



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Pôle Politiques du Travail
DRIETS Ile-de-France



Plan régional santé au travail Ile-de-France



20
21

—
20
25
—

ÉDITORIAL

La crise sanitaire a fait évoluer la relation au travail de nombre de concitoyens, accentuant leur recherche de sens, de meilleure conciliation de la vie personnelle et professionnelle, les attentes en termes de conditions de travail.



Gaëtan RUDANT,
*Directeur Régional,
DRIEETS Ile-de-France*

C'est dans ce contexte de modification des organisations et de conditions de travail que s'est achevé le 3ème plan régional santé au travail

Pour autant, certaines données restent constantes en termes de sinistralité et d'exposition à certains risques auxquels sont particulièrement exposés les travailleurs franciliens et justifient que la mobilisation soit maintenue et accentuée.

Le 4ème plan régional santé au travail en Ile-de-France a donc été élaboré dans ce contexte évolutif, et sur la base des enseignements tirés des actions menées par la DRIEETS et l'ensemble de ses partenaires, sociaux et préventeurs. Il s'inscrit également dans le cadre de la loi du 2 août 2021 qui renforce la prévention en santé au travail et transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020 par les partenaires sociaux en vue de réformer la santé au travail.

Plusieurs principes directeurs ont été adoptés collectivement et guidé nos travaux :

- La volonté de construire nos actions sur une large participation de l'ensemble des acteurs franciliens au service de la prévention, s'appuyant sur un dialogue social constructif
- Un plan qui répond aux besoins spécifiques de notre territoire, sa structure démographique, son tissu économique, en cohérence avec les grands objectifs du plan santé au travail national
- La recherche d'une plus-value des actions concrètes déployées collectivement, au service des travailleurs les plus fragiles, et prioritairement des TPE-PME
- Un plan qui se veut évolutif, et qui s'appuie sur des modalités de pilotage renforcées et un suivi resserré des actions mises en œuvre, que nous allons faire connaître au plus grand nombre

En transversalité à l'ensemble de ce plan, la prévention des accidents du travail graves et mortels demeure un objectif prioritaire partagé par l'ensemble des partenaires.

Nous inscrivons nos actions également en lien avec la préparation des Jeux Olympiques et paralympiques 2024, la poursuite des chantiers du Grand Paris, les priorités d'actions du système d'inspection du travail, et en cohérence avec les grandes orientations définies dans les programmes d'action de nos partenaires (COG ATMP Assurance Maladie 2023-2027, Projet régional de santé ARS 2023-2027, 4ème plan régional santé environnement, CPOM des services de prévention et de santé au travail)

Un grand merci donc aux équipes de la DRIEETS, et à l'ensemble de nos partenaires, notamment ARACT, ARS, CRAMIF, MSA, OPPBTP, services de prévention et de santé au travail, CPME, MEDEF, U2P, et CFE-CGC, CFTC, CFTD, CGT, FO, et tous les contributeurs à l'élaboration de ce plan dont la mise en œuvre promet d'être riche, ambitieuse, et opérationnelle !

Le mot des Vice-Présidents du CRPST :

« Un plan oui, avec des objectifs concrets avant tout.

Les périodes que nous avons vécues ces derniers temps démontrent s'il en est besoin la nécessité d'agir concrètement sur les conditions de travail et le respect de leur application au regard de la législation en vigueur.

Cette année est symbolique qui est marquée par 2 événements majeurs :

- L'OIT inscrit comme droit fondamental la santé sécurité au travail
- Les 40 ans de la création des CHSCT

Pour faire écho à ces 2 événements et en lien avec les actions du PRST 4, ce ne sont pas tant les actions de ce plan qui comptent mais leurs impacts futurs sur la possibilité qu'ont ou auront les travailleurs à se saisir de ce plan, et ainsi à intervenir sur leurs organisations du travail. Cette transformation démontrerait qu'ils sont bel et bien les experts de leur travail. Sortir donc de la spirale dictée par des bien-pensants spécialistes et autres philosophes qui interprètent les conditions de travail sans les avoir connues ou observées.

La libre expression de ceux qui transforment la nature, nos vies au quotidien est une condition sine qua non de la réussite de ce plan.

Cela nécessite que celles et ceux qui interviennent entre autres auprès des travailleurs puissent le faire dans le respect de l'ensemble des conventions de l'OIT dont la 161, une garantie pour permettre des avancées réelles et sérieuses en termes de suppressions des situations de travail pathogènes ou presque pathogènes.

S'ensuit une mise en visibilité des Accidents du Travail et Maladies Professionnelles, tout AT ou MP doit être déclaré sans peur ni pression auprès des institutions et acteurs qui ont la charge de les traiter mais aussi pour en éviter leur répétition. D'ailleurs la date du 28 avril de chaque année devrait être l'occasion d'organiser des événements qui pointent la nécessité de combattre ces accidents et les risques liés à leur sous-déclaration.

Reste le pouvoir d'agir, c'est celui des représentants des travailleurs et membres du CROCT qui doivent pouvoir bénéficier de moyens afin de suivre ce plan et d'en être des acteurs à part entière. Les salariés doivent être accompagnés de représentants qui œuvrent au quotidien sur le terrain. Et quel meilleur outil que les CHSCT, il est urgent de les restaurer ! Cette institution a en effet démontré sa véritable efficacité pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail avant que les

ordonnances de 2017 ne les fassent disparaître. »

M. Abderrafik ZAIGOUCHE

Vice-Président du Comité régional de prévention et de santé au travail

Représentant des salariés

« La prévention des risques professionnels est une priorité et un enjeu majeur pour les entreprises. C'est en effet l'une des composantes principales de la performance globale des entreprises.

La rédaction de ce 4ème plan régional santé au travail s'inscrit dans la continuité de l'accord national interprofessionnel (ANI) pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail conclu le 9 décembre 2020. Les partenaires sociaux ont ainsi placé la prévention et sa promotion au cœur de cet accord, dont les dispositions ont été traduites dans la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Le 4ème Plan national santé au travail reprend les grandes orientations de cet ANI.

Les représentants employeurs du CROCT IDF ont participé à la définition des orientations et des actions de ce 4ème plan régional santé au travail, dans l'optique d'une politique régionale cohérente de l'ensemble des acteurs de prévention et de santé au travail, au service des entreprises franciliennes et associant les branches professionnelles.

Au sein du CROCT et de sa nouvelle instance restreinte, le Comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST), nous aurons « une mission essentielle dans la coordination des acteurs et la supervision du système de santé au travail au niveau régional », comme le soulignent les partenaires sociaux du COCT.

Ce plan régional ambitieux a pour objectif de répondre aux besoins des entreprises de la région capitale, premier bassin d'emploi européen, avec :

- Un accent sur l'évaluation des risques professionnels, la formation, la prévention de la désinsertion professionnelle, l'anticipation et la gestion des crises, le dialogue social sur la qualité de vie et des conditions de travail et l'organisation hybride du travail ;
- Des actions de communication, diffusion de bonnes pratiques et accompagnement des entreprises, en particulier les TPE-PME.

Les représentants employeurs du CROCT IDF sont pleinement engagés dans ce plan.

Nous veillerons à ce que la santé au travail soit toujours plus proche des entreprises et des salariés, pour leur apporter un

meilleur service rendu, adapté à leurs besoins. »

Agnès LALEAU

Vice-Présidente du Comité régional de prévention et de santé au travail

Représentante des employeurs

SOMMAIRE

Sommaire	4
1/ Bilan du PRST 3 Ile-de-France	6
2/ Diagnostic territorial (éléments de synthèse)	8
2.1 Une structure démographique et socio-professionnelle particulière	8
2.2 Morphologie géographique : concentration et inégalités	10
2.3 Une exposition aux risques professionnels renforcée pendant la crise sanitaire	12
3/ Principes directeurs du PRST 4	16
4/ Fiches action	17
Axe 1 - Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention	18
<i>Objectif 1 : Consolider la culture de prévention, l'évaluation des risques professionnels et la formation</i>	18
1.1.1 Promouvoir et accompagner l'évaluation des risques, particulièrement auprès des TPE	19
1.1.2 Agir par la formation pour préserver la santé et la sécurité au travail	20
1.1.3 Prendre en compte les opérations de maintenance et Interventions Ultérieures sur Ouvrage dès la phase de conception	21
1.1.4 Sensibiliser aux risques professionnels les travailleurs intérimaires	22
<i>Objectif 2 : Prévenir certains risques prioritaires</i>	23
1.2.1 Prévenir le risque d'exposition à l'amiante dans le cadre du GIRA (Groupe interinstitutionnel régional amiante)	24
1.2.2 Améliorer la prévention des risques chimiques dans les petites entreprises dans des secteurs d'activité particulièrement concernés	25
1.2.3 Prévenir les risques de chutes de hauteur et plain-pied dans les secteurs et les situations de travail les plus accidentogènes	26
1.2.4 Prévenir les risques psychosociaux auprès de populations de salariés très exposés	27
1.2.5 Améliorer la prévention du risque routier professionnel sur tout type de mobilité	28
1.2.6 Prévenir les troubles musculo-squelettiques en lien avec les SPST	29
<i>Objectif 3 : Promouvoir la qualité de vie et des conditions de travail</i>	30
1.3.1 Faciliter le dialogue social et professionnel sur la QVCT	31
1.3.2 Veiller au développement de l'organisation du travail hybride dans de bonnes conditions	32
1.3.3 Prévenir les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail	33
Axe 2 – Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernés	34
<i>Objectif 4 : Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelles</i>	34

2.1 Poursuivre le travail de prévention des TMS et de la désinsertion professionnelle dans les zones aéroportuaires d'Ile-de-France	35
2.2 Favoriser le repérage et la prise en charge des salariés rencontrant des problématiques de santé tout au long de leur parcours professionnel	36
2.3 Accompagner le retour et le maintien en emploi des salariés suite à un cancer	37
Axe 3 – Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain.....	38
<i>Objectif 5 : Développer une approche partagée de la santé (santé au travail, santé publique, santé environnement)</i>	<i>38</i>
3.1.1 Rapprocher les acteurs de la santé publique, santé environnement et santé au travail	39
3.1.2 Promouvoir des actions visant à sensibiliser et informer les salariés en matière de prévention des pratiques addictives en milieu de travail	40
<i>Objectif 6 : Anticiper les crises pour mieux les gérer.....</i>	<i>41</i>
3.2 Accompagner les entreprises pour anticiper et faire face aux périodes de crise.....	42
<i>Objectif 7 : Améliorer les connaissances sur des sujets nouveaux</i>	<i>43</i>
3.3 Santé au travail des femmes : améliorer la prévention des risques professionnels	44
Axe 4 : Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail	45
<i>Objectif 8 : Renforcer le paritarisme et le dialogue social, en s'appuyant sur les branches professionnelles</i>	<i>45</i>
4.1.1 Accompagner la mise en place du CRPST et structurer les modalités de suivi du PRST 4.....	46
4.1.2 Mettre en place un point de ressources à destination des CSE et favoriser l'implication des branches professionnelles dans le déploiement du PRST	47
<i>Objectif 9 : Mobiliser les acteurs autour d'une meilleure communication</i>	<i>48</i>
4.2 Promouvoir le PRST 4 lors de son lancement et tout au long de sa mise en œuvre	49
<i>Objectif 10 : Structurer et partager les données en santé au travail</i>	<i>50</i>
4.3.1 Actualiser et alimenter le tableau de bord régional des données en santé et sécurité au travail.....	51
4.3.2 Assurer un suivi qualitatif et quantitatif des accidents du travail graves et mortels au service de la prévention.....	52
5/ Evaluation du PRST 4	53
Glossaire.....	55

1/ BILAN DU PRST 3 ILE-DE-FRANCE

Le 3ème Plan Régional pour la Santé au Travail (PRST3) d'Ile-de-France a défini 31 actions, dont 3 totalement spécifiques à l'Ile-de-France.

Ce bilan synthétique en tire plusieurs enseignements.

UN PLAN AVEC L'OBJECTIF DE FAIRE PROGRESSER LA SANTÉ AU TRAVAIL EN ILE-DE-FRANCE

Faire progresser la santé au travail est une ambition amplement partagée par tous les acteurs de la prévention. La volonté qu'ils ont partagée en élaborant, dès 2015, le 3ème plan régional santé au travail (PRST3) était résolue : partager des priorités pour mettre leurs actions en synergie et les conduire avec un souci constant d'opérationnalité.

Le troisième Plan Santé au Travail (PST) a opéré un renversement de perspective en donnant la primauté à la prévention primaire, en rupture avec une approche trop souvent fondée sur la réparation, et en se centrant également sur l'appropriation de la culture de prévention, volonté partagée dans le plan francilien. Les services de santé au travail ont été étroitement associés à la réalisation des actions au travers des Contrats Pluriannuels d'objectifs et de moyens signés avec la DRIEETS et la CRAMIF.

LA REUSSITE DE PLUSIEURS ACTIONS SUR L'ENSEMBLE DES AXES DU PRST

Un 1er axe consacré au développement de la prévention primaire et de la culture de prévention

De nombreuses actions ont pu être mises en œuvre au sein du 1er axe, à l'image des formations organisées à l'attention des entreprises, établissements scolaires et salariés dans la filière hippique. En outre, des formations de formateurs ont pu être proposées pour les salariés désignés compétents. Ces actions visant la montée en compétences collective et individuelle se sont également traduites par la mise en place de tutorat en santé au travail dans l'enseignement supérieur et professionnel.

De nombreux travaux ont également été engagés s'agissant des troubles musculo-squelettiques (TMS) sur tous les secteurs d'activité, dans le cadre d'un partenariat engagé avec la CRAMIF et

les services de prévention et de santé au travail (SPST), par exemple dans les zones aéroportuaires d'Ile-de-France pour les agents de sécurité et les bagagistes.

Le sujet de l'amiante a également fait l'objet d'une attention spécifique, via l'installation du groupe interinstitutionnel régional amiante (GIRA), piloté par la Direction régionale et interdépartementale de l'économie de l'emploi du travail et des solidarités (DRIEETS) et l'Agence régionale de santé IDF (ARS), avec pour ambition d'assurer une meilleure coordination sur ce sujet.

La CRAMIF et la DRIEETS ont également co-piloté l'action relative à la prévention des risques chimiques (action réalisée dans le cadre des CPOM des SPSTi concernés), qui s'est traduite par la conduite d'actions de sensibilisation et d'accompagnement auprès de plus de 1 500 établissements relevant de 5 secteurs d'activités distincts (1 500 établissements sensibilisés et 500 d'entre eux accompagnés pour l'élaboration d'un plan d'action).

Le PRST3 Ile-de-France a également été l'occasion de déployer des actions coordonnées autour des chantiers du Grand Paris, via notamment des travaux relatifs à la prévention des risques professionnels dans les opérations de construction du Grand Paris tels qu'un recueil de préconisations élaboré par la CRAMIF sur les gares, des formations organisées par l'OPPBTP, des réunions avec les maîtres d'ouvrage et d'œuvre, coordinateurs SPS, l'inspection du travail et les préventeurs, et la création d'une unité de contrôle dédiée aux grands chantiers par la Direccte en 2019.

Enfin, ce premier axe a également vu la conduite de travaux sur le sujet du risque routier, avec plus de 360 entreprises accompagnées sur ce thème par 11 services de prévention et de santé au travail.

Axe 2 : Une volonté de promouvoir la qualité de vie au travail, le maintien en emploi et la performance

L'axe 2 du PRST3 a été l'occasion de porter de nombreuses actions sur le thème de la qualité de vie au travail (QVT) auprès des TPE-PME et dans les établissements de santé avec le concours essentiel de l'ARACT IDF.

Il a également permis d'installer une instance de coordination entre le PRST et le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) sur le sujet du maintien en emploi. Cette instance a élaboré de nombreuses productions, notamment sur le volet à destination des professionnels concernés (guide du maintien en emploi en Ile-de-France, plaquettes, organisations d'ateliers auprès des SPST...).

Axe 3 : Des actions destinées à renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des TPE-PME

Parmi les actions phares conduites au titre de cet axe 3, un tableau de bord des données en santé au travail en Ile-de-France a été élaboré. Le groupe de travail, animé par l'ORS, était composé d'un représentant des salariés, des employeurs, de la DIRECCTE, de la CRAMIF, de 2 services de santé au travail (ACMS et APST-BTP), de

l'ARS et de la MSA. Les informations de ce tableau de bord sont destinées à l'ensemble des acteurs régionaux intervenant dans la prévention des risques professionnels (entreprises, associations, syndicats de professionnels ou de salariés, services de santé au travail, CRAMIF, MSA, DIRECCTE etc.).

Elles doivent ainsi permettre d'alimenter le Comité régional d'orientation des conditions de travail et ainsi d'orienter les actions de prévention.

Un 4^{ème} axe dédié aux actions propres à la région Ile-de-France

Plusieurs actions spécifiques à la région Ile-de-France ont été mises en œuvre au sein de cet axe 4. Par exemple, des formations à destination des médecins du travail sur le sujet des rayonnements ionisants en radiologie interventionnelle ont pu être dispensées. Un dépliant à usage des professionnels de la nuit a également été rédigé avec le Conseil de la nuit de la ville de Paris.

En outre, dans le cadre de la stratégie régionale de développement de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE), la DIRECCTE a souhaité mener un plan d'action pour « Prévenir les risques et améliorer les conditions de travail dans les SIAE ». Ce plan d'actions s'inscrivait par ailleurs naturellement dans le cadre du PRST3, et plus particulièrement dans l'axe de développement de la culture primaire et de la culture de prévention, et dans l'axe 3 de structuration du système d'acteurs notamment en direction des TPE-PME. Elle visait à les informer des outils à leur disposition qu'elles peuvent actionner pour initier et développer ce type de démarche.

