

PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL 2021 2025



ÉDITO

Le 4^{ème} Plan Régional Santé Travail d' Auvergne-Rhône-Alpes (2021 – 2025) : la mobilisation de tous pour la prévention des risques professionnels, la santé au travail et le maintien en emploi

Le 4^{ème} Plan Santé Travail (PST 4) a été élaboré dans le contexte particulier de la crise sanitaire du COVID 19 et de la parution le 2 août 2021 de la loi n° 2021-1018 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Au-delà de la nécessaire prise en compte de ces deux événements majeurs et de leurs conséquences pour les conditions de travail et les politiques publiques de prévention des risques professionnels, de santé au travail et de maintien dans l'emploi, le PST 4 s'inscrit dans la continuité des actions engagées dans le précédent plan : réduire les accidents du travail graves et mortels en agissant sur les facteurs de risques les plus importants. Il conforte également le renversement de perspective opéré par le PST 3 en accordant la priorité à la prévention sur la réparation.

Ainsi, le PST 4 s'organise autour d'un axe transversal et de 4 axes stratégiques :

- **Axe transversal** : Lutter contre les accidents du travail graves et mortels
- **Axe stratégique 1** : Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention
- **Axe stratégique 2** : Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernés
- **Axe stratégique 3** : Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain
- **Axe stratégique 4** : Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail.

Le 4^{ème} Plan Régional Santé Travail d'Auvergne-Rhône-Alpes (PRST 4) décline pleinement ces orientations en les adaptant aux spécificités et dynamiques de notre région. Son élaboration est le fruit de plus de 6 mois de travail réalisé au sein de 18 groupes associant 210 pilotes et contributeurs dont je tiens à saluer l'engagement.

L'ensemble des partenaires (administrations, partenaires sociaux, organismes de prévention, services de prévention et de santé au travail) se sont largement mobilisés au sein de ces groupes de travail mais également pour construire une gouvernance renouvelée du PRST 4, riche des enseignements du PRST 3, qui suivra et appuiera la mise en œuvre du nouveau plan jusqu'en 2025. Cette implication forte, gage de réussite des actions programmées, a été formalisée dans la charte d'engagement des partenaires du PRST 4 Auvergne-Rhône-Alpes.

Les 25 fiches actions qui constituent le PRST 4, validées le 5 juillet dernier par le Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail, portent une programmation partagée de 68 actions de prévention pour aider les entreprises et les salariés à lutter contre les accidents du travail, favoriser la santé au travail dans un objectif de maintien dans l'emploi des travailleurs. Il s'agit d'enrichir la « boîte à outil » mise à leur disposition, co-construite avec eux pour faciliter son appropriation et son utilisation. Pour chacun des axes du PST 4 décliné dans le PRST 4, les orientations régionales définies

par les partenaires sociaux ont permis de préciser les lignes directrices qui donnent sa cohérence à l'ensemble du plan régional :

- **Axe 1** : il s'agit de poursuivre les actions engagées en matière de culture de prévention, de prévention des risques majeurs et en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail. tout en recherchant une implication plus forte des entreprises, au service d'une performance globale, et en mobilisant le dialogue en matière de prévention.
- **Axe 2** : une meilleure prise en compte des parcours professionnels pour limiter l'usure, et la prise en charge précoce des travailleurs dans une logique de maintien dans l'emploi sont au cœur des actions programmées, de même que l'accompagnement des salariés atteints de maladies chroniques évolutives ou de cancers, en lien avec les acteurs de l'entreprise.
- **Axe 3** : certains risques ou pathologies qui sont des problématiques de santé publique (maladies cardiovasculaires, addictions) ou environnementale (radon) peuvent faire l'objet d'actions de prévention efficaces en milieu professionnel. Des approches partagées santé travail / santé publique / santé environnementale doivent être encouragées. La production et le partage de connaissances mises à disposition notamment à travers le diagnostic en santé au travail doit également favoriser la mise en place et le suivi d'actions de prévention plus efficaces.
- **Axe 4** : les partenaires sociaux ont souhaité accompagner l'évolution des services de prévention et de santé au travail conformément à la loi du 2 août 2021 précitée et renforcer le paritarisme et le dialogue social. La diffusion des ressources en prévention des risques est également un enjeu essentiel du PRST et doit être structurée.

Le 4^{ème} Plan Régional Santé Travail d'Auvergne-Rhône-Alpes est ambitieux et traduit ainsi une volonté affirmée de faire évoluer les situations dans les entreprises au bénéfice de tous. C'est ensemble que nous pourrons aller au bout de cette ambition.



Isabelle NOTTER

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

SOMMAIRE

AXE STRATÉGIQUE 1 8

Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

OBJECTIF 1 11
Favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention

OBJECTIF 2 27
Accorder la priorité à certains risques professionnels

OBJECTIF 3 71
Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail, en particulier sur le plan organisationnel

AXE STRATÉGIQUE 2 88

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

OBJECTIF 4 91
Mieux prévenir et mieux accompagner les salariés et les entreprises concernés par l'usure et la désinsertion professionnelle, notamment grâce à des structures dédiées et coordonnées

AXE STRATÉGIQUE 3 102

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

OBJECTIF 5 105
Encourager le développement d'une approche partagée de la santé (santé publique, santé au travail, santé-environnement)

OBJECTIF 6 119
Anticiper les crises pour mieux les gérer et limiter leurs effets dans la durée
Pas d'action programmée

OBJECTIF 7 121
Développer la recherche et améliorer les connaissances notamment sur les risques émergents

AXE STRATÉGIQUE 4 128

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

OBJECTIF 8 131
Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail

OBJECTIF 9 137
Renforcer l'accompagnement des entreprises, par la mobilisation des branches professionnelles et la coordination des acteurs de prévention

OBJECTIF 10 145
Structurer et partager les données en santé au travail grâce aux outils numériques (cf. Fiche Action 7.1)

ANNEXES 146

SIGNATURES 172

AXE STRATÉGIQUE

1

Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

OBJECTIF 1

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

OBJECTIF 2

Accorder la priorité à certains risques professionnels

OBJECTIF 3

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

OBJECTIF .1

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



Développer la culture de prévention dans les Petites et Moyennes Entreprises en mobilisant et en accompagnant les dirigeants

Enjeux

Le PST4, dans la continuité des précédents plans, met l'accent sur la prévention primaire consistant à promouvoir la mise en place, au sein des entreprises, de dispositions visant à anticiper et à prévenir les atteintes à la santé des salariés.

La mobilisation des petites entreprises reste un axe prioritaire d'action.

Dans les petites entreprises, la dynamique de prévention est essentiellement liée à la posture et la mobilisation du dirigeant. Plusieurs actions visant à mobiliser les dirigeants de petites entreprises ont été initiées dans le cadre du PST3 et du PRST3 ARA.

Objectifs stratégiques

Le PST4 formule les objectifs suivants :

- Développer la culture de prévention
- Répondre aux besoins des petites entreprises
- Promouvoir les bonnes pratiques en matière de prévention et impliquer l'ensemble des acteurs dans une même dynamique de prévention.

Actions engagées au titre de la thématique

Les actions engagées sont complémentaires et s'inscrivent dans la continuité du travail mené par le groupe de travail Favoriser la culture de prévention du PRST3 ARA :

- **Action 1** : Compléter, diffuser et valoriser les fiches Questions Prévention
- **Action 2** : Organiser la promotion et l'accompagnement des démarches d'évaluation des risques professionnels et la mise en œuvre de la prévention
- **Action 3** : Permettre la montée en compétence et l'engagement en prévention santé au travail des relais de proximité de l'entreprise.

Pilote(s)

DREETS, Chaire MANSAT UGA (Management et Santé au Travail – Université de Grenoble)

Compléter, diffuser et valoriser les fiches Questions Prévention

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Les 12 fiches Questions Prévention élaborées par le groupe de travail Favoriser la culture de prévention dans le cadre du PRST3 ARA ont pour objectif de fournir au dirigeant d'une petite entreprise les pistes essentielles pour « penser et agir prévention ». En une page, avec des termes choisis pour s'adapter à tous, sans référence législative et réglementaire, ces fiches proposent de traiter des questions auxquelles le dirigeant est confronté. Elles ont été diffusées via l'Ordre des Experts Comptables et via les réseaux institutionnels des membres du groupe.

Enjeux

- S'inscrire dans la continuité du travail du groupe de travail Favoriser la culture de prévention dans les petites entreprises
- Elargir la diffusion aux réseaux d'accompagnants et d'interlocuteurs des dirigeants
- Développer et valoriser la promotion de bonnes pratiques de prévention primaire à partir de situations concrètes auxquelles sont confrontés les dirigeants d'entreprise.

Dans cet objectif, le travail réalisé par le groupe du PRST 3 Favoriser la culture de prévention sur les « Opportunités et relais potentiels pour délivrer un message de prévention en Santé et Sécurité au travail aux différentes étapes de la vie d'une entreprise » sera utilisé.

Objectifs visés

- Poursuivre la diffusion des fiches existantes et les compléter
- Améliorer la diffusion en proposant un accompagnement aux institutionnels et relais partenaires : information / formation des relais, modalités d'utilisation des fiches (quand, comment ...).

Bénéficiaires cibles

Les dirigeants des petites entreprises de la région Auvergne-Rhône-Alpes (jusqu'à 50 salariés environ)

Pilote(s)

DREETS, Chaire MANSAT UGA (Management et Santé au Travail – Université de Grenoble)

Promouvoir et accompagner les démarches d'évaluation des risques professionnels et la mise en œuvre de la prévention

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

De nombreuses actions visant à promouvoir et accompagner les démarches d'évaluation des risques et la mise en œuvre de la prévention sont mises en œuvre :

- Par les institutionnels de prévention,
- Par certains relais de proximité des petites entreprises.

Cette « offre » reste parfois mal connue des petites entreprises alors que le développement de la prévention primaire passe par une meilleure connaissance de l'offre d'accompagnement existante et une meilleure synergie entre les différents relais de l'entreprise.

Objectifs visés

Développer une meilleure connaissance par les dirigeants de petites entreprises de l'offre de promotion et d'accompagnement existant, en prenant en compte, notamment, les évolutions de la Loi Santé Travail d'août 2021 et l'évolution de l'offre socle des SPST.

Bénéficiaires cibles

Les dirigeants des petites entreprises de la région Auvergne-Rhône-Alpes (jusqu'à 50 salariés environ)

Pilote(s)

DREETS, Chaire MANSAT UGA (Management et Santé au Travail – Université de Grenoble)

Permettre la montée en compétence et l'engagement en prévention et Santé au travail des relais de proximité de l'entreprise

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Les dirigeants des petites entreprises s'appuient sur un réseau de relais de proximité qui les aident dans leurs questions de gestion quotidiennes. Certains relèvent du secteur marchand (experts-comptables, banque, assurance...), d'autres de dispositifs institutionnels locaux (organismes consulaires), ou encore d'organisations professionnelles (de branches, interprofessionnels...).

La question de la prévention des risques professionnels ne relève souvent pas de la compétence de ces différents « appuis » de l'entreprise qui sont pourtant souvent sollicités en première intention par le dirigeant, quelle que soit la situation à laquelle il est confronté. Développer la prévention primaire consiste notamment à inscrire la question de la santé des collaborateurs dans tous les actes de gestion de l'entreprise. Il est donc important que ces « conseillers de proximité » puissent inscrire cette préoccupation dans leurs conseils.

Enjeux

Le développement de la prévention primaire passe par des actions de gestion de l'entreprise qui prennent mieux en considération les questions de santé des collaborateurs.

Objectifs visés

Faire monter en compétence les relais de proximité des dirigeants de petites entreprises sur la question de la Santé au travail afin qu'ils contribuent à développer la prévention primaire.

Bénéficiaires cibles

Les dirigeants des petites entreprises de la région Auvergne-Rhône-Alpes (jusqu'à 50 salariés environ)

Pilote(s)

DREETS, Chaire MANSAT UGA (Management et Santé au Travail – Université de Grenoble)

Développer la culture de prévention dans les Petites et Moyennes Entreprises par la sensibilisation, l'information et la formation des acteurs de l'entreprise

Enjeux

Le PST4, dans la continuité des précédents plans, met l'accent sur la prévention primaire consistant à promouvoir la mise en place, au sein des entreprises, de dispositions visant à anticiper et à prévenir les atteintes à la santé des salariés.

La mobilisation des petites entreprises reste

un axe prioritaire d'action.

La sensibilisation, l'information et la formation des différents acteurs de l'entreprise restent considérées comme un vecteur efficace d'évolution de la dynamique de prévention primaire.

Objectifs stratégiques

Dans une perspective d'intégrer les enjeux de Santé et Sécurité au travail dans la formation, à toutes les étapes de la vie, le PST4 formule les objectifs suivants :

- ▶ Développer la place de la Santé et Sécurité au travail dans la formation initiale
- ▶ Renforcer et étendre les dispositifs de formation continue en Santé et Sécurité au travail
- ▶ Déployer le passeport prévention pour promouvoir la formation des salariés.

Actions engagées au titre de la thématique

- Intégrer une dimension « prévention en Santé au travail » dans les dispositifs de formation des nouveaux dirigeants (organismes consulaires, par exemple)
- Structurer / développer une offre de formation « salarié compétent » ou « dirigeant » plus spécifique pour les petites entreprises (exemple des « relais de prévention » développé par certains SPST)
- Promouvoir / accompagner la mise en place du passeport prévention (nécessite d'attendre la publication des décrets)

Pilote(s)

Action qui sera précisée à la parution des textes relatifs au Passeport formation (cf. loi du 2 août 2021 sur la réforme de la santé au travail).

Partager les pratiques innovantes de prévention dans le secteur de l'Aide à Domicile

Enjeux

Le secteur de l'Aide à Domicile fait l'objet de nombreuses actions en région ARA, comme dans d'autres régions, en raison d'une forte sinistralité, de difficultés récurrentes de recrutement et de fidélisation mais aussi de son importance croissante dans le domaine de la santé publique.

En matière de santé publique, les projections démographiques soulignent une tendance au vieillissement de la population : si la tendance se poursuit, la France comptera 12 millions de personnes âgées de plus de 75 ans en 2050 contre 6 millions en 2013 (Insee, Nov. 2016). Cette situation va s'accompagner d'une augmentation de la dépendance ce qui met le secteur de l'aide à domicile dans une position centrale.

En Auvergne-Rhône-Alpes, les projections 2050 tablent sur 1,4 millions de personnes de plus de 75 ans dont 410 000 dépendantes (GIR 1 à 4 ; Insee, Oct. 2019).

L'aide à domicile, pour le secteur privé, compte actuellement environ 18000 salariés, pour près de 800 établissements en région AURA (données à confirmer).

En 2019, l'indice de fréquence des accidents du travail était de 107,4 (contre 33,5 tous secteurs confondus) et le taux de gravité de

5,9 (contre 1,4 tout secteur confondu). On comptait également en 2019, 1543 Maladies Professionnelles reconnues dont 98% concernent les TMS (contre 87% en moyenne nationale).

Le secteur souffre depuis plusieurs années de difficultés de recrutement et de fidélisation, en raison de sa faible attractivité et de problématiques de maintien dans l'emploi. Cette situation impacte en retour tant l'organisation du travail (accélération des rythmes de travail, glissement de tâches entre professionnels intervenants à domicile...) que la santé des salariés en place.

En région ARA, des actions, parfois très innovantes, sont portées par des structures, des fédérations ou des partenaires sur des territoires ciblés. Ces actions portent sur l'organisation du travail, les parcours professionnels ou encore la formation d'acteurs de prévention dans les structures. Une meilleure connaissance de ces actions pourrait faciliter l'intervention des préventeurs dans ce secteur à forts enjeux.

Objectifs stratégiques

Partager les pratiques innovantes de prévention du secteur de l'aide à domicile :

- Entre professionnels de Santé au travail
- Avec les acteurs institutionnels et les partenaires sociaux impliqués
- Avec les structures et les fédérations de l'aide à domicile

Actions engagées au titre de la thématique

Les CARSAT Auvergne et Rhône-Alpes et L'ARACT Aura souhaitent proposer une action pour le PRST 4 qui viserait à faire connaître ces pratiques innovantes dans l'objectif de favoriser une approche élargie de la prévention des risques professionnels.

Bénéficiaires cibles

- Acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels
- Structures et fédérations d'Aide à Domicile
- Financeurs du secteur

Pilote(s)

ARACT AURA, CARSAT Auvergne et Rhône-Alpes

FICHE ACTION 1.4

Développer la culture de prévention et la qualité de vie et des conditions de travail dans le spectacle vivant

Enjeux

La culture de la prévention des risques n'est pas partagée de la même manière dans le secteur du spectacle vivant. Si les employeurs de plus de 20 salariés ont pris en compte cette problématique, les petites compagnies découvrent à peine leurs obligations légales en la matière. (source rencontre prévention 2018 et 2019).

93,8% des entreprises du spectacle vivant comptent moins de 10 salariés, il est donc nécessaire de diffuser largement la culture de la prévention dans ce secteur.

Depuis plusieurs années, les Nuits de Fourvière organise une rencontre annuelle autour de la culture de la prévention dans le spectacle vivant avec des retours extrêmement positifs. Un site dédié aux ressources en prévention pour ce secteur a également été mis en place.

Cependant, il reste difficile d'amener les entreprises à passer à l'action en interne en se saisissant des outils à leur disposition. L'incitation par l'exemple de la mise en place d'actions dans des structures représentatives du secteur pourrait être renforcée.

Objectifs stratégiques

- ➔ Poursuivre la mobilisation des entreprises du spectacle vivant sur la culture de prévention
- ➔ Inciter les structures du spectacle vivant à mettre en place des actions concrètes de prévention des risques professionnels correspondant à leurs problématiques

Actions engagées au titre de la thématique

- Organiser des rendez-vous réguliers avec la profession autour des enjeux de prévention des risques professionnels et leur proposer des outils pour faire face à ces enjeux : rencontre annuelle sur la prévention des risques.
- Mettre en place une expérimentation visant à faire évoluer sur une période 3 ans des entreprises de ce secteur sur des problématiques partagées par d'autres structures et donner à voir les enseignements tirés pour essayer de manière large

Bénéficiaires cibles

- Les entreprises du spectacle vivant à travers :
- La rencontre prévention des risques (environ 200 participants)
 - Les actes de la rencontre prévention diffusés en version papier à 1000 exemplaires et téléchargeables en version numérique
 - Le site internet prevention-spectacle.fr (4000 connexion mois)
 - La diffusion des enseignements tirés de l'expérimentation conduite avec 8 entreprises du secteur.

Pilote(s)

Nuits de Fourvière

Prévention des risques dans le secteur forestier

Enjeux

Selon les chiffres CMSA pour la période 2014/2018, une forte sinistralité perdure dans le secteur forestier notamment en région ARA (7ème secteur le plus accidentogène du secteur agricole, 6ème secteur pour les accidents du travail graves et surtout le 2ème secteur le plus mortel du secteur agricole) malgré une récente évolution positive qui reste à confirmer conduit à considérer qu'une meilleure coordination des actions existantes voir que de nouvelles actions de prévention en matière de santé sécurité au travail soient organisées dans ce secteur. On constate que la majorité des accidents sont liés à des manquements dans la préparation et l'organisation des chantiers forestiers.

Il s'avère de plus que la situation sanitaire des arbres liée au réchauffement climatique renforce considérablement les risques notamment concernant l'abattage manuel. Cela implique le besoin de formations de qualité et adaptées à ce nouveau risque climatique.

Enfin la problématique économique avec la pression psychologique qu'elle génère sur les entreprises de travaux forestiers et leurs salariés constitue un facteur aggravant de risque. (voir étude MSA Ain Rhône sur les débardeurs en cliquant [ici](#))

Un travail important a été réalisé et est toujours en cours concernant l'organisation des secours et la radiocommunication. En matière de prévention en amont, une mise à jour de fiches existantes pour prendre en compte l'incidence des évolutions climatiques, la promotion des formations Santé et Sécurité au Travail dans le cadre du Plan Tempête, une amélioration de la pédagogie en termes d'accidents du travail ainsi qu'une coordination de la diffusion des messages pourraient être envisagée.

Objectifs stratégiques

- ➔ Améliorer la prise en compte des risques professionnels dans la préparation technique et la gestion administrative des chantiers forestiers (notamment conséquences des changements climatiques, périmètre de repli, organisation des secours)
- ➔ Sensibiliser les professionnels du secteur forestier et leurs salariés, notamment les plus expérimentés (5 ans d'ancienneté), aux risques induits par le changement climatique

Actions engagées au titre de la thématique

- **Action 1** : Préparation des chantiers en sécurité
- **Action 2** : Prise en compte des risques liés au changement climatique sur les travaux forestiers

Pilote(s)

DREETS, FIBOIS AURA

Préparation des chantiers en sécurité

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Suite aux échanges préliminaires des membres du groupe, les éléments de diagnostic et les constats suivants ont été relevés :

- Un nombre d'accidents du travail mortels et graves très élevé dans le secteur forestier et des constats de nombreuses méconnaissances et irrégularités par les professionnels du contrôle ou les préventeurs qui interviennent dans le secteur.
- Tension économique, problème de recrutement de la filière qui renforcent les difficultés.

Bénéficiaires cibles

Entreprises de travaux forestiers (employeurs et salariés), exploitants forestiers, exploitants forestiers-scieurs, double-actifs, travailleurs détachés ou indépendants étrangers

Pilote(s)

DREETS, FIBOIS AURA

Prise en compte des incidences du changement climatique sur les travaux forestiers

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Le changement climatique engendre de nouveaux risques en aggravant le risque de chutes d'arbres, de branches et de branchages et d'arbres en tension à l'origine de nombreux accidents du travail (série d'accidents du travail à l'automne 2020 en Grand Est qui a donné lieu à une importante campagne d'information reprise dans la région ARA notamment par communiqué de presse conjoint avec l'ONF).

La formation initiale existe sur le sujet mais une formation continue de qualité et suffisante devrait être développée. On note une multiplication des accidents du travail dits « d'experts » (travailleurs ayant au moins 5 ans d'expérience), ce qui corroborerait ce besoin.

Bénéficiaires cibles

Organismes de formation de l'amont de la filière, entreprises de travaux forestiers (employeurs et salariés), exploitants forestiers, exploitants forestiers-scieurs, travailleurs détachés ou indépendants étrangers et salariés avec une expérience de 5 ans au moins.

Pilote(s)

DREETS, FIBOIS AURA

OBJECTIF .2

Accorder la priorité à certains risques professionnels



Prévention des risques liés à la silice cristalline

Enjeux

De nombreuses études ont mis en avant la dangerosité par inhalation de la silice cristalline. Si le Centre International de Recherche sur la Cancer (CIRC) la classe parmi les cancérogènes avérés depuis 1997, l'ANSES a publié une étude en 2019 pour alerter sur les risques sanitaires élevés pour les travailleurs exposés (risques de pathologies notamment respiratoires), mettant en évidence l'exposition, en France, de 23 000 à 30 000 travailleurs à des niveaux d'exposition excédant la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP).

Ainsi, depuis le 1er Janvier 2021, les procédés de travail libérant des poussières alvéolaires de silice cristalline sont classés cancérogènes par l'article 1 de l'arrêté du 26 octobre 2020. L'ensemble de la réglementation relative aux produits cancérogènes, mutagène et reprotoxiques (CMR) de catégorie 1A et 1B (articles R.4412-59 à R.4412-93 du code du travail) s'applique donc pour tous les travaux liés à des procédés de travail susceptibles d'exposer des travailleurs à la silice cristalline.

En Auvergne-Rhône-Alpes, [la fiche récapitulative relative aux expositions des travailleurs aux agents chimiques du diagnostic territorial réalisé dans le cadre](#)

[du PRST 3](#) estimait, en 2017, à 43 148 le nombre de travailleurs exposés à la silice cristalline dont un peu moins de la moitié (20 337) évoluent dans le secteur de la construction. Le taux d'exposition est ainsi particulièrement élevé dans ce secteur d'activité (12% de salariés exposés contre 2% des salariés, tous secteurs confondus). La silice y est en effet utilisée comme matière première pour certains process de travail (sablage mécanique par exemple) et est également présente dans la composition des matériaux (carrelage...). L'exposition des travailleurs à la silice peut ainsi résulter de la mise en œuvre de procédés émissifs sur ces matériaux (opération de découpe, ponçage...).

Le retour d'expérience des préventeurs met par ailleurs en évidence le défaut d'information des entreprises et particulièrement les TPE sur la nouvelle classification réglementaire de la silice cristalline et donc leurs nouvelles obligations en terme de prévention. Celles-ci (recherche de substitution, réalisation de mesures annuelles pour s'assurer du respect de la VLEP...) ne sont donc pas appliquées et les mesures de prévention associées restent insuffisantes.

Objectifs stratégiques

- ➔ Sensibiliser les TPE du BTP et de l'industrie aux risques pour la santé relatifs à l'exposition à silice cristalline, à la réglementation applicable, à l'identification des situations exposantes (secteurs d'activités, types de matériaux pouvant engendrer l'émission de silice, caractérisation des tâches les plus exposantes) ainsi qu'à l'importance de la traçabilité des expositions.
- ➔ Limiter l'exposition des travailleurs par la promotion de la substitution de la silice cristalline lorsqu'elle est utilisée comme matière première, et des bonnes pratiques en termes de prévention pour les procédés de travail émettant de la silice comme produit de dégradation dans certains secteurs d'activité.

Actions engagées au titre de la thématique

- **Action 1**
Promouvoir les outils disponibles pour améliorer l'évaluation et la prévention du risque d'inhalation de silice cristalline et réduire l'exposition à la silice dans le secteur du BTP.
- **Action 2**
 - 2.1 Améliorer la connaissance de la dangerosité de la silice dans les TPE issues de deux secteurs d'activité hors BTP confronté à la problématique de l'exposition à la silice
 - Choix d'un secteur utilisateur de silice comme matière première et d'un autre secteur générateur de poussières de silice
 - 2.2 Privilégier la limitation de l'exposition des salariés à la silice cristalline utilisée comme matière première par la promotion de la substitution ou le choix de procédés non émissifs.
 - 2.3 Promouvoir des bonnes pratiques limitant l'exposition à la silice cristalline comme produit de dégradation dans des procédés industriels dans 2 secteurs industriels.

Pilote(s)

AGEMETRA, CARSAT Rhône-Alpes, CARSAT Auvergne, DREETS

Améliorer les connaissances des risques et moyens de prévention liés à la silice cristalline auprès des TPE dans le domaine du BTP

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Il ressort du diagnostic territorial Auvergne-Rhône-Alpes de 2017 que les salariés du BTP sont les plus exposés à la silice cristalline du fait de son utilisation et manipulation en tant que matière première ou en tant que produit de dégradation généré lors de la mise en œuvre de divers procédés de travail : opérations de sablage, de découpe, de ponçage...

D'après le retour d'expérience des préventeurs et certaines études réalisées sur les expositions à la silice en milieu professionnel, la dangerosité des poussières de silice cristalline, et leur classification CMR depuis le 01 janvier 2021 est méconnue des entreprises de ce secteur d'activité. Cette situation induit l'absence de la traçabilité des expositions à cette substance. En outre, les moyens de protection de protection collective sont insuffisamment mis en œuvre et les principales mesures de prévention demeurent les équipements de protection individuelle, peu portés et rarement entretenus.

En dehors du mesurage annuel obligatoire depuis 2021, peu de données sont recueillies par les entreprises sur les niveaux d'exposition.

En raison d'expositions similaires, les secteurs connexes au BTP sont pris en compte dans l'approche BTP de l'action 1 (tailleurs, carrières, marbreries, découpes à façon).

