



# Bilan 2009 - 2012

des actions de prévention menées par  
la Direction des Risques Professionnels

**CONSEILLER**  
**ÉVALUER**  
**FORMER**      **INFORMER**



**ASSURER**



**RECONNAÎTRE**

**AIDER**

**ACCOMPAGNER**

## INTRODUCTION

Les orientations de la politique de prévention définies en fin d'année 2008 par les partenaires sociaux, et déclinées au niveau régional, ont constitué la feuille de route 2009-2012 de la Direction des Risques Professionnels (DRP) de la CGSS de la Martinique, avec pour seul objectif : la préservation de la santé au travail tout au long de la vie professionnelle, et en particulier dans les métiers où les risques sont les plus fréquents ou les plus graves.

Nos priorités d'action visaient principalement la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), les cancers d'origine professionnelle, le risque routier, les risques psychosociaux, la mise en œuvre d'une démarche d'évaluation et d'un système de management de la santé sécurité au travail. Des populations prioritaires étaient particulièrement ciblées : les PME/TPE auxquelles la DRP a facilité l'accès à des outils adaptés, les salariés victimes d'AT/MP et menacés de désinsertion professionnelle, les nouveaux embauchés, les salariés des entreprises sous-traitantes et les intérimaires. Certains secteurs d'activité à forte sinistralité ont fait l'objet d'une attention toute particulière : le BTP, la Grande Distribution et l'Intérim.

D'autres programmes d'action ont également été élaborés et mis en œuvre, en concertation avec les représentants des différentes branches professionnelles. On peut citer par exemple, le secteur de l'Agriculture, de l'Hôtellerie-Restauration, ou encore celui de l'enlèvement des déchets...

Durant la période 2009-2012, toutes les équipes de la DRP se sont efforcées de capitaliser et de promouvoir les bonnes pratiques, en renforçant l'impact des actions engagées par des campagnes de communication, par la diffusion de nombreux supports documentaires, et en développant des partenariats actifs avec d'autres acteurs locaux de prévention.

Le document que vous avez entre les mains, fait le bilan de toutes les actions réussies et des difficultés rencontrées. Ce bilan nous aide aussi à préparer nos prochaines orientations 2014-2017, qui s'inscrivent dans la continuité des actions en cours, afin de poursuivre le développement d'une politique de prévention ciblée, incluant une démarche d'évaluation renouvelée.

Ces actions s'inscrivent dans un projet global de gestion du risque professionnel qui est au cœur de l'activité de l'assureur solidaire qu'est la branche AT-MP.



**Evelyne PARA**  
**Ingénieur-Conseil Régional**  
**Directrice des Risques Professionnels**



# SOMMAIRE

<b>Introduction</b> .....	1
<b>Déclinaison régionale du Plan National d'Actions Coordonnées (PNAC)</b>	
<b>Risques prioritaires :</b>	
- Les cancers d'origine professionnelle (CMR).....	7
- Le Risque Routier.....	29
- Les Risques Psychosociaux (RPS).....	44
- Les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS).....	57
<b>Secteurs à forte sinistralité :</b>	
- Le Bâtiment Travaux Publics.....	77
- La Grande Distribution.....	88
- Le Travail Temporaire.....	100
<b>Mise en œuvre des Plans d'Actions Régionaux (PAR)</b>	
Accueil des Nouveaux Embauchés.....	116
Agriculture.....	122
Aide et Soins à domicile.....	128
Accidents de plain-pied.....	136
Désinsectisation Dératisation (2D).....	141
Enlèvement des déchets.....	146
Enquête Questionnaire TMS.....	150
Hôtellerie Restauration.....	152
Intégration de la prévention dans les TPE.....	159
Intervention EI-EU dans le secteur de la mise en propreté.....	162
<b>Autres actions menées en régions</b>	
Trophées « Être utile pour la vie ».....	168
Manager la Santé Sécurité au Travail en entreprise.....	171
Réforme sur la pénibilité au travail.....	176
Campagnes de mesures de nuisances physiques et chimiques..	180
Maîtrise médicalisée en entreprise.....	184
Prévention de la désinsertion professionnelle.....	187
Matinées Employeurs.....	194



# Déclinaison régionale du Plan National d'Actions Coordonnées (PNAC)



# Les cancers professionnels



Les cancers sont la deuxième cause de mortalité en France, avec 150 000 décès par an.

L'origine professionnelle d'un cancer est difficile à déterminer. Un grand nombre de facteurs peut entrer en compte dans le déclenchement de la maladie (mode de vie, environnement, exposition professionnelle...). Le cancer professionnel peut se déclarer 10, 20 voire 30 ou 40 ans après les expositions au travail. Ces expositions aux agents cancérogènes sont souvent méconnues.



En France, on estime que plus de **2 millions de salariés** sont exposés à un ou plusieurs cancérogènes dans le cadre de leur travail. Si l'on supprime le facteur d'exposition professionnelle, ce sont plus de 10 000 nouveaux cas par an qui pourraient être évités.

L'Assurance Maladie - Risques Professionnels est mobilisée pour éviter de nouveaux cas de cancers professionnels. Le renforcement de la prévention sur ce risque s'inscrit dans les **objectifs du Plan Santé au Travail pour la période 2010-2014 (PST 2)** et est mené de façon concertée avec l'État.

Depuis 2009, la Direction des Risques Professionnels de la CGSS **accompagne des entreprises martiniquaises de secteurs ciblés** dans une démarche de prévention des cancers professionnels.

Cette action prioritaire a pour ambition de **soustraire les salariés** au risque de cancers professionnels. Elle est menée en partenariat avec les médecins du travail.

Au travers d'**actions directes et de conseil**, les **Ingénieurs et Contrôleurs de Sécurité du Service Prévention** accompagnent les entreprises dans l'identification du risque de cancers professionnels et la mise en oeuvre de solutions concrètes de prévention.

**La substitution des agents chimiques dangereux est la solution la plus efficace.** Lorsqu'elle est techniquement possible, elle est toujours promue de façon prioritaire par les agents des services prévention.

Le risque de cancers professionnels reste encore **méconnu et sous-estimé** par beaucoup de chefs d'entreprises. L'information sur ce risque doit donc être renforcée pour faire prendre conscience aux responsables d'entreprises, et notamment ceux des très petites entreprises, que le risque de cancers professionnels existe et qu'il doit être maîtrisé.

Notre réseau élabore et diffuse des supports pédagogiques destinés aux acteurs du monde du travail pour les informer sur le risque de cancers professionnels.



## DE QUOI PARLE T-ON ?



### mémo

### Définition

#### Qu'est-ce qu'un CMR ?

Les produits CMR sont des agents chimiques (substances, préparations, déchets...) qui peuvent provoquer des troubles de la santé.

#### C comme Cancérogène

> Provoque un cancer ou en augmente la fréquence.

#### M comme Mutagène

> Produit des défauts génétiques héréditaires ou en augmente la fréquence.

#### R comme Reprotoxique

> Toxique pour la reproduction : fait baisser la fertilité, augmente le risque de fausses couches ou provoque des malformations à la naissance.

Avec, pour chaque cas, un classement en :

**catégorie 1** (avéré), **2** (forte présomption) **ou 3** (suspecté)

### Les cancers professionnels

On appelle cancer professionnel tout cancer dont **l'exposition au travail à des agents cancérogènes** a eu un rôle déterminant dans son apparition. Un cancer peut faire l'objet d'une **demande de reconnaissance** en tant que maladie professionnelle donnant droit à réparation du préjudice subi. C'est à la victime ou à ses ayants droit de faire cette démarche.

Le plus souvent, la maladie survient longtemps après l'exposition à un agent cancérogène : 10, 20, voire 40 ans après, donc généralement après la cessation de l'activité professionnelle. Les cancers professionnels les plus fréquents sont les cancers du poumon, des fosses nasales, de la vessie et les leucémies.

Comme le cancer est une maladie due à **plusieurs facteurs imbriqués** (environnement, comportements alimentaires, tabac, travail...), il est difficile, voire impossible de savoir quelle part est due à l'exposition professionnelle pour un cas isolé. Pourtant, il est certain que supprimer ou réduire l'exposition aux CMR en milieu de travail permet d'éviter de nombreux cancers.

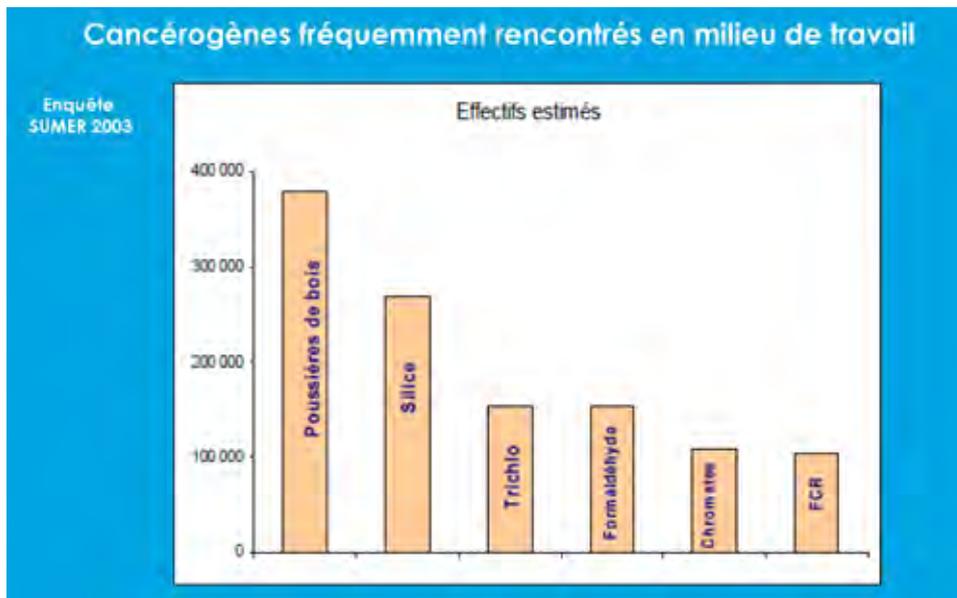


## Comment identifier un agent CMR ?

L'exposition aux agents cancérigènes est le plus souvent insidieuse. Même des expositions faibles ou irrégulières peuvent suffire à augmenter le risque de cancer.

Les agents CMR sont susceptibles d'être rencontrés **dans de nombreux secteurs d'activité et sous différentes formes**.

Il peut s'agir de **produits à manipuler**, conditionnés dans un récipient ou non, d'une substance pure (trichloréthylène), **d'un mélange** (peinture, vernis, colle, encres), mais aussi d'une **substance produite par un procédé** ou dans **l'environnement de travail** (fumée de soudage, usinage du bois, gaz d'échappement).



## Les 3 grands types de cancérigènes

### Les cancérigènes chimiques

Il s'agit de matériaux présents dans l'environnement, ou de polluants générés par l'activité humaine ou industrielle. On les trouve dans pratiquement tous les secteurs d'activité, principalement la construction, la métallurgie, l'industrie chimique, l'industrie du bois, du caoutchouc et l'agriculture. Citons par exemple l'amiante, le benzène, le nickel, le plomb.

### Les cancérigènes physiques

Il s'agit de rayonnements qui peuvent être naturels ou artificiels, radioactifs ou non. Ils sont présents notamment dans l'industrie nucléaire et le secteur médical. Citons par exemple les rayons UV, les rayons de radiothérapie ou de radiographie.

### Les cancérigènes biologiques

Il s'agit de virus ou de toxines. On les rencontre principalement dans les secteurs de la santé, l'agriculture, la collecte et le tri des déchets et l'agroalimentaire. Citons par exemple les virus qui provoquent des hépatites de type B et C, certaines moisissures.



## Comment les agents cancérigènes pénètrent dans l'organisme ?

Les agents cancérigènes pénètrent l'organisme par les poumons, la peau ou la bouche. Certains passent dans le sang et atteignent des organes où le processus de modification cellulaire s'initie.

### 3 voies de pénétration possibles



#### L'inhalation, le plus souvent

C'est par la voie respiratoire, le nez et les poumons, que les cancérigènes pénètrent dans l'organisme. Ex. : un bidon d'essence qui reste ouvert, des poussières émises lors de la manipulation de produits en poudre, des produits utilisés sous forme d'aérosols, la formation d'un nuage de fumées lors du soudage...



#### La pénétration à travers la peau

Certains produits pénètrent à travers la peau sur des parties découvertes du corps (main, avant bras...), sous forme de vapeurs, de liquide ou de poussières.



#### L'ingestion, plus rarement

Ce mode de pénétration est dû le plus souvent aux mains souillées. Ex. : outils et plans de travail contaminés. Si on mange sans se laver les mains après avoir décapé de la peinture au plomb, si on fume une cigarette ou si on se ronge les ongles avec des mains souillées...

#### Les bonnes questions à se poser :

L'agent dangereux est-il utilisé dans un espace clos ? Y a-t-il un dispositif d'aspiration des vapeurs ou des poussières aux postes de travail ? Des protections respiratoires sont-elles mises à la disposition des salariés ?

#### Les bonnes questions à se poser :

Y a-t-il un contact du produit avec la peau ? Les travailleurs portent-ils un équipement de protection (gants, vêtement couvrant) ? Les vêtements de travail sont-ils lavés régulièrement ? Les salariés ont-ils accès à des installations appropriées pour le lavage des mains ?

#### Les bonnes questions à se poser :

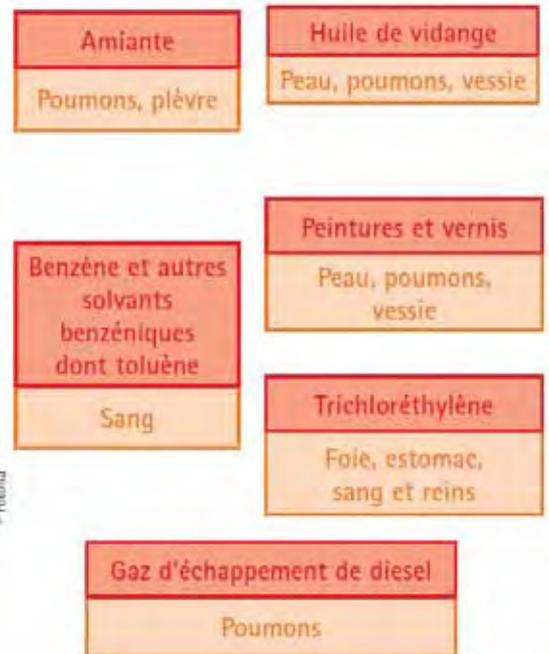
Les gants sont-ils adaptés et portés de façon rigoureuse ? Un nettoyage régulier de la zone de travail est-il effectué ? Les produits dangereux sont-ils conditionnés dans des contenants appropriés et correctement étiquetés, et non dans des récipients alimentaires (bouteille d'eau...), susceptibles d'être ingérés par méprise.



zoom

## Un exemple

## Identification du risque cancérigène dans un atelier de mécanique



Exposition à un agent cancérigène
  Localisation de la lésion / du cancer

## Agents incriminés

## Principales activités professionnelles concernées

Amiante	Métiers du bâtiment, agents de maintenance et entretien...
Amines aromatiques	Fabrication et utilisation de colorants, coiffeurs...
Benzène	Mécaniciens, garagistes, transporteurs de carburant...
Chrome et chromates	Traitement de surface, charpentiers (peintures anticorrosion)...
Fibres céramiques réfractaires	Frigoriste, calorifugeurs, maçons-fumistes industriels...
Formol	Dégradation des matières plastiques, désinfection et stérilisation...
Fumées de moteurs diesel	Garages, transports, centres de contrôle technique...
Huiles minérales usagées	Garagistes (vidange), traitement et usinage des métaux...
Hydrocarbures aromatiques polycycliques	Usinage d'acier ou d'aluminium, industrie du caoutchouc, des bitumes...
Poussières de bois	Ébénistes, menuisiers et seconde transformation du bois
Silice cristalline	Carrières d'extraction de matériaux, taille de pierre, métiers du BTP...
Trichloroéthylène	Dégraissage, décapage, nettoyage...



## Les obligations réglementaires des entreprises

L'étiquetage et les fiches de données de sécurité

L'accès à l'information sur les produits se fait principalement au travers de la lecture de l'étiquette et de la fiche de données de sécurité, qui répondent à des obligations réglementaires (Art. R.441 1-69 à R.441 1-73 du Code du travail), intégrant les récentes évolutions de la réglementation du risque chimique.

### Nouvel étiquetage

**PRODUITS CHIMIQUES**  
**L'ÉTIQUETAGE ÉVOLUE**

 T+ - Très toxique	 T - Toxique	
 Xn - Nocif	 Xi - Irritant	
 C - Corrosif	 N - Dangereux pour l'environnement	
 F+ - Extrêmement inflammable	 F - Facilement inflammable	
 O - Comburant	 E - Explosif	

ancienn e collection nouvelle collection

*Date de péremption 2015* *Sortie nationale 2008*

Nouvelles classifications et nouveaux étiquetages à partir de décembre 2010 pour les substances et à partir de juin 2015 pour les mélanges.



La réglementation impose un étiquetage des substances et mélanges dangereux dont font partie la plupart des agents CMR.

Actuellement deux systèmes de classifications coexistent : un système issu des directives 67/548/CEE et 1999/45/CE et de leurs nombreuses adaptations au progrès technique, et un autre issu du Règlement CE N°1272/2008 dit règlement CLP3.

Ces deux systèmes se caractérisent par l'utilisation de symboles de danger et de phrases permettant d'identifier les dangers des produits mais aussi des précautions minimales à suivre. À partir de 2015, seule la classification issue du règlement CLP demeurera.

Ces étiquetages figurent aussi dans les fiches de données de sécurité. Ces documents, dont la fourniture est obligatoire pour les produits dangereux, permettent aux utilisateurs de connaître les conditions pour une utilisation en sécurité de ces produits.

### Le repérage d'après l'étiquette

Les produits chimiques sont étiquetés pour informer sur les dangers qu'ils présentent pour la santé et l'environnement. L'étiquette précise également les précautions d'utilisation des produits, les consignes de stockage, leur élimination...

Les produits cancérigènes sont signalés par des pictogrammes, lesquels sont associés à des avertissements, appelés aussi « **phrases de risque** » :

**R 45** - Peut provoquer le cancer

**R 49** - Peut provoquer le cancer par inhalation

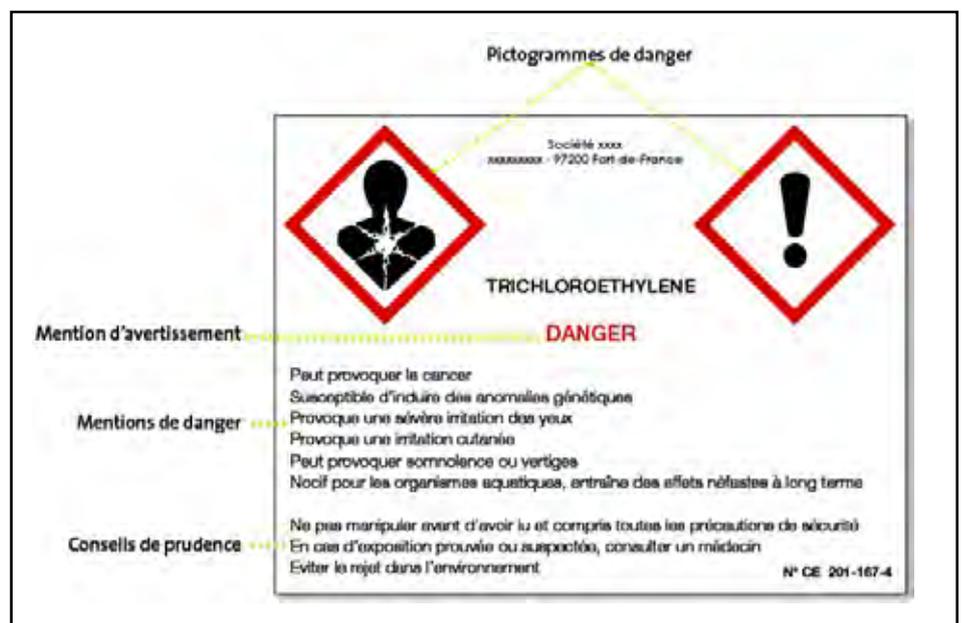
**R 40** - Effet cancérigène suspecté - preuves insuffisantes

### Le repérage d'après la fiche de données de sécurité (FDS)

obligatoire pour tous les produits chimiques dangereux étiquetés, la FDS est rédigée par le fabricant. Elle renseigne sur la toxicité d'un produit, les effets sur la santé, les moyens de s'en protéger, les conditions de stockage et la conduite à tenir en cas d'urgence.

Elle comporte 16 rubriques. Pour repérer le risque de cancers professionnels, consultez en priorité :

- La rubrique 3 qui renseigne sur les principaux dangers du produit pour l'homme et pour l'environnement.
- La rubrique 15 qui donne des informations réglementaires sur le produit (valeurs limites, maladies professionnelles connues, surveillance médicale spéciale...).





