanitaire a également modifié les modes de travail en favorisant la pratique du travail à distance. Cette progression du nombre de télétravailleurs de 4% en 2019 à 27% en 2021, témoigne de l'agilité des entreprises et des salariés pour poursuivre l'activité dans un contexte sanitaire défavorable. Néanmoins, l'enquête nationale de la Dares (Tracov) menée entre le 25 janvier et le 7 mars 2021 permet d'apprécier, entre autres, l'impact de la crise sanitaire sur les conditions de travail, notamment en termes de télétravail et d'usage des outils numériques. Cette enquête montre notamment que 14 % des salariés qui ont télétravaillé pendant cette période ont connu une dégradation de leurs conditions de travail, alors que ce taux n'était que de 9 % pour les non-télétravailleurs. Les télétravailleurs ont vu leur temps de travail augmenter, d'autant plus qu'ils télétravaillaient fréquemment, et leur soutien social (aide des collègues ou du supérieur) diminuer proportionnellement au nombre de jours télétravaillés. Enfin, les télétravailleurs ont connu plus de troubles du sommeil et plus de douleurs qu'avant la crise.

## Les données en santé au travail

### Accidents du travail

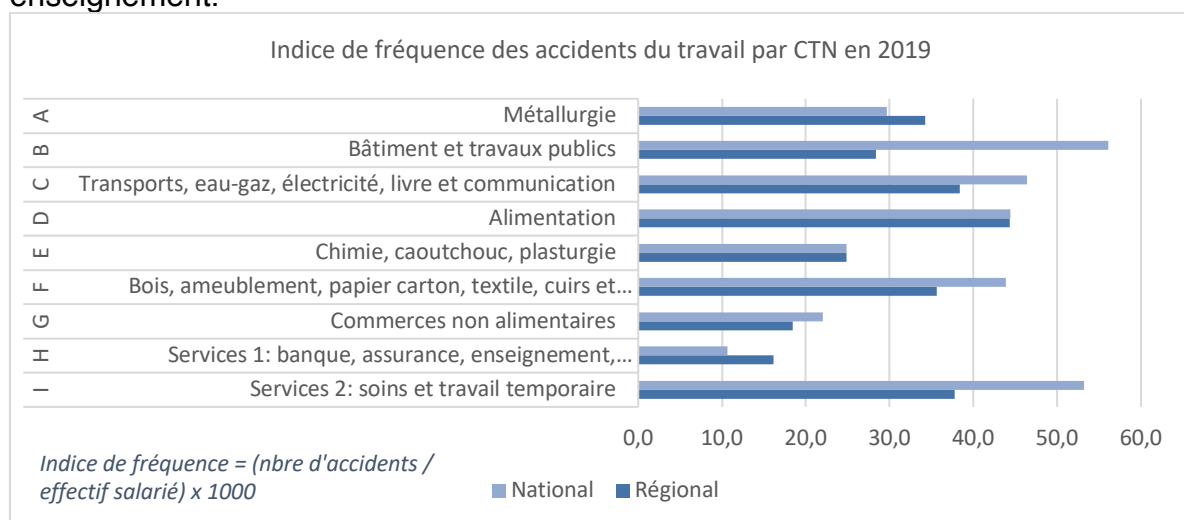
Selon le code de la Sécurité sociale, « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. » (Article L411-1). Les accidents sont qualifiés de graves lorsqu'ils entraînent une incapacité permanente partielle (IPP) reconnue par la Sécurité sociale.

Sur le territoire de La Réunion, le taux d'accident du travail reste en dessous du taux national avec 29,2 accidents pour 1000 salariés contre 33,5 pour la France entière. Malgré cet écart, la fréquence des accidents du travail reste en hausse de 7,3% par an depuis 2014. Les principales causes d'accidents restent la manutention, les chutes de plain-pied, les agressions en augmentation puis les chutes de hauteur.



Source : CGSS

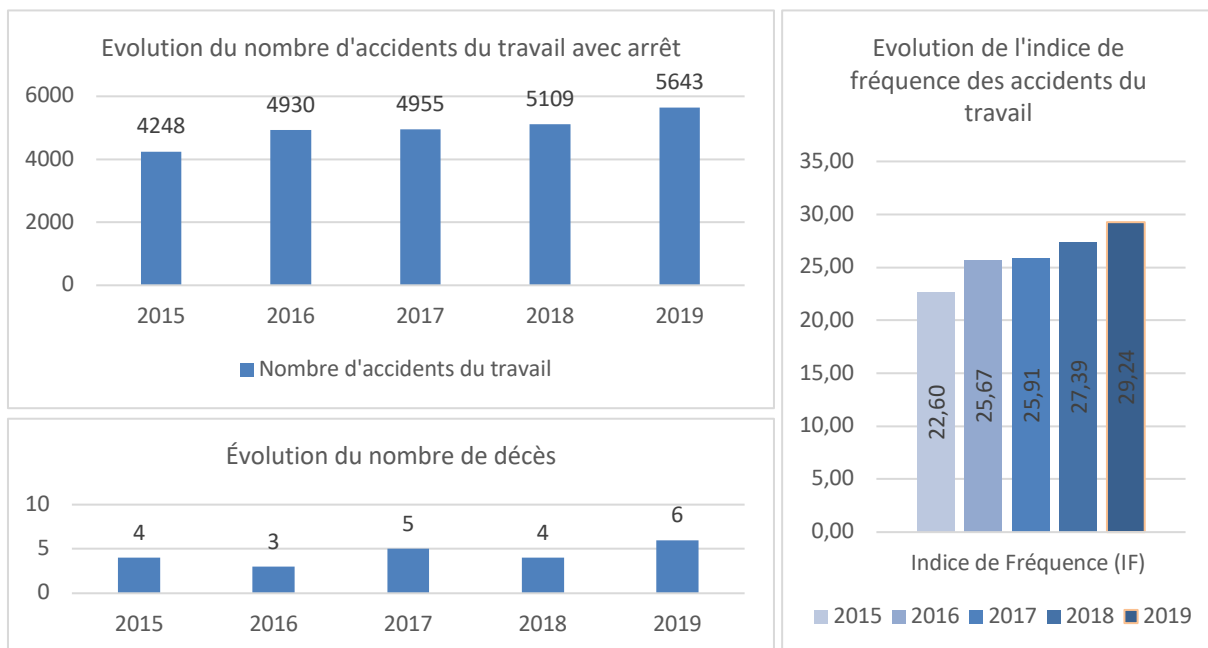
La fréquence des accidents reste à La Réunion moins élevée qu'au niveau national sauf dans les secteurs de la métallurgie et des banques, assurances et enseignement.



Source : CGSS

A La Réunion, les indices de fréquence les plus élevés se retrouvent dans les activités de l'alimentation (industries et commerces alimentaires), ainsi que dans le secteur médico-social et le travail temporaire. La plus forte disparité avec les chiffres nationaux concerne le secteur du BTP qui reste beaucoup plus accidentogène au national.

Entre 2015 et 2019, on constate une augmentation de 1395 accidents de travail avec arrêt de travail, soit une augmentation de 33%. Dans le même temps, le nombre de salariés du régime général est passé de 188 000 à 193 000, soit une augmentation de 2,6%. Ainsi, l'indice de fréquence passe de 22,6 à 29,2. Le nombre de décès fluctue légèrement et s'établit à 6 décès en 2019.