Bénéficiaires cibles

- Entreprises du BTP, et activités proches
- Branches professionnelles du BTP (FFB AURA...)
- SST chargés du BTP (AST BTP 01, BTPST, AST 74, SIST BTP 38, SST BTP 42, BTPST)

Pilote(s)

DREETS, CARSAT, SPST

Améliorer la connaissance des risques et moyens de prévention liés à la silice cristalline auprès de deux secteurs d'activité hors BTP confrontés à cette problématique

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Enjeux

Si la prévention du risque silice n'est pas toujours suffisante dans le BTP où un grand nombre de salariés est exposé, d'autres travailleurs, issus de TPE d'autres secteurs industriels peuvent être exposés alors qu'ils sont peu informés de la dangerosité des poussières de silice cristalline et n'identifie ni n'évalue les risques associés à cette substance.

La silice est utilisée comme matière première dans de nombreux processus de fabrication : matériaux non ferreux, béton, brique, carrelage, verrerie, céramique. Le changement de classification en CMR avéré impose l'obligation de substitution non seulement pour la silice utilisée comme matière première mais également pour les procédés générateurs d'un fort empoussièrément en silice cristalline. Depuis le 1er janvier 2021 la substitution est une obligation à justifier dans le Document unique d'évaluation des risques en cas d'impossibilité.

Bénéficiaires cibles

Entreprises des secteurs ciblés, branches professionnelles, préventeurs (SST : IPRP, Médecin du Travail, Infirmier(e)s, CARSAT, Inspection)

Pilote(s)

DREETS, CARSAT, SPST

La ventilation comme moyen de prévention du risque chimique

Enjeux

La ventilation permet de lutter contre la pollution des locaux en réduisant au maximum la quantité de polluants pouvant affecter la santé des personnes. Son objectif vise à assainir l'air et à assurer la santé et la sécurité des personnes quelle que soit la nature des locaux de travail (industrielle ou tertiaire). En limitant l'accumulation de polluants, elle contribue à maîtriser essentiellement les risques chimiques, biologiques et d'explosion.

Si tous les secteurs d'activité sont concernés, le type de ventilation à mettre en œuvre est lié à l'activité et à l'analyse préalable des risques présents dans l'entreprise. Les règles applicables à l'aération, à la ventilation et à l'assainissement des locaux sont fixées suivant la nature et les caractéristiques de ces locaux et sont prévues par le code du travail depuis les années 1980.

La prévention des risques doit être intégrée dès la phase de conception. C'est l'affaire de tous : maître d'ouvrage, responsable de la commande de l'ouvrage, et l'ensemble des acteurs de la conception (architectes, préventeurs, bureaux d'études, maîtrise d'œuvre).

Le contexte pandémique du Covid-19 a vu

émerger des problématiques d'aération/assainissement au-delà des locaux industriels, mettant en exergue des problématiques dans les locaux tertiaires. La ventilation est souvent une affaire de spécialistes difficilement appréhendée par les entreprises et les exploitants de locaux.

Ce constat a souvent été relevé lors des interventions des préventeurs de terrain qui constamment rencontrent des problèmes de conformité et de suivi des dispositifs d'aération/assainissement (pas de dossier d'installation, pas de contrôles périodiques).

Couplée à l'optimisation énergétique, enjeu des décennies à venir, la mise en place de dispositifs conformes permettra de répondre aux objectifs principaux fixés par le code du travail :

- Maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des personnes
- Eviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations.

Objectifs stratégiques

- ➔ Limiter l'exposition des salariés à des agents chimiques par la conception et la mise en place des installations de ventilation adaptées, efficaces, entretenues et contrôlées régulièrement.
- ➔ Faire monter en compétences les préventeurs sur le terrain (SPST, CARSAT, DREETS...) pour mieux accompagner les entreprises dans les démarches de mise en place/amélioration des systèmes de ventilation (notamment les TPE).

Actions engagées au titre de la thématique

Action 1

Améliorer les connaissances des obligations réglementaires des architectes, des maîtres d'ouvrage et des employeurs en lien avec l'aération et l'assainissement des lieux de travail : locaux à pollution spécifique et locaux à pollution non-spécifique

Action 2

Développer et déployer des modules de formation des préventeurs (SPST, CARSAT, DREETS...) au sujet de la ventilation afin d'améliorer l'accompagnement des adhérents (notamment TPE) à la mise en place d'actions de prévention en lien avec les systèmes de ventilation

Pilote(s)

AGEMETRA, CARSAT Rhône-Alpes, CARSAT Auvergne, DREETS ARA

Améliorer les connaissances des obligations réglementaires des architectes, des maitres d'ouvrage/œuvre (MOA/MOE) et des employeurs en lien avec l'aération et l'assainissement des lieux de travail : locaux à pollution spécifique et locaux à pollution non-spécifique

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

La réglementation sur la conception, la mise en place, l'entretien et le contrôle des installations est très complexe et mal connue à la fois pour la ventilation industrielle des locaux à pollution spécifique ainsi que pour les locaux à pollution non-spécifique (qualité de l'air intérieur). De plus, depuis décembre 2021 la réglementation a évolué, notamment sur la partie « contrôle périodique de l'efficacité des installations d'aspiration ».

La problématique d'assainissement de l'air sur les lieux de travail est d'actualité dans le contexte COVID actuel.

Les préventeurs (CARSAT, SPST et DREETS) ont constaté sur le terrain une très mauvaise connaissance par les entreprises des sources de pollution avec un impact sur la qualité de l'air intérieur.

Ils ont constaté également des difficultés pour les entreprises à :

- Comprendre les impératifs réglementaires
- Appréhender les grands principes de conception et d'installation des dispositifs de ventilation
- Connaître les composantes d'une installation de ventilation et leur mode de fonctionnement
- Diagnostiquer l'efficacité d'une installation de ventilation existante
- Connaître les aides financières et techniques existantes pour les entreprises
- Savoir quels prestataires solliciter pour ou la mise en place le contrôle des installations

Bénéficiaires cibles Fournisseurs, MOA, MOE, architectes, exploitants, entreprises, préventeurs SPST, CARSAT et DREETS

Pilote(s) DREETS, CARSAT, SPST

Améliorer la formation des préventeurs (DREETS, SPST, CARSAT...) pour les aider à mieux accompagner les entreprises (notamment TPE) dans la mise en place d'actions de prévention en lien avec les systèmes de ventilation

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

La ventilation comme solution de maîtrise du risque chimique est un sujet complexe de point de vue technique et réglementaire et il est très peu abordé dans les parcours de formation des préventeurs.

Certains préventeurs sont souvent autodidactes sur cette problématique ou ils ont des connaissances limitées.

La formation de référence sur ce sujet est la « formation CC1502 » de l'INRS qui est organisée 2 fois/an et avec un nombre limité à 15 participants, insuffisant pour les préventeurs de la région Auvergne Rhône-Alpes.

Bénéficiaires cibles Tous les préventeurs IPRP (SPST, CARSAT, DREETS)

Pilote(s) DREETS, CARSAT, SPST

FICHE ACTION 2.3

Produits chimiques Cancérogènes, Mutagènes, toxiques pour la Reproduction (CMR) et focus sur les produits chimiques avec risque spécifique pour les salariées enceintes ou allaitantes

Enjeux

Exposition des salariés aux produits cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction

De nombreuses activités professionnelles utilisent, produisent ou libèrent des agents chimiques CMR¹, sans que le chef d'entreprise en soit forcément conscient. Les causes sont multiples :

- La méconnaissance de la réglementation et des mesures de prévention à mettre en œuvre
- La mauvaise identification des CMR¹
- Une relation parfois difficile à établir entre expositions et effets sur la santé

La réglementation sur les produits CMR¹ est toujours mal connue et non respectée notamment en ce qui concerne les obligations des employeurs. De plus, cette réglementation est en cours d'évolution en raison de la nouvelle Directive (UE) 2022/431 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2022 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.

Le retour d'expérience des préventeurs (CARSAT, DREETS et SPST) indique une méconnaissance des employeurs en ce qui concerne :

- La classification CMR¹ réglementaire des produits : CMR¹ de catégorie 1a/1b vs les CMR¹ de catégorie 2 selon le CLP² ;
- Les procédés définis comme cancérogènes par l'arrêté du [26 octobre 2020](#) (modifié en juillet 2021) ;
- Les produits à effet cancérogène classés réglementairement : classification du CIRC³ par exemple. Ces agents chimiques sont visés par la réglementation relative aux agents chimiques dangereux (articles R. 4412-1 à 58 du code du travail) ;
- Les produits reprotoxiques pour les hommes (effets sur la fertilité) ;
- Les produits avec risques spécifiques pour les fœtus ou les bébés nourris au lait maternel notamment les nanoparticules, les perturbateurs endocriniens, les cytotoxiques, certains solvants, certains cosmétiques ;
- Les notions de substance avec ou sans seuils, les valeurs limites d'exposition professionnelle pour mesurer l'exposition des salariés.

Objectifs stratégiques

- ➔ Réduire l'exposition des salariés à des produits chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.
- ➔ Réduire l'exposition des salariées enceintes ou allaitantes à des produits avec des risques spécifiques pour les fœtus ou les bébés nourris au lait maternel

¹CMR = Cancérogène, Mutagène ou toxique pour la Reproduction

²CLP = Règlement (CE) n° 1272/2008 pour la classification, l'étiquetage et emballage des produits chimiques

³CIRC = Centre International de Recherche sur le Cancer

Actions engagées au titre de la thématique

- Informer les entreprises et leurs salariés au sujet des produits chimiques CMR et plus particulièrement ceux présentant des risques spécifiques pour les fœtus ou les bébés nourris au lait maternel.

Pilote(s)

DREETS, CARSAT Rhône-Alpes, AGEMETRA



Prévention des risques liés à l'utilisation des produits phytosanitaires en agriculture

Enjeux

La prévention du risque chimique est une priorité dans le secteur agricole, identifié à nouveau comme cible prioritaire dans le PSST 2016-2020 en raison notamment d'une sinistralité importante. Le plan Ecophyto 2+ national comporte un axe spécifique axe 3 « réduire les risques et les impacts des produits phytopharmaceutiques sur la santé humaine et sur l'environnement. La feuille de route régionale Ecophyto possède un axe dédié aux actions santé.

De nombreuses études épidémiologiques relatives au risque lié à l'utilisation de produits phytopharmaceutiques, réalisées auprès de groupes de personnes travaillant dans le secteur agricole, mettent en évidence une association entre les expositions aux pesticides et certaines pathologies chroniques.

Les enquêtes pratiques culturelles réalisées par le ministère en charge de l'agriculture montrent que le port des EPI chez les professionnels pendant les traitements est encore insuffisant.

Eu égard aux spécificités régionales, le PRST4 met l'accent sur l'actualisation des connaissances en matière de prévention du risque chimique auprès des utilisateurs professionnels agricoles avec pour objectifs le renforcement de la communication des conseillers de vente en matière de santé et sécurité dans les points de vente de produits phytopharmaceutiques professionnels ainsi que la sensibilisation des applicateurs professionnels à leur exposition aux produits phytopharmaceutiques.

Objectifs stratégiques

- ➔ Améliorer la protection des professionnels actuels ou à venir utilisant des produits phytosanitaires
- ➔ Mieux comprendre les déterminants qui poussent les utilisateurs à se protéger pour adapter les actions de prévention

Actions engagées au titre de la thématique

- **Action 1** : Poursuivre le déploiement du kit communication santé aux conseillers de vente dans les magasins de vente de produits phytopharmaceutiques professionnels et accompagner ce déploiement
- **Action 2** : Sensibiliser les futurs applicateurs professionnels à leur exposition aux produits phytopharmaceutiques
- **Action 3** : Diffusion aux préventeurs et conseillers agricoles, d'une liste de molécules impactantes sur la santé
- **Action 4** : Réalisation d'une étude visant à mieux identifier les déterminants de la protection des utilisateurs de produits phytosanitaires pour adapter les messages de prévention et leurs supports

Pilote(s)

DREETS, ARS

Poursuivre la diffusion du kit communication santé aux conseillers de vente dans les magasins de vente de produits phytopharmaceutiques professionnels

Eléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeu

Enjeux

■ Limiter les risques pour la santé des utilisateurs professionnels de produits phytopharmaceutiques

Bénéficiaires cibles

- Coopérative et magasins de vente
- Exploitants agricoles, salariés agricoles au travers des conseillers de vente des produits phytopharmaceutiques professionnels

Pilote(s)

DRAAF, DREETS

Sensibiliser les futurs applicateurs professionnels à leur exposition aux produits phytopharmaceutiques

Eléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeu

Enjeux

■ Limiter les risques pour la santé des utilisateurs professionnels de produits phytopharmaceutiques, en activité ou à venir

Bénéficiaires cibles

Apprenants de l'enseignement agricole

Pilote(s)

DRAAF, DREETS

Diffusion aux professionnels agricoles, d'une liste de molécules impactantes sur la santé

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Enjeux | Limiter les risques pour la santé des utilisateurs professionnels de produits phytopharmaceutiques

Bénéficiaires cibles | Préventeurs, Conseillers agricoles

Pilote(s) | DRAAF

Réalisation d'une étude visant à mieux identifier les déterminants de la protection des utilisateurs de produits phytosanitaires pour adapter les messages de prévention et leurs supports

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Enjeux | Renforcer les connaissances en matière de prévention du risque chimique auprès des utilisateurs professionnels du secteur agricole

Bénéficiaires cibles | Préventeurs, exploitants agricoles, salariés agricoles au travers des conseillers agricoles

Pilote(s) | ARS-DRAAF

Prévenir le risque d'exposition à l'amiante

Enjeux

En 2019, 2 881 maladies professionnelles liées à l'amiante ont été reconnues en France¹, près de la moitié d'entre elles (49%) sont des cancers. L'amiante est aujourd'hui la première cause de cancer professionnel avec 75,5% des cancers professionnels reconnus en France. Pourtant, l'exposition à ce risque reste encore mal identifiée et appréhendée dans de nombreux secteurs d'activité. En 2019, 188 professions différentes ont été reconnues pour au moins l'une des maladies professionnelles « amiante » des tableaux 30 et 30 bis et 68 % des reconnaissances des maladies professionnelles amiante concernent des professions où les salariés sont susceptibles d'intervenir sur des matériaux ou produits susceptibles de contenir de l'amiante.

L'interdiction de l'amiante est effective en France depuis le 1er janvier 1997 et des efforts importants ont été réalisés dans le champ de la prévention pour améliorer l'information et la protection des différents acteurs susceptibles de rencontrer des matériaux et produits comportant de l'amiante (MPCA). Des actions de sensibilisation et des outils pédagogiques adaptés à divers publics (donneurs d'ordre, employeurs, travailleurs, médecins) ont été élaborés dans le cadre de travaux interinstitutionnels, notamment dans le cadre des Plan Régionaux Santé Travail précédents.

Le rôle des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage en matière de prévention est primordial car il leur revient de faire réaliser,

préalablement à toute opération, des repérages précis et exhaustifs de l'amiante présent dans les matériaux, produits, équipements, installations ou articles concernés par les travaux envisagés et d'en informer les entreprises candidates pour leur réalisation. En effet, si tous les corps de métiers du second œuvre du bâtiment ou de la maintenance industrielle sont susceptibles d'être amenés à intervenir sur des Matériaux ou Produits Contenant de l'Amiante (MPCA), de nombreux professionnels interviennent encore sur des MPCA, sans en avoir connaissance et donc sans en appréhender les risques et sans précaution spécifique. L'entrée en vigueur progressive du dispositif de repérage avant travaux dans six différents secteurs d'activité prévu dans le code du travail vient renforcer la réglementation afférente à l'identification des MPCA.

Des insuffisances dans la gestion du risque d'exposition à l'amiante par les entreprises intervenant sur MPCA sont par ailleurs régulièrement constatées lors de contrôles de l'inspection du travail et des CARSAT.

De manière pluri-institutionnelle, il convient donc de poursuivre la politique de prévention du risque amiante auprès des donneurs d'ordre, des entreprises et acteurs intermédiaires (organismes de formation, opérateurs de repérage...) afin d'accroître la maîtrise du risque d'exposition et de l'appréhender dans sa globalité.

Objectifs stratégiques

- ➔ Pérenniser les échanges entre institutions² et agir de manière pluri-institutionnelle en direction des donneurs d'ordres, des entreprises et des acteurs intermédiaires, dont les SST, pour accroître la maîtrise du risque d'exposition à l'amiante.
- ➔ Sensibiliser les donneurs d'ordre sur les obligations et enjeux du repérage avant travaux et améliorer la qualité des repérages avant travaux dans les immeubles bâtis.

¹ Chiffres issus du bilan des maladies professionnelles « Amiante », tableau 30 et 30 bis du régime général – données CNAM 2019.

² Travaux du GRIA – cette action, intégralement dans la continuité du PRST3, ne fait pas l'objet d'une description dans le cadre de cette fiche.

Objectifs stratégiques, suite

- ➔ Echanger avec les entreprises certifiées et accompagner les entreprises intervenant sur MPCA pour améliorer les pratiques.
- ➔ Faciliter la traçabilité des expositions et la constitution de l'état des lieux de fin de carrière dans le cadre du suivi médical professionnel et post-professionnel.
- ➔ Améliorer les conditions de prise en charge des déchets amiantés et à l'identification des lieux en capacité de les accepter.
- ➔ Outiller les CSE pour la lecture critique des plans de retrait / modes opératoires par les CSE.

Actions engagées au titre de la thématique

REPÉRAGE AMIANTE AVANT TRAVAUX (RAT) :

- [ACTION « RAT-Pro »](#) : Sensibiliser les Donneurs d'Ordre Professionnels à l'obligation et aux enjeux du repérage Amiante avant travaux (RAT).
- [ACTION « Opérateurs de repérage \(OR\) »](#) : Améliorer la connaissance de la réglementation et des bonnes pratiques en termes de repérage avant travaux dans les immeubles bâtis pour faire monter en compétence les opérateurs de repérage certifiés avec mention.

SECTEUR DU DÉSAMANTAGE :

- [ACTION « Désamianteurs »](#) : Poursuivre les réunions d'échanges entre préventeurs et entreprises certifiées (désamianteurs) implantées en région ARA (SS3). phytopharmaceutiques

AUTRES ACTIONS :

- [ACTION « Suivi Médical »](#) : Suivi médical professionnel et post-professionnel des salariés exposés à l'amiante
- [ACTION « Déchets »](#) : Action relative aux conditions de prise en charge des déchets amiantés et à l'identification des lieux en capacité de les accepter.
- [ACTION « Sinistres »](#) : Améliorer la prise en compte et la gestion du risque amiante des différents acteurs impliqués dans la gestion des sinistres (donneurs d'ordre, assurance, entreprises...)
- [ACTION « SS4 »](#) : Travaux dans les bâtiments anciens : action à destination des entreprises intervenantes (SS4)
- [ACTION « CSE »](#) : Actions à destination des CSE et délégués du personnel : aider à la lecture critique des plans de retrait / modes opératoires...

Pilote(s)

DREETS



Sensibiliser les Donneurs d'Ordre Professionnels à l'obligation et aux enjeux du repérage Amiante avant travaux (RAT)

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Si un rapport de repérage avant travaux de qualité est nécessaire pour permettre une gestion appropriée du risque amiante, le retour d'expérience des préventeurs permet de mettre en évidence que la réglementation relative au repérage avant travaux dans les immeubles bâtis⁵, qui a induit des obligations nouvelles à la charge des donneurs d'ordres ne sont pas toujours connues ou comprises par ces derniers. La sensibilisation de l'ensemble des donneurs d'ordre par institutionnels et préventeurs est rendue difficile du fait de la pluralité des donneurs d'ordre professionnels (privés, public, taille, composition et connaissance de la thématique amiante très hétérogènes).

En outre, la réglementation sur le repérage avant travaux dans les autres domaines que ceux des immeubles bâtis rentre en vigueur de façon progressive.

Il s'agit donc d'accompagner les donneurs d'ordre professionnels dans leur appropriation de la réglementation et dans leur lecture critique des rapports de repérage.

Bénéficiaires cibles

Donneurs d'ordre professionnels dont :

- Collectivités territoriales.
- Professionnels de l'éducation.
- Concessionnaires de réseaux.

...
et également leurs conseils (SPS/MOE/ Bureau d'étude)

Pilote(s)

CARSAT Rhône-Alpes

Améliorer la connaissance de la réglementation et des bonnes pratiques en termes de repérage avant travaux dans les immeubles bâtis pour faire monter en compétence les opérateurs de repérage certifiés avec mention

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Tout donneur d'ordre, maître d'ouvrage ou propriétaire d'un immeuble bâti construit avant le 1er janvier 1997 doit faire rechercher la présence d'amiante préalablement à toute opération comportant des risques d'exposition des travailleurs à l'amiante et transmettre les résultats de cette recherche aux entreprises intervenant pour les travaux³. Cette obligation vise à permettre aux entreprises appelées à réaliser les travaux de procéder à son évaluation des risques professionnels, et adapter en conséquence ses moyens humains, techniques et de prévention.

Un repérage avant travaux précis et exhaustif, au regard de la nature et du périmètre des travaux envisagés est un élément clé pour la maîtrise du risque amiante et le respect des contraintes de planification et de contrôle des coûts associés à un chantier.

En effet, un rapport de repérage incomplet est susceptible d'engendrer l'interruption des travaux au cours desquels une présence d'amiante serait découverte, une exposition des travailleurs, une pollution des locaux à l'amiante, un retard dans la réalisation de l'opération et des surcoûts (dépollution, évacuation des déchets, réalisation de mesurages...).

Les retours d'expérience des institutionnels et notamment les constats réalisés par les inspecteurs du travail lors d'une campagne de contrôle relative au repérage avant travaux fin 2021 révèlent une qualité hétérogène des repérages avant travaux réalisés par les opérateurs de repérage certifiés avec mention en Auvergne-Rhône-Alpes. Il apparaît donc nécessaire de mieux faire connaître les exigences de la réglementation et diffuser auprès des opérateurs de repérage avec mention les bonnes et mauvaises pratiques pour aider à améliorer la qualité des repérages avant travaux et permettre ainsi des interventions plus sereines et maîtrisées par les entreprises intervenantes.

Bénéficiaires cibles

Opérateurs de repérage certifiés avec mention en Auvergne-Rhône-Alpes.

Pilote(s)

DREETS

³ Le code du travail (articles [L.4412-2](#) et [R.4412-97 et suivants](#)) ainsi que l'arrêté du 16 juillet 2019 modifié précisent les modalités de réalisation de ce repérage avant travaux (RAT).

Poursuivre les réunions d'échanges entre préventeurs et entreprises certifiées de la région ARA

Eléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

La réglementation relative au risque amiante évolue de manière significative depuis plusieurs années. De plus, de nombreux documents sont publiés chaque année par les préventeurs et les institutionnels, au niveau national et régional pour accompagner les entreprises dans leur évaluation et gestion du risque d'inhalation des fibres d'amiante. Ces documents ne sont pas toujours suffisamment connus ou compris par les entreprises auxquels ils sont destinés.

En outre, les constats réalisés sur les chantiers de désamiantage par les agents du système d'inspection du travail, des CARSAT ou autres préventeurs permettent d'identifier sur le terrain des bonnes pratiques ou au contraire des infractions à la réglementation sur les quels des échanges collectifs peuvent utilement avoir lieu avec les entreprises.

Les réunions entre institutionnels, préventeurs et désamianteurs permettent de transmettre des messages harmonisés de façon interinstitutionnelle et d'échanger sur les sujets d'actualité et les problématiques rencontrées sur le terrain.

L'exploitation de questionnaires renseignés par des participants des réunions d'échange depuis 2017 tendent à démontrer que les entreprises y voient un intérêt et qu'elles sont susceptibles d'avoir un impact sur leurs pratiques : 100% des répondants indiquent souhaiter une poursuite de l'organisation de ces réunions d'échange annuelles et précisent que ces réunions permettent aux entreprises d'acquérir de nouvelles connaissances, de consolider leurs pratiques voire même d'améliorer de leurs pratiques de façon concrète.

Bénéficiaires cibles

- **Bénéficiaires principaux** : gérants / encadrants techniques / encadrants de chantiers / QSE et opérateurs d'entreprises de désamiantage certifiées et implantées en région ARA ou situées hors région ARA mais intervenant fréquemment dans la région identifiée.
- **Bénéficiaires secondaires** : Formateurs issus des organismes de formation certifiés SS3 en ARA (conviés aux réunions à la fois du fait de leur rôle de relais d'information mais aussi dans un objectif d'harmonisation des messages de prévention).

À noter que le partage d'expérience entre organisateurs de la réunion autour des thématiques d'intérêt et des problématiques remontées par les entreprises permet également d'harmoniser les pratiques des institutionnels et de les faire monter en compétence et en connaissance.

Pilote(s)

DREETS

³ Le code du travail (articles L.4412-2 et R.4412-97 et suivants) ainsi que l'arrêté du 16 juillet 2019 modifié précisent les modalités de réalisation de ce repérage avant travaux (RAT).

Faciliter et améliorer la traçabilité des expositions des travailleurs aux fibres d'amiante pour permettre le suivi médical professionnel par les médecins du travail et post-professionnel par les médecins traitants

Eléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Le [décret n°2021-1065 du 9 août 2021⁴, entré en vigueur au 1er janvier 2022](#), détaille les contours de la visite médicale de fin de carrière prévue à [l'article L. 4624-2-1 du Code du travail](#). Ce texte prévoit notamment l'établissement, par le médecin du travail, d'un état des lieux des expositions du travailleur à certains facteurs de risques professionnels (dont l'amiante) en prenant en compte les informations présentes dans le dossier médical du salarié, les déclarations du travailleur et de ses employeurs successifs. A l'issue de cette visite, le médecin du travail transmet au médecin traitant cet état des lieux accompagné de préconisations utiles pour la surveillance post-professionnelle.

Si la réglementation **précise les objectifs et modalités de la visite de fin de carrière**, elle ne prévoit pas d'outil permettant d'harmoniser les méthodes de **recueil et de formalisation de la traçabilité des expositions** dans les entreprises tout au long de la vie professionnelle des travailleurs et/ou permettant d'établir l'état des lieux concernant l'exposition des travailleurs à l'amiante avant leur départ à la retraite. Pourtant, cet **état des lieux** doit permettre d'identifier et de compiler l'ensemble des éléments utiles et exploitables pour une reconnaissance éventuelle de maladies professionnelles ou pour la surveillance médicale post-professionnelle des travailleurs. Des outils appropriés et spécifiques pourraient donc permettre de faciliter l'action de la médecine du travail dans le cadre de ses missions de prévention du risque amiante et de suivi médical professionnel des travailleurs exposés à ce risque.

Les **préconisations utiles à la prise en charge médicale post-professionnelle** rédigées par les médecins du travail doivent également être comprises et exploitables par les médecins traitants, l'établissement de liens entre prévention en santé au travail et en santé publique pourraient donc être nécessaires.

Bénéficiaires cibles

- Equipes pluridisciplinaires des SPST de la région Auvergne-Rhône-Alpes.
- Entreprises réalisant des opérations sur matériaux et produits contenant de l'amiante (travaux de désamiantage ou intervention sur MPCA).

Pilote(s)

DREETS

⁴ Texte codifié aux articles R.4624-28-1 à R.4624-28-3 du code du travail et R.717-16-3 du code rural et de la pêche.