## La protection des salariés et les dispositions du Code du Travail

*Le code du travail prévoit un certain nombre de dispositions relatives à la protection des salariés vis-à-vis des risques liés à l'exposition à des agents CMR. Certaines de ces dispositions sont communes aux expositions à des agents chimiques dangereux et à des agents CMR, d'autres sont spécifiques de l'exposition aux agents CMR.*

### Equipement de protection Individuelle

- fournir et entretenir des vêtements appropriés : *art. R.4412-72 du code du travail*
- former les travailleurs à leur utilisation : *art. R.4412-87 du code du travail (pour l'amiante, texte spécifique, art. 4 du décret n° 96-98 du 7 février 1996)*
- veiller à ce que les travailleurs ne sortent pas de l'établissement avec des EPI ou vêtements : *art. R.4412-72 du code du travail*
- avertir le chef d'établissement en charge du transport et de l'entretien des EPI et ou des vêtements de travail de l'existence et de la nature de la contamination : *art. R.4412-73 du code du travail*
- certains EPI (masques respiratoires par exemple) nécessitent des vérifications générales périodiques (*arrêté du 19 mars 1993*)

### Surveillance médicale renforcée

- Traçabilité des expositions (établissement de la fiche d'exposition mise en oeuvre par la Réforme sur la pénibilité au travail)
- Examens médicaux obligatoires avec une périodicité d'un an au lieu de deux pour le suivi médical «classique»
- Examens complémentaires en fonction des expositions
- Conservation du dossier médical pendant 50 ans.



### Protection des salariés à statut particulier

*Pour les femmes enceintes et allaitantes*  
articles L.1225-7 (changement temporaire d'affectation) et R.231-56-12/D.4152-10 :

- Interdiction de les affecter ou de les maintenir à des postes exposant au benzène , aux reprotoxiques avérés (phrases de risque R60 et R61), à certains dérivés des hydrocarbures aromatiques

### *Pour les jeunes de moins de 18 ans*

articles R.234-20, R.234-21 et R.231-58-3 / R4153-26 et 27 du CT

- Liste des travaux exposant à des substances chimiques et interdits aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans (plomb et composés, chlorure de vinyle...)
- S'appliquent également aux stagiaires



## Zoom sur un cancérogène avéré : l'amiante

### L'amiante, qu'est ce que c'est ?

L'amiante est une fibre minérale naturelle hautement toxique.

De 400 à 500 fois moins épaisses qu'un cheveu, les fibres d'amiante sont invisibles dans l'air. Elles se déposent au fond des poumons et peuvent provoquer des maladies respiratoires, plus ou moins graves, comme les cancers.

Aujourd'hui interdit d'utilisation en France, l'amiante a été longtemps considéré comme un matériau miracle, peu cher et aux qualités exceptionnelles.

Il a été utilisé massivement pendant plus d'un siècle dans des produits à destination industrielle ou domestique : plaques et canalisations en fibrociment, plaques d'isolation thermique, garnitures de freins...

### Travailler en présence d'amiante

Les salariés du secteur du BTP sont aujourd'hui encore les plus exposés.

Les travaux de désamiantage doivent être impérativement effectués par des entreprises spécifiquement qualifiées.

Tous les travaux d'entretien ou de maintenance sur l'amiante doivent être réservés à des entreprises équipées, avec un personnel d'intervention formé spécifiquement à ce risque.

### Les principaux changements récents

Suite au décret n°2012-639 du 4 mai 2012, la réglementation a changé.

Cette évolution a conduit à la prise en compte des fibres fines, à la suppression des notions d'amiante friable et d'amiante non friable. Ce changement introduit les notions de processus de travail, de niveaux d'empoussièrement et prévoit une diminution de la valeur limite d'exposition professionnelle, qui passera de 100 fibres/l à 10 fibres/l au 1er juillet 2015. Le contrôle de l'empoussièrement doit être réalisé avec la méthode META au lieu de la méthode MOCP employée précédemment.

Pour les opérations de retrait, d'encapsulage et de démolition de matériaux contenant de l'amiante, la responsabilité du donneur d'ordre est accrue par son obligation de faire appel à des entreprises certifiées, qu'il s'agisse de matériaux amiantés se trouvant en intérieur ou en extérieur. Cette certification s'effectue sur la base des normes NF X 46-010 août 2012 et NF X 46-011 août 2012.

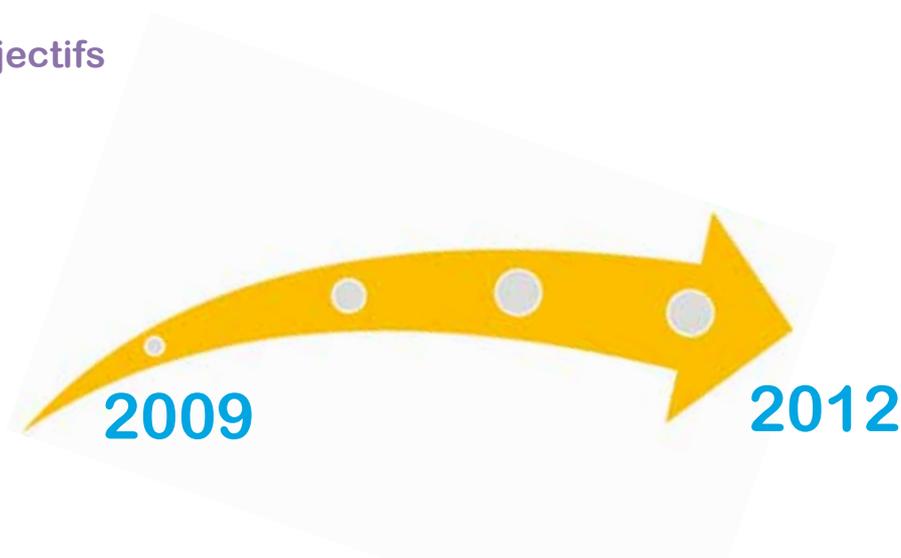
La réglementation précise en outre les équipements de protection collective et individuelle à mettre en oeuvre en fonction des niveaux d'empoussièrement.



## LES OBJECTIFS DE LA DRP ?

*Éviter l'exposition aux substances dangereuses pour prévenir les cancers de demain.*

### Les objectifs



La convention d'objectifs et de gestion (COG) signée entre la CNAMTS et l'Etat souligne que la prévention des cancers professionnels est l'une des orientations prioritaires de L'Assurance Maladie - Risques Professionnels pour la période 2009-2012.

La Branche AT/MP souhaite donc :

- **réduire les risques liés à la présence sur les lieux de travail d'agents CMR**
- **soustraire les salariés à leur exposition**
- **mettre en oeuvre un dispositif de traçabilité des expositions professionnelles aux agents CMR.**

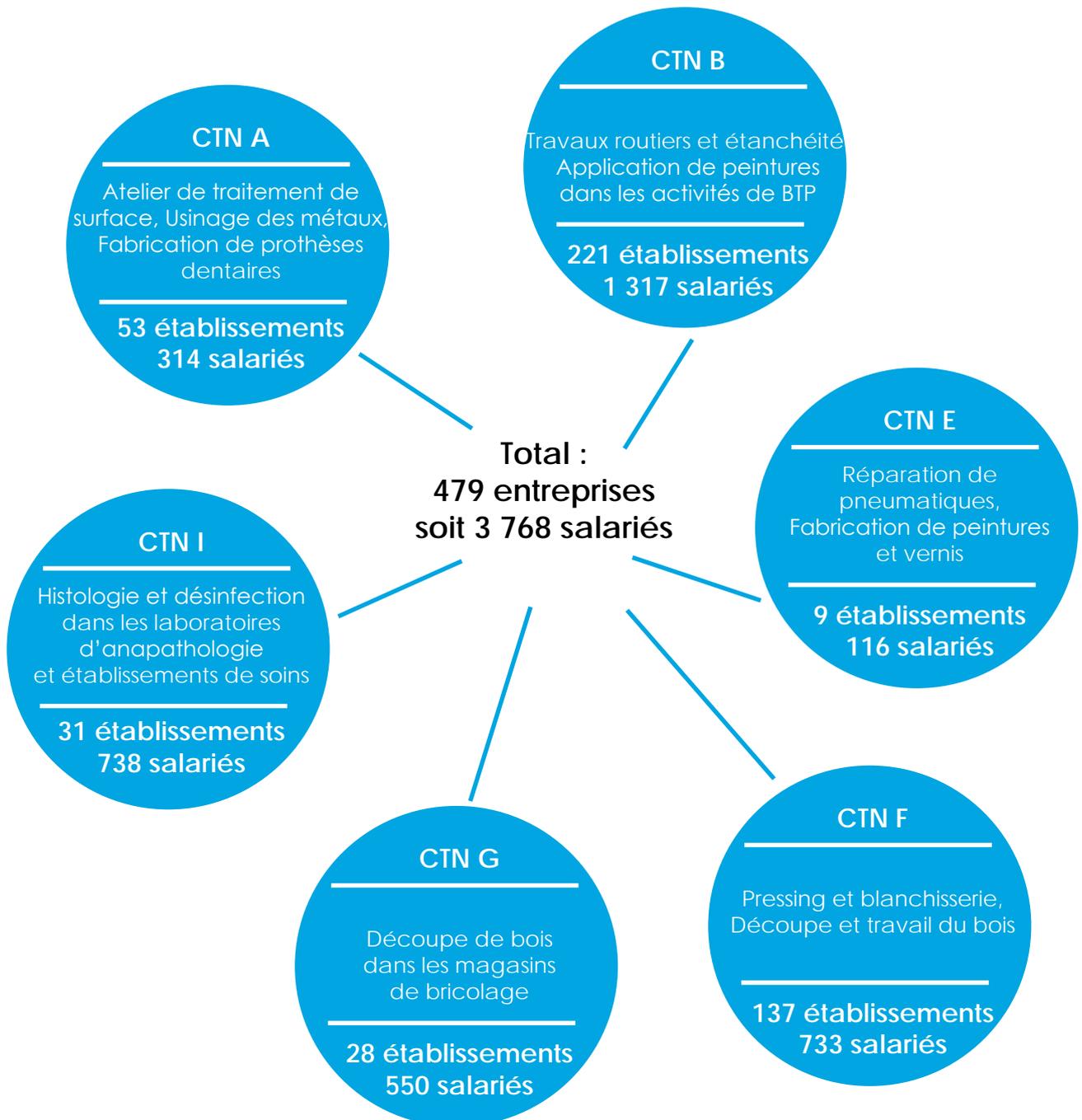
Depuis 2009, la Direction des Risques Professionnels (DRP) de la CGSS s'est mobilisée pour prévenir les cancers professionnels et plus largement le risque CMR en entreprise.

La DRP de la CGSS entend accompagner les entreprises des secteurs d'activités potentiellement les plus exposés, et déployer la méthode d'identification, de substitution, ou de réduction de l'exposition aux produits CMR, en partenariat avec les Services de Santé au Travail (S.ST) et les branches professionnelles.

Entre 2009 et 2012, l'objectif a été de favoriser la mobilisation des acteurs de l'entreprise pour mieux connaître, prévenir et limiter l'impact des cancers professionnels et des pathologies résultant de l'exposition professionnelle aux agents CMR.

## Les secteurs ciblés

479 entreprises relevant de secteurs ciblés concernés par l'exposition aux CMR, ont fait l'objet d'un suivi attentionné entre 2009 et 2012.



## La démarche préconisée en entreprise

### UNE DÉMARCHE EN 3 ÉTAPES

#### Étape 1 : Identifier les risques

1

**Méthode** : Observer et analyser les situations de travail. Faire l'inventaire des produits ou matériaux utilisés et repérer lesquels sont potentiellement dangereux.

**Risque de cancers professionnels** : Consulter les étiquettes des produits. Demander aux fournisseurs les fiches de données de sécurité récentes.

#### Étape 2 : Évaluer et classer les risques

2

**Méthode** : Prendre en compte le nombre de salariés exposés, le degré et la durée d'exposition aux produits ou matériaux dangereux. Tenir compte des incidents signalés, de leur gravité et de leur fréquence.

**Risque de cancers professionnels** : Il doit être considéré comme un risque important, de gravité maximale.

#### Étape 3 : Programmer des actions de prévention

3

**Méthode** : Commencer par traiter les risques majeurs. Il s'agit d'actions techniques, mais aussi d'actions concernant l'organisation du travail, l'information et la formation des salariés...

**Risque de cancers professionnels** : La recherche de solutions de substitution pour remplacer un CMR par un produit non ou moins dangereux doit être prioritaire.

## Le programme d'actions mis en oeuvre par la DRP

### LES PRINCIPAUX AXES DE TRAVAIL

- \* **REPÉRER** les secteurs d'activités potentiellement les plus exposés.
  
- \* **ÉVALUER** les niveaux d'exposition dans les entreprises ciblées, ainsi que les dépassements par rapport aux valeurs limites (mesurage de la concentration des produits dans l'atmosphère).
  
- \* **ACCOMPAGNER** les entreprises ciblées dans l'identification, la substitution, ou à défaut, la réduction de l'exposition aux produits CMR.
  
- \* **DÉPLOYER** la méthode d'identification, de substitution, ou de réduction de l'exposition, pour toucher un maximum d'entreprises relevant des secteurs professionnels ciblés, en les incitant à mettre en oeuvre des solutions appropriées (aides financières, formation de l'encadrement...).
  
- \* **CAPITALISER** les cas de substitution en valorisant les réalisations exemplaires.
  
- \* **SENSIBILISER** tous les acteurs des entreprises martiniquaises, ainsi que les partenaires.

## BILAN DES ACTIONS CMR 2009-2012 menées par la DRP

Les actions de la DRP s'articulent autour de visites d'entreprise (conseil/contrôle/accompagnement) qui s'inscrivent dans l'activité quotidienne des agents de terrain et qui s'appuient sur leur expertise.

A l'issue de chaque visite débouchant sur le repérage d'un CMR, **une fiche de suivi CMR** a été ouverte. Cette fiche ne peut être clôturée qu'après mise en oeuvre des solutions appropriées dans l'entreprise.

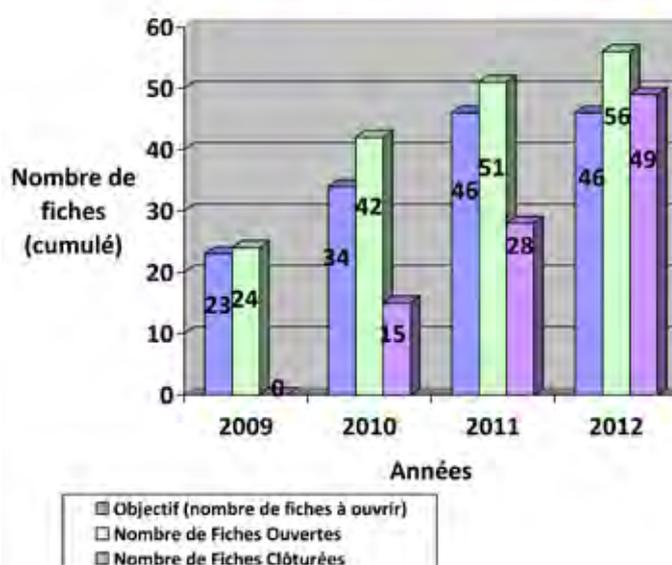
### Nos actions en entreprise

De 2009 à 2012, sur les 479 entreprises ciblées par la DRP, **56 entreprises** ont fait l'objet d'une action concentrée et ont donné lieu à l'ouverture d'une fiche CMR.

La mise en place de la substitution du produit ou de la réduction à son exposition aura permis de clôturer **49 fiches**, actant ainsi que **379 salariés** ont été soustraits aux risques CMR.

Les substitutions ont concerné surtout le perchloréthylène, le trichloréthylène, les phtalates reprotoxiques et les pigments à base de plomb et de chrome hexavalent, que l'on retrouve le plus souvent dans les secteurs des pressing et blanchisseries, de l'industrie, de la métallurgie et du bois.

Résultat action CMR 2009-2012



mémo

### Résultats en entreprises

Sur les 4 dernières années,

**379 salariés**

on été soustraits aux risques CMR.

### La Fiche de Suivi CMR

Au fil de la mise en oeuvre des actions, une fiche de suivi CMR est complétée par les Contrôleurs de sécurité de la DRP. Cette fiche de suivi comprend des informations sur :

- Les données d'identification de l'entreprise ;
- Le nombre de salariés potentiellement exposés aux CMR au début de l'action ;
- Le nombre de salariés soustraits à l'exposition aux CMR ;
- Les types d'actions menées par l'entreprise pour supprimer ou réduire le risque ;
- Le bilan quantitatif des contrôles ;
- Un récapitulatif de l'aide apportée par la DRP de la CGSS, ainsi que celle des autres partenaires ;
- Les actions de valorisation.



mémo

## Le mesurage de la concentration de CMR dans l'atmosphère, en milieu de travail

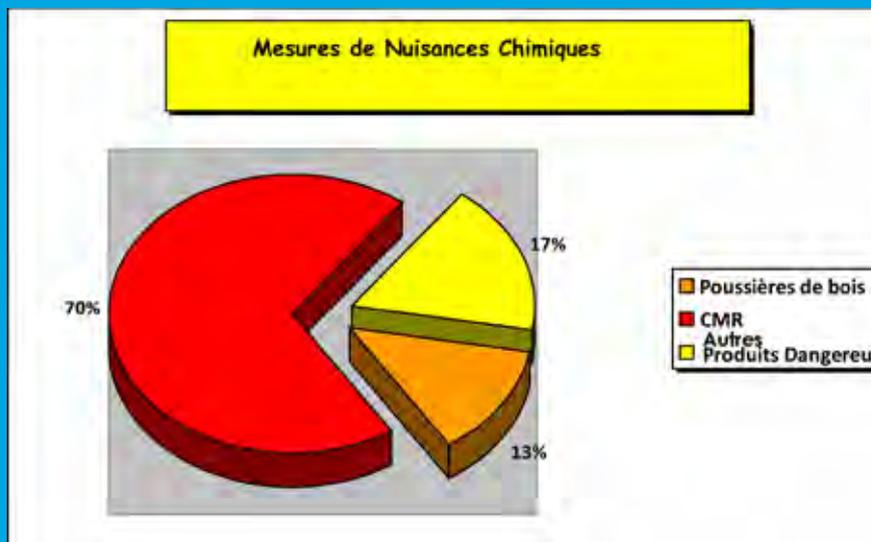
Deux campagnes de mesures des nuisances toxicologiques ont été organisées chaque année sur la période 2009-2012, avec l'aide du Laboratoire Interrégional de Chimie-Toxicologie de la CARSAT Nord Picardie.

Les agents CMR identifiés et ayant fait l'objet de mesures durant ces campagnes sont principalement :

- Le Benzène
- Le Dichomate de Potassium
- Le Perchloroéthylène
- Le Silice cristalline
- Le Styrène
- Le Chromate de plomb
- Les Fumées de diesel
- Les Fumées de soudage
- Les Poussières de bois

# 93

entreprises ont bénéficié des campagnes de mesures de nuisances chimiques qui ont eu lieu de 2009 à 2012



### Obligation de mesurage R.231-56-4-1/ R4412-76

L'employeur procède de façon régulière aux mesures de concentration des CMR. Les contrôles techniques destinés à vérifier le respect des valeurs limites sont réalisés au moins une fois par an par un organisme agréé (VLEP fixées par décret ou arrêté) En cas de dépassement d'une VLEP, l'employeur doit mettre en oeuvre les mesures correctrices appropriées et procéder sans délai à un nouveau contrôle.

## Les aides financières

La DRP de la CGSS de la Martinique a mis en place un nouveau dispositif d'Aides Financières Simplifiées (AFS) pour inciter les TPE-PME à investir dans la prévention et améliorer les conditions de travail de leur personnel. Ces AFS viennent s'ajouter aux contrats de prévention qui sont signés avec les entreprises martiniquaises depuis plus de 20 ans.

Les Aides Financières Simplifiées (AFS) s'adressent particulièrement aux **entreprises de moins de 50 salariés**. Elles concernent des activités ciblées, ou certains risques prioritaires identifiés par la DRP.

L'AFS se traduit par une **subvention** directement versée par la CGSS à une entreprise qui souhaite **acquérir des équipements plus sûrs, aménager des postes de travail ou former son personnel**. L'aide est **plafonnée à 30%** de l'investissement et à **25 000 euros**.

### Comment en bénéficier ?

Pour en bénéficier l'entreprise doit être à jour de ses cotisations sociales, être affiliée à la Médecine du Travail, et transmettre sa demande soit par courrier ou par courriel en joignant également les devis des investissements envisagés.

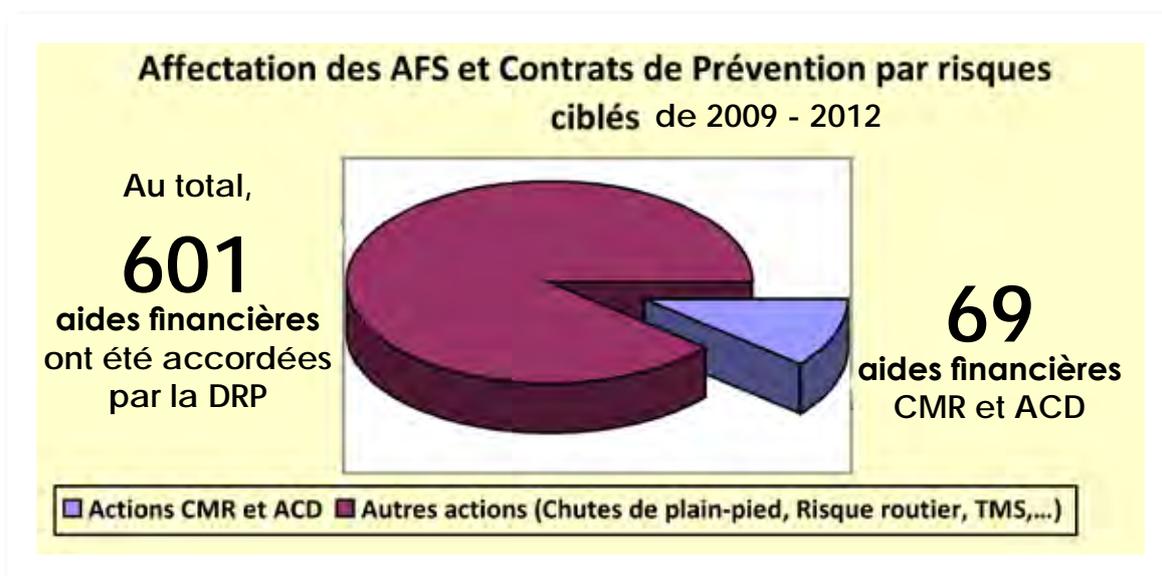
Si le dossier est accepté, une convention sera signée et la TPE-PME disposera d'1 an maximum pour mettre en œuvre les mesures ciblées. La subvention ne sera versée qu'après vérification de la réalisation effective du programme d'actions, et sur présentation des factures acquittées ainsi que des justificatifs de paiement.