Source : CGSS



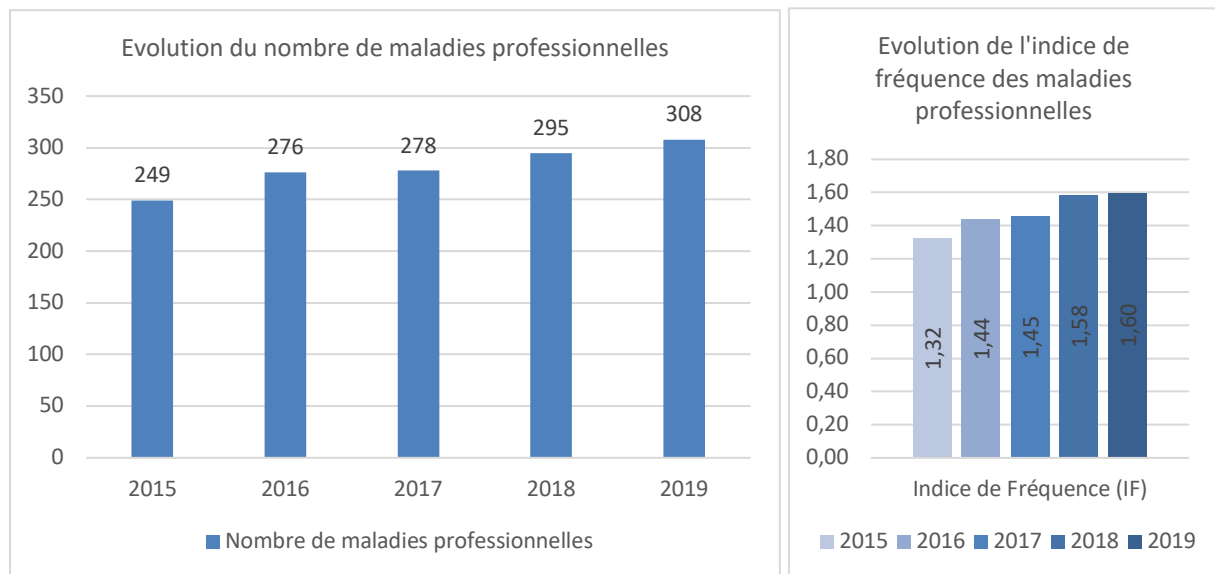
## Les maladies professionnelles

« Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau » (Article

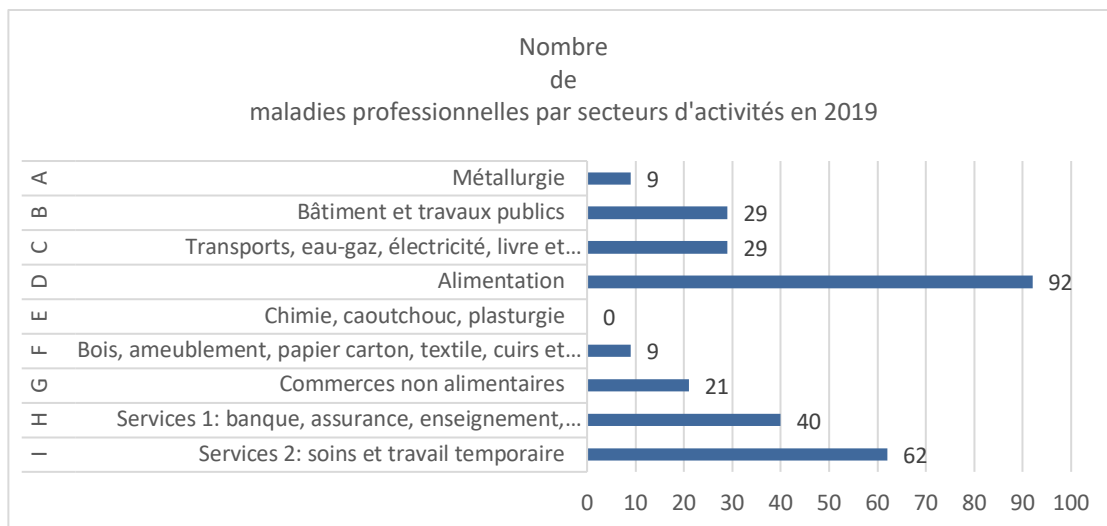
L. 461-1, 2° alinéa du Code de la Sécurité Sociale)

« Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste imitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime. » (Article L. 461-1, 3° alinéa du Code de la sécurité sociale).

En 2019, on décompte 13 cas supplémentaires (308) de maladie professionnelle en premier versement par rapport à 2018 (295) avec un indice de fréquence stable. La tendance est à la hausse. Il y a en moyenne 1,6 cas de maladie professionnelle pour 1 000 salariés en 2019, contre 1,58 en 2018, 1,45 en 2017 et 1,44 en 2016.

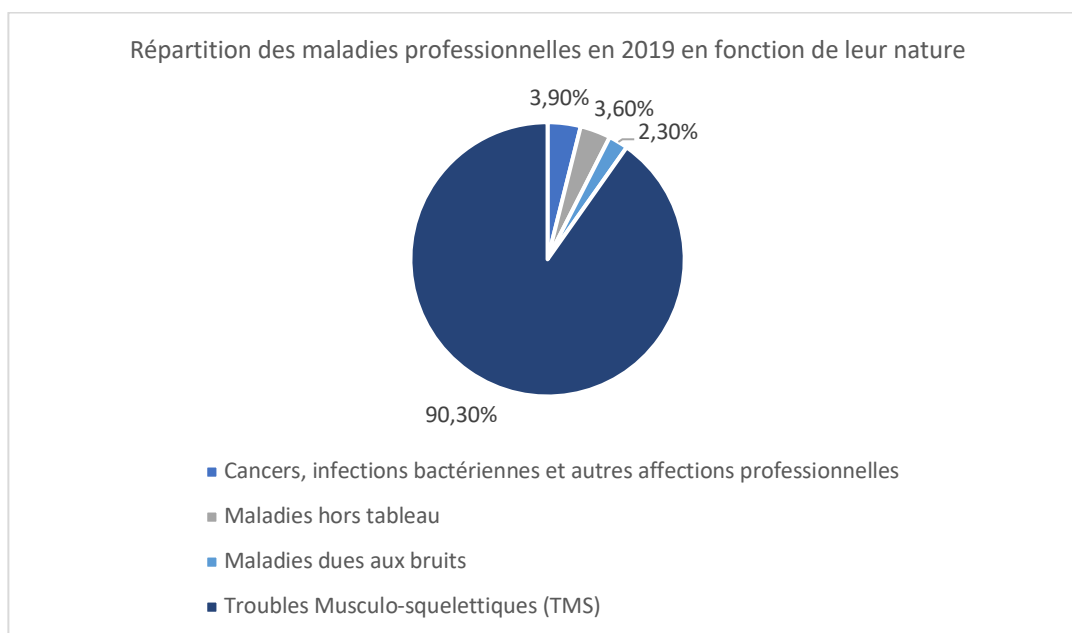


Source : Observatoire économique social et des fragilités de la CGSS Réunion – Santé et sécurité au travail chiffres clés 2019



Source : Observatoire économique social et des fragilités de la CGSS Réunion – Santé et sécurité au travail chiffres clés 2019

Les maladies professionnelles sont notamment recensées dans les secteurs de l'alimentation (29,9 % des cas), des soins et du travail temporaire (20,1 %), des banques, assurances et administrations (13 %) et enfin du BTP (9,4 %).



Source : Observatoire économique social et des fragilités de la CGSS Réunion – Santé et sécurité au travail chiffres clés 2019

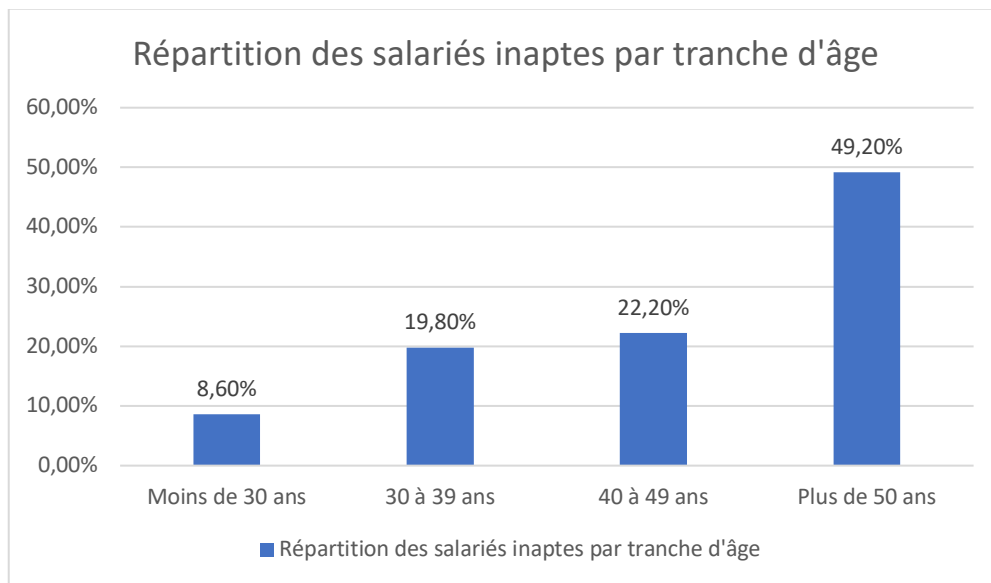
90,3 % des maladies professionnelles concernent les troubles musculo-squelettiques (TMS), 3,9 % des cancers, infections bactériennes et autres, 2,3 % sont dues aux bruits. En 2019, il n'y a eu aucun cas de cancers professionnels, ni de décès liés à une maladie professionnelle.