Identifier les lieux en capacité d'accepter les déchets amiantés des professionnels et particuliers en Auvergne-Rhône-Alpes et promouvoir des bonnes pratiques en termes de conditions de prise en charge de ces déchets

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Toute opération sur des matériaux ou produits contenant de l'amiante est susceptible de générer des déchets amiantés ou pollués par des fibres d'amiante. La réglementation en matière de gestion des déchets amiantés prévoit les modalités d'emballage, d'étiquetage et d'élimination finale des déchets dans des installations de stockage adaptées (Installations de Stockage de Déchets Dangereux (ISDD), Installations de Stockage de Déchets Non Dangereux (ISDND) ou de vitrification...). Dans certains cas, des déchets d'amiante-liés intègres sont collectés via les déchèteries autorisées (rubrique ICPE 2710). Le circuit d'élimination finale peut intégrer des sites d'entreposage provisoire (Transit) (autorisés ICPE 2718) jusqu'à l'apport dans un centre d'élimination final.

Si l'identification des installations de traitement final des déchets amiantés est relativement aisée, les sites susceptibles de collecter des déchets d'amiante (déchèteries par exemple) et les sites d'entreposage provisoire avant transfert vers un site d'élimination finale ne sont pas identifiés par tous, malgré l'existence de base de données (outil de recensement des points de collecte des déchets de chantier <https://www.dechets-chantier.ffbatiment.fr/>). Il existe pourtant un observatoire des déchets, qui trace les déchets amiantés sur l'ensemble des installations accueillant des déchets : déchèteries, centre de tri, installation de stockage, ... Cet observatoire SINDRA, financé par la Région et l'ADEME, et opéré par AURA EE est soit insuffisamment connu et exploité des particuliers et des professionnels pour ce qui est des déchets d'amiante, soit ne fournit pas suffisamment d'informations sur l'amiante. Ainsi, en 2021, sur 50 demandes reçues par l'observatoire de la part de particuliers ou professionnels quant aux solutions possibles pour leurs déchets, 13 sollicitations concernent les déchets amiantés, soit ¼ des demandes.

Un inventaire exhaustif et/ou le développement de solutions de collecte et le renforcement du maillage du territoire en collecte, entreposage provisoire/transit le cas échéant, et d'élimination finale de déchets amiantés dans les zones identifiées peu dotées en ce type d'installations pourrait faciliter l'élimination des déchets dans les filières appropriées, limiter le risque de décharges sauvages ou dans des installations inappropriées et donc de pollution de l'environnement et d'exposition des salariés des déchetteries n'acceptant pas d'amiante. Il s'agira de combiner ce besoin d'inventaire avec la mise en œuvre de la future filière à responsabilité élargie du producteur pour les produits et matériaux de construction du secteur du bâtiment (REP PMCB - Décret 2021-1941 du 31/012/2021) prévue pour janvier 2023.

De plus, des constats de l'inspection du travail, réalisés depuis 2019 dans des déchetteries acceptant de l'amiante, ont permis de mettre en évidence des mauvaises pratiques en terme de prévention des expositions des salariés, une attention particulière devra être portée au respect de la réglementation amiante dans ce type d'installation.

Enfin, la FNADE a éditée en concertation avec l'INRS, l'assurance maladie et la Cramif une série de guides de bonnes pratiques concernant, notamment les déchets amiantés acceptés en déchèterie.
[À retrouver en cliquant ici](#)

Bénéficiaires cibles

- Entreprises du BTP en Auvergne-Rhône-Alpes,
- Particuliers et propriétaires agricoles susceptibles de réaliser des travaux sur matériaux amiantés,
- Elus des EPCI en charge de la collecte et du traitement des déchets,
- Directeurs et agents des collectivités en charge de la collecte,
- Dirigeants et salariés des installations de regroupement, de transit et de traitement des déchets amiantés.

Pilote(s)

Région AURA, DREETS

Agir sur la prise en compte du risque amiante par les différents acteurs impliqués dans la gestion des sinistres (donneurs d'ordre, assurance, experts, entreprises...)

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Lors de la gestion d'un sinistre, de nombreux enjeux vis-à-vis du risque Amiante sont identifiés à travers chacune des phases :

- Intervention d'urgence pour stopper le sinistre
- Sécurisation du site pour stabiliser le sinistre et permettre l'expertise
- Expertise pour déterminer l'ampleur des dégâts et déterminer les travaux à réaliser
- Travaux de remise en état

Dans de nombreux cas, la gestion d'un sinistre en présence de Matériau Contenant de l'Amiante (MCA) se traduit par :

- Une méconnaissance de la présence ou non d'amiante et une intervention d'urgence, notamment pour la sécurisation du site sans mode opératoire et sans protection adaptée
- Parfois, la réalisation de RAT mais incomplet (parties du site instables ou inaccessibles).
- Des intervenants peu ou pas conscients des risques liés à une éventuelle présence d'amiante (experts, maîtrise d'œuvre non spécialisée...)
- Des délais de procédures (trop) longs avant l'intervention pour traitement et une pollution environnementale (dont riverains) mal prise en compte
- Des travaux en mode « dégradé » pour le démantèlement/désamiantage, selon le budget alloué.

L'expert qui intervient dès la sécurisation du site pour le compte de l'assurance se retrouve impliqué dans l'ensemble de ces enjeux :

- A quel moment identifier le risque Amiante (réalisation d'un RAT) ?
- Quelle sécurité je m'applique et je fais appliquer lors de la visite d'expertise ?
- Comment évaluer la juste valeur du sinistre (accompagné ou pas d'un Maître d'œuvre spécialisé amiante) ?
- Quels moyens doivent être mis en œuvre pour traiter le risque Amiante (mode opératoire / PDRE / formation-qualification entreprise...)?
- Quelles informations/conseils vis-à-vis de l'assuré ?
- Y'a-t-il un risque augmenté selon la durée de la procédure avant traitement (pollution site et voisinage dont riverains) ?

Objectifs visés

- Sensibiliser l'ensemble des intervenants des conséquences de la présence de MPCA lors du traitement d'un sinistre.
- Améliorer la connaissance et la prise en compte du risque amiante par les intervenants d'un sinistre avec MPCA via le rôle pivot de l'expert d'assurance.

Bénéficiaires cibles

Experts d'assurance

Pilote(s)

Chambre professionnelle de désamiantage de BTP RHONE ET METROPOLE (BTP69), BTP 69

Travaux dans les bâtiments anciens : intervention des entreprises en SS4

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

L'amiante reste aujourd'hui la première cause de cancer professionnel.

De nombreux professionnels interviennent sur des MPCA, parfois sans connaissance de leur nature réelle et donc sans précaution spécifique. Tous les corps de métiers du BTP peuvent être amenés à intervenir sur des matériaux contenant de l'amiante. Mais l'exposition à ce risque reste encore mal identifiée et appréhendée pour les entreprises intervenantes en SS4.

Des outils pédagogiques ont pourtant été élaborés, adaptés à divers publics (employeurs, travailleurs, médecins, autres acteurs) et diffusés pour améliorer les pratiques.

Il convient de poursuivre la politique de prévention du risque amiante auprès des entreprises afin d'accroître la maîtrise du risque d'exposition et de l'appréhender dans sa globalité en s'appuyant sur les outils existants.

Bénéficiaires cibles

Entreprises réalisant des travaux en Sous-Section 4

Pilote(s)

OPPBTB

Améliorer les compétences des CSE sur la lecture critique des documents en lien avec l'amiante (plan de retrait, mode opératoire...)

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Les membres des CSE sont peu formés sur les risques et obligations en matière d'amiante, alors qu'ils doivent être informés (plan de retrait), voire doivent donner leur avis sur certains documents (mode opératoire, notice de poste). Sont potentiellement concernés les membres des CSE des entreprises réalisant les travaux (SS3 ou SS4, entreprises spécialisées ou équipes de maintenance), et ceux des entreprises dites utilisatrices dans le cadre de prestations de service impactant des matériaux amiantés. Les branches professionnelles peuvent être des relais efficaces pour porter des actions vis à vis des CSE conjointement avec les organisations syndicales.

Compte tenu du nombre et de la dispersion des entreprises susceptibles d'être concernées pour des travaux de SS4, il est décidé de cibler prioritairement les entreprises de SS3 de la région et leurs CSE, et les entreprises utilisatrices de secteurs industriels en fonction des partenariats qu'il sera possible de construire.

Bénéficiaires cibles

- Entreprises de désamiantage (SS3) possédant un CSE
- Entreprises utilisatrices (SS4 principalement) par le biais de branches professionnelles (ex : chimie, maintenance industrielle...) et par le biais de syndicats

Pilote(s)

DREETS, AGEMETRA

Les chutes de hauteur et de plain-pied

Enjeux

La prévention des risques de chutes de hauteur reste un enjeu majeur de prévention, particulièrement dans le secteur du BTP où il constitue la première cause d'accidents du travail graves et mortels.

Bien que de nombreux progrès techniques aient été faits et malgré l'implication forte des services de prévention, certaines catégories de chantiers et corps d'état

apparaissent plus particulièrement exposés. C'est le cas des chantiers de construction de maisons individuelles.

Des actions de prévention spécifiques doivent être mises en place vis à vis de ces entreprises pour arriver à des résultats concrets et réduire le nombre d'accidents du travail graves et mortels.

Objectifs stratégiques

- ➔ Améliorer la prévention des risques, notamment de chute de hauteur sur les chantiers de construction de maisons individuelles
- ➔ Promouvoir la prévention des chutes de hauteur pour les métiers et les secteurs particulièrement exposés

Actions engagées au titre de la thématique

- **Action 1** : Sensibiliser les constructeurs de maisons individuelles (constructeurs, aménageurs, maitres d'œuvre, entreprises) pour les amener à s'engager sur des points clés en prévention des risques et les accompagner dans la mise en œuvre de leurs engagements
- **Action 2** : Réaliser un état des lieux et mettre en place des actions de prévention spécifiques pour les métiers / corps d'état les plus exposés aux chutes.

Pilote(s)

OPPBTP

Améliorer la prévention des risques, notamment de chute de hauteur, sur les chantiers de Construction de Maisons Individuelles

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeu

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 et la gravité des accidents et des maladies professionnelles dans la construction de maisons individuelles restent élevées comparée à celle d'autres secteurs d'activité, et plus particulièrement dans les activités de maçonnerie et de gros œuvre.

Une analyse des coûts directs de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles montre que le secteur du BTP pèse annuellement à lui seul plus d'un milliard d'euros et que les deux tiers de cette somme correspondent aux conséquences des chutes de hauteur ou de la manutention de charges.

La construction de maisons individuelles représente annuellement une part très importante des constructions neuves et, pour la majorité de ces chantiers, le maître d'ouvrage est un particulier. De plus une dynamique initiée par la Cnam et le Pôle Habitat FFB depuis plusieurs années, amène la mise en place de plusieurs actions notamment le « renforcement de la conception des chantiers en sécurité en impliquant l'ensemble des acteurs ».

En s'appuyant sur cette dynamique, il convient d'accentuer la sensibilisation des constructeurs de maisons individuelles (constructeurs, aménageurs, maitres d'œuvre, entreprises) pour les amener à s'engager sur des points clés en prévention des risques et les accompagner dans la mise en œuvre de leurs engagements.

Bénéficiaires cibles

Maître d'ouvrage / MOE / CSPS / entreprises intervenant sur les chantiers de construction de maisons individuelles

Pilote(s)

Pôle Habitat FFB, DREETS

⁴Texte codifié aux articles R.4624-28-1 à R.4624-28-3 du code du travail et R.717-16-3 du code rural et de la pêche.

État des lieux et actions de prévention pour les métiers et les secteurs particulièrement exposés

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Les chutes de hauteur et de plain-pied surviennent, notamment mais non exclusivement, dans le secteur du bâtiment et des travaux publics de façon marquée dans les petites entreprises. En 2019, on comptait plus de 9 millions et demi de journées d'incapacité temporaire dues aux chutes, 2e cause d'accidents du travail dont la cause est connue et 2e cause de décès. La grande majorité des décès se situent dans le secteur du BTP.

La chute intervient souvent en raison de la présence de dénivellation : intervention sur un pylône, rénovation d'une charpente, réalisation d'un toit-terrasse, travaux sur échafaudage, chute dans un escalier, descente d'un véhicule... Les chutes de hauteur peuvent survenir dans une multitude de situations.

Il nous apparaît donc nécessaire de mieux connaître les situations entraînant les chutes de hauteur afin de pouvoir développer une action de communication efficace pour lutter contre les chutes, spécifique à notre région.

Bénéficiaires cibles

À définir en fonction du diagnostic réalisé
Cordistes

Pilote(s)

OPPBTB, FFB

Mieux évaluer et prévenir les risques psychosociaux

Enjeux

La connaissance des entreprises sur les risques psychosociaux (RPS) et notamment des TPE/PME évolue doucement. Malgré l'existence et l'accès à un très grand nombre d'outils et de méthodes préconisés et éprouvés par les acteurs de la prévention (INRS, ANACT) pour aider les entreprises à entrer dans une démarche de prévention des RPS, les entreprises semblent méconnaître les outils/méthodes et/ou lorsqu'ils en ont connaissance ont des difficultés à se les approprier (indicateurs d'alerte inclus). Les réseaux des partenaires sociaux pourraient être mieux mobilisés sur ce sujet.

Les entreprises ont des difficultés à privilégier la prévention primaire dans la gestion des risques professionnels et plus encore quand il s'agit des RPS : le questionnement du travail et de son organisation n'est pas un réflexe pour toutes les entreprises. Elles rencontrent des difficultés à passer du diagnostic à l'action posant plus globalement la question du développement de leur autonomie en matière de conduite de démarche de prévention pérenne des RPS.

L'éventail des offres de services dans le domaine des risques psychosociaux est très large et ne s'inscrit pas toujours dans un objectif de prévention à la source (prévention primaire).

Le besoin de montée en compétence notamment autour de repères méthodologiques communs concerne aussi bien les acteurs internes à l'entreprise (chefs d'entreprise, responsables sécurité, responsable RH, membres de CSE...) que les acteurs institutionnels intervenant en entreprise (Carsat, inspection, médecins du travail, infirmière en santé au travail, IPRP de SPST, réseaux de consultants...). Les acteurs accompagnant les entreprises se questionnent parfois également sur leurs outils/ méthodes ou les stratégies les mieux adaptés pour aider une entreprise dans la mise en place d'une démarche (notamment dans des contextes de dialogue social dégradé par exemple) mais ne disposent d'aucun d'espace d'échange de pratiques institué pouvant permettre de partager des bonnes pratiques et de développer un meilleur accompagnement de l'entreprise.

Objectifs stratégiques

- ➔ Diffuser les outils/méthodes pour évaluer et prévenir les RPS
- ➔ Améliorer la prise en compte de la prévention des RPS par les entreprises
- ➔ Améliorer l'accompagnement des entreprises en prévention des RPS
- ➔ Développer des outils/méthodes adaptés et ciblés

Actions engagées au titre de la thématique

- **Action 1** : Outiller les entreprises sur la démarche de prévention des RPS
- **Action 2** : S'appuyer sur les organisations professionnelles et syndicales pour renforcer les démarches de prévention des RPS en entreprise
- **Action 3** : Développer l'échange de pratique entre acteurs relais afin d'améliorer l'accompagnement des entreprises sur la prévention des RPS

Pilote(s)

DREETS

Outiller les entreprises sur la démarche de prévention des RPS

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

- La connaissance sur les RPS des entreprises et notamment des TPE/PME évolue doucement mais reste néanmoins limité sur les démarches et actions concrètes à mettre en œuvre pour privilégier la prévention primaire,
- L'éventail des offres de services dans le domaine des risques psychosociaux est très large et ne s'inscrit pas toujours dans un objectif de prévention à la source (prévention primaire),
- Une mise en visibilité des outils disponibles est nécessaire,
- Les partenaires sociaux indiquent qu'ils disposent de réseaux qu'il serait avantageux à actionner/mobiliser.

Bénéficiaires cibles

- Employeurs
- Relais internes en entreprise
- Travailleurs : représentants du personnel (CSE/CSSCT)

Pilote(s)

DREETS, CARSAT, ARACT

S'appuyer sur les organisations professionnelles et syndicales pour renforcer les démarches de prévention des risques psychosociaux en entreprise

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

- Malgré l'existence et l'accès à un très grand nombre d'outils et de méthodes préconisés et éprouvés par les acteurs de la prévention (INRS, ANACT) pour aider les entreprises à entrer dans une démarche de prévention des RPS, les partenaires sociaux indiquent que les entreprises semblent méconnaître les outils/méthodes et/ou lorsqu'ils en ont connaissance ont des difficultés à se les approprier (indicateurs d'alerte inclus).
- Les entreprises ont des difficultés à privilégier la prévention primaire dans la gestion des risques professionnels et plus encore quand il s'agit des RPS : le questionnement du travail et de son organisation n'est pas un réflexe pour toutes les entreprises.
- Les entreprises rencontrent des difficultés à passer du diagnostic à l'action posant plus globalement la question du développement de leur autonomie en matière de conduite de démarche de prévention pérenne des RPS.
- Les partenaires sociaux indiquent qu'ils disposent de réseaux qu'il serait avantageux à actionner/mobiliser.

Bénéficiaires cibles

- Dirigeants d'entreprises de TPE/PME
- Membres de CSE, de CSSCT, représentants de proximité

Pilote(s) DREETS

Développer l'échange de pratique entre acteurs relais afin d'améliorer l'accompagnement des entreprises sur la prévention des RPS

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

- Il existe encore des approches en prévention des RPS non centrées sur les facteurs organisationnels et notamment au niveau des préventeurs
- Il existe un constat d'un besoin de montée en compétence sur la question des RPS notamment autour de repères méthodologiques communs
- Les acteurs externes de l'entreprise se questionnent parfois sur leurs outils/ méthodes ou les stratégies les mieux adaptés au regard des situations complexes qu'ils rencontrent en entreprise (contexte dégradé par exemple)
- Il existe peu d'espace d'échange de pratiques institués ou pas entre acteurs relais en prévention des RPS
- Le croisement des regards est nécessaire pour développer un meilleur accompagnement de l'entreprise

Bénéficiaires cibles

- SPST : médecins du travail, IPRP intervenants sur le champ des RPS, infirmières du travail IDEST
- Inspecteurs du travail
- Ingénieurs et contrôleurs des Carsat
- Chargés de mission des Aract
- Réseaux des consultants RPS des Carsat

Pilote(s) AIST43, DREETS, CARSAT Auvergne, CARSAT Rhône-Alpes, ARACT

Prévenir le risque routier professionnel

Enjeux

Le risque routier demeure la première cause de mortalité au travail : en 2019, on compte ainsi 406 personnes tuées dans un accident de la route lié au travail, dont 295 lors d'un accident de trajet (trajet entre le lieu de résidence ou de repas et le lieu de travail) et 111 lors d'un accident de mission. Par ailleurs, la même année, 13 302 personnes étaient victimes d'un accident de trajet et 9 690 victimes d'un accident de mission d'après le bilan 2019 de l'Observatoire national interministériel de la sécurité routière.

Le PST3 a engagé un travail sur la connaissance du risque routier professionnel ayant abouti à la publication de la plaquette « L'Essentiel du risque routier professionnel » ainsi que d'un tableau de bord complet rassemblant l'ensemble des indicateurs sur le risque routier professionnel. La connaissance du risque est un préalable indispensable afin de mobiliser les branches professionnelles, les entreprises, les représentants des salariés, les salariés eux-mêmes et l'ensemble des acteurs de la prévention pour améliorer la prise en compte de ce risque.

Le risque routier représente 10,6% des accidents du travail en 2019 et 27% des décès. Concernant le risque mission, celui-ci représente 3% des AT et 10 % des décès. Il s'agit donc d'un risque majeur ayant des conséquences importantes, pour l'entreprise et les travailleurs. Le risque routier professionnel engendre des coûts importants pour l'entreprise : des coûts directs (près de 7 millions de journées de travail perdues) mais

également des coûts indirects qui représentent environ 3 fois les coûts directs (remplacement du blessé, arrêt de production, temps passé à gérer administrativement l'accident...).

Le tableau de bord permet également d'identifier des secteurs particulièrement exposés et parmi ces secteurs certains qui ne sont pas encore investis sur cette thématique. C'est le cas de l'aide à domicile (2nd secteur le plus accidentogène en matière de risque routier) avec 6% des AT du secteur dus au risque routier et du secteur de la propreté (3% des AT du secteur).

Ces chiffres se retrouvent à l'identique au niveau de la région Auvergne-Rhône Alpes.

En 2019-2021 un groupe de travail a été mis en place sur la région sous l'égide de la Préfecture et de la DIRECCTE avec comme objectif la mobilisation des branches professionnelles des secteurs de l'aide à domicile et de la propreté. Une première communication à destination des entreprises de ces 2 secteurs a été effectuée, via les organisations professionnelles et a confirmé la nécessité de sensibiliser ces secteurs à ce risque professionnel encore très peu traité.

L'évaluation et la prévention de ce risque, doivent s'inscrire dans le document unique d'évaluation des risques et dans le programme d'actions de prévention qui en découle.

Il importe de faire prendre conscience aux entreprises de ce risques, du caractère professionnel de celui-ci et de les inciter à mettre en place des actions de prévention adaptées.

Objectifs stratégiques

- ➔ Sensibiliser les responsables de structures à l'impact pour l'entreprise du risque routier professionnel, les amener à s'intéresser au sujet et à prendre conscience de l'importance de la prévention
- ➔ Inciter les employeurs du secteur de l'aide à domicile et du secteur de la propreté à mieux prendre en compte le risque routier professionnels et ses déterminants liés aux conditions de travail, à intégrer ce risque dans leur document d'évaluation des risques et à s'inscrire dans des actions de prévention

Actions engagées au titre de la thématique

- **Action 1** : Action de sensibilisation en direction des entreprises de l'aide à domicile, travail avec les organisations professionnelles.
- **Action 2** : Action de sensibilisation en direction des entreprises de la propreté, travail avec les organisations professionnelles.

Pilote(s)

DREETS, Préfecture ARA

Sensibiliser le secteur de l'aide à domicile à la prévention du risque routier professionnel

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Le secteur de l'aide à domicile est un secteur à forte sinistralité qui rencontre des difficultés récurrentes de recrutement et de fidélisation et prend une importance croissante dans le domaine de la santé publique.

En Auvergne-Rhône-Alpes, les projections 2050 tablent sur 1, 4 millions de personnes de plus de 75 ans dont 410 000 dépendantes (GIR 1 à 4 ; Insee, Oct. 2019).

L'aide à domicile, pour le secteur privé, compte actuellement environ 18000 salariés, pour près de 800 établissements en région AURA (données à confirmer).

En matière de sinistralité, les données nationales CNAM montrent que le secteur de l'AAD est trois fois plus impacté que l'ensemble des secteurs.

En ce qui concerne la sinistralité les AT dus au risque routier représentent 6% des AT du secteur contre 3% de l'ensemble des AT en France.

Cependant, la prévention du risque routier n'apparaît pas très investie par le secteur notamment du fait de la part prépondérante des AT dus aux manutentions manuelles (53%).

Bénéficiaires cibles Les dirigeants des structures d'aide à domicile, en particulier TPE/PME sur la région ARA

Pilote(s) DREETS, Préfecture ARA

Sensibiliser le secteur de la propreté à la prévention du risque routier professionnel

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Le secteur de la propreté est un secteur à forte sinistralité et en ce qui concerne les AT dus au risque routier ceux-ci représentent 3% des AT du secteur.

Cependant, la prévention du risque routier n'apparaît pas très investie par le secteur notamment du fait de la part prépondérante des AT dus aux manutentions manuelles et chutes (42 + 24 %).

Bénéficiaires cibles Les dirigeants des structures d'aide à domicile, en particulier TPE/PME sur la région ARA

Pilote(s) DREETS, Préfecture ARA

Les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)

Enjeux

En France, les TMS représentent 87 % des maladies professionnelles et plus de 50% des accidents du travail sont liés à la manutention manuelle. 30% des arrêts de travail sont dus à un TMS. En 2017, leur coût direct pour les entreprises s'est élevé à près de deux milliards d'euros à travers leurs cotisations accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP). Pour les salariés, près de la moitié des TMS entraînent des séquelles lourdes avec des risques de désinsertion professionnelle.

Les précédents PRST ont été l'occasion d'impulser des actions partenariales que ce soit pour de l'accompagnement de collectifs d'entreprises (dans les secteurs de la plasturgie, de la propreté, de l'agro-alimentaire ou de la filière logistique - industrie-transport-logistique-magasin), l'organisation de manifestations pour les entreprises (conférences, colloques, ateliers),

la construction d'outils à destination des préventeurs (kit de sensibilisation, recueil et classification des documentations TMS existantes, recueil d'argument économiques), ou la conception d'une plaquette à destination des entreprises afin de les aider à identifier le rôle des différents acteurs.

En parallèle, des préventeurs se sont mobilisés pour mettre en œuvre des actions propres, que ce soit les SPST, les branches avec la conception d'outils spécifiques ou l'ARACT, la MSA et la CARSAT (à titre d'exemple le dispositif TMS Pro de la CARSAT).

L'idée de ce prochain PRST serait de s'appuyer sur ces compétences et ressources pour accompagner au mieux les entreprises vers la prévention des TMS.

Objectifs stratégiques

- ➔ Promouvoir les démarches de prévention des TMS et l'offre de service associée auprès des entreprises de - 50 salariés.
- ➔ Créer une synergie partenariale autour de TMSpros
- ➔ Enrichir les outils de sensibilisation et de prévention des TMS à destination d'un secteur d'activité ciblé par le PRST4 ARA

Actions engagées au titre de la thématique

- Construire et mettre en œuvre un plan de communication ciblé pour promouvoir les démarches de prévention des TMS et l'offre de service associée auprès des entreprises de moins de 50 salariés. (objectif stratégique 1)
- Initier des partenariats entre Carsat et SSTi pour la mise en œuvre de TMSpros (objectif stratégique 2)
- Concevoir ou adapter un outil (type serious game) à destination d'un secteur d'activité ciblé (objectif stratégique 3)

Pilote(s)

DREETS, CARSAT Rhône-Alpes, CARSAT Auvergne

Construire et mettre en œuvre un plan de communication ciblé pour promouvoir les démarches de prévention des TMS et l'offre de service associée auprès des entreprises de -50 salariés.

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Une offre de service existe que ce soit en terme d'acteurs accompagnants les entreprises et d'outils de sensibilisation et de prévention. Mais cette offre semble peu connue des petites entreprises, pourtant fortement impactées par les TMS.

Par ailleurs, les entreprises de moins de 20 salariés ne sont pas ciblées dans le dispositif TMSpro de la Carsat donc peut-être moins sensibilisées (« cible V2 »).

Bénéficiaires cibles

- Entreprises de -20,
- Entreprises de 20-50 salariés,
- Relais (organisations professionnelles et syndicales, CCI-CMA, experts comptables, formateurs CSE, SPST, centres de formation métier,...)

Pilote(s)

DREETS

Initier des partenariats entre Carsat et SPST pour la mise en œuvre de TMSpros

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Il existe des synergies opérantes entre les démarches promues par la CARSAT (ex : TMSpros) et les SPST (ex : plan d'action CPOM, offre de service des SPST, ...).

Il est pertinent de s'appuyer sur la diversité/complémentarité des compétences et moyens d'actions des différents préventeurs pour faire avancer la prévention des TMS.

Un partenariat en cours dans la Loire pourra servir de retour d'expérience pour mettre en place cette action.

Bénéficiaires cibles	Entreprises, adhérents des SPST signataires du partenariat, ciblées TMS PROS ou volontaires pour entrer dans le dispositif
-----------------------------	--

Pilote(s)	CARSAT Auvergne
------------------	-----------------

Concevoir ou adapter un outil (type serious game) à destination d'un secteur d'activité ciblé

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

D'une façon générale, il existe une montée en puissance de la sensibilisation via des jeux sérieux, favorisant la prise de conscience et l'action par l'aspect ludique.