### L'AFS CMR

Une Aide financière simplifiée spécifique aux CMR a été mise en place par la DRP afin d'accompagner financièrement les entreprises désireuses de prévenir le risque chimique.

Les équipements financés doivent permettre en priorité, de réduire l'exposition des salariés aux agents CMR.

**69 aides financières** (aides financières simplifiées et contrats de prévention) ont concerné les risques liés aux CMR et aux autres ACD. Ce qui représente **10% des aides accordées par la DRP sur les 4 dernières années**.



## Les formations

Des sessions de formation dédiées à la prévention des risques liés à l'utilisation des produits chimiques et des CMR (MRS06) ont été organisées chaque année, entre 2009 et 2012.

L'objectif de ces formation est :

- d'améliorer la capacité des stagiaires à détecter, et à évaluer les risques liés à la mise en oeuvre des produits chimiques de manière générale, et des produits CMR en particulier

- connaître la réglementation en vigueur

- utiliser les outils d'aide à l'évaluation du risque chimique.

Ainsi, **93 responsables d'entreprises ou membres de l'encadrement** des entreprises ont été formés à la prévention des risques chimiques de 2009 à 2012.



**MRS06 Risques spécifiques**  
Prévenir les risques liés à l'utilisation de produits chimiques et de CMR (Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique)

**OBJECTIFS**

- Améliorer le rapport des stagiaires à l'évaluation et à l'évaluation des risques liés à la mise en oeuvre des produits chimiques de manière générale, et des produits CMR en particulier.
- Connaître la réglementation en vigueur.
- Utiliser les outils d'aide à l'évaluation du risque chimique.

**PUBLIC**

- Tous personnels chargés de l'amélioration de sécurité manipulation des produits dangereux.
- Adhérents de sécurité.
- Députés de personnel et membres de CHSCT.

**PRÉ-REQUIS**

- Il est conseillé d'avoir suivi le stage "Compétence de base en prévention" selon le référentiel national (SP901).

**CONTENU**

- Les aspects réglementaires.
- Le classement Européen des CMR.
- La détermination des produits CMR.
- Les méthodologies de prévention du risque chimique.

**MÉTHODES PÉDAGOGIQUES**

- Exposés didactiques.
- Écoute de cas, travaux pratiques en sous-groupe.

**MODALITÉS D'INSCRIPTION**  
Formation organisée par la DRR  
Nous faire parvenir la fiche d'inscription p.8.

Durée : 2 jours en présentiel

Dates 2013 : Jan. Fév. Mars Avril Mai **juin** **juillet** Août Sept. Oct. Nov. Déc.

**mémo**

## Formation à la prévention du risque chimique

Entre 2009 et 2012,

**93**

responsables ou membres de l'encadrement des entreprises ont été formés



## Les actions de communication et de valorisation

De nombreux articles ont été publiés dans la presse et dans notre revue trimestrielle «Prévenir» diffusée aux entreprises martiniquaise.

Pour les télécharger :

<http://www.cgss-martinique.fr/employeurs/prevention-des-risques-professionnels/votre-conseil-et-votre-expertise-personnalisées.php>

### CANCERS PROFESSIONNELS Pressings

#### LA FIN PROGRAMMÉE DU PERCHLOÉTHYLÈNE

- Le perchloéthylène encore appelé tétrachloroéthylène, est un solvant volatil couramment utilisé dans les installations de nettoyage à sec, pour dissoudre les tâches « grasses » présentes sur les textiles. Néanmoins, cette substance présente de nombreux dangers pour l'homme et l'environnement. Classé cancérogène de catégorie 3, par l'Union Européenne (substance préoccupante pour l'homme en raison des effets cancérogènes possibles), le perchloéthylène peut également être toxique pour les reins et le système nerveux, et provoquer des vertiges, des nausées, des céphalées, ainsi que des irritations des yeux et des voies respiratoires, en cas d'exposition fréquente et intense.

Compte tenu du caractère nocif du perchloéthylène pour l'homme, aussi bien pour les salariés des installations de nettoyage à sec que pour leurs riverains, le Ministère de l'Écologie et le Ministère du Travail mettent en œuvre depuis 2008, un programme d'actions en vue de réduire son impact potentiel sur la santé. Dans la lignée des actions déjà menées en ce sens, ces deux Ministères s'orientent désormais vers un renforcement de la réglementation en vigueur.

- Arrêt progressif du perchloéthylène dans les installations de nettoyage à sec

Au regard des risques pour la population et l'environnement liés à leur

utilisation le perchloéthylène doivent respecter des prescriptions particulières en matière d'environnement. Des modifications récentes apportées à ces prescriptions prévoient l'arrêt progressif des installations existantes fonctionnant au perchloéthylène selon le calendrier suivant :

- au 1<sup>er</sup> Janvier 2014, interdiction d'exploiter une machine au perchloéthylène âgée de plus de 15 ans.
- au 1<sup>er</sup> Janvier 2018, arrêt des installations ne bénéficiant pas de la marque NF (norme qui assure l'étanchéité des machines).
- au 1<sup>er</sup> Janvier 2022, arrêt des installations de marque NF « sauf à respecter certaines distances de rejet par rapport aux bâtiments voisins ».

- Nouvelle valeur limite d'exposition professionnelle contraignante

Parallèlement, le Ministère du Travail s'est engagé à abaisser la valeur limite d'exposition des travailleurs. Un projet de décret fixe et rend contraignante une nouvelle Valeur Limite d'Exposition Professionnelle<sup>1</sup> (VLEP) sur 8 heures à 138 mg/m<sup>3</sup>. Son entrée en vigueur est prévue le 1<sup>er</sup> Juillet 2012.

- Vers une substitution du perchloéthylène

Aujourd'hui, des technologies alternatives à l'utilisation systématique du perchloéthylène existent : il s'agit de

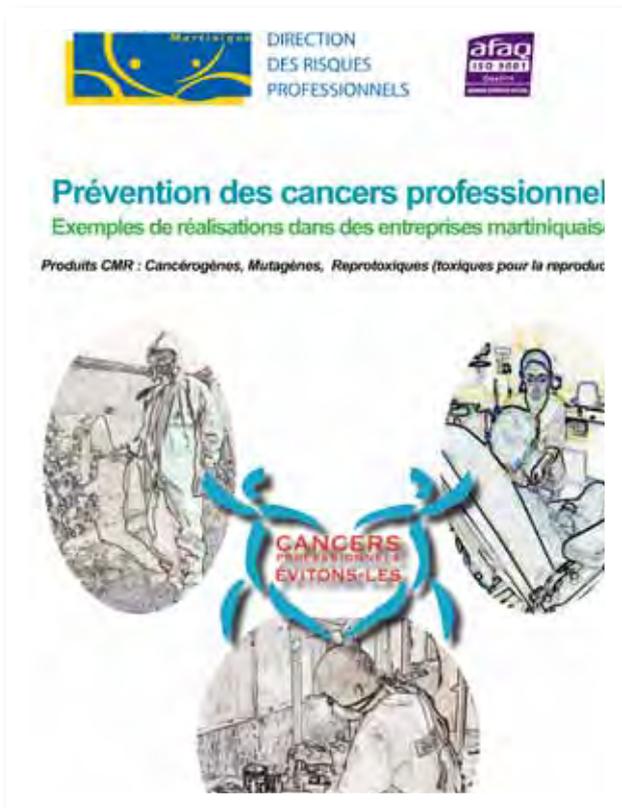
nettoyage à l'aide d'hydrocarbures ou de nettoyage utilisant un siloxane. Face à ces évolutions réglementaire la Direction des Risques Professionnels de la CGSS entend promouvoir la substitution du perchloéthylène aux entreprises qui désirent acquérir des systèmes mettant en œuvre des procédés moins nocifs.

<sup>1</sup> VLEP : La valeur limite d'exposition professionnelle à un produit chimique représente la concentration dans l'air qu'une personne peut respirer pendant un temps déterminé. Elle vise à protéger des effets néfastes pour la santé liés à l'exposition des salariés au produit considéré.



Système d'aquaneettoyage pour vêtements et textile réservé aux professionnels, à base de détergents faiblement alcalins et d'eau.

Pour plus d'informations  
CONTACTER REGINE NAZARE - Conseillère de Sécurité  
au 05 96 86 53



Un Recueil valorisant les actions de prévention mises en œuvre dans les entreprises martiniquaise, a été édité.

A partir de présentations sur les bonnes pratiques, d'exemples réussis qui y sont valorisés, il s'agit d'amplifier la prise de conscience et de convaincre un plus grand nombre d'entreprises.

Pour le télécharger :

[http://www.cgss-martinique.fr/images/stories/documents/employeurs/drpf/Conseil\\_exper/recueil\\_cmr\\_drpf\\_cgssm.pdf](http://www.cgss-martinique.fr/images/stories/documents/employeurs/drpf/Conseil_exper/recueil_cmr_drpf_cgssm.pdf)

Plusieurs conférences ont également été organisées entre 2009 et 2012, notamment lors du salon Santé Sécurité au Travail de 2009 qui a permis d'accueillir plus de 1 500 visiteurs.

Les thèmes traités :

« La Gestion du risque chimique REACH et SGH - Quels enjeux pour la santé au travail et l'environnement ? Comment prévenir les cancers professionnels ? ».



## La capitalisation de notre expertise

La DRP de la CGSS a contribué à l'élaboration et à la diffusion des FAR - FAS

### La Fiche d'Aide au Repérage (FAR)

#### À qui ça s'adresse ?

Les Fiches d'Aide au Repérage (FAR) sont destinées avant tout aux entreprises (particulièrement PME ou TPE), mais aussi aux préventeurs et aux médecins du travail, désireux d'avoir des connaissances sur l'évaluation du risque cancérogène.

#### À quoi ça sert ?

Les FAR sont des outils qui participent à la prévention des cancers professionnels.

Elles ont pour objectif d'aider les entreprises à repérer rapidement si des agents cancérogènes peuvent être rencontrés

dans leur activité, à quels postes ou pour quelles tâches et avec quelle probabilité de présence.

#### Quand faut-il les utiliser ?

De manière générale, les FAR sont une aide pour l'évaluation du risque cancérogène dans l'entreprise. Elles sont utiles dès lors que l'on souhaite repérer la présence d'agents cancérogènes, y compris ceux qui ne seraient pas repérables par les étiquetages ou les fiches de données de sécurité.

#### Comment s'en servir ?

Chaque FAR est établie par domaine d'activité

(par exemple, les garages automobiles) ou par famille de métier (par exemple, les peintres en bâtiment).

La liste des activités et des sources d'émission est aussi complète que possible, mais les entreprises peuvent n'être concernées que par certaines d'entre elles.

#### Où les trouver ?

**47 FAR sont disponibles. Elles sont consultables et téléchargeables sur le site de l'INRS [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr).**

### La Fiche d'Aide à la substitution (FAS)

#### À qui ça s'adresse ?

Les Fiches d'Aide à la Substitution (FAS) sont destinées avant tout aux entreprises (particulièrement PME ou TPE), mais aussi aux préventeurs et aux médecins du travail, désireux d'avoir des connaissances sur l'évaluation du risque cancérogène.

#### À quoi ça sert ?

Les FAS ont pour objectif d'éclairer les entreprises concernées sur les différentes substitutions possibles, et de les orienter vers le choix qui leur conviendra le mieux. Les fiches portent sur des pro-

duits et/ou des procédés de substitution représentant des risques moindres pour la santé des salariés.

#### Quand faut-il les utiliser ?

Lorsque la présence d'agents cancérogènes dans une activité professionnelle est avérée et lorsque la substitution de ces agents cancérogènes est à priori techniquement réalisable.

#### Comment s'en servir ?

Chaque FAS est établie pour un type de produit à substituer et un domaine d'activité (par exemple, la FAS 2 concerne la substitution du Perchloroéthylène

utilisé dans les activités de nettoyage à sec).

Certaines FAS portent sur un type de tâche ou de poste spécifique (par exemple, la FAS 13 concerne la substitution de l'Hydroquinone dans les métiers de l'impression lors de la préparation de plaques offset).

#### Où les trouver ?

**34 FAS sont disponibles. Elles sont consultables et téléchargeables sur le site de l'INRS [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr).**

## Les principaux supports documentaires



ED 976

Produits chimiques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction.  
Classification réglementaire



ED 888

La main  
et les produits chimiques



ED 6150

Travailler avec  
des produits chimiques

ED 4405



ED 4406



ED 6041

Étiquettes de produits chimiques.  
Attention, ça change !



ED 753

Stockage et transfert  
des produits chimiques dangereux



DM 0390

Les conseils du Pr Chimico

mémo

## Chiffres de diffusion

Entre 2009 et 2012,

Plus de **6 200 documents**  
on été diffusés auprès des entreprises martiniquaises.

# BILAN DES ACTIONS RÉGIONALES CMR menées avec les SIST

*Dans le cadre de sa mission, le médecin du travail conseille l'employeur sur l'évaluation du risque CMR, la suppression ou la substitution des produits ou procédés de travail concernés.*

Le développement de partenariats entre la CGSS et les services interentreprises de santé au travail (SIST) fait l'objet de conventions signées entre la DRP et les 3 SIST de la Martinique. Dans ce cadre, les médecins du travail et les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) ont été invités à **renseigner des «Fiches CMR»** afin de suivre les actions de prévention du risque CMR dans certaines entreprises.

Pour remplir une fiche CMR, il faut qu'il y ait eu **minimum 2 visites** du SIST : la première pour constater un état initial (ouverture de la fiche en mentionnant quels CMR et quels effectifs sont concernés) ; la seconde pour faire un bilan (fermeture de la fiche lorsque la substitution est effective). Une fois les fiches CMR clôturées, le SIST les transmet à la DRP de la CGSS.

Plusieurs entreprises ont été accompagnées par les **3 Services de Santé au Travail** en étroite collaboration avec la Direction des Risques Professionnels de la CGSS Martinique, et **24 fiches CMR** ont été ouvertes.

Sur ces 24 fiches CMR, 62% d'entre elles ont été clôturées en 2012, soit **15 fiches**.

Les entreprises ciblées par les Services de Santé au Travail ont pu bénéficier de l'expertise des Unités Techniques rattachées à la CGSS de Martinique (notamment le Laboratoire Interrégional de chimie-toxicologie de la CARSAT Nord-Picardie) :

- **100% des entreprises**, dont les fiches sont actuellement clôturées, ont fait l'objet de **prélèvements d'atmosphère** (état initial et/ou final).

• Répartition des Fiches CMR par Sist.

Services de Santé au Travail	Nombre de fiches CMR encore ouvertes	Nombre de Fiches CMR clôturées	TOTAL
AIMTM	1	5	6
SIST 972	8	7	15
2 MT	-	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>24</b>

Répartition des fiches CMR par SIST



## PERSPECTIVES

Le programme CMR prévu à partir de l'année 2013 s'articule autour de deux axes :

**- Valoriser les actions de prévention**

Nous réalisons le recueil CMR « Témoignages entreprises ». Ces témoignages sont issus des actions de prévention menées entre 2009 et 2012. Il regroupe des actions de substitution réussies et des actions de maîtrise du risque CMR réussies.

**- Préparer le futur programme d'action en vue de la COG 2014-2017**

Ainsi, 4 agents CMR seront particulièrement suivis :

• **Soudage en chaudronnerie**

Impliquer la profession de la chaudronnerie dans une action de maîtrise du risque lié aux fumées de soudage (fumées cancérogènes) par l'équipement de dispositif de captage des postes de travail des soudeurs.

• **Perchloroéthylène en pressing**

Accompagner les pressings vers la suppression totale de l'utilisation du perchloroéthylène. Orienter les choix de substitution vers l'aquanettoyage.

• **Styrène en plasturgie et nautisme**

Accompagner les entreprises de ces secteurs vers le respect de la future valeur limite d'exposition concernant le Styrène prévue par la DGT pour 2015.

• **Émissions Diesel en centre de contrôle technique**

Accompagner les centres de contrôles techniques vers la maîtrise du risque d'exposition aux émissions de moteur diesel.

# Le risque routier



**Prévenir le risque routier professionnel**



# Le risque routier



## Prévenir le risque routier professionnel

### DE QUOI PARLE T-ON ?

**mémo**

#### Zoom

**270 Accidents de trajet / an**  
occasionnant des arrêts de travail

**35 Accidents de mission / an**  
occasionnant des arrêts de travail

L'accident de la ROUTE est la  
**PREMIÈRE** cause d'accidents  
**MORTELS** du travail et est souvent  
à l'origine d'incapacité de travail  
plus ou moins longue

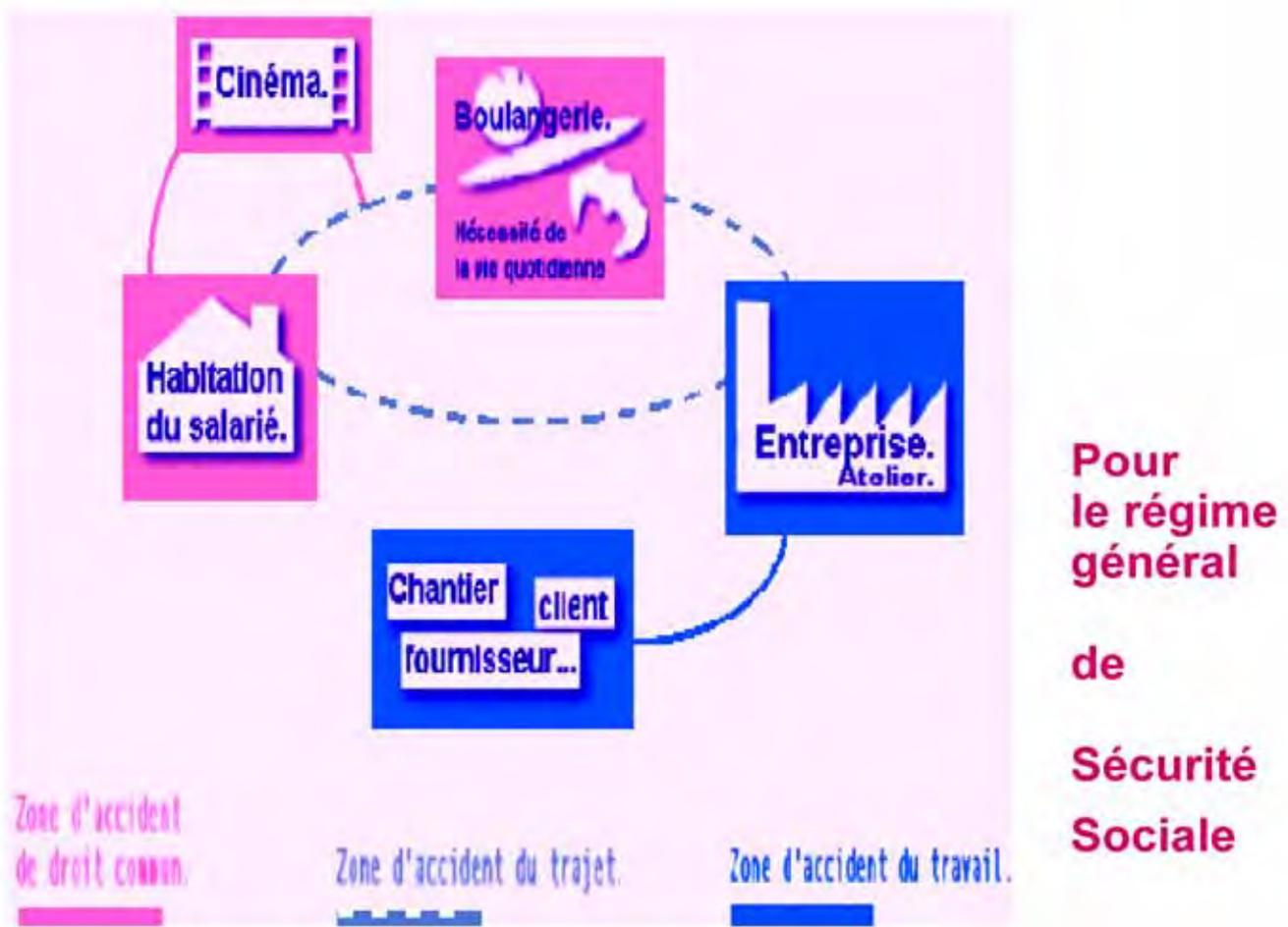
La prévention du risque routier : un enjeu de santé au travail et de mobilité durable

Le Régime général de la Sécurité sociale comptabilise chaque année plus de 350 accidents mortels liés aux déplacements domicile-travail et près de 100 000 accidents avec arrêt de travail.

Les accidents mortels de deux-roues motorisés entre le domicile et le travail sont en hausse continue depuis plusieurs années.