## Inaptitudes

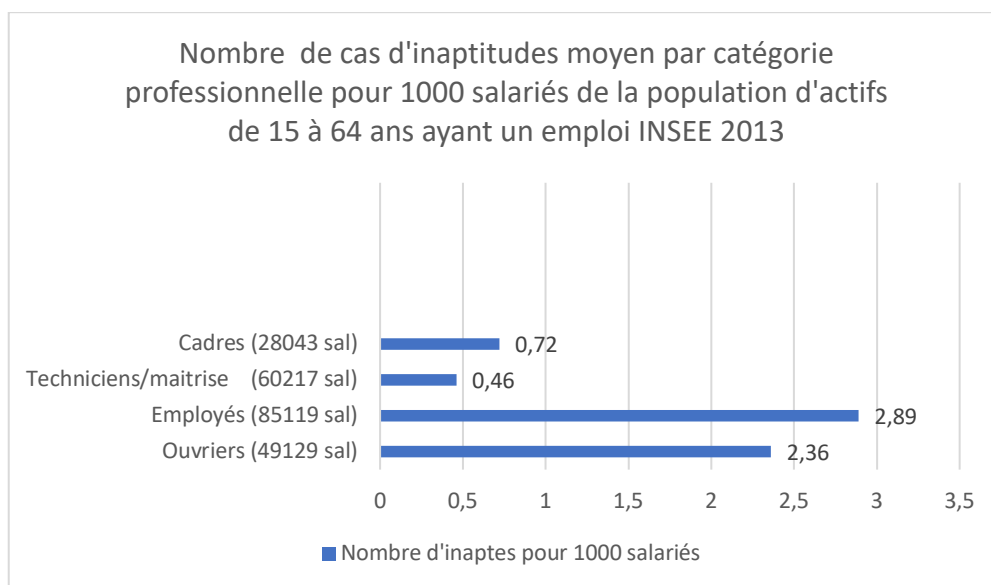
Dans le cadre du PRST 3, un observatoire des inaptitudes médicales a été mis en place et a permis aux médecins du travail d'INTERMETRA et de SISTBI de recueillir des données sur 1250 inaptitudes prononcées de 2016 à 2018.

La base de données constituée par le biais d'un questionnaire standardisé permet de tirer des enseignements sur les causes d'inaptitude et de les relier aux caractéristiques des entreprises et de salariés concernés.

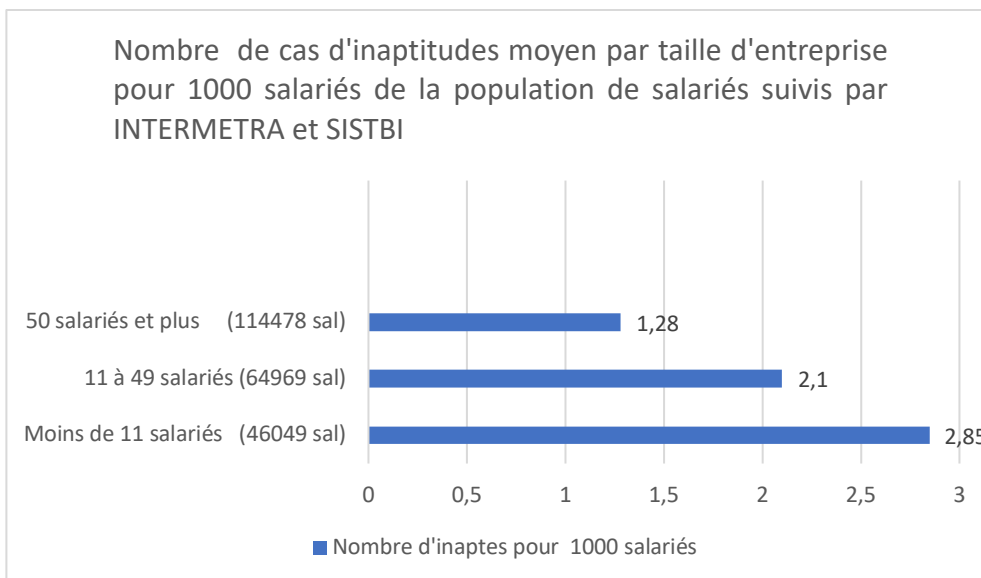
Sont particulièrement exposés les salariés âgés de plus de 50 ans, la catégorie des employés, les salariés des petites entreprises.



Source : Observatoire des inaptitudes 2016-2018

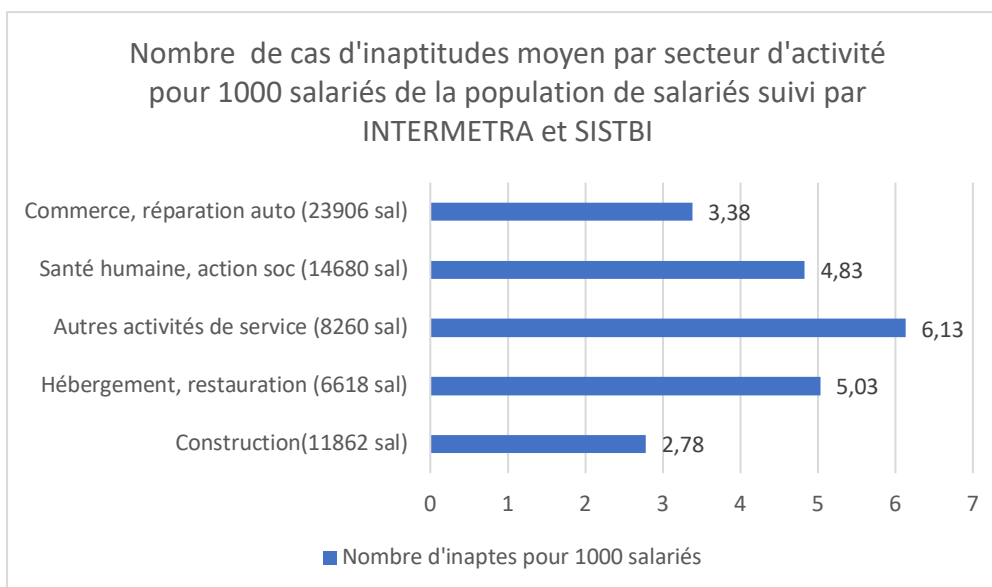


Source : Observatoire des inaptitudes 2016-2018



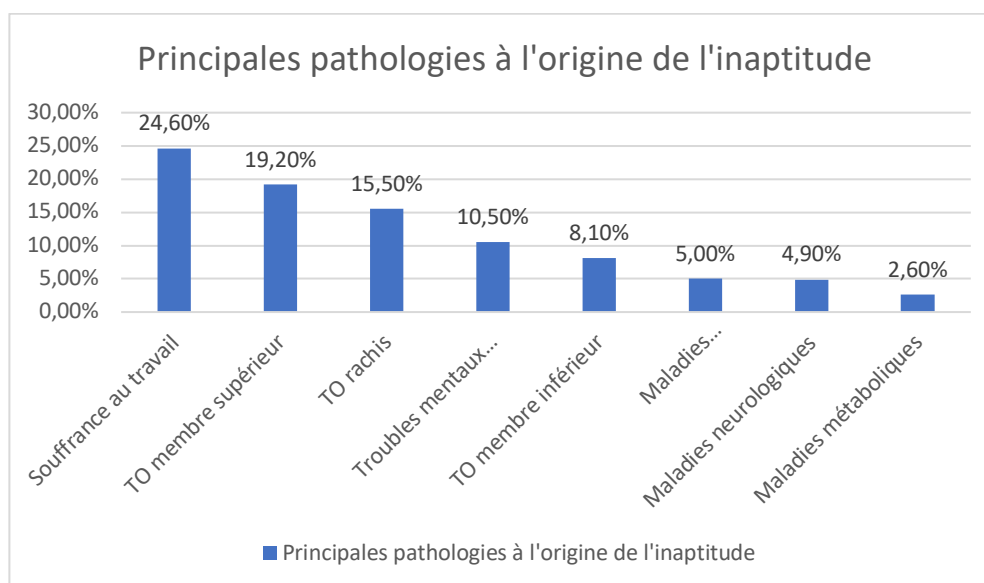
Source : Observatoire des inaptitudes 2016-2018

Les activités de services au sens large sont proportionnellement plus touchées que l'industrie ou la construction.



Source : Observatoire des inaptitudes 2016-2018

Les RPS et les TMS, liées directement aux conditions de travail génèrent une large majorité des inaptitudes (60% de inaptitudes). Le poids des maladies invalidantes reste un sujet de préoccupation.



Source : Observatoire des inaptitudes 2016-2018

Le lien entre l'organisation du travail, les conditions de travail et les inaptitudes est souvent établi.

En effet 61,6% des salariés inaptés ayant participé à l'étude déclarent être exposés à une ou plusieurs exigences physiques au poste de travail. Les principales contraintes physiques évoquées sont les postures contraignantes (52,8%), la manutention (46,4%), les gestes répétitifs (44,7%).

Concernant les risques psychosociaux, 45,9% des salariés inaptés ayant participé à l'étude déclarent être exposés à une ou plusieurs contraintes critiques à savoir la charge de travail, le manque de latitude décisionnelle, de soutien social et reconnaissance au travail. Pour 39,7% d'entre eux, ces contraintes sont en lien avec l'organisation du travail (répartition et coordination des tâches, relation d'autorité et le système de décision). De plus en cas de RPS, il y avait un autre cas dans l'entreprise dans 54% des cas.

# Présentation du plan

---

## **Orientations du plan national**

Le Plan Santé Travail 4 réaffirme, dans la continuité du PST 3, la priorité de la prévention sur la réparation et introduit en axe transversal la nécessité de renforcer la lutte contre les accidents du travail graves et mortels.

Le développement de la culture de prévention et la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle constituent logiquement les premiers axes du plan.

Le plan s'attache dans son 3<sup>ème</sup> axe à traiter du lien avec la santé publique et environnementale, de l'impact des crises sur le monde du travail.