UNE CRISE SANITAIRE QUI A IMPACTE LE DEPLOIEMENT DE CERTAINES ACTIONS

La crise sanitaire a nécessairement eu un impact sur plusieurs actions portées au sein du PRST, à l'image de celle portant sur le sujet de la prévention des pratiques addictives, qui sera poursuivie dans le cadre du PRST 4.

Plus globalement, les actions à destination des entreprises apparaissent parfois relativement complexes à conduire, du fait notamment de leur nombre important et de la difficulté à apporter une réponse à l'ensemble de leurs besoins.

Sur une échelle plus macro, il apparaît que certaines actions n'ont pas pu être conduites à leur terme pour plusieurs raisons : complexité du sujet, manque de cadrage lors du lancement, impossibilité de réorienter l'action en cours de déploiement du plan, etc. Cela s'ajoute au fait que des enjeux de coordination et jonctions entre les plans conduits par les partenaires restent prégnants afin d'apporter davantage de transversalité entre les différents objectifs portés en propre par les partenaires institutionnels et les pilotes du PRST.

En conséquence, les partenaires ont adopté une méthodologie de construction du PRST4 davantage collaborative, basée sur des principes partagés de fonctionnement et d'implication des différents partenaires. Le rôle du CROCT et du CRPST (ex-GPRO) a également été réinterrogé pour favoriser l'implication collective et partenariale des membres y siégeant.

UNE DYNAMIQUE PARTENARIALE MAINTENUE ET RENFORCEE

La dynamique partenariale a constitué l'un des points forts du PRST 3 Ile-de-France, soulignée par de nombreux acteurs ayant contribué à sa mise en œuvre. La contribution des services de santé au travail, notamment au travers du lien effectué avec les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM), a été essentielle aux côtés de l'ensemble des partenaires pour la réalisation des actions déployées.

La méthodologie d'élaboration du PRST 4 s'est inscrite dans cette continuité, en associant l'ensemble des partenaires institutionnels et en élargissant la communauté des contributeurs, notamment aux services de prévention et de santé au travail (SPST). Aussi, c'est près de 160 acteurs qui ont été mobilisés pour élaborer le PRST 4 Ile-de-France.

Outre cette forte mobilisation, la définition des orientations stratégiques s'est largement appuyée sur les instances partenaires. Les membres du CROCT et du GPRO/CRPST ont arrêté et validé les orientations du PRST4, à la suite d'un séminaire de travail et de plusieurs réunions de l'instance.

Ce sont ensuite 11 groupes de travail qui ont été organisés au cours du 1er semestre 2022 pour décliner ces orientations stratégiques en actions opérationnelles, qui composent ce PRST 4.

2/ DIAGNOSTIC TERRITORIAL (ELEMENTS DE SYNTHÈSE)

Ce diagnostic, élaboré par le Service Etudes Statistiques et Evaluation de la DRIETS Ile-de-France expose les conditions de travail et d'emploi dans la région, état des lieux qui a permis aux acteurs et partenaires du PRST4 d'élaborer des actions en lien avec les spécificités franciliennes en termes de santé au travail, conditions de travail et expositions aux risques professionnels. Il vient donc en complément du tableau de bord en santé au travail publié en 2020, outil complet de suivi partagé.

L'intégralité de ce diagnostic figure dans un document spécifique.

2.1 UNE STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE ET SOCIO-PROFESSIONNELLE PARTICULIÈRE

LE POIDS-LOURD ECONOMIQUE EN FRANCE

Avec 12M d'habitants¹, 4,8M de salariés², 5,8M d'emplois salarié total³ et un PIB de 726Md€⁴, l'Île-de France représente 18% de la population, 25% de l'emploi et 30% du PIB. Contrairement à une idée reçue, ce poids démographique et économique est relativement stable depuis plus d'un demi-siècle.

PLUS IMMIGRÉE, PLUS QUALIFIÉE, PLUS JEUNE : PORTRAIT DE LA POPULATION ACTIVE FRANCILIENNE

La population francilienne est en moyenne trois ans plus jeune que la population nationale. Malgré cela, un fort vieillissement de la population active est anticipé par l'INSEE. D'ici 2035, 10% des actifs franciliens auront plus de 60 ans, avec par conséquent une augmentation des risques d'inaptitude, de désinsertion et d'usure professionnelle.

La part des immigrés dans la population (22%) est deux fois supérieure à la moyenne nationale. Ce qui implique également des expositions professionnelles accrues au regard des emplois occupés.

La population francilienne est également plus souvent diplômée du supérieur, notamment chez les 25-34 ans (58% des franciliens contre 48% des Français). La composition socio-professionnelle est à l'avenant, avec une surreprésentation des cadres et professions intellectuelles et une sous-représentation des ouvriers et employés (Tableau 1).

	Paris	Seine-et-Marne	Yvelines	Essonne	Hauts-de-Seine	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne	Val-d'Oise	Île-de-France	France métro.
Agriculteurs exploitants	0,0	0,5	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	1,5
Artisans, commerçants et chef d'entreprise	5,3	6,2	5,2	5,1	3,8	5,2	5,0	5,3	5,1	6,5
Cadres, professions intellectuelles supérieures	36,3	16,0	28,4	24,4	44,2	25,1	24,7	18,0	30,8	18,4
Professions intermédiaires	24,9	27,3	27,0	27,7	24,6	26,6	27,7	28,1	26,1	26,2
Employés	24,2	29,2	25,1	25,9	19,7	26,7	27,7	30,2	25,1	27,4
Ouvriers	9,2	20,7	14,1	16,7	7,7	16,4	14,9	18,2	12,8	20,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹ Insee, 2018

² URSSAF, T4 2021

³ INSEE, T4 2021

⁴ INSEE, 2018

SURREPRESENTATION DES ACTIVITES DE SERVICES ET DES GRANDS ETABLISSEMENTS

21,6% des salariés franciliens travaillent dans un établissement de plus de 500 salariés, contre 12,2% nationalement. La région est profondément marquée par les très grands établissements regroupant plus de 10 000 salariés, tels qu’Air-France, Eurodisney, Société Générale, Renault ou l’APHP.

Au total, l’Île-de-France concentre la moitié des salariés français de la banque, des activités de sièges sociaux et de l’économie numérique. D’autres secteurs, comme l’édition, l’audiovisuel, les activités scientifiques et techniques, juridiques, comptables, d’ingénierie, sont surreprésentés. À l’inverse, les salariés de l’industrie, de la construction, de la santé, du social et du médico-social sont relativement moins nombreux en Île-de-France.

Principaux secteurs employeurs d’Île-de-France	Nombre d’emplois (IDF)	Nombre d’emplois (France)	Part dans l’emploi (IDF)	Part dans l’emploi (France)	Poids de l’IDF
Commerce ; réparation d’automobiles et de motocycles	751 935	3 279 792	15,4%	17,3%	22,9%
Activités de services administratifs et de soutien	507 442	1 513 972	10,4%	8,0%	33,5%
Activités juridiques, comptables, gestion, architecture, ingénierie, contrôle & analyses techniques ou technologiques	436 932	1 112 075	8,9%	5,9%	39,3%
Transports et entreposage	382 593	1 400 735	7,8%	7,4%	27,3%
Hébergement et restauration	338 034	1 139 581	6,9%	6,0%	29,7%
Activités financières et d’assurance	335 757	876 934	6,9%	4,6%	38,3%
Construction	322 939	1 454 777	6,6%	7,7%	22,2%
Activités informatiques et services d’information	254 666	492 771	5,2%	2,6%	51,7%
Hébergement médico-social & social et action sociale sans hébergement	209 841	1 283 244	4,3%	6,8%	16,4%
Autres activités de services	133 036	510 417	2,7%	2,7%	26,1%

Source : Fichier localisé des rémunérations et de l’emploi salarié (FLORES), 2019. Champ : ensemble des activités hors fonction publique.

L’INDUSTRIE FRANCILIENNE EN PLEINE MUTATION

L’industrie est relativement peu présente en Île-de-France. Elle représente 8,7% des emplois en 2019. Près de 100 000 emplois industriels nets ont été détruits depuis 2008 et l’emploi se concentre dans les catégories les plus qualifiées. La région compte 118 000 ouvriers de l’industrie pour 160 000 cadres. Cette surreprésentation des cadres s’explique par la forte concentration des activités de sièges sociaux et de recherche et développement.

2.2 MORPHOLOGIE GEOGRAPHIQUE : CONCENTRATION ET INEGALITES

CONCENTRATION ET SPECIALISATION DES ZONES D'EMPLOIS

Les 24 bassins d'emploi franciliens peuvent s'inscrire dans une typologie correspondant à la répartition des fonctions dans une logique de métropole⁵.

Le cœur de la métropole (T1, T2, T3, T4, T10) concentre les activités de conception-recherche, de la culture et des loisirs. Les actifs y ont un très haut niveau de formation et les cadres y sont surreprésentés.

Le premier cercle périurbain (T5, T6, T8, T9, T12, Ouest 95, Porte Sud du Grand Paris, Grand Roissy-Le Bourget, Versailles Saclay) concentre le commerce inter-entreprises et la logistique, en particulier autour de Roissy-Le Bourget, et des activités de fabrication au Nord. Certains bassins y cumulent les difficultés, notamment avec une forte proportion d'actifs peu qualifiés.

Versailles-Saclay y occupe une place spécifique⁶, avec une très forte implantation des activités de conception-recherche, représentant plus de 45 000 emplois dans l'industrie automobile, la recherche scientifique, la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques notamment.

Dans le deuxième cercle périphérique (Est 95, bassins de Seine-et-Marne, Sud 91, Seine Aval, Grand Paris Sud Est Avenir) l'administration publique, la santé, l'action sociale pèsent lourd dans l'emploi. Les zones les plus rurales connaissent la plus grande implantation francilienne des activités du BTP et de fabrication, ainsi que des services de proximité. Les flux domicile-travail y sont moindres que dans le reste de l'Île-de-France.

DES TEMPS DE TRAJET DOMICILE-TRAVAIL DEUX FOIS PLUS LONGS EN ÎLE-DE-FRANCE

Avec plus de 1000 hab. /km², l'Île-de-France est dix fois plus dense que la moyenne nationale. Cela implique un très grand nombre de déplacements pour les salariés qui ne sont que 45% à vivre et travailler dans la même zone d'emploi, contre 80% au niveau national. Il en résulte une absence quotidienne du domicile supérieure à 10h pour 46% des salariés à temps plein franciliens, 13 points au-dessus de la moyenne des salariés français⁷.

Le temps moyen d'un trajet domicile travail est de 39 minutes en Île-de-France, contre 24 minutes au niveau national⁸. Les départements de petite et de grande couronne rassemblent un tiers d'actifs vivant très près de leur lieu de travail et un quart de « grands navetteurs » pour lesquels le temps de trajet est supérieur à une heure.

PREGNANCE EXTREME DES INEGALITES TERRITORIALES

Le salaire brut horaire moyen en Île-de-France était de 26,4€ en 2019, soit 42% de plus que dans les autres régions⁹. Concomitamment, l'Île-de-France est la région métropolitaine où les écarts de niveau de vie sont les plus marqués. Paris est le département français au niveau de vie médian le plus élevé (27 400€), suivi de près par les Hauts-de-Seine et les Yvelines ; de son côté, la Seine-Saint-Denis est le département métropolitain où il est le plus faible (17 300€).

⁵ « La spécialisation des bassins d'emploi franciliens dans une logique de métropole »

⁶ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3581146>

⁷ SUMER 2017

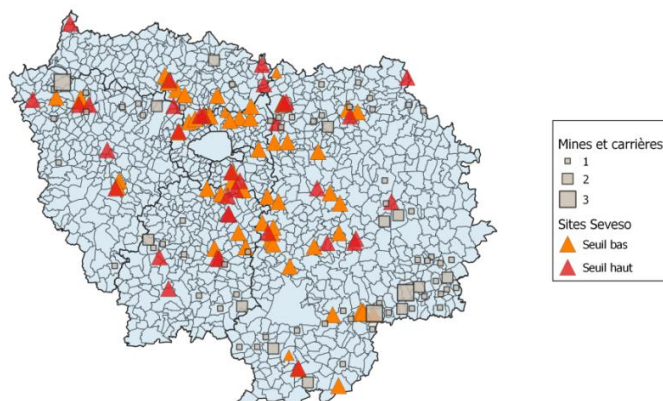
⁸ [Des navettes domicile-travail deux fois plus longues en Île-de-France | L'Observatoire des Territoires \(observatoire-des-territoires.gouv.fr\)](#)

⁹ [Les salaires bruts dans le secteur privé et les entreprises publiques en 2019 – Les salaires dans le secteur privé et les entreprises publiques en 2019 | Insee](#)

GEOGRAPHIE DES SITES DE PRODUCTION A RISQUES D'ÎLE-DE-FRANCE

Malgré son poids économique, l'Île-de-France abrite moins de 5% des sites classés Seveso en France. Elle compte plus de 1300 installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE)¹⁰. Parmi ces installations, 65 sont classées Seveso seuil bas et 35 Seveso seuil haut. Les salariés travaillant sur ces sites et l'environnement sont soumis à des risques particuliers¹¹.

Les sites industriels franciliens particulièrement surveillés



LE SUIVI MEDICAL DES SALARIES

Au 1er avril 2022, les services de santé au travail (SST) sont devenus SPST (services de prévention et de santé au travail) et leurs missions ont été étendues.

En 2020, 166 services de santé au travail (SST) franciliens regroupant 1 135 médecins et collaborateurs (ETP) suivaient 4,2 millions de salariés. 22 services de santé au travail inter-entreprises (SSTI) sont agréés par la DRIETS, dont 18 interprofessionnels. Ils suivent 3,6M de salariés, dont 14%¹² bénéficient d'un suivi individuel renforcé (SIR) en raison de leur exposition à des risques particuliers.

Les entreprises de plus de 500 salariés peuvent mettre en place un SST autonome (SSTA). La forte concentration de grandes entreprises et de leurs sièges sociaux amène à un poids de ces services autonomes plus fort que la moyenne nationale. 144 SSTA suivent 680 000 salariés franciliens.

Les médecins du travail suivent de plus en plus de salariés, et les visites sont de plus en plus espacées dans le temps. En 2013, un médecin du travail francilien (ETP) en SSTI suivait 3743 salariés, en 2020 il en suit 5358. Dans les SSTA, le nombre de salariés surveillés par médecin en EQTP est beaucoup plus faible (2042 salariés par médecin du travail en 2020).

¹⁰ Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE) : Toute exploitation industrielle ou agricole susceptible de créer des risques ou de provoquer des pollutions ou nuisances, notamment pour la sécurité et la santé des riverains est une installation classée.

¹¹ Depuis l'incendie du site Lubrizol de Rouen en septembre 2019 et la propagation du feu d'un établissement à un autre, les inspections des installations classées sont étendues aux installations situées à proximité immédiate (100m). Des recommandations de sécurité spécifiques ont été adressées aux établissements concernés.

¹² Source : Chiffres clés 2022, DRIETS

2.3 UNE EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS RENFORCÉE PENDANT LA CRISE SANITAIRE

1,9M D'ACTIFS « ESSENTIELS » PENDANT LA CRISE¹³

1,9M de travailleurs franciliens sont des actifs dits "essentiels", soit 34% des actifs occupés. Cette proportion est plus faible qu'ailleurs (42,5% nationalement), en raison du poids des sièges sociaux, des grands établissements et des cadres. Parmi les travailleurs essentiels, les employés, les ouvriers, les professions intermédiaires, les femmes et les immigrés sont surreprésentés. Les emplois essentiels sont peu présents en cœur de métropole et dans les communes de l'Ouest parisien.

Travailleurs essentiels					
	Premières lignes	Relai des premières lignes	Services publics du quotidien	Total	Ensemble des actifs occupés
Actifs occupés résidant en Île-de-France	765 000	590 000	472 000	1 828 000	5 442 000
Catégories socio-professionnelle (%)					
Agriculteurs et chefs d'entreprises	3	10	0	4	5
Cadres et professions libérales	11	34	23	21	31
Professions intermédiaires	22	22	47	29	26
Employés	41	15	30	30	25
Ouvriers	23	19	0	16	13
Total	100	100	100	100	100
Femmes (%)					
	55	38	77	55	49
Immigrés (%)					
	30	20	19	24	23

Source : INSEE, recensement population 2017, exploitation ORS – Institut Paris Région

DES ACCIDENTS DU TRAVAIL MOINS FREQUENTS MAIS PLUS GRAVES QU'AILLEURS

L'Île-de-France représente en 2020 15% des accidents du travail pour 25% des affiliés de l'assurance maladie. En 2019, l'indice de fréquence¹⁴, i.e. le nombre d'accidents du travail pour 1 000 salariés était de 21,6 en Île-de-France contre 33,5 au niveau national. Il varie fortement entre les départements franciliens, de 12,4‰ dans les Hauts-de-Seine en 2019 à 43,4‰ en Seine-et-Marne.

Le nombre moyen de jours d'arrêts par accident du travail était en revanche bien supérieur (80) à la moyenne nationale (70). Cet écart s'est creusé en 2020 avec 102 jours d'arrêts en moyenne francilienne contre 85 nationalement.

La tendance de long terme, tant au niveau national qu'au niveau régional est à la baisse concernant le nombre et la fréquence des accidents du travail, mais à la hausse concernant leur gravité, mesurée par le nombre de jours d'arrêt. Le vieillissement des actifs est l'une des explications avancées par l'Assurance Maladie. En 2019, la durée d'arrêt moyenne pour un salarié de moins de 20 ans est de 32 jours, contre 110 pour un salarié de plus de 65 ans.

Les dix secteurs ayant le plus fort taux d'incidence en 2019 concentrent un quart des AT pour moins de 10% des emplois franciliens. Le secteur de l'hébergement médico-social et social est le plus touché, avec un indice de fréquence près de quatre fois supérieur à la moyenne régionale. Concernant les causes, des accidents, la manutention manuelle (47%) et les chutes (33%) représentent plus de 80% des accidents du travail ayant entraîné plus de 4 jours d'arrêt en 2020 en Île-de-France.