Des Carsat et des SPST ont récemment construit des serious games pour sensibiliser à la prévention des TMS, qui nécessitent peut être un accompagnement dans leur appropriation.

L'association d'un secteur d'activité à la conception d'un outil de prévention permet une meilleure pertinence (être au plus proche des spécificités de secteur) et une facilité de diffusion.

Bénéficiaires cibles	<ul style="list-style-type: none"> Secteur : à définir par l'équipe projet Cible au sein du secteur à préciser : employeur, manager, membre CSE, salariés, ... et/ou collectif au sein de l'entreprise Utilisable/transférable aux étudiants
-----------------------------	---

Pilote(s)	CARSAT Rhône-Alpes
------------------	--------------------

OBJECTIF

.3

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



Favoriser les démarches de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

Enjeux

Le PRST 3 a contribué à diffuser l'approche de la QVT en tant que démarche globale, via les actions de diffusion d'éléments de repères sur la QVT (plaquette) et le partage de ces éléments à l'occasion de 2 colloques régionaux organisés à destination des préventeurs, partenaires institutionnels et partenaires sociaux régionaux en décembre 2019. La notion de QVCT est venue renforcer l'approche de la QVT par l'ANI de 2020 « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail ».

Dans le contexte de changements rapides et fréquents des organisations du travail, qu'il s'agisse d'évolutions liées aux projets de l'entreprise ou s'imposant à elles (transformation numérique, écologique, crise sanitaire), la démarche QVCT est déterminante pour promouvoir des conditions de réalisation du travail favorables à la santé. Le PRST 4 vise à l'encourager et à faire en sorte qu'elle soit mieux appropriée par l'ensemble des acteurs qui y concourent : employeurs, salariés et leurs représentants aux différents niveaux (branche, entreprise, établissement).

Objectifs stratégiques

- ➔ Sensibiliser, outiller les partenaires, les consultants et les entreprises pour promouvoir et accompagner les démarches de QVCT
- ➔ Développer la négociation collective comme levier d'action en prévention des risques professionnels dans son articulation avec la performance globale (QVCT).
- ➔ **Objectif transversal** : Assurer une articulation entre les actions engagées sur « Démarche QVCT » et « Santé au travail femmes hommes et démarches de prévention des risques professionnels »

Actions engagées au titre de la thématique

- **Action 1** : Partager des éléments de repères et de méthodes sur la QVCT entre partenaires
- **Action 2** : Accompagner les dirigeants d'entreprise à la mise en place de démarches QVCT pour en faire un levier d'attractivité et de fidélisation
- **Action 3** : Développer une animation régionale des consultants de la plateforme ReflexQVT en région AURA
- **Action 4** : Analyser les pratiques de négociation collective et formaliser des repères méthodologiques en matière d'accords QVCT

Pilote(s)

ARACT

Partager des éléments de repères et de méthodes sur la QVCT entre partenaires

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Définie dans l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 sous le terme de QVT puis confirmé et complété dans l'ANI du 9 décembre 2020, la démarche de Qualité de Vie et des Conditions de travail (QVCT) représente un levier essentiel pour promouvoir la culture de la prévention. Le plan national de santé au travail souligne l'intérêt de promouvoir la méthode pragmatique conçue par l'Anact pour accompagner les entreprises sur une démarche QVCT, s'appuyant avant tout sur le dialogue social et professionnel et sur la participation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Les partenaires sociaux de la région ainsi que les préventeurs s'accordent sur le besoin d'acculturation des entreprises aux principes et méthodes utiles pour déployer une démarche QVCT. Néanmoins, du fait que la notion de « qualité de vie et des conditions de travail » est relativement récente et qu'il existe un bon nombre d'outils sur la QVT (déployés notamment par le réseau Anact-Aract ou dans le cadre du dispositif régional Elence), un partage des éléments de repères et de méthodes sur la QVCT entre partenaires apparaît prioritaire avant d'approcher la cible « entreprise ».

Cette première action doit permettre d'élaborer une cartographie et un recensement des outils et méthodes déjà existants sur la QVCT pour clarifier les principes clés mobilisables dans une démarche QVCT et sensibiliser les partenaires du groupe de travail QVCT. La diffusion de ces éléments de repères et de méthodes pourra s'élargir dans un deuxième temps à l'ensemble des préventeurs de la région ainsi qu'aux partenaires sociaux.

Bénéficiaires cibles

- Membres du groupe PRST QVCT
- Partenaires institutionnels et partenaires sociaux

Pilote(s)

ARACT

Accompagner les dirigeants d'entreprise à la mise en place de démarches QVCT pour en faire un levier d'attractivité et de fidélisation

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Dans la continuité de l'action n°1, il s'agit de poursuivre le partage et le transfert des outils / méthodes éprouvés sur la QVCT en direction des entreprises, et notamment des TPE-PME avec comme cible prioritaire les dirigeants d'entreprise, mais le management pourrait aussi compléter cette cible.

La sensibilisation, l'outillage et l'accompagnement seraient au cœur de cette action, en incluant notamment la négociation collective comme levier d'analyse et d'action. Les entreprises pourraient souvent se saisir davantage des nouvelles dispositions légales leur permettant de négocier localement (par établissement ou par entreprise) de la norme collective permettant de répondre à des objectifs de SSCT et de performance, c'est-à-dire de QVCT. L'enjeu d'attractivité et de fidélisation se situe précisément à ce croisement et la négociation collective peut, tant par son processus (modalité de dialogue responsabilisante) que par sa finalité (formalisation de pratiques de management et de GRH permettant d'évoluer d'une culture de l'oral à l'écrit), être un véritable outil de recherche commune de solutions.

L'action pourrait prendre forme dans un secteur d'activité en particulier. En effet, les métiers de l'autonomie et de l'agriculture (directement cités dans l'action 3.1 du PST) mais aussi le secteur du BTP (en s'appuyant sur les partenaires présents dans le groupe de travail) constitueraient des cibles sectorielles intéressantes.

Les formats de sensibilisation et d'accompagnement devront être précisées, néanmoins il apparaîtrait judicieux que les démarches QVCT qui en résultent démontrent l'intérêt de toucher à des enjeux d'attractivité et de fidélisation pour les entreprises accompagnées. D'autres sujets prégnants et d'actualité pour les entreprises pourraient être au cœur de cette démarche d'accompagnement, comme le télétravail par exemple.

Bénéficiaires cibles

- Dirigeants d'entreprise
- Managers et encadrement intermédiaire
- + implication dans l'action (dans la démarche) des représentants du personnel et de tous les acteurs de l'entreprise

Pilote(s)

ARACT

Développer une animation régionale des consultants de la plateforme ReflexQVT en région AURA

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Alors que se multiplient les labels de qualité de vie au travail, il existe une hétérogénéité des pratiques de labellisation s'agissant des contenus que d'évaluation par un tiers de confiance à partir d'un référentiel ou d'un cahier des charges reconnu au niveau national.

La plateforme ReflexQVT est à l'interface de 3 enjeux :

- La régulation institutionnelle : un référentiel partagé pour animer un réseau
- La demande des entreprises : les aider à rédiger un cahier des charges pour définir leurs besoins
- L'offre de qualité : une charte avec des engagements méthodologiques et déontologiques
- La création d'un réseau d'intervenants QVT en région AURA répond à la demande de différents acteurs du territoire et aux enjeux de transformations des entreprises. Le groupe QVT du Plan Régional Santé Travail (PRST 3), porté par les pouvoirs publics, a initié ce réseau qui permettra de :
 - Promouvoir les démarches de QVT
 - Identifier des intervenants qui peuvent appuyer les acteurs des entreprises privées à la mise en œuvre de démarches QVT.
 - Faire le lien avec la plateforme nationale ReflexQVT portée par le Plan Santé Travail 3 pour mettre en lien des consultants et des entreprises demandeuses d'appui sur la QVT.

Bénéficiaires cibles

Cible consultants, TPE PME

Pilote(s)

ARACT

Analyser les pratiques de négociation collective et formaliser des repères méthodologiques en matière d'accord QVCT

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Malgré l'incitation souhaitée par le législateur lors de la mise en place des ordonnances réformant le dialogue social en 2017, les « négociateurs d'entreprises » (Direction, délégués syndicaux et représentants CSE) se saisissent encore peu de ces nouvelles dispositions leur permettant de négocier localement (par établissement ou par entreprise) de la norme collective. Ce constat est encore plus régnant sur les sujets SSCT et QVCT.

Cependant l'action 2, à travers le thème de l'attractivité et de la fidélisation, fait une place à la négociation collective comme levier d'amélioration et l'action 4 fait de la négociation collective sur le thème QVCT le thème central pour essayer de comprendre les pratiques de négociation des entreprises lorsqu'elles existent, ou a contrario décrypter les raisons du faible recours à la négociation.

Les raisons semblent variées. La première étant que la pratique de la négociation collective reste ancrée dans une approche de la négociation collective tirée par les obligations légales (NAO, ANI, injonctions étatiques ou liées au contexte social : prime Covid, télétravail, PCA...).

D'autres hypothèses moins visibles mais pourtant bien réelles restent à explorer telles que :

- Une image négative de la négociation tant pour les directions d'entreprises que pour les délégués syndicaux et/ou les représentants du personnel au CSE (par exemple pour les représentants du personnel/ délégués syndicaux : une perception d'un affrontement stérile, une appréhension de se faire avoir, / par exemple, pour les directions d'entreprise un sentiment que certains sujets ne peuvent pas être négociés comme l'articulation performance, organisation du travail et santé au travail)
- Des compétences à développer et de la méthode à s'approprier, pour négocier, notamment dans les entreprises dépourvues de RH, les représentants du personnel au CSE sans étiquette syndicale ou syndiqués mais peu investis sur ce champ. L'idée reçue que l'on est (nait) bon négociateur ou pas, peut être un frein supplémentaire.
- Des visions selon lesquelles la négociation collective représente un coût plus qu'un investissement, ce qui génère un temps consacré plus réduit (quelques séances d'une demi-journée pour conclure un accord thématique), ne favorise pas des résultats probants, renforçant ainsi l'a priori selon lequel négocier est un exercice engageant aux résultats incertains.
- Une réticence à négocier localement sur des thèmes non obligatoires
- Etc.

Dans le même temps, les entreprises partagent le constat (cf. expérience Elence, chantier C5 - étude-action) que nombre de sujets pourraient faire enjeu commun pour l'ensemble des acteurs (direction, managers, salariés et leurs représentants), à l'articulation de la prévention des risques professionnels, d'une meilleure maîtrise d'indicateurs RH (absentéisme hors AT/MP, climat social, recrutement/fidélisation du personnel, gestion des compétences, mobilité interne...) et performance économique (productivité, investissement dans l'outil productif...). Donc, bien au-delà du thème d'entrée de l'action 2 (attractivité/fidélisation), les accords QVCT pourraient être source d'amélioration de la performance globale des entreprises.

De nombreux exemples constatés par l'Aract Aura à l'occasion de ses accompagnements (dont l'appui au dialogue) démontrent à la fois les opportunités et les réticences à faire de ces sujets (enjeux) QVCT des objets de négociation collective poursuivant l'ambition formaliser les pratiques

à travers de la norme (accord, avenant, lettre d'intention, charte, PV ou relevé de décision conjointe...).

L'objectif de cette fiche-action est de faire bénéficier à des entreprises, de l'expérience de la négociation collective d'autres entreprises l'ayant mise en œuvre comme outil de la QVCT (c'est-à-dire un mode de résolution des problèmes à l'articulation de santé et performance).

Enfin, le travail réalisé dans le cadre de cette fiche-action pourrait également être articulé avec l'objectif stratégique 3 (T) de la fiche-action 15 – Dialogue Social.

Bénéficiaires cibles

Entreprises de toute taille, tout secteur d'activité confondu, avec un CSE en cours de mandature.

Pilote(s)

ARACT

Santé au travail des femmes et des hommes et démarches de prévention des risques professionnels

Enjeux

Femmes et hommes ont souvent des conditions de travail et d'emploi différentes. Ils connaissent, de ce fait, des situations et des durées d'exposition aux risques professionnels différentes, ce qui se traduit dans les données de santé au travail. Dans l'industrie, par exemple, les femmes occupent durablement des postes de conditionnement et sont pour cette raison surexposées au risque de survenue de TMS. Les données nationales montrent que les femmes sont également davantage exposées aux risques psycho-sociaux et au risque de violences sexistes et sexuelles au travail. En Auvergne-Rhône-Alpes, on dispose aujourd'hui, grâce au diagnostic Santé au travail du PRST3, de données sexuées. Elles montrent, par exemple, une

forte augmentation des licenciements pour inaptitude pour les femmes.

Comment ces différences d'exposition aux risques pourraient être davantage prises en compte dans les démarches d'évaluation et de prévention des risques professionnels et dans l'accompagnement des entreprises à ces démarches ?

Il y a là un véritable enjeu de santé au travail des femmes et des hommes et un levier important d'égalité professionnelle qui pourrait être davantage intégré dans les accords QVCT-Égalité. C'est la raison pour laquelle le PRST4 a fait du développement des approches genrées de la prévention des risques une de ses priorités régionales.

Objectifs stratégiques

- ➔ Enrichir les démarches et les outils de prévention des risques professionnels par la prise en compte des différences d'exposition aux risques selon le sexe
- ➔ **Objectif transversal** : Assurer une articulation entre les actions engagées sur « Démarche QVCT » et « Santé au travail femmes hommes et démarches de prévention des risques professionnels »

Actions engagées au titre de la thématique

- **Action 1** : Concevoir des démarches et outils de prévention des risques professionnels qui prennent en compte les différences d'exposition aux risques selon le sexe
- **Action 2** : Promouvoir ces démarches et outils auprès des préventeurs institutionnels, des partenaires sociaux et des acteurs relais
- **Action 3** : à confirmer
Adapter l'usage de ces démarches dans les TPE-PME par une expérimentation dans des entreprises (cible CSE)

Pilote(s)

ARACT, AGEMETRA

Concevoir des démarches et outils de prévention des risques professionnels qui prennent en compte les différences d'exposition aux risques selon le sexe

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Les différences d'exposition aux risques professionnels des femmes et des hommes restent une réalité largement méconnue. Au niveau des entreprises, elles sont rarement prises en compte dans les démarches d'évaluation des risques professionnels et dans l'élaboration des DUERP, en dépit de l'obligation légale introduite depuis 2014 (loi d'août 2014 sur l'égalité réelle). Les sujets de santé au travail et de conditions de travail sont par ailleurs quasiment absents des accords et des plans d'action traitant de l'égalité professionnelle. Les préventeurs institutionnels eux-mêmes prennent très peu en compte cette dimension dans l'accompagnement des entreprises aux démarches de PRP, et cela d'autant moins qu'ils n'ont pas de demande en ce sens venant des TPE-PME.

L'enjeu pour la santé au travail des femmes et des hommes de cette prise en compte est pourtant bien réel car le fait de ne pas prêter attention aux différences d'exposition aux risques des femmes et des hommes conduit souvent à invisibiliser les pénibilités plus « discrètes » des postes où sont concentrées les femmes et à moins agir en prévention sur ces postes. Inversement, les postes réputés plus pénibles où on trouve en général une majorité d'hommes pourraient faire l'objet d'actions d'amélioration des conditions de travail pour les rendre occupables par tous et toutes.

Au regard des pratiques existantes, la manière d'intégrer la dimension femmes-hommes dans les démarches de PRP soulève un certain nombre de questions.

- Comment, par exemple, éviter tout risque de discrimination quand on produit des données de santé au travail sexuées dans une entreprise ?
- Ou encore comment prendre en compte à la fois l'effet des conditions de travail et d'emploi en termes d'exposition aux risques des femmes et des hommes et l'impact différenciée de certains risques qui serait lié à des différences physiologiques selon le sexe ?
- Sur un plan opérationnel, comment concevoir des outils et démarches d'évaluation et de prévention des risques utiles pour les TPE-PME, y compris du risque de violences sexistes et sexuelles au travail ?

Cette 1ère action cherchera à répondre à ces questions pour concevoir des démarches et des outils de PRP « grand angle » :

- Prenant en compte l'exposition différenciée des femmes et des hommes aux risques professionnels
- Prenant en compte le risque de Violences sexistes et sexuelles au travail

Bénéficiaires cibles

- Les membres du groupe de travail de l'action Santé au travail Femmes-Hommes :
 - En lien avec les autres actions QVCT.
 - En articulation avec les GT suivants : Culture de prévention et Connaissances et données
- Les préventeurs, partenaires sociaux et acteur-relais

Pilote(s)

ARACT, AGEMETRA

Promouvoir ces démarches et outils auprès des préventeurs institutionnels, des partenaires sociaux et des acteurs relais

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Partant du constat de l'inexistence des démarches de prévention genrée et de leur enjeu pour la santé au travail des femmes et des hommes (cf. les éléments développés pour l'action 1), l'objectif de cette 2ème action est de :

- Faire connaître les travaux qui auront été réalisés par le groupe de travail aux préventeurs institutionnels, aux partenaires sociaux et aux acteurs relais en partageant les éléments sur le sujet (connaissances, données de cadrage) ainsi que les outils et la démarche produits
- Proposer aux préventeurs et partenaires intéressés de contribuer à enrichir cette démarche et ces outils : en travaillant à leur adaptation aux pratiques existantes ; en réfléchissant à leur mise en œuvre dans les TPE-PME

Bénéficiaires cibles

- Acteurs de la prévention des risques professionnels accompagnant les entreprises aux démarches de prévention : préventeurs externes (en particulier les équipes pluridisciplinaires des SPST) et internes, branches professionnelles
- Partenaires sociaux

Pilote(s)

ARACT, AGEMETRA

Adapter l'usage de ces démarches dans les TPE-PME par une expérimentation en entreprise (cible CSE)

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Il s'agirait de « mettre à l'épreuve » la démarche et les outils produits et enrichis lors des actions 1 et 2 en proposant un accompagnement aux démarches de prévention genrée à quelques entreprises d'un même secteur et/ou d'un même territoire.

L'objectif est double :

- Permettre aux entreprises accompagnées de mettre en place une démarche d'évaluation et de prévention des risques genrés, dans un cadre paritaire (CSE),
- Produire sur la base de cette expérimentation un guide pratique destinée aux PME.

La mise en œuvre de cette action dépendra des orientations données à la fin de l'action 2 et de sa faisabilité (dynamique partenariale, moyens associés...).

Bénéficiaires cibles

TPE-PME, partenaires sociaux

Pilote(s)

ARACT, AGEMETRA

FICHE ACTION 3.3

Placer l'humain au cœur de la performance globale (Actions Elence)

Enjeux

Le PRST 3 a contribué développer des actions permettant d'initier et promouvoir des démarches de performance globale (prenant en compte les questions de santé au travail et de performance), via la FA FICHE N°2.4.2 « Créer une dynamique régionale pérenne en faveur de la performance globale des entreprises (Projet Elence) ».

Pour Elence, « performance globale » signifie Santé, Qualité de Vie au Travail et Performance économique.

ÉLENCE, est une action conduite depuis 2015. Elle a pour but d'accompagner tout type d'organisations (entreprises, associations, communautés de travail, accompagnants, organismes de formations, établissements d'enseignement supérieurs, etc.), avec un double objectif : améliorer la santé et la qualité de vie au travail, tout en améliorant la performance, partant du postulat que les deux sont interdépendantes.

Les partenaires co-fondateurs sont la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, la Région Auvergne-Rhône-Alpes, la Carsat Rhône-Alpes, le Groupe APICIL, l'Aract Auvergne-Rhône-Alpes, l'AGERA (Alliance des Grandes Ecoles Rhône-Alpes Auvergne) et Thésame (centre de ressources régional pour le développement économique par l'innovation).

Plusieurs années de travail dans le cadre d'Elence ont montré que pour développer la performance globale, il est indispensable de favoriser le dialogue, construire un collectif, favoriser les apprentissages et mesurer (objectifs et indicateurs). Pour cela une approche singulière est proposée, elle consiste :

- À aligner le sens et l'action ;
- À activer les dynamiques coopératives en intégrant toutes les parties prenantes ;
- À intégrer des processus itératifs et apprenants ; rendre autonome les hommes et les collectifs de travail ;

- À stimuler la remise en cause et la créativité comme ressources de transformation saine.
- ÉLENCE permet ainsi aux organisations de gagner en compétitivité et en agilité, d'être attractive, de développer les collectifs de travail vers de nouvelles formes d'organisations plus aptes à anticiper et à répondre aux mutations industrielles et de marchés, nécessaires aux clients et/ou aux usagers. Les acteurs des organisations peuvent ainsi gagner en sérénité avec une meilleure qualité de vie au travail, coopérer et travailler en équipe, mettre en place de conditions pour réaliser un travail de qualité pour le client et être constructeur de santé pour tous, conserver une bonne employabilité, contribuer au dialogue social, reconnaître leurs talents, redonner du pouvoir d'agir, développer leur responsabilisation.

Après une première phase de mobilisation et expérimentation, Elence a souhaité engager depuis 2021 une phase de déploiement autour de trois grands axes :

1. Soutenir l'émergence de projets d'accompagnement des entreprises. Une aide à des porteurs d'actions collectives est ainsi engagée, via un incubateur (Lab' Elence) et la mobilisation de co-financements (création d'un FACT Territorial, articulation des dispositifs Etat, Carsat, Aract),
2. Diffuser largement les méthodes Elence, via les outils Elence et l'action conduite par les partenaires de l'Enseignement (Superform),
3. Mieux s'appuyer sur Partenaires Sociaux comme vecteurs de sensibilisation, d'actions et de diffusion (association des partenaires sociaux à la gouvernance.

Les actions menées dans le cadre du PRST4 devraient permettre d'opérationnaliser et sans doute d'enrichir ce plan d'actions.

Objectifs stratégiques

- ➔ Accompagner tout type d'entreprise, quelle que soit sa taille, son secteur d'activité ou sa maturité organisationnelle, à transformer son management et son organisation, et à renforcer sa performance collective

Actions engagées au titre de la thématique

- **Action 1** : Mettre les enseignements et outils Elence à disposition de tous et au service des travaux des autres groupes du PRST
- **Action 2** : Favoriser l'articulation des dialogues social et professionnel
- **Action 3** : Accompagner les porteurs de projet souhaitant aider les entreprises à allier Santé & Performance (via le LabElence notamment)
- **Action 4** : Favoriser la prise en compte de la question de performance globale dans les écoles notamment de l'enseignement supérieur

Pilote(s)

DREETS, ARACT

Mettre les enseignements et outils Elence à disposition de tous et au service des travaux des autres groupes du PRST

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

La mobilisation et les expérimentations menées depuis 2016 ont permis tant, la conception de plusieurs outils qu'il s'agit de diffuser, que l'initiation de collaborations à développer, notamment dans le cadre de ce nouveau PRST.

Les outils produits et diffusés notamment via le site Internet Elence : www.elence.fr

Les supports pour les différentes cibles des actions Elence :

<https://elence.fr/produire-partager-et-diffuser-le-savoir/guides-pratiques-elence/>

- Livret entreprise
- Livret et guide Enseignement supérieur
- Livret Accompagnants
- Livret Formation continue dont des Repères pour la construction d'une formation
- Livret Institutions

- L'animation de communautés : <https://www.linkedin.com/groups/8550435> et

<https://twitter.com/ElenceCluster>

- La chaîne YouTube : https://www.youtube.com/channel/UCPcwSx-xKcCm0d-wkajE_hg/featured

- Le e-learning avec 6 modules pédagogiques accessibles gratuitement, pour appréhender la notion de performance globale, repensez les indicateurs, et découvrir les leviers d'action pour constituer une équipe bien au travail et performante : <https://formation.elence.fr/>

Des partenariats ayant amenés des communications (livrables, colloques,...) :

- Dans la filière enseignements (Agera, une vingtaine d'écoles d'ingénieurs et managements, avec notamment des animations de réseaux, des accompagnements d'écoles, la conception de seriousgame via le challenge SuPerForm)
- Dans la filière agroalimentaire avec ARAG (action S&P)
- Dans la filière logistique avec le Pil'es (action Perspectiv'supplychain)
- Dans la filière BTP avec scop BTP (action Santé et performance BTP) et la FPI (action Partageons la construction)
- Dans la filière de l'aide à domicile avec l'UNA (action S&P)
- ...

Ces outils, construits par les acteurs de l'action Elence sont accessibles via le site internet et ont été diffusés aux réseaux des différents partenaires, ils sont néanmoins encore peu connus car leur diffusion mériterait un meilleur accompagnement et une mise en cohérence/complémentarité avec d'autres outils existants (en particulier ceux produits dans le cadre de la QVCT).

Bénéficiaires cibles

- Partenaires institutionnels et partenaires sociaux
- Accompagnant des entreprises (consultants, porteurs branches/association/syndicats), organismes de formation,...
- Entreprises

Pilote(s)

CARSAT

Favoriser l'articulation entre dialogue social et professionnel

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

L'expérimentation Elence 2016-2020 a intégré les partenaires sociaux lors d'informations/échanges via les gouvernances propres à chaque partenaire. Les partenaires de l'action ont souhaité les intégrer au pilotage et donner une juste place aux partenaires sociaux.

Ainsi, depuis 2021, les Partenaires Sociaux du PRST (GPRO) et les acteurs d'Elence se sont rencontrés à 3 reprises pour partager :

- Ce qu'était Elence, et la place que pouvaient y prendre les Partenaires Sociaux en cohérence avec le PRST,
- Les besoins d'amélioration méthodologique d'Elence – le projet se concentrant à ce jour sur les problématiques de dialogue professionnel et n'ayant pas intégré les questions de Dialogue Social,
- Le désir des Partenaires Sociaux de participer à la gouvernance et aux actions d'Elence, afin de favoriser une meilleure prise en compte des orientations du PRST et du Dialogue Social dans les projets conduits auprès des entreprises (une première action a été conduite en ce sens en février 22, avec l'organisation du premier Lab'Elence).

A l'issue de ces travaux, les Partenaires Sociaux ont souhaité organiser un partage d'expériences et une réflexion sur les avancées à apporter à Elence, pour amener à une meilleure articulation des dialogues social et de travail, dans un le cadre d'un séminaire, principal objet de la présente action.

Bénéficiaires cibles

- Partenaires sociaux
- Entreprises
- Porteurs de projets d'accompagnements collectifs des entreprises

Pilote(s)

ARACT, DREETS, représentant CRPST

Accompagner les porteurs de projet souhaitant aider les entreprises à allier Santé & Performance (via le LabElence notamment)

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Elence a permis d'expérimenter des démarches et outils d'accompagnements des entreprises promouvant la qualité des fonctionnements collectifs comme levier de performance et de Qualité de Vie au Travail.

Ces accompagnements ont été, pour la plupart, mis en œuvre grâce à des « porteurs » dont, la mission est d'accompagner les entreprises, via notamment la mise en place d'actions collectives. L'intérêt de ces expérimentations réside dans le fait de co-construire des accompagnements en santé qualité de vie au travail performance adaptés à un secteur d'activité/territoire (liés aux spécificités des adhérents du porteur). Un autre intérêt est la montée en compétence des porteurs et consultants ayant contribué à la l'action, favorisant le déploiement au-delà du premier collectif d'entreprises.

C'est dans cette visée, qu'un premier LabElence s'est déroulé le 10/2/2022. Ce dispositif d'innovation collaborative a permis d'accompagner 4 porteurs dans la construction de leurs projet Performance et Qualité de Vie au Travail, en faveur de leurs adhérents. Ces projets visaient à promouvoir dans les entreprises des approches participatives.

