



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL DE LA GUADELOUPE



2022 - 2025



Éditorial



La crise sanitaire que nous avons traversée et qui perdure, a remis la santé et les conditions de vie au travail, au cœur des préoccupations de notre société.

Dans les entreprises, le développement du télétravail a marqué un tournant durable et contribue à placer les conditions de travail au cœur du dialogue social et des relations quotidiennes au sein des collectifs de travail.

Dans le même temps, en Guadeloupe, et malgré la baisse d'activité liée au confinement, le nombre d'accidents du travail en 2020 (1700) est en hausse par rapport aux années précédentes, avec, toutefois, une légère

baisse de la gravité.

Ce contexte souligne combien la santé au travail reste un enjeu majeur pour notre société et nous appelle à renforcer encore notre mobilisation collective pour en relever les défis.

Naturellement la pandémie a empêché la bonne finalisation du PRST 3, mais la préparation de ce PRST 4 a pu se faire efficacement avec l'ensemble de nos partenaires.

Ce nouveau plan qui couvrira la période 2022 – 2025, s'articule autour des différents axes du plan national. Si la prévention primaire est toujours une priorité, un des axes forts sera la prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelle.

Une autre caractéristique essentielle de ce plan, réside dans l'émergence d'actions qui touchent en même temps à la santé travail, la santé publique et la santé environnementale. Cette orientation est facilitée par l'apparition prochaine en Guadeloupe, d'un nouvel acteur : le Centre Régional de Pathologies Professionnelles et Environnementales (CRPPE).

Ce centre jouera un rôle essentiel dans la prévention des risques professionnels et tout particulièrement la prévention des maladies professionnelles.

Les services de santé du travail devenus, avec la loi du 2 août 2021, les Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) auront également un rôle prépondérant dans toutes ces actions.

Le PRST 4 de Guadeloupe comporte 26 actions dont certaines marquent une forme de continuité et d'autres sont très clairement innovantes.

Il n'est pas figé dans le marbre. Il peut très bien évoluer si nécessaire, pour plus d'efficacité. Je ne doute pas qu'il sera mis en œuvre avec beaucoup d'enthousiasme et la volonté de porter toujours plus haut la prévention des risques professionnels, pour le plus grand bénéfice de la collectivité.

Ludovic DE GALLANDE

Directeur de la DEETS

SOMMAIRE

Diagnostic Régional	P 5
• Contexte socio-économique.....	P 5
• Accidents du travail en Guadeloupe en 2018.....	P 6
• La santé au travail dans les entreprises de Guadeloupe.....	P 8
• La santé des dirigeants.....	P 9
• Les maladies professionnelles.....	P 9
Bilan du Plan Régional Santé Travail 3 (PRST 3)	P 12
Le 4ème Plan Santé au Travail (PST 4)	P 17
Le Plan Régional Santé Travail de Guadeloupe (PRST 4) 2022 – 2025	P 21
Axe transversal : Prévention des accidents graves et mortels.....	P 21
Axe 1 : Renforcer la prévention primaire et la culture de prévention.....	P 21
OBOP 1 : Favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention.....	P 21
OBOP 2 : Accorder une priorité aux principaux risques professionnels.....	P 27
OBOP 3 : Favoriser la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, en particulier sur le plan organisationnel.....	P 36
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.....	P 38
OBOP 4 : Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelle en accompagnant les salariés et les entreprises concernés pour faciliter le maintien dans l'emploi.....	P 38
Axe 3 : Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain.....	P 40
OBOP 5 : Encourager le développement d'une approche partagée de la santé publique, santé au travail, santé-environnement.....	P 40
OBOP 7 : Développer la recherche et améliorer les connaissances.....	P 43
Axe 4 : Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail.....	P 44
OBOP 8 : Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail.....	P 44
OBOP 9 : Renforcer l'accompagnement des entreprises par la mobilisation des branches professionnelles et la coordination des acteurs de la prévention.....	P 46
Liste des Fiches actions	P 48
Glossaire	P 49

Le contexte socio-économique

Au 1er janvier 2022, la population de la Guadeloupe est estimée à 372 939 habitants, soit 11 300 habitants de moins qu'en 2019 (dernière population légale publiée). Entre 2013 et 2019, la population diminue de - 0,8 % par an en moyenne, soit 3 000 habitants en moins chaque année. Même si le dynamisme démographique faiblit globalement en France, le pays continue de gagner des habitants (+ 0,4 % en moyenne sur la période 2013-2019). Après une période stable entre 2008 et 2013, la population guadeloupéenne diminue entre 2013 et 2019. Le solde naturel se dégrade et ne compense plus un solde migratoire apparent négatif. En effet, le déficit apparent des entrées-sorties s'accroît depuis 2008. Le départ des jeunes vers la France métropolitaine, le plus souvent pour effectuer des études supérieures ou trouver un emploi, est à l'origine de ce déficit. Il n'est plus contrebalancé par l'excédent naturel qui diminue sous le double effet d'un plus grand nombre de décès (avec l'arrivée à des âges élevés des générations nombreuses du baby-boom) et du recul des naissances.

En 2019, la proportion de personnes âgées de 60 ans continue d'augmenter. Elles représentent 26,0 % de la population contre 21,2 % en 2013 (13,9 % en 1999). À l'inverse, la part des moins de 20 ans est en constante diminution (soit 25,1 % en 2019 contre 32,7 % en 1999). L'âge moyen est estimé à 41,7 ans, soit 8 ans de plus qu'en 1999.

Analyse socio-économique

L'économie guadeloupéenne est confrontée à des handicaps structurels : éloignement, taille du marché, absence de matières premières, surcoûts (transport, droits de douane, octroi de mer, financement, stockage, salaires, etc.) et une faible insertion dans l'environnement géographique immédiat.

Elle est caractérisée par une atomisation du tissu économique dans l'ensemble des secteurs, une forte représentativité du secteur tertiaire et un taux de chômage important notamment des jeunes.

- Près de 80 % des emplois relèvent du secteur tertiaire, devant la construction 8 % et l'industrie 8 %. Le secteur public représente 37 % du totale des emplois.
- Le territoire affiche un recul démographique (-5,7% de 2010 à 2020) lié à la diminution progressive du solde naturel et de l'augmentation du déficit migratoire : nombreux départs de jeunes vers l'hexagone, population âgée prédominante dans 20 ans).
- Le chômage en Guadeloupe présente des caractéristiques marquées par un très haut niveau des demandeurs d'emploi de longue durée (59,7%) ainsi que des seniors (34,8%), avec un faible niveau de formation.
- Le nombre de seniors demandeurs d'emploi a augmenté de 90% en 10 ans alors que l'ensemble des inscrits à Pôle emploi n'augmente que de 1% sur la période ; en cause l'allongement de l'âge de départ à la retraite, difficultés à s'insérer sur le marché d'emploi en raison de leur faible niveau de qualification.
- L'emploi des jeunes, premières victimes du chômage (50% des moins de 25 ans), est un véritable défi et un enjeu spécifique.
- Près d'un tiers de la population vit sous le seuil de pauvreté contre 14% au niveau métropole
- Faible niveau de qualification alors que les secteurs créateurs d'emplois requièrent des compétences spécifiques.
- Poids de l'économie informelle (+11% des emplois).
- 20% des personnes âgées de 15 à 65 ans sont en situation d'illettrisme (contre 7% dans l'Hexagone).
- Organisation des branches professionnelles quasi nulle et filières peu représentées par des structures en mesure de proposer des démarches de professionnalisation
- Structures de soutien et d'intermédiation peu nombreuses et peu efficaces.
- Lourdemment déséquilibrés, les échanges extérieurs stagnent. Le commerce extérieur stricto sensu présente un taux de couverture de seulement 6,5 %. La France hors DOM représente plus de 58% des importations.

Les accidents du travail en Guadeloupe en 2018

En Guadeloupe, à Saint-Martin et Saint-Barthélemy, 1 600 accidents du travail ayant occasionné au moins une journée d'arrêt de travail ont été reconnus en 2018. Les salariés ont subi en moyenne 12,9 accidents du travail (AT) par million d'heures de travail rémunérées, contre 15,2 dans l'ensemble des Drom (hors Mayotte) et 21,3 au niveau national. Un accident sur treize a occasionné en 2018 des séquelles permanentes entraînant l'octroi d'un taux dit d'incapacité partielle permanente (IPP). Les accidents déclarés sont moins fréquents en Guadeloupe que dans les autres territoires, mais souvent plus graves. Les secteurs d'activité de l'agriculture, de la construction et de l'industrie sont les plus accidentogènes en Guadeloupe et présentent les taux de fréquence les plus élevés. Le commerce et les services exposent quant à eux moins les salariés avec des taux de fréquence des accidents plus faibles (11,9 et 11,6 respectivement). Commerce et services concentrent néanmoins 72,1 % des AT en 2018 compte tenu de leurs poids importants dans l'économie. Les salariés masculins et les ouvriers en particulier sont les plus touchés par les accidents du travail. A l'inverse, le risque d'accident est plus faible pour les cadres et les chefs d'entreprises.

L'agriculture, la construction et l'industrie sont les secteurs d'activité les plus « accidentogènes

» Compte tenu du poids important du tertiaire (commerce et services) dans les activités en Guadeloupe, plus de sept accidents du travail sur dix ont lieu dans ce secteur en 2018. L'industrie concentre 14,5 % des accidents quand la construction en regroupe un peu moins de 10,4%. L'agriculture n'en déclare que 3,0 %. Certains secteurs sont néanmoins plus « accidentogènes » au regard de l'indicateur du taux de fréquence (nombre d'AT rapporté aux heures de travail rémunérées). Ainsi les salariés de l'agriculture, de la construction et de l'industrie subissent plus d'AT par million d'heures de travail que la moyenne en Guadeloupe. Dans la construction, le taux de fréquence est à 17,8 en 2018 (23,4 en 2017) et est généralement plus élevé que pour l'ensemble des secteurs d'activité, mais bien moins qu'au niveau national (34,6). Les salariés de l'industrie sont également plus exposés que la moyenne avec un taux de fréquence des AT à 16,7 (19,0 en 2017) comme ceux de l'agriculture (21,7 mais avec peu d'AT). A l'autre bout du spectre, les salariés du commerce et des services sont « habituellement » les moins exposés avec un taux de fréquence des AT qui atteint respectivement 11,9 et 11,6 en 2018.

Une gravité des accidents du travail particulièrement forte dans l'agriculture

7,6 % des AT ont donné lieu à l'attribution d'un taux moyen d'Incapacité Partielle Permanente (IPP) en 2018 en Guadeloupe, à Saint-Martin et Saint-Barthélemy (5,8 % en 2017 mais avec plus d'accidents déclarés). Ce pourcentage culmine à 14,6 % dans l'agriculture mais est nettement plus faible ailleurs. L'agriculture présente en 2018 l'indice de gravité occasionné par les AT le plus élevé (52,1), la moyenne des secteurs d'activité atteignant 15,7. Il y a eu peu d'AT avec IPP dans la construction en 2018. La construction présente également un indice de gravité particulièrement bas en 2018 (6,6) en comparaison des années précédentes (57,0 en 2017). Dans le secteur commerce-réparation, l'indice de gravité est aussi légèrement inférieur à celui observé en moyenne dans l'ensemble des secteurs. Le secteur des services présente un taux de gravité des AT proche de la moyenne (15,9). La proportion des AT avec IPP est par contre supérieure à la moyenne des secteurs (8,5%). Les taux moyens d'Incapacité Partielle Permanente sont assez similaires dans les différents secteurs hormis pour la construction, en retrait en 2018.

Les ouvriers sont les plus exposés

En Guadeloupe, les ouvriers sont les plus exposés aux accidents du travail. Pour un million d'heures travaillées, les ouvriers subissent 21,4 AT en 2018 contre 5,8 pour les cadres et chefs d'entreprise. Les professions intermédiaires sont plus touchées que les cadres et chefs d'entreprise (9,8) mais moins que les ouvriers. Les employés subissent quant à eux 10,9 AT par million d'heures travaillées. A exposition égale, les hommes subissent plus d'AT que les femmes (13,9 AT pour les hommes par million d'heures contre 11,8 pour les femmes en 2018). Cela tient d'abord à la nature des travaux exercés et aux conditions de travail plutôt qu'au genre. Les hommes exercent davantage dans la construction,

l'industrie ou l'agriculture, comme ouvriers en particulier. Par ailleurs, le niveau de gravité des AT et leurs conséquences sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes (indice de gravité à 16,5 contre 14,8 en 2018).

Concernant les AT avec IPP, la proportion est plus faible chez les hommes que chez les femmes en Guadeloupe en 2018. Le taux moyen d'IPP est par contre moins élevé pour ces dernières (14,1% contre 17,8%).

Des taux de fréquence assez stables à tous les âges

Le taux de fréquence, nombre d'AT par million d'heures, ne diminue pas avec l'âge des salariés en Guadeloupe contrairement à l'ensemble des autres régions. Il a même tendance à augmenter légèrement, hormis pour les plus âgés. Les 60 ans et plus ont un taux de fréquence inférieur mais leur faible effectif est aussi à prendre en considération. Les accidents de travail des plus jeunes, âgés de moins de vingt ans, sont rares. Les indicateurs ne sont pas significatifs pour cette tranche d'âge.

Taux de fréquence élevés dans les établissements de 10 à 499 salariés

Les accidents du travail sont plus fréquents en 2018 dans les établissements de tailles intermédiaires en Guadeloupe, c'est-à-dire dans ceux ayant un effectif salarié compris entre 10 et 500 salariés. Pour les établissements les plus petits, de moins de 10 salariés, le taux de fréquence est par contre moins élevé (9,4 contre 12,9 en moyenne). Il y a peu d'accidents dans les établissements de 500 salariés ou plus. Le taux de fréquence est donc très faible (4,9) mais peu significatif car le nombre d'accidents dans ces grands établissements est assez rare.

Face au risque, certaines tendances perdurent

Après un pic en 2017, les taux de fréquence diminuent sensiblement. Années après années, quelques grandes tendances perdurent. Ainsi, le taux de fréquence masculin reste toujours supérieur à celui des femmes. Les taux de fréquence par âge varient peu entre eux à l'exception des 60 ans ou plus qui présentent des taux de fréquence en retrait. Concernant les catégories socio-professionnelles, les ouvriers restent les plus exposés loin devant les cadres et chefs d'entreprises (en hausse néanmoins les années les plus récentes), ainsi que devant les professions intermédiaires et les employés.

Pour en Savoir plus: Définitions

Les accidents du travail reconnus et ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins un jour dans le régime général de sécurité sociale, est considéré comme accident du travail (AT) l'accident, quelle qu'en soit la cause, survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne travaillant, à quelque titre que ce soit et en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

1. Le taux de fréquence : Le taux de fréquence désigne le nombre moyen d'AT par million d'heures de travail. Le nombre d'heures de travail est ici mesuré par le nombre d'heures salariées (incluant entre autres les congés payés), seule variable disponible dans les DADS. Le nombre d'heures de travail est utilisé, comme une approximation de la durée d'exposition au risque d'AT. Les catégories de salariés pour lesquelles le taux de fréquence est le plus élevé seront ainsi considérées avoir, «à durée égale d'exposition», en moyenne plus d'accidents du travail que les autres.

2. L'indice de gravité : L'indice de gravité représente le taux moyen d'incapacité partielle permanente (IPP) occasionné par des AT par million d'heures de travail. Les catégories de salariés pour lesquelles cet indice est le plus élevé ont, à durée égale d'exposition, des séquelles permanentes occasionnées par des AT d'ampleur en moyenne plus importante que les autres. Cela peut résulter du fait qu'elles subissent plus souvent des AT avec IPP et/ou que ces AT avec IPP se traduisent en moyenne par un taux d'IPP plus élevé.

La gravité des AT peut aussi être appréhendée par le taux de gravité, qui désigne le nombre moyen de jours d'arrêt de travail par millier d'heures de travail. La Dares privilégie toutefois l'indice de gravité, car les séquelles permanentes paraissent mieux informer sur la gravité des AT que le nombre de jours d'arrêt.

3. La proportion d'AT avec IPP : La proportion parmi les AT des AT avec IPP estime le risque qu'un AT débouche sur une séquelle physique permanente. Elle ne mesure donc pas le risque de subir un AT grave, mais permet de repérer les populations pour lesquelles un AT a une probabilité plus grande de se conclure par des séquelles permanentes. Elle est calculée comme nombre d'AT avec IPP rapporté au nombre d'AT.

4. Taux moyen d'IPP

Le taux moyen d'IPP est calculé comme somme des taux d'IPP rapporté au nombre d'AT avec IPP.

La santé au travail dans les entreprises de Guadeloupe (source Aract Guadeloupe, enquête Qualistat 2019)

95% des salariés interrogés, estiment que la situation en matière de santé au travail dans leur entreprise est globalement bonne.

La santé au travail renvoie au fait de se sentir physiquement et moralement bien au travail. Ce point rassemble surtout les DRH, les salariés et les IRP qui évoquent d'abord l'aspect bien-être et confort dans l'entreprise. 18% des collaborateurs sondés ramènent la santé au travail à la notion de bien-être.

La santé au travail convoque la question de la sécurité des employés, mais surtout pour les directeurs. 11% des collaborateurs sondés ramènent la santé au travail à la notion de sécurité.