L'importance du dialogue social et du paritarisme est soulignée dans son 4<sup>ème</sup> axe stratégique.

Un plan national de prévention des accidents du travail graves et mortels complète les orientations du PST 4. L'accent est porté sur les publics particulièrement exposés : jeunes travailleurs ; nouveaux embauchés ; travailleurs intérimaires, détachés ou indépendants. L'accompagnement des TPE-PME et l'approfondissement des connaissances issues de l'analyse des accidents du travail constituent les autres priorités du plan.

## **Processus d'élaboration**

Le PRST 4 a été élaboré en prenant en compte le bilan du PRST 3 (2016-2020), les éléments du diagnostic territorial et les orientations nationales du PST 4, complétées par celles du plan national de prévention des accidents du travail graves et mortels.

Le lancement des travaux a eu lieu lors de l'installation du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail le 26 octobre 2021.

Plusieurs séquences d'échanges et de travail largement ouvertes, associant les partenaires sociaux, ont permis de structurer les objectifs et les actions retenues.

Au total, 18 fiches-actions sont initiées dans le cadre du PRST 4 (6 de plus que pour le PRST 3), dont certaines sont totalement nouvelles (évaluation des risques, addiction, risque routier, particulier employeur...). D'autres s'inscrivent dans la continuité et sont enrichies (offre de services, maintien dans l'emploi, RPS ...)

Le plan est présenté au CROCT le 31 mars 2022 pour validation.

## Focus sur les accidents du travail graves et mortels

---

La plupart des actions du PRST4 concourent à la prévention des accidents du travail et particulièrement des plus graves d'entre eux.

Il en est ainsi des actions visant à développer la culture de prévention, au travers de l'évaluation des risques, de la formation ou du dialogue social. Les chutes de hauteur et les accidents de la route qui sont les principales causes d'accidents mortels du travail, font l'objet d'actions spécifiques.

Une attention particulière doit être apportée à la formation à la sécurité des nouveaux embauchés et des travailleurs en contrats courts qui sont surexposés, selon le diagnostic établi au plan national. Cette problématique a vocation à être intégrée aux actions relatives à la culture de prévention, et l'action spécifique en direction des travailleurs intérimaires.

Une cellule d'analyse des accidents du travail est instituée dans le cadre du plan. Elle est composée de représentants de la DEETS et de la CGSS, et se réunira au moins une fois par an.

Elle vise plusieurs objectifs :

- Détecter les problématiques spécifiques au territoire ;
- Aider les services de prévention et de contrôle à cibler leurs actions ;
- Améliorer la communication locale et sensibiliser les entreprises et leurs représentants.

En complément, DEETS et CGSS doivent signer une convention de collaboration organisant les échanges d'informations, notamment en cas d'accident grave ou mortel.

# LA CULTURE DE PREVENTION AU CENTRE DES ACTIONS

---

La progression de la culture de prévention dans toutes ses dimensions constitue un enjeu majeur devant permettre de maîtriser les risques professionnels et d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail.

Les nouvelles dispositions issues de la Loi du 2 août 2021 représentent un levier pour développer l'évaluation des risques et la prise en compte des principes généraux de prévention.

L'ensemble des acteurs de l'entreprise doit être associé, notamment dans le cadre d'un dialogue social dynamisé à tous les niveaux.

Le plan prévoit de développer la communication, l'accompagnement des entreprises, le travail en réseaux et l'intégration de la prévention dans les formations initiales et continues.



## 1.1 Promouvoir l'évaluation des risques et les démarches de prévention

### Pilote

DEETS

### Contributeur

CGSS, SISTBI, CPME, Medef,

### Contexte

La loi du 2 août 2021 (n°2021-1018), pour renforcer la prévention en santé au travail, doit marquer une nouvelle étape pour faire progresser la culture de prévention, au travers de l'évaluation des risques et de la programmation effective des mesures de prévention qui en découlent.

Selon une étude régionale datant de 2011, 49% des entreprises n'avaient pas réalisé leur document unique d'évaluation des risques professionnels.

Une mobilisation est nécessaire pour améliorer la couverture des entreprises, ainsi que la qualité des documents uniques et des plans de prévention.

### Objectifs

La rationalisation et l'accessibilité de l'offre de services devront être développées en direction des entreprises, notamment des TPE.

L'appropriation de la démarche d'évaluation des risques par ces entreprises sera recherchée en prenant appui sur les obligations nouvelles introduites par la loi 2 août 2021.

### Actions

1. Sensibiliser les entreprises de plus de 300 salariés concernés par la première phase de déploiement de l'obligation de dépôt du DUERP sur le portail numérique dédié
2. Sensibiliser les entreprises de plus de 50 salariés aux nouvelles obligations relatives au programme de prévention
3. Poursuivre les actions relatives à la co-activité (plans de prévention, protocole chargement/déchargement)
4. Faciliter l'accès aux outils numériques d'aide à l'évaluation des risques à destination des entreprises et proposer une aide au choix éventuel d'un prestataire externe.
5. Sensibiliser les entreprises à la formation à la sécurité et l'accueil des nouveaux salariés, notamment des jeunes. Proposer et diffuser des outils en ce sens.

### Évaluation

- Nombre d'entreprises ayant déposé leur DUERP sur le portail.
- Nombre de sensibilisations faites auprès des entreprises.
- Nombre d'utilisation des outils numériques d'aide à l'évaluation des risques par outils (cf PST4 p25)

## 1.2 Développer et diffuser l'offre de service en direction des entreprises

### Pilote

SISTBI

### Contributeurs

DEETS, CGSS, Aract, Intermetra, Agefiph, organismes de formation et référents réseau

### Contexte

La prévention des risques nécessite une importante communication afin de partager et de promouvoir les bonnes pratiques auprès des entreprises. Pour cela il est nécessaire de toucher tous les acteurs internes et externes de l'entreprise.

Depuis 1999, signature de la première charte des partenaires de la prévention de l'île de la Réunion, les partenaires ont mis en place de nombreux moyens pour communiquer auprès des entreprises : colloques, matinées prévention, vidéos, flyers, SQVT, site internet, réseaux, etc., devant la diversité des moyens de communication, un pilotage s'est organisé qu'il est grand temps de capitaliser à travers le PRST4.

### Objectifs

L'ensemble des actions doivent concourir à faciliter l'accès des entreprises aux informations leur permettant de s'approprier la culture de prévention.

En complément de la production d'outils, la communication à l'occasion d'évènements sur les réseaux sociaux et le site internet [preventionpro974.re](http://preventionpro974.re) ainsi que l'animation de réseaux et la collaboration avec les acteurs relais pertinents constituent l'axe principal de l'action.

### Actions

1. Promouvoir les formations et informer sur le rôle des SDCP et IPRP
2. Développer et animer les réseaux et faire le lien avec le réseau référents handicap
3. Créer de nouvelles actions, de nouveaux outils à mettre à disposition des acteurs relais
4. Administrer le site *Préventionpro974.re* et communiquer sur les réseaux sociaux

### Évaluation

- Nombre de webinaire de formation et de participants
- Suivi annuel des comités de pilotage et des comités pléniérs
- Nombre de SDCP formés et évolution par rapport au 5 dernières années

### 1.3 Renforcer la formation initiale et continue en santé et sécurité au travail

#### Pilote

CGSS

#### Contributeurs

DEETS, SISTBI, Aract, ADIR, DAAF, Région Académique La Réunion, CCIR, CMAR

#### Contexte

La sensibilisation des futurs salariés et des jeunes embauchés à la santé-sécurité au travail est un enjeu important. En effet, alors que près de 15 % des accidents graves et mortels surviennent au cours des 3 premiers mois de l'embauche, un quart des accidents du travail concernent des salariés ayant moins d'un an dans l'entreprise. L'intégration des nouveaux collaborateurs concerne tous les acteurs de l'entreprise. La manière dont cette dernière aura accompagné, informé, écouté ce nouveau collègue de travail et organisé son accueil sera en effet déterminante. Cette période d'adaptation réussira d'autant plus qu'elle comportera un volet dédié à la santé et sécurité au travail. En termes de formation, il s'agit de renforcer l'intégration de la prévention des risques professionnels, notamment dans la formation des futurs managers et d'optimiser la coordination des différents dispositifs de formation.

#### Objectifs

Il s'agit de diffuser la culture de prévention et de renforcer la thématique de Santé Sécurité au Travail en formation initiale et continue, et d'assurer une cohérence et un pilotage coordonné des différentes interventions.

#### Actions

1. Évaluer l'utilisation des outils existant (notamment Tutoprev, etc.).
2. Sensibiliser et former les managers de proximité, responsables RH et dirigeants à la santé et la sécurité au travail.
3. Réaliser un état des lieux des différents partenariats

#### Évaluation

- Nombre de partenariats officialisés en cours et de nouveaux partenariats
- Nombre de formations Tutoprev dispensées par branche d'activité
- Nombre de séances de sensibilisation réalisées

## 1.4 Développer le dialogue social

### Pilote

Aract, DEETS

### Contributeurs

CGSS, SISTBI, Intermetra, ADIR, CPME, CGTR, Médef

### Contexte

La qualité du dialogue social et des relations est un facteur déterminant pour la performance et la qualité de vie au travail. Que ce dialogue soit formel ou informel, sa qualité est l'un des déterminants du bon fonctionnement des entreprises.