Principaux secteurs d'activités accidentogènes

Secteur NAF niv.2	Salariés	AT	IF
Hébergement médico-social et social	75 461 1,5%	6 014 5,6%	79,7

¹³ [NR_896_web.pdf \(institutparisregion.fr\)](#)

¹⁴ Tous les indices de fréquences sont donnés pour l'année 2019 en raison de la non-pertinence des données sur le nombre d'emplois salariés pour l'année 2020, marquée par l'activité partielle.

Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles, fabrication d'articles en vannerie et sparterie	1 290 0,0%	80 0,1%	62,0
Transports aériens	50 159 1,0%	2 799 2,6%	55,8
Entreposage et services auxiliaires des transports	80 301 1,6%	4 305 4,0%	53,6
Collecte, traitement et élimination des déchets, récupération	18 278 0,4%	976 0,9%	53,4
Transports terrestres et transports par conduites	113 571 2,3%	5 686 5,3%	50,1
Fabrication de meubles	2 827 0,1%	132 0,1%	46,7
Culture et production animale, chasse et services annexes	421 0,0%	19 0,0%	45,1
Activités de poste et de courrier	28 709 0,6%	1 264 1,2%	44,0
Action sociale sans hébergement	111 131 2,2%	4 624 4,3%	41,6
Total IDF	4 966 953	107 089	21,6

Source : CRAMIF, livret de sinistralité 2019

Malgré le recul de l'activité, le nombre d'accidents du travail mortels a été extrêmement élevé en 2020. 111 décès liés aux accidents du travail ont été recensés par la CRAMIF en 2020, soit à peine quatre de moins qu'en 2019 qui était pourtant une année de forte hausse. Il faut y ajouter les décès des salariés ne dépendant pas du régime général. Le BTP, malgré le fort impact sectoriel de la crise sanitaire, reste le secteur le plus marqué par les accidents mortels, avec 26 cas en 2020.

MOINS DE MALADIES PROFESSIONNELLES QU'AILLEURS¹⁵

Avec 5628 nouvelles maladies professionnelles (MP) enregistrées en 2020, l'Île-de-France est relativement moins touchée que la moyenne. Elle ne représente que 14% des MP nationales pour 25% de l'emploi.

Les affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail représentent 78,9% des nouvelles maladies professionnelles enregistrées. Les affections liées à l'inhalation de poussières d'amiante ont diminué de 60% depuis 2009. Pour autant, l'année 2020 a été marquée par un rebond de 14% des cancers professionnels broncho-pulmonaires, liés à l'amiante.

Les maladies professionnelles dans différents secteurs

NAF	Libellé	Nombre de salariés	Nombre de MP
G	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	696 215 14%	934 16%
F	Construction	341 709 7%	857 15%
N	Activités de services administratifs et de soutien	518 456 11%	583 10%
Q	Santé humaine et action sociale	362 734 7%	571 10%
C	Industrie manufacturière	344 752 7%	561 10%
I	Hébergement et restauration	304 534 6%	478 8%

¹⁵ CRAMIF, livret de sinistralité 2020

H	Transports et entreposage	275 279 6%	306 5%
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	586 871 12%	151 3%
O	Administration publique	267 156 5%	88 2%
K	Activités financières et d'assurance	313 767 6%	51 1%
J	Information et communication	429 329 9%	48 1%
	Erroné ou inconnu		631 11%
	TOTAL	4 894 730	5678

Source : CRAMIF, livret de sinistralité 2020

La construction est le secteur le plus suraffecté par les maladies professionnelles, avec plus de deux fois l'incidence moyenne. Le commerce, la santé humaine, l'industrie manufacturière, l'hébergement et restauration sont également des secteurs plus touchés que la moyenne par les maladies professionnelles.

EXPOSITIONS AUX RISQUES PHYSIQUES, CHIMIQUES ET BIOLOGIQUES

L'exposition à au moins une contrainte physique concerne sept franciliens sur 10.

Les cadres et employés administratifs sont les moins exposés, tandis que les ouvriers qualifiés (77,6%) comme non-qualifiés (57,1%) cumulent souvent trois contraintes physiques ou plus.

Les secteurs de la construction et des transports et entreposage sont les plus affectés par les contraintes physiques avec deux salariés sur trois cumulant au moins trois contraintes. Dans le commerce, l'hébergement et la restauration, près de 90% des salariés sont exposés à une contrainte physique ou plus. Les activités financières et d'assurance, l'information et la communication, les activités juridiques et de gestion sont les moins exposés.

Les contraintes les plus communes sont le piétinement ou la station debout (38%), et les déplacements à pied (34%). Les contraintes visuelles liées au travail sur écran sont surreprésentées en Ile-de-France et concernent 28% des salariés.

Exposition aux agents chimiques et biologiques

En 2017, 23% des salariés franciliens étaient exposés à des agents chimiques et 20% à des agents biologiques. Les ouvriers qualifiés sont les plus exposés aux agents chimiques (57%) et les employés de service aux agents biologiques (49%). Les salariés des activités pour la santé humaine et le social sont 65% à être exposés à des agents biologiques. Concernant les agents chimiques, les secteurs les plus exposés sont la construction (49%), les activités immobilières, de services administratifs et de soutien (42%) et les activités pour la santé humaine et le social (41%)¹⁶.

L'exposition à des produits cancérogènes¹⁷ concerne 7% des salariés franciliens. Les salariés des petits établissements sont particulièrement exposés (42%), ainsi que les ouvriers qualifiés (32%) et le secteur de la construction (34%).

Les franciliennes particulièrement victimes de violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail

4% des franciliennes déclarent avoir subi un viol ou une agression sexuelle dans le milieu professionnel au cours des 12 derniers mois, contre 1,1% au niveau national¹⁸. Les franciliennes sont, d'un côté, plus diplômées du supérieur et plus jeunes, que la moyenne nationale (ce qui peut jouer sur le niveau d'information, et donc de déclaration des VSS) et cumulent plus souvent des situations de vulnérabilité (précarité économique, dépendance, isolement, parcours migratoire).

EXPOSITIONS AUX CONTRAINTES ORGANISATIONNELLES¹⁹

La structure de l'emploi et la géographie de la région entraînent une série de surexposition des franciliens à certaines contraintes organisationnelles. 45% des salariés franciliens sont absents de leur domicile plus de 10h par jour, contre 33% nationalement. Les

¹⁶ Tableau de bord de la Santé au travail, DRIEETS et ORS IDF, 2020

¹⁷ DRIEETS – SESE, Synthèse Thématique, « Expositions professionnelles aux produits cancérogènes : un risque chimique accentué », Décembre 2021

¹⁸ « Violences vécues par les femmes et les hommes en Île-de-France : famille, conjugalité, travail, études et espaces publics », Rapport du centre Hubertine Auclert, 2021

¹⁹ Tableau de Bord de la Santé au Travail, DRIEETS et ORS IDF, 2020

franciliens sont également plus nombreux que la moyenne nationale à travailler plus de 40h par semaine, à pratiquer le télétravail, à passer un entretien individuel d'évaluation par an et à devoir respecter des objectifs individuels et chiffrés.

Les secteurs des transports et entreposage et de l'hébergement-restauration, surreprésentés en Île-de-France, cumulent le plus de contraintes organisationnelles.

L'exposition aux horaires atypiques concerne majoritairement les ouvriers et employés. Les femmes (37%) y sont légèrement plus confrontées que les hommes (35%). Ceux-ci travaillent plus souvent de nuit, tôt le matin et tard le soir, tandis que les femmes sont plus exposées au travail en fin de semaine. Dans les dernières années, l'exposition aux horaires atypiques se concentre chez les femmes employées, en raison de la progression du travail le dimanche et de la forte concentration de femmes dans des secteurs où les horaires atypiques sont incompressibles (médico-social)²⁰.

L'ECONOMIE FRANCILIENNE PLUS TOUCHEE QUE LA MOYENNE PAR LA CRISE SANITAIRE

Avec 103 000 emplois salariés détruits pendant la crise sanitaire, soit 1,7% de l'emploi total, l'Île-de-France est la région la plus exposée aux pertes d'emplois. La période de novembre 2020 à février 2021, a marqué très fortement l'Île-de-France, avec une baisse de 10,5% des heures rémunérées. Les départements les plus touchés en France sur cette période ont été Paris (15%) et la Seine-et-Marne (14%) en raison du poids des secteurs visés par les restrictions. La capitale concentre en effet les activités de restauration, hébergements, loisirs, arts et spectacles. Le cas particulier de la Seine-et-Marne est imputable au poids de Disneyland, qui représente plus de 10 000 emplois.

La zone d'emplois de Roissy a été très exposée, en raison de la baisse des activités aéroportuaires. 30% des salariés y ont été placés en activité partielle. La baisse de la demande mondiale dans les industries spatiale, automobile et aéronautique a également fortement touché la zone d'emploi de Versailles-Saint-Quentin où 19% des salariés ont connu l'activité partielle.

DES FRANCILIENS PLUS EXPOSES AU RISQUE DE CONTAMINATION PAR LA COVID-19

L'épidémie de Covid-19 a particulièrement frappé l'Île-de-France, dont le taux de prévalence (9,2%) était plus de deux fois supérieur à la moyenne nationale (4,2%) en 2020. La forte densité urbaine est en effet le facteur favorable à la propagation du virus le plus significatif selon l'enquête EpiCoV²¹. D'après l'enquête Tracov, au début de l'année 2021, les franciliens ayant été contaminés par le Covid présentaient une probabilité deux fois supérieure à la moyenne de signaler une contamination en lien avec le travail²².

DIVERSITE DES CONSEQUENCES DE LA CRISE SANITAIRE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

La crise sanitaire a aggravé l'ensemble des risques psycho-sociaux²³. A titre d'exemple, en janvier 2021, 23% des salariés répondant à l'enquête Conditions de travail présentaient un risque élevé de dépression. Ils étaient 10% en 2019.

D'après la DARES, 32% des salariés estiment que leur travail s'est « intensifié » pendant la crise et 10% qu'il s'est « dégradé ». « L'intensification » recouvre des secteurs comme la santé, l'action sociale, le commerce et l'enseignement où la durée de travail, les exigences émotionnelles et les horaires atypiques ont augmenté, mais sans perte massive de sens au travail. La « dégradation » concerne essentiellement les activités de services, les femmes, les cadres et les professions intermédiaires pour lesquels les horaires de travail se sont allongés et décalés, avec une perte de sens et de maîtrise de l'organisation du travail.

Pour ces deux groupes, l'évolution des conditions de travail pendant la crise sanitaire a entraîné des conséquences néfastes sur la santé.

	Etat de santé altéré	Risque élevé de dépression	Troubles du sommeil	Contamination Covid
Ensemble des salariés	30	23	27	18
Groupe « intensification » (32%)	36	28	40	20
Groupe « dégradation » (11%)	50	53	65	27

Source : DARES, enquête TraCov

²⁰ [599.f_horaires.atypiques.de.travail.fr.pdf \(ined.fr\)](https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/etudes-et-resultats/en-mai-2020-45-de-la-population-vivant-en-france-metropolitaine)

²¹ <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/etudes-et-resultats/en-mai-2020-45-de-la-population-vivant-en-france-metropolitaine>

²² https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/0da09f20dec0dec2a3873b054f09ee09/Dares%20Analyses_contamination_travail_Covid.pdf

²³ https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/9bdbcec60416e2944c584578463f5e0a/Dares%20Analyses_Conditions-de-travail_RPS_Consequences-crise-sanitaire.pdf

3/ PRINCIPES DIRECTEURS DU PRST 4

UN PRST 4 QUI PORTE PLUSIEURS SUJETS TRANSVERSAUX

Le PRST 4 Ile-de-France s'adresse à l'ensemble des salariés et des employeurs de la région. Parmi ces derniers, une attention particulière est portée sur les TPE et PME, ciblées par un certain nombre d'actions, les petites entreprises ayant particulièrement besoin d'être destinataires d'informations ciblées pour organiser la prévention de la santé au travail de leurs salariés.

Également, la prévention des accidents du travail graves et mortels, et en lien avec le Plan National publié en mars 2022, fait l'objet d'une action spécifique au sein du PRST4 Ile-de-France, et figure en filigrane de nombreuses actions déployées dans l'ensemble du plan.

Enfin, le PRST4 Ile-de-France tient compte des enseignements tirés de la crise sanitaire, à la fois sur les changements des organisations du travail amenant les acteurs du territoire à traiter de nouveaux sujets, ou à revisiter des thématiques à l'aune de cette crise, mais aussi sur l'impact de cette crise sur des populations spécifiques, notamment les femmes.

UNE METHODOLOGIE DE TRAVAIL PARTICIPATIVE RETENUE POUR L'ELABORATION DU PRST 4 ILE-DE-FRANCE, EN COHERENCE AVEC LE PST

Le PRST4 Ile-de-France s'inscrit dans la continuité du Plan Santé au Travail (PST4) et suit l'architecture de ce dernier, pour plus de cohérence et d'efficacité.

Celui-ci a par ailleurs été construit dans une démarche large et collective, au travers de l'association de l'ensemble des partenaires franciliens (partenaires sociaux, institutionnels, services de prévention et de santé au travail, etc.).

Le PRST IDF repose en outre sur des éléments de diagnostic territorial (cf. partie 3/ Diagnostic Territorial) qui ont servi d'appui à la définition des actions et orientations.

Enfin, ce document évoluera tout au long de sa mise en œuvre et sera régulièrement actualisé en fonction des éléments de contexte, des besoins et des évolutions à venir.

UN SUIVI DES ACTIONS DEPLOYEES

Le déploiement du PRST 4 fait l'objet d'un suivi particulier tout au long de sa mise en œuvre, notamment avec une association étroite des membres du Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail (CRPST), qui feront des points d'étapes réguliers en instance sur l'avancée des actions.

Outre la mobilisation des organisations syndicales et patronales, chaque fiche action intègre une rubrique « évaluation » comportant des indicateurs qui ont été pour la plupart arrêtés et définis dès le démarrage du Plan. Le suivi et l'évaluation de ce dernier s'appuiera ainsi sur cette grille d'indicateurs.

Afin d'assurer l'animation transversale et collective du plan, un réseau des pilotes est mis en place dès le démarrage du PRST 4 Ile-de-France. Assuré par la DRIETS, il a pour objectif de favoriser l'articulation des pilotes et de structurer le suivi du déploiement du Plan.

Des modalités de fonctionnement du PRST Ile-de-France renouvelées

Les modalités de pilotage et d'animation des groupes de travail sont en partie renouvelées dans le cadre de ce nouveau Plan. Aussi, la continuité de l'animation des groupes de travail a été renforcée par la constitution d'un binôme de pilotes pour la majorité des actions.

La temporalité des actions a également été revue, puisque chaque fiche action pourra intégrer des actions de long cours (sur la durée du PRST), mais également des actions plus courtes, le calendrier de démarrage pouvant varier également.

En outre, les modalités d'actualisation des fiches action sont organisées autour d'une temporalité annuelle. Ainsi, chaque année, les fiches action seront mises à jour et les indicateurs de suivi et d'évaluation renseignés et analysés.

Enfin, le rôle des pilotes a été renforcé, ces derniers constituant la clé de voûte des fiches action dont ils ont la responsabilité. Ce rôle s'articule autour du pilotage du groupe de travail (composition, mobilisation des contributeurs, ...), du suivi et de l'évaluation des fiches et du volet consacré à la communication et la diffusion des livrables, sujet qui fait par ailleurs l'objet d'une action dédiée.

4/ FICHES ACTION

UN PRST 4 ILE-DE-FRANCE ORGANISE AUTOUR DE 4 AXES ET DE 10 OBJECTIFS :

Axe 1 : Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

- Objectif 1 : Consolider la culture de prévention, l'évaluation des risques professionnels et la formation
- Objectif 2 : Prévenir certains risques prioritaires
- Objectif 3 : Promouvoir la qualité de vie et des conditions de travail

Axe 2 : Développer la prévention de la désinsertion, prévenir l'usure professionnelle et favoriser le maintien en emploi

- Objectif 4 : Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelles

Axe 3 : Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain

- Objectif 5 : Développer une approche partagée de la santé (santé au travail, santé publique, santé - environnement)
- Objectif 6 : Anticiper les crises pour mieux les gérer
- Objectif 7 : Améliorer les connaissances sur des sujets nouveaux

Axe 4 : Consolider le pilotage et la gouvernance en santé au travail

- Objectif 8 : Renforcer le paritarisme et le dialogue social, en s'appuyant sur les branches professionnelles
- Objectif 9 : Mobiliser les acteurs autour d'une meilleure communication
- Objectif 10 : Structurer et partager les données en santé au travail

AXE 1 - RENFORCER LA PREVENTION PRIMAIRE AU TRAVAIL ET LA CULTURE DE PREVENTION

*OBJECTIF 1 : CONSOLIDER
LA CULTURE DE
PREVENTION,
L'EVALUATION DES
RISQUES
PROFESSIONNELS ET LA
FORMATION*



1.1.1 PROMOUVOIR ET ACCOMPAGNER L'ÉVALUATION DES RISQUES, PARTICULIÈREMENT AUPRES DES TPE

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Accompagner les entreprises, et plus particulièrement les très petites, dans un premier repérage des risques professionnels, puis dans une démarche qualitative et opérationnelle d'évaluation des risques, pour parvenir à établir un plan d'action, en lien avec les CPOM des SPSTI
- ▶ Accompagner la mise en place du portail DUERP

// Méthodologie retenue :

4 volets ont été retenus dans le cadre de cette fiche action 1.1.1 :

Fiche d'entreprise

> Travailler entre partenaires de l'action et les SPST sur l'élaboration systématique de la fiche d'entreprise pour les moins de 20 salariés (en lien avec l'offre socle), première porte d'entrée pour opérer un repérage des risques et susciter l'intérêt d'une démarche d'évaluation au-delà de l'obligation réglementaire.