La santé au travail a une place importante dans les entreprises. 82% des salariés considèrent que la santé au travail est un sujet très important, 15% assez important, 2% peu important et 1% pas du tout important. Pour les collaborateurs, c'est un lien perçu entre la qualité des produits et leur santé. Pour les employeurs c'est un engagement éthique avec des moyens financiers engagés. Toutefois, la place de la santé au travail demeure limitée en raison d'un manque de temps accordé à ces questions dans l'entreprise et d'un manque d'intérêt pour le sujet.

Deux catégories d'enjeux perçus par l'ensemble des acteurs de l'entreprise :

Enjeux économiques (productivité, qualité de production et de service, image en entreprise).

Enjeux sociaux (santé des salariés, réduction de l'absentéisme).

L'enjeu prioritaire en matière de santé au travail pour l'employeur est :

- Le bien-être au travail des salariés 20%
- La qualité de vie au travail 15%
- Les conditions de travail 9%
- La réduction des accidents de travail 7%
- La prévention des risques 5%
- La rentabilité de l'entreprise 5%
- La disponibilité pour les clients 5%
- La qualité de la communication 4%
- La sécurité au travail 4%
- La productivité des salariés 4%
- Une bonne hygiène alimentaire 4%
- La qualité du dialogue social 2%
- La réduction de l'absentéisme 2%
- L'amour de son travail 2%
- Autres 4%

9 collaborateurs sur 10 affirment que les questions relatives à la santé au travail sont principalement prises en compte par la direction

Pour les salariés, 94% des interrogés estiment que dans leur entreprise c'est la direction qui prend en compte les questions relatives à la santé au travail, contre 19% des salariés.

Selon les salariés, des discussions sur les conditions de travail ont été engagées dans 43% des entreprises de Guadeloupe.

Des actions en faveur de la santé au travail ont été déjà mises en place dans certaines entreprises et qui relèvent de : La sécurité des employés et notamment le port des EPI, la sensibilisation, la formation, le confort et les conditions de travail, le réaménagement de l'environnement de travail, mais également l'aspect diététique et l'amélioration de la communication dans l'entreprise, notamment pour la remontée d'informations.

Les DRH reconnaissent une appréhension globale de la santé au travail et des pratiques à deux vitesses, selon qu'il s'agisse :

Des agents de production : outils signalétiques et machines (modernisation des machines, protocoles pour la manipulation des substances chimiques dangereuses), aménagement de poste (passage de travail de roulement à travail de jour ...).

Des agents administratifs : aménagement de l'environnement de travail (repose pieds, repose main, siège ergonomique...), formation aux techniques de management.

Des actions en faveur de la santé au travail impulsées par la direction et qui peinent à fédérer l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Ces actions sont mises en place à la suite d'un événement particulier dans une entreprise sur cinq. Cette tendance se dessine en raison de :

-l'évolution du contexte législatif, mais cela place les entreprises davantage dans une posture de réaction que dans une démarche volontariste.

-la pression exercée par les IRP

-la multiplicité des accidents et incidents

La santé des dirigeants (source ARACT Guadeloupe, 2019)

61% des employeurs s'estiment être en bonne, très bonne voire excellente santé physique. En revanche, 39% estiment que leur santé physique est passable voire mauvaise. 38% ont indiqué une santé mentale passable ou mauvaise. Ainsi, les entrepreneurs de Guadeloupe s'estiment plutôt en bonne santé mentale et physique mais cela reste une perception individuelle de leur propre état de santé.

Sur la qualité du sommeil, 35% des employeurs estiment qu'elle est bonne, 12% en très bonne voire en excellente santé. Mais 53% jugent leur sommeil de qualité passable ou mauvaise. A noter que le sommeil est une variable essentielle pour une bonne santé mentale et physique mais aussi pour la fonction entrepreneuriale. Et pourtant selon cette étude, les travailleurs indépendants ont tendance à rogner sur leur quantité de sommeil et la qualité de leur sommeil peut être facilement altérée par les problématiques professionnelles. 55% des entrepreneurs dorment moins de 7h par jour. Ce qui est inférieur au minimum recommandé de 7h pour une bonne récupération.

Le risque de burnout est bien présent chez les employeurs. 32% des entrepreneurs interrogés présentent un risque d'épuisement professionnel dont 4% un risque très élevé.

Quelques facteurs pathogènes sur leur état de santé soulevés par les dirigeants par ordre d'importance : sur charge de travail, problèmes financiers, mauvaise hygiène alimentaire, fatigue au réveil, manque d'activité physique, stress, nervosité, sédentarité, concurrence sur le marché, manque de soutien social, anxiété, réveil nocturne.

Les maladies professionnelles

Entre 2011 et 2018, 313 maladies professionnelles (MP) ont été « reconnues » en Guadeloupe et à Saint-Martin par la Caisse Générale de Sécurité Sociale (CGSS). Les chiffres plus récents de la CGSS indiquent 111 MP reconnues supplémentaires entre 2019 et 2020 soit un niveau en hausse sensible sur ces deux dernières années. Dans les Drom (hors Mayotte), les évolutions des niveaux de reconnaissance des MP

sont plutôt stables entre 2011 et 2018, à l'exception de la Réunion qui enregistre une forte progression de maladies professionnelles reconnues depuis 2012. Au niveau national, on observe sur la période une baisse du nombre de MP reconnues par la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM-TS) et la caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA). Le nombre annuel de MP passe de 57 362 en 2011 à 51 422 en 2018.

Les femmes, les 40-60 ans et les employés-ouvriers en première ligne

221 maladies professionnelles reconnues sur 313 concernent des femmes en Guadeloupe entre 2011 et 2018 (70,6%). Au niveau national, c'est plus équilibré. Les hommes représentent 51,7% des MP reconnues. Très peu de maladies professionnelles sont déclarées avant 30 ans en Guadeloupe (2,2% de l'ensemble des MP), voire même avant 40 ans. A l'inverse, 81,8 % des maladies professionnelles sont déclarées entre 40 et 60 ans (c'est aussi dans cette tranche d'âge que la grande majorité des MP sont reconnues France entière). Le nombre de MP déclaré a tendance à augmenter nettement avec l'âge même si on peut rencontrer ici ou là certaines pathologies plus précoces. Certains TMS peuvent en particulier survenir plus rapidement. A l'inverse certaines maladies, tel les cancers peuvent survenir très longtemps après le début d'une exposition. Les ouvriers et les employés sont les premiers concernés par les maladies professionnelles, bien plus que les cadres ou les professions intermédiaires. Parmi les employés, la grande majorité des victimes sont les femmes. Parmi les ouvriers, c'est plutôt l'inverse même si la répartition homme-femme est plus équilibrée en Guadeloupe (55,1% d'hommes en maladie professionnelle) qu'au niveau national (65,6% d'hommes). Le commerce et les services concentrent assez logiquement les trois-quarts des cas de morbidité, compte tenu de leur poids dans l'économie. Au niveau national, c'est plutôt un cas sur deux en 2018 (53,1%).

Les TMS sont largement prépondérants parmi les MP

En Guadeloupe, les TMS constituent majoritairement et de loin, le principal motif de MP. Les autres pathologies sont rares. On peut citer à la marge quelques dermatoses, quelques maladies liées à l'amiante, quelques cancers. Concernant les TMS, les problèmes de main, d'épaule et de dos sont les premiers motifs de MP reconnues. Des nuances très nettes distinguent néanmoins les hommes des femmes, en lien avec les activités exercées. Pour les femmes, les principaux TMS déclarés entre 2011 et 2018 en Guadeloupe concernent la main (syndrome du canal carpien 49,0%), les problèmes d'épaule (26,0%), le poignet (10,6%). Les problèmes de dos (8,2%) et de coude (6,3%) sont beaucoup moins fréquents. Pour les hommes, les principaux TMS déclarés entre 2011 et 2018 en Guadeloupe concernent le rachis (43,4 %), la main avec le canal carpien (23,7 %) et l'épaule (22,4 %).

Au niveau national, le spectre des activités exercées est ainsi plus large. Une diversité plus grande des activités induit probablement une spécialisation sexuée des activités moins forte aussi. Ainsi, au-delà des seuls TMS, on observe une distribution un peu plus large des pathologies avec notamment davantage de MP liées à l'amiante (5,6%) ou les cancers (3,8%). Il faut noter que les pathologies liées à l'amiante sont quasiment inexistantes en Guadeloupe.

Par ailleurs, parmi les TMS, les pathologies ne se limitent pas aussi largement à la main, les épaules ou le dos mais concernent aussi un peu plus le coude, le poignet voire même les membres inférieurs. La distinction des TMS touchant les hommes ou les femmes est aussi moins marquée comme en Guadeloupe où les problèmes de mains touchent davantage les femmes quand les problèmes de dos sont plutôt l'apanage des hommes. Néanmoins, même moins marqués, des écarts de prévalence concernant la main ou le dos restent notables entre hommes et femmes au niveau national également.

Les MP reconnues concernent parfois des groupes de métiers très fortement féminisés

Dans certains groupes de métiers ayant déclaré des maladies professionnelles en Guadeloupe, il n'y a quasi-exclusivement que des femmes en MP. Il s'agit principalement des métiers de santé et du « bien-être » (94,3%) qui intègrent les aides-soignantes, les auxiliaires de vie, les infirmières ainsi que quelques professions paramédicales. C'est aussi le cas dans les « autres activités de service » (95,7%) : dans

l'entretien et le nettoyage, dans la blanchisserie-teinturerie ou dans la coiffure. Pour ces deux dernières activités, le risque de MP ne se limite pas aux TMS, en particulier avec l'utilisation de produits chimiques divers. L'hébergement et la restauration sont aussi deux secteurs d'activité pour lesquels la proportion de femmes parmi les maladies professionnelles reconnues est très élevée.

9 MP reconnues sur 10 concernent des femmes.

Dans la construction, les MP sont plutôt masculines

La construction est le secteur d'activité qui se distingue et constitue une exception. Les métiers du bâtiment (maçon, menuisier, charpentier) sont des métiers majoritairement exercés par des hommes. Mais pour ces métiers, 90,0% des maladies professionnelles reconnues concernent des hommes. Les métiers de la fabrication, l'agriculture et l'industrie (agriculteur, ouvrier de fabrication) constituent un groupe comportant aussi une petite majorité de déclarants masculins en MP. Les effectifs considérés sont néanmoins assez faibles.

Des taux de fréquence en hausse avec l'âge

Le taux de fréquence, nombre de MP par million d'heures travaillées a tendance à augmenter avec l'âge des salariés en Guadeloupe, hormis pour les plus âgés. Les 60 ans et plus ont un taux de fréquence un peu inférieur, mais leur faible effectif est aussi à prendre en considération. Les MP des plus jeunes, âgés de moins de trente ans, sont rares. Les indicateurs ne sont pas significatifs pour cette tranche d'âge. La reconnaissance des maladies professionnelles est plus fréquente chez les salariés âgés. Du fait de l'usure progressive du corps, la propension à contracter une maladie professionnelle face à une exposition donnée augmente avec l'âge. De plus, certaines maladies sont le résultat d'expositions longues, pour lesquelles les symptômes se déclarent plusieurs années après le début de l'exposition. Les TMS, largement majoritaires, se déclarent plus souvent après 40 ans.

Fréquence plus forte dans les établissements de taille intermédiaire

Les maladies professionnelles sont plus fréquentes dans les établissements de tailles intermédiaires en Guadeloupe, c'est-à-dire dans ceux ayant un effectif salarié compris entre 10 et 500 salariés. Pour les établissements les plus petits, de moins de 10 salariés, le taux de fréquence est le moins élevé (0,2 contre 0,3 en moyenne). Pour les établissements de 200 à 499 salariés, le taux de fréquence est plus important (0,6). Pour les établissements de 500 salariés ou plus, les données sont peu significatives car le nombre de maladies professionnelles reconnues dans ces grands établissements est faible.

Une gravité des maladies professionnelles reconnues plus forte dans l'industrie et la construction

54,3 % des MP ont donné lieu à l'attribution d'un taux moyen d'Incapacité Partielle Permanente (IPP) entre 2011 et 2018 en Guadeloupe et à Saint-Martin.

Ce pourcentage culmine à 70,0 % dans l'industrie mais est nettement plus faible ailleurs. L'industrie présente entre 2011 et 2018 l'indice de gravité occasionné par les MP reconnues le plus élevé (4,3), la moyenne des secteurs d'activité atteignant 2,8. La construction présente également un indice de gravité plus élevé que la moyenne (3,8). Dans les secteurs du commerce-réparation et des services, les indices de gravité sont légèrement inférieurs à celui observé en moyenne dans l'ensemble des secteurs (2,1 et 2,2 respectivement). Les taux moyens d'Incapacité Partielle Permanente y sont aussi plus faibles que dans l'industrie ou la construction, respectivement à 15,9 et 12,5%.

Tout comme pour le PST 3, la recherche d'un large partenariat pour l'élaboration du PRST 3 a été une priorité.

Ainsi, le comité de pilotage était composé naturellement de la DIECCTE, la CGSS et l'ARACT, mais également du CIST (service de santé au travail), l'ARS, l'INSERM, l'ORSAG (observatoire régional de la santé), le GIP-RASPEG (spécialisé dans la lutte contre les addictions), et également du SDIS.

Les chambres consulaires ont également été associées : la CCI et la chambre des métiers.

Force est de constater que ces partenariats se sont délités dans le temps.

Le PRST 3 a été élaboré en respectant les trois axes stratégiques du PST 3 et leurs objectifs opérationnels.

Il comportait 33 actions qui se répartissent ainsi :

- **Axe 1** : 19 actions
- **Axe 2** : 11 actions
- **Axe 3** : 3 actions



Chaque action a été pilotée par un partenaire :

- **DIECCTE** : 11 actions
- **CGSS** : 8 actions
- **ARACT** : 11 actions
- **CIST** : 1 action
- **SDIS** : 2 actions



Les actions du PRST 3

AXE 1 : Donner la priorité à la prévention primaire et développer la culture de prévention

Objectif 1 : Favoriser la culture de prévention

L'ARACT a mené énormément d'actions collectives : conférences, actions d'accompagnement par entreprise ou par branche professionnelle, colloques, petits déjeuners, etc... Elle a également accompagné des organisations syndicales

Toutes ces manifestations concernaient l'évaluation des risques professionnels, la santé, la sécurité, les conditions de travail, la qualité de vie au travail ou encore des risques particuliers comme les RPS.

Au total c'est une centaine d'évènements organisés pour plus d'un millier de participants.

La signature, en septembre 2018, de la convention de partenariat qui lie l'éducation nationale, la région, la DAAF, l'INRS et la CGSS pour le développement de l'enseignement de la santé sécurité au travail est venue renforcer et prolonger une collaboration qui a été mise en place depuis de nombreuses années.

De cette collaboration est née, en 2020, une plateforme pédagogique pour le travail en hauteur dans l'enceinte du lycée Bertin Juminer du Lamentin. De plus 7 dispositifs sectoriels TUTOPREV sont en cours de déploiement 45 enseignants ont été formés à leur utilisation.

Et depuis 2019, un enseignement en santé sécurité est dispensé aux élèves des écoles d'ingénieurs.

Le tissu économique de la Guadeloupe est composé à plus de 95% de TPE-PME. Ces entreprises disposent de peu de moyens humains pour mener à bien la démarche d'évaluation des risques professionnels. Cependant il existe de nombreux outils pour les aider, certains payants, d'autres gratuits.

Un inventaire des sites internet proposant des outils pour l'évaluation des risques professionnels gratuits et en ligne a été réalisé. Ces outils sont souvent destinés à des professions ciblées (boulangerie, garages, etc...).

Un document de synthèse avec la liste des sites par profession et avec les liens d'accès a été réalisé et mis en ligne sur le site de la DIECCTE.

Un document similaire ciblé sur la prévention des TMS a été réalisé.

Depuis plus de 10 ans, la DIECCTE et la CGSS organisent des Forums annuels des CHSCT, traitant de différents sujets. Le dernier en date, en 2017, était consacré à la prévention des addictions en milieu professionnel.

Suite au changement de réglementation, nous avons organisé en septembre 2019, un Forum des CSE consacré à la mise en place de cette nouvelle instance.

Objectif 2 : Agir en prévention primaire pour prévenir l'usure professionnelle et la pénibilité

La CGSS a continué ses différentes actions sur la prévention de l'exposition aux TMS. Elle a notamment mené une campagne sur la santé du dos en collaboration avec les kinésithérapeutes.

Elle a poursuivi l'accompagnement des entreprises particulièrement ciblées du fait de leur activité.

L'outil TMS Pro ainsi que les différentes aides financières de la CGSS dans ce domaine, ont fait l'objet d'une campagne de présentation aux acteurs de la prévention (organismes de formation, IPRP,...) et aux entreprises.

De son côté, l'ARACT a mené auprès des entreprises, des actions d'information et d'accompagnement sur la prévention de la pénibilité et de l'usure professionnelle ainsi que sur le maintien dans l'emploi.

Un guide pénibilité a été élaboré et diffusé par voie papier et informatique à plusieurs centaines d'exemplaires.

Plus d'une vingtaine de manifestations a été organisée. Plusieurs centaines de personnes ont été touchées.

Objectif 3 : Mettre en œuvre la culture de prévention pour agir sur des risques professionnels prioritaires

En matière d'amiante, les 5 organismes de formation SS4 (interventions sur matériaux amiantés) ont fait l'objet de contrôles. Les constats effectués concernant la qualité de la formation dispensée ont été plutôt satisfaisants. Tous ces organismes font appel, notamment, à des formateurs habilités par l'INRS.