Pour beaucoup de salariés, le temps et les conditions du trajet ont également un impact sur la qualité de vie au travail

## ACCIDENT DU TRAVAIL - ACCIDENT DE TRAJET



### ACCIDENT ROUTIER DE MISSION

C'est un accident qui se produit à l'extérieur de l'entreprise, sur la voie publique, mais sous l'autorité du chef d'entreprise, pendant le temps de travail du salarié, à l'occasion ou par le fait du travail (commerciaux, chauffeurs-livreurs, cadres se déplaçant pour se rendre à une réunion, etc.). Conduire étant alors un acte de travail, il s'agit d'un accident de mission, et donc d'un accident de travail.

### ACCIDENT DE TRAJET

A la différence de l'accident de mission, l'accident de trajet est un accident qui se produit à l'occasion d'un **déplacement entre le domicile et le lieu de travail**, ou bien entre le **lieu de travail et le lieu habituel de restauration**. Mais du fait de l'absence de « lien de subordination » pendant le déplacement domicile/travail, la seule obligation prévue par la loi pour l'employeur est « l'obligation de réparation » (article R. 230-2 du Code de la Sécurité Sociale).



## LES SALARIES EXPOSES AU RISQUE ROUTIER



### LES PROFESSIONNELS DE LA ROUTE

- > Transporteurs de marchandises
- > Transporteurs de personnes
- > Ambulanciers
- > Taxis...

Les professionnels de la route sont titulaires d'un « diplôme », reconnus médicalement aptes et bénéficient d'une surveillance médicale spécifique.

### LES PROFESSIONNELS SUR LA ROUTE

#### > LES SALARIÉS EN MISSION

Tous les salariés titulaires du permis de conduire qui conduisent leur véhicule ou un véhicule d'entreprise pendant leur travail, ou à l'occasion de leur travail.

#### > LES SALARIÉS EN TRAJET

Tous les salariés qui empruntent la route entre leur domicile et leur lieu de travail.

**mémo**

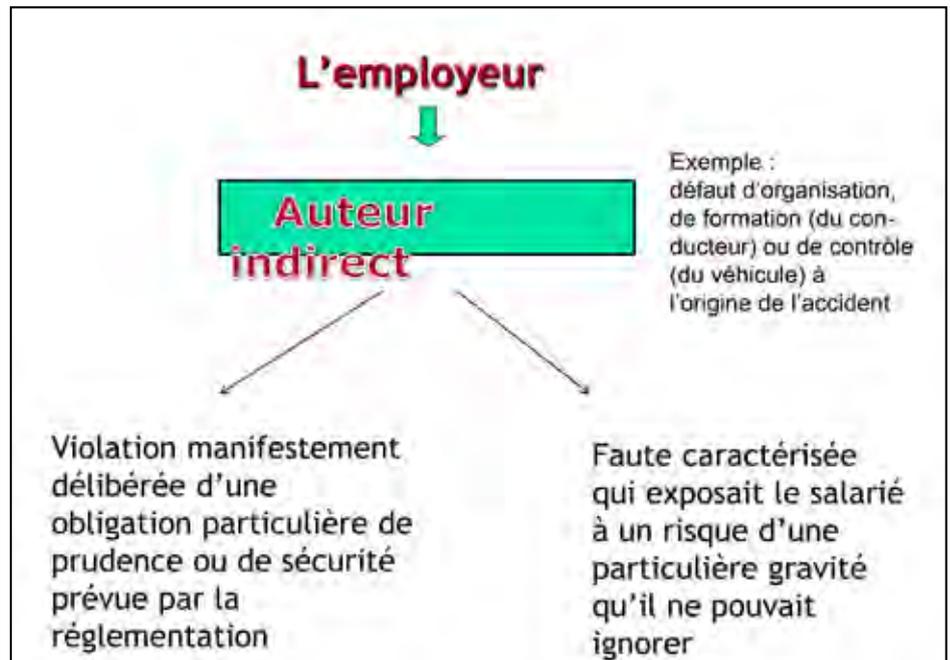
**Zoom**

**Conduire est un ACTE DE TRAVAIL.  
Le risque routier est  
un RISQUE PROFESSIONNEL  
encouru par TOUS les salariés.**

## LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DU SALARIE

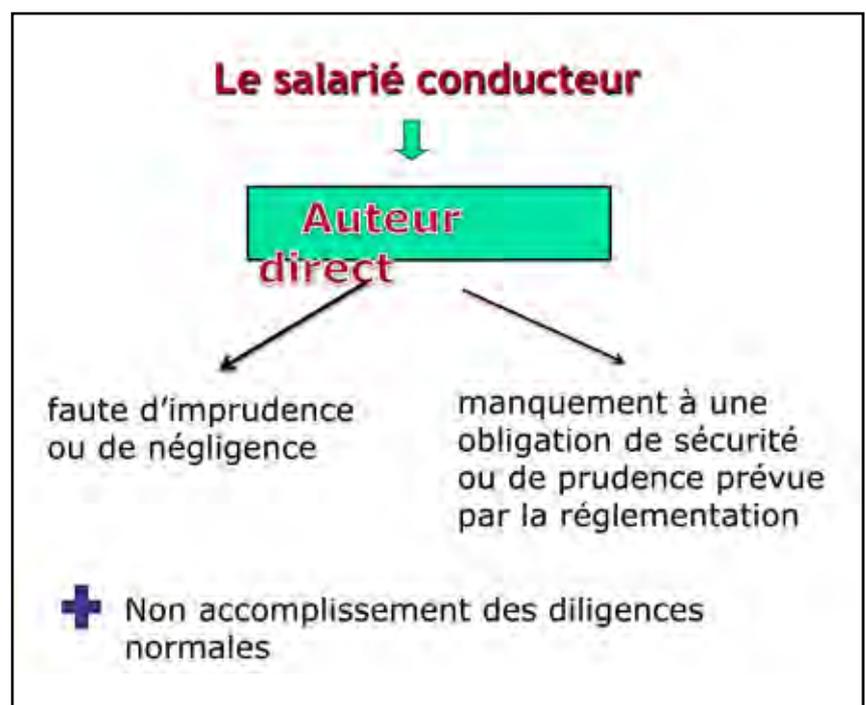
### L'EMPLOYEUR

- Obligation de sécurité à l'égard du salarié
- Obligation de réparer les dommages causés par le salarié à des tiers
- Responsabilité civile en cas de faute inexcusable
- Responsabilité pénale en cas d'accident constitutif de blessures ou d'homicide involontaires



### LE SALARIE

- Exécute de bonne foi le contrat de travail
- Prend soin de sa sécurité et de celles des autres personnes concernées
- Doit respecter le code de la route
- Est couvert par le régime d'indemnisation des accidents du travail + régime d'indemnisation de la loi Badinter
- Engage sa responsabilité pénale en tant que conducteur du véhicule s'il occasionne un dommage





## LES ENJEUX

La prévention du risque routier n'est pas toujours prise en compte par les entreprises et les accidents routiers survenant au travail sont encore trop importants.

Compte tenu de la croissance régulière des déplacements à caractère professionnel, de l'intensité du trafic et des conditions dégradées de circulation en Martinique, il est donc impératif non seulement de réduire la sinistralité routière professionnelle mais également de mieux prévenir les atteintes à la santé des salariés affectés à la conduite de véhicules dans le cadre de leur travail.

Le risque d'accidents des salariés sur le trajet domicile-travail doit également être pris en compte.

### Les accidents de mission

En Martinique, de 2009 à 2012, le nombre moyen annuel des accidents du travail de la route avec arrêt est passé de 26 à 47.

	2009	2010	2011	2012
CTN	Nbre AT	Nbre AT	Nbre AT	Nbre AT
AA	0	2	0	1
BB	2	4	7	3
CC	12	12	14	22
DD	5	5	6	5
EE	0	0	1	0
FF	0	1	0	1
GG	4	1	1	3
HH	0	9	2	3
II	3	4	4	9
ZZ	0	0	0	0
TOTAL	26	38	35	47

### Les accidents de trajet

Concernant les accidents de trajet, de 2009 à 2012, le nombre des accidents du travail de la route avec arrêt est passé de 156 à 303.

	2009	2010	2011	2012
CTN				
AA	9	11	10	9
BB	14	11	12	27
CC	18	19	22	29
DD	29	37	26	53
EE	1	2	0	2
FF	2	6	6	1
GG	30	29	32	38
HH	23	36	36	55
II	28	37	40	81
ZZ	2	2	5	8
TOTAL	156	190	189	303



# LES OBJECTIFS



Développer la prévention de façon :

## Plus globale

- Pas seulement les accidents de la circulation lors du travail mais, les atteintes à la santé liées à l'utilisation professionnelle des véhicules.
- Pas seulement le véhicule en circulation mais, dans toutes ses utilisations professionnelles y compris à l'arrêt.

## Plus ciblée

- En élaborant des mesures de prévention concrètes dans des corps de métier particulièrement exposés.
- En se faisant l'écho de bonnes pratiques pour promouvoir, auprès des salariés de TPE et PME, des mesures de prévention déjà appliquées dans des entreprises.
- Sur une catégorie particulière de véhicule, les utilitaires légers et les risques liés à leur usage

Notre objectif est également de faire valoir la pertinence de l'**approche «Risques Professionnels»** en précisant d'une part, ce que devraient être les **bonnes pratiques de prévention du risque routier encourus par les salariés**, et d'autre part en développant des **actions spécifiques** concernant le risque trajet.



# BILAN DES ACTIONS DE 2009 A 2012 MENÉES PAR LA DRP

## Action de prévention du risque routier en mission « VUL plus sûr »

Le Plan d'action mis en œuvre par la CGSS de la Martinique s'inscrit dans le cadre du programme national décliné selon les 4 axes :

### Management des déplacements :

Organisation rationnelle des déplacements des salariés en fonction d'un découpage géographique cohérent, afin de mettre en place des **plans de tournée**.

### Management des communications :

Développer des solutions adaptées à l'activité des entreprises, et rédiger des **protocoles de communication** (utilisation de GPS pour toute la flotte de véhicule en adéquation avec l'utilisation des moyens de communication).

### Management des véhicules :

Mise en place au sein des entreprises, d'un :

> **Cahier des charges** : A partir de la **fiche ED 6046** distribuée auprès de plusieurs entreprises, ces dernières ont pu réaliser un cahier des charges par type de véhicule avant d'effectuer les démarches auprès des concessionnaires.

> **Carnet d'entretien** : Mise en place d'un carnet de suivi et d'entretien par VUL afin de garantir un bon état du parc de véhicule de l'entreprise. La **fiche ED 6055** distribuée a permis aux entreprises de mettre en place ce type de document.

### Management des compétences :

La CGSS de la Martinique a signé une convention avec trois organismes de formation régionaux, pour développer la **formation post-permis** VUL (selon le référentiel national des compétences à l'usage d'un VUL dans le cadre professionnel).

De 2009 à 2012, de nombreuses entreprises se sont engagées dans la démarche de prévention du risque routier en mettant en place les 3 outils « VUL plus sûr » :

- Le cahier des charges
- Le carnet de suivi et de traçabilité de l'entretien des VUL
- La formation post-permis « VUL ».

### Aides financières

**16 AFS VUL**  
ont été accordées de 2009 à 2012,  
pour un montant total de  
**120 148 €**

# BILAN DES ACTIONS DE 2009 A 2012 MENÉES PAR LA DRP

## Action de prévention du risque trajet

### • Analyse de la problématique

Conformément aux objectifs prévus dans le PNAC Risque Routier, la CGSS de la Martinique, a engagé depuis 2010 des actions collectives pour prévenir le risque Trajet. Ces actions se sont poursuivies en 2011 et 2012.

En 2010, des réunions de travail ont été organisées avec les entreprises de la zone centre de la Martinique (Agglomération Lamentin - Fort-de-France - Schoelcher où sont concentrées le plus d'entreprises), afin de déterminer la ou les actions de prévention collective du risque trajet à mettre en œuvre. **50 entreprises ont participé activement à ces rencontres (cœur de cible).**

Afin de mesurer le niveau d'acceptabilité des différentes mesures de prévention du risque trajet par ces entreprises, la CGSS de la Martinique a réalisé **une étude** avec le cabinet Louis Harris :

- d'une part auprès de chefs d'entreprise sous forme d'interviews téléphoniques (les 50 décideurs du cœur de cible),
- d'autre part auprès d'un panel de salariés dans 4 focus-groups.

L'objectif de cette étude était :

- > D'évaluer dans quelle mesure les entreprises avaient mis en œuvre des actions de prévention du risque routier encouru par les salariés pour se rendre à leur travail.
- > D'évaluer auprès des décideurs l'attractivité d'actions proposées pour réduire les accidents routiers encourus par les salariés.
- > De recueillir l'avis des salariés concernant les actions proposées visant à réduire les accidents routiers sur le trajet du travail.
- > De confronter l'avis des salariés à celui des décideurs.

Les résultats de cette étude ont permis de mettre en évidence des points de divergence et de convergence.

A partir de ces résultats, la Direction des Risques Professionnels de la CGSS a alors bâti une offre de service avec différents partenaires et porteurs de projets, afin de structurer et mettre en œuvre les actions convergentes et lever certains freins identifiés comme points de divergence.

En 2011 et 2012, plusieurs actions ont été mises en œuvre par certaines entreprises du cœur de cible :

- développement du contrôle technique des véhicules du personnel sur les lieux de travail (avec le concours de la gendarmerie et la police nationale)
- réunions en entreprise de sensibilisation sur la prévention du risque routier, avec les associations et organismes de formation spécialisés dans ce domaine
- formations post-permis des salariés
- étude de création de crèches interentreprises dans la région centre de la Martinique



## Formation

Une centaine de personnes-ressources d'entreprises a été formée au management du risque routier en entreprise (stage MRS01).

Ces référents contribuent à évaluer le risque routier en entreprise, à intégrer ce risque dans le document unique et à faire connaître les codes de bonnes pratiques de prévention du risque routier dans leur entreprise.

Le stage post-permis spécifique à la conduite des VUL par des organismes de formation conventionnés par la CGSS de la Martinique a été réalisé dans plusieurs entreprises.

Plus d'une centaine de conducteurs de VUL ont suivi cette formation.

Plusieurs journées de sensibilisation à la prévention du « Risque routier trajet » ont été réalisées avec des entreprises du coeur de cible.

Risques spécifiques
MRS01

Prévenir le risque routier encouru par les salariés

OBJECTIFS

- Repérer les enjeux du risque routier pour l'entreprise.
- Identifier les indicateurs, ressources, acteurs internes et externes propres à inciter et à faciliter la prise en charge du risque routier par l'entreprise.
- Évaluer le risque routier encouru par les salariés de l'entreprise.
- Repérer les conditions et les étapes permettant une démarche de prévention du risque routier.
- Mettre en place un plan de prévention du risque routier en entreprise.

PUBLIC

- Responsable des ressources humaines, de formation, de parcs véhicules, de services commerciaux, après-vente, transport, maintenance, etc.
- Salarié destiné par ses fonctions ou ses missions, à participer à une démarche de prévention du risque routier, tels qu'animateur de prévention, membre de CHSCT, etc.

PRÉ - REQUIS

Il est conseillé d'avoir suivi une formation "Obtenir des compétences de base en prévention" selon le référentiel national (BPRO1).

CONTENU

- Les enjeux sociaux et économiques de l'insécurité routière et du risque routier.
- Les acteurs de la prévention du risque routier.
- La multifactorialité des accidents.
- L'application des principes d'analyse, d'estimation, d'évaluation et de prévention du risque routier.
- Les principaux axes de la démarche de prévention du risque routier :
  - Management des déplacements,
  - Management des équipements,
  - Management des communications,
  - Management des compétences.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Exposés didactiques.
- Étude de cas et travaux de groupes sur cas filmés.

accidents de la route : première cause d'accident mortel du travail



MODALITÉS D'INSCRIPTION

Formation organisée par la DRP.  
Nous faire parvenir la fiche d'inscription p.8.

MRS01

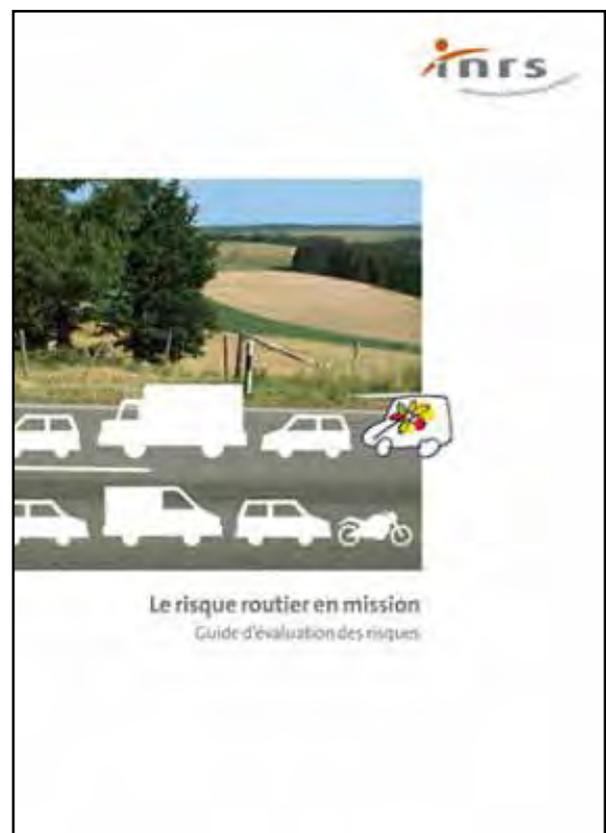


## Communication

- En 2011, l'action «Risque Routier VUL» a fait l'objet d'une page spécifique dans **3 éditions de notre revue régionale trimestrielle** « Prévenir les risques du métier » (N° 206, 207, 208 et 209 téléchargeable sur <http://www.cgss-martinique.fr/employeurs/telechargements-employeur/telechargements.php>) diffusée à l'ensemble des entreprises de la Martinique. L'objectif étant de valoriser et de promouvoir les trois actions pour un VUL plus sûr (cahier des charges, carnet d'entretien et post-permis).
- Un article a également fait la **promotion de la formation post-permis** dans notre quotidien régional France-Antilles.
  - Dans le cadre de l'action de prévention du risque routier trajet, la DRP a animé au Palais des Congrès de Madiana, une conférence sur le thème suivant : « **Prévention du risque routier trajet** ». Lors de cette rencontre, ont été présentées les solutions retenues pour prévenir ce risque dans les entreprises. **110 entreprises** ont participé à cette journée d'information.
  - Suite à cette manifestation, **un dépliant présentant les axes de prévention** mis en œuvre par la DRP a été adressé à ces entreprises afin de planifier la réalisation des actions retenues.
  - La problématique de la prévention du risque routier trajet a fait l'objet d'un article dans notre quotidien régional France Antilles du 15 Février 2011 « Prévenir le risque routier trajet encouru par les salariés ».

- En 2012, l'axe de communication a été poursuivi, dans **notre revue régionale trimestrielle Prévenir** (N°210, 211, 212 et 213 téléchargeable sur <http://www.cgss-martinique.fr/employeurs/telechargements-employeur/telechargements.php>) pour l'action VUL.

De même, **3 articles** sur le thème du risque routier ont été publiés dans notre quotidien régional France-Antilles.



## Supports documentaires

**3 226**

supports documentaires (affiches, dépliants, publication, etc.) ont également été diffusés aux acteurs du monde du travail s'intéressant au risque routier encouru par les salariés, en Martinique.



**mémo**

## PDE/PDIE : Un enjeu de Santé au travail et de Mobilité Durable

### Définition

Le Plan de Déplacement Entreprise et Inter Entreprises (PDE-PDIE) résulte d'une démarche visant à aborder de manière globale, intégrée et mutualisée, la problématique de tous les déplacements en prenant un ensemble de mesures concrètes pour :

> Optimiser de façon quantitative et qualitative les déplacements quotidiens liés aux activités des salariés et des usagers d'un même site.  
> Développer une logique de développement durable, pour en tirer des bénéfices à la fois d'ordre économique, social et environnemental.

Il englobe :

- les déplacements domicile/travail, des salariés des entreprises situées sur un site donné ;
- les déplacements professionnels des salariés (vers d'autres sites ou d'autres entreprises) ;
- les déplacements des clients, visiteurs, livreurs sur le site ciblé ;
- les déplacements domicile/étude/travail des stagiaires.

### Quels sont les avantages d'un PDE/PDIE ?

**Économique** : Le PDE/PDIE permet à une entreprise de diminuer les coûts imputés aux transports et d'optimiser son fonctionnement à travers ses déplacements, donc d'augmenter sa productivité. Une telle démarche, responsable et citoyenne, est également un « plus » en termes d'image.

**Social** : Le PDE/PDIE entraîne une diminution des frais de déplacements domicile-travail des salariés et améliore leurs conditions de travail et de transport (moins de stress, et de perte de temps, plus de confort). Le PDE est aussi un outil de dialogue social.

**Environnemental** : Le PDE, en favorisant les solutions alternatives à la voiture individuelle et en maîtrisant les déplacements, permet de limiter les nuisances correspondantes (pollution atmosphérique, bruit...), de réduire la demande énergétique et de récupérer des espaces publics notamment en diminuant le stationnement sur la voie publique.

### • Actions spécifiques aux objectifs 2012 de la DRP

En 2012, un pré diagnostic pour la mise en place d'un Plan Déplacement Inter Entreprises (PDIE) dans la zone d'activité de l'Étang Z'Abriçot a été réalisé par un bureau d'étude afin de déterminer l'intérêt de mettre en œuvre une telle démarche dans cette zone d'activité. Cette action a été menée à l'initiative de l'ADEME et avec la participation de la Direction des Risques Professionnels.