Durant 1 journée, une trentaine d'acteurs (entrepreneurs, consultants, partenaires sociaux, formateurs et institutionnels), ont pu échanger pour préciser les méthodes et outils adaptés aux besoins des adhérents – à la lumière de ceux éprouvés par Elence depuis 2017, identifier des ressources utiles (expérience d'entreprises, cabinets conseil, acteurs de la formation, possibilités de co-financements publics), et préciser une feuille de route.

Cet accompagnement doit se poursuivre, que ce soit sous la forme de nouveaux LabElence ou sous une autre forme à construire

Par ailleurs, l'accompagnement entend se compléter par la création d'un FACT territorial permettant le co-financement de projets collectifs issus des porteurs aidés. Ce FACT Territorial (disposant de 500K€ sur 2 ans) se propose d'aider 40 à 60% de projets de type Elence. A ce FACT pourront être adossés d'autres financements d'origines diverses : privée, mais aussi publique (le FACT agissant comme effet de leviers pour mieux articuler toutes les ressources nécessaires aux actions). Les acteurs volontaires du PRST 4 (au premier chef les partenaires sociaux) seront associés aux orientations (en termes de branches, secteurs, types d'entreprises) et aux actions du FACT (comité de pilotage/sélection).

Bénéficiaires cibles Porteurs d'offres à destination des entreprises

Pilote(s) CARSAT

Favoriser la prise en compte de la question « santé et performance » dans les écoles notamment de l'enseignement supérieur, avec la conception de nouveaux outils et leur diffusion

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

L'action Elence 2015-2020 a associé 26 grandes écoles aux travaux produits sous la direction de l'AGERA et de la CARSAT. L'objectif était d'intégrer les questions de santé qualité de vie et performance dans les cursus de formation, que ce soit par :

- L'enrichissement de l'offre au service des étudiants et des entreprises
- L'innovation dans les programmes pédagogiques
- Le développement de la performance collective des équipes au sein de l'école

Cette action a permis la mise en place d'une dynamique au sein des écoles via l'animation d'une communauté, et la production de livrables (cités en action1).

Dans la continuité de cette action, en partenariat avec l'ANACT et l'INRS, un challenge de création de serious games pour promouvoir la santé, la sécurité, la qualité de vie au travail, le volet social du développement durable a été proposé aux écoles : SuPerForm. Libres de droits, les jeux seront accessibles à toute entreprise ou école. Si l'initiative est régionale, elle vise l'international avec des jeux bilingues français/anglais gratuits...

Le premier challenge a mobilisé 11 équipes, avec dans chacune, une école, des étudiants, une entreprise et un expert. Les jeux sont attendus pour le mois de juin22 avec une cérémonie de clôture le 23/6/22.

Les différents jeux produits devront donc être diffusés largement, et un nouveau challenge sera lancé.

Bénéficiaires cibles

- Ecoles de management et ingénieurs
- Etudiants
- Organismes de formation continue ?

Pilote(s) DREETS

AXE STRATÉGIQUE

2

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

OBJECTIF 4

Mieux prévenir et mieux accompagner les salariés et les entreprises concernés par l'usure et la désinsertion professionnelle, notamment grâce à des structures dédiées et coordonnées

OBJECTIF .4

Mieux prévenir et mieux accompagner les salariés et les entreprises concernés par l'usure et la désinsertion professionnelle, notamment grâce à des structures dédiées et coordonnées



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

Enjeux

Avec le vieillissement de la population et l'allongement de la vie professionnelle, l'apparition de nouvelles pathologies et la densification des rythmes de travail, le contexte de crise sanitaire, les difficultés de recrutement dans de nombreux secteurs d'activité, le maintien en activité des actifs en situation de handicap ou dont les problèmes de santé restreignent leur aptitude à exercer une activité professionnelle, représente un enjeu majeur pour les entreprises et les personnes concernées.

L'IGAS estimait ainsi qu'en France (Rapport «La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés» - 2017), 1 à 2 millions de salariés pourraient perdre leur emploi à court ou moyen terme en raison de problèmes de santé ou d'un handicap (soit 5 à 10 % des salariés).

En AURA en 2019, c'était ainsi plus de 19 000 salariés qui étaient déclarés inaptes par la médecine du travail et près de 10 500 nouveaux inscrits à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude en 2020 dont 56% de femmes (source : Observatoire du handicap AURA- ERETH bilan 2021), chiffre en forte augmentation depuis 2013.

Au niveau national comme en région Auvergne-Rhône-Alpes, les enjeux de préservation de la santé au travail, et de maintien dans l'emploi de publics fragilisés

dans leur emploi en raison de leurs conditions de travail, de leur état de santé ou d'un handicap, font, de longue date, l'objet d'engagements renforcés des partenaires.

Ces enjeux se situent au croisement de multiples champs de l'action publique, en mobilisant non seulement des mesures spécifiques en faveur de la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle, du soutien à l'emploi des travailleurs en situation de handicap, mais aussi des dispositifs relevant des politiques du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de la santé au travail et de la protection sociale.

L'enjeu principal de cet axe 2 du PRST4 AURA est de mobiliser l'ensemble des parties en présence (acteurs de la prévention des risques professionnels, acteurs du maintien dans l'emploi, acteurs de l'emploi, acteurs du handicap et acteurs de la santé au travail).

Sur le plan opérationnel, les partenaires sociaux ont souhaité une connexion plus forte des actions mises en œuvre au titre de l'axe 1 et de l'axe 2 du PST4 (articulation des interventions auprès des employeurs au titre de la PRP et de la PDP, identification de secteurs prioritaires communs aux 2 axes ...).

Cet axe 2 du PRST doit être pensé pour accompagner tant la mise en place d'actions préventives et collectives que curatives et individuelles.

Objectifs stratégiques

Dans la continuité du PRST3, le PRST4 AURA entend poursuivre son investissement afin de :

- ➔ **Renforcer la connaissance des situations et des trajectoires professionnelles via notamment :**
 - Un suivi plus étroit et décloisonné des expositions aux risques
 - Un suivi des trajectoires des personnes en risque de désinsertion et personnes déclarées inaptes
 - La définition et le suivi d'indicateurs transversaux clefs, en nombre resserré

pour observer les évolutions (pas uniquement les AT/MP mais aussi les arrêts répétitifs, arrêts non professionnels de type burn out...), et faciliter l'orientation des actions et le passage à l'action

- ➔ **Renforcer la sécurisation et le suivi des parcours professionnels (depuis la détection précoce jusqu'à la reconversion) des travailleurs en difficulté dans leur emploi du fait de difficultés de santé ou de leur situation de handicap**
- ➔ **Accompagner la mise en place des dispositions de la Loi du 2/08/2021 sur l'ensemble du territoire. Cela doit passer notamment par :**
 - La clarification des périmètres d'intervention des différents acteurs, les enjeux en termes de coordination (au-delà du cadrage national, en tenant compte des forces en présence au plan territorial)
 - La clarification du rôle des cellules de maintien dans l'emploi des SPST et leur mise en œuvre effective sur l'ensemble du territoire...
 - L'accompagnement à la mise en place des nouveaux outils et leur appropriation par les professionnels, les salariés et les employeurs : passeport prévention, visites de mi- carrière, RDV suite arrêt de travail, ...
 - ...
- ➔ **Soutenir la professionnalisation des acteurs de terrain et les échanges inter-institutionnels territoriaux**
- ➔ **Renforcer la sensibilisation et la mobilisation des employeurs**

Certains publics, secteurs et territoires devront faire l'objet d'une attention renforcée des partenaires auralpins dans la mise en œuvre des actions prévues au titre de cet axe 2.

Il s'agira de :

- ➔ **Contribuer à réduire les éventuels « déséquilibres territoriaux » en matière d'accès à l'offre de services ressources santé au travail/PDP/MDE.**
- ➔ **Prioriser des interventions auprès de certains secteurs d'activités dans la continuité des actions engagées au titre de l'axe 1 notamment, au regard des taux de sinistralité et d'inaptitude : services à la personne à domicile et dans les établissements, secteur du BTP, secteur des transports, de l'entreposage / logistique ainsi que les secteurs auxiliaires, secteur de la collecte et du traitement de déchets.**
- ➔ **Accorder une attention à certains publics prioritaires : femmes (fortement concernées par les licenciements pour inaptitude – 56% des nouveaux inscrits à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude en AURA en 2020), aux publics seniors (41% des, nouveaux inscrits) aux salariés des entreprises TPE -PME, personnes atteintes par une MCE (Maladies chroniques évolutives) et en situation de handicap, travailleurs temporaires.**

Actions engagées au titre de la thématique

- **Action 1 :** Renforcer la prévention primaire collective des risques d'usure professionnelle
- **Action 2 :** Repérer de manière précoce les salariés concernés par un risque d'usure ou de désinsertion professionnelle afin de déclencher le plus tôt possible une prise en charge appropriée et coordonnée entre les acteurs responsables de leur accompagnement.
- **Action 3 :** 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

Pilote(s)

DREETS, AGEFIPH

ME-PRP : mieux articuler les actions pour prévenir l'usure et la désinsertion professionnelles

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

La question du maintien dans l'emploi devient de plus en plus prégnante. En 2019, en région AURA, le Pôle Emploi comptait 12000 inscriptions suite à un licenciement pour inaptitude médicale au poste de travail. Ce volume est en augmentation de 43% depuis 2013 (Didier Graff, L'anticipation du risque d'inaptitude dans les entreprises de 50 salariés et plus d'Auvergne-Rhône-Alpes. De la détection à la prévention, DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, juillet 2021). Cette tendance risque de s'accroître dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle. La détection précoce du risque de désinsertion professionnelle est donc un enjeu majeur, ce qui plaide en faveur d'une plus grande articulation entre les actions de Prévention des Risques Professionnels (PRP) et les actions de Maintien dans l'Emploi (ME).

Les actions de PRP et celles de ME ont deux objectifs assez proches (en lien avec les parcours professionnels) mais néanmoins, distinctes : la Prévention de l'Usure Professionnelle (PUP) pour les actions de PRP et la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) pour le ME.

Ces actions obéissent également à des logiques et des temporalités d'action différentes :

- Du côté de la PRP, les actions visent à supprimer ou à réduire l'exposition aux risques professionnels en agissant sur les facteurs de risques (facteurs techniques, organisationnels ou encore liés aux parcours). Ces actions s'adressent à l'ensemble des salariés qui se trouvent dans une même situation de travail et qui sont, de ce fait, exposés aux mêmes risques, qu'ils connaissent des problèmes de santé ou pas.
- Du côté du ME, les actions portent sur les conséquences des problèmes de santé, que ces problèmes soient d'origine professionnelle ou non (restriction d'aptitude, situation de handicap, maladie professionnelle, maladie chronique évolutive, licenciement pour inaptitude...). Ces actions visent à permettre le maintien dans l'emploi des personnes, vivant ou ayant vécu ces problèmes de santé en traitant de situations individuelles et singulières.

D'un point de vue théorique, les complémentarités et les passerelles entre les actions de PRP et les actions en faveur du ME apparaissent évidentes. Le ME dépend non seulement des actions qui peuvent être menées lors des premiers symptômes de désinsertion professionnelle mais est aussi la résultante de la prévention menée tout au long de la carrière. Un aménagement individuel réalisé pour permettre le maintien à son poste d'un ou d'une salarié-e peut s'avérer utile à tous ou venir questionner l'organisation du travail de toute une équipe. Inversement, une démarche de prévention peut permettre d'anticiper des problématiques de ME, de mettre en place des systèmes d'alerte. Pour autant, ces approches et actions sont, sur le terrain, souvent peu coordonnées. Sur les territoires, les acteurs porteurs des démarches de prévention de l'usure professionnelle et plus globalement, de PRP et ceux porteurs des actions de ME n'ont pas toujours l'occasion de se croiser et d'avoir connaissance des actions qu'ils mènent chacun de leur côté, y compris dans une même entreprise.

Comment dès lors, rendre cette complémentarité plus effective ? Quel intérêt cela aurait-il pour l'ensemble des parties prenantes, à commencer par les entreprises et les salariés ? Quelles sont ou quelles seraient les conditions de faisabilité pour les acteurs des deux champs ? Quelles sont les conditions nécessaires pour que les acteurs des deux champs puissent collaborer et mener des actions coordonnées ?

Les ateliers conduits dans le cadre du PRST 3 ont permis à des acteurs régionaux des deux champs de partager des difficultés et des expériences. De manière générale, les participants ont fait le constat d'une méconnaissance réciproque des actions, acteurs, dispositifs du ME ou de la PRP.

Ces constats ont conduit les participants à formuler les questions suivantes :

- Comment une meilleure coordination ME-PRP pourrait être utile pour éviter les situations d'impasse au moment où les problématiques de santé se posent ?
- Comment l'importance croissante des problèmes de ME pourrait conduire à revisiter les pratiques de PRP ?

Les échanges de pratiques ont permis d'interroger plusieurs situations :

- Des situations d'impasses suite à des processus d'accompagnement pour le ME
- Des aménagements pour le ME d'une personne qui sont utilisés pour d'autres personnes ou « dupliqués »
- Des situations où la coordination ME-PRP a fait défaut
- Des actions qui ont permis le passage de ME vers PRP
- Quelques exemples de passage de PRP vers ME

L'action proposée vise à poursuivre l'action initiée lors du PRST3 et à construire des repères pour faciliter les coopérations entre acteurs du ME et de la PRP ainsi qu'à outiller ces derniers et les TPE-PME.

Bénéficiaires cibles

- Acteurs du ME et de la PRP
- Partenaires sociaux
- TPE-PME

Pilote(s)

ARACT AURA, SPST APIST

Prévention de l'usure professionnelle des conducteurs dans le secteur des transports urbains

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Il existe un développement de l'offre de transport urbain avec une incitation à l'utilisation de ce mode de transport par les collectivités, ce qui peut entraîner des changements de l'organisation du travail fréquents ainsi que des modifications ou créations de lignes. Ces modifications de conditions matérielles, de l'organisation du travail des salariés, peuvent être source de forte charge mentale ou psychique (d'autant qu'il se surajoute un risque d'agressions grandissant) et de risque TMS.

La sinistralité globale du transport en agglomération apparaît comme très forte, avec une accidentologie routière élevée (bien que la mortalité soit moins élevée qu'hors agglomération). Cela conduit à des inaptitudes au poste et à des difficultés de reclassement des conducteurs.

Dans les suites de cette action une thèse de médecine du travail soutenue en 2020 a mis en évidence une prévalence supérieure d'atteintes du rachis cervical ainsi que de troubles d'ordre psychologique chez les chauffeurs de bus urbains comparativement aux autres conducteurs professionnels. Cette thèse a permis de conclure à la nécessité d'approfondir nos connaissances sur les conditions de travail des chauffeurs de bus urbains par la réalisation d'études ciblées afin d'identifier les facteurs de risque d'altération de la santé et d'améliorer la prévention et le maintien en emploi.

D'autres part, il s'avère que lors des appels d'offre et la construction des cahiers des charges des lignes les Autorités Organisatrices de la Mobilité ne disposent pas d'un guide de conception d'une organisation de travail pour préserver la santé du conducteur et la sécurité des tiers.

Il s'agit donc, par ce projet, d'améliorer les connaissances sur les conditions de travail et la santé des conducteurs de bus urbain et d'identifier des déterminants afin de favoriser le maintien en emploi de ces professionnels.

Bénéficiaires cibles Entreprises de transport urbain des principales métropoles de la région Aura

Pilote(s) Centre de Consultation de Pathologies Professionnelles Lyon, CGT

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

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

En AURA en 2019 plus de 19 000 salariés ont été déclarés inaptes par la médecine du travail (source Observatoire du handicap AURA- ERETH bilan 2021).

Les études montrent que plus la durée d'un arrêt de travail se prolonge, plus le risque d'inaptitude augmente et la reprise d'activité compromise. Une étude nationale nous indique que parmi les salariés du secteur privé ayant été arrêtés plus d'un mois dans l'année pour maladie, 15 % des femmes et 11 % des hommes sont au chômage ou inactifs l'année suivante (contre, respectivement, 7 % et 4 % des salariés qui n'ont pas eu d'arrêts maladie). (Source : DREES « Les arrêts maladie de longue durée pénalisent les trajectoires professionnelles » - 2015)

Aussi, la mise en œuvre d'un accompagnement socio-professionnel le plus précocement possible, et notamment pendant l'arrêt de travail si la situation de santé du travailleur le permet, est primordiale. Les autorités publiques et acteurs du champ de l'emploi, du handicap et de la santé au travail travaillent depuis de nombreuses années dans cette direction. La détection et l'information - orientation précoces sont des ENJEUX MAJEURS.

La loi du 2 août 2021 renforçant la prévention et la santé au travail prévoit notamment la mise en place de cellules de prévention de la désinsertion professionnelles (cellules PDP) au sein des SPST et divers aménagements dans ce sens.

Dès lors, la collaboration entre les SPST, les professionnels de santé, les organismes de sécurité sociale, les acteurs de la compensation du handicap et du maintien dans l'emploi, de l'insertion professionnelle, de l'emploi accompagné et les acteurs de la pré-orientation et de la réadaptation professionnelles est primordiale pour assurer la détection et l'action précoce au service des salariés concernés.

Ainsi, l'action 4.2 a pour objectifs :

- La définition des périmètres et des complémentarités, en phase avec les aménagements et nouvelles dispositions prévues par la loi du 2 août (coordination acteurs dont principalement réseau SPST et Cap emploi axe 2, coordination AM (Assurance Maladie), cellule PDP des CARSAT),
- Une organisation partenariale permettant détection et engagement d'actions précoces au bénéfice des publics concernés.

Au plan opérationnel, il s'agira de :

- Accompagner le déploiement des nouvelles dispositions et dispositifs de manière homogène sur le territoire (mise en place des cellules MDE au sein des SPST, déploiement des nouveaux outils...),
- Organiser l'outillage des réseaux si besoin (propositions opérationnelles, outils, partage de bonnes pratiques...)
- Resserrer les liens entre acteurs et encourager les actions conjointes sur les territoires (décloisonner),
- Organiser la définition d'indicateurs de passage à l'action, la transmission précoce de ses informations/ indicateurs (arrêts à répétition par exemple, cf. partage d'information entre Assurance maladie et SPST à partir de 2024, expérimentation plateforme par le service médical – expérience pilote dans le Puy-de-Dôme).

Bénéficiaires cibles • Acteurs du ME et de la PRP
• Partenaires sociaux

Pilote(s) Présanse AURA, Chéops ARA, réseau des Cap emploi

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

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

De nombreux dispositifs (mesures, aides financières et services d'accompagnement) existent pour **prévenir la désinsertion professionnelle et accompagner le maintien dans ou en emploi** des salariés du secteur privé. Nombreux sont également les acteurs ressources avec lesquels ces salariés et leurs employeurs sont susceptibles d'interagir.

Le constat est toutefois sans appel : trop de situations de santé ou de handicap se traduisent par des difficultés au travail et débouchent sur des licenciements pour inaptitude, humainement et économiquement dévastateurs tant pour les individus que pour les employeurs. En AURA en 2019, c'était ainsi plus de 19 000 salariés qui étaient déclarés inaptes par la médecine du travail (source Observatoire du handicap AURA- ERETH bilan 2021).

L'impact de ces problématiques de santé et ces situations de handicap au travail (qui ne sont pas « visibles » dans 80 % des cas) et les possibilités d'aménagements pour permettre un maintien dans de bonnes conditions sont la plupart du temps méconnus.

Les employeurs sont souvent démunis pour y faire face (gestion des arrêts, notamment des arrêts courts et perlés, incertitudes quant à l'organisation du travail, difficultés à identifier les aménagements possibles, les acteurs ressources, les dispositifs mobilisables...).

De leur côté, les professionnels qui œuvrent sur le terrain pour accompagner les salariés concernés et les employeurs doivent travailler de concert et dans la complémentarité pour tricoter avec les personnes concernées des solutions tenant compte de la singularité des besoins et des environnements de travail. Ils ne repèrent toutefois pas toujours toutes les solutions disponibles.

Les raisons sont multiples :

- La détection et l'orientation précoces sont un challenge pour l'ensemble des institutions avec des marges de progrès repérées (voir fiche action 4.2),
- Les interventions sont encore trop cloisonnées,
- Les dispositifs et acteurs sont insuffisamment repérés et mobilisés (ou souvent trop tard) par les salariés et les employeurs et les professionnels qui les « prescrivent » ou sont appelés à les mobiliser en ont souvent une vision partielle du fait notamment :
 - Des changements fréquents intervenant dans les offres de service des différentes institutions.
 - D'une communication pas toujours optimale : canaux pas toujours adaptés, choix de communication pas toujours opportuns... (priviliégiant des entrées par dispositif ou par type d'acteur plutôt qu'une entrée par les besoins ou parcours), couverture partielle des cibles...

Parmi les publics vulnérables sont plus particulièrement exposés à des difficultés importantes dans le travail du fait de leur situation de santé et au risque d'inaptitude :

- D'une part, les salariés reconnus en situation de handicap pour lesquels existe un droit spécifique et des dispositifs dédiés (340 aides versées en AURA par l'Agefiph à la personne en 2021 pour la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi et 1415 aides à l'adaptation des situations de travail à titre d'illustration)
- Et d'autre part, les salariés atteints de maladies chroniques évolutives (troubles psychiatriques, diabète, maladies cardiovasculaires, cancers...), qu'ils soient ou non reconnus en situation de handicap, qui représentent près de 15 % de la population active et sont 80 % à être en emploi au moment du diagnostic de leur maladie. En effet, grâce notamment aux progrès médicaux de plus en plus de personnes atteintes de maladies chroniques évolutives continuent de travailler malgré la maladie. Se maintenir en emploi après l'annonce du diagnostic est possible et souhaité par la majorité des personnes concernées (condition de la normalité, possibilité de s'extraire de la maladie...) moyennant le plus souvent certains aménagements, aides

humaines ou accompagnement. Ils restent toutefois particulièrement exposés au risque de perte d'emploi : 1/3 des personnes après un diagnostic de cancer perdent ou quittent leur emploi contre 1/6 de la population générale (source INCa - La vie 2 ans après un diagnostic de cancer).

Aussi est-il apparu central au titre de l'action 4.3 de :

- Compléter, en privilégiant l'entrée usagers, la cartographie des dispositifs, aides et services PDP/MDE réalisée au niveau national avec ceux propres au territoire régional et assurer sa mise à jour et sa diffusion massive auprès des professionnels du maintien,
- Renforcer la mutualisation des actions de communication et d'information à destination des employeurs et salariés,
- Construire un réseau départemental de partenaires afin de favoriser la connaissance mutuelle et l'échange de pratiques au service de la réussite des parcours de maintien,
- Poursuivre les actions conduites dans le cadre du projet FASTER (cf. action 4.1.5).

Objectif visé	Compléter, en privilégiant l'entrée usagers, la cartographie des dispositifs, aides et services PDP/MDE réalisée au niveau national avec ceux propres au territoire régional et assurer sa mise à jour et sa diffusion massive auprès des professionnels du maintien.
Bénéficiaires cibles	<ul style="list-style-type: none"> • Professionnels du maintien en emploi • Professionnels de santé
Objectif visé	Renforcer la mutualisation des actions de communication et d'information à destination des employeurs et salariés.
Bénéficiaires cibles	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises • Salariés • Partenaires sociaux
Objectif visé	Construire un réseau départemental de partenaires afin de favoriser la connaissance mutuelle et l'échange de pratiques au service de la réussite des parcours de maintien.
Bénéficiaires cibles	<ul style="list-style-type: none"> • Professionnels du maintien en emploi
Pilote(s)	AGEFIPH, CARSAT Auvergne, CARSAT Rhône-Alpes

FASTRACS – faciliter et soutenir le retour au travail après un cancer du sein

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

On compte chaque année en France environ 50 000 nouveau cas de cancer du sein, dont la moitié chez les femmes en âge de travailler. La reprise du travail et le maintien en emploi après un cancer se heurtent à de nombreux obstacles, tant au niveau du système de santé (manque de connaissance des professionnels de santé) que du système de protection sociale (complexité des mesures mobilisables pour le maintien en emploi), et des entreprises (nécessité d'aménagement de poste et de soutien de la part des collègues, de l'encadrement, de la direction).

Il existe par ailleurs des inégalités sociales devant l'emploi après un cancer du sein, les femmes les plus âgées et les moins qualifiées ayant plus de risque d'être en arrêt prolongé d'avoir perdu leur emploi à distance du cancer.

Dans ce contexte, le projet FASTRACS, antérieurement inscrit au PRST3, a pour objectif de développer, implanter et évaluer une intervention pour faciliter le retour au travail, le maintien en emploi, et la qualité de vie au travail après un cancer du sein. Après avoir constitué un comité stratégique qui rassemble les différentes parties prenantes (patiente, employeurs, professionnels de santé, institutions), une évaluation des besoins a été conduite avec des entretiens individuels et des focus groupe. Sur la base de cette enquête de terrain, une intervention a été modélisée. Le contenu de l'intervention vise à décroiser la prise en charge des patientes depuis les services d'oncologie en centre hospitalier, en faisant ensuite un relais vers leur médecin traitant, et enfin avec le service de médecine et santé au travail pour permettre une reprise dans des conditions les plus favorables (aménagement du poste, temps partiel thérapeutique, reclassement si nécessaire).

Des outils spécifiques ont été développés dans le cadre de l'intervention FASTRACS : un guide à l'intention des patientes, un guide à l'intention des acteurs de l'entreprise, un aide-mémoire à l'attention du médecin généraliste, et un aide-mémoire à l'attention du médecin du travail. Le guide à l'intention des acteurs de l'entreprise est remis aux patientes en début d'intervention en trois exemplaires, leur permettant d'en remettre un exemplaire à leur médecin du travail, un exemplaire à la personne de leur choix dans l'entreprise, et en conservant un exemplaire pour elle-même.

La crise sanitaire a ralenti le processus d'implantation et d'évaluation de l'intervention FASTRACS, dont la convention actuelle de financement avec l'institut national du cancer a été étendue pour lui permettre d'aller à son terme.

Actuellement, le projet FASTRACS est dans la phase d'implantation et d'évaluation de l'intervention, sous la forme d'un essai randomisé multicentrique associant plusieurs centres investigateurs de la région Auvergne Rhône-Alpes (service de cancérologie de différents centres hospitaliers) incluant des patientes atteintes d'un cancer du sein.

Les 11 centres investigateurs de la région participant au projet FASTRACS sont les suivants : 6 centres à Lyon (hôpital Lyon Sud, hôpital femme mère enfant, hôpital de la Croix-Rousse, centre Léon Bérard, clinique Mermoz, clinique Charcot) ; CHU Clermont-Ferrand ; CHU Saint-Étienne ; CH Bourg-en-Bresse ; CH Annecy ; CH Valence

Les enjeux actuels du projet FASTRACS sont les suivants :

Enjeux

1. Finaliser la participation du nombre de patientes nécessaires pour évaluer l'intervention (97 patientes ont été incluses, sur les 420 nécessaires) ; c'est dans ce but que d'autres centres investigateurs de la région en dehors de Lyon ont été associés au projet depuis début 2022 ; les nouveaux centres sont en cours de formation et non pas encore commencé à inclure de patientes ; les enjeux d'animation/coordination de l'ensemble des centres seront importants pour s'assurer d'un recrutement suffisant.