La demande de formation a explosée. La sensibilisation réalisée auprès des maîtres d'ouvrage et des CSPS semble donc avoir porté ses fruits.

Parallèlement, les DIECCTE de Guadeloupe et de Martinique ont réalisé un flyer destiné à la sensibilisation des ouvriers du bâtiment, notamment second œuvre. Ce flyer a été diffusé par le biais des salles d'attente de nos services et des services de santé au travail.

Un guide relatif à la réalisation des modes opératoires SS4, destiné aux entreprises, a été élaboré de la même façon et transmis aux entreprises concernées par courriel, grâce aux services de santé au travail. Ces documents figurent, naturellement sur notre site internet.

Dans le même temps, nos services ont renforcé les contrôles de ces chantiers de réhabilitation en milieu amianté.

Ces contrôles sont toujours compliqués à réaliser et la qualité des modes opératoire s'améliore, mais lentement.

Il en va de même pour les rapports de repérage de l'amiante dans les immeubles bâtis. Leur qualité évolue favorablement, mais ils pêchent encore par l'absence de conclusions concrètes permettant une stratégie d'intervention précise.

Dans le domaine de la prévention du risque chimique, la CGSS a formé une quinzaine d'entreprises à l'utilisation de l'outil SEIRICH.

Le laboratoire de la CARSAT de Lille est également intervenu pour réaliser des campagnes de mesure d'exposition des salariés afin d'objectiver leur exposition réelle. Les domaines suivant étaient visés par ces opérations : perchloroéthylène (16 pressing concernés), fumées de soudage (7 établissements), émission de moteurs diesel (21 entreprise ciblées) et poussières de bois (18 établissements).

Ces campagnes sont systématiquement suivies de recommandations et le cas échéant, d'aides financières.

Dans ce même domaine, la DIECCTE a mené une campagne de contrôle et de sensibilisation dans les stations de distribution de carburant.

52 interventions ont été réalisées. Le risque chimique semble bien maîtrisé : présence de pistolets avec aspiration, protocoles de réception de carburant stricts et bien respectés. Cependant, l'organisation de la sécurité est gérée au niveau central des groupes (Total, Esso, Vito) et il y a peu d'appropriation par les gérants et les salariés.

De son côté, le CIST a mené une étude sur la thanatopraxie, en concertation avec leur syndicat professionnel. 14 mesures visant le formaldéhyde ont été réalisées dans 8 établissements. Une seule dépassait la VME (Valeur Moyenne d'exposition). Il en ressort, néanmoins, qu'il est indispensable d'utiliser des extracteurs lors des dilutions, d'avoir une aération correcte des salles et de renforcer l'information des salariés sur le port des EPI.

Dans le domaine de la prévention des risques de chute de hauteur, la CGSS et la DIECCTE ont organisé 4 réunions de formation / information, destinées au Maîtres d'ouvrage et aux CSPS, dont une à Saint-Martin.

Pendant toute la durée du plan, la DIECCTE a poursuivi en collaboration avec la CGSS ses opérations de contrôle trimestrielles axées sur le risque de chute de hauteur. Ces contrôles génèrent malheureusement, toujours beaucoup d'arrêts de chantiers. Naturellement, ces actions se rajoutent aux contrôles réalisés par nos services tout au long de l'année.

On peut rappeler l'inauguration en novembre 2020 du plateau technique pour la formation au montage-démontage d'échafaudages au lycée du Lamentin.

Ce plateau sera utilisé par les élèves et mis à disposition des organismes de formation pendant les vacances scolaires.

De son côté, l'ARACT a mené une action de prévention du risque de chute de plain-pied dans les structures d'aide à la personne. Cette action a pris la forme de conférences, séminaire et accompagnement direct d'entreprise dans la mise en place de leur démarche.

Concernant la prévention des RPS, la CGSS a élaboré en partenariat avec d'autres structures, un référentiel régional relatif aux consultants dans ce domaine.

Une formation de formateurs sur les RPS a été organisée avec le concours de l'INRS.

L'ARACT a pour sa part réalisé 25 diagnostics en entreprise sur les RPS.

AXE 2 : Améliorer la qualité de vie au travail, levier de santé, de maintien dans l'emploi des travailleurs et de performance économique et sociale de l'entreprise

Objectif 4 : Qualité de vie au travail

L'ARACT a réalisé 42 diagnostics en entreprises sur la Qualité de Vie au Travail.

Objectif 5 : Maintien en emploi

La DIECCTE accompagnée de la CGSS et de l'AGEFIPH, notamment, a mis en place un groupe de travail dans le cadre du PRITH afin de se doter d'une culture commune et de prioriser les actions à mettre en place de manière coordonnée. L'objectif principal était d'informer les différents acteurs sur les différents dispositifs disponibles pour assurer ce maintien dans l'emploi.

Ainsi, la CGSS a organisé une réunion avec une cinquantaine de DRH. Un article consacré à la visite de pré-reprise a été publié en 2018 dans la revue « Prévention Guadeloupe ». En 2019, le Médecin inspecteur de la DIECCTE a réuni les médecins du travail du CIST pour présenter les dispositifs d'intervention.

La CGSS a remis en place la cellule Prévention de la désinsertion professionnelle.

De son côté l'ARACT a réalisé une étude sur le contrat génération, diffusée à 600 exemplaires.

Elle a également mené des travaux sur le vieillissement au travail, avec plusieurs réunions et l'élaboration d'un guide destiné aux DRH et au centre de gestion, intitulé « Bien vieillir au travail ».

L'ARACT a également réalisé une étude sur le croisement des données RH et santé au travail.

Un dispositif d'aide au conseil en ressources humaines pour les TPE-PME a été élaboré. Dans ce cadre, 9 cabinets conseils ont été retenus.

Objectif 6 : Transversalité santé travail – santé publique

Le SDIS a accompagné de nombreuses entreprises industrielles dans la mise en œuvre des différents exercices réglementaires permettant de tester les organisations mises en place en matière de santé – sécurité : exercices incendies, évacuation, séisme, attentat, tsunami, Plan d'opération interne, etc...

Le SDIS s'est engagé dans une démarche auprès des entreprises afin qu'elles embauchent des sapeurs-pompiers volontaires. Cela leur permet de disposer dans leur effectif d'une personne particulièrement qualifiée en matière de prévention des risques qui peut également former le reste du personnel. Malheureusement, les chefs d'entreprises sont difficiles à convaincre et la démarche n'a rencontré que peu d'adhésion.

Le dernier Forum des CHSCT organisé par la DIECCTE et la CGSS en 2017, était consacré à la prévention des addictions en milieu professionnel. Ce forum a été organisé avec le concours du GIP-RASPEG qui dispose d'une grande expertise dans ce domaine.

Une centaine de personnes y participait.

La DIECCTE a également participé à une manifestation similaire organisée par le Centre de soins, d'accompagnement et de prévention de l'addictologie (CSAPA) en 2018.

Pour sa part l'ARACT a mené 3 enquêtes sur la santé des dirigeants guadeloupéens et a organisé une

conférence débat sur ce thème avec 48 participants.

AXE 3 : Renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des PME-TPE

Objectif 7 : Dialogue social

L'objectif des actions menées par l'ARACT était de remobiliser les partenaires sociaux sur ce thème du dialogue social, faire découvrir des pratiques expérimentales, outiller les acteurs du territoire, mener une réflexion commune sur ce thème et positionner l'ARACT sur ce domaine.

Cela s'est traduit par de nombreuses manifestations : conférences-débat, formations, diagnostics en entreprise, signatures de conventions, etc...

Objectif 8 : Constituer des réseaux d'acteurs de la prévention

L'objectif de l'action entreprise par la DIECCTE et la CGSS était de sensibiliser les médecins libéraux et hospitaliers, généralistes et spécialistes aux problèmes de santé au travail et notamment aux maladies professionnelles, afin de lutter contre la sous-déclaration de ces maladies professionnelles.

Un contact a été pris en 2018 avec l'URPS-ML, syndicat professionnels des médecins libéraux.

Une rencontre avec leurs adhérents a été organisée en 2019 à leur initiative sur ce thème. Malheureusement, seuls 15 médecins y ont participé.

L'objectif était de mettre en place des formations DCP (dispositif de formation continue à destination des médecins avec une indemnisation du temps de formation par l'ARS).

Le principe en a été acté avec l'URPS-ML, mais la pandémie a mis un frein à la poursuite de cette démarche.

CONCLUSION

L'élaboration de ce PRST avait vu le cercle de nos partenaires s'élargir. Malheureusement, la pandémie a mis fin prématurément à quelques actions.

Néanmoins, bon nombre d'actions ont été menées à bien.

Toutefois quatre des 33 actions envisagées n'ont pas pu être initiées.

Cependant, il faut mettre en avant l'action relative à la sensibilisation des médecins généralistes, notamment, afin de fluidifier la reconnaissance des maladies professionnelles qui sont largement sous-déclarées. Les échanges ont été compliqués, mais ils ont bien mis en évidence tout l'intérêt de cette sensibilisation.

La pandémie a bien sûr stoppé notre démarche. Mais l'arrivée d'un nouveau médecin inspecteur du travail dans les Antilles facilitera sa poursuite.

Au terme de cinq années particulièrement riches pour la prévention en santé et sécurité au travail, dont atteste le très dense bilan du 3ème plan santé au travail (PST 3) publié en juillet 2021, de réels progrès ont été accomplis pour donner la primauté à la prévention primaire, concentrer les efforts et les ressources sur quelques risques prioritaires et sur les TPE-PME, mais aussi pour promouvoir plus largement la qualité de vie au travail au sein des entreprises ou la transversalité avec la santé publique. Le dialogue social autour des conditions de travail est plus que jamais réaffirmé, au niveau national comme au niveau local : à la mobilisation du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) se sont ajoutées celles des Comités régionaux d'orientation des conditions de travail (Croct), qui ont joué un rôle structurant dans la mise en œuvre et le suivi des plans régionaux de santé au travail (PRST). Chaque plan régional, qui déclinait le PST 3, constitue ainsi un gisement d'actions et de bonnes pratiques dont peuvent s'inspirer les autres territoires.

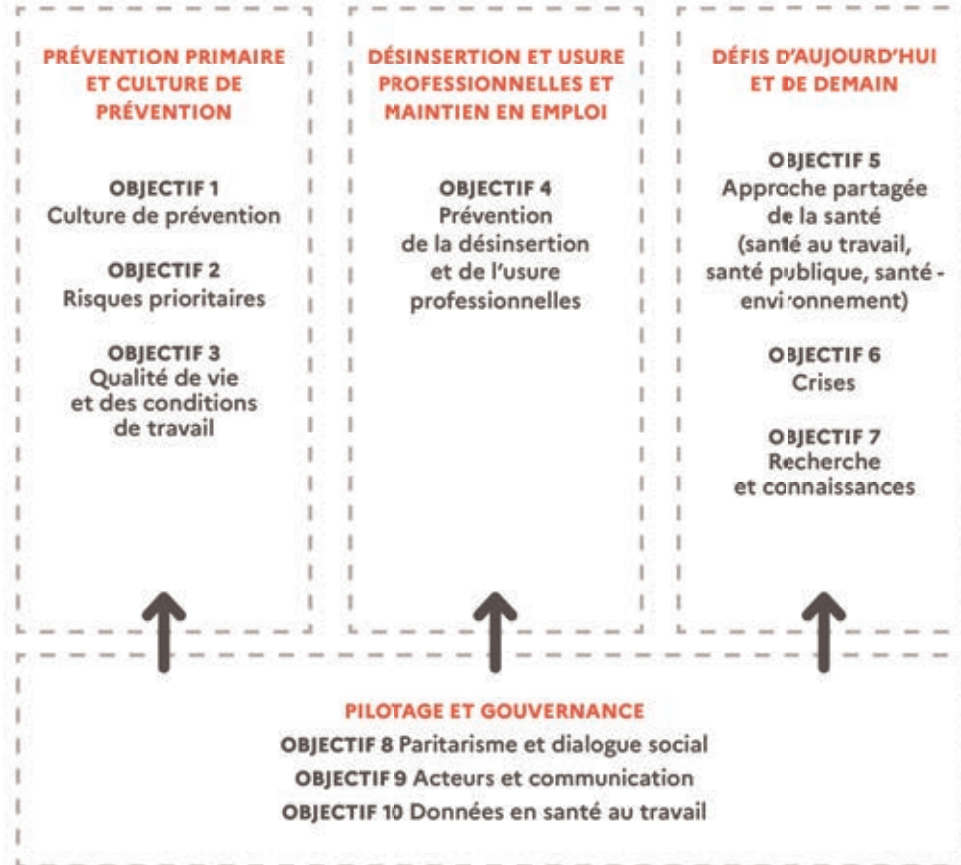
Marquée par des impulsions politiques fortes, avec l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 et la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, mais aussi le nouveau cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour 2021-2027, le quatrième plan santé au travail (2021- 2025) se devra d'aller encore plus loin. Il conforte en effet le renversement de perspective opéré par le PST 3 en accordant la priorité à la prévention sur la réparation, dans la continuité de l'ANI et de la loi. Il mobilise l'État, les partenaires sociaux, la Sécurité sociale et tous les organismes de prévention autour de 10 objectifs opérationnels, qui s'inscrivent dans la continuité du précédent plan, tout en l'enrichissant de sujets nouveaux en phase avec les évolutions du monde du travail et les besoins actuels de la société, et traduisent de manière opérationnelle les horizons tracés par l'ANI et la loi.

Tirant les enseignements du bilan du précédent plan qui signalait comme axes de progrès, entre autres, une meilleure diffusion des productions du plan, une meilleure évaluation de ses résultats et une plus grande implication et coordination de l'ensemble des acteurs de manière toujours plus décloisonnée, le PST 4 se veut également ambitieux en termes de pilotage, afin d'améliorer encore la politique publique de santé et de sécurité au travail. Il tentera de mieux fédérer l'ensemble des acteurs autour des objectifs définis en commun, grâce à un mode renforcé d'animation et de suivi du plan qui s'appuiera notamment sur des livrables et indicateurs précis. Il cherchera également à mieux s'insérer dans la politique de santé, en entretenant les liens opérationnels avec les différents plans stratégiques gravitant autour de la santé au travail (Stratégie nationale de santé, Plan national santé environnement, Plan Cancer, Plan santé et sécurité au travail en agriculture 2, Convention d'objectifs et de gestion de l'Assurance Maladie – Risques professionnels, etc.). De plus, le PST fait partie des plans sectoriels en interaction notamment avec le Plan national santé environnement 4 (PNSE4), pour renforcer une approche systémique de la santé environnement : contribuer à un environnement (au travail, à la maison, dans son lieu de vie etc.) plus favorable à la santé au sens d'une seule santé. Il s'agira aussi de partager davantage entre préventeurs et pérenniser l'ensemble des productions du PST et des PRST, en s'appuyant sur les possibilités offertes par le numérique et en ciblant plus particulièrement les TPE-PME. Enfin, le PST 4 confortera la place accordée au dialogue social à tous les niveaux.

L'élaboration de ce plan a associé non seulement les administrations concernées mais également les organismes de prévention et l'ensemble des partenaires sociaux dans le cadre du groupe permanent d'orientation (GPO) du Coct. Leurs orientations, produites à la fin de ce plan, y trouvent une traduction ambitieuse et concrète.

4° PLAN SANTÉ AU TRAVAIL

LUTTER CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS



Constitué d'un axe transversal et de quatre axes stratégiques, avec 10 objectifs opérationnels comprenant de nombreuses actions, le PST 4 permet d'aborder l'ensemble des défis prioritaires identifiés par les acteurs de la prévention.

AXE TRANSVERSAL Lutter contre les accidents du travail graves et mortels

L'accidentalité au travail, et en particulier les accidents graves et mortels, demeurent la priorité de la politique publique de santé au travail. L'ensemble du plan y contribue, mais plus particulièrement certaines actions concrètes que l'on peut retrouver au sein des différents objectifs opérationnels. Cet axe dresse ainsi un diagnostic de ces accidents et remet en lumière la manière dont y répond le plan de manière transversale. Un accent particulier sera mis sur le ciblage des actions pour prendre en charge les publics prioritaires ou particulièrement exposés (jeunes, travailleurs intérimaires et détachés notamment). La prise en compte de la réalité de chaque territoire sera une priorité.

AXE STRATÉGIQUE 1 Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

Il ne s'agit plus seulement de réagir aux accidents et maladies survenus du fait du travail mais d'évaluer les risques de manière préalable et systématique pour les réduire ou les éviter, et de promouvoir un environnement de travail propice à l'amélioration de la santé. Le PST 4 mobilisera l'ensemble des acteurs de la prévention afin de permettre l'appropriation la plus large possible d'une culture de prévention, que ce soit par le renforcement des démarches d'évaluation des risques professionnels, la promotion de la formation en santé au travail, une meilleure conception des équipements et lieux de travail ou encore la prévention des risques liés aux mutations du marché du travail : nouvelles technologies, formes particulières d'emploi... Les différences d'exposition liées au sexe seront, de manière transversale, mieux prises en compte (**objectif 1**). La poursuite de la mobilisation sur certains risques prioritaires, auxquels sont ajoutés les troubles musculo-squelettiques, semble également indispensable (**objectif 2**), de même que la promotion de démarches en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail qui, lorsqu'elles sont fondées sur un véritable dialogue social et professionnel, permettent d'accompagner les transformations du travail et des organisations, voire d'accroître l'égalité femmes-hommes dans les entreprises (**objectif 3**).