En période de crise, comme le contexte actuel (sanitaire, climatique, économique,...), un dialogue social de qualité a un effet bénéfique sur la résilience des entreprises pour faire face aux difficultés, et aborder conjointement les sujets de santé et de sécurité.

### Objectifs

Les actions doivent contribuer à renforcer le rôle des partenaires sociaux dans l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail. Au-delà de l'accompagnement proposé, la professionnalisation des acteurs constitue un objectif prioritaire.

### Actions

1. Accompagner les partenaires sociaux dans la mise en œuvre du dialogue social aux niveaux de l'entreprise (notamment grâce au dispositif d'Appui aux Relations Sociales - ARESO), de la branche et du territoire
2. Favoriser la montée en compétences des acteurs du dialogue social via le déploiement du diplôme universitaire (DU) et les autres offres de service.
3. Renforcer le rôle du CROCT et du CRPRP dans l'animation régionale de la politique de santé au travail
4. Coordonner les organismes de formation agréés pour la formation des membres des CSE en santé sécurité du travail
5. Construire et animer un réseau de représentants CSE

### Évaluation

- Nombre d'accompagnements réalisés des différents dispositifs.
- Compte-rendu des actions de coordination entre acteurs
- Nombre de personnes dans le réseau CSE

## 1.5 Favoriser les démarches de qualité de vie et des conditions de travail

### Pilote

Aract

### Contributeurs

CGSS, SISTBI, Intermetra, Conseil Départemental

### Contexte

La notion de QVCT n'est pas encore assez connue des chefs d'entreprises et des représentants du personnel qui n'en perçoivent souvent pas les multiples applications possibles.

Les démarches QVCT favorisent l'expression collective et sont une base favorable pour la mise en œuvre d'actions de prévention en entreprise. Ainsi, lorsque les salariés peuvent s'exprimer sur leur travail, ils peuvent également suggérer des améliorations qui concernent leur santé physique et psychique. Au centre de la démarche, les espaces de discussion pluridisciplinaires permettent aux employés de devenir des contributeurs actifs dans le réaménagement du travail, des projets de changements organisationnels ou techniques.

Depuis 2021, le territoire de La Réunion s'est doté d'un observatoire des démarches QVCT afin de pouvoir rendre compte du développement de ces dernières et d'en mesurer l'effet sur la santé.

### Objectifs

Il s'agit de participer au développement et à la mise en place d'accord QVCT en entreprise, en valorisant les démarches innovantes, notamment par rapport aux nouveaux modes de collaboration numériques, pour favoriser la performance des entreprises et l'épanouissement des membres de l'entreprise.

### Actions

1. Promouvoir la QVCT et son impact sur la performance des organisations
2. Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche QVCT
3. Pérenniser l'Observatoire Régional de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail
4. Organiser un partenariat entre l'Aract et les partenaires sociaux pour engager les entreprises dans une démarche conjointe de QVCT

### Évaluation

- Nombre de webinaires et d'événements organisés
- Nombre de participants aux webinaires et événements SQVT
- Nombre d'interventions en entreprise
- Nombre de pratiques innovantes identifiées
- Étude des accords QVCT.

# LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLES : UN ENJEU MAJEUR

---

La prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle constituent un enjeu en termes de santé publique. Le vieillissement de la population active et l'allongement des carrières incitent à agir sur tous les aspects du problème.

Le développement de la culture de prévention dans toutes ses dimensions, la priorité accordée à certains risques (TMS, RPS), et plus généralement, l'amélioration des conditions de vie et de travail, contribuent à prévenir l'usure et la désinsertion professionnelle.

Ces actions sont complétées par l'objectif partagé avec les acteurs du PRITH de renforcer l'efficacité du dispositif de maintien dans l'emploi. La problématique grandissante de l'impact des addictions dans le milieu de travail fait l'objet d'une attention particulière.

## 2.1 Contribuer à l'efficacité des dispositifs de maintien dans l'emploi

### Pilote

Aract, Agefiph

### Contributeurs

DEETS, AGEFIPH, Intermetra, SISTBI, MEDEPREVE, CDG, CGSS, FIPHFP

### Contexte

En 10 ans, le nombre d'avis d'inaptitude a plus que doublé (70000 à 150000 en France). La tendance va se poursuivre : Le vieillissement des salariés, l'allongement de la durée du travail, mais aussi l'augmentation des maladies professionnelles, multiplient rapidement les cas d'inaptitude. A cela s'ajoutent l'augmentation des personnes atteintes de pathologies lourdes, maladies chroniques évolutives (type cancer, diabète, VIH ou sclérose en plaques et maladies cardiovasculaires, endométriose,) et qui grâce à des traitements thérapeutiques adaptés peuvent désormais être conciliées avec une activité professionnelle aménagée.

Aujourd'hui, 35 % des salariés atteints d'une MCE continuent de travailler et environ 30 % des personnes ont suspendu leur activité professionnelle dans les deux ans suivant le diagnostic de leur maladie. À l'horizon 2025, 1 salarié sur 4 pourrait être touché par une maladie chronique évolutive. Il est donc vital que le sujet soit pris en compte par les entreprises afin d'anticiper et réduire les risques de désinsertion professionnelle.

L'inaptitude au poste de travail est parfois déclarée car les solutions n'ont pas été identifiées et mises en place alors que si le signalement arrive de manière précoce, avec les bons acteurs autour de la situation, le risque d'inaptitude peut être fortement réduit.

Le PRITH (plan régional d'insertion des travailleurs handicapés) 2020-2023 financé par la DEETS, le FIPHFP et l'Agefiph, a vocation à travailler d'une part sur l'amélioration de la connaissance des problématiques, freins et leviers dans les parcours des personnes en situation de handicap, et d'autre part sur les articulations entre les dispositifs et interventions. Les actions du PRITH seront associées à celles qui relèvent du PRST et mises en commun pour une vision élargie des actions menées à l'échelle du territoire.

### Objectifs

Les actions en faveur du maintien dans l'emploi sont programmées dans un cadre commun réunissant le PRITH et le PRST. L'amélioration et la rationalisation du dispositif de maintien dans l'emploi doivent contribuer à la lutte contre la désinsertion professionnelle.

Une attention particulière est portée sur la situation des salariés atteints de maladie chronique évolutive particulièrement exposés à un risque de perte d'emploi.

### Actions

Dans le cadre de cette fiche, une première action intégrera l'ensemble des actions menées dans le cadre du PRITH sur le maintien dans l'emploi. Deux autres actions menées dans le cadre du PRST4 viendront compléter la fiche maintien

1. Faire remonter les actions d'amélioration au maintien en emploi (groupe piloté dans le cadre du PRITH par CAP EMPLOI) au Comité PRST par l'AGEFIPH (pour exemple : l'adoption et l'animation d'une charte régionale du ME ; la réalisation et la diffusion d'un guide du ME ; l'organisation d'une journée régionale avec les acteurs du ME et à confirmer : création d'un observatoire du ME)
2. Sensibiliser les professionnels de santé au travail et les entreprises au signalement précoce pour éviter les risques de désinsertion professionnelle. Établir un état des lieux des dispositifs existants et proposer voire améliorer les processus en cours.

3. Gérer une situation de Maladie Chronique Évolutive (MCE) (notamment l'endométriose) par une approche organisationnelle et collective. Proposer à des entreprises réunionnaises de créer un groupe de travail sur les MCE dans le cadre du réseau des référents handicap Agefiph pour favoriser la détection des MCE des salariés au sein des entreprises, et identifier les actions à mettre en place pour faire face au risque de désinsertion des salariés atteints de MCE.

### **Évaluation**

- Nombre de situations accompagnées vers le maintien en emploi réalisées/an
- Nombre d'entreprises sensibilisées aux MCE.
- Nombre de participants à la journée maintien en emploi
- Nombre de signataires de la charte
- Nombre de téléchargement et/ou de clics sur le guide et la cartographie



## 2.2 Prévenir des conduites addictives en milieu professionnel

### Pilote

Intermetra

### Contributeurs

CGSS, Aract, SISTBI, ORS, IREPS

### Contexte

Sur le plan national (Cohorte CONSTANCES janvier 2020) :

- 27% des hommes et 23% des femmes fument du tabac ;
- 19,8% des hommes et 8% des femmes ont une consommation dangereuse d'alcool (>10 verres par semaine) ;
- 8% d'hommes et 4% des femmes fument du cannabis au moins une fois par semaine.

Sur le plan régional, peu de données sont disponibles. Cependant, un recueil de données en milieu de travail est en cours depuis 2019 avec le soutien de l'ORS.

Il a été mis en évidence une augmentation des accidents de travail et de la désinsertion professionnelle liée à la consommation de Substances Psychoactives (SPA).