DUER

> Recenser les outils existants, généralistes, spécifiques (type OiRA, MonDocunique Prem's, Systera, outils branches professionnelles, outils SPST), puis échanger sur les freins rencontrés auprès des entreprises et partage d'expériences réussies. Également, engager un travail collectif de promotion des outils qui seront « mis en avant », avec une priorisation de certains secteurs d'activité, en lien avec le tissu des entreprises adhérentes aux SPSTI.

> À la suite du recensement des outils existants, étudier la pertinence d'élaborer un document récapitulatif en IDF : qui peut aider l'entreprise à évaluer les risques, par zone géographique et/ou activité.

Plan d'action

> En lien avec les principaux risques professionnels et les CPOM des services de santé au travail, accompagner un certain nombre d'entreprises dans leur plan d'actions de prévention à la suite de l'identification et l'évaluation des risques effectuées préalablement

Portail numérique de conservation des DUERP

> Promouvoir et faire connaître le portail à la suite de sa mise en service.

// Pilotes et partenaires :

Pilotes :

- CRAMIF

Contributeurs :

- DRIETS IDF
- Ensemble des SPSTI
- OPPBTP

Partenaires à associer :

- MSA IDF
- INRS
- OS/OP

Publics cibles :

- Employeurs, plus particulièrement des entreprises en dessous de 50 salariés, prioritairement de moins de 20 voire 10 salariés, sans ressources en prévention en interne et sans représentant du personnel
- Secteurs à définir, notamment en lien avec la sinistralité
- Base des 35 métiers ciblés par l'Assurance Maladie
- Autres branches significatives en IDF : métiers d'arts, spectacle, etc.

// Calendrier :

- ▶ Trois premiers volets : sur la durée du PRST4
- ▶ Dernier volet : seulement à partir de courant 2023

1.1.2 AGIR PAR LA FORMATION POUR PRÉSERVER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Améliorer la sécurité au travail des jeunes apprenants formés en milieu professionnel (stagiaires, apprentis)
- ▶ Sensibiliser les futurs salariés et les nouveaux embauchés à la santé-sécurité au travail
- ▶ Informer voire former les salariés désignés compétents et les chefs des petites entreprises en les sensibilisant à l'importance du parcours d'accueil du nouvel arrivant dans l'entreprise
- ▶ Promouvoir le passeport de prévention

// Méthodologie retenue :

Enseignement supérieur :

> 3 cibles (groupes de travail constitués) : 1. Groupe de travail écoles de management (GTEM), 2. Groupe de travail écoles d'ingénieurs (GTEI), 3. Groupe de travail stratégie de branche (GTSB).

Suivi et poursuite des conventions entre la CRAMIF et 5 écoles d'enseignement supérieur afin de :

- Maintenir et développer les relations entre l'INRS et la CTI (Commission des Titres d'Ingénieurs), la CDEFI (Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs)
- Etablir des relations entre l'INRS et la CEFDG (Commission d'Evaluation des Formations et Diplômes de Gestion), CDEFM (Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises de management),
- Développer la capacité des écoles à s'approprier ces enseignements en santé et sécurité au travail en autonomie, en s'appuyant sur les outils élaborés par l'INRS.

> Sur les branches professionnelles, se rapprocher des organisations patronales pour faciliter les contacts et renforcer les partenariats.

Enseignement professionnel dans l'Education Nationale

> Poursuivre les travaux engagés avec les 3 académies franciliennes (COPIIL académique ES&ST). Réaliser un bilan et poursuivre le déploiement des outils TutoPrév' auprès des enseignants dans des secteurs spécifiques (notamment BTP, logistique, réparation automobile, maintenance industrielle, transport routier de marchandises, aide et soins à la personne...).

Enseignement professionnel hors Education Nationale et « tutorat santé sécurité au travail »

> Reprendre la cartographie des CFA en IDF réalisée en 2017, l'actualiser au besoin, et l'utiliser en lien avec les SPST pour développer des actions auprès des apprentis et des tuteurs.

Salariés désignés compétents

> Poursuivre la formation de formateurs après avoir réalisé un bilan de l'action déjà engagée, et continuer d'assurer l'agrément des organismes de formation, le salarié compétent en prévention devant être formé par les organismes de formation agréés au niveau national (DGT) ou régional (préfet de région sur instruction DREETS) pour assurer la formation en matière de santé, sécurité et des conditions de travail des représentants du personnel au CSE. La durée de la formation « initiale » doit être d'au moins 5 jours (actuellement 3). Clarifier le rôle de chacun autour de cette procédure.

Promouvoir cette formation auprès des partenaires

> Lien à effectuer avec l'action 4.1.2 du PRST4 IDF et le travail sur le référentiel de formation qui sera engagé

Passeport de prévention

> Introduit par la loi du 2 août 2021, sa mise en place doit être précisée par des textes d'application. A partir de 2023 et en fonction des directives nationales, réfléchir collectivement à la manière de promouvoir ce dispositif en temps voulu.

// Pilotes et partenaires :

Pilotes :

- CRAMIF

Contributeurs :

- Branches professionnelles
- CCI Paris Ile-de-France
- Conseil Régional
- Rectorats
- SPSTI volontaires

Partenaires à associer :

- MSA IDF
- INRS
- OPPBTP
- OS/OP

Public cible :

- Elèves de l'éducation nationale en filière professionnelle, écoles d'ingénieurs, de management pour les élèves en formation initiale
- Branches professionnelles pour les nouveaux embauchés, chefs des petites entreprises
- CFA pour les apprentis (notamment agricoles)
- Salariés désignés compétents pour le relai dans les entreprises

// Calendrier :

- ▶ Durée du PRST4
- ▶ Volet passeport de prévention à la suite de parution du texte

1.1.3 PRENDRE EN COMPTE LES OPERATIONS DE MAINTENANCE ET INTERVENTIONS ULTERIEURES SUR OUVRAGE DES LA PHASE DE CONCEPTION

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Inciter les maitres d'ouvrage à intégrer, dès la phase de conception d'un projet ou en amont d'une opération de rénovation, la prévention des risques professionnels relatifs aux interventions ultérieures de maintenance, de réparation et de nettoyage
- ▶ Veiller à ce que les entreprises intervenant sur l'ouvrage disposent du DIUO et qu'elles aient tenu compte de son contenu dans leur évaluation des risques et leur plan de prévention.
- ▶ Promouvoir, notamment auprès des bailleurs sociaux, les bonnes pratiques en matière de prévention des risques professionnels relatives aux logements collectifs

// Méthodologie retenue :

Volet 1 : Inciter les maitres d'ouvrage à intégrer, dès la phase de conception d'un projet ou en amont d'une opération de rénovation, la prévention des risques professionnels relatifs aux interventions ultérieures de maintenance, de réparation et de nettoyage, notamment par :

- > des garde-corps définitifs ou acrotères en toiture plane ;
- > des accès par escalier ou ascenseur aux zones techniques exigeant une maintenance ;
- > la mise en place de protections collectives autour des surfaces fragiles ou par l'utilisation de matériaux intrinsèquement résistants ;
- > des dispositions techniques et organisationnelles pour l'entretien des surfaces vitrées verticales en protection collective ;
- > la désignation du coordonnateur SPS le plus tôt possible et au plus tard au démarrage de l'avant-projet sommaire (APS).

Volet 2 : Veiller, lors des opérations de contrôle de la DRIEETS, à ce que les entreprises intervenantes sur l'ouvrage disposent du DIUO et qu'elles aient tenu compte de son contenu dans leur évaluation des risques et leur plan de prévention.

- > En lien avec les priorités d'actions régionales du système d'inspection du travail et les missions de contrôle des agents de contrôle de l'inspection du travail

Volet 3 : Promouvoir, notamment auprès des bailleurs sociaux, les bonnes pratiques en matière de prévention des risques professionnels relatives aux logements collectifs

- > Sur la base des fiches MEMOPREV de la CRAMIF : gardien et employé d'immeuble, entretien des parties communes, gestion des déchets, risques psychosociaux (RPS).

// Pilotes et partenaires :

Pilotes :

- CRAMIF

Contributeurs :

- DRIEETS
- OP
- SPSTI volontaires

Partenaire à associer

- OPPBTP

Public cible :

- MOA (dont bailleurs sociaux dans un premier temps, promoteurs immobiliers)
- Coordinateurs SPS en phase de conception (dans le cadre des clubs SPS notamment)
- Maitres d'œuvre, architectes, bureaux d'étude
- Entreprises intervenantes

// Calendrier :

- ▶ Début 2023 à mi-2025

1.1.4 SENSIBILISER AUX RISQUES PROFESSIONNELS LES TRAVAILLEURS INTERIMAIRES

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Améliorer le suivi des travailleurs intérimaires
- ▶ S'assurer d'une formation adéquate dans le cadre de leur mission
- ▶ Organiser le travail afin de prévenir une surexposition à certains risques
- ▶ Rendre accessibles les informations liées à la prévention des risques, y compris pour des personnes maîtrisant mal ou peu la langue française.



Méthodologie retenue :

Affiner le diagnostic sur le public des travailleurs intérimaires en IDF, pour mieux cibler les actions, notamment en milieu de travail

> Opérer une remontée d'éléments chiffrés et qualitatifs des différents contributeurs en termes de volume de travailleurs/intérimaires, de bassin géographique des entreprises de travail temporaire (ETT) et entreprises utilisatrices (EU), des principaux secteurs d'activité ayant recours à l'intérim en IDF, de la sinistralité par secteur d'activité/sinistralité des intérimaires.

> Recenser les démarches, outils, supports, dispositifs existants (FASTT, Prism'emploi, ETT, SPSTI...).

> Sur la base de cet état des lieux, exercer un ciblage plus fin afin de prioriser les actions en direction de secteurs d'activité, de certains travailleurs.

Promotion des conventions de prise en charge des intérimaires par les services (application loi 2 août 2021) :

> Si des conventions sont conclues dans le cadre de l'expérimentation avec les entreprises utilisatrices, engager un travail collectif avec les partenaires de l'action pour adapter les messages d'information et sensibilisation en fonction des cibles précédemment déterminées

Portail Prévention intérim

> En lien avec le sujet de l'interopérabilité des systèmes d'information des SPST, se réinterroger sur les freins et la continuité du portail prévention intérim créé en IDF, en associant les membres du CRPST.

Accueil des intérimaires

> Repérer les guides, livrets d'accueil existants, les faire connaître.

Suivre l'expérimentation menée dans le Val d'Oise (AMETIF)

> Action concertée AMETIF ST, EFFICIENCE et FASTT. L'objectif de cette expérimentation est de comprendre, comment la relation triangulaire (entreprise utilisatrice, agence de travail temporaire et intérimaires) interagit sur la santé sécurité des intérimaires. Ce suivi permettra d'en tirer des constats qui permettront d'améliorer cette

relation pour assurer au mieux la prévention des risques auprès des travailleurs intérimaires.

> Réaliser d'autres expérimentations avec les partenaires volontaires.

Pour les salariés maîtrisant peu ou mal la langue française

> Promotion possible des affiches PST3 à destination des travailleurs étrangers (en lien avec engagement plan national AT graves et mortels) : dans le cadre d'une newsletter/bulletin du PRST en 2023.



Pilotes et partenaires :

Pilote :

- DRIETS

Contributeurs :

- FASTT
- PRISM EMPLOI
- SPSTI volontaires

Partenaires à associer

- CRAMIF
- OPPBTP
- OS/OP

Public cible :

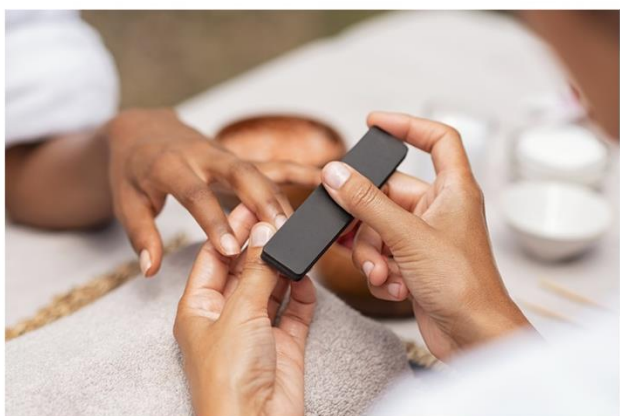
- Entreprises de travail temporaire
- Entreprises utilisatrices
- Public final : travailleurs intérimaires



Calendrier :

- ▶ Diagnostic : de septembre à décembre 2022
- ▶ Actions collectives : en lien avec les expérimentations et les projets des SPST volontaires (2023-2025)

OBJECTIF 2 : PREVENIR CERTAINS RISQUES PRIORITAIRES



1.2.1 PREVENIR LE RISQUE D'EXPOSITION A L'AMIANTE DANS LE CADRE DU GIRA (GROUPE INTERINSTITUTIONNEL REGIONAL AMIANTE)

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Garantir l'effectivité de la réglementation en pérennisant les échanges entre institutions dans le cadre d'un protocole interinstitutionnel pour améliorer la coopération régionale (travaux du GIRA).
- ▶ Diminuer et prévenir les expositions des salariés et de la population générale à l'amiante dans le cadre d'une concertation entre les différents acteurs institutionnels et de l'amélioration de la coordination de ces acteurs en matière d'amiante.
- ▶ Renforcer l'information sur le risque amiante.

// Méthodologie retenue :

Sensibiliser à la prévention du risque amiante et mobiliser les outils disponibles sur la thématique en lien avec les préventeurs

- > Diffuser de l'information aux bailleurs sociaux, et agents des collectivités territoriales en visioconférence (100 à 150 personnes) (DRIEAT)
- > Diffuser la recommandation adoptée le 21 février 2022 relative au nettoyage, entretien des dalles vinyle amiantées (recommandation R 514 de la CNAM) /la DGS avait commandité une étude publiée en mai 2019. A la suite de cette étude, les partenaires sociaux de la CNAM ont travaillé en relation avec la Fédération des entreprises de propreté pour établir une recommandation.
- > Poursuivre la sensibilisation des salariés sur le risque amiante ; Serious Game et site internet. (OPPBTP)
- > Poursuivre la campagne CARTO AMIANTE
- > Promouvoir le guide en cours d'élaboration par l'AFNOR sur l'état de conservation des matériaux
- > Promouvoir auprès des donneurs d'ordre le guide repérage RAT génie civil en cours de rédaction

Sécuriser l'application des règles techniques en sous –section 3 avec la DGT

- > Poursuivre et terminer la relecture des 4 règles techniques (CRAMIF et OPPBTP)

Diffuser des informations sur le risque amiante

- > Diffusion sous format numérique et papier d'une plaquette repérage avant travaux amiante, à destination des donneurs d'ordre, propriétaires d'immeubles bâtis, des collectivités locales et des bailleurs sociaux pour l'information de leurs locataires
- > Communication aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) sur les déchetteries au travers de deux guides de bonnes pratiques élaborés par la fédération nationale des activités de la dépollution et de l'environnement (FNADE).

Organiser un colloque d'une journée à destination d'un public cible (Webinaire et diverses tables rondes)

- > Colloque RAT et Solutions : à destination des donneurs d'ordre, collectivités, entreprises intervenantes
- > Colloque à destination des médecins du travail (une ½ journée) : notamment sur la question du suivi post professionnel.

// Pilotes et partenaires :

Pilotes :

- GIRA (groupe interinstitutionnel régional amiante)

Contributeurs :

- ARS (Département Santé Environnement siège et DD75)
- DRIEAT (Service prévention des risques/ service Bâtiment et Énergie)
- DRIEETS
- CRAMIF
- OPPBTP

Partenaires à associer

- SPSTI volontaires

Public cible :

- Donneurs d'ordre
- Propriétaires d'immeubles bâtis
- Collectivités locales
- Bailleurs sociaux
- Entreprises

// Calendrier :

- ▶ Durée du PRST4
- ▶ Organisation de deux colloques au 2ème semestre 2022

1.2.2 AMELIORER LA PREVENTION DES RISQUES CHIMIQUES DANS LES PETITES ENTREPRISES DANS DES SECTEURS D'ACTIVITE PARTICULIEREMENT CONCERNES

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Poursuivre la sensibilisation et l'accompagnement des petites entreprises sur l'identification des substances et produits chimiques auxquels les salariés sont exposés dans le cadre de leur activité, l'évaluation des risques qui en découle, les actions à mettre en œuvre en termes de protection collective avant tout pour prévenir ces risques, sur des secteurs d'activité déterminés.
- ▶ Sensibiliser les petites entreprises dans leur évaluation des risques et leurs actions de prévention aux risques liés à l'inhalation de poussières de silice cristalline, sur la base des travaux nationaux en cours dans le secteur de la construction, et dans certains secteurs en Ile de France.

// Méthodologie retenue :

Volet 1 : prévention des risques chimiques (pilotage CRAMIF)

- > Identifier les secteurs d'activités auprès desquels le travail engagé sera poursuivi, en lien avec les CPOM des SPST et la prochaine convention d'objectifs et de gestion (COG) de la CRAMIF
- > Poursuivre les actions d'information, sensibilisation, identification des produits ou substances ACD et CMR, mise à disposition d'outils d'évaluation, accompagnement des entreprises dans leur démarche (fiche d'entreprise, DUER, plan d'action)

Volet 2 : prévention dans les métiers de la beauté en lien avec les TMS (co-pilotage DRIEETS IPAL & CIAMT)

- > Engager un travail collectif sur le secteur des métiers de la beauté, dans un premier temps les prothésistes ongulaires (ongleries), dans un second temps si possible les coiffeurs.
- > Effectuer une revue des outils et état des lieux de l'existant (notamment OiRa sectoriel)
- > Produire des livrables pour faciliter la prévention du risque chimique dans ces activités :
 - Une plaquette/flyer destinée aux entreprises
 - Un support destiné aux équipes des SPST et préventeurs sur la prévention de ces risques pour cette activité spécifique
- > Associer des agents de contrôle pour un retour de terrain
- > Prendre contact avec la fédération professionnelle du secteur de l'onglerie
- > faire le lien avec le pôle C de la DRIEETS si des substances utilisées ne sont pas commercialisables sur le territoire : demande d'information et éventuelles remontées à la suite de constats.