AXE STRATÉGIQUE 2 Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernées

Cet axe vise à mieux coordonner et rendre plus accessibles les actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'usure professionnelle et de maintien en emploi. Le PST 4 devra matérialiser les avancées majeures ouvertes par l'ANI et la loi du 2 août 2021 en matière de mobilisation des services de prévention et de santé au travail sur le sujet, de détection du risque et d'amélioration de la prise en charge des personnes concernées. Le PST 4 vise ainsi à renforcer la prévention primaire collective des risques d'usure professionnelle, à repérer de manière précoce les salariés concernés par un risque de désinsertion professionnelle afin de déclencher le plus tôt possible une prise en charge coordonnée, et enfin à favoriser le maintien en emploi des personnes, en faisant mieux connaître les dispositifs existants et en les adaptant toujours plus aux réalités des situations vécues dans une logique de parcours (**objectif 4**).

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

Les travailleurs sont concernés par des risques ou des pathologies relevant de multiples facteurs – issus de leur milieu professionnel comme de leurs pratiques quotidiennes ou de l'environnement dans lequel ils évoluent – sur lesquels il convient d'agir de manière cohérente et coordonnée. Dans ce cadre, le PST 4 souhaite encourager une approche partagée de la santé intégrant, tout en respectant leurs spécificités, santé au travail, santé publique et santé-environnement (**objectif 5**). Par ailleurs, ces dernières années ont été marquées par des crises d'ampleur où la prise en compte de la santé au travail était essentielle pour aider entreprises et pouvoirs publics à préserver à la fois la santé des populations et la continuité des activités : épisodes météorologiques extrêmes (canicule, tempêtes), incendies de Notre-Dame de Paris ou de l'usine Lubrizol à Rouen en 2019, crise sanitaire liée à la Covid-19, etc. Le PST 4 semble ainsi un levier pertinent pour développer des stratégies d'anticipation et des outils de gestion des crises intégrant pleinement les enjeux de santé au travail (**objectif 6**). Enfin, le PST 4 traduit l'ambition de développer les activités de recherche permettant de mieux comprendre et mesurer les interactions entre les conditions de travail et la santé des travailleurs – préalable indispensable au développement de

mesures de prévention adaptées. Le PST 4 examinera notamment la faisabilité d'une stratégie nationale de recherche en santé au travail, la déploiera le cas échéant, et renforcera la veille sur les risques émergents et leurs conséquences sur les conditions de travail **(objectif 7)**.

AXE STRATÉGIQUE 4 **Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail**

La consolidation du pilotage et de la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail est un enjeu majeur des prochaines années. Ayant à cœur de répondre à cette préoccupation, les partenaires sociaux ont exprimé dans l'ANI leur souhait de renforcer le dialogue social tant en entreprise que dans les branches professionnelles (entendues comme instances paritaires et devant donc mobiliser organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs) sur la prévention des risques professionnels. Aux niveaux national et régional également, la loi du 2 août 2021 réforme les instances de gouvernance sur les conditions de travail. Le PST 4 vise ainsi à accompagner toutes ces évolutions du dialogue social **(objectif 8)**. Il renforce par ailleurs la place des services de prévention et de santé au travail (SPST) auprès des entreprises, mais aussi des autres acteurs et réseaux ayant un rôle d'accompagnement de proximité, avec des stratégies pour mieux les coordonner et diffuser les ressources en prévention **(objectif 9)**.

Le PST 4 a également pour objectif de mieux structurer et partager les données de santé au travail, en lien avec les partenaires sociaux, notamment en accompagnant la numérisation des données individuelles de santé au travail dans les SPST, en favorisant le traitement de données collectives à des fins de prévention et en améliorant le recueil et l'exploitation des données d'activité des SPST à des fins de pilotage **(objectif 10)**.

Ce plan a été élaboré par un comité de pilotage composé des acteurs institutionnels de la prévention (DEETS, CGSS, ARACT, AGEFIPH, SPST).

Cependant, de nombreux autres acteurs locaux seront associés à différentes actions, (CCIG, CMA, CHU, CRPPE, CAP EMPLOI, etc...)

Ce PRST 4 a été construit selon la trame du Plan national.

L'axe transversal relatif à la prévention des AT graves et mortels est bien présent dans un certain nombre d'actions.

Les 26 actions de ce plan se répartissent dans les quatre axes stratégiques du PST.

Une majorité d'entre elles se retrouvent dans les axes 1 et 2.

Axe transversal : Prévention des accidents graves et mortels

En Guadeloupe, comme en métropole, la prévention des accidents graves et mortels est bien évidemment, une préoccupation constante des services de prévention et de contrôle.

Les cibles se répartissent de différentes manières :

- Par branche professionnelle : le BTP est tout particulièrement prioritaire, mais le transport et l'agriculture sont également préoccupants.

- Par risque : le risque de chute de hauteur, bien sûr, mais aussi le risque d'écrasement avec des engins (BTP, activités portuaires et logistiques), le risque routier, ...

- Par population : les salariés précaires (CDD, intérimaires,..), les jeunes, les apprentis, salariés détachés,....

8 des 26 actions participent aux objectifs de cet axe.

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

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

L'ensemble des acteurs de la santé au travail partage aujourd'hui l'objectif de développer la culture de la prévention. L'accord national interprofessionnel (ANI) et la loi pour renforcer la prévention en santé au travail l'ont confirmé. Selon cette approche qui consiste à accorder la priorité à la prévention plutôt qu'à la réparation, il ne s'agit plus seulement de réagir aux accidents et maladies survenus du fait du travail mais d'évaluer les risques de manière préalable et systématique pour les réduire ou les éviter et même de promouvoir un environnement de travail favorable à la santé.

Ainsi, cette loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail confirme que l'évaluation des risques est la pierre angulaire de toute démarche de prévention des risques professionnels. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) constitue ainsi un préalable indispensable à la définition d'actions de prévention. Le PST 4 doit poursuivre les efforts d'accompagnement de cette démarche.

Dans une optique de traçabilité collective des expositions professionnelles, la loi prévoit également la conservation des versions successives des DUERP sur un portail numérique.

En Guadeloupe, le tissu économique est constitué à plus de 95% de TPE souvent dépourvues de moyens humains suffisants. L'objectif de l'action N° 1 est de leur donner accès à des outils simples et gratuits pour réaliser leur DUERP.

ACTION N° 1	Quels outils pour l'évaluation des risques professionnels en ligne? Quel rôle pour le salarié compétent?
SERVICE PILOTE	DEETS - Pôle T
SERVICES PARTENAIRES	CGSS
LIEN PST4	Axe 1 - OBOP1 -Action 1.1
CONTEXTE	<ul style="list-style-type: none"> • Le tissu économique de la Guadeloupe est constitué à plus de 95% de TPE et de PME qui ne disposent pas des ressources humaines et des compétences nécessaires pour mener à bien une démarche comme celle de l'évaluation des risques. Elles ont donc besoin, plus que toutes autres, de support d'aide pour réaliser leur DUER et le faire vivre dans le temps. • Par ailleurs, l'obligation de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels dans toutes les entreprises (Article L 4644-1 du code du travail), est encore largement méconnue. Malgré le constat précédent, un certain nombre d'entreprises dispose des moyens humains suffisants, notamment les PME.
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Apporter aux entreprises, les outils les plus opérationnels et accessibles possibles pour progresser en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels. • Collecter tous les documents disponibles pour les mettre à disposition des entreprises par biais de sites internet et des réseaux sociaux.
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> • Recenser et collecter tous les outils d'aide en ligne et gratuits pour la réalisation de l'évaluation des risques en entreprise, exemple OIRA. Elaborer un document récapitulatif décrivant chaque outil et contenant un lien d'accès. • Mettre ce ou ces documents à disposition des entreprises par le biais de sites internet (DEETS, CGSS, SPST, CCI, CMA, ARACT,...). Le diffuser directement aux entreprises par mailing réalisé par les services de santé au travail. Actualiser ces documents dans le temps. • Elaborer un document d'information sur le ou les salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels et sur les conditions de leur formation. Diffusion de ce ou ces documents, semblable à ce qui précède.
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de consultations sur les différents sites internet de diffusion • Nombre d'entreprises ayant été directement touchées par une diffusion ciblée. • Remontées d'informations sur la qualité des documents mis à disposition, notamment via les SPST
DURÉE DE L'ACTION	2022 - 2025

Par ailleurs, le secteur de l'aide à domicile est particulièrement générateur de risques. Les salariés sont souvent peu qualifiés, les déplacements routiers nombreux, le temps accordé par patient trop limité. Il s'agit d'un travail isolé dans des locaux différents et peu adaptés. Les patients sont souvent peu mobiles, nécessitant des manipulations contraignantes. L'action N° 2 vise à sensibiliser largement le secteur de l'aide à domicile (secteur associatif et secteur privé, SAP et SAAD) à une méthodologie de prévention.

ACTION N° 2	Sensibilisation à une méthodologie de prévention dans le domaine de l'aide à domicile
SERVICE PILOTE	PRITH
SERVICES PARTENAIRES	OPCO uniformation - CPME - ARACT
LIEN PST4	Axe 1 - OBOP 1 - Action 1.1
CONTEXTE	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostic, état des lieux <p>Le secteur de l'aide à domicile est un secteur en tension sur le territoire. Les besoins en accompagnement humain augmentent en lien avec le vieillissement de la population. Les salariés du secteur sont souvent des salariés avec un faible niveau initial de qualification, n'ayant pas toujours de diplôme, ni de formation à l'accompagnement des personnes. Ces salariés ont souvent des contrats de travail à temps partiel. Ils assurent leurs déplacements professionnels entre leur domicile et celui des personnes qu'ils accompagnent. Ils ne rencontrent pas régulièrement leurs collègues de travail, ni leur hiérarchie, sont soumis à des déplacements journaliers multiples, interviennent auprès de personnes dont l'autonomie est limitée et la situation parfois difficile et doivent s'adapter à des situations de travail fluctuantes en fonction de l'activité de la structure, des périodes d'hospitalisation des bénéficiaires et des variations rencontrées au quotidien.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demandes d'entreprises, des institutions... <p>Lors des rencontres déjà réalisées dans le cadre du PRITH avec l'OPCO du secteur ou certains représentants d'employeurs, un besoin de méthodologie de sensibilisation a été mis en exergue, notamment au regard de difficultés à respecter strictement certaines réglementations (utilisation du véhicule personnel, assurance, règles liées à la validité du permis de conduire) et de l'accidentologie élevée dans le secteur professionnel (TMS, accidents du travail).</p>
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • L'action vise à sensibiliser largement le secteur de l'aide à domicile (secteur associatif et secteur privé, SAP et SAAD) à une méthodologie de prévention. La sensibilisation sera construite en partenariat avec les acteurs de référence du secteur.
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> • Un premier recueil auprès du secteur vise à identifier précisément les thématiques à retenir pour la sensibilisation. • Un travail partenarial permettra de définir avec précision la méthodologie de prévention arrêtée. • La sensibilisation sera réalisée auprès des structures du territoire identifiées et conviées selon les modalités sanitaires qui conviendront (présentiel ou distanciel). • Cette sensibilisation pourra être reconduite autant que de besoin pour toucher un maximum de professionnels du secteur. • Invitation des structures du secteur à des séances de sensibilisation
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • La mesure de l'action passera au niveau quantitatif par le nombre de professionnels et structures touchées par la sensibilisation. • Un bon indicateur sera également corrélé par la diminution du nombre de préconisations réalisées par les évaluateurs externes sur ces points précis. • La satisfaction des participants aux séances suite au retour des enquêtes produites sera le premier indicateur de la qualité de l'action. • L'identification des participants (managers, professionnels directement concernés, fonctions RH, représentants du personnel) sera un élément intéressant d'évaluation. • Au niveau qualitatif, la prise en compte des éléments de la sensibilisation dans les nouveaux DUERP sera un bon indicateur.
DURÉE DE L'ACTION	2022 - 2025

L'intégration de la santé et sécurité au travail dans la formation initiale permet à la fois d'améliorer la sécurité au travail des jeunes apprenants formés en milieu professionnel (stagiaires, apprentis) et de former les futurs professionnels à la maîtrise des risques. Les messages clés de prévention sont de plus en plus diffusés dans les programmes d'enseignement professionnel et agricole, avec notamment le déploiement des nouveaux programmes de la discipline Prévention Santé Environnement qui intègrent les éléments fondamentaux de la prévention des risques professionnels pour tous les certificats d'aptitude

professionnelle (CAP) et les baccalauréats professionnels.

En Guadeloupe la CGSS s'est engagée dans cette démarche avec le rectorat et bien d'autres acteurs, depuis de nombreuses années. Cela a permis une large diffusion des messages de prévention chez les jeunes. Dans le cadre du PRST 3, un plateau technique de formation au montage – démontage d'échafaudage et au travail en hauteur, a vu le jour au lycée du Lamentin. Cette action va donc se poursuivre avec toujours plus d'ambition.

ACTION N° 3	Intégration de la prévention des risques dès la formation initiale
SERVICE PILOTE	CGSS
SERVICES PARTENAIRES	Education nationale - DAAF - Région - OPPBTP - IDELE
LIEN PST4	Axe 1 - OBOP 1 - Action 1.2
CONTEXTE	<p>Existence d'un partenariat ancien entre l'éducation nationale, la Direction de l'alimentation de l'agriculture et des Forêts (DAAF : enseignement agricole), la Région Guadeloupe et la CGSS pour promouvoir l'enseignement de la santé et sécurité au travail.</p> <p>Depuis 2019, un partenariat avec l'Université des Antilles a permis d'intégrer l'enseignement de la santé sécurité au travail dans les filières d'ingénieurs ouvertes.</p> <p>Au niveau national, de nombreux axes de travail sont menés (INRS, Ministère de l'éducation nationale, ...) pour favoriser une intégration des thématiques de santé au travail dans la formation initiale.</p> <p>L'OPPBTP intervient dorénavant dans les DOM ce qui permet de bénéficier de son expertise en matière de prévention des risques professionnels dans les filières BTP.</p>
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Développer la culture de prévention chez les jeunes et ainsi contribuer à diminuer l'accidentalité chez les nouveaux embauchés. • Déployer l'outil TUTOPREV PEDAGOGIE dans l'ensemble des lycées professionnels ; • Intégrer la santé sécurité au travail dans les prochaines maquettes pédagogiques (filière ingénieur) • Enseignement agricole: monter en compétence des formateurs de l'enseignement agricole sur la contention des bovins.
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation de visites d'établissement et formation des acteurs. • Réaliser l'accompagnement pédagogique du département ingénieur sur le volet santé sécurité au travail • Organisation d'une formation pour les formateurs par l'institut de l'élevage pour diffuser les bonnes pratiques en matière de manipulation, contention et transport des bovins
INDICATEURS	<p>Nb de participants Nombre de stagiaires</p> <p>Réalisation d'un guide de bonnes pratiques sur la contention des bovins</p>
DURÉE DE L'ACTION	2022 - 2025

La sensibilisation des futurs salariés et des jeunes embauchés à la santé-sécurité au travail est un enjeu important : près de 15 % des accidents graves et mortels surviennent au cours des trois premiers mois suivant l'embauche et un quart des accidents du travail concernent des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour prévenir la survenance de ces accidents, l'accueil des nouveaux dans l'entreprise est donc fondamental, qu'il s'agisse de salariés nouvellement embauchés, d'intérimaires ou de stagiaires.

La CGSS mènera, en partenariat, une action forte sur ce sujet.

ACTION N° 4	Accompagner l'entreprise dans la construction d'un parcours d'accueil SST du nouvel embauché
SERVICE PILOTE	CGSS
SERVICES PARTENAIRES	DEETS - OPPBTP
LIEN PST4	AT Graves et Mortels - Axe 1- OBOP 1- Actions 1.1 et 1.2
CONTEXTE	<p>Une personne qui arrive dans une entreprise dans laquelle elle n'a pas encore travaillé est particulièrement exposée aux risques d'accidents professionnels. Selon la Caisse nationale d'Assurance maladie, l'indice de fréquence des accidents du travail augmente de deux à trois fois dans le premier mois d'embauche et revient à la normale au bout d'un an.</p> <p>Le chef d'entreprise a l'obligation d'accueillir toute personne arrivant dans son entreprise et de la former à la sécurité à son poste de travail. Le code du travail parle de formation pratique et approprié. Mais qu'en est-il réellement ?</p> <p>L'accueil santé sécurité a pour but d'informer le nouvel arrivant sur ses obligations, ses droits, ses responsabilités en matière de sécurité et de conditions de travail (formations, visite médicale, port des EPI, ...) mais également sur les enjeux de la prévention des risques professionnels. C'est un enjeu fort en matière de santé sécurité souvent expédié et minimisé par le chef d'entreprise.</p>
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Prévenir les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles ; • Créer une culture santé sécurité dès l'entrée dans l'entreprise ; • Connaître son environnement de travail et travailler en toute sécurité • Accueillir tout nouvel arrivant dans l'entreprise (CDI, CDD, intérimaire, stagiaire, saisonniers, apprentis, ...) • S'assurer de l'adéquation des compétences SST avec l'emploi • Connaître et appliquer la réglementation en matière d'accueil.
DESCRIPTION DE L'ACTION	Créer un protocole type et accompagner le chef d'entreprise ou son représentant dans son déploiement/application au sein de l'entreprise.
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nb d'accompagnements réalisés sur le déploiement du protocole sur la période • Nb de salariés accueillis suivant le protocole établi. • Retour d'expériences des nouveaux embauchés ayant reçus l'accueil suivant le protocole
DURÉE DE L'ACTION	2023 - 2025

L'analyse des accidents du travail est toujours riche d'enseignement pour nourrir la prévention, notamment lorsque l'on est confronté à des AT graves et mortels.