A l'issue de ce pré diagnostic, un certain nombre de points forts ont été relevé :

- La grande majorité des employeurs a bien accueilli cette initiative.
- La Communauté de communes (CACEM), s'est fortement engagée dans la promotion des PDE/PDIE sur tout son territoire.
- Forte motricité de l'ADEME dans l'accompagnement technique et financier dans la démarche PDE/PDIE,

- Aide méthodologique et financière de la Direction des Risques Professionnels de la CGSS de la Martinique,
- Formation par la DRP de personnes-ressources d'entreprises afin d'élaborer les PDE,
- Aide de la CCIM,
- Les PDE sont intégrés dans les objectifs de la nouvelle Délégation de Service Public de l'entreprise titulaire de l'offre de transport sur le territoire CACEM,
- Le réseau de transport étant en restructuration (TCSP), il paraît donc opportun d'intégrer les objectifs des PDE/PDIE,
- Hausse du prix du carburant,
- De projets immobiliers (bureaux et résidences, aménagement d'un centre commercial et d'une marina, construction du nouveau dépôt de BUS de la CFTU) dans la zone centre vont générer un accroissement des flux de véhicules, etc.

Mais aussi, quelques points sensibles :

- Certains modes « doux » semblent peu faisables (vélo),
- La marche à pied n'est guère facilitée ni sécurisée (carence de trottoirs et de cheminements piétons),
- Forte contrainte de stationnement « sauvage » liées aux les habitudes culturelles d'utilisation de « sa » voiture et au stationnement « au plus près ».

Au travers de ce pré diagnostic, certaines complexités ont été relevées :

- Une desserte des trois zones des communautés de communes de la Martinique (CACEM, CESM, CCNM) doit être réalisée par le transport collectif de manière à assurer l'efficacité des PDE/PDIE.
- Le « fonctionnement tout voiture » est intégré dans les modes de rémunération des agents sous forme de prime carburant ou indemnités kilométriques.
- Le contexte budgétaire des collectivités et des établissements est sous contrainte, les équilibres économiques devront faire partie de la réflexion.

Ainsi, la principale recommandation de ce pré diagnostic concerne donc l'identification ou la construction du bon portage du PDIE. Plusieurs possibilités sont en cours d'analyse :

- La création d'une Association dédiée au pilotage du PDIE dans la durée
- L'implication d'un partenaire institutionnel (CCI par exemple)
- Le développement d'une cellule PDE et la mise à disposition d'un conseiller en mobilité par une autorité organisatrice de transport (CACEM)
- La création d'une agence de l'ECO MOBILITÉ

Ce futur porteur du PDIE aura pour principales missions de recruter une assistance à maîtrise d'ouvrage et de superviser sa prestation, d'apporter de la légitimité au PDIE, de négocier les améliorations et les créations auprès des collectivités partenaires en tenant compte des PDE élaborés par les entreprises et enfin de communiquer auprès des employeurs, salariés et des agents.

De même, l'action qui concerne la réalisation d'une crèche inter entreprises a finalement permis aux entreprises de la région Centre de pouvoir réserver des berceaux pour leurs salariés pour faciliter leurs déplacements. L'ouverture de cette crèche est prévue en fin d'année 2013.

En ce qui concerne la réalisation des journées de sensibilisation à la sécurité routière, de nombreuses actions ont été animées en entreprises par la DRP avec la participation des partenaires.





# RESSOURCES DOCUMENTAIRES

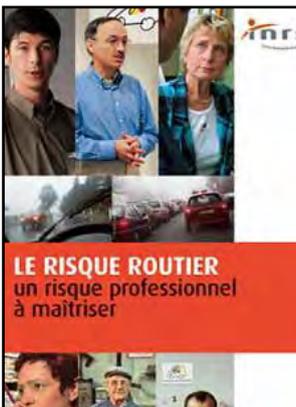
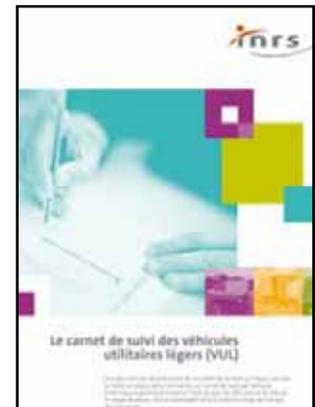


### ED 6046 - Choisir son véhicule utilitaire léger (VUL)

Une liste de questions préalables à l'achat d'un VUL ainsi qu'une série de points clés à vérifier sont proposées afin d'aider les entreprises à choisir un véhicule utilitaire léger adapté à leur activité professionnelle spécifique.

### ED 6055 - Le carnet de suivi des véhicules utilitaires légers (VUL)

Le carnet de suivi permet au chef d'entreprise comme aux conducteurs, de s'assurer du bon état des véhicules qui partent en mission, par l'engagement et l'application de chacun à renseigner le document.

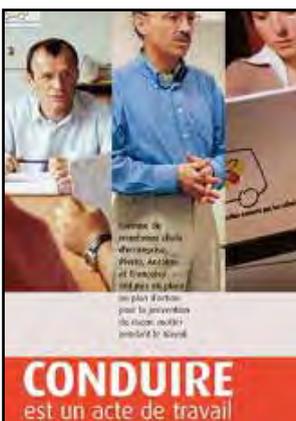


### ED 935 - Le risque routier. Un risque professionnel à maîtriser

Les partenaires sociaux ont adopté un code de bonnes pratiques de prévention du risque routier encouru par le salarié en mission. Au travers d'exemples, de conseils et de rappels réglementaires, ce document invite le chef d'entreprise à mieux maîtriser ce risque en s'appuyant sur ce code de bonnes pratiques.

### ED 986 - Le risque routier en mission. Guide d'évaluation des risques

Cet ouvrage doit aider les entreprises à évaluer ce risque professionnel et à mettre en place des mesures de prévention du risque routier adaptées.



### ED 934 - Conduire est un acte de travail

Ce dépliant explique brièvement en quoi la conduite fait partie intégrante du travail de nombreux salariés et comment le risque routier peut et doit être pris en compte par l'entreprise.

# PERSPECTIVES

## **Poursuite de l'action PDE - PDIE**

Accompagnement des entreprises dans la mise en oeuvre d'actions de prévention du risque routier (formation MRS01, aide financière pour promouvoir la formation Post-permis, aide méthodologique au management des déplacements, etc.)

# Les Risques Psychosociaux (RPS)



Les risques psychosociaux sont souvent résumés par simplicité sous le terme de « stress », qui n'est en fait qu'une manifestation de ce risque. Ils recouvrent en réalité des risques professionnels d'origine et de nature variés, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises.

## DE QUOI PARLE T-ON ?

mémo

### Quelques Chiffres

**48 %** des salariés déclarent travailler toujours ou souvent dans l'urgence

**58 %** déclarent devoir interrompre une tâche pour en effectuer une autre non prévue

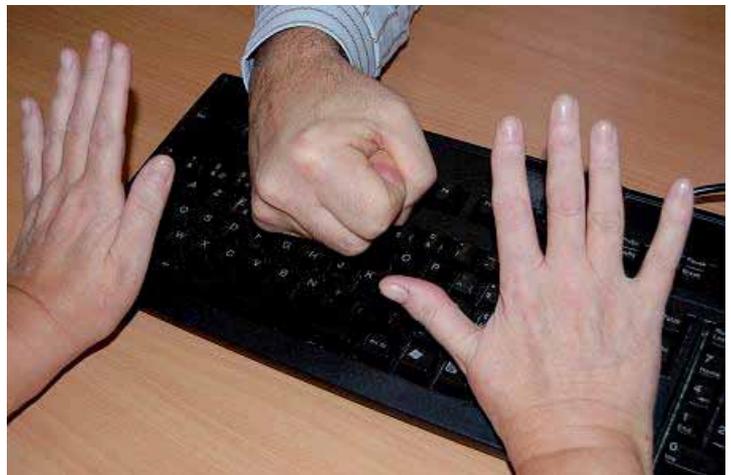
**55 %** déclarent que leur rythme de travail est imposé par une demande à satisfaire immédiatement

**71 %** des salariés ont un contact direct avec le public et **23 %** déclarent vivre des risques d'agression physique avec le public

**24 %** déclarent être souvent obligés de se débrouiller tout seuls dans des situations difficiles et ont un sentiment de responsabilités accru.

**35 %** déclarent recevoir des ordres ou indications contradictoires

Sources : Enquêtes SUMER et DARES



Les risques psychosociaux sont des risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés : stress, harcèlement, épuisement professionnel, violence au travail...

Ils peuvent entraîner des pathologies telles que : des dépressions, des maladies psychosomatiques, des problèmes de sommeil mais aussi générer des troubles musculo-squelettiques, des maladies cardio-vasculaires voire générer des accidents du travail.



## LES DIFFÉRENTS RISQUES PSYCHOSOCIAUX

### Le stress au travail

On parle de stress au travail lorsqu'il existe un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement professionnel, et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. On distingue les situations de stress aigu (quand une personne doit faire face à un événement ponctuel) et des situations de stress chronique, lorsque cette situation est durable. Il en résulte des conséquences sur la santé des salariés et des dysfonctionnements dans l'entreprise.

### Le harcèlement moral

L'article L. 1152-1 du code du travail définit le harcèlement « comme un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». Il s'agit bien d'agissements dont la répétition peut affecter gravement la personne sans que tous les comportements agressifs et les pressions relèvent du harcèlement.

### Les incivilités, les agressions physiques ou verbales, les violences

L'accord cadre européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail définit les différentes formes de violence au travail. Il peut s'agir de violence physique sur les biens et/ou les personnes (agressions provenant d'un client, d'un patient, d'un usager...), de violences concernant des salariés « entre eux » (abus de pouvoir d'un manager, remarques méprisantes, rivalités entre équipes...) ou plus psychologiques (domination, intimidation, persécution, humiliation...).

### Le sentiment de mal être au travail et de souffrance au travail

Il peut être lié à l'absence de reconnaissance au travail, à un ressenti négatif du travail ou encore à des tensions entre les moyens alloués pour réaliser le travail et les objectifs, la contribution et la rétribution, les exigences du travail et les compétences attendues...

zoom

## Rappel réglementaire

### Harcèlement sexuel : L. 2012-954 du 6 août 2012

La dernière loi donne une nouvelle définition du harcèlement sexuel, renforce les sanctions applicables en cas de harcèlement sexuel ou moral, améliore le dispositif de lutte contre les discriminations et de prévention du harcèlement.

### Harcèlement moral : Art. L. 1152-1

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel



### FACTEURS A L'ORIGINE DES RPS

Les facteurs de tension susceptibles de créer des risques psychosociaux peuvent être très nombreux et divers. On peut schématiquement les regrouper en **quatre grandes catégories** :

- **Les facteurs liés aux exigences du travail**, à la nature des tâches (monotonie, surcharge ou souscharge de travail, fortes exigences liées à la cadence, à la précision des travaux et à la vigilance, tâches pénibles, dangereuses, perturbations incessantes...), à un environnement physique défavorable (bruit, chaleur, manque d'espace...), ou à l'organisation du travail (horaires de travail ne permettant pas de récupération physiologique, exigences contradictoires, absence d'objectifs clairs, responsabilité liée à l'exécution de la tâche...)

- **les facteurs liés aux relations de travail**, aux difficultés avec les supérieurs hiérarchiques, les subordonnés, avec les collègues, etc.

- **les facteurs liés aux exigences des salariés** vis-à-vis de leur travail, à la politique de ressources humaines (décalage entre le travail demandé et les valeurs de la personne, manque de sens, manque de reconnaissance du travail accompli, faibles perspectives professionnelles, sur ou sousqualification, rémunération insatisfaisante, horaires de travail peu prévisibles et/ou nuisant à la vie personnelle...)

- **les facteurs liés à un vécu difficile des changements**, (environnement socio-économique difficile et concurrence accrue, incertitude sur l'avenir de l'entreprise, ou sur le propre avenir du salarié, stratégie peu claire, projets de changements, organisationnels ou technologiques, non concertés ou mal accompagnés ...).

#### Comment agissent les facteurs de risque de stress ?

Différentes études menées sur les facteurs de stress montrent qu'ils sont d'autant plus toxiques pour la santé quand ils sont :

- **Durables**

Les sources de stress qui s'inscrivent dans la durée créent un état de stress chronique et sont connues pour être un risque pour la santé.

- **Subies**

Les sources de stress sont vécues plus difficilement lorsqu'elles sont subies que lorsqu'elles sont choisies.

- **Multiples**

L'accumulation de sources de stress est un élément aggravant.

- **Antagonistes**

La co-existence de certaines sources de stress affecte particulièrement la santé. On a identifié notamment des déséquilibres entre les contraintes et les ressources qui sont connus pour être délétères.



## LES DIFFERENTS TYPES DE VIOLENCE

### Violence externe

#### Définition

Les violences externes sont des insultes, des menaces ou des agressions physiques ou psychologiques exercées contre une personne sur son lieu de travail par des personnes extérieures à l'entreprise (clients, fournisseurs...), qui mettent en péril sa santé, sa sécurité ou son bien être.



#### Différentes formes de violence

Plusieurs formes de violence sont à distinguer :

- Les **incivilités** : ensemble de comportements qui ne respectent pas une partie ou l'ensemble des règles de vie en communauté telles que le respect de l'autre, la politesse ou la courtoisie (chahut, tapage, crachat, ...).
- Les **agressions verbales** : menaces, insultes, remarques dégradantes, ...
- Les **agressions physiques** : bousculades, coups, blessures, homicides, ...
- La **prédation** : vols, cambriolage, racket, ...

### Les liens entre violence externe et travail

Les risques de violence liés à l'organisation du travail peuvent résulter :

- de l'insatisfaction des clients ou des usagers
- des modes de fonctionnement inadaptés ou dégradés de l'entreprise

### Violence interne



#### Définition

Les violences internes :

- sont exercées par des personnes de l'entreprise (agressions physiques / verbales, insultes, brimades, intimidations, conflits...)
- incluent les situations de harcèlement (moral et sexuel)

#### Définition du harcèlement moral :

« Un ensemble de conduites et de pratiques qui se caractérisent par la systématisation, la durée et la répétition d'atteintes à la personne ou à la personnalité, par tous les moyens relatifs au travail, ses relations, son organisation, ses contenus, ses conditions, ses outils, en les détournant de leur finalité, infligeant ainsi, consciemment ou inconsciemment, une souffrance intense afin de nuire, d'éliminer, voire de détruire. Il peut s'exercer entre hiérarchiques et subordonnés, de façon descendante ou remontante, mais aussi entre collègues, de façon latérale. »



# PRÉVENIR LES RPS EN ENTREPRISE

*La maîtrise des risques psychosociaux doit devenir une préoccupation pour l'entreprise quand les signes d'alerte s'accumulent.*

## Les différentes approches

Il existe plusieurs types d'action sur les RPS. A chaque type d'actions correspond des objectifs, des méthodes et des effets différents.

### Prévention primaire

L'objectif est de combattre **le risque à la source**.

Une démarche de prévention primaire s'attaquera aux facteurs de risque. Quelques exemples d'actions visant ces facteurs de risque :

- Adapter le travail demandé aux capacités et aux ressources des salariés (en tenant compte de leur âge ou de leur formation, par exemple).
- Organiser le travail pour le rendre stimulant et donner l'opportunité au personnel d'utiliser ses compétences.
- Définir clairement les rôles et les responsabilités de chacun.
- Donner la possibilité aux salariés de participer aux décisions et aux actions de changements qui affecteront leur travail.
- Améliorer la communication interne et réduire les incertitudes.
- Faciliter les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs de l'entreprise.

La démarche de prévention à la source passe par l'identification des facteurs de risque psychosociaux grâce à un diagnostic approfondi.

Il s'agit d'une **démarche de prévention collective**, centrée sur le travail, qui a **des effets à long terme (prévention durable)**.

### Prévention secondaire

L'objectif est de limiter, de réduire les conséquences du stress et des RPS sur les personnes. Cela passe essentiellement par la formation à la gestion du stress, des agressions externes ou en direction de l'encadrement.

La gestion individuelle du stress notamment a pour but de renforcer la résistance des salariés au stress. On apprend au personnel à gérer ses émotions, ses cognitions pour qu'il puisse modifier ses réactions face à des situations stressantes.

L'ensemble de ces actions ne sont uniquement efficaces qu'à court terme. Leurs effets ne sont pas durables, si on n'y associe pas dans le même temps des actions de prévention primaire.

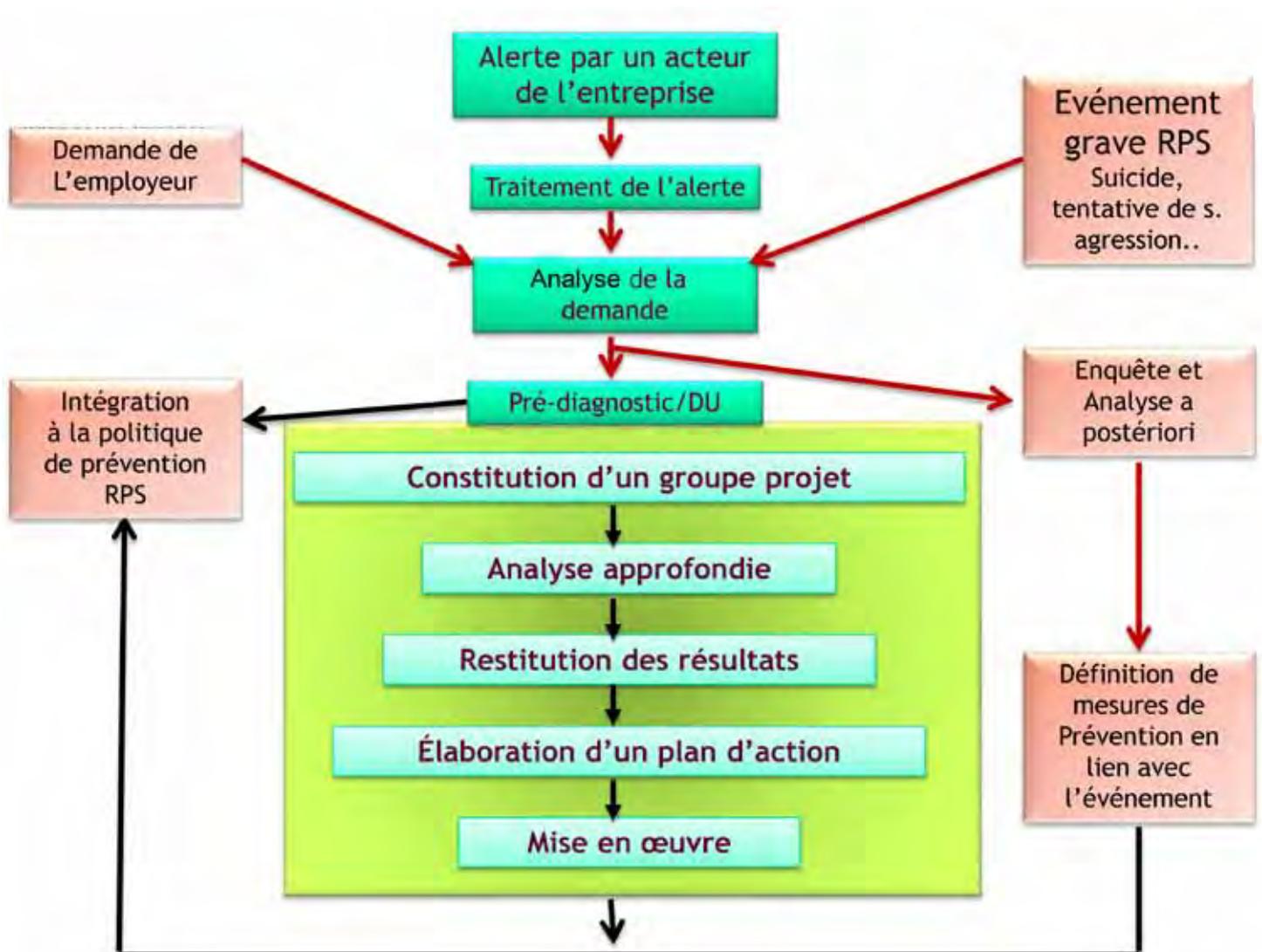
### Prévention tertiaire

L'objectif est la prise en charge des personnes en souffrance.

En effet, face à l'urgence de certaines situations, la première réponse proposée sera une prise en charge des personnes en souffrance.



### Les étapes de l'action de prévention





## CONSEQUENCES DE L'EXISTENCE DE RPS DANS L'ENTREPRISE

### Un impact sur la santé

#### Symptômes liés au stress chronique

- **Physiques** : coliques, maux de tête, tensions musculaires, articulaires, TMS, troubles du sommeil, de la digestion, essoufflement, oppression, sueurs inhabituelles...
- **Émotionnels** : sensibilité accrue, nervosité, crises de larmes, angoisse, excitation, tristesse, mal être,...
- **Intellectuels** : perturbation de la concentration source d'erreurs et d'oublis, difficultés à prendre des initiatives ou des décisions...
- **Comportementaux** : Modification des conduites alimentaires, comportements violents et agressifs, isolement social, consommation de produits calmants ou excitants (café, tabac, alcool, somnifères, anxiolytiques...)