Volet 3 : Silice cristalline dans la construction et les métiers d'art (co-pilotage DRIEETS & OPPBTP)

- > Construction : Exploiter le bilan de la campagne de mesure Carto Silice, au regard de l'analyse des résultats début 2023 au niveau national pour déterminer les situations d'expositions les plus fréquentes et sur lesquelles la prévention doit être axée
- > Métiers d'arts
- > Effectuer un retour d'expérience des agents de contrôle à la suite de visites effectuées. Exploiter les éléments pour déterminer les axes de travail et mesures à préconiser. De la même manière, exploiter des remontées d'éléments transmis par les SPST.
- > Prendre contact avec les fédérations professionnelles de la bijouterie/horlogerie/joaillerie
- > Travailler sur les mesures de prévention à porter collectivement

// Pilotes et partenaires :

Pilotes :

- CRAMIF

Contributeurs :

- CIAMT
- DRIEETS
- IPAL
- OPPBTP
- Autres SPST (autonomes et inter-entreprises)

Partenaires à associer

- Branches professionnelles
- Etablissements de formation en prothèse ongulière
- INRS
- OS/OP

Public cible :

- Bénéficiaires finaux : travailleurs particulièrement exposés à un ou plusieurs produits chimiques dans les secteurs d'activité ciblés
- Cible intermédiaire de l'action : chefs de TPE en premier lieu
- Silice : construction, métiers d'art

// Calendrier :

- ▶ Volet 1 à préciser début 2023
- ▶ Volet 2 dès le deuxième semestre 2022
- ▶ Volet 3 : mi-2022 à 2024

1.2.3 PREVENIR LES RISQUES DE CHUTES DE HAUTEUR ET PLAIN-PIED DANS LES SECTEURS ET LES SITUATIONS DE TRAVAIL LES PLUS ACCIDENTOGENES

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Prévenir les risques de chutes de hauteur et de plain-pied dans des secteurs ciblés particulièrement accidentogènes, et en se basant en partie sur des situations de travail.
- ▶ Agir sur les méthodes d'analyse de ces risques, outiller les entreprises, particulièrement les moins de 50 voire 20 salariés.



Méthodologie retenue :

Mise en place d'une veille relative à la sinistralité

> Mettre en place une veille sur la sinistralité en matière de chutes de hauteur et de plain-pied selon une approche sectorielle et identifier les situations de risques récurrentes ou émergentes. Ces travaux se mèneront sur la base de statistiques périodiques consolidées et sur des analyses circonstanciées d'accidents graves ou mortels, réalisées individuellement ou conjointement par la DRIEETS, la CRAMIF, l'OPPBTP et les services de prévention et de santé au travail interentreprises, en lien également avec l'action 4.3.2 du PRST4.

Actions spécifiques à destination du secteur de la construction et du BTP

- > Accompagner le déploiement du programme national Risques Chutes Pros BTP de l'Assurance Maladie – Risques Professionnels (COG 2018 / 2022) et de sa version future (COG 2023 / 2027)
- > Inciter les maîtres d'ouvrage et les coordonnateurs SPS œuvrant sur des chantiers qui ont fait l'objet de constats de risques de chutes, à adhérer respectivement au Club MOA animé par la CRAMIF et au Club SPS co-animé par la CRAMIF et l'OPPBTP qui sont des lieux d'échanges, de sensibilisation et de diffusion de bonnes pratiques en matière de prévention.
- > Intégrer dans les futurs Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM version 3) de l'APST BTP RP et du SIST BTP 77, services de prévention et de santé au travail interentreprises dont les adhérents sont très majoritairement des entreprises franciliennes du BTP, un volet qui a trait spécifiquement à la prévention des risques de chutes de hauteur et de plain-pied.

Actions à destination des autres secteurs d'activité (notamment grande distribution, hôtellerie restauration, transports routiers de marchandises, logistique, commerces de détail)

- > Diffuser, particulièrement auprès des TPE, des standards de prévention qui portent sur des situations de travail déjà identifiées comme significativement accidentogènes (et les compléter le cas échéant)

- > Intégrer dans les futurs CPOM (version 3) des SPSTI volontaires un axe de travail spécifique sur les chutes.

Sur l'ensemble des secteurs d'activité

- > Améliorer les échanges d'informations entre la CRAMIF et les agents de contrôle du système d'inspection du travail, en particulier pour les chutes graves.
- > Attacher une importance particulière à la communication et la diffusion des informations et outils dans l'ensemble des réseaux de partenaires



Pilotes et partenaires :

Pilote :

- CRAMIF

Contributeurs :

- ASPST BTP RP
- MSA IDF
- DRIEETS
- OPPBTP
- SIST BTP 77
- Autres SPSTI volontaires

Partenaires à associer :

- CAPEB
- FASTT
- FFB
- FNTP
- OS/OP

Public cible :

- Travailleurs : plus particulièrement les jeunes, les nouveaux arrivants, les intérimaires,
- Secteurs : BTP, autres activités
- Destinataires : MOA, coordonnateurs SPS, entreprises de corps d'état sous-traitants



Calendrier :

- ▶ Durée du PRST4

1.2.4 PREVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AUPRES DE POPULATIONS DE SALARIÉS TRÈS EXPOSÉS

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Sensibiliser et former les chefs d'entreprise, managers intermédiaires, salariés référents à une bonne évaluation des risques psychosociaux (RPS) notamment par la diffusion d'une approche centrée sur le travail et son organisation dans le cadre d'une démarche de prévention participative et basée sur l'analyse des situations de travail.



Méthodologie retenue :

Phase 1

> Effectuer une revue des outils existants sur l'évaluation des RPS (notamment INRS : RPS-DU et « faire le point sur » RPS, outils et ressources du réseau ANACT/ARACT)

En fonction des résultats, promouvoir les outils les plus pertinents par les partenaires de l'action, en fonction des cibles identifiées par chacun.

Phase 2

> Opérer une nouvelle diffusion des deux documents élaborés par la DRIEETS, à destination des entreprises (aide au questionnement), et des salariés (faire face aux situations).

Phase 3

> Construire un livrable nouveau sur l'évaluation de la charge de travail, identifiée par les partenaires comme source de risque sur laquelle il existe peu de ressources dont le format est à définir

- Première cible : les entreprises :
 - L'outil doit être accompagné et s'inscrire dans une démarche collective de prévention des RPS (réflexion sur l'organisation du travail)
 - Une attention particulière sera portée à la méthodologie d'approche des entreprises sur le sujet (sensibilisation insuffisante, bon format et support à trouver, langage commun)
- Deuxième cible : les salariés :
 - Sensibiliser les salariés est nécessaire sur l'identification des facteurs de risques et leur manifestation (peut alléger la charge mentale et apporter une aide) concomitamment à la démarche plus globale menée auprès de l'entreprise.
 - Réflexion à mener sur le format du livrable : écrit, oral, et contenu



Pilotes et partenaires :

Pilotes :

- DRIEETS

Contributeurs :

- ARACT IDF
- SPSTI volontaires

Partenaires à associer :

- CRAMIF
- MSA IDF
- Réseau Souffrance et Travail

Public cible :

- Pour les grandes entreprises : managers intermédiaires
- Pour les plus petites : chefs d'entreprises
- Salariés désignés compétents, référents RPS, CSE
- Salariés des entreprises



Calendrier :

- ▶ Automne 2022 à 2025
- ▶ Phase 1 : fin 2022
- ▶ Phase 2 : fin 2022 ou début 2023 : accompagnée d'un évènement type webinaire
- ▶ Phase 3 : démarrage à la suite de phase 1

1.2.5 AMELIORER LA PREVENTION DU RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL SUR TOUT TYPE DE MOBILITE

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Informer, communiquer, accompagner les salariés et les entreprises, notamment les plus petites, sur le risque routier au travail, trajet et mission, en lien avec les services de l'Etat et d'autres partenaires, notamment pour les conducteurs de véhicules légers, deux-roues motorisés ou non.



Méthodologie retenue :

Volet 1 : Réaliser un état des lieux des outils et dispositifs existants en IDF

- > Parmi les outils d'ores-et-déjà repérés : les outils développés par les SPST, les plans départementaux d'actions de sécurité routière (notamment le volet RRP), les outils de l'OPPBTP, les outils de l'INRS, etc.

Volet 2 : Informer et communiquer auprès des entreprises et des salariés

- > dans le cadre des plans départementaux d'actions de sécurité routière, travailler conjointement avec les services des préfectures et des chambres de commerce et d'agriculture, en lien avec les services de prévention et de santé au travail, sur l'évaluation du risque routier, les protocoles de sécurité, les plans de mobilité des employeurs. En outre, s'adapter à la typologie des accidents en fonction du périmètre géographique et du tissu économique. Valorisation des actions conduites : forum, journée, webinaire, autre.

Volet 3 : Améliorer la prévention du risque mission dans les métiers de la livraison

- > Apporter des réponses à la problématique du dernier kilomètre : étudier la possibilité de travailler avec des collectivités et des grandes entreprises du secteur sur des territoires déterminés pour renforcer leur engagement à créer des espaces logistiques adaptés permettant l'intermodalité.
- > Conduire une réflexion sur le sujet du suivi médical des livreurs, notamment pour les livreurs des plateformes.

Volet 4 : Organiser une veille sur le développement des mobilités douces

- > Sur une année auprès de sources diverses : plans de mobilité des entreprises, ADEME, CCI Paris IDF, Région IDF, Métropole du grand Paris. Une attention particulière devra être portée sur les jeunes travailleurs (sensibilisation dans les établissements) et les travailleurs en horaires décalés voire de nuit.

Enfin, étudier la possibilité de s'appuyer sur le réseau Pro'Mobilité pour les plans de mobilité des entreprises.



Pilotes et partenaires :

Pilote :

- DRIEETS

Contributeurs :

- CRAMIF
- MSA IDF
- Départements / UD / DDETS
- Préfecture de région et préfectures de département
- OPPBTP
- SPSTI volontaires

Partenaires à associer :

- CCI de Paris Ile-de-France
- FASTT
- Métropole du Grand Paris
- Région Ile-de-France
- SPST autonomes volontaires

Public cible :

- Les entreprises sous l'angle évaluation des risques et actions de prévention collective
- Salariés sous l'angle utilisation des véhicules, information, sensibilisation



Calendrier :

- ▶ Volet 1 : sur les 5 premiers mois de la mise en œuvre
- ▶ Volet 2 : sur la durée du PRST4
- ▶ Volet 3 : à engager en 2023 sur maximum 12 mois
- ▶ Volet 4 : en 2023 ou 2024

1.2.6 PREVENIR LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES EN LIEN AVEC LES SPST

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Diffuser auprès des entreprises les plus concernées, notamment les TPE/PME des secteurs d'activité les plus à risque, des démarches et outils d'évaluation et de prévention des TMS par l'accompagnement d'entreprises, en s'appuyant essentiellement sur les actions de déploiement des SPST

// Méthodologie retenue :

Volet 1 : prévention des TMS dans le cadre des CPOM des SPST (pilotage CRAMIF)

> Réaliser le bilan des CPOM 2022, et en informer les partenaires sociaux.

> Sur la base de ce bilan et des échanges avec les SPST, construire le programme de prévention des TMS dans le cadre des CPOM 3ème génération et en lien avec la COG ATMP 2023-2027, à déployer auprès des adhérents aux services appartenant aux secteurs d'activité les plus impactés.

> Poursuivre le travail entamé sur les fiches d'entreprise, l'aide au document unique, les accompagnements, les analyses ergonomiques, l'élaboration de diaporamas, guides ou autres supports, les ateliers de sensibilisation, la communication via divers canaux.

Volet 2 : prévention des TMS dans le secteur de la prothèse ongulaire (copilotage DRIEETS/IPAL/CIAMT)

> En lien avec le volet 2 de l'action 1.1.2 du PRST4 sur la prévention du risque chimique dans le secteur de la prothèse ongulaire, construire un document synthétique de prévention à destination des entreprises, et un support destiné aux équipes des SPST et préventeurs sur la prévention de ces risques pour cette activité spécifique

Volet 3 : valorisation de la campagne TMS CHRIT en IDF (pilotage DRIEETS)

> Valoriser en 2023 l'action de l'inspection du travail à la suite du bilan national effectué à partir des contrôles effectués dans le cadre de la campagne européenne des inspections du travail sur le risque TMS, de mi-mars 2022 à juillet 2022, dont l'objectif est de faire un état des lieux sur la qualité de l'évaluation des risques menée en matière de TMS par les employeurs, avec partage des constats au niveau européen.

> Communiquer les outils élaborés dans le cadre de cette campagne à destination des entreprises, auprès des SPST et de partenaires relai du PRST pour diffusion.

// Pilotes et partenaires :

Pilotes :

- CRAMIF
- DRIEETS

Contributeurs :

- CIAMT (volet 2)
- IPAL (volet 2)
- L'ensemble des SPSTI

Partenaires à associer :

- MSA IDF
- OPPBTP

Public cible :

Le public cible sera affiné en 2023. Néanmoins, peuvent déjà être ciblés :

- Deux familles professionnelles très exposées : agents d'entretien, techniciens et agents de maîtrise de la maintenance
- Secteurs ciblés par les CPOM jusqu'en 2022, voire juin 2023 : propreté, grande distribution, logistique, médico-social, hôtellerie Restauration, commerce non alimentaire, BTP, prothèse ongulaire pour les SPSTI volontaires

// Calendrier :

- ▶ Volet 1 : à partir de 2023 et jusqu'en 2025
- ▶ Volet 2 : dès le 2ème semestre 2022 jusqu'en 2024
- ▶ Volet 3 : premier semestre 2023

OBJECTIF 3 : PROMOUVOIR LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL



1.3.1 FACILITER LE DIALOGUE SOCIAL ET PROFESSIONNEL SUR LA QVCT

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Favoriser la diffusion et l'appropriation d'une culture QVCT dans les entreprises franciliennes, en particulier les TPE-PME, à travers l'appui au dialogue social et au dialogue professionnel
- ▶ Mettre en œuvre un pilotage du groupe de travail au long cours afin de mettre en cohérence et d'animer les actions QVCT portées par les différents contributeurs du groupe (cartographie des actions QVCT francilienne)
- ▶ Concevoir et diffuser un argumentaire commun autour des enjeux QVCT pour l'entreprise (performance) et les salariés.
- ▶ Renforcer la promotion de l'existant (offre de service des différents contributeurs) auprès des acteurs des TPE/PME (dirigeants, représentants au CSE lorsqu'ils existent, ...)
- ▶ Capitaliser et valoriser les actions conduites individuellement et collectivement par les différents contributeurs



Méthodologie retenue :

Concevoir et diffuser un argumentaire commun autour des enjeux QVCT pour l'entreprise (performance) et les salariés

- > En repartant de l'existant, concevoir un argumentaire commun qui pourrait être décliné sous différentes formes

Renforcer la promotion de l'existant (offre de service des différents contributeurs) auprès des acteurs des TPE/PME

- > Dans le cadre du comité de pilotage du groupe, impliquer les chargés de communication des différentes structures pour organiser une articulation, mise en cohérence, promotion et diffusion des différentes actions conduites par les partenaires en matière de QVCT
- > Créer une plateforme dédiée à la QVCT dans les TPE-PME et étudier le lien avec la plateforme Reflex QVT
- > Diffuser et mobiliser un autodiagnostic « QVCT » commun

Capitaliser et valoriser les actions conduites individuellement et collectivement par les différents contributeurs

- > Produire des retours d'expérience d'actions conduites par les contributeurs sur QVCT (négociations QVCT, actions QVCT en dehors de tout accord/charte, conduite du changement participative...) dans le cadre du PRST4 dans l'optique de contribuer à la valorisation de ces actions et à la diffusion auprès des entreprises
- > Analyser un échantillon d'accords QVCT franciliens de PME



Pilotes et partenaires :

Pilote :

- ARACT

Contributeurs :

- MSA IDF
- DRIETS
- OS/OP
- SPSTI volontaires

Public cible :

- Dirigeants de TPE/PME
- Représentants du personnel au CSE/CSST
- Délégués syndicaux
- Salariés de TPE/PME



Calendrier :

- ▶ Durée du PRST4

1.3.2 VEILLER AU DEVELOPPEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL HYBRIDE DANS DE BONNES CONDITIONS

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Veiller au développement de l'organisation du travail hybride, notamment au développement du télétravail ou travail à distance, à la mobilisation du flex office et des espaces de coworking dans de bonnes conditions.



Méthodologie retenue :

Diffuser largement les méthodes, ressources et outils (kit, autodiagnostic, ...) existants ou à construire aux différentes cibles visées par les contributeurs

- > Co concevoir et diffuser un autodiagnostic « Organisation hybride et QVCT »
- > Diffuser un KIT « Télétravail et organisations hybrides » pour les TPME franciliennes
- > Mettre à disposition les outils / ressources de chaque contributeur sur organisations hybrides, travail à distance, tiers-lieux, espaces de coworking
- > Produire une fiche-repère commune à destination des entreprises pour bien choisir ses espaces de coworking (notamment sur l'aspect ergonomique et sur la nécessaire réflexion en amont du choix sur l'adéquation entre l'organisation du travail de l'entreprise et l'espace de coworking privilégié)
- > Sensibiliser les concepteurs d'espaces de coworking à la prise en compte de l'ergonomie dans la conception de leurs espaces

Renforcer la promotion de l'offre de service thématique des différents contributeurs auprès des acteurs des TPE/PME (dirigeants, DRH, représentants CSE, préventeurs, ...)