La crise Covid (isolement, charge de travail, télétravail) a joué un rôle dans la hausse des consommations.

Enfin, il convient d'intégrer la problématique des addictions dans la responsabilité sociétale des entreprises comme préconisé dans le Plan National de Mobilisation Contre les Addictions (PNMCA 2018-2022), également reprise par la loi 2021-1018 du 2 Août 2021 qui vise à renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner santé publique et santé au travail.

### Objectifs

L'objectif de cette action est d'améliorer le recueil des données locorégionales et de privilégier la prévention primaire grâce à la sensibilisation des acteurs de la prévention et des acteurs de l'entreprise, il s'agit également de renforcer le rôle protecteur du travail vis-à-vis des addictions et de prévenir les situations de travail délétères en accompagnant les entreprises dans des démarches spécifiques.

### Actions

1. Travailler en partenariat avec l'ORS sur le recueil et l'exploitation des données.
2. Former les acteurs de la prévention à l'analyse des situations de travail favorisant les pratiques addictives
3. Accompagner les entreprises sur des actions spécifiques aux conduites addictives (en les intégrant dans le document unique et en mettant à disposition des entreprises des outils adéquats).
4. Sensibiliser les acteurs d'entreprises à la détection des pratiques addictives et développer des outils et des supports d'informations.
5. Relayer les messages favorisant la pratique du sport chez les salariés

### Évaluation

- Nombre de professionnels formés au RPIB
- Nombre de professionnels formés aux conduites addictives
- Nombre de sensibilisation sur SPA effectuées en entreprise
- Nombre de salariés sensibilisés
- Suivi des indicateurs et des chiffres régionaux sur les fréquences des pratiques addictives avec comparaison au national

## PRIORITÉ À CERTAINS RISQUES

---

La Réunion est concernée au même titre qu'au niveau national, par la nécessité de consacrer et mutualiser des moyens d'actions contre les risques professionnels les plus graves et plus fréquents. La plupart font déjà l'objet d'actions concertées qu'il convient de renforcer et de diversifier.

La prévention du risque routier fait l'objet d'une structuration des actions dans le cadre du plan.

### 3.1 Prévenir les risques de chutes de hauteur et de plain-pied

#### Pilote

CGSS

#### Contributeurs

DEETS, SISTBI, Intermetra

#### Contexte

Dans les tous les secteurs d'activités (hors BTP), les accidents liés aux chutes représentent 25% (au national) des accidents du travail avec arrêt dont :

- Chutes de plain-pied : 13%,
- Chutes de hauteur : 12%.

Les chutes de hauteur représentent à elles seules 13% des AT mortels.

Depuis 2018, une démarche de prévention sous une nouvelle forme a été initiée :

- Études d'accident du travail pour en déterminer les causes ;
- A partir des études, conception de « standards de prévention ».

#### Objectifs

Il s'agit d'inciter les entreprises à prendre en compte le risque de chute et de rendre autonomes les entreprises dans l'évaluation et réduction des risques de chutes.

#### Actions

1. Diffuser des outils d'aide à la mise en place de mesures de réduction des risques de chute
2. Promouvoir la prévention des chutes de hauteur pour les métiers et les secteurs les plus exposés du BTP (Cf. Fiche sectorielle BTP)

#### Évaluation

- Nombre d'entreprises ayant reçu la communication

## 3.2 Maitriser le risque amiante

### Pilote

SISTBI

### Contributeurs

CGSS, DEETS, INTERMETRA, DEAL, CCIR, CMAR, CAPEB, FRBTP, CDG, Région Académique La Réunion

### Contexte

Les activités professionnelles constituent la source d'exposition la plus importante à l'amiante.

Les affections liées représentent la 2ème cause de maladies professionnelles en France.

A La Réunion, 4 maladies professionnelles ont été reconnues depuis 2009 (Tableau 30 - Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante).

En dépit des actions régionales menées ces dernières années pour permettre une meilleure maîtrise des risques d'exposition sur les chantiers du BTP ou sur les sites industriels, force est de constater que l'appropriation des obligations respectives de l'ensemble des acteurs demeure perfectible.

On constate encore, notamment, des non-conformités à la fois sur les éléments de diagnostics et sur les chantiers de retrait Sous-Section 3 ou d'interventions Sous-Section 4 (phase préparation et phase travaux).

Les expositions à l'amiante constituent ainsi toujours un risque potentiel au regard des travaux qui restent à mener pour faire face aux enjeux de sa présence dans les bâtiments, installations...

### Objectifs

Les objectifs sont de développer une culture de prévention globale et primaire (cibles : donneurs d'ordre / maîtrises d'ouvrage, maîtrises d'œuvre, Coordonnateurs de Sécurité et de Protection de la Santé CSPS, Très Petites et Moyennes Entreprises du second œuvre TPE - PME), d'améliorer les conditions d'intervention des salariés et d'élargir le cercle d'acteurs de la prévention (via notamment des acteurs relais clés permettant d'atteindre les TPE-PME).

### Actions

1. Communiquer de manière descendante.
2. Sensibiliser / faire monter en compétence les réseaux existants : Intervenants en Prévention des Risques Professionnels, CSPS, Salariés Désignés Compétents en Prévention (SDCP)...
3. Réaliser des campagnes d'information sur la nouvelle réglementation Repérage Avant Travaux (RAT).
4. Mettre en place un outil de suivi, d'analyses et de conseils auprès des entreprises.
5. Accompagner les maîtrises d'ouvrage en phase conception (aide à la rédaction des pièces écrites du marché...).
6. Proposer des ateliers de rédaction des modes opératoires.
7. Promouvoir auprès des Organismes de Formation (OF) le dispositif de formation de l'INRS « Prévention des risques liés à l'amiante Sous-Section 4 ».

### Évaluation

- Nombre de réunions SDCP BTP avec thématique amiante.
- Nombre de réunions Club CSPS avec thématique amiante.
- Nombre de personnes sensibilisées au Repérage Avant Travaux.
- Nombre de projets intégrant en phase conception des clauses Santé Sécurité au Travail relatives à l'amiante.
- Nombre d'entreprises ciblées / sensibilisées (ateliers de rédaction).
- Nombre d'OF habilités INRS amiante Sous-Section 4.

### 3.3 Prévenir les risques routiers

#### Pilote

ASSER

#### Contributeurs

CGSS, DEETS, Intermetra, FAZSOI

#### Contexte

L'accident de la route est la première cause de mortalité au travail. Le nombre d'accidents de trajet a augmenté à la Réunion de + 9,5 % (+64 cas) en 2019, même constat pour les indices de fréquence (+5,9 %) et on compte 3 morts.

A la Réunion :

Bilan du mois	Accidents corporels	Tués à 30 jours	Total blessés	Dont blessés hospitalisés
Décembre 2021 provisoire	78	5	98	19
Décembre 2019	64	4	76	31

#### Objectifs

Il s'agit d'inciter à prendre en compte le risque routier dans le DUERP, afin de diminuer le coût humain et économique des accidents de la route en favorisant la promotion des actions de sécurité routière et des campagnes de prévention et de sensibilisation.

#### Actions

1. Soutenir les actions menées par l'ASSER :
  - Communication :
    - o Rédiger et diffuser des bulletins d'information
    - o Mise en œuvre de radars pédagogiques
    - o Déployer et promouvoir l'action nationale « 7 engagements, routeplussure »
    - o Animer et mise à jour du site internet et des réseaux sociaux associés
  - Organisation de journées sécurité
  - Alimentation de la base de données sur le site internet
  - Déploiement et promotion d'un outils numérique d'aide à l'évaluation du risque routier
  - Promotion de la charte de partenariat risque routier professionnel (entreprises/cgss/préfecture)

#### Évaluation

- Nombre d'actions et nombre de participants
- Suivi des indicateurs d'accidentologie et de sinistralité

### 3.4 Prévenir les risques chimiques et les risques émergents

#### Pilotage

DEETS, CGSS

#### Contributeur

SISTBI, Intermetra, IUT de La Réunion (Université), ESIROI  
ARS (pour perturbateurs endocriniens), FAZSOI

#### Contexte

Les produits chimiques sont utilisés dans tous les secteurs d'activités. Leur utilisation peut causer des accidents du travail (intoxication aiguë, brûlure chimique) et engendrer des maladies professionnelles (intoxication chronique par exposition à des agents Cancérogènes, Mutagènes, toxiques pour la Reproduction, sensibilisants...).

Malgré son omniprésence dans les différents secteurs d'activité (plus de 10% des salariés en France sont exposés à au moins un agent CMR), le risque dû à l'utilisation de ces produits est mal maîtrisé.

Les partenaires de la prévention rencontrent un manque de réflexion en amont lié à un défaut d'évaluation et à un choix de mesures de prévention inappropriées (absence de substitution, non modification des procédés).

Ainsi les partenaires ont choisi les années précédentes de travailler sur certains polluants chimiques (Emissions Moteur Diesel et plomb) et un risque émergent (nanomatériaux). Dans ce cadre, un travail a été entamé. En ce qui concerne les nanomatériaux, un travail de diagnostic territorial a été fait à partir de 2019 et des outils de sensibilisation ont été réalisés. Ces actions doivent être complétées sur le plan de l'état des lieux au sein des différents secteurs d'activité et sur les moyens de communication à mettre en place.