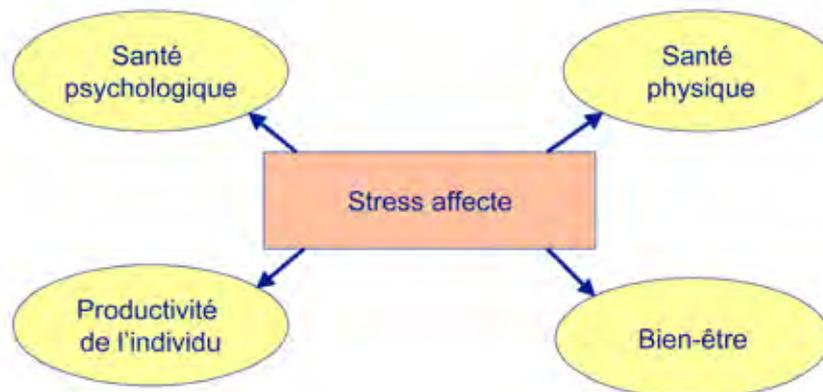
### Un impact sur l'entreprise

Les RPS ont également un impact sur l'entreprise. On peut noter un lien entre l'apparition de ces risques et l'absentéisme, le taux élevé de rotation du personnel, le non-respect des horaires ou des exigences de qualité, des problèmes de discipline, la réduction de la productivité, des accidents de travail et des incidents, la non-qualité (augmentation des rebuts et des malfaçons, etc.), une dégradation du climat social, des atteintes à l'image de l'entreprise...



### Santé au travail

#### Effets du stress



### Les indicateurs d'alerte

Avant tout, il s'agit de situer le problème et d'être attentif à quelques signaux pouvant indiquer des situations de tensions dans le travail :

- > une augmentation de l'absentéisme (quelles sont les causes ?)
- > des départs, des démissions, un turn-over important
- > des plaintes et des mécontentements exprimés auprès des managers, des collègues ou du médecin du travail
- > des salariés qui ne souhaitent plus participer aux projets et aux temps collectifs de l'entreprise
- > une fatigue et une nervosité visibles
- > des conflits fréquents entre les salariés ou avec la hiérarchie
- > des addictions aux médicaments ou à l'alcool
- > des salariés qui ne prennent pas leurs congés ou leurs RTT...

## Indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise

Les indicateurs de dépistage liés au fonctionnement de l'entreprise peuvent être regroupés en six catégories :



- 1 Indicateurs de temps de travail
- 2 Indicateurs des mouvements du personnel
- 3 Indicateurs de l'activité de l'entreprise
- 4 Indicateurs des relations sociales
- 5 Indicateurs de la formation et de la rémunération
- 6 Indicateurs de l'organisation du travail

## Indicateurs en santé et sécurité

Les indicateurs en santé et sécurité peuvent être regroupés en sept catégories :



- 1 les indicateurs d'accidents du travail
- 2 les indicateurs de maladies professionnelles
- 3 les indicateurs de situations graves : cas de suicides ou de harcèlements avérés, etc.
- 4 les indicateurs de situations de travail dégradées de type violences verbales
- 5 les indicateurs de stress chronique
- 6 les indicateurs de pathologies diagnostiquées et prises en charge
- 7 les indicateurs d'activité du service de santé au travail



## LES OBJECTIFS DE LA DRP

Le contexte économique et les tensions sociales ont engendré une augmentation de la diversité et du nombre de sollicitations des entreprises, CHSCT, salariés, médecins du travail, syndicats, branches professionnelles... confrontés à des situations difficiles liées aux risques psychosociaux.

Afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises de la région dans ce domaine, et de mettre en œuvre les actions RPS préconisées dans le cadre du PNAC, **un plan d'action « Risques Psychosociaux » a été mis en place en 2009** par le Service Prévention de la CGSS Martinique.

Il s'agit essentiellement de disposer de **compétences internes et externes** capables d'intervenir en entreprise, selon la démarche institutionnelle, pour développer l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux le plus en amont possible.



### Un risque professionnel à traiter comme un autre

Toutes les entreprises, quelque soit leur secteur d'activité ou leur taille, sont concernés par les risques psychosociaux. Car le travail en lui-même est un système de tensions et de compromis entre les objectifs de l'entreprise et les attentes de salariés.

Dans une situation sereine, un certain nombre d'éléments sont source d'équilibre dans le travail : la bonne connaissance des attentes et des objectifs, le soutien de la hiérarchie et des collègues, la reconnaissance, un dialogue qui fonctionne bien...

La vie de l'entreprise, les changements et les difficultés auxquels elle doit faire face peuvent remettre en cause à tout moment cet équilibre, et créer des tensions entre les exigences des uns et des autres. C'est là qu'apparaissent les risques psychosociaux.

Autrement dit, il s'agit de traiter les risques psychosociaux comme tout autre risque professionnel dans l'entreprise, en s'appuyant sur un diagnostic et en mettant en place des actions de prévention.



# BILAN DES ACTIONS MENÉES DE 2009 A 2012 PAR LA DRP

## Intervention de terrain

Depuis 2009, les 7 contrôleurs du Service Prévention de la DRP ont réalisés **147 interventions de terrain** (visites, enquêtes AT, réunions CHSCT) dans **92 entreprises** en lien direct avec les RPS.

## Formation

Ils ont animé des **formations en intra** et **sensibilisé plus de 200 acteurs** à la méthode de prévention primaire des RPS.

En 4 ans, l'offre de formation interentreprise s'est intensifiée.

Des **stages interentreprises** ont été également animés sur les thèmes suivant :

- MRS 02-01 «S'initier à la prévention des RPS»
- MRS 02-02 «Participer à une démarche de prévention des RPS»
- RPS 01 «Devenir formateur en initiation de la prévention des RPS»

Grâce à ce déploiement, **197 salariés ont été formés**.

## Communication - Information

En 2009, une conférence sur le thème ciblé des RPS a été organisée lors du Salon Santé Sécurité au Travail : 200 personnes ont assisté à cette conférence.

En 2010, la Direction des risques professionnels a été sollicitée par certains organismes (CCI notamment), ainsi que par des organisations patronales pour animer des conférences sur les RPS et le bien-être au travail. Ces interventions ont permis de toucher le grand public (250 personnes), et ont fait l'objet d'articles diffusés dans le quotidien régional « France-Antilles ».

En 2011, la Direction des risques professionnels a été sollicitée pour animer des conférences sur les RPS et le bien-être au travail par l'entreprise Air France lors d'un forum organisé pour tous les salariés de l'aéroport Aimé Césaire. Ces interventions ont permis de toucher de nouveaux acteurs (150 personnes).

zoom

## En 2012, préparation d'une Recommandation nationale

En 2012, les partenaires sociaux siégeant au CTR de la CGSS de la Martinique, ont été interpellés localement par l'augmentation sensible de la violence externe dans leur région. Ils ont estimé leur intérêt mutuel à traiter cette problématique qui peut avoir de graves conséquences sur les personnes, et qui est susceptible de nuire à la performance de l'entreprise et ses salariés. Un groupe de travail, composé de membres de CTR, des responsables du Service Prévention de la CGSS et des représentants des secteurs professionnels les plus touchés, s'est réuni à plusieurs reprises.

La CNAMTS et les partenaires sociaux des CTN, ont accueilli favorablement cette proposition, en demandant à ce que cette réflexion soit poursuivie, et qu'elle serve de base de travail à l'élaboration d'une Recommandation nationale.

## Les intervenants référencés RPS

Afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises de la Région Martinique dans le domaine de la prévention des RPS, **un réseau d'intervenants référencés en RPS a été mis en place par la DRP de la CGSS Martinique.**

L'objectif était de disposer de compétences externes capables d'intervenir en entreprise, selon la démarche institutionnelle, pour développer l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux le plus en amont possible.

Des psychologues du travail et /ou ergonomes ont été sélectionnés, formés et référencés par la CGSS/DRP, en tant qu'intervenants RPS externes, pour permettre le déploiement des outils et des méthodes développés par l'institution.

En 2012, la DRP a ainsi référencé 8 intervenants en Risques Psychosociaux, qui se sont engagés à :

- Mettre en pratique les orientations pédagogiques fixées,
- Tenir la CGSS/DRP informée des modalités de réalisation de chaque intervention (étapes clés, dates des réunions ...), par une information d'ouverture de session,
- Respecter les modalités d'interventions fixées par la DRP.

En 2012, ces 8 personnes ressources externes, ont réalisé des démarches de prévention dans plusieurs entreprises de notre région : ce dispositif a permis de **sensibiliser 658 salariés** et de **former 346 stagiaires**.

Démarche de prévention	Nombre d'interventions	Nombre de salariés sensibilisés	Nombre de salariés formés
Primaire	8	585	317
Secondaire	3	10	29
Tertiaire	63	63	0
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>658</b>	<b>346</b>

**zoom**

## La liste des intervenants référencés

La liste des intervenants référencés RPS est disponible sur le site internet de la CGSS :

[www.cgss-martinique.fr](http://www.cgss-martinique.fr)

Top 5 Risques Professionnels / Formation / Formations Actions / Liste intervenants référencés RPS

[http://www.cgss-martinique.fr/images/stories/documents/employeurs/drp/Formation/liste\\_inter\\_rps.pdf](http://www.cgss-martinique.fr/images/stories/documents/employeurs/drp/Formation/liste_inter_rps.pdf)



# LES RESSOURCES DOCUMENTAIRES



## ED 973 - Et s'il y avait du stress dans votre entreprise ?

Vous êtes dirigeant d'une entreprise et vous notez une augmentation de l'absentéisme, du turn-over dans votre entreprise ? Vous êtes-vous demandé s'il s'agissait de stress au travail ? Cette brochure précise les causes et les manifestations du stress au travail. Elle détaille enfin les signaux qui doivent vous alerter, les raisons et les façons d'y remédier.



## ED 6070 - RPS : Et si vous faisiez appel à un consultant ?

En tant que chef d'entreprise, vous souhaitez faire appel à un consultant pour évaluer les risques psychosociaux et mettre en œuvre un plan d'action visant à les prévenir. Ce guide a pour but de répondre à vos interrogations pour vous aider à clarifier vos besoins, à choisir un consultant et à collaborer avec lui.



## ED 6086 - Comment détecter les risques psychosociaux en entreprise ?

Prendre en compte le stress, les agressions, le harcèlement ou encore le mal-être dans le cadre professionnel n'est pas toujours aisé. Ce dépliant vous explique les étapes essentielles pour dépister les risques psychosociaux dans l'entreprise.



## ED 6011 - Stress au travail : les étapes d'une démarche de prévention

Vous avez identifié ou vous avez été informé de l'existence de problèmes liés au stress... Vous souhaitez évaluer le risque et si besoin initier des actions de prévention. Cette plaquette vous présente les points clés d'une démarche de prévention.



## ED 6012 - Dépister les risques psychosociaux : des indicateurs pour vous guider

Stress, violence externe ou interne (dont harcèlement moral) ou encore mal-être... Comment repérer les risques psychosociaux dans le milieu professionnel ? Comment détecter les premiers signaux ? Pour y répondre cette brochure fournit une liste d'indicateurs, non limitative, permettant d'identifier d'éventuels risques psychosociaux.



## ED 6139 - Risques psychosociaux et document unique : Vos questions, nos réponses

Les risques psychosociaux sont des risques professionnels à évaluer au même titre que les autres. Oui, mais comment s'y prendre ? Par où commencer ?



## ED 6140 - Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU

Dans cette brochure, vous trouverez des repères méthodologiques et un outil pratique RPS-DU pour repérer et évaluer les facteurs de risques psychosociaux et les intégrer dans le document unique. La brochure donne également des exemples de pistes pour la définition du plan d'actions.



## PERSPECTIVES



> Poursuite du développement et de l'**anima-  
tion du Réseau d'Intervenants Référencés RPS.**

> Déploiement des actions de formation à la  
prévention des RPS.

> Diffusion de l'étude et des outils mis en place  
dans le cadre de la **prévention des incivilités  
et de la violence externe.**

# Les Troubles Musculo-squelettiques (TMS)



# Les Troubles Musculo-squelettiques (TMS)



*Les troubles musculo-squelettiques représentent un enjeu social et économique capital, aussi bien pour la santé des travailleurs que pour la performance des entreprises. Face à des pathologies qui constituent la première cause de maladie professionnelle en France, des entreprises s'engagent avec succès dans des démarches de prévention pour éliminer les risques auxquels sont exposés les travailleurs.*

## DE QUOI PARLE T-ON ?

### QU'EST-CE QUE LES TMS ?

Les troubles musculosquelettiques (TMS) recouvrent un large éventail de pathologies touchant les tissus mous à la périphérie des articulations.

Localisés au niveau du poignet, des épaules, du dos, du bras, du coude, des genoux, les troubles musculosquelettiques affectent principalement les muscles, les tendons et les nerfs qui permettent le mouvement des pièces osseuses des membres supérieurs et inférieurs. Le syndrome du canal carpien est la pathologie la plus connue et la plus répandue. Les tendinites sont aussi des formes fréquentes de TMS.

Ils sont à l'origine de douleurs de plus en plus gênantes (engourdissements, picotements, gêne fonctionnelle..) pouvant entraîner un handicap sérieux dans la vie professionnelle et la vie privée.

Ces pathologies sont reconnues comme maladies professionnelles dans le cadre des tableaux annexés au Code de la Sécurité Sociale (Tableau 57 - 69 - 79- 97 - 98). Elles entraînent souvent des durées d'arrêt de travail assez longues et sont à l'origine d'inaptitude au poste de travail et de désinsertion professionnelle.

## Les statistiques

**85%**  
des MP sont liés aux TMS

Les TMS sont les premières causes de Maladies Professionnelles (MP)

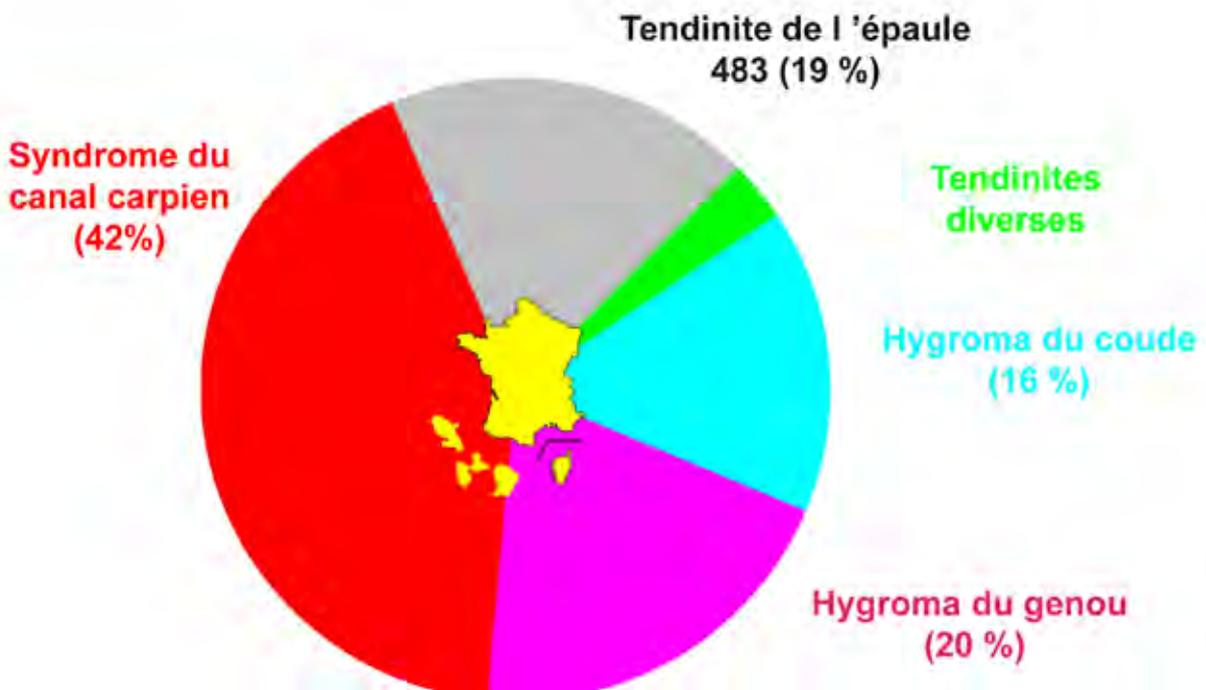
**25%**  
des AT sont des lombago,  
hernie et entorse

La première cause d'Accident du Travail (AT) est liée aux **manutentions manuelles**

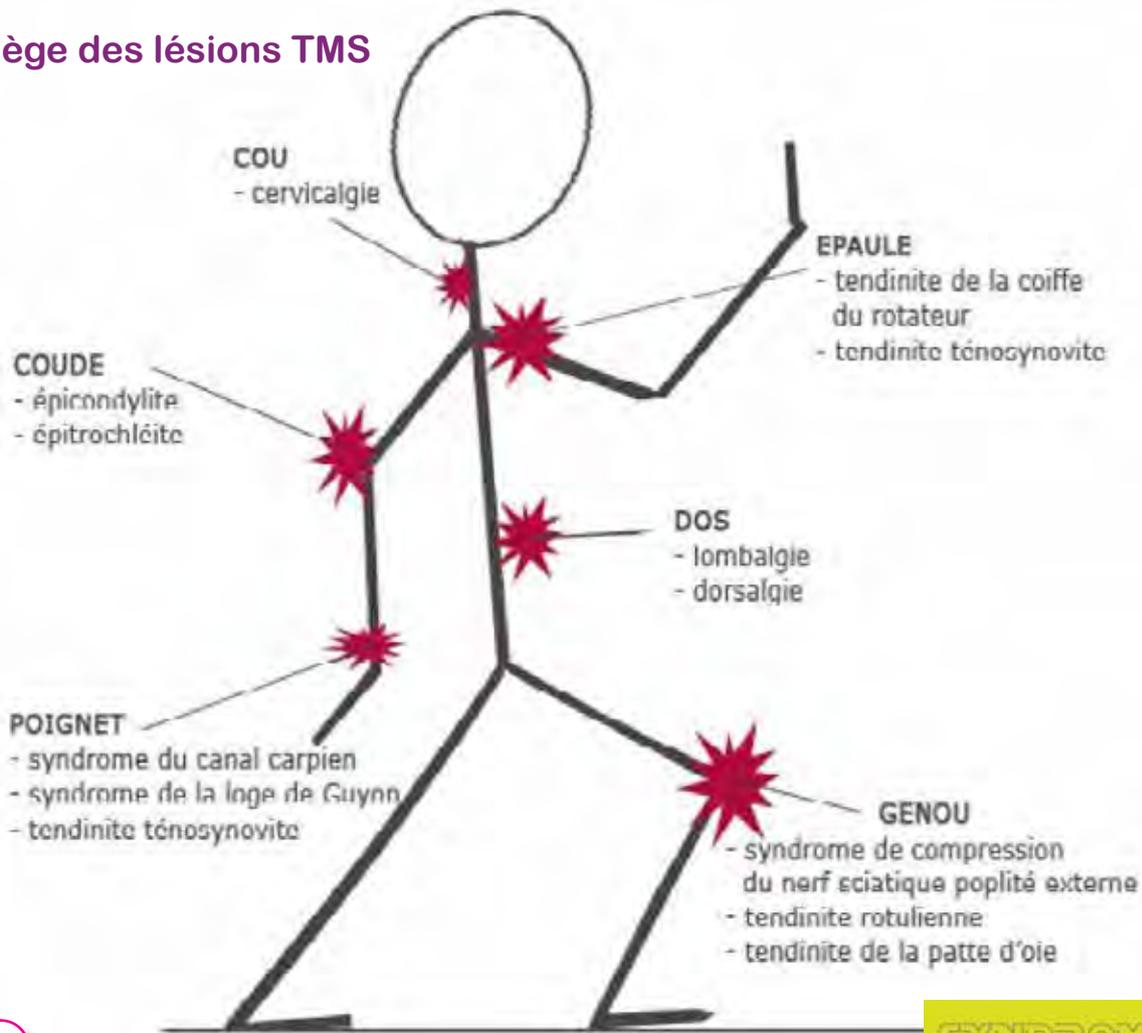
Tableau 57



### Répartition des principaux cas reconnus de MP au titre du tableau 57



## Siège des lésions TMS



zoom

### Le Canal Carpien

#### Un peu d'anatomie

Dans le poignet, le nerf médian et les tendons fléchisseurs des doigts traversent un « tunnel » nommé canal carpien. Ce canal est relativement restreint. Toute condition qui réduit cet espace, une inflammation par exemple, entraîne une compression du nerf médian. C'est ce que l'on appelle : le syndrome du canal carpien (SCC).

#### Les symptômes sont les suivants :

- Des engourdissements ou des picotements dans la main et aux doigts (surtout au pouce, à l'index et au majeur).
- Une douleur au poignet et à la paume, qui irradie vers les doigts ou vers l'avant-bras (parfois jusqu'à l'épaule).
- Une difficulté à saisir les objets, même légers allant jusqu'à la sensation de paralysie.