- > Définir un plan d'action partenarial de diffusion / promotion et de mise en visibilité des différentes offres de services portées par les contributeurs du groupe (actions d'information/sensibilisation, mise en visibilité de la cartographie de l'offre de services sur les sites internet de chacun des contributeurs, ...)
- > Poursuivre l'organisation et le déploiement de l'édition annuelle de « la semaine du télétravail en IDF », en partenariat avec les contributeurs volontaires - (Aract IDF)

Enrichir et faire évoluer l'offre de services à destination des différentes cibles des porteurs de projet, au gré de l'évolution du besoin des publics cibles et des évolutions réglementaires, sociétales, ...

- > Actualiser les connaissances des différents contributeurs sur l'avancée de la thématique organisations hybrides (Aract IDF et partenaires)

Capitaliser et valoriser les actions conduites individuellement et collectivement par les différents contributeurs

- > Produire des retours d'expérience d'actions conduites par les contributeurs sur les organisations hybrides dans le cadre du PRST4 dans l'optique de contribuer à la valorisation de ces actions et à la diffusion auprès des entreprises (Aract IDF et partenaires)



Pilotes et partenaires :

Pilote :

- ARACT

Contributeurs :

- MSA IDF
- DRIEETS
- OS/OP
- SPSTI volontaires

Partenaires à associer :

- SPST autonomes volontaires

Public cible :

- Dirigeants de TPE/PME
- Représentants du personnel au CSE - CSST
- Acteurs de la prévention et de la santé au travail
- Acteurs de l'appui-conseil en organisation du travail et santé au travail
- Salariés de TPE/PME



Calendrier :

- ▶ Durée du PRST4.

1.3.3 PREVENIR LES VIOLENCES SEXUELLES ET LES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Informer, sensibiliser et former les acteurs de l'entreprise sur l'identification des violences sexistes et sexuelles au travail, les obligations légales, les conséquences sur les victimes, les moyens et ressources pour prévenir ces violences et agissements.

// Méthodologie retenue :

Volet 1 : Construire un module d'information pédagogique sous forme d'atelier d'une demi-journée à destination de l'ensemble des acteurs de l'entreprise

- > Destinataires du module : chefs d'entreprises managers intermédiaires, salariés, IRP
- > La modalité privilégiée est celle d'un format en présence physique en groupe de 10/12 personnes maximum.
- > Dans son contenu, intérêt de partir des besoins en prévention primaire du harcèlement sexuel, les violences sexuelles, les agissements sexistes, rappeler les obligations existantes, provoquer une réflexion sur les moyens d'agir, possibilité d'échanger entre participants.

Volet 1 bis : organiser les sessions d'ateliers sur la base du module construit (AVFT)

- > Sur 18 mois à partir de 2023. Le nombre et la périodicité seront à définir.
- > Modalités : organisation sur un territoire, un département pour commencer, en lien avec un ou plusieurs services de prévention et santé au travail

Volet 2 : produire un livrable complémentaire contenant quelques messages clés de prévention (les incontournables) et les ressources disponibles

- > Son contenu sera construit collectivement.

// Pilotes et partenaires :

Pilote :

- DRIETS

Contributeurs :

- AVFT
- ARACT IDF
- DRDFE
- DDETS 78
- SPSTI volontaires
- UD 92

Partenaires à associer :

- OS/OP

Public cible :

- Bénéficiaires de l'action : femmes susceptibles d'être victimes de violences sexuelles et sexistes
- Plusieurs cibles intermédiaires :
 - Chefs de petites entreprises,
 - RH, managers intermédiaires
 - Représentants du personnel
 - Référents harcèlement sexuel et agissement sexistes dans les CSE (à partir de 11 salariés), référent pour les entreprises de plus de 250 salariés
 - Salariés

// Calendrier :

- ▶ Action : mi- 2022 à fin 2024
- ▶ Volet 1 : construction du module pour au plus tard le premier trimestre 2023
- ▶ Volet 1 bis : déploiement des sessions sur 18 mois
- ▶ Volet 2 : deuxième semestre 2023/ 1er semestre 2024
- ▶ Questionnaires en sortie d'ateliers, et 6 mois après (résultats attendus en 2025)

AXE 2 – STRUCTURER, DEVELOPPER LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE, LA PREVENTION DE L'USURE, LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET ACCOMPAGNER LES SALARIES ET LES ENTREPRISES CONCERNES

*OBJECTIF 4 :
PREVENIR LA
DESINSERTION ET
L'USURE
PROFESSIONNELLES*



2.1 POURSUIVRE LE TRAVAIL DE PREVENTION DES TMS ET DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE DANS LES ZONES AEROPORTUAIRES D'ILE-DE-FRANCE

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Réduire la sinistralité
- ▶ Prévenir la désinsertion professionnelle des bagagistes et agents de sûreté
- ▶ Informer et sensibiliser les entreprises, les salariés et leurs représentants
- ▶ Permettre une meilleure prise en compte des conditions de travail des salariés dans la conception des installations et l'organisation des activités aéroportuaires



Méthodologie retenue :

Après la co-construction des partenariats, l'action aéroportuaire s'est progressivement organisée autour :

- > du comité stratégique : a vocation à être une instance décisionnelle où sont discutées les orientations et les moyens alloués aux actions engagées, c'est également un lieu de partage d'information.
- > du comité de coordination : a pour mission d'assurer une bonne mise en œuvre de la convention passée entre les SPSTI et la DRIEETS, ainsi qu'un suivi des actions en cours.
- > de la coordination de la démarche concertée : elle anime chaque réunion, assure le suivi au quotidien et est le trait d'union entre les partenaires.
- > des groupes de travail : réunissent à un niveau technique des experts et techniciens des différents contributeurs. Ils ont vocation à partager des analyses et à réfléchir et proposer des actions concrètes.
- > Les instances de la démarche décident des actions à mener et définissent les thèmes de travail et les plans d'action. Ceux-ci évoluent régulièrement.

> A partir de 2021, l'action s'est structurée autour de 2 groupes de travail : référents sûreté et référents bagages, avec pour objectifs de déterminer les chantiers prioritaires sur lesquels ils souhaitent aboutir à des actions concrètes dans le cadre d'un calendrier défini par le comité stratégique. Ces groupes impliquent les entreprises au centre de la démarche.

En 2022, le groupe bagages a déterminé 4 actions :

- poids des bagages
- bagages boules
- les pannes sur les installations
- l'amélioration de la signalétique en galerie

Et le groupe sûreté développe 3 actions en cours :

- l'expérimentation de sièges assis-debout pour les postes de dispatche
 - la mise à disposition de sièges assis-debout pour les agents de fouille
 - le poids des bannettes
- Ces différents chantiers visent à apporter des améliorations aux conditions de travail des 2 populations cibles.



Pilotes et partenaires :

Pilotes :

- DRIEETS
- SPSTI : ACMS, AMET, AMETIF, CIAMT, CMIE, EFFICIENCE

Contributeurs :

- ADP
- Air France
- Branches professionnelles (SESA, SAMERA, FNAM)
- CRAMIF
- DGAC
- Entreprises d'assistance en escale et de sûreté aéroportuaire
- FASTT
- Organisations syndicales (CGT-FO, CGT, CFTC, CFDT, CFE-CGC, UNSA)

Partenaires à associer :

- ARACT IDF
- AOC (Airlines Operator Community) Roissy-Orly

Public cible :

- Donneurs d'ordre (ADP, compagnies aériennes) et employeurs (entreprises de sûreté, entreprises d'assistance)
- Public cible final : agents de sûreté, bagagistes (ces 2 populations représentent près de 10000 salariés).



Calendrier :

- ▶ L'action a vocation à se dérouler tout au long du PRST4 en fonction des actions définies par les partenaires.

2.2 FAVORISER LE REPERAGE ET LA PRISE EN CHARGE DES SALARIÉS RENCONTRANT DES PROBLÉMATIQUES DE SANTÉ TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Améliorer à la fois le repérage et la prise en charge des travailleurs vulnérables rencontrant une problématique de santé, en agissant dans un premier temps sur la prévention primaire, afin d'éviter les ruptures de parcours professionnels et une aggravation des problématiques de santé



Méthodologie retenue :

Cette action est organisée autour de deux volets distincts.

Volet n°1 : Repérage des salariés vulnérables

- > Avant l'arrêt de travail : prévention primaire

Travailler sur l'information, la promotion des visites de mi-carrière, rendez-vous de liaison, visites périodiques, visites à la demande selon des modalités à définir (plaquette, fiche, webinaire) et à adapter en fonction de la cible (employeurs ou salariés).

Objectif : mobiliser les employeurs avec les bonnes clés de communication.

- > À la suite de l'arrêt et lors du prolongement de l'absence du salarié :

Continuer à promouvoir et faire connaître la visite de pré-reprise, la visite de reprise (changement des délais), le rendez-vous de liaison, la Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE). Travailler sur l'articulation médecine de ville, médecins conseils, médecins du travail : voir la possibilité d'utiliser le vecteur des « visites confraternelles ». Solliciter l'ARS pour faciliter les contacts avec les médecins traitants, les informer et sensibiliser sur la PDP (initiatives territoriales dans le 95 et 77 avec le conseil de l'Ordre) Suivre les travaux du projet ARACT/Agéfiph en collaboration avec l'Institut de Santé au Travail du Nord de la France (ISTNF) et des SPSTI : Digitalisation de l'offre de connaissance sur les maladies chroniques évolutives DOC_MCE ; INPACTH « Ingénierie des parcours et des compétences travail et handicap ».

Travailler à lever les freins du salarié pour le rendre disponible à se projeter dans les étapes de sa « réinsertion » (aménagement ou changement de poste, changement d'emploi, changement d'entreprise).

Volet n°2 : Prise en charge dans un parcours de sécurisation de l'emploi :

- > Professionnalisation : poursuivre les ateliers à destination des SPST dans le cadre de l'IRCM (2021 : essai encadré ; APAS BTP (outils) ; programme 2022 : formation pendant l'arrêt, MCE et handicap psychique, cancer et maintien en emploi ; à poursuivre en 2023, thématiques à déterminer)
- > Approcher les 11 OPCO (ou choix à effectuer) pour connaître leur offre de service et les mettre en relation avec les SPSTI

- > Organiser des rencontres ou un atelier spécifique sur l'offre PDP à destination des entreprises des OPCO sélectionnés
- > Etudier les initiatives des branches et de leurs organisations
- > Suivre la mise en œuvre de la plateforme SAM-I utilisée et testée par le CIAMT qui a pour objectif d'assurer une meilleure coordination des acteurs autour du parcours de la personne en désinsertion professionnelle (le salarié crée son parcours et invite les différents acteurs)
- > Se rapprocher de la cohésion sociale en lien avec le plan national de lutte contre la pauvreté
- > Effectuer un retour d'expérience des deux expérimentations menées par l'Assurance Maladie et la DGT
- > S'appuyer sur les travaux du PRITH "télétravail et maintien en emploi" pour un déploiement auprès de l'ensemble des salariés



Pilotes et partenaires :

Pilotes :

- CRAMIF
- DRIETS

Contributeurs :

- Membres de l'Instance Régionale de Coordination sur le Maintien (DRIETS, CRAMIF, MSA IDF, Agéfiph, FIPHP, Pôle Emploi, ARML, Chéops, ARS)
- OPCO
- Ensemble des SPSTI

Partenaires à associer :

- ARACT IDF
- FASTT
- OS/OP

Public cible :

- Public final : les salariés vulnérables au regard de leur état de santé et des conséquences potentielles sur leur emploi
- Public intermédiaire : entreprises, équipes des SPSTI, médecins, professionnels du maintien en emploi, collectifs de travail



Calendrier :

- ▶ Durée du PRST4

2.3 ACCOMPAGNER LE RETOUR ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES SALARIÉS SUITE A UN CANCER

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Améliorer le maintien en emploi de ces personnes
- ▶ Améliorer la coordination entre médecine du travail, médecine de ville, oncologues hospitaliers, et médecins-conseils autour de ces travailleurs, par des actions de sensibilisation ou des dispositifs et ressources mobilisables pour les personnes atteintes de cancer
- ▶ Soutenir la démarche nationale d'accompagnement au travail comme enjeu essentiel pour inverser positivement le rapport à la maladie à travers le maintien d'une activité professionnelle pendant le parcours de soins et l'anticipation du retour en emploi

// Méthodologie retenue :

Volet 1 : Promouvoir la mesure d'accompagnement dans la période d'après cancer

- > Forfait de prise en charge des bilans d'activité physique, diététique, ainsi que de consultations de psychologues. Les personnes concernées par cette mesure ayant fini leur traitement actif, l'objet serait de redynamiser et apporter un soutien dans le retour à l'emploi. Ce dispositif est porté, selon les départements, par les Dispositifs d'Appui à la Coordination (DAC) et les Ligues contre le cancer. Cette expérimentation pourrait être mise en lien avec les acteurs de la santé au travail.
- > Actions auprès des DAC et Ligue Contre le Cancer pour information / orientation de la file active du parcours après cancer
- > Informer la personne sur la visite de pré reprise pendant les soins aigus pour accompagner les salariés le plus précocement, notamment auprès des services sociaux hospitaliers.

Volet 2 : Lors de la visite de mi- carrière, promouvoir les dépistages du cancer et le sport-santé adapté.

- > Sous réserve des attendus que lui assigne la loi du 2 août 2021 qui l'instaure et en fonction du profil du salarié :
- > Elaborer un document d'information sur la visite de pré reprise à destination des patients et des professionnels de santé
- > Promouvoir les outils de visite de pré-reprise, par cibles
- > Informer les patients et les professionnels sur des demi-journées de formation des DAC ;
- > S'appuyer sur des journées d'information pour passer les messages aux Centres de coordination en cancérologie coordonnés par Oncorif :
- > Planifier un webinaire pour les professionnels de santé (hôpital et ville)
- > S'appuyer sur le centre régional de prévention des pathologies professionnelles et environnementales (CRPPE) pour agir en transversalité.

Volet 3 : Diffusion et mise en œuvre de la charte cancer et emploi proposée par l'INCa "11 engagements pour améliorer l'accompagnement des salariés et promouvoir la santé"

- > Constituer un annuaire des entreprises signataires en IDF et le développer par des actions de promotion INCa
- > Organiser une promotion de son existence auprès des employeurs et suivre sa mise en œuvre, faire un bilan à mi-parcours du PRST4

// Pilotes et partenaires :

Pilotes :

- ARS
- DRIETS

Contributeurs :

- CRAMIF
- INCa
- Ligue Contre le Cancer
- Partenaires du PRITH
- SPSTI volontaires

Partenaires à associer :

- Acteurs du dispositif Prescri'Forme
- Associations de patients
- Dispositifs d'Appui à la Coordination (DAC)
- Groupement d'Intérêt Scientifique sur les Cancers d'Origine Professionnelle (GISCOOP)

Public cible :

- Employeurs
- Professionnels de la santé au travail, professionnels de santé liés aux patients atteints de cancer
- Structures porteuses des parcours de prise en charge post cancer : DAC, LCC, associations...
- File active des patients en activité pris en charge dans parcours après cancer.

// Calendrier :

- ▶ D'ici fin 2022 : Elaboration d'un document visite de pré-reprise. Coproduction CRAMIF ARS SPST
- ▶ Courant 2023 : Coordination régionale des DAC pour organiser une demi-journée sur le sujet de la visite de pré-reprise
- ▶ D'ici fin 2023 : organiser une promotion de la charte cancers et emplois et suivre sa mise en œuvre.

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

*OBJECTIF 5 : DEVELOPPER
UNE APPROCHE
PARTAGEE DE LA SANTE
(SANTE AU TRAVAIL,
SANTE PUBLIQUE, SANTE
ENVIRONNEMENT)*



3.1.1 RAPPROCHER LES ACTEURS DE LA SANTÉ PUBLIQUE, SANTÉ ENVIRONNEMENT ET SANTÉ AU TRAVAIL

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Améliorer le travail en réseau entre les différents acteurs.
- ▶ Encourager des actions de promotion et prévention de la santé pour améliorer la santé des travailleurs précaires.
- ▶ Sur le plan de l'environnement, renforcer et faire connaître l'offre existante en matière de consultation et d'accompagnement des travailleurs sujets à des pathologies environnementales et professionnelles.
- ▶ Aider les entreprises à prendre en compte les facteurs environnementaux sur les conditions de travail ; comprendre le lien entre dégradation de la santé et conséquences sur le travail et les éventuelles dégradations ; intégrer le caractère multifactoriel de certains risques.



Méthodologie retenue :

Volet 1 : effectuer une revue de l'existant à partager entre membres du groupe

Volet 2 : Sélectionner depuis cette revue ce qui doit être travaillé ensemble avec une priorisation d'emblée proposée sur la sensibilisation des travailleurs du secteur de la propreté (agents d'entretien), d'autres secteurs identifiés dans le cadre de l'appel à projet de l'ARS sur la réduction des inégalités de santé, et sur l'intégration de la notion de santé environnement via des actions probantes

A noter : promouvoir les actions de prévention et promotion de la santé sur des enjeux de santé publique (suggestion : santé alimentaire, numérique, périnatalité...) basées sur la trame définie dans le répertoire d'actions coconstruit DRIETS/ARS/ARACT

Volet 3 : Construire une offre de service auprès des acteurs de la santé (ex CPTS notamment l'intégration de services de santé au travail dans leur composition) pour amplifier les actions de santé favorables aux travailleurs.



Pilotes et partenaires :

Pilotes :

- ARS
- DRIETS

Contributeurs :

- ARACT
- CRAMIF
- DRIEAT
- OS/OP
- Réseau Îsée
- SPSTI volontaires

Public cible :

- Volet 2 : secteur du nettoyage et de la propreté.