Donc, même s'il s'agit de prévention tertiaire, la CGSS proposera aux entreprises des formations à l'utilisation de l'arbre des causes pour procéder à cette analyse de façon pragmatique.

ACTION N° 5	Savoir analyser un accident du travail et mettre en place des mesures de prévention pérennes en entreprise
SERVICE PILOTE	CGSS
SERVICES PARTENAIRES	DEETS - SPST
LIEN PST4	AT Graves et Mortels - Axe 1 - OBOP 1 - Action 1.1
CONTEXTE	<p>Est considéré comme accident du travail, qu'elle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprises.</p> <p>Malgré une diminution du nombre d'AT reconnus sur l'année 2020, dûe au contexte pandémique, chaque année de nombreux chefs d'entreprise font face à un ou plusieurs accident(s) du travail ou presque accidents au sein de leur entreprise sans chercher à comprendre ce qui s'est réellement passé et sans mettre en place les actions de prévention nécessaires pour empêcher son renouvellement.</p> <p>L'accident du travail ne résulte jamais d'une cause unique. C'est la combinaison de plusieurs facteurs. Sans les compétences et la méthodologie d'analyse appropriée au sein de l'entreprise, l'ensemble des éléments ayant engendrés l'accident ne peut pas être correctement identifié.</p>
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Prévenir les accidents du travail/presqu'accident et les maladies professionnelles ; • Diminuer la sinistralité en entreprise ; • Impulser une culture santé sécurité à tous les niveaux dans l'entreprise. • Savoir analyser un AT au sein de l'entreprise • Autonomie de l'entreprise dans la mise en place de ses actions de prévention sur la base des principes généraux de prévention et de la prévention primaire.
DESCRIPTION DE L'ACTION	Au sein des entreprises ciblées*, former le chef d'entreprise ou son représentant à une méthode d'analyse d'accident du travail ; (*ayant une forte sinistralité ou une sinistralité atypique)
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nb d'entreprises formées / nb d'entreprises à former • Evolution nb AT/MP dans les entreprises ciblées sur la période • Retour d'expériences des entreprises ciblées • Motif d'absence des entreprises aux sessions de formations
DURÉE DE L'ACTION	2023 - 2025

La prise en compte des conditions de travail et de la sécurité au moment de la conception des matériaux, équipements et outils amenés à être utilisés en entreprise participe pleinement de la culture de prévention. Ces actions en amont permettent de faire avancer la prévention primaire en éliminant des sources de danger et en favorisant l'ergonomie des lieux et outils de travail.

C'est le cas de la conception des bâtiments qui fait l'objet de nombreuses normes et règlements pour la prise en compte des interventions ultérieures pour le nettoyage ou la maintenance.

Malheureusement, ces préconisations ne sont pas toujours bien comprises et appliquées.

Une action auprès des architectes qui sont les concepteurs, sera menée par la CGSS et la DEETS.

ACTION N° 6	Intégration de la prévention des risques dès la conception des bâtiments
SERVICE PILOTE	CGSS
SERVICES PARTENAIRES	DEETS - OPPBTP
LIEN PST4	AT Graves et Mortels - Axe 1 - OBOP 1- Action 1.3
CONTEXTE	<p>Au niveau national, le BTP représente 8% des salariés, 14% des accidents de travail et 16% des décès liés au travail.</p> <p>Le secteur BTP s'avère accidentogène aussi bien lors de la réalisation que lors de la maintenance de l'ouvrage. En effet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 35% des accidents sont liés à la conception (MOA, MOE, CSPS) ; • 30% des accidents sont liés à l'organisation du travail (entreprise+ inter-entreprises) ; • 35% des accidents sont liés à l'exécution des travaux (entreprises). <p>Soit 50% sont à la main des donneurs d'ordre et 50% à celle des entreprises.</p> <p>Selon l'article L4531-1 du code du travail : « Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé des personnes qui interviennent sur un chantier de bâtiment ou de génie civil, le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre et le coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé mettent en œuvre, pendant la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet et pendant la réalisation de l'ouvrage, les principes généraux de prévention. Ces principes sont pris en compte notamment lors des choix architecturaux et techniques ainsi que dans l'organisation des opérations de chantier »</p> <p>Le Maître d'ouvrage (MOA) ainsi que ces principaux partenaires MOE et CSPS ont donc un rôle important dans la prévention des risques professionnels dans le BTP et ce, dès la conception de l'ouvrage. Dans le « programme chute » de la CNAM, des actions sont déjà menées avec les MOA et les CSPS. Les MOE restent l'acteur à sensibiliser.</p>
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les architectes aux risques professionnels • Faire prendre conscience aux architectes de la notion de risque professionnel lors de la conception des projets. • Réalisation des temps d'échanges avec les architectes/MOA
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> • Prise de contact avec le Directeur de l'ordre des architectes • Réunion de sensibilisation avec l'ensemble des architectes et MOA - Animation CGSS/DEETS/OPPBTP (Intégration des TOP BTP) • Récompense (trophées) pour les architectes ayant réalisé des ouvrages prenant en compte les équipements de protections collectives pour les IUO.
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nb de réunions réalisées / Nombre de réunions prévues • Nb de participants / nombres d'invités • Questionnaire de satisfaction des participants après la réunion d'information • Evolution du nb de lot 0 sur la période • Evolution des pratiques des architectes
DURÉE DE L'ACTION	2023 - 2025

OBOP 2 : Accorder une priorité aux principaux risques professionnels

Plusieurs risques sont considérés comme prioritaires en raison de leur fréquence ou de leur gravité plus importante : le risque chimique (2e cause de maladies professionnelles) ; le risque de chutes de hauteur ou de plain-pied (2e cause de décès d'origine professionnelle) ; les risques psychosociaux dont la reconnaissance s'accroît ; le risque routier professionnel (1re cause de mortalité due au travail) et les troubles musculo-squelettiques (87 % des déclarations de maladies professionnelles).

Même s'ils sont au cœur de l'action des préventeurs depuis de nombreuses années, la prégnance de ces risques est telle qu'elle nécessite de poursuivre et renforcer nos actions dans ces domaines.

Parmi ces risques, le risque chimique reste une préoccupation majeure, notamment dans le secteur agricole

avec le recours à des produits phytopharmaceutiques encore trop utilisés et souvent mal utilisés. Une action dans ce domaine est donc prévue et sera pilotée par la CGSS en association avec la DEETS, notamment, et la chambre d'agriculture pour faire passer les messages de sensibilisation au plus grand nombre.

ACTION N° 7	Accompagner et former les acteurs du monde agricole dans la maîtrise/évaluation du risque chimique
SERVICE PILOTE	CGSS
SERVICES PARTENAIRES	DEETS - MSA - DEAL - SPST
LIEN PST4	AT Graves et mortels - Axe 1 OBOP 2 Action 2.1 - Axe 3 OBOP 5
CONTEXTE	<p>L'utilisation de produits phytosanitaires gangrène l'agriculture Guadeloupéenne depuis de nombreuses années avec comme apogée, la contamination de la chaîne alimentaire exposant la population à de nombreuses molécules extrêmement toxiques.</p> <p>Depuis, plusieurs actions ont été mises en place afin d'évaluer et de réduire l'impact de l'utilisation de ces produits sur la population tel que Phyt'attude, Eco-phyto, Plan Chlodécone etc...</p> <p>Tout cela a contribué à réduire drastiquement l'utilisation de pesticides en Guadeloupe, cependant cette baisse reste insuffisante. La vulgarisation de pratiques techniques et culturelles alternatives auprès d'une population agricole vieillissante doit permettre d'aller plus loin.</p> <p>La CGSS Guadeloupe via la direction des risques professionnels, accompagne depuis de nombreuses années les exploitants agricoles lors des formations continues organisées par la chambre d'agriculture sur le CERTIPHYTO. Cette formation permet aux stagiaires d'apprendre à utiliser les produits phytopharmaceutiques en sécurité et en réduire l'usage.</p> <p>Toutefois, trop peu d'exploitants participent à ces formations. De ce fait bon nombre d'entre eux sont encore exposés à des produits chimiques dangereux. De plus, ceux qui suivent cette formation, ne participent pas toujours au cursus de mise à jour de celle-ci.</p> <p>Cependant, l'évolution des filières agricoles qui s'attèlent à produire de plus en plus « propre » contribue à la réduction voire la suppression de certains produits chimiques sur les exploitations.</p> <p>La majorité des filières étant structurées en organisation professionnelle, il s'agit aujourd'hui d'intervenir à ce niveau afin de vulgariser les messages de prévention auprès de l'ensemble des acteurs du secteur.</p>
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Réduire l'exposition des exploitants agricoles aux produits phytopharmaceutiques • Former les exploitants à l'utilisation des produits phytopharmaceutiques • Vérifier la bonne application des mesures de prévention dispensées
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation de réunions d'informations pour présentation du programme agricole ; • Formation des exploitants à l'utilisation des produits pharmaceutiques (CERTIPHYTO); • Contrôle in situ de l'utilisation des produits
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nb de réunions d'informations réalisées • Nb d'exploitants formés / nb exploitants ciblés • Nb de contrôles réalisés • Nb de contrôles satisfaisants/ nb de contrôles réalisés • Retour d'expériences des exploitants ciblés
DURÉE DE L'ACTION	2023 - 2025

On ne saurait parler de risque chimique sans évoquer le risque d'exposition aux produits contenant de l'amiante. Ces matériaux sont présents en grande quantité sur notre territoire. Les chantiers de retrait d'amiante (SS3) sont toujours très nombreux, de même que ceux de réhabilitation (SS4) qui exposent les salariés à ces fibres présentes notamment dans les enduits.

Les contrôles des entreprises de désamiantage seront renforcés.

Dans le domaine de la SS4, la formation et l'information sont primordiales et seront au cœur de l'action des services de prévention.

ACTION N° 8	Prévention des risques liés à l'exposition aux fibres d'amiante
SERVICE PILOTE	DEETS: Pôle T - Unité de Contrôle
SERVICES PARTENAIRES	CGSS - DEAL - DEETS SRC
LIEN PST4	AT graves et mortels - AXE 1 - OBOP 2 - Action 2.1
CONTEXTE	<ul style="list-style-type: none"> • L'amiante est un sujet prioritaire depuis de nombreuses années. Les chantiers de retrait d'amiante (SS3) font l'objet d'un contrôle très suivi par les services d'inspection du travail. Malgré cela, nous constatons depuis un an, une dégradation de la prévention sur ces chantiers, toutes entreprises confondues. • Les chantiers de réhabilitation (SS4) sont très compliqués à contrôler de façon systématique. Cependant, nous recevons un certain nombre de modes opératoires dont la qualité ne va pas en s'améliorant. Or, la qualité de ces documents est directement liée à celle de la formation reçue par les intervenants, notamment les encadrants.
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Concernant les entreprises de désamiantage (SS3), la dégradation constatée sur les chantiers est probablement liée à des problèmes d'organisation internes qui devront faire l'objet d'un contrôle. • Concernant les entreprises et les chantiers de SS4, la médiocrité des modes opératoires est directement liée à des formations défailtantes. Il faudra donc contrôler les organismes de formation.
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> • Contrôle siège de toutes les entreprises SS3 : Construire l'action dans le cadre d'un groupe de travail réunissant tous les partenaires : DEETS, CGSS et DEAL. • Définition des objectifs précis et élaboration de documents de contrôle. • Contrôle administratif et technique sur leur organisation concernant l'activité de retrait d'amiante. • Contrôle du stockage et de l'entretien du matériel. • Focus sur la gestion des déchets. • Contrôle des organismes de formation dispensant la formation SS4. • Vérification de qualité des programmes, de la compétence des intervenants, la conformité du plateau technique. • Rediffusion du guide SS4 élaboré par les DEETS de Guadeloupe et de Martinique.
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises de désamiantage contrôlées. Nombre d'infractions constatées. • Nombre d'organismes de formation contrôlés • Amélioration constatée sur les chantiers. • Amélioration du contenu des modes opératoires.
DURÉE DE L'ACTION	2023 - 2025

Dans le domaine du BTP, on se soucie essentiellement du risque de chutes de hauteur. Naturellement ce risque restera au cœur des opérations de contrôle et de sensibilisations des services de prévention. Néanmoins, le risque d'écrasement par un engin ou une charge est vecteur d'AT graves et mortels. La

Guadeloupe en a connu quelques-uns ces dernières années.

De plus, nous constatons une dégradation très nette du matériel utilisé par manque de maintenance et absence de renouvellement.

Ces situations à risque feront l'objet d'une action d'envergure, conduite par la DEETS et la CGSS.

ACTION N° 9	Contrôle des engins de chantier
SERVICE PILOTE	DEETS - Pôle T - Unité de Contrôle
SERVICES PARTENAIRES	CGSS
LIEN PST4	AT Graves et Mortels - Axe 1 - OBOP 2 - Action 2.2
CONTEXTE	<ul style="list-style-type: none"> • Les contrôles effectués ces dernières années, montrent que l'état du parc matériel sur les chantiers se dégrade fortement par manque de maintenance et de renouvellement. Cela concerne les engins de terrassement, les engins de levage, les chariots élévateurs,... • Le nombre d'accidents liés à ces engins augmente (heurts, renversements, chutes de charges,...). Cette augmentation est corroborée par une enquête nationale de la DGT sur la période 2017 – 2020. • Ces accidents sont potentiellement très graves, voire mortels.
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • L'objectif de l'action est de renforcer les contrôles sur cette thématique afin d'aboutir à une amélioration de l'état de ce parc d'engins et donc de prévenir la survenue d'accidents.
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> • Un groupe de travail est constitué au niveau de l'unité de contrôle de la DEETS, afin de définir les contours de l'action : définition des cibles, méthodologie de contrôle, élaboration de documents supports. • L'accent sera mis sur le contrôle du respect des vérifications générales périodiques et la mise en œuvre des préconisations issues de ces rapports. • Une formation des agents sera assurée par l'OPPBTP. • Information de la FRBTPG sur la réalisation de l'action, aux fins d'information des entreprises.
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de contrôles réalisés • Nombre d'engins contrôlés dont engins conformes et non conformes • Nombre d'arrêts d'équipements de travail • Amélioration de l'état des engins sur les chantiers • Réactivité des entreprises à mettre leur parc machines en conformité
DURÉE DE L'ACTION	2023 - 2025

En dehors des gros chantiers, la Guadeloupe connaît une activité soutenue dans le domaine de la construction de maisons individuelles. Ces chantiers de petite taille disséminés sur le territoire et réalisés par de très petites entreprises, sont compliqués à contrôler efficacement. Une action de sensibilisation, d'information, mais aussi de contrôle, sera menée auprès des constructeurs spécialisés dans ce secteur.

ACTION N° 10	Sensibilisation - Contrôle des constructeurs de maisons individuelles
SERVICE PILOTE	DEETS - Pôle T - Unité de Contrôle
SERVICES PARTENAIRES	CGSS - OPPBTP
LIEN PST4	AT Graves et mortels – Axe 1 – OBOP 2 Action 2.2
CONTEXTE	<ul style="list-style-type: none"> • La construction des maisons individuelles représente une part très importante de l'activité de la construction. • Les situations à risque sont nombreuses sur ces chantiers qui sont toujours très mal pourvus en termes de matériel adapté pour le travail et la sécurité des compagnons. • Ces chantiers sont disséminés sur le territoire et sont discontinus. Tout ceci rend le contrôle plus compliqué que pour les grosses opérations. • L'OPPBTP a organisé en 2022, une session d'information à destination des Constructeurs de Maisons Individuelles (CMI), qui n'a pas reçu beaucoup d'affluence.
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Il s'agit d'améliorer les conditions de travail et la sécurité sur ces chantiers
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> • Compte tenu des difficultés ci-dessus et du très grand nombre d'intervenants, il est difficile de tout miser sur les contrôles, même si le nombre de contrôles dans ce domaine doit croître. • Il faut mettre en place un groupe de travail pour la conception de l'action avec les agents de l'unité de contrôle de la DEETS et ceux de la CGSS, notamment. • La phase de sensibilisation visera les principales structures de construction de maisons individuelles qui ont recours exclusivement à des petites entreprises sous-traitantes. Ces structures pourront relayer les bonnes pratiques auprès de leurs sous-traitants. • Les actions de contrôle pourront cibler préférentiellement les constructions situées en lotissement, afin de toucher sur un même endroit plusieurs chantiers, plusieurs constructeurs, de nombreuses entreprises ou artisans.
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de réunions organisées pour les CMI • Nombre d'entreprises présentes • Nombre de personnes présentes • Nombre de contrôles : nombre de chantiers, nombre d'entreprises • Les suites à contrôle : PV, Arrêts,...
DURÉE DE L'ACTION	2023 - 2025

Les CSPS (coordonnateurs de sécurité et de protection de la santé) sont des acteurs majeurs du secteur de la construction mais leur position est souvent très inconfortable face aux pressions minimalistes des maîtres d'ouvrage. De plus ils sont esseulés sur leurs chantiers.

Il est donc indispensable de les réunir régulièrement afin qu'ils puissent échanger sur leurs difficultés, adopter des positions de principe communes. Cela permet aussi de leur diffuser de l'information sur les évolutions réglementaires et techniques.