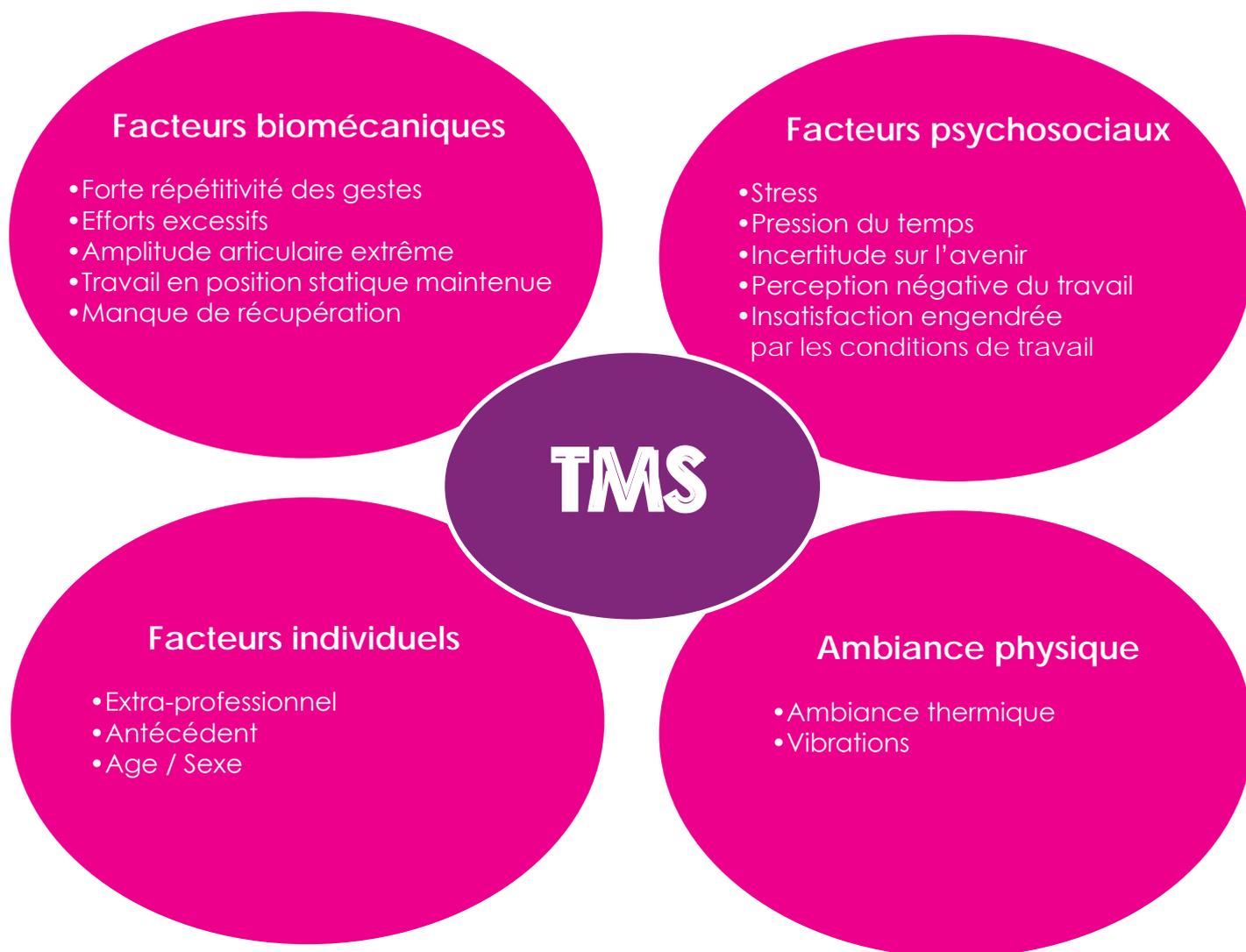
#### Le risque est plus élevé chez les personnes exposées aux situations suivantes :

- Mouvements répétés du poignet et de l'avant-bras durant des périodes prolongées (mise en place ou retrait de pièces sur une ligne semi automatisée, etc.)
- Mouvements demandant une force importante dans la main (utilisation d'une pince, d'un sécateur, etc.)
- Gestes nécessitant des angles extrêmes pour le poignet du fait de l'agencement des postes de travail.



## Les causes d'apparition des TMS

Les TMS ne résultent pas de lésions soudaines et spontanées, mais de traumatismes de faible intensité et répétés sur de plus ou moins longues périodes, dans un environnement de travail.



### Les causes de ces facteurs de risques

- sont d'ordre **organisationnel** :  
l'organisation du travail et de la production, la maintenance, la dépendance organisationnelle (pas de marge de manoeuvre)
- impliquent les **moyens et l'environnement physique** des situations de travail :  
la conception des outils, des équipements, des produits, l'implantation des machines et moyens de production,
- relèvent des **ressources humaines** :  
les modes de management, la gestion des compétences, les modes de rémunération, les ambiances de travail.

## Repérage des postures ou gestes contraignants



**Port de charges**



**Epaules**

membre supérieur sans appui ou coude plus haut que le milieu du torse



**Cou**

rotation de plus de 20° d'un côté ou de l'autre, flexion du cou vers l'avant de plus de 20° ou extension vers l'arrière de plus de 5°



**Coude**

mouvements rapides de l'avant bras, ou appui maintenu



**Tronc**

position statique maintenue, courbée vers l'avant, en torsion, manutention bras tendus ou accroupi, tirer ou pousser une charge



**Poignet**

flexion de + de 20° et/ou extension de + de 30°, inclinaison radiale ou cubitale, appui prolongé sur le talon de la main



**Genou**

position accroupie prolongée, agenouillée, flexion / extension



**Main**

tenir un objet de plus de 5 kg, ou serrer fortement, utilisation de la main comme un marteau



**Chevilles**

se mettre sur la pointe des pieds

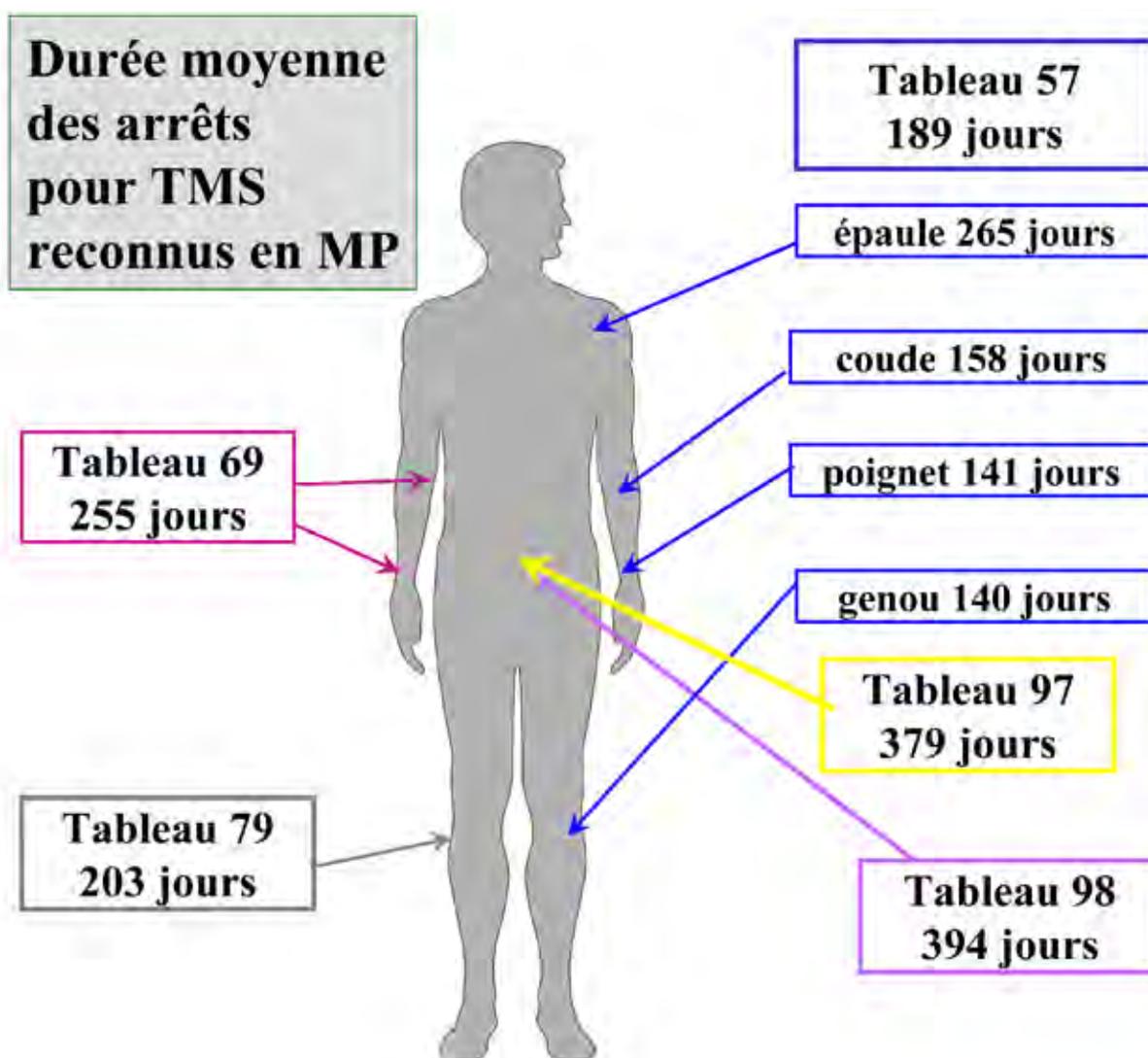


**Doigts**

prise digitale énergique pour tenir un objet, port de gants

## Le tableau des Maladies Professionnelles

<b>Tableau 57</b>	Affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail.
<b>Tableau 69</b>	Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par les machines-outils, outils, objets et chocs itératifs du talon de la main sur les éléments fixes.
<b>Tableau 79</b>	Lésions chroniques du ménisque.
<b>Tableau 98</b>	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes.
<b>Tableau 97</b>	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations.



# LES ENJEUX

L'engagement des entreprises dans la prévention du risque TMS s'accompagne d'une prise de conscience que les actions à mener impactent autant le champ de la santé de ceux qui réalisent le travail, que la santé économique et sociale de l'entreprise.

## LES ENJEUX HUMAINS

SOUFFRANCE

HANDICAP



INAPTITUDE  
INCAPACITE  
INVALIDITE

RECLASSEMENT  
PROFESSIONNEL

DEVALORISATION  
EXCLUSION SOCIALE

Les TMS d'origine professionnelle sont la première cause d'inaptitude prononcée par les Médecins du Travail. Certaines inaptitudes se traduisent souvent par des licenciements si aucune possibilité de reclassement n'a été trouvée dans l'entreprise. Dès lors, conséquences médicales (douleurs, limitations gestuelles) et sociales (isolement, rupture de parcours, risque de perte d'emploi et désinsertion professionnelle) se cumulent pour ces salariés.



## LES ENJEUX ÉCONOMIQUES

Au sein des entreprises, les premiers symptômes de TMS révèlent l'existence de dysfonctionnements qui risquent d'entraîner une dégradation des résultats productifs. Autrement dit, le travail n'est plus aussi efficace.

### Les coûts directs

Ils sont entièrement imputables aux TMS et à leur gestion. C'est la part la plus simple à évaluer, le modèle comptable peut facilement l'identifier. Ils sont composés des cotisations à l'assurance « Risques Professionnels » (compte employeur), des indemnités versées pour les salariés malades (absence, soins), des frais liés à la recherche et l'aménagement des postes de travail si nécessaire, enfin des temps passés pour gérer les dossiers des salariés touchés.

### Les coûts de régulation

Ils sont liés aux dysfonctionnements induits par les TMS. Leur évaluation se fait avec prudence car ces coûts peuvent être mêlés à d'autres origines que les pathologies (puisque l'absentéisme peut avoir des causes multiples). On distingue trois sources de coûts : l'absentéisme et les départs (turn over), la perte de productivité (baisse de rendement lié à l'allure dans les gestes et au remplacement des personnes compétentes devenues inaptes), et la perte de capacité de production (délais, capacité et qualité).

### Les coûts stratégiques

Les TMS ont un impact sur la capacité de l'entreprise à mobiliser ses ressources pour gagner ou maintenir une position concurrentielle. Les coûts stratégiques ne sont pas une évaluation comptable par poste, mais ils renseignent sur les principales limites posées par les TMS au regard des capacités de l'entreprise.

zoom

### Quelques chiffres

- > Les **coûts directs** peuvent atteindre 100 à 500 euros par an et par salarié touché ou non par un TMS.
- > Les **coûts indirects** sont de 2 à 7 fois supérieurs aux coûts directs. Si on ajoute à ces coûts indirects des **coûts stratégiques**, ceux-ci peuvent être 10 à 30 fois supérieurs aux coûts directs.
- > Le **coût direct moyen d'un TMS de l'épaule** est de 17 000 euros par an pour l'entreprise sans compter l'arrêt de travail qui est, en moyenne, de 265 jours.
- > Le coût des actions de prévention (aménagement de poste, formation sur les TMS, groupe de travail...) peut aller de 1400 à 7100 euros par personne affectée par an.

# LES OBJECTIFS DE LA PREVENTION

*Depuis plus de 15 ans, les troubles musculosquelettiques des membres supérieurs constituent la 1<sup>ère</sup> maladie professionnelle reconnue et leur nombre ne cesse d'augmenter. Ils touchent tous les secteurs d'activité. Pour lutter efficacement contre cette épidémie, l'entreprise doit se mobiliser dans la durée. La prévention des TMS passe par un dépistage préalable des situations de travail à risque, puis par une intervention ergonomique. Un diagnostic médical précoce est également important.*



## INVESTIGUER LE RISQUE TMS

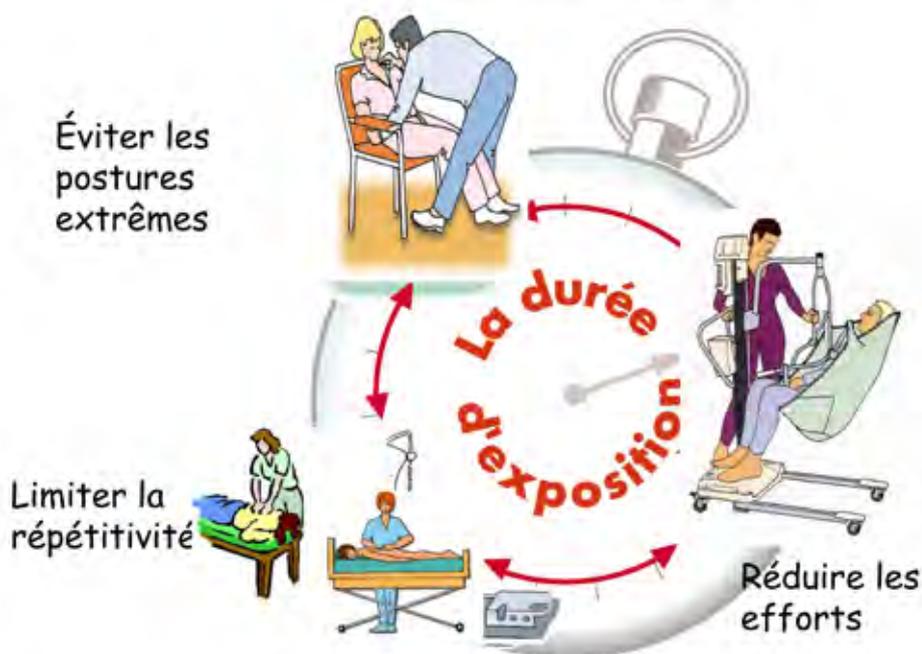
Le risque de TMS peut être visible (contraintes biomécaniques par exemple), invisible (le stress et autres facteurs psycho-sociaux). Pour déterminer son existence, il faut recueillir des informations sur le poste de travail, observer l'activité de travail de l'opérateur, mener une investigation au sein de la structure et des composantes de l'entreprise.

### Connaître le risque

L'objectif est de rechercher des **données sur la santé des salariés et celle de l'entreprise** :

- Santé : type de TMS, nombre, gravité
- Accident du travail
- Absentéisme
- Plaintes des opérateurs

En ce qui concerne les données sur le fonctionnement de l'entreprise, il s'agit notamment de la répartition par âge, par sexe..., de la structure et du fonctionnement du processus global de production, de l'organisation du travail, du mode de rémunération ou des mouvements du personnel.



## Analyser les situations de travail et identifier les facteurs de risque

L'objectif est d'**analyser les situations de travail** qui exposent le salarié, et de rechercher les **causes des sollicitations** par l'analyse du travail réel (appelé aussi analyse ergonomique du travail) et du **ressenti des opérateurs**.

**Cette analyse va s'effectuer en :**

- Recueillant des informations sur le travail réel et le travail prescrit de l'opérateur;
- Observant le travail de l'opérateur, ses postures, ses prises d'informations, ses déplacements;
- Observant les dysfonctionnements, les aléas, les non conformités ainsi que les stratégies développées pour y faire face;
- Recueillant les ressentis de l'opérateur sur son travail mais également ses difficultés et ses insatisfactions;
- Recueillant l'avis de sa hiérarchie sur les difficultés rencontrés et les insatisfactions;
- Identifiant les problèmes de qualité, de production, de maintenance qui ont un lien avec les problèmes de santé...

L'objectif de cette étape est de poser un diagnostic qui établisse un lien entre les déterminants du travail (les causes, pourquoi l'opérateur travaille de cette manière), les facteurs de risque liés à l'activité et la survenance de certaines pathologies de type TMS ou des problèmes de sécurité (risque d'accident du travail).

**Exemples de facteurs de risque à rechercher :**

- Facteurs de risques biomécaniques (efforts, répétitivité, postures);
- Facteurs de risques organisationnels (charge mentale, cadence, horaires, pause, polyvalence, ressources disponibles, participation au processus décisionnel...);
- Facteurs de risques environnementaux (ambiance sonore, ambiance lumineuse, vibration subie par les outils à main);
- Facteurs de risques psychosociaux (soutien et relations sociales, avenir professionnel...).

**Pour les manutentions manuelles, les facteurs suivants pourront être analysés :**

- Facteurs liés à la charge : poids, taille, volume et forme de la charge;
- Facteurs liés à l'espace de travail : hauteur de prise et de dépose des charges, espace de travail exigü, espace encombré, sol en mauvaise état, sol glissant, dénivélé, distance importante à parcourir;
- Facteurs d'ambiance : ambiance froide ou chaude, intempéries, éclairage insuffisant, ambiance sonore;
- Facteurs organisationnels : cadence rapide, gestes répétitifs, absence de pause, travail dans l'urgence, travail posté, travail de nuit, manque de personnel, information et formation insuffisante; non port des équipements de protection individuelle.

## DÉPISTER LE RISQUE TMS

*Dans toute démarche de prévention des risques professionnels, l'analyse des risques tient une place fondamentale. Mais en amont de l'analyse, il faut trouver le risque : Où est-il dans votre entreprise ? Quels sont les outils de dépistage du risque TMS aujourd'hui ?*

### La check-list OSHA

Il est nécessaire de formaliser la démarche de prévention des TMS. Celle-ci comporte deux phases : **une phase de dépistage** suivie, le cas échéant, d'**une phase d'intervention**, qui s'inscrit dans une **démarche ergonomique**.

La phase de dépistage inclut l'utilisation d'une check-list qui permet de déterminer, au moyen d'un score, la présence éventuelle de facteurs de risque de TMS au poste de travail.

**La check-list OSHA est un outil préconisé dans le Réseau Prévention CNAMTS - INRS - CARSAT - CGSS.** Il est simple et rapide à utiliser. Sa mise en œuvre ne nécessite pas de compétence particulière en ergonomie. C'est donc un outil utilisable par tous les préventeurs.

Cependant, cette check-list ne permet pas de transformer les situations de travail. Par ailleurs, l'évaluation au moyen de la check-list doit porter sur un échantillon représentatif d'opérateurs pour assurer une meilleure qualité de diagnostic. De fait, ce nombre d'opérateur dépendra du nombre de situations de travail comparables dans l'entreprise.

zoom

### La check-list OSHA

Téléchargeable sur le site INRS : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

La check-list OSHA prend en compte les facteurs de risque suivants :

- la répétitivité,
- l'effort,
- l'amplitude articulaire,
- les vibrations,
- l'environnement de travail (éclairage et température),
- la maîtrise des cadences de travail.

C'est un outil de dépistage qui permet de classer les postes par ordre de priorité ou de déterminer si une situation est à risque TMS du membre supérieur

## LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION

La démarche de prévention se fait en 3 étapes.

1

### Étape 1 : La mobilisation

L'entreprise s'informe et se forme sur les TMS. L'entreprise communique aux salariés et aux instances représentatives du personnel (CHSCT, DP) sur les enjeux de prévention des TMS. Enfin l'entreprise s'organise pour agir (nomination d'un pilote, création d'un comité de pilotage et d'un groupe de travail.