En ce qui concerne le plomb et les EMD, il a été décidé de cibler des garages et des entreprises du BTP qui seraient exposés à l'un des deux polluants. Ce travail se poursuit.

#### Objectifs

Au travers de la mise en place d'une meilleure prévention sur des risques chimiques, notamment les risques émergents tels que les nanomatériaux, il sera recherché une meilleure connaissance et une maîtrise des moyens de prévention par les entreprises ciblées et ainsi contribuer à réduire l'exposition des salariés à des substances pouvant porter atteinte à leur santé. Concernant les perturbateurs endocriniens, il s'agit de réaliser un état des lieux.

#### Actions

1. Apporter des connaissances aux entreprises pour mieux maîtriser les risques.
2. Poursuivre l'identification des secteurs d'activité et des produits concernés par les nanomatériaux.
3. Réaliser un état des lieux sur les perturbateurs endocriniens.
4. Organiser des campagnes de mesures et d'identification dans les entreprises ciblées, dans le cadre de l'action des nanomatériaux.
5. Créer un outil en ligne pour aider les professionnels à identifier des nanomatériaux potentiels.

#### Évaluation

- Nombre d'adhésions à RC PROS, nombre d'entreprises ayant un plan d'action sur le nombre d'adhésions (ratio)
- Mise à jour du diagnostic territorial
- Réalisation d'un état des lieux, nombre de réunions organisées sur la thématique
- Nombre d'entreprises faisant l'objet de mesures de prélèvement

- Date de mise en ligne l'outil

### 3.5 Prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS)

#### Pilote

CGSS

#### Contributeurs

DEETS, SISTBI, Intermetra, Aract, IUT de La Réunion

#### Contexte

En 2019, à la Réunion, 99,4% des maladies professionnelles sont des TMS. Si tous les secteurs d'activités sont concernés, les plus touchés sont l'industrie agroalimentaire et la grande distribution (30 %) ainsi que les activités de services (33%). Le coût des TMS à la Réunion s'élève à plus de 11 M€ et représente 74 347 de journées de travail perdues.

Face à une augmentation constante des troubles musculo-squelettiques (TMS), l'Assurance Maladie – Risques Professionnels (AMRP) a lancé début 2014, le programme TMS Pros pour accompagner les entreprises dans la prévention des TMS. Les 8000 entreprises ciblées par le dispositif représentent 0,4% de l'ensemble des entreprises, elles regroupent 1/3 des TMS reconnues et 1/3 des indemnités journalières versées. Même si leur nombre est légèrement en baisse depuis 2014, les TMS restent la première cause de maladie professionnelle reconnue en France (87% des MP reconnues).

Dans ce contexte, la prévention des TMS restera une priorité de la COG AT/MP 2023-2027 avec l'intention de poursuivre le programme TMS Pros.

#### Objectifs

Il s'agit de contribuer à la baisse de la sinistralité des troubles musculo-squelettiques en mobilisant une cible représentative de la valeur du risque, en faisant en sorte que ces entreprises deviennent durablement autonomes et proactives en matière de prévention, tout en proposant une offre de services cohérente et en axant les actions sur des cibles identifiées.

#### Actions

1. Promouvoir le programme TMS Pros auprès des entreprises dans lesquelles les employés sont à risque (notamment en présentant le programme TMS Pros aux partenaires lors de la conférence de 2022 et en sensibilisant les CSE à la prévention des TMS).
2. Développer la formation de personne ressource en prévention des TMS (en formant les formateurs de formateurs PRAP et en sensibilisant les dirigeants, managers de proximité et les personnes ressources à la prévention des TMS).
3. Renforcer le réseau partenaires et développer une offre de service envers les entreprises (en initiant une réflexion sur les outils et les approches les mieux adaptés et en définissant des cibles par secteurs, postes de travail).

#### Évaluation

- Nombre d'établissements engagés dans le programme TMS Pros
- Pourcentage des entreprises engagées dans le programme TMS Pros ayant mis en œuvre un plan d'action
- Nombre de nouvelles maladies professionnelles reconnues liées aux TMS.

### 3.6 Prévenir et agir sur les risques psychosociaux

#### Pilote

Aract, CGSS

#### Contributeurs

CGSS, Intermetra, SISTBI

#### Contexte

Ces dernières années, les risques psychosociaux (RPS) sont devenus une composante à part entière des pratiques de prévention des risques professionnels. Les interventions en entreprise qui ont pour objet les RPS sont souvent utilisées dans des stratégies de prévention secondaires voire tertiaires.

Face à ce constat, les partenaires de la prévention collaborent pour animer un réseau d'IPRP et d'intervenants, dont la stratégie s'oriente autour de la prévention primaire, avec notamment la montée en compétences des acteurs internes en entreprise. Le contexte de changement non anticipé à l'occasion de crises (sanitaire, climatique, etc.), a rendu difficile les adaptations et la mise en place des nouvelles organisations de travail (télétravail, digitalisation, etc.).

#### Objectifs

Il s'agit de promouvoir la prévention primaire des RPS afin de motiver les acteurs internes de l'entreprise à s'en saisir.

#### Actions

1. Promouvoir la liste des consultants IPRP-RPS et animer le réseau afin qu'ils s'engagent à donner la priorité à la prévention primaire des RPS lors de leurs interventions.
2. Coordonner des interventions entre les acteurs de la prévention des RPS à travers un comité de pilotage.
3. Sensibiliser employeurs et représentants du personnel aux facteurs de risques psychosociaux sur des thématiques spécifiques (les violences sexistes et sexuelles au travail, le télétravail...).
4. Pérenniser la CREAMPS (Cellule Régionale d'Expertise et d'Appui aux RPS) destinée aux agents d'interventions aux médecins du travail, aux agents de contrôle de l'inspection du travail et aux contrôleurs de sécurité de la CGSS.

#### Évaluation

- Nombre d'actions de promotion faites aux entreprises (nombre de fois où les outils ont été déployés, nombre de demandes d'entreprises sur la démarche,)
- Nombre de sollicitations par les entreprises des consultants référencés sur la liste des IPRP-RPS.



## APPROCHE GLOBALE DE SECTEURS OU CATEGORIES DE TRAVAILLEURS

---

Les acteurs du PRST4 décident de pérenniser et d'initier des actions globales en directions de secteurs ou de catégories de travailleurs. L'implication des partenaires sociaux est le plus souvent recherchée dans le développement des actions.

La cohérence avec les autres actions du plan est prise en compte pour chaque action spécifique.

## 4.1 Le secteur du Bâtiment et Travaux Publics

Pilote	Contributeurs
CGSS	DEETS, SISTBI, CAPEB, FRBTP, CCI, CMA, Région Académique La Réunion, CDG

### Contexte

Les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics peuvent exposer les salariés à des risques majeurs : Chutes, Troubles Musculosquelettiques, exposition aux substances chimiques, ensevelissement...

Ces métiers répondent à des réalités bien différentes des autres secteurs d'activités notamment par le type d'ouvrages réalisés, la nature des travaux effectués, ... et également la multiplicité des acteurs gravitant autour d'un projet de construction.

### Objectifs

L'ensemble des actions doivent concourir à développer une culture de prévention globale et primaire (montée en compétences) des acteurs du secteur de la construction - maîtres d'ouvrage (MOA), maîtres d'œuvre (MOE), coordonnateur SPS (CSPS), entreprises - et les inciter à mettre des actions de prévention.

### Actions et sous-actions

1. Mieux connaître les situations de travail et les secteurs accidentogènes pour renforcer la prévention
2. Promouvoir la prévention des chutes de hauteur pour les métiers et les secteurs les plus exposés
3. Améliorer la conception et la réalisation des chantiers en sécurité par l'implication des maîtres d'ouvrage, y compris les opérateurs de l'amélioration de l'habitat (dans leur rôle d'assistance à la MOA), CSPS et MOE
4. Développer la place de la Santé Sécurité au Travail dans la formation initiale (hors actions tutorat CGSS)

### Évaluation

- Réalisation d'un suivi de la sinistralité spécifique BTP
- État des lieux du risque silice sur secteurs d'activités ciblés (exposimétrie)
- Nombre de personnes formées à la conception et la réalisation des chantiers
- Nombre de réunions de réseaux (SDCP et CSPS)
- Nombre de constructeurs de maisons individuelles impliqués (dans le cadre de conventions régionales conclues avec les opérateurs de l'amélioration de l'habitat)

## 4.2 Renforcer la prévention pour les salariés des particuliers employeurs

### Pilote

FEPEM

### Contributeurs

DEETS, CGSS, Aract, Intermetra, Agefiph

### Contexte

Sur le territoire de La Réunion, le recours à l'emploi à domicile est fréquent, une offre d'emploi sur sept est déposée par un particulier. Pour la France en 2021, ce sont 3,3 millions de particuliers employeurs qui emploient 1,4 million de salariés pour être accompagné dans leur vie quotidienne. Sur le territoire, on ne compte pas moins de 34,092 particuliers employeurs, 21,347 salariés, ce qui correspond à une masse salariale nette versée de 125,492,650 €. Si en France les salariés à domicile représentent 4,3% des emplois, ils en représentent 6,3% à La Réunion.