Ce sera donc le rôle du Club SPS qui sera mis en place par la CGSS, la DEETS et l'OPPBTP.

ACTION N° 11	Club SPS
SERVICE PILOTE	CGSS - DEETS - OPPBTP
SERVICES PARTENAIRES	INRS
LIEN PST4	Axe 1 – OBOP 2 – Action 2.2 / Axe 4 – OBOP 9 – Action 9.3
CONTEXTE	<ul style="list-style-type: none"> • Le rôle des coordonnateurs de sécurité et de protection de la santé (CSPS) est essentiel pour la prévention des risques sur les chantiers du BTP, et ce dès la conception des projets. Malheureusement, ces acteurs travaillent trop souvent de façon isolée et subissent les pressions économiques venant du maître d'ouvrage et même de leur employeur. Tout cela nuit à l'efficacité de leur mission. • L'OPPBTP sera désormais présent périodiquement sur le territoire. Leur expertise sera très profitable aux CSPS • Autrefois, les CSPS se réunissaient régulièrement dans le cadre d'une association qui aujourd'hui ne fonctionne plus.
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Remettre en place des réunions régulières des CSPS de Guadeloupe et des îles du nord, afin de mutualiser les pratiques professionnelles et de les améliorer. • Diffuser aux CSPS de l'information réglementaire et technique. • Souder la profession pour mieux résister aux différentes pressions. • Créer une dynamique pour améliorer le positionnement et l'efficacité des CSPS sur les chantiers du BTP.
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> • Recenser tous les CSPS du territoire • Organiser deux réunions par an en profitant, si possible, de la présence de l'OPPBTP. • Prévoir un temps de diffusion d'information et un temps d'échange. • L'animation sera réalisée par la DEETS, la CGSS et l'OPPBTP.
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de réunions par an • Nombre de participants par réunion • Qualité de l'information diffusée • Qualité des échanges • Avis de CSPS sur la qualité et l'utilité de ces réunions.
DURÉE DE L'ACTION	2022 - 2025

Stress au travail, harcèlements et violences au travail d'origine interne (au sein de l'organisation) ou externe (contact avec le public, clients, fournisseurs, etc.) ou encore syndrome d'épuisement professionnel constituent autant d'éléments habituellement rattachés au terme de risques psychosociaux (RPS). Les facteurs à l'origine des RPS sont aujourd'hui connus, explorés et mis en évidence par des travaux convergents. L'exposition à ces facteurs peut avoir des conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardiovasculaires, de troubles musculo-squelettiques, de troubles anxio-dépressifs ou d'épuisement professionnel.

La prévention des risques psychosociaux reste une priorité pour nos services.

ACTION N° 12	Créer une dynamique autour de la Démarche de Prévention primaire des RPS
SERVICE PILOTE	CGSS
SERVICES PARTENAIRES	DEETS - CIST - CSTG - ARACT
LIEN PST4	AXE 1 - OBOP2 - Action 2.3
CONTEXTE	<p>Sur la thématique RPS nous avons opéré ces dernières années deux constats sur notre territoire qui nous amènent à concevoir l'accompagnement proposé ici. Le premier concerne la mise en place de démarches RPS en majorité mobilisées suite à une alerte ou atteinte à la santé. Aussi le second correspond à la réalisation de ces accompagnements par des consultants centrés sur une approche individuelle ou usant de cadre d'analyse non éprouvé (type coaching). En ce sens, il nous semblait utile de proposer aux entreprises et plus spécifiquement à leurs dirigeants, un dispositif de formation leur permettant d'agir sur ces deux faits.</p> <p>Suite à l'élaboration d'une charte nationale des consultants RPS, nous avons également ouvert un référencement régional des consultants en partenariat avec la DEETS et les SPST. Ce dernier permettant aux entreprises de choisir des intervenants spécialisés de qualité en prévention primaire et d'accéder à des subventions de l'assurance maladie risques professionnels.</p>
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Obtenir des matérialisations concrètes de la prévention primaire des RPS en entreprises • Proposer aux entreprises une formation pour obtenir des compétences sur le pilotage, l'évaluation, le choix d'un consultant et la mise en œuvre d'un plan d'action dans le cadre de la mise en place d'une démarche primaire de prévention des RPS. • Mettre en œuvre une synergie inter institutionnelle pour promouvoir une offre complète de prévention primaire des RPS. • Animer le réseau des consultants RPS
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> • Conception et expérimentation d'une formation • Installation d'un COPIL régional • Organisation de temps d'échanges avec le réseau des consultants pour retour d'expériences et capitalisation
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nb de formations réalisées • Nombre de COPIL tenues • Nb de participants • Nombre de stagiaires • Publication d'un retour d'expériences
DURÉE DE L'ACTION	2023 - 2025

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

En matière de sécurité routière, la Guadeloupe reste encore le département le plus accidentogène de France avec une moyenne de 45 tués par an sur les 5 dernières années (2016 à 2020) et une année 2021 marquée par un triste record avec 65 tués.

Certes, il s'agit d'accidents toutes causes confondues, mais la sécurité routière est une priorité absolue sur notre territoire.

La prévention du risque routier professionnel est donc au cœur des préoccupations des services de prévention et fait l'objet d'une action prioritaire.

ACTION N° 13	Prévention du risque routier
SERVICE PILOTE	CGSS
SERVICES PARTENAIRES	Préfecture Sécurité Routière - DEETS - SPST - CCI
LIEN PST4	AT Graves et Mortels - Axe 1 -OBOP 2 - Action 2.4
CONTEXTE	<p>Les accidents de la circulation sont la première cause de mortalité au travail. Deux risques potentiels peuvent concerner les salariés se déplaçant dans le cadre de leur activité professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le « risque mission », pour les salariés qui se déplacent dans le cadre de leur activité professionnelle. • le « risque trajet », pour les salariés qui se déplacent de leur lieu de travail à leur domicile ou à leur lieu de restauration. <p>En France, en 2020, 356 personnes ont été tuées lors d'un déplacement lié au travail et 878 personnes décédées si l'on compte toutes les victimes dans ces accidents (35 % de la mortalité routière totale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 13 % lors d'un trajet domicile-travail (trajet entre le domicile ou le lieu de repas et le lieu de travail) • 5 % des décès se sont produits lors d'un trajet réalisé dans l'exercice d'une mission professionnelle. <p>Dans 38 % des accidents, un des usagers au moins effectuait un trajet lié au travail. Cela représente au plan national 16 900 accidents.</p> <p>La Guadeloupe reste encore le département le plus accidentogène de France avec une moyenne de 45 tués par an sur les 5 dernières années (2016 à 2020) et une année 2021 marquée par un triste record avec 65 tués.</p> <p>L'État en Guadeloupe entend soutenir toutes les initiatives locales visant à améliorer la sécurité des usagers de la route en s'appuyant notamment sur l'ensemble des organisations socio-professionnelles volontaires.</p> <p>Les organisations professionnelles représentent de nombreuses entreprises de toutes tailles, réparties sur l'ensemble du territoire et œuvrant dans domaines très diversifiés. Les entreprises œuvrent au quotidien auprès de leurs salariés, d'une part en respectant la réglementation « employeur » en vigueur et d'autre part en menant, tout au long de l'année, des actions importantes de formation et de sensibilisation à la conduite. LA CGSS souhaite poursuivre ses efforts et renforcer ses actions de prévention du risque routier (mission et trajet)</p>
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés aux enjeux globaux de la prévention du risque routier • Améliorer les pratiques dans le cadre des déplacements professionnels ainsi que des trajets domicile-travail.
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un réseau de partenaires • Développer la participation des entreprises aux journées nationales de sensibilisation du risque routier • Construire et expérimenter des actions innovantes en coopération avec les différents partenaires • Campagne sur les réseaux sociaux et site internet des partenaires
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises inscrites aux journées nationales • Evaluation de la satisfaction des entreprises
DURÉE DE L'ACTION	2022 - 2025

Si le risque routier est la première cause de mortalité, les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont à l'origine de plus de quatre maladies professionnelles reconnues sur cinq, avec une tendance à la hausse ces dernières années.

La prévention des TMS est un enjeu majeur, au cœur de la prévention de l'usure professionnelle et de la désinsertion professionnelle des travailleurs. Elle repose souvent sur plusieurs leviers dans l'entreprise :

des solutions techniques, des solutions agissant sur l'organisation et des actions de sensibilisation au risque et à sa prévention.

La CGSS particulièrement active dans ce domaine, poursuivra son action. Et le CIST mettra en œuvre un outil d'identification des risques d'apparition de TMS par type de métier.

ACTION N° 14	Accompagnement d'entreprises ciblées sur la gestion du risque TMS
SERVICE PILOTE	CGSS
SERVICES PARTENAIRES	SPST
LIEN PST4	Axe 1 - OBOP 2 - Action 2.5
CONTEXTE	<p>Les TMS des membres supérieurs et inférieurs sont des maladies qui touchent principalement les muscles, les tendons et les nerfs, c'est-à-dire les tissus mous, et qui génèrent des difficultés à se mouvoir. Les parties du corps concernées sont principalement les épaules et les différentes parties des membres supérieurs : poignets, mains, doigts et coudes.</p> <p>Les TMS des membres inférieurs sont plus rares et concernent principalement le genou. La lombalgie, plus communément appelée mal de dos, est un des TMS les plus fréquents.</p> <p>Ils se traduisent toujours par des symptômes douloureux pour le salarié et une réduction de ses capacités.</p> <p>En France et sur notre territoire, les TMS sont la première cause de maladie professionnelle reconnue. Ils représentent 87% des maladies professionnelles et les lombalgies (mal de dos) sont à l'origine de 20% des accidents de travail.</p> <p>Aucun secteur d'activité n'est épargné. Les coûts directs des TMS pour les entreprises s'élèvent chaque année à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 mois d'arrêt en moyenne pour un AT lié au mal de dos ; - 2 milliards d'euros de cotisation versée (dont la moitié pour le mal de dos) ; - 22 millions de journées de travail perdues ; - Et un absentéisme correspondant à 107 000 équivalents temps plein. <p>Les secteurs les plus touchés sont : le commerce, l'agroalimentaire, la propreté, l'aide et soin à la personne, le transport et la logistique et le bâtiment.</p>
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à faire baisser la sinistralité due aux TMS • Faire entrer dans un programme de prévention des TMS les entreprises les plus concernées ; • Rendre plus autonomes les entreprises sur la prévention de ce risque • Réduire les risques auxquels sont exposés les salariés • Améliorer les conditions de travail des salariés
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> • Définition des entreprises ciblées ; • Réalisation de réunions d'informations pour présentation du programme TMS Pros aux nouvelles entreprises ciblées ; • Suivre et accompagner les entreprises au travers de l'applicatif développé par la CNAM, TMS PROs.
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nb de réunions d'informations réalisées • Nb d'entreprises atteignant les objectifs définis au sein du programme (applicatif TMS Pros) • Retour d'expériences des entreprises ciblées • Nb de MP et d'AT déclarés dans les entreprises ciblées sur la période
DURÉE DE L'ACTION	2023 - 2025

ACTION N° 15	Identification et évaluation des risques professionnels par métier
SERVICE PILOTE	CIST
SERVICES PARTENAIRES	CGSS - DEETS
LIEN PST4	Axe 1 - OBOP 2 - Action 2.5
CONTEXTE	<p>Cette action s'inscrit dans le cadre de l'axe 1 du PRST4 pour le renforcement de la prévention primaire au travail et la culture de prévention.</p> <p>A l'instar de l'hexagone, les TMS sont la première cause de maladie professionnelle en Guadeloupe. Ces maladies sont généralement localisés au niveau du dos, des membres supérieurs et affectent principalement les tissus péri-articulaires : syndrome du canal carpien, tendinites, douleurs (doigts, coude, cervicales, dorsales, lombaires), engourdissements. Aussi, pour réduire et éviter les arrêts de travail en lien avec les TMS, il est impératif de mieux évaluer et identifier les risques par type de métier.</p>
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer les conditions de travail des salariés • Eviter l'altération de la santé des salariés et plus particulièrement l'usure professionnelle • Réduire le nombre d'arrêt maladie • Sensibiliser l'employeur et ses équipes à la prévention des risques professionnels • Promouvoir et valoriser les bonnes pratiques • Créer une base donnée par métier
DESCRIPTION DE L'ACTION	<p>Le CIST 97.1 a investi dans un outil d'évaluation des TMS, « Nawo live », utilisé à ce jour uniquement de manière individuelle, à la demande du médecin du travail, pour l'étude d'un poste précis.</p> <p>Basé sur la technologie de capture de mouvements, le travail de l'opérateur est reproduit et enregistré sur un mannequin virtuel enrichi en indicateurs ergonomiques et biomécaniques pour identifier les risques d'apparition de TMS.</p> <p>Utilisé de manière collective, cet outil permettrait d'identifier les risques d'apparition de troubles musculo-squelettiques (TMS) par type de métier.</p> <p>Les études effectuées sur plusieurs salariés exerçant le même métier au sein d'entreprises d'un même secteur permettraient de quantifier et qualifier les risques posturaux pouvant entraîner des TMS.</p> <p>Des recommandations précises pourraient émaner des études ergonomiques réalisées ; la création d'une base de données facilitera le partage scientifique des informations collectées et la vulgarisation des bonnes pratiques.</p>
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises • Effectif de salariés participants • Secteurs d'activités suivis (1 secteur par an) • Questionnaire de satisfaction lors de la restitution des travaux
DURÉE DE L'ACTION	2023 - 2025

OBOP 3 : Favoriser la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, en particulier sur le plan organisationnel

La qualité de vie au travail (QVT) est d'abord consacrée et définie par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » comme un « sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué ».

L'ARACT qui a beaucoup investi ce champ de la prévention, notamment dans le cadre du PRST 3, va poursuivre son action. L'objectif est d'accompagner les entreprises, en particulier les TPE-PME, au déploiement de démarches QVCT adaptées à leurs contextes en s'appuyant sur les dialogues social et professionnel. Cette démarche sera individuelle ou collective.

ACTION N° 16	Accompagnement au déploiement de la QVCT dans les entreprises
SERVICE PILOTE	ARACT
SERVICES PARTENAIRES	Chambres consulaires - organisations professionnelles syndicats de salariés
LIEN PST4	Axe 3 - OBOP 3
CONTEXTE	L'Aract Guadeloupe mobilise depuis 2010 les entreprises sur les problématiques touchant l'amélioration des conditions de travail. Ainsi entre 2010 et 2021, 881 entreprises ont été mobilisées. Dans le cadre du PRST, L'Aract souhaite appuyer les organisations de façon individuelle ou collective par une approche globale et transversale prenant en compte les dimensions multiples du travail et des conditions de sa réalisation.
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Aider les acteurs de l'organisation concernée à explorer les voies d'analyse et de mise en œuvre des solutions adaptées à leur contexte et contingences internes pour résoudre ensemble les problématiques affectant les conditions de travail. • Renforcement des capacités de concertation dans le dialogue et des pratiques renouvelées à partir d'outils conceptuels et opérationnels mis à disposition des acteurs de l'organisation concernée. • Créer une dynamique en faveur des TPE / PME pour renforcer l'appétence sur les problématiques touchant les conditions de travail
DESCRIPTION DE L'ACTION	<p>Appuis / diagnostics sur toutes les thématiques relevant de notre champ (égalité professionnelle, qualité de vie au travail, prévention des risques professionnels et promotion de la santé au travail, management du travail, dialogue social...).</p> <p>Ces interventions regroupent les chantiers /projets sous la forme d'interventions en intra-entreprise sous des formats variés et plus ou moins longs (analyse du travail, expérimentations, appui à la concertation autour de situations de travail...) à destination des organisations (entreprises, associations, établissements publics...).</p> <p>Elles concernent des thématiques relevant du spectre de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).</p> <p>Il s'agit, quelle que soit la forme prise par ces interventions, d'accompagner de nouvelles pratiques de concertation pour poser et résoudre les problématiques attenantes au travail et aux conditions de sa réalisation. En ce sens, c'est un premier outil d'accompagnement au dialogue social.</p> <p>Approches collectives (égalité professionnelle, genre, qualité de vie au travail, prévention des risques professionnels et promotion de la santé au travail, management du travail, santé au travail, dialogue social, nouvelles alternatives organisations ...) – Rencontre d'entreprises autour d'une thématique relevant du traitement des questions relatives aux conditions de travail et recherche de solutions ou d'approches innovantes.</p>
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises mobilisées • Nombre d'actions individuelles ou collectives réalisées • Diversité des approches déployées • Diversité des profils d'entreprises ou d'acteurs mobilisés • Enseignements tirés • Approche méthodologique déployée • Innovations introduites
DURÉE DE L'ACTION	2022 - 2024

Par ailleurs, à l'occasion d'une sollicitation du ministère de l'agriculture dans le cadre du volet santé au travail du plan chlordécone IV, le réseau ANACT-ARACT a été sollicité pour examiner les conditions d'une articulation vertueuse entre préoccupation de développement durable et santé au travail. L'ARACT Guadeloupe, en association avec l'université des Antilles propose d'appréhender cette problématique autour des transformations organisationnelles en cours conjuguant les aspirations agroécologiques et de santé, qualité de vie au travail. Cette action s'inscrit dans le cadre d'un projet de recherche associant chercheurs, praticiens, professionnels et institutions concernées.