2. Évaluer le processus d'implantation (barrières et facilitateurs), les mécanismes d'action de l'intervention, et les conditions de sa généralisation éventuelle à d'autres cancers et à d'autres maladies chroniques (volet intitulé RECOVA –FASTRACS) ; ce volet est animé plus particulièrement par le Docteur Marion LAMORT-BOUCHE pour l'évaluation près des médecins généralistes, Madame Sabrina ROUAT pour l'évaluation près des entreprises, Jean-Baptiste FASSIER pour l'évaluation près des médecins du travail ; cette évaluation prendra la forme d'entretiens individuels, et de focus groupes.

Bénéficiaires cibles

Les salariés atteintes de cancer du sein et leurs employeurs

Pilote(s)

Le projet est conduit par une équipe pluridisciplinaire sous la conduite du Professeur JB Fassier, en partenariat avec un comité stratégique associant des patientes, associations, entreprises et différentes institutions dont la DREETS, l'assurance-maladie, l'AGEFIPH et l'ANACT

AXE STRATÉGIQUE

3

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

OBJECTIF 5

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

OBJECTIF 6

Anticiper les crises pour mieux les gérer et limiter leurs effets dans la durée - Pas d'action programmée

OBJECTIF 7

Développer la recherche et améliorer les connaissances notamment sur les risques émergents

OBJECTIF .5

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



Transport routier et logistique : sensibiliser pour agir sur les risques cardiovasculaires et les addictions

Enjeux

Le secteur du transport de marchandises est un secteur majeur en Auvergne-Rhône-Alpes, par la situation de notre région qui en fait un axe important de circulation des marchandises et par le nombre d'établissements employeurs et de travailleurs qu'il occupe.

En 2019, 3147 établissements employaient près de 51620 salariés hors intérimaires. Ces établissements, principalement des TPE, exercent des activités de transport routier de marchandises et messagerie et de fret express. Ils se concentrent à l'abord des grandes agglomérations et le long du couloir rhodanien.

Le transport routier de marchandises fait partie des 10 secteurs les plus accidentogènes en Auvergne-Rhône-Alpes et le taux d'inaptitude (nombre d'inscrits à Pôle Emploi suite à un licenciement pour inaptitude rapporté au nombre d'actifs pour un secteur donné) est de 0,6% contre 0,4% tous secteurs confondus. Les conséquences des accidents du travail, liés notamment à la conduite de véhicule ou d'engins, et le nombre de maladies professionnelles en augmentation de 17 % (TMS) amène à s'interroger sur les conditions de travail et les risques qu'elles induisent, en lien avec la typologie des salariés.

Pour le secteur du transport et notamment les métiers liés à la conduite, il ressort du diagnostic sur la santé au travail en Auvergne-Rhône-Alpes réalisé dans le cadre du PRST 3 et du portrait de secteur réalisé dans le cadre du Contrat d'objectifs Emploi Formation les éléments suivants :

- Une très forte majorité d'emplois

masculins (80 % d'hommes) et plutôt plus âgés que la moyenne des travailleurs (61 % des salariés ont plus de 40 ans)

- Des durées du travail importantes (heures supplémentaires), horaires atypiques, repos hebdomadaire limité, rythme imposé, manutentions manuelles, travail isolé, mauvaise hygiène alimentaire...

Ces conditions de travail, en lien avec les caractéristiques des salariés, majorent le risque de maladies et accidents cardiovasculaires. Elles peuvent également générer des comportements addictifs. Les coûts humains et financiers de ces risques justifient la mise en place d'actions de prévention.

Par ailleurs, la jurisprudence a reconnu à plusieurs reprises la responsabilité de l'entreprise lors d'accidents cardiovasculaires (infarctus) liés à des surcharges de travail ayant entraîné un stress et des horaires de travail trop importants. L'évaluation et la prévention de ce risque, comme celui des pratiques addictives doivent s'inscrire dans le document unique d'évaluation des risques et dans le programme d'actions de prévention qui en découle. Il importe donc de faire prendre conscience aux entreprises d'une part, aux travailleurs et futurs travailleurs d'autre part de ces risques et de les inciter à mettre en place des actions de prévention adaptées.

Enfin, il existe aujourd'hui peu de données et d'indicateurs faisant le lien entre le risque cardiovasculaire et le travail d'une part, le risque d'addiction et le travail d'autre part. Il apparaît nécessaire de se doter de ce type d'outils au service de la prévention.

Objectifs stratégiques

- ➔ Inciter les employeurs et les travailleurs, dont les jeunes embauchés, du secteur du transport à mieux prendre en compte le risque de maladie cardiovasculaire

Objectifs stratégiques, suite

et ses déterminants liés aux conditions de travail et à s'inscrire dans des actions de prévention, en mobilisant les ressources internes et externes pertinentes

- ➔ Construire des indicateurs permettant de suivre le risque de maladie cardiovasculaire
- ➔ Inciter les employeurs et les travailleurs, dont les jeunes embauchés, du secteur du transport à mieux prendre en compte le risque d'addiction et ses déterminants liés aux conditions de travail et à s'inscrire dans des actions de prévention, en mobilisant les ressources internes et externes pertinentes
- ➔ Construire des indicateurs permettant de suivre le risque d'addiction

Actions engagées au titre de la thématique

- **Action 1** : À partir d'un état des lieux des déterminants liés aux conditions de travail et aux caractéristiques des salariés susceptibles de majorer le risque cardiovasculaire, et des acteurs existants, mettre en place une expérimentation portée par la branche professionnelle. Puis diffuser les enseignements de cette expérimentation et outiller les acteurs internes et externes à l'entreprise. En parallèle, construire et suivre des indicateurs relatifs au risque cardio vasculaire.
- **Action 2** : À partir d'un état des lieux des déterminants liés aux conditions de travail et aux caractéristiques des salariés susceptibles de majorer le risque d'addiction, et des acteurs existants, mettre en place une expérimentation portée par la branche professionnelle. Puis diffuser les enseignements de cette expérimentation et outiller les acteurs internes et externes à l'entreprise. En parallèle, construire et suivre des indicateurs relatifs au risque d'addiction

Pilote(s)

DREETS

Sensibiliser pour prévenir les risques cardiovasculaires pour les chauffeurs dans le transport routier de marchandises

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Au regard des orientations régionales définies par les partenaires sociaux en Auvergne-Rhône-Alpes, confortées par le retour d'expérience des membres du groupe de travail santé travail / santé publique, et des enjeux spécifiques liés aux accidents du travail dans le secteur du transport, l'intérêt de mener des actions de prévention des risques cardiovasculaire dans ce secteur est confirmé (cf. éléments de constats globaux et régionaux).

S'agissant de la prévention du risque cardiovasculaire, il existe à notre connaissance peu d'actions collectives portées par des acteurs institutionnels. Le besoin d'information et de sensibilisation est d'autant plus important pour arriver à mobiliser et à inciter à la mise en œuvre d'actions de prévention au regard des enjeux exposés ci-dessus. Par ailleurs, cette absence d'actions de prévention de référence limite la capacité à proposer des actions de prévention efficaces.

De même, il existe peu d'études, d'acteurs et d'outils dédiés à la prévention du risque cardiovasculaire en lien avec les conditions de travail, a fortiori qui ciblés sur un secteur particulier et l'absence d'indicateurs faisant le lien entre le risque cardiovasculaire et le travail ne permet pas aujourd'hui d'apprécier et de suivre cette problématique.

Bénéficiaires cibles

- Entreprises du transport, chauffeurs routiers / chauffeurs livreurs
- SPST concernés

Pilote(s)

AGEMETRA, DREETS

Sensibiliser pour prévenir le risque d'addiction pour les chauffeurs dans le transport routier de marchandises

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Au regard des orientations régionales définies par les partenaires sociaux en Auvergne-Rhône-Alpes, confortées par le retour d'expérience des membres du groupe de travail santé travail / santé publique, et des enjeux spécifiques liés aux accidents du travail dans le secteur du transport et de la logistique, l'intérêt de mener des actions de prévention des comportements addictifs dans ce secteur est confirmé (cf. éléments de constats globaux et régionaux).

Plusieurs acteurs interviennent déjà sur le champ de la lutte contre les addictions tant auprès des futurs professionnels dans le cadre de la formation initiale (MILDECA, rectorat) que des professionnels (dispositif CAP de l'AFT). Un travail commun est donc susceptible d'être engagé avec eux. Plusieurs sites internet répertorient les outils et les acteurs engagés sur la lutte contre les addictions en milieu professionnel.

Cependant, ces différents acteurs ne se connaissent pas toujours très bien et n'identifient pas toujours les missions et moyens d'action des uns et des autres. Une meilleure connaissance mutuelle pourrait être un facteur de réussite des actions de prévention et également pour pouvoir orienter les entreprises et les salariés. De même les outils existants ne sont pas toujours bien connus des entreprises et des préventeurs, notamment pour lever les difficultés d'identification des travailleurs concernés qui peuvent être très réticents à admettre leur problème.

Il serait également pertinent de disposer d'indicateurs utiles permettant de mieux suivre et identifier ces risques et les secteurs ou métiers concernés, à l'appui des actions d'information et de sensibilisation.

Bénéficiaires cibles

- Entreprises du transport, chauffeurs routiers / chauffeurs livreurs
- SPST concernés

Pilote(s)

AGEMETRA, DREETS

Qualité de l'air Intérieur

Enjeux

Nous passons en moyenne 80% de notre temps à l'intérieur d'un environnement clos tel que logement, bureau, transport, commerce, école, ... Plusieurs études, dont celles de l'Observatoire de la Qualité d'Air Intérieur ont montré que l'air que nous respirons peut être 5 à 10 fois plus pollué à l'intérieur qu'à l'extérieur avec des seuils d'exposition significatifs par rapport à ceux de la Santé Publique.

de la peau, vertiges, allergies, asthme, ... Certains bâtiments basculant alors dans le syndrome des bâtiments malsain. De plus une mauvaise ventilation ou une mauvaise circulation de l'air peut se traduire par des répercussions sur la structure du bâtiment telles qu'une dégradation du bâti (humidité, moisissures, ...), un inconfort acoustique (bruit de ventilation) et une surconsommation énergétique ...

Ainsi le bâtiment (logement, bureaux, hall d'accueil, salle d'attente...), un de ces lieux clos qui peut être à l'origine de nuisances pour la santé humaine : maux de tête, fatigue, irritation des yeux, du nez, de la gorge et

Le retour d'expérience des préventeurs met en évidence que les entreprises quelle que soit leur taille ne sont pas informées de ces problématiques de qualité de l'air malgré un impact sur la santé des occupants.

Objectifs stratégiques

- ➔ **Prise en compte de la qualité de l'air et des ambiances thermiques dans les bâtiments dit à pollution non spécifique) pour améliorer les conditions de travail.**
- ➔ **Améliorer la qualité de l'air intérieur et des ambiances thermiques par une bonne conception des locaux (neufs et existants) et de la ventilation en application du code de l'environnement et en application de la vérification des installations de ventilation générale du code du Travail**

Actions engagées au titre de la thématique

- **Action 1** : Sensibiliser les entreprises dont les TPE à l'importance d'une qualité de l'air dans les bâtiments dit à pollution non spécifique (ERP, bureau tertiaire...).
- **Action 2** : Améliorer la qualité de l'air intérieur et les ambiances thermiques
Sous Action 2.1 dans les bâtiments neufs
Sous Action 2.2 dans les bâtiments existants
- **Action 3** : Sensibiliser les entreprises sur la problématique des bâtiments malsains en mettant en valeur des mesures de prévention et les bonnes pratiques.

Pilote(s)

DREETS

Sensibiliser les entreprises dont les TPE à l'importance d'une qualité de l'air dans les bâtiments dit à pollution non spécifique (ERP, bureau tertiaire...)

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Enjeux

Les études de la qualité de l'air de 2007 réalisées dans 567 logements ont montré la présence de de CO, CO₂, de COV (64 à 100% des logements) des particules, du Radon, des acariens des allergènes, et des rayonnements gamma.

Ces polluants ont des origines multiples :

- matériaux émissifs,
- mobiliers équipements,
- produits ménagers,
- air extérieur
- activité humaines.

Dans 9% des logements, il s'agit d'une polyexposition avec des seuils significatifs par rapport à ceux de la Santé Publique.

Le retour de préventeurs met en avant la non prise en compte de la qualité de l'air en pollution non spécifique dans le cadre de l'évaluation des risques de l'entreprise. L'impact sur la santé d'un air intérieur pollué dans des lieux en pollution non spécifique telles que les bureaux les ERP est totalement méconnu par les entreprises voir certains préventeurs.

Bénéficiaires cibles

- Entreprises du tertiaire ou avec locaux à pollution non spécifiques + entreprises volontaristes pour réalisation de mesurages en pollution non spécifique pour identification QAI. (pb financement PRST4)
- Branches professionnelles Organisations syndicales du BTP
- SST

Pilote(s)

DREETS

Améliorer la qualité de l'air intérieur et les ambiances thermiques (Sous Action 2.1 dans les bâtiments neufs, Sous Action 2.2 dans les bâtiments existants)

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Face à une pollution de l'air aux origines multiples dans les bâtiments clos et afin d'obtenir une qualité de l'air intérieur satisfaisante, il est important de disposer de systèmes de ventilation correctement conçus pour apporter un renouvellement d'air suffisant.

La conformité à la réglementation du code de l'environnement du code du travail et du code de santé publique permet alors d'obtenir les concentrations de polluants les plus faibles possibles.

La prise en compte de cette problématique dès la conception des locaux contribue en amont à la diminution de la pollution de l'air (choix de matériaux et mobiliers peu émissifs, bâtiment étanche) et à des ambiances thermiques satisfaisantes.

Bénéficiaires cibles

- Branches professionnelles, préventeurs (SST : IPRP, Médecin du Travail, Infirmier(e)s, Carsat, Inspection)
- Architecte, MOA

Pilote(s)

DREETS

Sensibiliser les entreprises sur la problématique des bâtiments malsains en mettant en valeur des mesures de prévention

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Enjeux

Un bâtiment malsain est un espace clos dans lequel au moins 20% de ses occupants souffrent de problèmes de santé, d'un sentiment de mal être et dont les causes ne sont pas facilement identifiables, car multifactorielles. Bien que l'incidence réelle de ce syndrome demeure inconnue, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) estime qu'il affecte 30% des bâtiments modernes, provoquant une gêne pour 10 à 30% de ses occupants.

Les études demeurent parcellaires mais un lien direct est à faire avec la qualité de l'air, la conception des locaux, la ventilation (la circulation de l'air, le renouvellement de l'air et la filtration), des ambiances thermiques.

Ce syndrome des bâtiments malsain a un réel coup sur la productivité des travailleurs (-15%) génèrent et augmentent de 1,5 j /an / salarié l'absentéisme.

Bénéficiaires cibles

- Entreprises avec locaux pollution non spécifiques,
- Branches professionnelles,
- Préventeurs (SST : IPRP, Médecin du Travail, Infirmier(e)s, Carsat, Inspection)

Pilote(s)

DREETS, CARSAT / Inspection du Travail (retour d'expériences)

Prévention des risques liés au RADON

Enjeux

Le radon, gaz naturel radioactif produit surtout par certains sols granitiques ou volcaniques, provient de la désintégration du radium, lui-même issu de l'uranium contenu dans la croûte terrestre. La région Auvergne-Rhône-Alpes présente un potentiel géologique très important au regard du risque radon : **Connaître le potentiel radon de ma commune** (irsn.fr), [cliquez ici](#).

Le radon se répand dans l'air à partir du sol ou de l'eau dans laquelle il peut être dissout. A l'air libre, sa concentration est faible car il est dilué par les vents. Mais dans l'atmosphère plus confinée d'un bâtiment, il peut s'accumuler et atteindre des concentrations élevées.

Prévenir le risque d'exposition au radon est à la fois un enjeu de santé publique et de santé au travail. Le radon augmente le risque de cancer du poumon en particulier chez les fumeurs.

Le Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC), qui dépend de l'Organisation

mondiale de la santé (OMS), a reconnu depuis 1987 le radon comme agent cancérigène. En France, il constitue la principale source d'exposition aux rayonnements ionisants et le second facteur de risque de cancer du poumon après le tabagisme. Le nombre annuel de décès par cancers du poumon, attribuable au radon, est estimé à 3 000 (soit 10% des décès par cancer du poumon)¹.

En 2009, l'OMS a recommandé un niveau de référence de 100 Becquerels par mètre cube /m³ (Bq/m³), et dans tous les cas de rester en deçà de 300 Bq/m³, niveau de référence retenu par la réglementation².

Informers les entreprises sur ce risque et faire un état des lieux dans les établissements ciblés où ce risque est potentiellement plus important pour pouvoir dans un second temps les inciter à mener des actions correctives afin de réduire le risque est essentiel pour préserver la santé des travailleurs.

Objectifs stratégiques

- ➔ Informer les entreprises de la région Auvergne-Rhône-Alpes sur le risque d'exposition au radon et sur les nouvelles dispositions réglementaires issues des décrets de juin 2018 pour les amener à évaluer le risque et mettre en place le cas échéant un plan d'action adapté.
- ➔ Faire un état des lieux de l'exposition au radon dans des entreprises ciblées et des lieux de travail spécifiques, du fait d'un risque potentiellement plus élevé en lien avec leur activité (thermalisme, ouvrages enterrés de barrages, mines et carrières souterraines) de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Et dans un second temps, inciter les établissements qui présentent des résultats d'activité volumique du radon supérieurs à 300 Bq/m³ à mener des actions correctives afin de réduire le risque.

¹ Source : Ajrouche R, Roudier C, Cléro E, Ielsch G, Gay D, Guillevic J, Marant Micallef C, Vacquier B, Le Tertre A, Laurier D. Quantitative health impact of indoor radon in France. Radiat Environ Biophys. 2018 ; 57(3) : 205-214 - <https://www.irsn.fr/FR/connaissances/Environnement/expertises-radioactivite-naturelle/radon/Pages/1-Le-risque-radon-dans-les-habitations-en-10-questions.aspx#1>.

² Décret n° 2018-434 du 4 juin 2018 portant diverses dispositions en matière nucléaire, Décret n° 2018-437 du 4 juin 2018 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants, Décret n° 2018-438 du 4 juin 2018 relatif à la protection contre les risques dus aux RI auxquels sont soumis certains travailleurs.

Actions engagées au titre de la thématique

- **Action 1** : Déployer des actions d'information adaptées aux différents publics concernés (collectivités locales, services de santé au travail, entreprises) (webinaires d'information, courrier...) sur le risque d'exposition au radon et sur les nouvelles dispositions réglementaires issues des décrets de juin 2018.
- **Action 2** : Faire un état des lieux de l'exposition au radon dans les établissements thermaux, ouvrages enterrés de barrages, mines et carrières souterraines de la région Auvergne-Rhône-Alpes et inciter les établissements où des concentrations en radon sont supérieures à 300 Bq/m³ à mener des actions correctives afin de réduire le risque.

Pilote(s)

DREETS



Déployer des webinaires d'information sur le risque d'exposition au radon et sur les nouvelles dispositions réglementaires issues des décrets de juin 2018

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Enjeux

Les dispositions réglementaires de 2018 relatives à la protection des travailleurs obligent les employeurs à prendre en compte le risque radon dans leur démarche de prévention des risques dans les lieux de travail au rez-de-chaussée et au sous-sol de bâtiments. Les employeurs doivent mettre en œuvre une approche graduée du risque, qui en fonction des résultats des mesurages du radon, peut conduire ces derniers à devoir mettre en place des actions correctives potentiellement lourdes, notamment si l'évaluation du risque révèle une concentration en radon supérieure ou égale à 1000 Bq/m³. Tous les employeurs n'ont pas forcément pris toute la mesure de cette évolution réglementaire et il est donc essentiel de les en informer afin qu'ils puissent faire face à leurs obligations réglementaires et ainsi mieux protéger les travailleurs.

Les services de prévention et de santé au travail sont souvent le premier interlocuteur des entreprises sur les sujets de santé et sécurité. Ils doivent donc être en capacité de comprendre les problématiques des entreprises sur le sujet du radon et de leur proposer des solutions ou être en capacité de les orienter vers le bon interlocuteur.

Enfin, les collectivités locales peuvent également être un relais vis-à-vis de leurs administrés, outre le fait qu'elles sont propriétaires de locaux de travail où interviennent à la fois des agents publics et des salariés d'entreprises extérieures.

Bénéficiaires cibles

Employeurs des établissements de la région Auvergne-Rhône-Alpes et par ricochet les travailleurs de ces établissements mais également ceux des entreprises extérieures qui y font des interventions.

Pilote(s)

DREETS, AIST Lpa

État des lieux de l'exposition au radon dans les établissements thermaux, ouvrages enterrés des barrages hydrauliques, mines et carrières souterraines de la région Auvergne-Rhône-Alpes et mise en œuvre d'actions correctives

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Enjeux

Au cours de leur périple jusqu'à la surface, les eaux minérales peuvent se charger en radon. L'eau thermale étant utilisée lors des soins thérapeutiques, le radon dissous dans l'eau peut ainsi se retrouver par dégazage dans l'atmosphère intérieure des différents locaux des stations thermales. Le radon peut donc s'accumuler à un niveau élevé dans l'air, notamment si la ventilation des locaux est insuffisante, et par conséquent, conduire à une exposition des travailleurs.

Dans un avis rendu en 2019, l'IRSN avait identifié les cavités souterraines (mines et carrières, galeries techniques enterrées...) comme des lieux où il existait un risque particulier de présence de radon à des concentrations élevées. Le retour d'expérience de l'ASN tend à confirmer cet avis notamment s'agissant des installations techniques enterrées des barrages hydrauliques.

Bénéficiaires cibles

Employeurs et salariés des établissements thermaux, des ouvrages enterrés des centrales hydrauliques et entreprises extérieures qui y font des interventions, curistes.

Pilote(s)

DREETS, ASN, CARSAT Auvergne

OBJECTIF .6

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

Pas d'action programmée



OBJECTIF .7

Développer la recherche et améliorer les connaissances notamment sur les risques émergents



Connaissances et données

Enjeux

Les acteurs de la prévention éprouvent le besoin de disposer de données fiables, actualisées et pertinentes en santé au travail, mises à disposition sous un format accessible pour guider leur action et en mesurer les effets. Des données existent mais produites par divers organismes, sans recherche de mise en cohérence pour effectuer des recoupements et des analyses croisées. Les organisations susceptibles d'être intéressées par ces données n'ont pas forcément le temps et les compétences pour les rechercher et les analyser. Elles peuvent également ignorer leur existence ou ne pas savoir comment y accéder.

Cet enjeu avait été identifié dans le cadre du 3ème Plan Santé Travail. Il s'était traduit en Auvergne-Rhône-Alpes par la mise en place d'un groupe de travail qui a créé et mis à disposition, sous des formats différents (indicateurs régionaux, approche géographique, approche sectorielle), des indicateurs et une analyse de ces indicateurs en santé au travail. Le diagnostic ainsi réalisé a notamment nourri la réflexion des partenaires sociaux pour la détermination des orientations

régionales du PRST 4, démontrant son utilité. Il a également été mis à disposition des groupes de travail du PRST 4. La poursuite de ce travail a été identifiée comme une des orientations du 4ème Plan Régional Santé Travail en Auvergne-Rhône-Alpes.

La compréhension des phénomènes à l'œuvre en matière d'exposition aux risques professionnels et de ses effets sur la santé est un élément essentiel pour identifier et adapter les actions à mettre en œuvre. Cela vaut pour des risques nouveaux / émergents comme pour des risques mieux connus mais qui sont impactés par l'évolution notamment des organisations de travail et sociétales.

Cela vaut également pour ce qui concerne le lien entre exposition aux risques professionnels et populations exposées : femmes-hommes, âge et ancienneté, emploi précaire (temps partiel subi, intérim, contrats courts...). La réalisation d'études et la surveillance d'indicateurs incluant des données propres aux territoires de la région Auvergne-Rhône-Alpes permettrait d'affiner cette compréhension dans un objectif plus opérationnel.

Objectifs stratégiques

- Mettre à disposition des acteurs de la prévention, et notamment des groupes de travail du PRST 4, des indicateurs actualisés et adaptés à leurs besoins sous un format facilitant leur utilisation.
- Promouvoir des études sur des sujets intéressant les groupes de travail du PRST 4, et des sujets émergents en santé au travail, prévention des risques professionnels et maintien dans l'emploi.
- Amener les préventeurs à intégrer les données issues du diagnostic en santé et sécurité dans leurs outils (actions de communication plus ciblées)

Actions engagées au titre de la thématique

- **Action 1** : Actualiser et enrichir le diagnostic Auvergne-Rhône-Alpes en santé au travail à partir de bases de données identifiées et mobilisables et des besoins des groupes de travail du PRST 4 – organiser une diffusion plus ciblée vers les organismes intéressés (focus, mise à jour...)
- **Action 2** : Promouvoir des études sur des sujets intéressant les groupes de travail du PRST 4, et des sujets émergents en santé au travail, prévention des risques professionnels et maintien dans l'emploi, intégrant des données régionales et l'apport des sciences sociales.
 - 1• Recenser et promouvoir les études existantes pertinentes au regard de l'objectif stratégique 2.
 - 2• Mettre en relation les organismes de recherche et les organismes susceptibles de financer, via leurs appels à projet, pour inciter à la réalisation d'études pertinentes au regard de l'objectif 2.

Pilote(s)

DREETS : Pôle Travail et Service Etudes, Statistiques et Evaluation

Actualiser et enrichir le diagnostic Auvergne-Rhône-Alpes en santé au travail à partir de bases de données « généralistes » (ex : sécurité sociale) et des besoins des groupes de travail du PRST 4

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Le diagnostic en santé au travail Auvergne-Rhône-Alpes réalisé dans le cadre du PRST 3 a offert aux acteurs en prévention des risques professionnels, et notamment aux partenaires sociaux au sein du GPRO, une vision plus globale des enjeux en la matière, intégrant des enjeux jusque-là non pris en compte (intégration d'indicateurs sexués, licenciements pour inaptitude). Il a montré son utilité pour l'élaboration des orientations régionales du PRST4. Cependant les indicateurs présentés sont pour certains un peu anciens (2016 - 2019) et ce travail pourrait être enrichi par des données complémentaires afin d'élargir encore la connaissance des acteurs concernés. Les orientations régionales du PRST 4 donnent également des lignes directrices à prendre en compte pour l'enrichissement du diagnostic (secteurs d'activité, publics, thématiques...).

Au-delà d'une meilleure connaissance des problématiques, le diagnostic en santé au travail doit être un outil opérationnel d'aide à la décision pour la mise en place d'actions et de suivi. Il convient donc d'identifier de manière très concrète les besoins des acteurs de la prévention, regroupés au sein des GT du PRST 4, en matière d'indicateurs, puis d'y apporter une réponse appropriée.

Bénéficiaires cibles

- Les organismes membres du CROCT / CRPST
- Les groupes de travail du PRST 4
- Les acteurs de la prévention des risques professionnels

Pilote(s)

DREETS : Pôle Travail et Service Etudes, Statistiques et Evaluation, OPPBTP

Recenser et promouvoir les études existantes pertinentes sur des sujets intéressant les groupes de travail du PRST 4, et des sujets émergents en santé au travail, prévention des risques professionnels et maintien dans l'emploi, intégrant des données régionales et l'apport des sciences sociales

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Des études réalisées par des organismes de recherche peuvent éclairer les groupes de travail du PRST 4, et plus généralement les acteurs de la prévention, et les aider à mieux comprendre les problématiques liées à certains risques et à la mise en œuvre de moyens de prévention. Le service documentation de la DREETS répertorie celles qui paraissent dans les publications qu'il reçoit et réalise des fiches bibliographiques. Une mise en relation des besoins des groupes de travail avec les publications correspondantes pourrait être réalisée.