Calendrier :

- ▶ Revue de l'existant : jusqu'à fin 2022
- ▶ Bâti des actions communes suivies prioritairement dans le groupe : premier semestre 2023
- ▶ Courant 2023 : contribution du groupe de travail de cette fiche pour établir les ponts avec le PRS3 en cours d'élaboration (publication novembre 2023).

3.1.2 PROMOUVOIR DES ACTIONS VISANT A SENSIBILISER ET INFORMER LES SALARIÉS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES PRATIQUES ADDICTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Promouvoir la formation des professionnels de santé au travail à la pratique de repérage précoce et d'intervention brève pour la prévention des conduites addictives en milieu professionnel
- ▶ Inciter à la formation sur la prévention des risques liés aux conduites addictives en milieu professionnel à destination des membres des commissions santé sécurité et des conditions de travail (CSSCT), des médecins du travail et de prévention, de l'encadrement
- ▶ Inciter à la formation sur la participation à la prévention des risques liés aux conduites addictives en milieu professionnel à destination des acteurs des services de prévention et de santé au travail (médecins du travail, infirmiers et psychologues du travail, intervenants en prévention des risques professionnels)
- ▶ Développer la mise en lien des entreprises avec les acteurs régionaux proposant des offres de formations (Fédération Addiction, INRS, Association Addictions France (ex ANPAA), Association Addittra, Association RESPADD, etc.)

// Méthodologie retenue :

Volet 1 : Reprendre le travail engagé dans le cadre du PRST3 avec la DRIEETS, l'ARACT et la CRAMIF. Il s'agissait d'une enquête en ligne qui consistait à interroger les professionnels de la santé au travail et les employeurs, les salariés et les associations extérieures... Cette action devait permettre de faire émerger les bonnes pratiques existantes, comme les outils de communication interne.

- > Interroger certains répondants afin d'approfondir leurs méthodes et résultats quant à la prise en charge des addictions (nombre d'interventions, prévalence des conduites addictives, efficacité des méthodes et interventions etc....)
- > Recueillir les besoins
- > Recueillir les noms des formateurs MILDECA/EHESP
- > Construire et diffuser des outils standardisés (RPIB, consultations, parcours de soins etc....),
- > Poursuivre la démarche d'enquête sur chaque année du PST4 pour mesurer l'évolution d'implication des acteurs

Volet 2 : Prendre appui sur le dispositif "Entreprises et Services Publics s'Engagent Résolument" (ESPER) de l'ANACT : Il s'agit d'une charte permettant d'animer les échanges de pratiques pour lever les tabous dans le cadre de la prévention des conduites addictives. L'objectif est de toucher des PME d'IDF peu atteintes par le dispositif à ce stade.

Volet 3 : Capitaliser sur ce qui est déjà fait ou à disposition, notamment par les SPST, en ciblant un secteur d'activité. Par exemple, l'ACMS pourrait proposer des actions de prévention et de sensibilisation aux conduites addictives aux employeurs, en complément des actions spécifiques visant la formation des professionnels sur les conduites addictives réalisées (de santé et autres, en SPST) par la MILDECA et l'EHESP.

// Pilotes et partenaires :

Pilotes :

- ARS

Contributeurs :

- ARACT
- CRAMIF
- MSA IDF
- DRIEETS
- MILDECA
- SPSTI volontaires

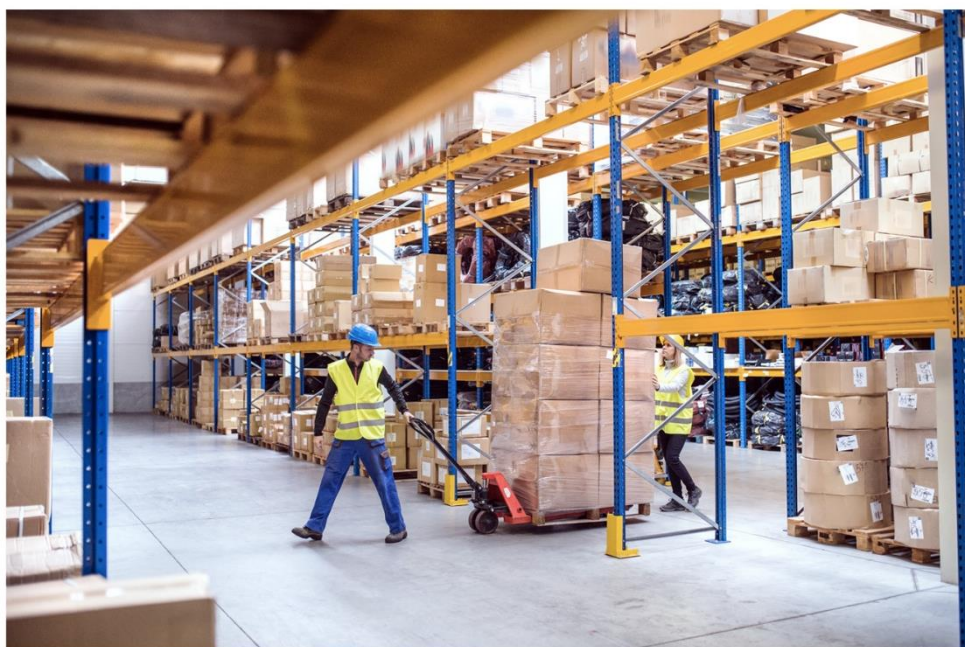
Public cible :

- Attention particulière à porter au public jeune et femmes
- Professionnels des secteurs primaires et secondaires
- Métiers pénibles
- Professionnels des TPE et PME

// Calendrier :

- ▶ Démarrage : diagnostic général introductif co-écrit avec les contributeurs.
- ▶ 2022 : Interview et recueil des actions existantes au second semestre 2022. Questionnaire prêt à mi-juillet. Passation des questionnaires à la rentrée dès finalisation du groupe de travail et de ses missions.
- ▶ 2022 : rechercher les personnes des SPST formées à la formation EHESP MILDECA et mettre en place un réseau au sein de ces SPST pour leur donner une légitimité
- ▶ 2023 : modélisation des besoins et diffusion d'outils standardisés comme par ex le positionnement de référents addictions dans les SPST

OBJECTIF 6 : ANTICIPER LES CRISES POUR MIEUX LES GERER



3.2 ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES POUR ANTICIPER ET FAIRE FACE AUX PERIODES DE CRISE

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ En capitalisant sur les retours d'expérience existants, sensibiliser les petites entités économiques et les représentants du personnel concernés, sur l'utilisation et la mise en œuvre des pratiques et outils qui leur permettent d'adapter leur organisation du travail dans de bonnes conditions pour les salariés et d'anticiper la gestion de l'événement.

// Méthodologie retenue :

Les actions sont déclinées en 3 phases successives :

Phase 0 - Documenter

- > Partage et analyse des productions existantes : études, enquêtes, retours d'expériences, kits opérationnels et autres documents de capitalisation ; recueil de plans de continuité d'activité.

Phase 1 – Construire

- > Volet 1 - outiller : Rédiger des Fiches réflexes pour les TPE PME sur des thèmes à définir : (exemple comment construire mon PCA, comment adapter mon DUER, comment former et informer mes salariés, comment organiser des exercices pour anticiper la gestion d'une crise). Il est envisagé de faire participer des entreprises dans la construction des outils.

- > Volet 2 – faire dialoguer : Pour le chef d'entreprise : comment solliciter, informer, travailler avec mon CSE en phase de crise ?

Pour les membres des CSE : quel est notre rôle, nos moyens, quelles bonnes pratiques de dialogue social dans un contexte de crise ?

- > Volet 3 – répertoire : Rédiger et diffuser le répertoire des acteurs « ressources » des entreprises et des représentants du personnel.

Phase 2- Diffuser

- > Conception et réalisation de vidéo de présentation des productions ; diffusion d'un « kit » ressources via un webinaire de présentation à l'échelle de relais départementaux. Les livrables seront à déterminer avec les entreprises et les CSE afin de choisir la forme la plus utile et pertinente pour les outils les concernant.

// Pilotes et partenaires :

Pilotes :

- DRIEETS
- ARACT

Contributeurs :

- OS/OP
- SPSTI volontaires

Partenaires à associer

- ARS
- OPPBTP
- Institut des Sciences Sociales du Travail (ISST)

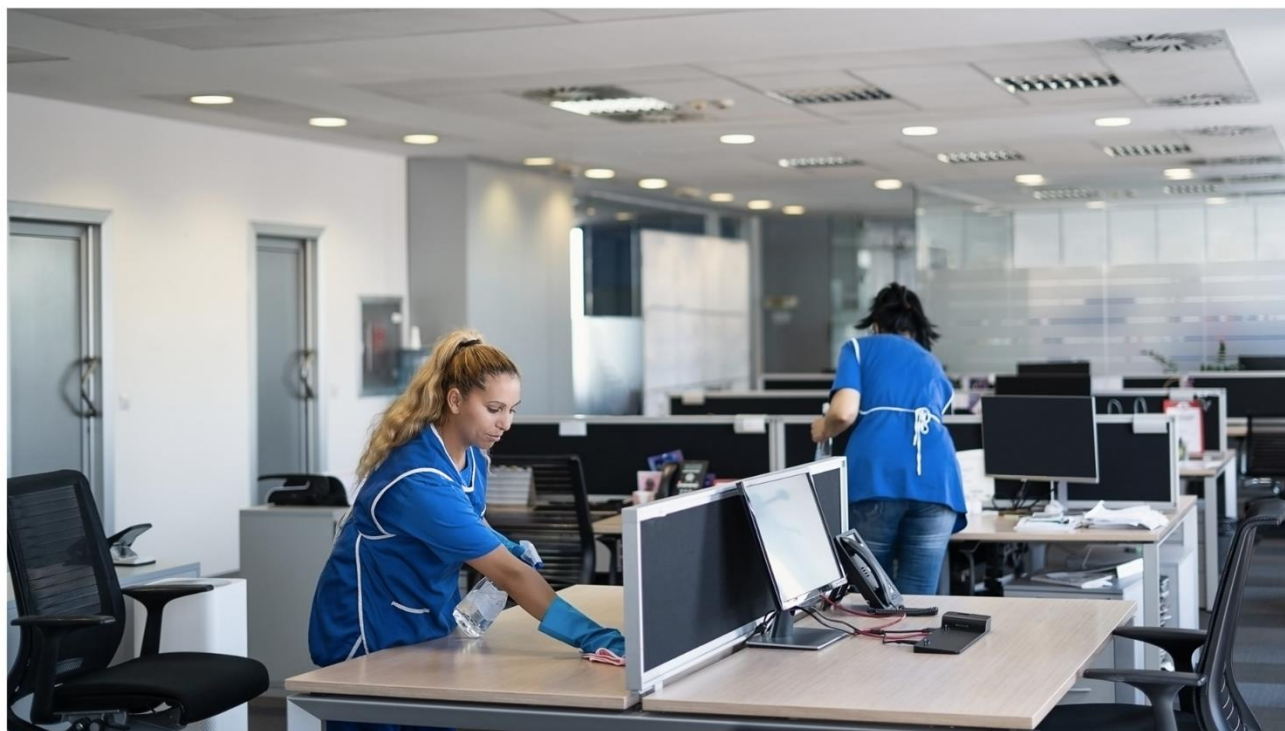
Public cible :

- Secteurs et/ou activités au regard des objectifs poursuivis
- Secteurs géographiques au sein de la région ou des zones à risques
- Cible intermédiaire les chefs de petites entreprises, TPE PME, les représentants du personnel
- Bénéficiaire final : les salariés dont les conditions de travail sont susceptibles de changer de manière importante en cas de survenance d'une crise

// Calendrier :

- ▶ Durée de 18 à 24 mois maximum

OBJECTIF 7 : AMELIORER LES CONNAISSANCES SUR DES SUJETS NOUVEAUX



3.3 SANTE AU TRAVAIL DES FEMMES : AMELIORER LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Mieux connaître la situation des femmes en Ile de France sous l'angle de la santé au travail, des expositions aux risques, des contraintes auxquelles elles peuvent être confrontées afin de partager ces constats entre partenaires préventeurs et sociaux pour pouvoir agir en conséquence sur l'évaluation des risques, et l'adaptation éventuelle de messages de prévention, d'accès à l'information, de modalités de prise en charge.

// Méthodologie retenue :

Les actions envisagées se déclinent en 2 volets :

Volet 1 : Mener une étude par l'ORS pour une connaissance plus précise des conditions de travail des femmes en IDF

> Cette étude aura pour objet de répondre aux interrogations suivantes : y a-t-il une situation différenciée entre les femmes et les hommes en termes de conditions de travail et d'exposition aux risques professionnels ? Si oui, quels secteurs d'activité, quels métiers, quels risques ? Peut-on alors adapter la prévention des risques sur cette base, dans une optique que cela serve bien évidemment à l'ensemble des salariés ?

> Elle synthétisera les caractéristiques principales de la santé sécurité au travail des femmes d'après les données disponibles au niveau national. Elle mettra en évidence les enjeux spécifiques à l'Île-de-France. Selon les résultats, elle définira une étude plus ciblée sur des questions particulièrement prégnantes dans la région, comme le cumul de contraintes travail - hors travail, les déplacements domicile-travail ou encore la pression économique forte.

Volet 2 : Sur la base des résultats de cette étude, adapter certains messages de prévention, apporter une réponse spécifique aux salariées concernées

> Ce travail sur les adaptations à effectuer sera réalisé en lien avec les partenaires de l'action (ARS, services de prévention et santé au travail, ARACT).

> Il sera possible d'expérimenter à l'échelle d'un bassin d'emploi. Il est également envisagé de cibler des familles professionnelles ou branches (milieu de soins, tertiaire, métiers précaires...)

// Pilotes et partenaires :

Pilotes :

- ORS
- DRIEETS

Contributeurs :

- ARS
- DRDFE
- OS/OP
- SPSTI volontaires

Partenaires à associer :

- Réseau ANACT/ARACT

Public cible :

- Cible principale : femmes salariées
- Cible secondaire : ensemble des salariés.

// Calendrier :

- ▶ Volet 1 : résultats de l'étude pour 2e trimestre 2023
- ▶ Volet 2 : travaux du troisième trimestre 2023 à fin 2024.

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

*OBJECTIF 8 : RENFORCER
LE PARITARISME ET LE
DIALOGUE SOCIAL, EN
S'APPUYANT SUR LES
BRANCHES
PROFESSIONNELLES*



4.1.1 ACCOMPAGNER LA MISE EN PLACE DU CRPST ET STRUCTURER LES MODALITES DE SUIVI DU PRST 4

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Mettre en place une gouvernance du PRST4 qui permette à chacun des acteurs une implication juste et une bonne répartition des rôles, au service de la santé au travail des franciliens, et en s'appuyant sur un dialogue social continu et constructif.



Méthodologie retenue :

Sur la base de l'organisation adoptée pour la mise en œuvre du PRST4, avec l'appui du réseau des pilotes qui sera mis en place :

Phase 1 : Accompagner la mise en place du CRPST et ses modalités de fonctionnement :

- > Etablir les modalités de réunion et le calendrier prévisionnel
- > Préparer les ordres du jour et échanger avec les vice-présidents
- > Proposer la possibilité de travailler en comité ad hoc sur un sujet spécifique
- > A la demande des membres, pouvoir organiser des ateliers sur un thème ou un besoin particulier

Phase 2 : Suivre la mise en œuvre du PRST :

- > Proposer des points d'étapes réguliers (à déterminer) en instance sur l'avancée des actions du PRST IDF
- > Faire le lien avec le réseau des pilotes pour organiser ces points d'information
- > Préparer pour et avec le comité les bilans annuels, à mi-parcours, et final du PRST



Pilotes et partenaires :

Pilotes :

- DRIEETS

Contributeurs :

- Ensemble des membres du CRPST

Partenaires à associer :

- Partenaires du PRST
- Pilotes des actions

Public cible :

- Membres du CRPST



Calendrier :

- ▶ Action continue et évolutive sur la durée du PRST4

4.1.2 METTRE EN PLACE UN POINT DE RESSOURCES A DESTINATION DES CSE ET FAVORISER L'IMPLICATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DANS LE DEPLOIEMENT DU PRST

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Rendre plus lisible l'offre et les ressources en prévention utiles à l'exercice du mandat des membres du CSE
- ▶ En faciliter l'accès, notamment pour les nouveaux membres et les petites entreprises
- ▶ Elargir si possible la démarche à d'autres types de représentants dans divers comités
- ▶ Rendre plus lisible l'offre et les ressources en prévention utiles à l'activité des branches professionnelles et favoriser leur implication dans le PRST
- ▶ Travailler en lien avec l'INRS sur un référentiel de formation à destination des organismes de formation agréés



Méthodologie retenue :

Les branches prioritaires et les acteurs agissant sur les territoires d'Ile de France seront impliqués le plus en amont possible, dès la phase de montage du projet. Ceci passe, d'une part, par la mise en œuvre d'un dispositif ressource dédié aux partenaires sociaux et, d'autre part, la mise en débat et la construction d'une démarche pluraliste (« paritaire, tripartite et pluridisciplinaire »).

1/ Cycle de séminaires à organiser en 2023-2024

> 6 sessions d'une ½ journée sur 2 ans, soit une rencontre tous les 4 mois, avec une première vague en 2023 à prolonger sous la même forme ou à renouveler en 2023. Le second semestre 2022 permettra de stabiliser avec les membres du groupe la liste des thématiques et des intervenants, les attendus et le calendrier prévisionnel des travaux. L'année 2024 serait consacrée au suivi des actions mises en œuvre dans les branches prioritaires, ainsi qu'à l'évaluation et à la capitalisation d'expériences identifiées par le groupe comme des actions à fort potentiel d'essaimage en direction des autres secteurs.