ACTION N° 17	Promotion de la santé au travail liée à l'usage des produits phytosanitaires et configurations organisationnelles
SERVICE PILOTE	ARACT
SERVICES PARTENAIRES	ANACT - Université des Antilles - DEETS Pôle T
LIEN PST4	Axe 1- OBOP 3- Action 3.3 / Axe 2- OBOP 4 - Action 4.1 / Axe 3 - OBOP 5 - Actions 5.1 et 5.2
CONTEXTE	<p>L'usage des produits phytosanitaires pose un cadre de plus en plus contraignant au regard des risques pesant sur la santé des populations et particulièrement celles amenées à les manipuler dans le cadre de leurs activités de travail.</p> <p>A l'occasion d'une sollicitation du ministère de l'agriculture dans le cadre du volet santé au travail du plan chlordécone IV, le réseau Anact-Aract a été sollicité pour examiner les conditions d'une articulation vertueuse entre préoccupation de développement durable et santé au travail.</p> <p>L'Aract Guadeloupe propose d'appréhender cette problématique autour des transformations organisationnelles en cours conjuguant les aspirations agroécologiques et de santé, qualité de vie au travail.</p>
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Développer une culture de prévention intégrée à partir d'une approche transversale posant les enjeux organisationnels de transformation des entreprises • Comprendre comment les entreprises s'adaptent et donner à voir les transformations en cours et leurs impacts sur les pratiques de promotion de la santé et de la QVCT • Vérifier les conditions de compatibilité de la conversion vers une agriculture plus vertueuse et celles requises pour la QVCT
DESCRIPTION DE L'ACTION	L'Aract Guadeloupe, l'Anact et l'université des Antilles s'associent pour comprendre les problématiques organisationnelles posées par l'exigence de renouvellement des pratiques culturelles, dans le cadre d'un projet de recherche associant chercheurs, praticiens, professionnels et institutions concernées.
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises mobilisées, enquêtes de terrain réalisées • Nombre d'organisations professionnelles impliquées • Nombre de réponses obtenues • Diversité des profils d'entreprises ou d'acteurs mobilisés • Eclairage apporté à la compréhension des enjeux organisationnels de l'articulation écologie et travail • Approche méthodologique déployée • Innovations repérées dans les pratiques culturelles, managériales • Nature des transformations observées ou relevées
DURÉE DE L'ACTION	2022 - 2024

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

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

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) renvoie aux dispositifs et accompagnements mis en œuvre à destination des salariés potentiellement vulnérables du fait d'un état de santé difficilement compatible avec la poursuite de leur activité. Ces situations de vulnérabilité peuvent être d'origine professionnelle ou non et peuvent se traduire ou non par une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Pour prévenir les risques de désinsertion professionnelle, la Haute Autorité de santé recommande de repérer, si possible en amont de l'arrêt de travail, toute altération de l'état de santé du travailleur ayant un retentissement sur ses capacités fonctionnelles et de travail. Cette détection précoce des situations individuelles, notamment par les SPST et l'Assurance Maladie mais aussi par les employeurs, est la condition d'une prise en charge suffisamment anticipée.

C'est dans cet esprit que tous les partenaires du PRITH organiseront tout au long du plan des matinées de sensibilisation et d'information en entreprise, autour du handicap invisible.

ACTION N° 18	Matinale de sensibilisation partenariale en entreprise autour du handicap invisible
SERVICE PILOTE	PRITH
SERVICES PARTENAIRES	DEETS - CGSS - AGEIFIPH - POLE EMPLOI - CAP Emploi - CONCEPT ACTITUDE +- Service RH CMA-CGM
LIEN PST4	Axe 2 - OBOP 4 - Actions 4.2 et 4.3
CONTEXTE	<ul style="list-style-type: none"> • Prénance des handicaps invisibles • Demande expresse de certaines entreprises pour ce type de sensibilisations • Rappel de prévention des risques professionnels et psychosociaux
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner des collaborateurs sur une problématique de santé qu'ils peuvent rencontrer au cours de leur carrière (porteur de la pathologie, collaborateur concerné, aidant familial...), • Mieux appréhender le handicap invisible et la pair-aidance au travail en déconstruisant les stéréotypes, • Sensibiliser sur la Qualité de Vie au Travail (QVT), incluant une Qualité de vie Globale (QVG).
DESCRIPTION DE L'ACTION	<p>A travers l'exemple de la première action à mener dans ce cadre : Matinale du 15 septembre (date à confirmer) proposant au collectif de travail de CMA-CGM :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des stands de sensibilisation et d'information avec les acteurs du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés, (une association active et un centre de soins et d'accompagnement référent de Guadeloupe) ; • Focus sur une start-up de la E-santé créée par une patiente-experte ultramarine ; • Transmission des replay de webinaires et des supports d'informations en version dématérialisées sur la santé au travail et la drépanocytose ; • Proposition de 200 jeux permettant d'aborder de manière ludique et participative le monde du handicap invisible (en cours d'élaboration par Concept Actitudes+).
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises sollicitant une sensibilisation • Participation du personnel, éventuels témoignages • Achats des jeux • Retours des participants, de la ligne hiérarchique aux personnels d'exécution pour booster l'inclusion du handicap invisible • Demande de sollicitations avec des interventions... • Impact positif sur les représentations des collaborateurs ; mais aussi de la société sur une pathologie invisible, mal connue mais paradoxalement prégnante sur nos territoires d'Outre-Mer.
DURÉE DE L'ACTION	2022 - 2024

Par ailleurs, les seniors constituent un public particulièrement exposé à l'usure professionnelle. Il est donc très important d'y être très attentif et de les accompagner du mieux possible. C'est tout l'enjeu d'une action qui sera menée par le CIST.

ACTION N° 19	Ateliers de conseil et d'accompagnement des entreprises pour l'amélioration des conditions de travail des salariés seniors
SERVICE PILOTE	CIST
SERVICES PARTENAIRES	DEETS - CGSS - Branches professionnelles
LIEN PST4	Axe 1 - OBOP 1 -Action 1.1 / OBOP 2 - Action 2.5 / Axe 2 - OBOP 4 - Action 4.1
CONTEXTE	<p>Le tissu économique de la Guadeloupe se compose majoritairement d'entreprises de moins de 20 salariés. Ces entreprises sont tenues au respect des obligations prévues par la réglementation du Code du Travail, sur la santé et la sécurité des salariés.</p> <p>Un service externe en prévention des risques professionnels occupe donc une place importante dans l'accompagnement de ces structures, qui bien souvent, manquent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De ressources internes formées aux risques professionnels, • D'instances en place pour la prévention des risques au travail • De temps pour la recherche d'informations sur le sujet des risques professionnels et leur gestion. <p>La prévention des risques étant un des premiers moyens d'agir pour la réduction du nombre d'accidents de travail et des maladies professionnelles, le CIST 971 souhaite améliorer les conditions de travail des seniors en mettant en place des ateliers d'information et de sensibilisations adaptés.</p>
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer les conditions de travail des salariés seniors (45 ans et +) • Eviter l'altération de la santé des salariés seniors au travail • Accompagner les TPE et PME en matière de management de la santé et de sécurité au travail des seniors • Participer à l'amélioration de la performance sociale et économique de l'entreprise • Développer une culture de la prévention au sein des entreprises • Réduire le nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles (AT/MP) des seniors • Réduire et limiter les risques liés aux expositions des risques sur le lieu de travail des seniors • Sensibiliser et former les employeurs et leur(s) référent(s) sécurité sur les risques professionnels
DESCRIPTION DE L'ACTION	<p>Il s'agira pour le CIST 971 d'organiser des ateliers d'information et de sensibilisation pour les salariés seniors, les référents sécurité.</p> <p>La problématique des seniors sera étudiée à travers le DUER et son élaboration, l'ergonomie aux postes de travail, l'exposition des seniors à certains risques et la QVT.</p>
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'ateliers • Nombre de participants • Nombre de DUER mis en place ou mis à jour suite aux ateliers
DURÉE DE L'ACTION	2023-2025

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

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

La stratégie nationale de santé (SNS 2018-2022), adoptée en 2018, traduit la volonté de développer la transversalité entre les différentes politiques publiques de santé, sans nier pour autant leurs spécificités. La crise sanitaire a accéléré ce mouvement en mettant de facto les questions de santé publique et de santé environnement au cœur de la politique de prévention et de suivi de l'état de santé des travailleurs et en

mobilisant fortement les services de santé au travail.

Le décret du 26 novembre 2019 et l'arrêté du 16 février 2021 prévoient la mise en place dans chaque région et dans chaque DOM notamment, la création d'un Centre Régional de Pathologies Professionnelles et Environnementales (CRPPE).

Ce CRPPE co-piloté par l'ARS et la DEETS sera une aide précieuse pour les médecins en matière de diagnostic des pathologies professionnelles et environnementales.

Il apportera également, une importante contribution en matière de recherche sur ce type de pathologies.

L'ARS a lancé l'appel d'offre pour sa création et le CHU de Pointe à Pitre y a d'ores et déjà répondu.

ACTION N° 20	Centre régional de pathologies professionnelles et environnementales (CRPPE)
SERVICE PILOTE	DEETS - ARS - CGSS
SERVICES PARTENAIRES	CIST - CSTG
LIEN PST4	Axe 3 - OBOP 5 - Actions 5.1 et 5.3 / OBOP 7 - Action 7.2
CONTEXTE	<ul style="list-style-type: none"> • Le décret du 26 novembre 2019 et l'arrêté du 16 février 2021 prévoient la mise en place dans chaque région et dans chaque DOM notamment, la création d'un Centre Régional de Pathologies Professionnelles et Environnementales (CRPPE). L'Agence Régionale de Santé (ARS) a publié un appel d'offre pour cette création, auquel le CHU de Guadeloupe a répondu. • Ce CRPPE sera une aide précieuse pour les médecins en matière de diagnostic des pathologies professionnelles et environnementales. <p>Il apportera également, une importante contribution en matière de recherche sur ce type de pathologies.</p>
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Il s'agit d'accompagner la création de ce CRPPE et de participer activement à la détermination de son programme d'activités afin de répondre au mieux aux besoins du territoire.
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> • La DEETS et la CGSS accompagneront le CHUG jusqu'au bout de la création du CRPPE puis seront partie prenante du futur comité de pilotage du comité. <p>Le médecin inspecteur du travail de la DEETS sera particulièrement impliqué dans le fonctionnement, même, de ce comité, notamment en participant aux consultations de pathologies professionnelles.</p> <p>La DEETS et la CGSS veilleront à ce que des liens étroits soient établis entre le CRPPE et les services de santé au travail.</p> <p>Des propositions d'actions ou de recherche seront communiquées au comité en fonction des constats ou préoccupations provenant de nos services respectifs.</p>
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de consultations réalisées chaque année • Nombre de projets mis en place en dehors des consultations. • Avis des médecins du travail, sur les apports du CRPPE et son fonctionnement. • Apports du CRPPE à l'amélioration de la prévention des risques professionnels, notamment grâce aux travaux de recherche.
DURÉE DE L'ACTION	2022 - 2025

Une enquête réalisée en septembre 2020 auprès de 4 000 salariés et agents publics, publiée par la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildeca) et ses partenaires (Anses, Anact, DGS, INRS, OFDT, Santé publique France et le Coct), montre que l'isolement et la charge de travail liés à la crise de la Covid-19 ont joué un rôle dans la hausse des consommations de substances psychoactives. Il est essentiel de mieux identifier à la fois les addictions et les facteurs susceptibles de les influencer à la fois pour améliorer l'environnement de travail et favoriser le développement d'actions de prévention en entreprise.

Le dispositif ESPER (les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument) visant à soutenir la promotion de la santé au travail et la prévention des conduites addictives en milieu professionnel, sera mis en œuvre en Guadeloupe par l'ARACT.

ACTION N° 21	Prévention des addictions en milieu professionnel - Dispositif ESPER (les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument)
SERVICE PI-LOTE	ARACT
SERVICES PARTENAIRES	Mildeca - ANACT - CGSS - DEETS - SPST
LIEN PST4	Axe 1 - OBOP 3 - Action 3.1 / Axe 3 - OBOP 5 - Actions 5.1 et 5.2
CONTEXTE	<p>La prévention des conduites addictives (PCA) en milieu professionnel est aujourd'hui un enjeu de santé au travail et de performance globale qui a été intégrée au PST3 et fait aujourd'hui partie du PST4 (lequel pointe l'enjeu d'une double approche mixant santé publique et santé au travail) et du plan gouvernemental de mobilisation contre les addictions (2018- 2022) alors qu'il renvoie sur un plan sociétal à l'idée de déviance et de fragilité personnelle. C'est encore souvent en entreprise un sujet tabou et stigmatisant. Actuellement dans l'entreprise, la problématique émerge plutôt dans une logique réglementaire (contrôle, rôle et responsabilité de l'employeur et des salariés) et elle est souvent accompagnée par des messages de prévention « sécurité au travail ».</p> <p>En 2020, la MILDECA (Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives), l'Anact ainsi que Santé Publique France, l'ANSES, l'INRS, l'OFDT et le COCT ont lancé une enquête sur les consommations de substances psychoactives (ci-après SPA) en période d'épidémie qui a mis en avant le lien entre conditions de travail et évolution des consommations de SPA. Si sur la période étudiée les consommations « s'équilibrent » entre réduction et augmentation, il a été mis en lumière un lien entre hausse des consommations et conditions de travail. Ainsi, 75 % des répondants ayant augmenté leur consommation attribuent cette hausse aux conditions de travail qu'ils rencontrent (base : échantillon représentatif de 4000 salariés et agents publics).</p> <p>L'Anact, Établissement Public Administratif sous la tutelle de la Direction Générale du Travail et son réseau d'Aract (associations paritaires) portent une mission de service public visant l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises et structures publiques. Le réseau Anact-Aract a contribué à l'action 2.11 du PST3 traitant des conduites addictives en milieu professionnel ainsi qu'à l'élaboration du PST4, notamment sur la thématique des conduites addictives.</p> <p>Les travaux menés depuis 2019 par le réseau Anact – Aract en partenariat avec l'association Addictions France dans les régions Occitanie, Centre – Val de Loire et Réunion (intitulés « Pôles régionaux de prévention des conduites addictives en milieu professionnel » - Financés par la MILDECA, le Groupe VYV, la CCMSA et l'Anact) mettent en avant les nécessaires animations et accompagnement des entreprises et structures publiques souhaitant traiter cette question en agissant sur les déterminants professionnels des conduites addictives.</p> <p>Le dispositif ESPER visant à soutenir la promotion de la santé au travail et la prévention des conduites addictives en milieu professionnel, est étendu à l'ensemble des régions dont la Guadeloupe.</p>
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Développer une culture de prévention et une culture de l'action mixant santé au travail et santé publique. • Animer et déployer le dispositif ESPER mis en place par la MILDECA • Intervenir en entreprise à des fins de capitalisation et de transfert à destination des partenaires
DESCRIPTION DE L'ACTION	<p>L'approche du réseau Anact-Aract s'appuie sur une compréhension fine des liens entre le travail, son environnement et les pratiques addictives ainsi que les impacts sur la santé, le travail, le collectif, la performance. La prévention tertiaire qui accompagne les personnes exposées n'est pas suffisante et doit être articulée avec la prévention primaire qui considère le risque de pratiques addictives en lien avec certains contextes organisationnels.</p> <p>Le dispositif ESPER se veut pragmatique puisque sa charte engage à des actions concrètes et coordonnées sur le travail et son organisation, en parallèle d'une approche uniquement « médicale » ou réglementaire, lesquelles n'abordent que rarement les déterminants professionnels des conduites addictives.</p>

	En s'appuyant sur un engagement formel des chefs d'entreprises et responsables d'organismes publics, ce dispositif doit permettre, au-delà des actions concrètes mises en place en entreprises et structures publiques, la consolidation des données et outils issus des différentes actions identifiées et, à terme, faciliter l'engagement de nouvelles structures publiques ou privées.
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises mobilisées • Nombre d'actions individuelles ou collectives réalisées • Nombre d'adhérents à la charte ESPER • Diversité des profils d'entreprises ou d'acteurs mobilisés • Enseignements tirés du positionnement des acteurs, complémentarité, retour d'expérience • Approche méthodologique déployée • Innovations dans les coopérations institutionnelles
DURÉE DE L'ACTION	2022 - 2024

OBOP 7 : Développer la recherche et améliorer les connaissances

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

En Guadeloupe, le chlordécone a été utilisé massivement dans la culture de la banane. Si ce toxique responsable du cancer de la prostate n'est plus utilisé, il est encore et pour longtemps présent dans les terres. Si les salariés du secteur agricole ne sont plus exposés au quotidien, on peut s'interroger sur leur exposition lors de travaux de labour et sur celle des salariés du BTP lors de travaux de terrassement. Cette suspicion mérite que l'on réalise une étude qui sera menée sous l'égide du CRPPE.