Bénéficiaires cibles

Groupes de travail du PRST 4

Pilote(s)

Service documentation DREETS / AIST LPA

Mettre en relation les organismes de recherche et les financeurs, via leurs appels à projet, pour inciter à la réalisation d'études pertinentes sur des sujets intéressant les groupes de travail du PRST 4, et des sujets émergents en santé au travail, prévention des risques professionnels et maintien dans l'emploi, intégrant des données régionales et l'apport des sciences sociales

Eléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Plusieurs universités et organismes d'enseignement et de recherche dont la compétence est reconnue sont installés en Auvergne-Rhône-Alpes et mènent des travaux sur les risques professionnels et les organisations du travail.

Cependant, le lien avec les organismes de prévention et les actions menées dans le cadre du PRST n'est quasiment pas fait. Certains seraient pourtant disposés à orienter leurs recherches en fonction des besoins des acteurs de la prévention. Ces éclairages pourraient permettre de mieux comprendre les difficultés que l'on peut rencontrer en matière de prévention de certains risques ou de mieux comprendre l'incidence de certains phénomènes sur le monde du travail (dérèglement climatique...).

Bénéficiaires cibles Les organismes de recherche régionaux susceptibles de travailler sur les sujets intéressant le PRST 4

Pilote(s) DREETS / AIST LPA

AXE STRATÉGIQUE

4

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

OBJECTIF 8

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

OBJECTIF 9

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

OBJECTIF 10

Structurer et partager les données en santé au travail grâce aux outils numériques (cf. Fiche Action 7.1)

OBJECTIF

.8

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



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

Enjeux

L'ex GPRO (groupe permanent régional d'orientation) de la région Auvergne-Rhône-Alpes se situe dans une réelle dynamique de travail depuis plusieurs années. Le CRPST (comité régional de prévention et de santé au travail) qui le remplace a l'ambition de poursuivre son implication dans tous les sujets relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

Dans la lignée de l'ANI du 09/12/2020, les partenaires sociaux de la région ont la volonté de s'engager pleinement dans la gouvernance des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPST) et le CRPST est l'instance désignée par la loi pour suivre les

évolutions attendues sur ces services. En revanche, le CRPST constate qu'il existe d'autres instances de dialogue régional avec lesquelles il y a peu, voire pas du tout, de lien.

Un décloisonnement des instances pourrait permettre de mieux toucher les petites entreprises, employeurs et salariés, sur les questions de prévention et de santé au travail. Concernant le dialogue social au sein même des entreprises, le groupe de travail sur la QVCT développera une action spécifique sur le sujet, notamment au travers du dispositif ELENCE.

Objectifs stratégiques

- ➔ Mettre en pratique le paritarisme dans les SPST
- ➔ Decloisonner les instances de dialogue social dans la région

Actions engagées au titre de la thématique

- **Action 1** : Élaborer un document sur la gouvernance des SPST
- **Action 2** : Organiser un séminaire des mandatés des SPST sur un sujet de santé au travail
- **Action 3** : Decloisonner les instances de dialogue social dans la région

Pilote(s)

DREETS

Élaborer un document sur la gouvernance des SPST

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Dans les SPST, il est constaté qu'il est difficile de trouver des mandatés, tant du côté des salariés que des employeurs. Outre les problèmes de disponibilité, se pose la question de la formation des mandatés.

La loi du 2 août 2021 a apporté diverses modifications relatives à la gouvernance des SPST dont la principale porte sur les modalités de désignation des représentants des employeurs, ceux-ci étant désormais désignés par les organisations patronales représentatives. De plus, la mise en œuvre de la loi a entraîné un renouvellement de tous les mandats des membres des CA.

Par ailleurs, la loi prévoit explicitement que les commissions de contrôle des SPST pourront saisir le CRPST «de toute question relative à l'organisation ou à la gestion du service de prévention et de santé au travail ».

Le CRPST a toute légitimité pour se préoccuper des difficultés relatives à la gouvernance des SPST mais n'a pas pour un rôle habituel de régulateur au sein des SPST.

Il est donc nécessaire d'outiller les représentants employeurs et salariés des SPST pour mieux remplir leurs mandats.

Le GPRO avait déjà élaboré un document relatif à la gouvernance des SPST qui doit être mis à jour. Ce document doit également comporter des aspects plus concrets.

Bénéficiaires cibles

Représentants collège employeurs et collège salariés dans les conseils d'administration et commission de contrôle des SPST

Pilote(s)

DREETS

Organiser un séminaire des mandatés des SPST sur un sujet de santé au travail

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Dans les SPST, il est constaté qu'il est difficile de trouver des mandatés, tant du côté des salariés que des employeurs. Outre les problèmes de disponibilité, se pose la question de la formation des mandatés.

Pour valoriser l'intérêt des mandats dans les SPST, il faut insister sur leur objet, à savoir la santé au travail.

Il appartient à chaque organisation représentative de former et animer ses représentants. Cependant, l'organisation de temps d'échanges entre les différents mandatés peut permettre de les faire progresser sur des sujets de fond. Ce qui serait de nature à les aider dans l'exercice de leur mandat.

Un séminaire sur un sujet particulier de santé au travail pourrait être une modalité de temps d'échange collectif.

Bénéficiaires cibles

Représentants collège employeurs et collège salariés dans les conseils d'administration et commission de contrôle des SPST

Pilote(s)

DREETS

Décloisonner les instances de dialogue social dans la région

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Il existe au niveau régional et départemental de nombreuses et diverses instances de concertation et de dialogue social : Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail (CRPST), Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle (CPRI), Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat (CPRIA), Commission paritaire régionale des professions libérales (CPR-PL) Espace régional de dialogue social de l'économie sociale et solidaire (ERDS) et observatoires départementaux du dialogue social (ODDS).

Ces instances se connaissent mal et n'ont pas l'habitude de travailler ensemble.

Une meilleure connaissance mutuelle est de nature à faciliter la coopération entre les différents acteurs, ce qui faciliterait la compréhension des différents enjeux et les possibilités de diffusion des actions par la mutualisation des réseaux.

L'action envisagée vise tout d'abord à prendre le temps de connaître les différentes instances, les acteurs et leurs travaux, pour ensuite :

- Associer CPRI et CPRIA au PRST4, particulièrement sur les aspects diffusion auprès des TPE,
- Rechercher un sujet en santé et sécurité au travail susceptible d'être porté ensemble.

Bénéficiaires cibles

Les partenaires sociaux

Pilote(s)

DREETS

OBJECTIF .9

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



Renforcer la place des services de santé au travail auprès des entreprises

Enjeux

Un des axes forts du PST 4 porte sur la transformation des Services de Santé au Travail en Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) conformément aux dispositions de la loi du 2 août 2021 qui a traduit sur ce sujet l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020. Les SPST se voient reconnaître un rôle central en tant qu'acteurs de proximité pour les entreprises et doivent renforcer leur offre de service conformément au nouveau cadre réglementaire. L'objectif de la réforme est de permettre aux entreprises et aux salariés de bénéficier d'un service efficace, homogène

et répondant pleinement aux enjeux de santé au travail auxquels ils sont confrontés.

Le PRST 4 doit accompagner cette évolution pour aider les nouveaux SPST à améliorer la qualité de leur action et à renforcer leur rôle auprès des entreprises – particulièrement les plus petites.

Le comité régional de prévention et de santé au travail s'inscrit pleinement dans cet accompagnement.

Objectifs stratégiques

- ➔ Permettre aux entreprises, particulièrement les TPE-PME, de bénéficier de l'ensemble des actions de leur SPST, sur tous leurs champs d'intervention (prévention primaire, suivi médical des salariés, prévention de la désinsertion professionnelle).
- ➔ S'assurer que les SPST s'engagent pleinement dans la réforme sur la santé au travail en proposant une offre socle de services conforme et homogène sur le territoire.

Actions engagées au titre de la thématique

- **Action 1** : Préconiser les « bonnes pratiques » qui améliorent les relations entre les SPST et leurs entreprises adhérentes
- **Action 2** : Communiquer auprès des entreprises sur ce qu'elles peuvent attendre de leur SPST
- **Action 3** : Mettre en place un observatoire sur l'offre socle et l'offre complémentaire

Pilote(s)

DREETS

Préconiser les « bonnes pratiques » des SPST qui améliorent les relations avec leurs adhérents

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

Dans les SPST, il est constaté qu'il est difficile de trouver des mandatés, tant du côté des salariés. Le CRPST fait le diagnostic, dans le prolongement de l'ANI du 09/12/2020, que le lien entre les entreprises et leur service de prévention et de santé au travail interentreprises peut être très distendu :

- Les entreprises ne perçoivent pas tout ce que leur SPST peut apporter, notamment en termes de prévention collective ; l'action du SPST est souvent perçue comme la « simple » réalisation de visites médicales réglementaires que l'on peut exiger en contrepartie d'une cotisation obligatoire.
- Les SPST apparaissent trop éloignés de leurs adhérents : ils sont peu présents dans les établissements et la diversité de leurs modalités d'interventions ne sont pas ou mal connues ;
- Les SPST ont une offre de services hétérogène, selon les ressources dont ils disposent et leur mode de fonctionnement ; cette hétérogénéité, établie par des indicateurs statistiques, complique la compréhension de ce qu'ils peuvent réaliser. Cette situation a amené le GPRO à préconiser des rapprochements entre services.

L'action vise donc à connaître les modalités concrètes d'organisation des relations entre les SPST et les entreprises (employeurs, représentants du personnel et salariés) dans la région. À partir de cette observation, l'action cherche à préconiser ce qui apparaît comme des « bonnes pratiques » pour améliorer ces relations.

En outre, au-delà de l'aspect réglementaire de l'activité des SPST, ceux-ci doivent s'interroger sur la qualité du service rendu : lien avec les adhérents, clarté des informations, délais d'intervention, maillage territorial, présence dans les établissements, caractère adapté des actions de prévention, etc. Le référentiel de certification prévu par la réglementation portera, au moins en partie, sur la qualité et l'effectivité des services rendus. Cette certification ne pourra sans doute pas retracer la satisfaction des bénéficiaires et la réponse à leurs attentes.

Bénéficiaires cibles

SPST : Directeurs-trices, conseils d'administration, commissions de contrôle

Pilote(s)

DREETS

Communiquer auprès des entreprises sur ce qu'elles peuvent attendre de leur SPST

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

La loi du 2 août 2021, faisant suite à l'ANI du 9 décembre 2020, prévoit que les SPST devront fournir aux entreprises adhérentes et aux travailleurs « un ensemble socle de services » en matière de prévention des risques professionnels, suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Les partenaires sociaux ont défini, au sein du Comité national de prévention et de santé au travail, ce que devra recouvrir cette offre socle. Ces travaux se sont vus conférer une valeur réglementaire par le décret 2022-653 du 25 avril 2022 (cf. article 1^{er} et V de l'annexe du décret).

Par ailleurs, cette offre socle fera l'objet d'une tarification encadrée.

La loi prévoit également que les SPST devront rendre publique leur offre de services. Un décret est attendu pour préciser les conditions de publicité.

Une fois le dispositif juridique consolidé, il importe que les bénéficiaires réels des différents services rendus par les SPST en soit effectivement informés.

Au-delà de la publicité obligatoire produite par ces SPST, l'enjeu en sera la compréhension et la diffusion, particulièrement pour les petites entreprises. L'action devra donc s'intéresser aussi bien aux contenus des messages transmis qu'à leurs canaux de diffusion.

Les objectifs sont donc les suivants :

- Présenter de manière concrète le contenu de l'offre socle,
- S'assurer que cette communication arrive aux plus petites entreprises.

Bénéficiaires cibles Les TPE et PME de la région

Pilote(s) DREETS

Mettre en place un observatoire sur l'offre socle et l'offre complémentaire

Éléments de diagnostic et constats justifiant la mise en œuvre de l'action et enjeux

La loi du 2 août 2021, faisant suite à l'ANI du 9 décembre 2020, prévoit que les SPST devront fournir aux entreprises adhérentes et aux travailleurs « un ensemble socle de services » en matière de prévention des risques professionnels, suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle. Cette offre socle, dont la tarification sera réglementée, a été définie par les partenaires sociaux au sein du Comité national de prévention et de santé au travail et est définie dans le décret 2022-653 du 25 avril 2022.

Les SPST pourront également proposer une offre complémentaire à leurs adhérents.

La loi prévoit également que les SPST devront rendre publique leur offre de services ; un décret est attendu pour préciser les conditions de publicité. Le CRPST est désigné explicitement comme destinataire des documents correspondants.

L'enjeu pour le CRPST de recevoir les informations relatives à l'offre des SPST et de s'assurer que l'offre socle de chaque SPST de la région est conforme.

Deux types de risques sont en effet à éviter :

- Que des SPST facturent en plus des services qui devraient être inclus dans leur offre socle telle que prévue par la réglementation ;
- Que des SPST intègrent dans leur offre socle des services relevant de l'offre complémentaire, ce qui aurait pour conséquence de faire payer à tous les adhérents un service dont peu d'entreprises profiteraient.

Par ailleurs, les SPST devront faire l'objet d'une certification qui portera notamment sur la qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services. Un décret définissant les référentiels de certification est attendu.

Observer l'offre de service de SPST a donc nécessairement un lien avec la future procédure de certification. Cependant, le travail envisagé n'a pas l'ambition de constituer une 2^{ème} certification (qui en outre n'aurait pas d'utilité).

Le travail envisagé vise à :

- L'appropriation par les partenaires sociaux de l'offre de service mise en œuvre sur le territoire régional,
- L'analyse des offres de services dans leur ensemble,
- Permettre au CRPST de jouer son rôle de suivi de l'évaluation de la qualité des SPST.

Bénéficiaires cibles SPST et partenaires sociaux

Pilote(s) DREETS

Cartographier et structurer les relais de diffusion des ressources en prévention en Auvergne-Rhône-Alpes

Enjeux

Il ressort de l'évaluation du PRST 3 menée en 2021 que la diffusion des ressources en prévention créées par les groupes de travail a été réalisée de manière aléatoire, souvent sans garantie que les relais utilisés étaient en capacité de communiquer les ressources élaborées à leurs destinataires finaux de manière efficace.

En effet, chaque groupe de travail a identifié seul les relais qui lui paraissait pertinents, en fonction de la connaissance que ses membres pouvaient avoir des réseaux mobilisables et des contacts de chacun. Les relais sollicités n'étaient pas forcément conscients de ce qui était attendu d'eux concernant la diffusion des ressources en prévention reçues, n'avaient pas forcément la capacité de réaliser cette diffusion, ou n'étaient pas organisés pour ça.

Il a donc été, sauf exception, très difficile d'évaluer si les ressources créées avaient bien été portées à la connaissance des bénéficiaires finaux, et évidemment comment elles avaient été appropriées par leurs destinataires.

De fait, l'évaluation du PRST 3 apporte la conclusion suivante sur les effets du PRST :

« La limite majeure porte sur la diffusion entre partenaires du PRST (parfois « noyée dans la masse ») et a fortiori vers les cibles prioritaires que sont les entreprises et les salariés.

- Double problématique des relais de diffusion (peu identifiés/structurés, y compris au sein même des organisations partenaires) et des canaux (enjeu d'accompagner la diffusion pour l'appropriation et l'usage du livrable).
- Donc une difficulté majeure à renseigner

les indicateurs permettant d'évaluer précisément dans quelle mesure les productions du PRST ont atteint les cibles entreprises / salariés, et ont « produit » une valeur ajoutée à ce niveau. »

Suite à ces constats, la DREETS, en lien avec les instances de gouvernance du PRST 4 (CROCT et CRPST) a cherché à mettre en place des solutions pour améliorer les modalités et canaux de diffusion : cartographie des moyens de diffusion mobilisables par les différents partenaires du PRST, identification d'un interlocuteur au sein de chaque organisation chargé de piloter la diffusion. Ces recherches de solutions n'ont pas pu aboutir de manière satisfaisante et ont renforcé le besoin d'un diagnostic permettant de travailler sur la structuration de ces réseaux.

Les enjeux sont essentiels car c'est l'intérêt et l'efficacité des actions du PRST qui sont impactés.

Un état des lieux des réseaux aujourd'hui utilisés, de leur capacité à diffuser aux cibles du PRST, et de diffuser avec efficacité apparaît nécessaire pour renforcer l'efficacité de l'ensemble du PRST. Il devra être complété par une recherche de nouveaux réseaux en fonction des objectifs du PRST pour aboutir à une cartographie opérationnelle aussi complète que possible. Ce travail pourrait être accompagné par l'expérimentation de bonnes pratiques visant à renforcer l'efficacité des réseaux de diffusion existants au service de la diffusion des ressources en prévention des risques professionnels.

Objectifs stratégiques

- ➔ Identifier les relais de diffusion pertinents pour diffuser les ressources en prévention en Auvergne-Rhône-Alpes et les faire connaître
- ➔ Améliorer l'efficacité des relais de prévention existants pour diffuser les ressources en prévention en Auvergne-Rhône-Alpes

Actions engagées au titre de la thématique

- Identifier, diagnostiquer et aider à la structuration des réseaux mobilisables pour la diffusion des ressources en prévention des risques professionnels pour les mettre à disposition des groupes de travail du PRST 4

Bénéficiaires cibles

- Les groupes de travail du PRST 4
- Les préventeurs, entreprises et salariés concernés par les actions du PRST 4

Pilote(s)

DREETS

Contributeurs

CRPST, pilotes de groupes de travail

OBJECTIF .10

Structurer et partager les données en santé au travail grâce aux outils numériques (cf. Fiche Action 7.1)



ANNEXES

Table des matières

PST 4 : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/plans-gouvernementaux-sante-au-travail/article/plans-sante-au-travail-pst>

Plan de prévention des Accidents du Travail Graves et Mortels : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/plans-gouvernementaux-sante-au-travail/article/plan-pour-la-prevention-des-accidents-du-travail-graves-et-mortels>

Correspondance entre les fiches actions du PRST 4 Auvergne-Rhône-Alpes, le PST 4 et le plan ATGM

Bénéficiaires des actions du PRST 4 Auvergne-Rhône-Alpes

Signatures des partenaires du PRST 4

CORRESPONDANCE ENTRE LES FICHES ACTIONS DU PRST 4 AUVERGNE-RHÔNE-ALPES, LE PST 4 ET LE PLAN ATGM

PRST 4 ARA : numérotation des actions		Actions du PST 4 correspondantes	Actions du Plan ATGM correspondantes
	AXE STRATÉGIQUE 1 : Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention		
OBJECTIF 1	Favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention	1	
FICHE ACTION 1.1	Développer la culture de prévention dans les Petites et Moyennes Entreprises en mobilisant et en accompagnant les dirigeants	1.1	11.2
ACTION 1.1.1	Compléter, diffuser et valoriser les fiches Questions Prévention	1.11	11.2
ACTION 1.1.2	Organiser la promotion et accompagnement des démarches d'évaluation des risques professionnels et la mise en œuvre de la prévention	1.11	11.2
ACTION 1.1.3	Permettre la montée en compétence et l'engagement en prévention Santé au travail des relais de proximité de l'entreprise	1.11	
FICHE ACTION 1.2	Développer la culture de prévention dans les Petites et Moyennes Entreprises par la sensibilisation, l'information et la formation des acteurs de l'entreprise	1.2	1 / 2.1 / 2.2
FICHE ACTION 1.3	Partager les pratiques innovantes de prévention dans le secteur de l'Aide à Domicile	1.11	11.2
FICHE ACTION 1.4	Développer la culture de prévention et la qualité de vie et des conditions de travail dans le spectacle vivant	1.11	11.2
FICHE ACTION 1.5	Prévention des risques dans le secteur forestier	1.1	11.2
ACTION 1.5.1	Préparation des chantiers en sécurité	1.11	11.2
ACTION 1.5.2	Prise en compte des incidences du changement climatique sur les travaux forestiers	1.11 / 5.3	11.2
OBJECTIF 2	Accorder la priorité à certains risques professionnels	2	
FICHE ACTION 2.1	Prévention des risques liés à la Silice cristalline	2.1	
ACTION 2.1.1	Améliorer les connaissances des risques et moyens de prévention liés à la silice cristalline auprès des TPE dans le domaine du BTP	2.1	
ACTION 2.1.2	Améliorer la connaissance des risques et moyens de prévention liés à la silice cristalline auprès de deux secteurs d'activité hors BTP confrontés à cette problématique	2.1	

PRST 4 ARA : numérotation des actions		Actions du PST 4 correspondantes	Actions du Plan ATGM correspondantes	PRST 4 ARA : numérotation des actions		Actions du PST 4 correspondantes	Actions du Plan ATGM correspondantes
FICHE ACTION 2.2	Ventilation	2.1 / 1.3		ACTION 2.5.6	Agir sur la prise en compte du risque amiante par les différents acteurs impliqués dans la gestion des sinistres (donneurs d'ordre, assurance, experts, entreprises...)	2.12	
ACTION 2.2.1	Améliorer les connaissances des obligations réglementaires des architectes, des maîtres d'ouvrage/œuvre (MOA/MOE) et des employeurs en lien avec l'aération et l'assainissement des lieux de travail : locaux à pollution spécifique et locaux à pollution non-spécifique	2.1 / 1.33		ACTION 2.5.7	Travaux dans les bâtiments anciens : intervention des entreprises en SS4	2.12	
ACTION 2.2.2	Améliorer la formation des préventeurs (DREETS, SPSTi, CARSAT...) pour les aider à mieux accompagner les entreprises (notamment TPE) dans la mise en place d'actions de prévention en lien avec les systèmes de ventilation	2.1		ACTION 2.5.8	Améliorer les compétences des CSE sur la lecture critique des documents en lien avec l'amiante (plan de retrait, mode opératoire...)	2.12	
FICHE ACTION 2.3	Produits chimiques CMR et focus sur les produits chimiques avec risque spécifique pour les salariées enceintes ou allaitantes	2.1		FICHE ACTION 2.6	Les chutes de hauteur et de plain-pied	2.2	
FICHE ACTION 2.4	Prévention des risques liés à l'utilisation des produits phytosanitaires en agriculture	2.1		ACTION 2.6.1	Améliorer la prévention des risques, notamment de chute de hauteur, sur les chantiers de Construction de Maisons Individuelles	2.23	19
ACTION 2.4.1	Poursuivre la diffusion du kit communication santé aux conseillers de vente dans les magasins de vente de produits phytopharmaceutiques professionnels	2.1		ACTION 2.6.2	État des lieux et actions de prévention pour les métiers et les secteurs particulièrement exposés.	2.21 / 2.22	17
ACTION 2.4.2	Sensibiliser les futurs applicateurs professionnels à leur exposition aux produits phytopharmaceutiques	2.1		FICHE ACTION 2.7	Les risques psychosociaux	2.3	
ACTION 2.4.3	Diffusion aux professionnels agricoles, d'une liste de molécules impactantes sur la santé	2.1		ACTION 2.7.1	Outils des entreprises sur la démarche de prévention des RPS	2.3.1 / 2.3.2	
ACTION 2.4.4	Réalisation d'une étude visant à mieux identifier les déterminants de la protection des utilisateurs de produits phytosanitaires pour adapter les messages de prévention et leurs supports	2.1		ACTION 2.7.2	S'appuyer sur les organisations professionnelles et syndicales pour renforcer les démarches de prévention des risques psychosociaux en entreprise.	2.3.1	
FICHE ACTION 2.5	Prévenir le risque d'exposition à l'amiante	2.12		ACTION 2.7.3	Développer l'échange de pratique entre acteurs relais afin d'améliorer l'accompagnement des entreprises sur la prévention des RPS	2.3.1	
ACTION 2.5.1	Sensibiliser les Donneurs d'Ordre Professionnels à l'obligation et aux enjeux du repérage Amiante avant travaux (RAT).	2.12		FICHE ACTION 2.8	Le risque routier professionnel	2.4	
ACTION 2.5.2	Améliorer la connaissance de la réglementation et des bonnes pratiques en termes de repérage avant travaux dans les immeubles bâtis pour faire monter en compétence les opérateurs de repérage certifiés avec mention.	2.12		ACTION 2.8.1	Sensibiliser le secteur de l'aide à domicile à la prévention du risque routier professionnel	2.42	18.2
ACTION 2.5.3	Poursuivre les réunions d'échanges entre préventeurs et entreprises certifiées de la région ARA	2.12		ACTION 2.8.2	Sensibiliser le secteur de la propreté à la prévention du risque routier professionnel	2.42	18.2
ACTION 2.5.4	Faciliter et améliorer la traçabilité des expositions des travailleurs aux fibres d'amiante pour permettre le suivi médical professionnel par les médecins du travail et post-professionnel par les médecins traitants.	2.12		FICHE ACTION 2.9	Les troubles musculo-squelettiques	2.5	
ACTION 2.5.5	Identifier les lieux en capacité d'accepter les déchets amiantés des professionnels et particuliers en Auvergne-Rhône-Alpes et promouvoir des bonnes pratiques en termes de conditions de prise en charge de ces déchets.	2.12		ACTION 2.9.1	Construire et mettre en œuvre un plan de communication ciblé pour promouvoir les démarches de prévention des TMS et l'offre de service associée auprès des entreprises de -50 salariés.	2.51	

PRST 4 ARA : numérotation des actions		Actions du PST 4 correspondantes	Actions du Plan ATGM correspondantes	PRST 4 ARA : numérotation des actions		Actions du PST 4 correspondantes	Actions du Plan ATGM correspondantes
ACTION 2.9.2	Initier des partenariats entre Carsat et SPSTi pour la mise en œuvre de TMSpros	2.51		ACTION 3.3.3	Accompagner les porteurs de projet souhaitant aider les entreprises à allier Santé & Performance (via le LabElence notamment)	3.11	
ACTION 2.9.3	Concevoir ou adapter un outil (type serious game) à destination d'un secteur d'activité ciblé	2.52		ACTION 3.3.4	Favoriser la prise en compte de la question « santé et performance » dans les écoles notamment de l'enseignement supérieur, avec la conception de nouveaux outils et leur diffusion	3.12	
OBJECTIF 3	Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail, en particulier sur le plan organisationnel	3			AXE STRATÉGIQUE 2 : Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernées		
FICHE ACTION 3.1	Favoriser les démarches de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)	3.1		OBJECTIF 4	Mieux prévenir et mieux accompagner les salariés et les entreprises concernés par l'usure et la désinsertion professionnelle, notamment grâce à des structures dédiées et coordonnées	4	
ACTION 3.1.1	Partager des éléments de repères et de méthodes sur la QVCT entre partenaires	3.11		FICHE ACTION 4.1	Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelles en accompagnant les salariés et les entreprises concernés pour faciliter le maintien en emploi		
ACTION 3.1.2	Accompagner les dirigeants d'entreprise à la mise en place de démarches QVCT pour en faire un levier d'attractivité et de fidélisation	3.11		ACTION 4.1.1	ME-PRP : mieux articuler les actions pour prévenir l'usure et la désinsertion professionnelles	4.11 / 4.12	
ACTION 3.1.3	Développer une animation régionale des consultants de la plateforme ReflexQVT en région AURA	3.13		ACTION 4.1.2	Prévention de l'usure professionnelle des conducteurs dans le secteur des transports urbains	4.21	
ACTION 3.1.4	Analyser les pratiques de négociation collective et formaliser des repères méthodologiques en matière d'accord QVCT	3.12 / 8.2		ACTION 4.1.3	Repérer les salariés exposés à un risque de désinsertion professionnelle afin de déclencher des prises en charge plus précoces et mieux coordonnées	4.21	
FICHE ACTION 3.2	Santé au travail des femmes et des hommes et démarches de prévention des risques professionnels	3.3		ACTION 4.1.4	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	4.31	
ACTION 3.2.1	Concevoir des démarches et outils de prévention des risques professionnels qui prennent en compte les différences d'exposition aux risques selon le sexe	3.3		ACTION 4.1.5	FASTRACS – faciliter et soutenir le retour au travail après un cancer du sein	4.32 / 4.33	
ACTION 3.2.2	Promouvoir ces démarches et outils auprès des préventeurs institutionnels, des partenaires sociaux et des acteurs relais	3.3			AXE STRATÉGIQUE 3 : Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain		
ACTION 3.2.3	Adapter l'usage de ces démarches dans les TPE-PME par une expérimentation en entreprise (cible CSE)	3.3		OBJECTIF 5	Encourager le développement d'une approche partagée de la santé (santé publique, santé au travail, santé-environnement)	5	
FICHE ACTION 3.3	Placer l'humain au cœur de la performance globale (Actions Elence)	3.1		FICHE ACTION 5.1	Transport routier et logistique : sensibiliser pour agir sur les risques cardiovasculaires et les addictions	5.2	
ACTION 3.3.1	Mettre les enseignements et outils Elence à disposition de tous et au service des travaux des autres groupes du PRST	3.12		ACTION 5.1.1	Sensibiliser pour prévenir les risques cardiovasculaires pour les chauffeurs dans le transport routier de marchandises	5.21	
ACTION 3.3.2	Favoriser l'articulation entre dialogue social et professionnel	3.12					