> Secteurs évoqués :

- Transport- Logistique
- Artisanat d'Art (AAF)
- Automobile : garages et concessions
- Sanitaire et social
- Services à la Personne
- Propreté

2/ Plateforme collaborative avec mise en lien des personnes/partenaires et ressources.

3/ Mobilisation du FACT

> Porter le dispositif à la connaissance de l'ensemble des acteurs pour le mobiliser avec la DRIETS et les autres acteurs (déjà actif avec le secteur du transport, possibilité de mobiliser avec les artisans d'Art).

4/ Ingénierie formation :

> Organiser en parallèle un travail avec l'INRS et la DGT sur l'élaboration d'un référentiel de formation.

> Cette réflexion se développe dans le prolongement de l'expérience menée dans la région Hauts de France à destination des OF agréés pour former les membres des CSE sur les questions de santé et sécurité au travail.



Pilotes et partenaires :

Pilotes :

- DRIETS
- ARACT

Contributeurs :

- DGT
- INRS
- OS/OP
- SPSTI volontaires

Partenaires à associer :

- Branches professionnelles ciblées par l'action
- OPCO des branches professionnelles ciblées

Public cible :

- Membres du CSE
- Nouveaux membres et les petites entreprises
- Autres types de représentants dans divers comités
- Branches professionnelles



Calendrier :

- ▶ Durée du PRST4.
- ▶ Travaux sur le référentiel à partir de l'automne 2022
- ▶ Les séminaires seront organisés tous les 4 mois sur 2023 et 2024, la capitalisation et le bilan auront lieu en 2025.
- ▶ Les outils pour la diffusion seront élaborés entre mi-2023 et 2024.

OBJECTIF 9 : MOBILISER LES ACTEURS AUTOUR D'UNE MEILLEURE COMMUNICATION



4.2 PROMOUVOIR LE PRST 4 LORS DE SON LANCEMENT ET TOUT AU LONG DE SA MISE EN ŒUVRE

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Favoriser la connaissance du PRST 4 IDF et son appropriation par l'ensemble des parties prenantes
- ▶ Porter à la connaissance des employeurs, en particulier des TPE/PME, les actions conduites dans le cadre du PRST afin qu'ils en bénéficient
- ▶ Donner de la lisibilité et de la visibilité à l'ensemble des actions engagées
- ▶ Favoriser la diffusion des productions des groupes de travail auprès des cibles finales afin d'en optimiser leur impact.

// Méthodologie retenue :

Volet n°1 : Communiquer dans le cadre du lancement du PRST 4 Ile-de-France

- > Diffusion du PRST et du diagnostic territorial par différents canaux (réseaux sociaux, articles relayés par les partenaires, webinaire de présentation...) dès la première semaine de juillet 2022.
- > Communication des institutions par un lien qui renvoie au site de la DRIEETS sur lequel le document sera disponible.
- > Conférence de presse : en septembre 2022 : retour sur la publication du plan, « qu'est-ce que le PRST, avec qui, pourquoi faire », les choix franciliens, et annonce du séminaire.

- > Organisation d'un séminaire de lancement (sous réserve) le 18 octobre 2022 matin.

Volet n°2 : Informer, à échéances régulières, les partenaires et les cibles finales (employeurs, salariés, partenaires sociaux) des avancées du PRST 4

- > Mise en place d'une newsletter ou d'un bulletin de veille à destination des partenaires et des cibles du PRST. Première parution à prévoir en retour du séminaire d'octobre.
- > Mise en place d'un comité de rédaction composé de membres de la DRIEETS et qui informera les partenaires du groupe avant publication du bulletin.

Volet n°3 : Organiser la diffusion des productions et avancées du PRST4

- > Définir les canaux de diffusion pour chacune des cibles : en fonction du calendrier des actions, de la sortie de certains livrables, de besoins de communication autour d'un événement...
- > Organiser une communication spécifique aux étapes de bilan : annuel, à mi-parcours, en fin de PRST

Volet n°4 : Création d'un réseau des « pilotes »

- > S'appuyer sur ce réseau pour faire un point régulier sur les besoins en communication et le choix des relais : remontée des besoins par les pilotes suffisamment en amont de la communication envisagée
- > Réunions à prévoir entre deux à quatre fois par an

// **Pilotes et partenaires :**

Pilotes :

- DRIEETS

Contributeurs :

- ARACT
- ARS
- CRAMIF
- MSA IDF
- OPPBTP
- Relais de diffusion (notamment OS, OP, SPST, autres partenaires du PRST4)

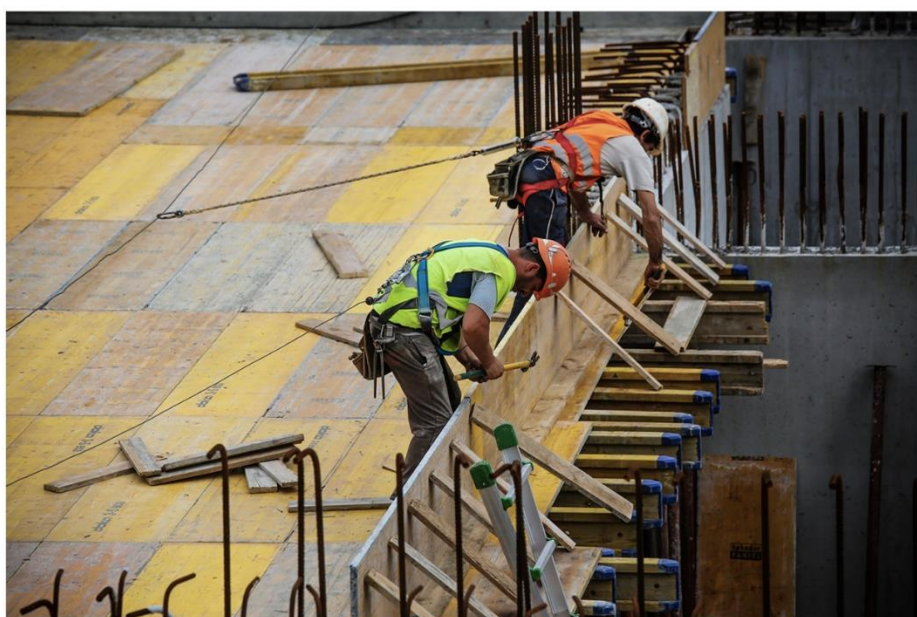
Public cible :

- Intermédiaire : partenaires du PRST (pilotes et contributeurs)
- Final : entreprises, salariés, grand public

// **Calendrier :**

- ▶ Volet n°1 : Juillet – octobre 2022
- ▶ Volet n°2 : Octobre 2022 à décembre 2025 : newsletter bimensuelle dans un premier temps, trimestrielle ensuite
- ▶ Volet n°3 : Tout au long du PRST en fonction de l'avancée des différentes actions
- ▶ Volet n°4 : Création du réseau : septembre 2022, puis organisation en concertation avec les pilotes des remontées d'informations nécessaires à l'anticipation de besoins de communication et diffusion : tout au long du PRST4.

OBJECTIF 10 : STRUCTURER ET PARTAGER LES DONNEES EN SANTE AU TRAVAIL



4.3.1 ACTUALISER ET ALIMENTER LE TABLEAU DE BORD REGIONAL DES DONNEES EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Alimenter les acteurs et partenaires du PRST de données fiables et stabilisées au niveau de la région pour orienter plus pertinemment les actions du PRST, et au-delà d'autres démarches en faveur de la santé au travail des franciliens



Méthodologie retenue :

> Le dernier tableau de bord paru fin 2020 devra être actualisé au cours du PRST4, ce tableau de bord devant être actualisé tous les 4 à 5 ans. Pour ce faire, un groupe de travail opérationnel est mis en place, avec les missions suivantes :

- Identifier la trame du tableau de bord actualisé : rubriques conservées, rubriques nouvelles ou plus développées, nouvelles données disponibles (Evrest, Tracov, Epicov etc) sous réserve de leur possibilité d'exploitation
- Identifier les thèmes développés sous forme de focus
- Fournir les données nécessaires
- Examiner la faisabilité d'utiliser certaines données des SPST (selon le projet d'interopérabilité des SI)
- Participer à la réalisation du tableau de bord
- Valider le contenu et le produit final
- Identifier les cibles pour la diffusion et y contribuer.



Pilotes et partenaires :

Pilotes :

- ORS

Contributeurs :

- ARS
- CRAMIF
- MSA IDF
- DRIETS
- Ensemble des SPSTI

Public cible :

- Préventeurs
- Partenaires institutionnels
- SPST inter-entreprises et autonomes
- Partenaires sociaux notamment CRPST/CROCT
- Grand public



Calendrier :

- ▶ Actualisation à engager au deuxième semestre 2023
- ▶ Données 2021/2022 pour exploitation en 2023 et sortie du TDB en 2024.

4.3.2 ASSURER UN SUIVI QUALITATIF ET QUANTITATIF DES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS AU SERVICE DE LA PREVENTION

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- ▶ Mettre en commun les données des différents acteurs membres du groupe régional francilien constitué sur ce suivi, sur la base des signalements de l'inspection du travail.
- ▶ Exploiter des éléments quantitatifs et analyser qualitativement certains accidents particulièrement graves ou significatifs pour passer des messages spécifiques de prévention
- ▶ Alimenter en tant que de besoin d'autres actions du PRST4



Méthodologie retenue :

Volet 1 : poursuivre les travaux du groupe interinstitutionnel

> Réunions 3 à 4 fois par an pour préparer la sortie de la plaquette annuelle, répondre aux besoins identifiés auprès des partenaires, les pilotes des actions, en fonction des demandes, avec éventuellement l'appui du SESE de la DRIEETS, et en lien avec les outils mis à disposition par la direction générale du travail et la DARES.

Volet 2 : Travailler à la demande sur les données relatives à des publics spécifiques

> Notamment travailleurs indépendants, travailleurs intérimaires, salariés des secteurs les plus accidentogènes, pour alimenter les actions du PRST.



Pilotes et partenaires :

Pilote :

- DRIEETS

Contributeurs :

- CRAMIF
- MSA IDF
- OPPBTP

Partenaires à associer :

- ORS
- OS/OP

Public cible :

- Préventeurs, SPST
- Membres du CRPST
- Grand public



Calendrier :

- ▶ Fin 2022 pour la parution de la deuxième plaquette
- ▶ Durée du PRST4 pour les travaux du groupe

5/ EVALUATION DU PRST 4

Le PRST 4 Ile-de-France fera l'objet d'une évaluation continue tout au long de son déploiement. En outre, une évaluation globale sera réalisée en 2025.

1/ UNE EVALUATION CONDUITE A L'ECHELLE DE CHAQUE FICHE ACTION

Chaque fiche action intègre des indicateurs spécifiques, de réalisation comme de résultat, permettant de structurer le suivi et l'évaluation des actions engagées. Ainsi, chaque fiche action fera l'objet d'une évaluation continue dans le cadre du déploiement du PRST 4, via des bilans annuels, la réalisation d'un bilan intermédiaire et d'un bilan final. Ces évaluations seront réalisées conjointement par les pilotes et co-pilotes des fiches action, en lien étroit avec le CRPST.

2/ UN SUIVI DES INDICATEURS STRATEGIQUES DU PST

Outre l'évaluation conduite à l'échelle de chaque fiche action, les pilotes du PRST 4 réaliseront un suivi spécifique des indicateurs stratégiques inscrits au sein du Plan Santé Travail (PST).

Le PST comporte en effet trois types d'indicateurs différents :

- Les **indicateurs stratégiques** ont vocation à donner un aperçu de l'environnement du plan quant à l'effet final recherché sur les publics-cible (travailleurs, entreprises, etc.).
- Les **indicateurs de pilotage** tentent de rendre compte de l'implication des acteurs sur ce plan, dont l'une des grandes ambitions est de fournir le cadre d'une meilleure coordination entre eux, et de la qualité de son pilotage.
- Enfin, les **indicateurs de suivi**, qu'il est possible de retrouver au sein des différents objectifs du plan, ont pour but d'assurer un pilotage fin des actions du plan tout au long de sa mise en œuvre, en évaluation les résultats obtenus.

Ces derniers seront ainsi suivis et permettront d'alimenter l'évaluation globale du PRST 4 Ile-de-France.

3/ LA CONDUITE D'UNE EVALUATION « SYSTEMIQUE » EN FIN DE PLAN

En 2025, la DRIEETS Ile-de-France conduira une **évaluation systémique** du PRST, qui aura vocation à interroger **l'efficience de l'organisation globale du PRST** (co-construction, organisation, pilotage, suivi, outillage...) sur la conduite des actions et leur déploiement.

LISTE DES CONTRIBUTEURS A L'ELABORATION DU PRST 4 ILE-DE-FRANCE

Toute l'équipe de la DRIETS Ile-de-France remercie chaleureusement l'ensemble des personnes qui ont contribué à l'élaboration du PRST 4 Ile-de-France, au sein de (ordre alphabétique) :

- ACMS
- AMETIF ST
- ARACT
- ARS
- AVFT
- CFDT
- CFE-CGC
- CGT
- CIAMT
- CMIE
- CMSM
- CPME
- CRAMIF
- DDETS 78
- EFFICIENCE SANTE TRAVAIL
- FASTT
- FO
- GIMAC
- HORIZON SANTE TRAVAIL
- IPAL
- MEDEF
- MSA
- OPPBTP
- ORS IDF
- PRISM'EMPLOI
- SEMSI
- SIMT
- SIST-BTP SEINE ET MARNE
- THALIE SANTE
- UD 75
- UD 92

GLOSSAIRE

- ARACT** : Agence Régionale Pour L'amélioration Des Conditions De Travail (ANACT Au Niveau National)
- ANSES** : Agence Nationale De Sécurité Sanitaire De L'alimentation, De L'environnement Et Du Travail
- ARS** : Agence Régionale De Santé
- AVFT** : Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail
- CAPEB** : Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment
- CCMSA** : Caisse Centrale De La Mutualité Sociale Agricole (MSA IDF En Région)
- CHRIT** : Comité des hauts responsables de l'inspection du travail
- CMI** : Construction De Maisons Individuelles
- CNAM** : Caisse Nationale D'assurance Maladie
- CRPST** : Comité National De Prévention Et De Santé Au Travail (CNPST Au Niveau National)
- CROCT** : Conseil D'orientation Des Conditions De Travail (COCT Au Niveau National)
- CPOM** : Contrat Pluriannuel D'objectifs Et De Moyens
- CPHSCT** : Commission Paritaire D'hygiène, De Sécurité Et Des Conditions De Travail
- CMIE** : SPST Francilien
- CPRI** : Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle
- CPTS** : Communauté Professionnelle Territoriale De Santé
- CRAMIF** : Caisse Régionale D'assurance Maladie D'île De France
- CRPPE** : Centre Régional De Pathologies Professionnelles Et Environnementale
- CSE** : Comité Social Et Economique
- CSPS** : Coordonnateur En Santé Et Sécurité Au Travail
- CSSCT** : Commission Santé, Sécurité Et Conditions De Travail
- CTR** : Comités Techniques Régionaux (De La Branche AT/MP)
- DAC** : Dispositifs d'Appui A La Coordination
- DARES** : Direction De L'animation, De La Recherche, Des Etudes Et Des Statistiques
- DGEFP** : Direction Générale De L'emploi Et De La Formation Professionnelle
- DGS** : Direction Générale De La Santé
- DGT** : Direction Générale Du Travail
- DMP** : Dossier Médical Partagé
- DMST** : Dossier Médical En Santé Au Travail
- DRDFE** : Direction Régionale Aux Droits Des Femmes Et A L'égalité
- DRIEAT** : Direction régionale et interdépartementale de l'Environnement, de l'Aménagement et des Transports
- DRIEETS** : Direction Régionale Et Interdépartementale De L'économie, De L'emploi, Du Travail Et Des Solidarités
- DUERP** : Document Unique D'évaluation Des Risques Professionnels

EHESP : Ecole Des Hautes Etudes En Santé Publique

EPI : Equipement De Protection Individuelle

FACT : Fonds pour l'amélioration des conditions de travail

FFB : Fédération Française du Bâtiment

FFTP : Fédération Française des Travaux Publics

GEPP : Gestion Des Emplois Et Des Parcours Professionnels

INCA : Institut national du cancer

INRS : Institut National De Recherche Et De Sécurité

INS : Identifiant National De Santé

IPAL : SPST Francilien

IRCM : Instance Régionale de Coordination du Maintien

IUO : Intervention Ulérieure Sur Ouvrage

MAA : Ministère De L'agriculture Et De L'alimentation

MCE : Maladie Chronique Evolutive

MILDECA : Mission Interministérielle De Lutte Contre Les Drogues Et Les Conduites Addictives

MO : Maitre d'Ouvrage

MSA : Mutualité sociale agricole

ODDS : Observatoire Départemental Du Dialogue Social

OPPBTP : Organisme Professionnel De Prévention Du Bâtiment Et Des Travaux Publics

OP : Organisations Patronales

ORS : Observatoire régional de la santé

OS : Organisations Syndicales

PDP : Prévention De La Désinsertion Professionnelle

PRITH : Plan Régional D'insertion Des Travailleurs Handicapés

QVCT : Qualité De Vie Et Des Conditions De Travail

RAT : Repérage Avant Travaux (Sur L'amiante Ou Matériaux Amiantés)

RPS : Risques Psycho Sociaux

SESE : Service Etudes, Statistiques Et Evaluation

SIAE : Structure d'insertion pour l'activité économique

SIT : Système D'inspection Du Travail

SPF : Santé Publique France

SPST : Service De Prévention En Santé Au Travail

TMS : Troubles Musculo Squelettiques



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi, du travail
et des solidarités d'Île-de-France**

<https://idf.drieets.gouv.fr/>

Édition : Drieets Ile-de-France • Maquette et textes généraux : Mission communication direction générale du travail
et Dicom des ministères sociaux • Crédits photo : Dicom des ministères sociaux, Shutterstock© • Juin 2022