ACTION N° 22	Étude sur l'exposition des salariés sur les chantiers de terrassement du fait de la présence de chlordécone
SERVICE PILOTE	DEETS - CRPPE
SERVICES PARTENAIRES	CGSS - CHU - INRS
LIEN PST4	Axe 3 - OBOP 7 - Action 7.2
CONTEXTE	<ul style="list-style-type: none"> • Le chlordécone est largement présent dans les terres de Guadeloupe et notamment sur la Basse-Terre du fait de son utilisation massive dans les champs de banane pendant de nombreuses années. • Ce toxique responsable notamment du cancer de la prostate contamine les habitants par le biais alimentaire : eau, légumes racines et poissons contaminés. • Les salariés agricoles ne sont a priori plus exposés. <p>On peut toutefois se poser la question des salariés du BTP qui lors de travaux de terrassement peuvent être exposés à des poussières contenant du chlordécone.</p>
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Il s'agit d'évaluer l'exposition éventuelle, au chlordécone, des salariés du BTP ou des salariés agricoles lors de travaux de terrassement ou de labours.
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> • Cette action se déroulera en plusieurs étapes. <p>Il s'agit dans un premier temps de déterminer si le chlordécone est toxique par inhalation sous forme solide. Puis il faudra savoir, s'il est possible de doser le chlordécone dans des particules prélevées par des pompes au niveau des voies respiratoires de salariés potentiellement exposés.</p> <p>Si les moyens métrologiques existent, il faudra identifier des chantiers sur lesquels les salariés sont potentiellement exposés (travaux de terrassement, présence de chlordécone avérée dans le terrain concerné), réaliser des campagnes de prélèvements et en tirer les conclusions : réalité de l'exposition, moyens de prévention, etc..</p>

DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> • Pour mener à bien cette étude, il faut travailler avec des chercheurs. La création du CRPPE au sein du CHU permettra de mettre en place une collaboration avec les scientifiques, indispensable au déroulement de cette étude. • Il faudra constituer une équipe de recherche pluridisciplinaire pour définir les contours précis de cette action.
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Finalisation et publication de l'étude • Actions de prévention sur le type de chantiers concernés
DURÉE DE L'ACTION	2023 - 2025

Au-delà de l'exposition aux risques professionnels inhérente à l'activité de l'entreprise, certaines pathologies peuvent apparaître en raison de risques multiples rencontrés en tout lieu et à tout moment par les personnes au cours de leur vie (alimentation, consommation d'alcool, tabagisme, sédentarité...).

C'est précisément contre la sédentarité que veut lutter le CIST, en sensibilisant les médecins généralistes, les employeurs et les salariés à la nécessité de pratiquer une activité physique dans le milieu professionnel.

ACTION N° 23	L'activité physique et sportive, vecteur de santé au travail
SERVICE PILOTE	CIST
SERVICES PARTENAIRES	DEETS - CGSS - Branches professionnelles
LIEN PST4	Axe 3 - OBOP 5 - Actions 5.1 et 5.2
CONTEXTE	Le manque d'activité physique et la sédentarité ont des conséquences multiples sur la qualité de la vie, l'espérance de vie et le développement de certaines pathologies (maladie cardio-vasculaire, diabète, obésité). Les SPSTI ont un rôle clé pour promouvoir l'activité physique et sportive comme un vecteur de santé au travail.
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer la qualité de vie au travail des salariés • Faciliter le maintien dans l'emploi et éviter la désinsertion professionnelle • Faciliter le retour des salariés sur leur lieu de travail après une longue maladie • Réduire le nombre d'arrêt maladie • Sensibiliser l'employeur et les salariés sur les bienfaits de l'activité physique • Lutter contre la sédentarité • Participer à l'ouverture de la santé au travail aux problématiques de santé publique
DESCRIPTION DE L'ACTION	Il s'agira pour le CIST 971 de sensibiliser les médecins traitants, les employeurs et les salariés en fédérant un réseau de partenaires autour de cette thématique afin de favoriser la pratique d'activité physique et lutter contre la sédentarité dans le milieu professionnel. Cette sensibilisation permettra d'accompagner les acteurs dans leur démarche dans le cadre d'opération pilote d'une part ; et d'autre part développer un véritable parcours pour faciliter la prescription d'activité physique adaptée.
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de réunions • Nombre d'actions entreprises auprès de salariés • Questionnaire de satisfaction
DURÉE DE L'ACTION	2023-2025

Axe 4 : Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail

OBOP 8 : Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail

Le dialogue social et la participation des partenaires sociaux en santé au travail recouvrent plusieurs niveaux de mobilisation et plusieurs facettes.

Pour les entreprises qui en disposent, le CSE doit exercer pleinement les prérogatives importantes qui lui ont été dévolues en santé au travail dont notamment la prise en compte de la santé au travail dans les orientations globales de l'entreprise, avec l'aide, le cas échéant d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Il est important de promouvoir l'implication du CSE dans l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise. Pour ce faire, les préventeurs dans leur ensemble se mobiliseront pour leur apporter de l'information et de la méthode en les réunissant régulièrement, comme cela se faisait auparavant auprès des CHSCT.

Cela prendra la forme d'un Forum des CSE.

ACTION N° 24	Forum des CSE
SERVICE PILOTE	DEETS - Pôle T
SERVICES PARTENAIRES	Partenaires du PRST selon les sujets
LIEN PST4	Axe 4 - OBOP 8 - Action 8.3
CONTEXTE	<ul style="list-style-type: none"> • Depuis plus de 10 ans, la DEETS et ses partenaires organisent des FORUMS des CHSCT consacrés à des thèmes de prévention des risques professionnels. Suite aux évolutions réglementaires, le dernier Forum était un forum des CSE en 2019. Ces manifestations qui s'inscrivaient dans les PRST précédents, ont toujours eu beaucoup de succès. La demande est forte pour poursuivre l'organisation de ces Forums, tant de la part des entreprises que des partenaires.
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Diffuser de l'information auprès des membres de CSE sur un sujet d'actualité en matière de prévention des risques professionnels et créer ainsi, une dynamique au sein de ces comités et au sein des entreprises dans ce domaine. • Organiser une réunion tous les deux ans.
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> • Choisir un thème pour chaque Forum en concertation avec les partenaires. Ce thème doit être le plus transversal possible pour concerner le plus grand nombre d'entreprises. Le premier thème envisagé en 2023 devrait graviter autour de la prévention de la désinsertion professionnelle. • Le public ciblé est l'ensemble des entreprises disposant d'un CSE. Le secrétaire et le président sont invités. • La manifestation se déroule sur une demi-journée
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants au Forum • Nombre d'entreprises touchées • Analyse de l'enquête de satisfaction qui sera mise en place à l'issue de chaque Forum.
DURÉE DE L'ACTION	2023-2025

Le premier Forum sera organisé par l'AGEFIPH en 2023 autour de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi.

ACTION N° 25	Forum des CSE: Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi
SERVICE PILOTE	PRITH - DEETS
SERVICES PARTENAIRES	ARACT - CGSS - SPST - Assistantes des services sociaux du travail
LIEN PST4	Axe 2 - OBOP 4 - Axe 4 - OBOP 8 - Actions 8.3
CONTEXTE	<ul style="list-style-type: none"> • Constat mettant en exergue le faible taux de maintien dans l'emploi et les difficultés liées à la reconversion professionnelle des salariés en situation de handicap et ayant fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude professionnelle. • Difficultés rencontrées par l'ensemble du collectif de travail (salarié concerné, collègues, management) lors d'un licenciement pour inaptitude professionnelle. • Importance quantitative de la survenue de maladies chroniques et évolutives en cours de carrière professionnelle, en plus des maladies professionnelles et accidents du travail.
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les représentants des salariés des entreprises du territoire (CSE/CSSCT) de + de 10 salariés sur les dispositifs précoces permettant le maintien dans l'emploi et les dispositifs concourant à la lutte contre la désinsertion professionnelle. • Permettre, par effet indirect, une information collective des salariés du territoire susceptibles d'être concernés par ce type de situations
DESCRIPTION DE L'ACTION	<p>Forum des CSE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Espaces stands partenariaux d'information et de sensibilisation sur les dispositifs existants. • Témoignages de salariés et d'employeurs concernés • Espace d'échanges et de débat sur les thématiques associées • Temps d'échanges en live sur youtube • Voir pour la réalisation d'un documentaire synthétique des temps forts de la manifestation
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants • Nombre de visiteurs par stand • Taux de participation aux échanges et débats • Liens postérieurs entre partenaires et IRP ou salariés pour complément d'informations et aide au maintien en emploi • Taux de satisfaction à chaud suite à réponse à questionnaire de satisfaction • Evolution de la mobilisation des dispositifs existant de type EPAAST, Essai encadré, CRP, RLH, etc...
DURÉE DE L'ACTION	2023

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

Pour ancrer une culture de prévention des risques professionnels en milieu de travail, la sensibilisation aux messages de prévention les plus essentiels doit être la plus large possible. Cela implique de mobiliser différents vecteurs de communication afin de toucher tous les préventeurs mais aussi de toucher directement les entreprises et les salariés.

Un salon santé – sécurité comme il en existe beaucoup en métropole, est un bon moyen de diffuser beaucoup d'informations auprès des publics visés, non seulement au travers des différents exposants, mais aussi et surtout par le biais de petites conférences tout au long de la manifestation.

La Guadeloupe ne bénéficie pas de ce type d'évènement très lourd et coûteux à organiser. La CGSS en avait

organisé un en 2011 avec succès, mais les difficultés pour mener à bien un tel projet n'ont pas permis son renouvellement.

Les ressources locales sont limitées, mais les préventeurs vont quand même tenter d'organiser un tel évènement en 2024 ou 2025.

ACTION N° 26	Salon Santé Sécurité
SERVICE PILOTE	DEETS Pôle T - CGSS
SERVICES PARTENAIRES	Partenaires du PRST
LIEN PST4	Axe 4 - OBOP 9 - Action 9.3
CONTEXTE	<ul style="list-style-type: none"> • Compte tenu du faible nombre d'acteurs en matière de prévention des risques professionnels sur le territoire, le nombre d'actions de communication ou de sensibilisation, reste très limité et ces évènements sont ciblés sur des secteurs d'activité ou des intervenants particuliers. • Il n'y a pas de manifestation d'envergure s'adressant à toutes les entreprises, tous secteurs d'activité confondus. Le seul salon santé sécurité organisé en Guadeloupe remonte à 2011. Il avait été organisé par la CGSS.
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Créer un évènement d'envergure sur la prévention des risques professionnels avec des conférences sur des thèmes de prévention pouvant intéresser le plus grand nombre d'entreprises et de salariés. <p>Ce salon comprendra également une partie exposition avec des stands d'entreprises spécialisées dans le domaine de la prévention des risques professionnels.</p>
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> • Créer un comité d'organisation environ 2 ans avant la tenue de l'évènement. Ce comité comprendra a minima les partenaires du PRST 4. Il faudra chercher d'autres structures pour donner à cet évènement la portée la plus large possible et faciliter son financement. • Ce salon devrait se dérouler sur 2 jours avec une série de conférences dont un forum des CSE et une partie exposants. • La priorité de ce comité sera de déterminer rapidement la faisabilité financière du projet.
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de conférences • Nombre d'exposants • Nombre de visiteurs • Synthèse des questionnaires de satisfaction remis à chaque visiteur
DURÉE DE L'ACTION	2024 ou 2025

Liste des Fiches Actions

1	Quels outils pour l'évaluation des risques professionnels en ligne? Quel rôle pour le salarié compétent?	14	Accompagnement d'entreprises ciblées sur la gestion du risque TMS
2	Sensibilisation à une méthodologie de prévention dans le domaine de l'aide à domicile	15	Identification et évaluation des risques professionnels par métier
3	Intégration de la prévention des risques dès la formation initiale	16	Accompagnement au déploiement de la QVCT dans les entreprises
4	Accompagner l'entreprise dans la construction d'un parcours d'accueil SST du nouvel embauché	17	Promotion de la santé au travail liée à l'usage des produits phytosanitaires et configurations organisationnelles
5	Savoir analyser un accident du travail et mettre en place des mesures de prévention pérennes en entreprise	18	Matinale de sensibilisation partenariale en entreprise autour du handicap invisible
6	Intégration de la prévention des risques dès la conception des bâtiments	19	Ateliers de conseil et d'accompagnement des entreprises pour l'amélioration des conditions de travail des salariés seniors
7	Accompagner et former les acteurs du monde agricole dans la maîtrise/évaluation du risque chimique	20	Centre régional de pathologies professionnelles et environnementales (CRPPE)
8	Prévention des risques liés à l'exposition aux fibres d'amiante	21	Prévention des addictions en milieu professionnel - Dispositif ESPER (les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument)
9	Contrôle des engins de chantier	22	Étude sur l'exposition des salariés sur les chantiers de terrassement du fait de la présence de chlordécone
10	Sensibilisation - Contrôle des constructeurs de maisons individuelles	23	L'activité physique et sportive, vecteur de santé au travail
11	Club SPS	24	Forum des CSE
12	Créer une dynamique autour de la Démarche de Prévention primaire des RPS	25	Forum des CSE: Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi
13	Prévention du risque routier	26	Salon Santé Sécurité

GLOSSAIRE

AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord National Interprofessionnel
ANSES	Agence Nationale de Sécurité Sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
ARACT	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ARS	Agence Régionale de Santé
AT	Accidents du Travail
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CCMSA	Caisse centrale de la mutualité sociale agricole
CGSS	Caisse Générale de Sécurité Sociale
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIST	Centre Interprofessionnel de Santé au Travail
CMA	Chambre des Métiers et de l'Artisanat
CMI	Constructeurs de Maisons Individuelles
COCT	Conseil d'Orientation des Conditions de Travail
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CROCT	Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail
CRPPE	Centre Régional de Pathologies Professionnelles et environnementales
CSE	Comité Social et Economique
CSPS	Coordonnateur de Sécurité et de Protection de la Santé
CSTG	Centre de Santé au Travail de la Guadeloupe
DAAF	Direction de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
DADS	Déclaration Annuelle des Données Sociales
DARES	Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques
DEAL	Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement
DEETS	Direction de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DGT	Direction Générale du Travail
DIECCTE	Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DRH	Directeur(trice) des Ressources Humaines
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels

EPI	Equipements de Protection Individuelle
ESPER	les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument
FRBTPG	Fédération Régionale du Bâtiment et des Travaux Publics de Guadeloupe
GIP-RASPEG	Groupement d'Intérêt Public - Réseaux et Actions de Santé Publique en Guadeloupe
GPO	Groupe Permanent d'Orientation
INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité
INSERM	Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale
IPP	Incapacité Partielle Permanente
IPRP	Intervenant en Prévention des Risques Professionnels
IRP	Instances Représentatives du Personnel
MILDECA	Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives
MP	Maladies Professionnelles
OBOP	OBjectif OPérationnel
OFDT	Observatoire français des drogues et des tendances addictives
OiRA	Online Interactive Risk Assessment
OPCO	Opérateur de compétences
OPPBTP	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
ORSAG	Observatoire Régional de la Santé de Guadeloupe
PRITH	Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés
PRST	Plan Régional Santé Travail
PST	Plan Santé au Travail
QVCT	Qualité de vie et des conditions de travail
QVT	Qualité de vie au travail
RPS	Risques Psychosociaux
SDIS	Service Départemental d'Incendie et de Secours
SPS	Sécurité et Protection de la Santé
SPST	Services de Prévention et de Santé au Travail
SS3	Sous Section 3: Activités de retrait de matériaux amiantés
SS4	Sous Section 4: Activités d'interventions sur des matériaux amiantés
SSTI	Services de Santé Interentreprises
TMS	Troubles Musculo-Squelettiques
TPE - PME	Très Petites Entreprises - Petites et Moyennes Entreprises
URPS-ML	Union Régionale des Professionnels de Santé - Médecins Libéraux
VME	Valeur Moyenne d'exposition

LES PARTENAIRES



CGSS

Direction de l'accompagnement et de la prévention
Espace Amédée Fengarol
Parc d'activités La Providence 97139 LES ABYMES

Téléphone : 0590 21 46 00
Courriel : drpps@cgss-guadeloupe.fr
Site internet : <https://www.preventioncgss971.fr/>



ARACT Guadeloupe

8-10 Les Jardins de Houelbourg
ZI de Jarry 97122 BAIE-MAHAULT

Téléphone : 0590 60 73 82
Courriel : guadeloupe-aract@anact.fr
Site internet : <https://guadeloupe.aract.fr/>



OPPBTP

25 avenue du Général Leclerc
92660 Boulogne-Billancourt Cedex

Téléphone : 01 46 09 27 00
Courriel : cn@oppbtp.fr
Site internet : <https://www.preventionbtp.fr/>



AGEFIPH

Délégation Régionale Antilles-Guyane
Immeuble Eole 1 - 2 Avenue des Arawaks
97200 FORT -DE FRANCE

Téléphone : 0596 71 24 66
Courriel : antilles-guyane@agefiph.asso.fr
Site internet : <https://www.agefiph.fr/>



CIST

Rue Claude Emmanuel Blandin
ZAC Moudong sud 97122 BAIE-MAHAULT

Téléphone : 0590 41 82 60
Courriel : santeautravail@cist-gpe.com
Site internet : <https://www.cist-gpe.com/>



CSTG

Impasse Emile DESSOUT
Zone Industrielle de Jarry 97122 Baie-Mahault

Téléphone : 0590.38.18.89
Courriel : contact@cstg.org
Site internet : <http://www.cstg.org/>



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

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

Rue des Archives
Bisdary-Gourbeyre BP 647
97109 BASSE-TERRE Cédex
Téléphone : 0590 80 50 50

Antenne de Jarry

Immeuble Raphaël
Zac Houelbourg Sud Lot.13
97122 BAIE-MAHAULT
Téléphone : 0590 80 50 50

Antenne de Saint-Martin

23 Rue de Spring
Concordia
97150 SAINT-MARTIN
Téléphone : 0590 29 59 01

Courriel : deets-971.polet@deets.gouv.fr

Site internet : <https://guadeloupe.deets.gouv.fr/>