PRST 4 ARA : numérotation des actions		Actions du PST 4 correspondantes	Actions du Plan ATGM correspondantes	PRST 4 ARA : numérotation des actions		Actions du PST 4 correspondantes	Actions du Plan ATGM correspondantes	
ACTION 5.1.2	Sensibiliser pour agir sur le risque d'addiction pour les chauffeurs dans le transport	5.23		OBJECTIF 8	AXE STRATÉGIQUE 4 : Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail			
FICHE ACTION 5.2	Qualité de l'air Intérieur	5.4			Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail	8		
ACTION 5.2.1	Sensibiliser les entreprises dont les TPE à l'importance d'une qualité de l'air dans les bâtiments dit à pollution non spécifique (ERP, bureau tertiaire...)	5.4			FICHE ACTION 8.1	Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail		
ACTION 5.2.2	Améliorer la qualité de l'air intérieur et les ambiances thermiques (Sous Action 2.1 dans les bâtiments neufs, Sous Action 2.2 dans les bâtiments existants)	5.4			ACTION 8.1.1	Elaborer un document sur la gouvernance des SPSTI	8	
ACTION 5.2.3	Sensibiliser les entreprises sur la problématique des bâtiments malsains en mettant en valeur des mesures de prévention	5.4			ACTION 8.1.2	Organiser un séminaire des mandatés des SPSTI sur un sujet de santé au travail	8	
FICHE ACTION 5.3	Radon	5.42			ACTION 8.1.3	Décloisonner les instances de dialogue social dans la région	8.2	
ACTION 5.3.1	Déployer des webinaires d'information sur le risque d'exposition au radon et sur les nouvelles dispositions réglementaires issues des décrets de juin 2018	5.42			OBJECTIF 9	Renforcer l'accompagnement des entreprises, par la mobilisation des branches professionnelles et la coordination des acteurs de prévention	9	
ACTION 5.3.2	État des lieux de l'exposition au radon dans les établissements thermaux, ouvrages enterrés des barrages hydrauliques, mines et carrières souterraines de la région Auvergne-Rhône-Alpes et mise en œuvre d'actions correctives	5.42			FICHE ACTION 9.1	Renforcer la place des services de santé au travail auprès des entreprises	9.1	
OBJECTIF 6	Anticiper les crises pour mieux les gérer et limiter leurs effets dans la durée - Pas d'action programmée	6			ACTION 9.1.1	Préconiser les « bonnes pratiques » des SPSTI qui améliorent les relations avec leurs adhérents	9.11	13
OBJECTIF 7	Développer la recherche et améliorer les connaissances notamment sur les risques émergents	7			ACTION 9.1.2	Communiquer auprès des entreprises sur ce qu'elles peuvent attendre de leur SPSTI	9.11	13
FICHE ACTION 7.1	Connaissances et données	7.14 / 9.21 / 9.3		ACTION 9.1.3	Mettre en place un observatoire sur l'offre socle et l'offre complémentaire	9.11	13	
ACTION 7.1.1	Actualiser et enrichir le diagnostic Auvergne Rhône Alpes en santé au travail à partir de bases de données « généralistes » (ex : sécurité sociale) et des besoins des groupes de travail du PRST 4	9.21 / 9.3	15 / 16 / 25	FICHE ACTION 9.3	Cartographier et structurer les relais de diffusion des ressources en prévention en Auvergne-Rhône-Alpes	9.3		
ACTION 7.1.2	Recenser et promouvoir les études existantes pertinentes sur des sujets intéressant les groupes de travail du PRST 4, et des sujets émergents en santé au travail, prévention des risques professionnels et maintien dans l'emploi, intégrant des données régionales et l'apport des sciences sociales	7.14		OBJECTIF 10	Structurer et partager les données en santé au travail grâce aux outils numériques (cf. action 7)	10	10.2	
ACTION 7.1.3	Mettre en relation les organismes de recherche et les financeurs, via leurs appels à projet, pour inciter à la réalisation d'études pertinentes sur des sujets intéressant les groupes de travail du PRST 4, et des sujets émergents en santé au travail, prévention des risques professionnels et maintien dans l'emploi, intégrant des données régionales et l'apport des sciences sociales	7.14						

BÉNÉFICIAIRES DES ACTIONS DU PRST 4 AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Axe stratégique 1

Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

PRST 4 ARA : numérotation des actions	INTITULE AXE / OBJECTIF / FICHE ACTION / ACTION	BÉNÉFICIAIRES CIBLES					PRST 4 ARA : numérotation des actions	INTITULE AXE / OBJECTIF / FICHE ACTION / ACTION	BÉNÉFICIAIRES CIBLES				
OBJECTIF 1	Favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention						OBJECTIF 2	Accorder la priorité à certains risques professionnels					
FICHE ACTION 1.1	Développer la culture de prévention dans les Petites et Moyennes Entreprises en mobilisant et en accompagnant les dirigeants	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME				FICHE ACTION 2.1	Prévention des risques liés à la Silice cristalline	Secteur d'activité BTP	Organisation professionnelle			
ACTION 1.1.1	Compléter, diffuser et valoriser les fiches Questions Prévention	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME				ACTION 2.1.1	Améliorer les connaissances des risques et moyens de prévention liés à la silice cristalline auprès des TPE dans le domaine du BTP	Secteur d'activité BTP	Organisation professionnelle	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME	SPST
ACTION 1.1.2	Organiser la promotion et accompagnement des démarches d'évaluation des risques professionnels et la mise en œuvre de la prévention	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME				ACTION 2.1.2	Améliorer la connaissance des risques et moyens de prévention liés à la silice cristalline auprès de deux secteurs d'activité hors BTP confrontés à cette problématique	Entreprises (employeur, encadrement)	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)		
ACTION 1.1.3	Permettre la montée en compétence et l'engagement en prévention Santé au travail des relais de proximité de l'entreprise	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME				FICHE ACTION 2.2	Ventilation	Entreprises (employeur, encadrement)	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)		MOE et fournisseurs d'installations de ventilation
FICHE ACTION 1.2	Développer la culture de prévention dans les Petites et Moyennes Entreprises par la sensibilisation, l'information et la formation des acteurs de l'entreprise	Salariés	TPE / PME				ACTION 2.2.1	Améliorer les connaissances des obligations réglementaires des architectes, des maîtres d'ouvrage/œuvre (MOA/MOE) et des employeurs en lien avec l'aération et l'assainissement des lieux de travail : locaux à pollution spécifique et locaux à pollution non-spécifique	Entreprises (employeur, encadrement)	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)		MOE et fournisseurs d'installations de ventilation
FICHE ACTION 1.3	Partager les pratiques innovantes de prévention dans le secteur de l'Aide à Domicile	Secteur d'activité Aide à domicile	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)		ACTION 2.2.2	Améliorer la formation des préventeurs (DREETS, SPSTi, CARSAT...) pour les aider à mieux accompagner les entreprises (notamment TPE) dans la mise en place d'actions de prévention en lien avec les systèmes de ventilation	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)			
		SPST		Préventeur (CARSAT, ARACT...)	Financeurs		FICHE ACTION 2.3	Produits chimiques CMR et focus sur les produits chimiques avec risque spécifique pour les salariées enceintes ou allaitantes	Entreprises (employeur, encadrement)	Salariés			
FICHE ACTION 1.4	Développer la culture de prévention et la qualité de vie et des conditions de travail dans le spectacle vivant	Secteur d'activité Spectacle vivant	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME				FICHE ACTION 2.4	Prévention des risques liés à l'utilisation des produits phytosanitaires en agriculture				
FICHE ACTION 1.5	Prévention des risques dans le secteur forestier	Secteur d'activité Travaux Forestiers	Entreprises (employeur, encadrement)	Salariés	TPE / PME		ACTION 2.4.1	Poursuivre la diffusion du kit communication santé aux conseillers de vente dans les magasins de vente de produits phytopharmaceutiques professionnels	Secteur d'activité Agriculture	Entreprises (employeur, encadrement)	Salariés		
ACTION 1.5.1	Préparation des chantiers en sécurité	Secteur d'activité Travaux Forestiers	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME				ACTION 2.4.2	Sensibiliser les futurs applicateurs professionnels à leur exposition aux produits phytopharmaceutiques	Secteur d'activité Agriculture	Entreprises (employeur, encadrement)	Salariés	
ACTION 1.5.2	Prise en compte des incidences du changement climatique sur les travaux forestiers	Secteur d'activité Travaux Forestiers	Entreprises (employeur, encadrement)	Salariés	TPE / PME		ACTION 2.4.3	Diffusion aux professionnels agricoles, d'une liste de molécules impactantes sur la santé	Secteur d'activité Agriculture	Entreprises (employeur, encadrement)	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)	

PRST 4 ARA : numérotation des actions	INTITULE AXE / OBJECTIF / FICHE ACTION / ACTION	BÉNÉFICIAIRES CIBLES					PRST 4 ARA : numérotation des actions	INTITULE AXE / OBJECTIF / FICHE ACTION / ACTION	BÉNÉFICIAIRES CIBLES						
ACTION 2.4.4	Réalisation d'une étude visant à mieux identifier les déterminants de la protection des utilisateurs de produits phytosanitaires pour adapter les messages de prévention et leurs supports	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)				ACTION 2.6.2	État des lieux et actions de prévention pour les métiers et les secteurs particulièrement exposés.	Secteur d'activité BTP	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME				
FICHE ACTION 2.5	Prévenir le risque d'exposition à l'amiante	Secteur d'activité BTP				FICHE ACTION 2.7	Les risques psychosociaux	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)						
ACTION 2.5.1	Sensibiliser les Donneurs d'Ordre Professionnels à l'obligation et aux enjeux du repérage Amiante avant travaux (RAT).	Secteur d'activité BTP	Donneurs d'ordre travaux				ACTION 2.7.1	Outiller les entreprises sur la démarche de prévention des RPS	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)					
ACTION 2.5.2	Améliorer la connaissance de la réglementation et des bonnes pratiques en termes de repérage avant travaux dans les immeubles bâtis pour faire monter en compétence les opérateurs de repérage certifiés avec mention.	Secteur d'activité BTP	Opérateurs de repérage				ACTION 2.7.2	S'appuyer sur les organisations professionnelles et syndicales pour renforcer les démarches de prévention des risques psychosociaux en entreprise.	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)					
ACTION 2.5.3	Poursuivre les réunions d'échanges entre préventeurs et entreprises certifiées de la région ARA	Secteur d'activité BTP	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)	ACTION 2.7.3	Développer l'échange de pratique entre acteurs relais afin d'améliorer l'accompagnement des entreprises sur la prévention des RPS	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)	Consultants RPS				
ACTION 2.5.4	Faciliter et améliorer la traçabilité des expositions des travailleurs aux fibres d'amiante pour permettre le suivi médical professionnel par les médecins du travail et post-professionnel par les médecins traitants.	Secteur d'activité BTP	Salariés	SPST				FICHE ACTION 2.8	Le risque routier professionnel	Secteur d'activité Aide à domicile Propreté					
ACTION 2.5.5	Identifier les lieux en capacité d'accepter les déchets amiantés des professionnels et particuliers en Auvergne-Rhône-Alpes et promouvoir des bonnes pratiques en termes de conditions de prise en charge de ces déchets.	Secteur d'activité BTP	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME		Déchetteries, particuliers	ACTION 2.8.1	Sensibiliser le secteur de l'aide à domicile à la prévention du risque routier professionnel	Secteur d'activité Aide à domicile	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME				
ACTION 2.5.6	Agir sur la prise en compte du risque amiante par les différents acteurs impliqués dans la gestion des sinistres (donneurs d'ordre, assurance, experts, entreprises...)	Secteur d'activité BTP	Assureurs, experts d'assurance, donneurs d'ordre...					ACTION 2.8.2	Sensibiliser le secteur de la propreté à la prévention du risque routier professionnel	Secteur d'activité Propreté	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME			
ACTION 2.5.7	Travaux dans les bâtiments anciens : intervention des entreprises en SS4	Secteur d'activité BTP	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME					FICHE ACTION 2.9	Les troubles musculo-squelettiques	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME	SPST
ACTION 2.5.8	Améliorer les compétences des CSE sur la lecture critique des documents en lien avec l'amiante (plan de retrait, mode opératoire...)	Secteur d'activité BTP secteurs industriels	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)					ACTION 2.9.1	Construire et mettre en œuvre un plan de communication ciblé pour promouvoir les démarches de prévention des TMS et l'offre de service associée auprès des entreprises de -50 salariés.	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME	SPST
FICHE ACTION 2.6	Les chutes de hauteur et de plain-pied	Secteur d'activité BTP							ACTION 2.9.2	Initier des partenariats entre Carsat et SPSTi pour la mise en œuvre de TMSpros	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)	
ACTION 2.6.1	Améliorer la prévention des risques, notamment de chute de hauteur, sur les chantiers de Construction de Maisons Individuelles	Secteur d'activité BTP	Organisation professionnelle	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME	Préventeur (CARSAT, ARACT...)	ACTION 2.9.3	Concevoir ou adapter un outil (type serious game) à destination d'un secteur d'activité ciblé	Entreprises (employeur, encadrement)	Salariés					
			MOA, constructeurs de maisons individuelles												

PRST 4 ARA : numérotation des actions	INTITULE AXE / OBJECTIF / FICHE ACTION / ACTION	BÉNÉFICIAIRES CIBLES					
OBJECTIF 3	Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail, en particulier sur le plan organisationnel						
FICHE ACTION 3.1	Favoriser les démarches de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME	SPST	
ACTION 3.1.1	Partager des éléments de repères et de méthodes sur la QVCT entre partenaires	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)		
ACTION 3.1.2	Accompagner les dirigeants d'entreprise à la mise en place de démarches QVCT pour en faire un levier d'attractivité et de fidélisation	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)	Tous les acteurs de l'entreprise	Préventeur (CARSAT, ARACT...)		
ACTION 3.1.3	Développer une animation régionale des consultants de la plateforme ReflexQVT en région AURA	Entreprises (employeur, encadrement)	TPE / PME	Consultants QVT			
ACTION 3.1.4	Analyser les pratiques de négociation collective et formaliser des repères méthodologiques en matière d'accord QVCT	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)				
FICHE ACTION 3.2	Santé au travail des femmes et des hommes et démarches de prévention des risques professionnels	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)	
ACTION 3.2.1	Concevoir des démarches et outils de prévention des risques professionnels qui prennent en compte les différences d'exposition aux risques selon le sexe	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)	
ACTION 3.2.2	Promouvoir ces démarches et outils auprès des préventeurs institutionnels, des partenaires sociaux et des acteurs relais	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)	
ACTION 3.2.3	Adapter l'usage de ces démarches dans les TPE-PME par une expérimentation en entreprise (cible CSE)	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)				
FICHE ACTION 3.3	Placer l'humain au cœur de la performance globale (Actions Elence)	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)			
ACTION 3.3.1	Mettre les enseignements et outils Elence à disposition de tous et au service des travaux des autres groupes du PRST	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)	Consultants, organismes de formation		

PRST 4 ARA : numérotation des actions	INTITULE AXE / OBJECTIF / FICHE ACTION / ACTION	BÉNÉFICIAIRES CIBLES			
ACTION 3.3.2	Favoriser l'articulation entre dialogue social et professionnel	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)	Porteurs de projets collectifs
ACTION 3.3.3	Accompagner les porteurs de projet souhaitant aider les entreprises à allier Santé & Performance (via le LabElence notamment)	Porteurs de projets collectifs Consultants			
ACTION 3.3.4	Favoriser la prise en compte de la question « santé et performance » dans les écoles notamment de l'enseignement supérieur, avec la conception de nouveaux outils et leur diffusion	Ecoles, étudiants			

Axe stratégique 2

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

PRST 4 ARA : numérotation des actions	INTITULE AXE / OBJECTIF / FICHE ACTION / ACTION	BÉNÉFICIAIRES CIBLES				
OBJECTIF 4	Mieux prévenir et mieux accompagner les salariés et les entreprises concernés par l'usure et la désinsertion professionnelle, notamment grâce à des structures dédiées et coordonnées					
FICHE ACTION 4.1	Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelles en accompagnant les salariés et les entreprises concernés pour faciliter le maintien en emploi	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)	Salariés	SPST
ACTION 4.1.1	ME-PRP : mieux articuler les actions pour prévenir l'usure et la désinsertion professionnelles	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)	Acteurs du Maintien dans l'emploi		
ACTION 4.1.2	Prévention de l'usure professionnelle des conducteurs dans le secteur des transports urbains	Secteur d'activité Transports urbains	Entreprises (employeur, encadrement)			
ACTION 4.1.3	Repérer les salariés exposés à un risque de désinsertion professionnelle afin de déclencher des prises en charge plus précoces et mieux coordonnées	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)	Acteurs du Maintien dans l'emploi		
ACTION 4.1.4	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	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)	Salariés	SPST
ACTION 4.1.5	FASTRACS – faciliter et soutenir le retour au travail après un cancer du sein	Entreprises (employeur, encadrement)	Salariés	Acteurs du Maintien dans l'emploi		

Axe stratégique 3

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

PRST 4 ARA : numérotation des actions	INTITULE AXE / OBJECTIF / FICHE ACTION / ACTION	BÉNÉFICIAIRES CIBLES				
OBJECTIF 5	Encourager le développement d'une approche partagée de la santé (santé publique, santé au travail, santé-environnement)					
FICHE ACTION 5.1	Transport routier et logistique : sensibiliser pour agir sur les risques cardiovasculaires et les addictions	Secteur d'activité Transport routier de marchandises	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)	Salariés	TPE / PME
ACTION 5.1.1	Sensibiliser pour prévenir les risques cardiovasculaires pour les chauffeurs dans le transport routier de marchandises	Secteur d'activité Transport routier de marchandises	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)	Salariés	TPE / PME
ACTION 5.1.2	Sensibiliser pour agir sur le risque d'addiction pour les chauffeurs dans le transport	Secteur d'activité Transport routier de marchandises	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	Entreprises (employeur, encadrement)	Salariés	TPE / PME
FICHE ACTION 5.2	Qualité de l'air Intérieur	Organisation professionnelle	Entreprises (employeur, encadrement)	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)	
ACTION 5.2.1	Sensibiliser les entreprises dont les TPE à l'importance d'une qualité de l'air dans les bâtiments dit à pollution non spécifique (ERP, bureau tertiaire...)	Secteur d'activité ERP, locaux de bureau	Entreprises (employeur, encadrement)	SPST		
ACTION 5.2.2	Améliorer la qualité de l'air intérieur et les ambiances thermiques (Sous Action 2.1 dans les bâtiments neufs, Sous Action 2.2 dans les bâtiments existants)	Organisation professionnelle	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)		
ACTION 5.2.3	Sensibiliser les entreprises sur la problématique des bâtiments malsains en mettant en valeur des mesures de prévention	Entreprises (employeur, encadrement)	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)		
FICHE ACTION 5.3	Radon					
ACTION 5.3.1	Déployer des webinaires d'information sur le risque d'exposition au radon et sur les nouvelles dispositions réglementaires issues des décrets de juin 2018	Entreprises (employeur, encadrement)	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)		
ACTION 5.3.2	État des lieux de l'exposition au radon dans les établissements thermaux, ouvrages enterrés des barrages hydrauliques, mines et carrières souterraines de la région Auvergne-Rhône-Alpes et mise en œuvre d'actions correctives	Secteur d'activité Etablissements thermaux Ouvrages enterrés des barrages hydrauliques	Entreprises (employeur, encadrement)	Préventeur (CARSAT, ARACT...)		
OBJECTIF 6	Anticiper les crises pour mieux les gérer et limiter leurs effets dans la durée - Pas d'action programmée					

PRST 4 ARA : numérotation des actions	INTITULE AXE / OBJECTIF / FICHE ACTION / ACTION	BÉNÉFICIAIRES CIBLES				
OBJECTIF 7	Développer la recherche et améliorer les connaissances notamment sur les risques émergents					
FICHE ACTION 7.1	Connaissances et données	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)	
ACTION 7.1.1	Actualiser et enrichir le diagnostic Auvergne Rhône Alpes en santé au travail à partir de bases de données «généralistes » (ex : sécurité sociale) et des besoins des groupes de travail du PRST 4	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)	Groupes de travail PRST 4
ACTION 7.1.2	Recenser et promouvoir les études existantes pertinentes sur des sujets intéressant les groupes de travail du PRST 4, et des sujets émergents en santé au travail, prévention des risques professionnels et maintien dans l'emploi, intégrant des données régionales et l'apport des sciences sociales	Groupes de travail PRST 4				
ACTION 7.1.3	Mettre en relation les organismes de recherche et les financeurs, via leurs appels à projet, pour inciter à la réalisation d'études pertinentes sur des sujets intéressant les groupes de travail du PRST 4, et des sujets émergents en santé au travail, prévention des risques professionnels et maintien dans l'emploi, intégrant des données régionales et l'apport des sciences sociales	Organismes de recherche Pilotes d'appels à projet				



Axe stratégique 4



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

PRST 4 ARA : numérotation des actions	INTITULE AXE / OBJECTIF / FICHE ACTION / AC1	BÉNÉFICIAIRES CIBLES				
OBJECTIF 8	Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail					
FICHE ACTION 8.1	Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail					
ACTION 8.1.1	Elaborer un document sur la gouvernance des SPSTI	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique			
ACTION 8.1.2	Organiser un séminaire des mandatés des SPSTI sur un sujet de santé au travail	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique			
ACTION 8.1.3	Décloisonner les instances de dialogue social dans la région	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique			
OBJECTIF 9	Renforcer l'accompagnement des entreprises, par la mobilisation des branches professionnelles et la coordination des acteurs de prévention					
FICHE ACTION 9.1	Renforcer la place des services de santé au travail auprès des entreprises	Entreprises (employeur, encadrement)	SPST			
ACTION 9.1.1	Préconiser les « bonnes pratiques » des SPSTI qui améliorent les relations avec leurs adhérents	Entreprises (employeur, encadrement)	SPST			
ACTION 9.1.2	Communiquer auprès des entreprises sur ce qu'elles peuvent attendre de leur SPSTI	Entreprises (employeur, encadrement)	SPST			
ACTION 9.1.3	Mettre en place un observatoire sur l'offre socle et l'offre complémentaire	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	SPST		
FICHE ACTION 9.3	Cartographier et structurer les relais de diffusion des ressources en prévention en Auvergne-Rhône-Alpes	Organisation professionnelle	Organisation syndicale / Comité Social et Economique	SPST	Préventeur (CARSAT, ARACT...)	Groupes de travail PRST 4
OBJECTIF 10	Structurer et partager les données en santé au travail grâce aux outils numériques (cf. action 7)					



SIGNATURES

 <p>CGT COMITÉ RÉGIONAL C.G.T. AUVERGNE/RHÔNE-ALPES 112, rue Ney - 69003 LYON Tel. 04 72 60 53 13 - Fax 04 72 60 53 10</p>	 <p>CFDT Auvergne-Rhône-Alpes Secrétaire Général - AILLARD Pierrick Union Régionale Interprofessionnelle CFDT AUVERGNE RHONE-ALPES 74 rue Maurice Elie - 69003 LYON TEL : 04 72 35 77 53 / FAX : 04 72 33 04 92 e-mail : region@auvergne-rhone-alpes.cfdt.fr Siret : 779 868 447 0007e</p>
 <p>Force Ouvrière UDFO AURA P. MORAND</p>	 <p>CFTC Auvergne-Rhône-Alpes Monsieur PAYS Jean-Luc UNION REGIONALE AUVERGNE-RHÔNE-ALPES</p>
<p>CFE-CGC Auvergne-Rhône-Alpes</p>	 <p>MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes Président - RAUNICHER Jean-Luc Mouvement des Entreprises de France Auvergne-Rhône-Alpes</p>
 <p>CPME Auvergne-Rhône-Alpes Président - M. TURCAS François CPME Auvergne-Rhône-Alpes 55 rue Sergent Michel Berthet 69256 LYON CEDEX 09 Tél : 04 72 41 17 74 Siret : 82047595200017</p>	<p>U2P Auvergne-Rhône-Alpes Président - MASSON Louis</p>
 <p>CRMCCA Auvergne-Rhône-Alpes / FRSEA Auvergne-Rhône-Alpes Fédération des Syndicats d'Exploitants Agricoles AUVERGNE - RHÔNE-ALPES Agrapole - 23, rue Jean de Cassini 69004 LYON CEDEX 07 04 72 72 49 59 - contact@frsea-aura.fr Siret 024 171 912 0017</p>	 <p>ARCMSA Auvergne-Rhône-Alpes Le Dr Le Directeur Général Jean-Marc GEORGE santé famille retraite services L'essentiel & plus encore</p>
<p>CARSAT Auvergne Directeur Risques Professionnels et Accompagnement Social Philippe GERNOLLE</p>	 <p>CARSAT Rhône-Alpes Directeur-CORVAISIER Yves Votre interlocuteur en région pour Assurance Retraite Assurance Maladie Assurance Invalidité</p>
 <p>OPPBT Directeur d'agence AURA Chardal</p>	 <p>ARACT Directrice - Déléguée régionale de l'Anact LOMBARDY Anne-Cécile AUVERGNE - RHÔNE-ALPES CONDITIONS DE TRAVAIL ET INNOVATION SOCIALE</p>
 <p>AGEFIPH Auvergne-Rhône-Alpes Déléguée régionale BELAIR DARGENT Marie-Laure ouvrir l'emploi aux personnes handicapées</p>	 <p>FNATH M. DESSOL Bruno ASSOCIATION DES ACCIDENTÉS DE LA VIE fnath.org</p>

 <p>PRESANSE Président - M. LESIMPLE Serge PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL AUVERGNE-RHÔNE-ALPES</p>	<p>UDES</p>
 <p>Agence régionale de santé Auvergne-Rhône-Alpes Pa. délégation, La Direction Régionale adjointe Muriel Vidalenc</p>	<p>Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement Auvergne-Rhône-Alpes Mme LEVE NINA, directrice adjointe PRÉFET DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES Liberté Égalité Fraternité</p>
<p>Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Auvergne-Rhône-Alpes Mme NOTTER Isabelle PRÉFET DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES Liberté Égalité Fraternité</p>	<p>Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités</p>



**PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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