Les métiers du domicile concernent essentiellement l'accueil des jeunes enfants, l'accompagnement des personnes âgées en perte d'autonomie ou en situation de handicap, ainsi que les tâches ménagères et d'entretien.

Le secteur de l'emploi à domicile fait face à une double contrainte, celle du vieillissement de la population, donc d'une augmentation de la demande, et celle du vieillissement des employés, c'est-à-dire une potentielle diminution de l'offre. Les projections au niveau national estiment à environ 660,000, le nombre de nouvelles embauches d'ici 2030, avec un taux de départ à la retraite pour la Réunion estimé entre 49 % et 51 %.

Dans ce contexte, l'attractivité du secteur devient un enjeu primordial. La prévention et la santé au travail sont des leviers pour favoriser la qualité de vie et des conditions de travail, éléments sur lesquels le PRST 4 souhaite se focaliser.

### Objectifs

Mieux connaître le secteur et développer une prévention primaire.

### Actions

1. Réaliser un état des lieux de la santé et sécurité au travail dans le secteur
2. Élaborer d'une offre de prévention à destination des particuliers employeurs et de leurs salariés
3. Diffuser l'offre de prévention

### Évaluation

- Nombre d'employeurs et de salariés sensibilisés

## 4.3 Le travail intérimaire

### Pilotage

CGSS

### Contributeur

DEETS, SISTBI, Prism'emploi, Intermetra, AGEFIPH

### Contexte

Les intérimaires sont en situation quasi permanente de nouveaux embauchés car ils changent fréquemment d'entreprises, et peuvent enchaîner des missions très variées allant du remplacement d'un salarié absent, au surcroît de production, en passant par l'emploi saisonnier.

Il est régulièrement amené à travailler dans des secteurs d'activité où les risques sont importants comme le BTP, la logistique, la gestion des déchets, la grande distribution.

Ces facteurs font que cette population est plus exposée que d'autres travailleurs.

A la Réunion c'est une soixantaine d'agences de travail temporaire (code APE : 7820Z) qui gère près de 4000 intérimaires (en ETP) et une cinquantaine d'autres entreprises de mise à disposition de main d'œuvre.

De plus, en termes de sinistralité, en 2020 le secteur de travail temporaire (code APE : 7820Z) comptabilise plus de 7500 jours d'arrêt pour une centaine d'accident du travail.

L'une des particularités de ce secteur d'activité est la relation tripartite entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et le salarié intérimaire.

La préparation en amont de la mission, l'accueil, la formation et le suivi du travailleur intérimaire tout au long de sa mission sont des étapes primordiales dans lesquelles la prévention des risques professionnels doit être intégrée.

### Objectifs

Comme pour les nouveaux embauchés, l'accueil joue un rôle crucial pour l'adoption des mesures de prévention chez les intérimaires compte tenu du changement fréquent de lieu de travail et d'activité. Il s'agit d'améliorer la coordination entre les différents acteurs du travail intérimaire, notamment en ce qui concerne l'adéquation entre les besoins des entreprises, les compétences des employés et la compatibilité de leur état de santé avec leur activité.

### Actions

1. Développer la culture de la prévention dans les agences d'intérim
2. Sensibiliser les entreprises sur le rôle crucial de l'accueil dans la prévention des risques
3. Faciliter l'accès à la surveillance médicale
4. Mettre en place un suivi de la sinistralité par secteur d'activité

### Évaluation

- Nombre de personnes ressources formées en agence d'intérim
- Nombre d'entreprises sensibilisées
- Évolution du nombre de visites saisies sur le fichier commun.

## 4.4 Le secteur de l'agro-alimentaire et de la distribution

### Pilote

CGSS

### Contributeurs

SISTBI, Intermetra, DEETS

### Contexte

Sur le territoire, de nombreuses actions ont été menées dans le passé, engendrant une baisse de la sinistralité. Il a cependant été constaté qu'à l'arrêt du suivi régulier des entreprises, la sinistralité augmente de façon importante.

Tout d'abord, le dispositif s'oriente vers l'identification de situation à risque pour les TPE, les PME et les grands groupes. Ensuite, il s'agit d'identifier des personnes relai qui pourront elles-mêmes devenir des acteurs de la prévention en interne à l'entreprise par le biais de la formation à la prévention des risques professionnels.

### Objectifs

Il s'agit d'inciter les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention et de les rendre autonomes en développant les compétences internes en prévention des risques professionnels.

### Actions

1. Réaliser des visites d'audits et de contrôle des entreprises
2. Animer le réseau Salariés Désignés Compétents en Prévention (SDCP) Agro-Distribution
3. Poursuivre les actions de sensibilisation auprès des dirigeants de TPE

### Évaluation

- Nombre d'entreprises ayant fait l'objet d'un contrôle
- Nombre de réunions SDCP
- Nombre de dirigeants formés
- Nombre de participants aux matinées d'information

## 4.5 Les entreprises classées ICPE

### Pilote

CGSS

### Contributeurs

DEETS, DEAL, SISTBI, Intermetra, IUT

### Contexte

Notre île compte aujourd'hui nombre d'entreprises à risques industriels, d'installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) ou encore dites « SEVESO », souvent implantées au sein de zones d'activités économiques locales, et n'est pas à l'abri d'accidents de même nature que la récente catastrophe survenue en Normandie, aux lourdes conséquences pour la santé des victimes.

Aussi, au lendemain de l'incendie de l'usine Lubrizol à Rouen, la CGSS et les partenaires de la prévention ont souhaité disposer d'une meilleure connaissance du niveau de risque actuel sur notre territoire, et des mesures de prévention mises en œuvre pour l'ensemble des salariés exposés dans notre région : non seulement pour les entreprises classées mais également pour les entreprises présentant ou situées en zones à risque industriel chimique.

### Objectifs

Il s'agit de promouvoir la prévention du risque chimique industriel dans notre région.

### Actions

1. Réaliser un état des lieux « post Lubrizol » pour la prévention des risques technologiques majeurs en lien avec l'utilisation, la production ou le stockage de produits chimiques
  - Cibler les zones d'activités et entreprises concernées à partir de la base de données CGSS
  - Mener une enquête de terrain sur un échantillon de 100 entreprises à risques ou situées en zone à risque
  - Analyser les résultats et élaborer des recommandations de prévention
2. Réaliser une campagne de prévention en partenariat avec les acteurs locaux et avec la contribution de l'IUT HSE de Saint-Pierre

### Évaluation

- Nombre d'entreprises auditées
- Nombre d'entreprises participants à la restitution des résultats d'enquête

## Pilotage du PRST 4

---

Le pilotage du PRST4 est assuré par la DEETS, la CGSS et l'ARACT dans le cadre d'un comité restreint chargé de coordonner les actions et d'en réaliser le suivi.

Le CROCT est pleinement associé au pilotage du PRST dans le cadre du suivi des objectifs et la définition des actions à développer pour les atteindre.

Chaque fiche action est prise en charge par un pilote qui coordonne les actions mises en œuvre pour atteindre les objectifs, assure le suivi quantitatif et qualitatif des actions et recueille les éléments permettant de renseigner les indicateurs.

Un document standardisé de suivi des fiches actions figure en annexe.

Les actions réalisées dans le cadre des fiches actions portant sur des secteurs ou catégories de travailleurs sont le cas échéant ventilées dans les fiches actions thématiques (exemple : actions du groupe de travail >BTP sur la prévention des chutes de hauteur).

Le comité restreint centralise les éléments de suivi des fiches actions et en présente la synthèse lors des réunions du CROCT.

Un suivi régulier de l'avancement du PRST sera assuré dans le cadre des réunions fréquentes du réseau des préventeurs de La Réunion. L'inscription au titre du PRST des actions menées par les préventeurs est proposée à l'occasion de ces réunions. Une fois par an, l'ensemble des pilotes, les partenaires sociaux ainsi que la DEETS, la CGSS et l'Aract se réuniront pour présenter l'avancée des actions et actualiser les fiches de suivi.

# Annexes

---

## Glossaire

BTP : Bâtiment et Travaux Publics

CMI : Construction de Maisons Individuelles

CSPS : Coordonnateur en matière de Sécurité et de Protection de la Santé

MOA : Maître d'ouvrage

MOE : Maître d'œuvre

OP : Organisation Professionnelle

PME : Petites et Moyennes Entreprises

SDCP : Salarié Désigné Compétent en Prévention

SST : Santé Sécurité au Travail

TMS : Troubles musculo-squelettiques

TPE : Très Petites Entreprises

CSPS :

CTN : Comités techniques nationaux

IF : Indice de fréquence

CRPRP : Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels

CROCT : Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail

ODDS : Observatoire Départemental du Dialogue Social