2

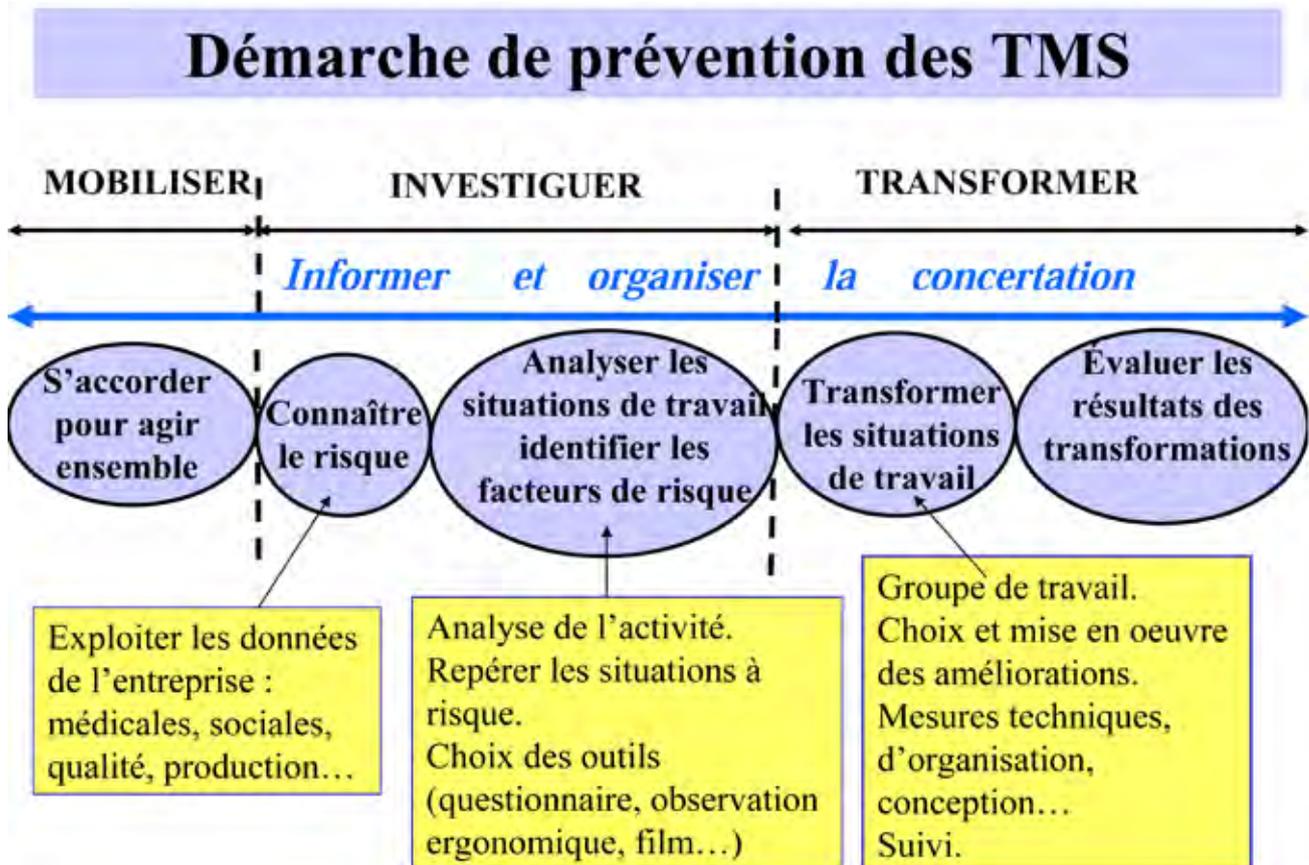
### Étape 2 : L'investigation

Cette étape consiste à poser le diagnostic sur les postes les plus à risque où il va falloir approfondir l'analyse, et sur les postes les moins à risque qui resteront sous surveillance.

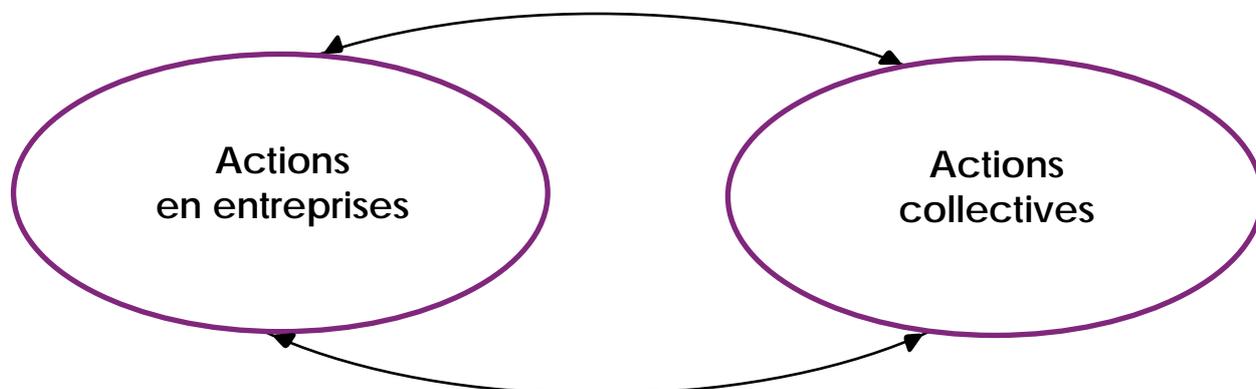
3

### Étape 3 : La transformation et la maîtrise du risque

Cette étape consiste à identifier des solutions qui vont être mises en œuvre pour modifier les déterminants du travail sur les postes à risque.



## LES OBJECTIFS SPÉCIFIQUES DE LA DRP



Afin de réduire la forte croissance de ces maladies professionnelles dans des secteurs d'activité ciblés et dans les entreprises concernées, un plan d'action « TMS Actions en Entreprises » a été mis en place en 2009 par la DRP de la CGSS Martinique.

L'objectif étant la réalisation d'interventions directes dans les entreprises ayant eu à déplorer des TMS, afin d'accompagner la mise en œuvre effective de dispositifs pérennes de prévention des TMS.

Suite aux investigations menées dans le cadre de la démarche de prévention des TMS décrite précédemment, plusieurs mesures ont été préconisées par la DRP, et diffusées dans l'ensemble des entreprises relevant des secteurs d'activité ciblés.

### Principales mesures préconisées par la DRP

- Intégrer la prévention des TMS lors de l'**acquisition d'un équipement**, de la modification des modes opératoires ou des lieux de travail, en vue d'optimiser l'ergonomie des postes de travail.
- Organiser le travail de manière à **diminuer la répétitivité des gestes** : polyvalence et rotation sur les postes.
- Adapter les hauteurs de travail et faciliter les transferts de produits entre deux plans de travail successifs, de manière à **diminuer les postures de travail contraignantes et limiter les efforts**.
- Participer et impliquer les salariés dans des **actions de formation** (PRAP, référents TMS...).

# BILAN DES ACTIONS DE LA DRP 2009 - 2012

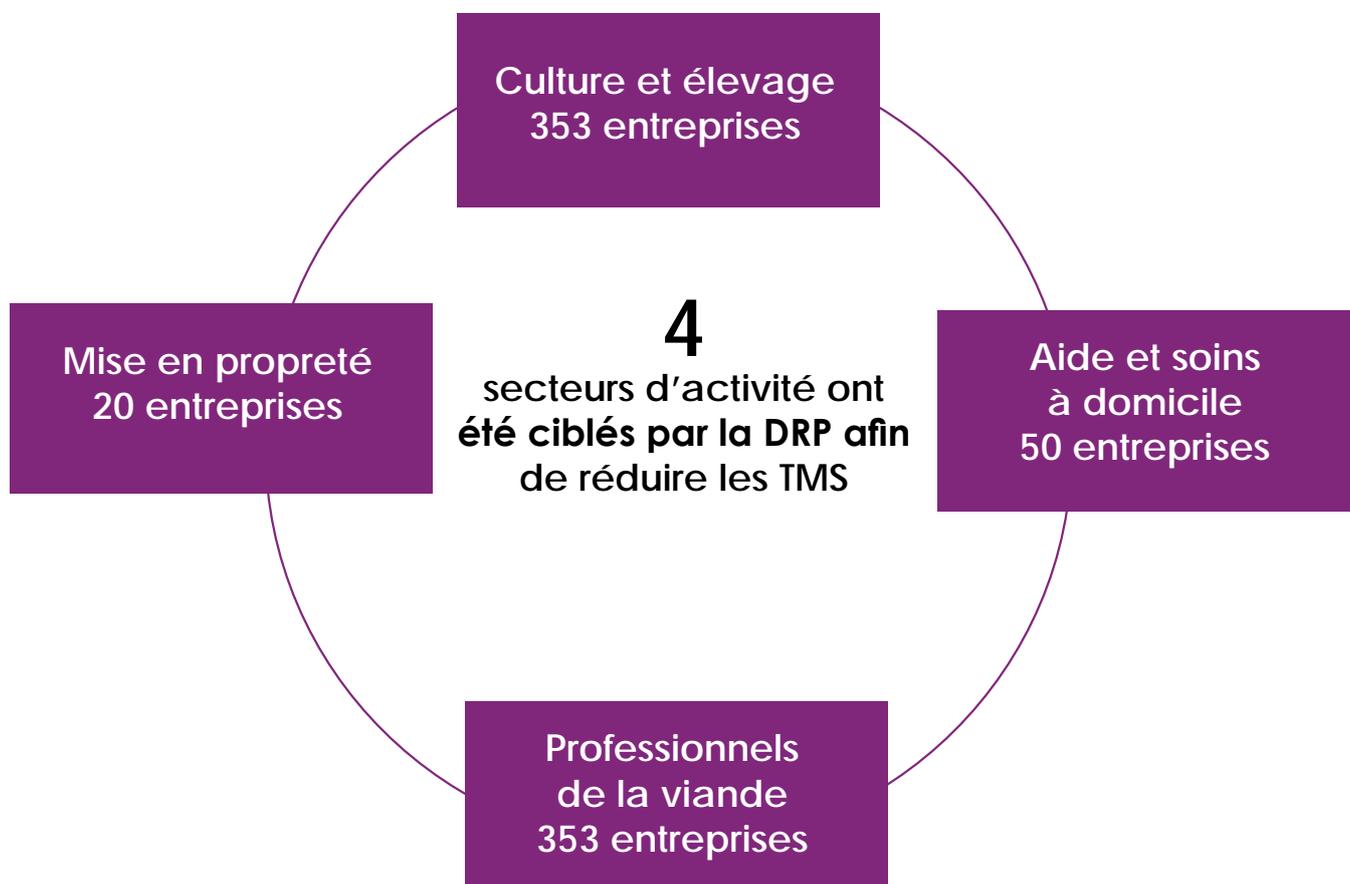
## ACTIONS EN ENTREPRISES

Dans le cadre du déploiement de son programme TMS, la DRP a mené des actions auprès d'une **cible constituée d'une centaine d'établissements**.

Au terme de ces 4 années écoulées, **tous les établissements** de la cible se sont engagés dans la réalisation d'un plan d'actions TMS. Ils ont modifié leur organisation et amélioré l'ergonomie de leurs postes de travail.

## ACTIONS COLLECTIVES

Suite aux interventions en entreprise et à l'analyse comparative de la sinistralité par métiers, **4 programmes d'actions collectives** ont été engagés depuis 2009.



## Action collective Agriculture

L'action a été menée dans les exploitations agricoles de la cible, relevant plus particulièrement du secteur de la banane d'exportation.

### Les entreprises ciblées ont ainsi pu bénéficier :

- de **formation sur le «pouvoir du couteau qui coupe»**
- d'une **étude ergonomique des postes des stations de conditionnement des bananes**, menée en étroite collaboration avec l'INRS
- d'un **guide «Conditionnement de bananes : prévention des TMS»**
- de **réunions d'information** et de sensibilisation
- de la mise en place d'une **Aide Financière Simplifiée (AFS)** spécifique à l'activité
- de l'**acquisition d'équipements d'aide à la manutention**, de transfert ou de mécanisation des manutentions (tables élévatrices, robot, convoyeurs motorisés...)



### Le guide «Conditionnement de bananes : prévention des TMS»

Des exploitations agricoles de bananes avec différentes installations ont été visitées, des salariés et des employeurs ont été questionnés, afin de mieux comprendre et d'analyser leur activité de travail (les gestes effectués, les postures de travail adoptées, l'organisation...). Les résultats sont restitués dans ce guide, et des solutions techniques et organisationnelles ont été proposées. Elles permettront aux employeurs de mettre en place des actions susceptibles de diminuer le risque TMS dans ce secteur.

Téléchargeable sur :

[http://www.cgss-martinique.fr/images/stories/documents/employeurs/drp/Maitrise\\_Risque/prevention\\_tms\\_banane\\_cgss.pdf](http://www.cgss-martinique.fr/images/stories/documents/employeurs/drp/Maitrise_Risque/prevention_tms_banane_cgss.pdf)

mémo

## Aides financières

**36 AFS**

a été attribuées pour un montant global de

**551 000 €**



## Action collective Aide et Soins à domicile

L'action a été menée dans **50 entreprises du secteur**, soit 54% de la cible.

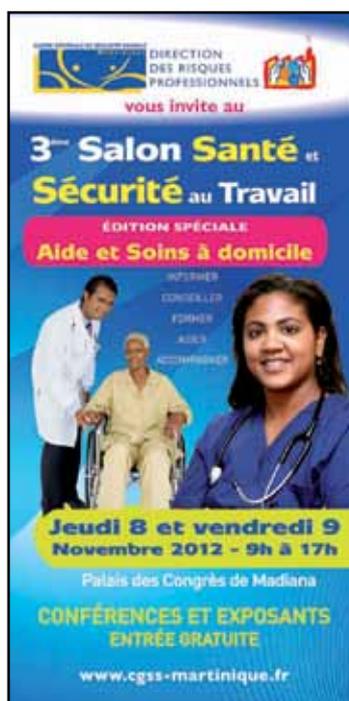
**Les entreprises de ce secteur d'activité ont bénéficié :**

- de **réunions d'information** et sensibilisation
- de **formations** (PREVADOM, PRAP, CPS)
- de l'**organisation d'un Salon « Santé et Sécurité au Travail »** dédié à la profession
- mise en place d'une **Aide Financière Simplifiée** (AFS) spécifique au secteur
- d'**équipements** : aménagement de véhicule pour faciliter la mobilisation des personnes aidées, mise à disposition d'EPI...

mémo

### Formation

- **2 Instructeurs** de la DRP ont été formés pour animer le réseau des acteurs formés au CPS « Aide et Soins à Domicile ».
- **54** nouveaux Responsables d'entreprise de la cible ont été formés au référentiel PREVADOM.
- **41** Moniteurs PRAP Aide et Soins à domicile d'Organismes de formation et d'entreprise ont été formés par la DRP.
- **101** acteurs PRAP ont été formés



La **3<sup>ème</sup> édition du salon « Santé et Sécurité au travail »** s'est tenue le 8 et 9 novembre 2012 au Palais des Congrès de Madiana. Cette édition avait pour thème « l'Aide et Soins à domicile ». L'enjeu était de présenter aux personnes de ce secteur d'activité, des solutions concrètes pour améliorer la santé au travail des professionnels. Cette manifestation a mobilisé 1 700 visiteurs.

mémo

### Aides financières

**3 AFS**  
ont été accordées pour un montant de

**5 965 €**

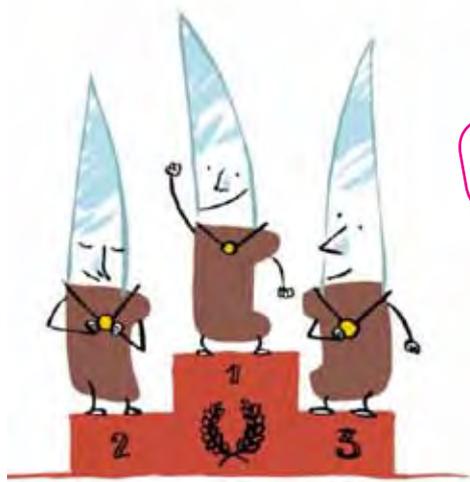
## Action collective Métiers de la Viande



L'action a été menée dans **une trentaine d'entreprises du secteur**.

**Les entreprises de ce secteur d'activité ont bénéficié :**

- de **réunions d'information** et sensibilisation
- de **formation** au «pouvoir du couteau qui coupe».
- d'**outils plus sûrs** : chariots de manutention carcasses, matériels d'affûtage...
- d'**aides financières simplifiées (AFS)**



mémo

### Formation

**63**

stagiaires ont été formés au  
«pouvoir du couteau qui coupe»

mémo

### Aides financières

**24 AFS EVRP**

ont été accordées pour un montant de

**38 000 €**



## Action collective Mise en propreté



L'action a été menée dans **20 entreprises du secteur**, soit 31% de la cible.

Les entreprises ont ainsi pu bénéficier :

- de **réunions d'information** et de sensibilisation
- de **formations** (CPS Propreté)
- d'**Aide Financière Simplifiée** (AFS)
- de transformations : acquisition d'équipements adaptés à la tâche à réaliser et présentant un poids réduit, modification de l'organisation de travail (alternance des tâches, rotation sur les postes de travail...)

La DRP a joué un rôle fédérateur autour des acteurs. Elle a sensibilisé les employeurs et les managers aux risques de TMS, puis elle a mis en place en Martinique en collaboration avec l'**INHI** (organisme de formation de la **Fédération Nationale des Entreprises de Propreté**), le dispositif de formation CPS Propreté.

mémo

### Formation

**30**

stagiaires ont été formés au

**CPS Propreté**

(chefs d'équipe et agents de propreté)

mémo

### Aides financières

**1 AFS TMS**

a été accordées pour un montant de

**3 150 €**

# PERSPECTIVES

Le programme TMS à partir de l'année 2013 se décompose en 2 actions majeures :

**Établir un état des lieux régional** à partir d'une requête nationale des entreprises les plus touchées par les TMS. Ce chiffrage a pour objectif de déterminer la cible d'établissements à suivre

**Élaboration d'un plan d'actions régional** qui doit comporter 2 volets :

- Un volet stratégique définissant les modalités d'approche et de mobilisation des entreprises ciblées.
- Un volet opérationnel relatif aux modalités d'action de la DRP pour s'assurer de la progression effective des entreprises ciblées dans leur démarche de prévention.

zoom

## La finalité

La finalité de ce programme est de :

- Contribuer à faire **baissier la sinistralité due aux TMS** et aux AT liés aux manutentions manuelles
- Mettre à disposition de toute entreprise une **offre de service** quels que soient son secteur d'activité, sa taille et sa localisation.
- Faire progresser la **prise en compte effective d'une démarche de prévention par un panel d'entreprises** significatif ayant une sinistralité avérée sur ces risques. Ainsi elles gagneront en autonomie de prévention en adaptant leur organisation.

# BTP



# BTP



Malgré des progrès significatifs enregistrés ces dernières années, le BTP enregistre encore un taux de fréquence élevé des accidents du travail dits « graves ». Des maladies professionnelles touchent également les salariés de ce secteur. Des actions ciblées ont donc été enclenchées.

## LE CONSTAT

Bien souvent encore, malgré un dispositif important de mesures de prévention (règles de l'art, recommandations et dispositions réglementaires), des manquements en matière de sécurité et de protection de la santé, dont certains présentent des situations dangereuses d'une **exceptionnelle gravité**, sont observés sur les chantiers.

Ainsi, le secteur du BTP (16% des établissements) qui regroupe **9% des salariés inscrits au régime général** compte :

- **13% des accidents avec arrêt du travail,**
- **18% des accidents avec incapacité permanente**
- de nombreuses maladies professionnelles sont reconnues : troubles musculosquelettiques, pathologies liées à l'inhalation de poussières d'amiante ou au contact cutané avec des produits corrosifs ou irritants, atteintes auditives, etc..

En plus des dommages corporels et du coût humain, c'est aussi un impact socio-économique important qui pourrait être évité par une meilleure coordination de mesures de prévention adaptées.

**Les principaux risques sont liés aux :**

- **chutes de hauteur** (35% à partir d'échelles ou d'escabeaux, 20% dans les escaliers, 12% d'échafaudages ou de coffrages et 4% depuis des toitures ou verrières)
- **manutentions** (33% des AT avec arrêt du travail et 90% des TMS).

Par ailleurs, de bonnes conditions de travail et d'hygiène sur les chantiers contribuent à préserver la santé des salariés et à améliorer l'image des métiers du BTP.

# LE SECTEUR DU BTP en Martinique



Le BTP secteur clé de l'économie martiniquaise est confronté à de graves difficultés et à des incertitudes. Secteur fortement dépendant de la commande publique, le BTP subit les tensions budgétaires de la plupart des maîtres d'ouvrage de Martinique. Le dynamisme de la construction de logements s'est essouffé depuis 2006, même si on a pu noter une timide relance en fin 2011.

## Importance de l'activité BTP en Martinique

Le tissu d'entreprises du BTP est principalement constitué d'entreprises artisanales et de TPE/PME.

Sur le plan de l'emploi, le BTP pourvoit **9,2% des emplois salariés du secteur marchand de l'île et 7,2% de l'emploi total. 70% des emplois salariés sont fournis par les travaux de construction spécialisés**, notamment les travaux de second oeuvre et de finitions.

Entre 1999 et 2008 le BTP a été le secteur le plus créateur d'emplois, tendance qui ne s'est pas confirmé puisqu'à partir de 2009 les effectifs salariés ont baissé de 13%. Ce secteur demeure néanmoins très attractif puisque les métiers du BTP font partie des métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi.

La profession est minée par le travail illégal (environ 10% des effectifs).

Une perte de dynamisme est constatée, tant au regard de l'évolution du nombre d'entreprises et des offres d'emplois que de l'évolution du nombre de permis de construire, et la construction de logements sociaux demeure très en dessous des besoins recensés.

La crise économique et financière qui sévit depuis 2008 s'est traduite par une baisse des commandes et du nombre de déclarations d'entreprises.

Les ventes de ciment n'ont jamais été aussi faibles depuis 1996, et 25% des entreprises ont fermé leurs portes ou bien se trouvent sous le coup d'un redressement judiciaire. Tous les secteurs qui sont liés au BTP (négoce, transport, architectes, bureaux d'études, métallerie...) sont en crise.

Toutefois, la poursuite des grands chantiers semble aujourd'hui plus importante qu'en 2010, à travers notamment le Plan de relance de la Région et l'application du Plan Séisme Antilles.



# LE RÔLE DES ACTEURS

## Implication des donneurs d'ordre et des concepteurs de la construction

Le **maître d'ouvrage (MOA)**, son **coordonnateur SPS (CSPS)** et le **maître d'œuvre (MOE)** assurent conjointement et/ou successivement la mise en œuvre des principes généraux de prévention et doivent appliquer ou faire appliquer les mesures de prévention spécifiques à chaque ouvrage ou partie d'ouvrage.

Ainsi ces trois « décideurs » doivent concevoir puis organiser sur le chantier la mise en commun de moyens répondant par exemple aux problématiques fondamentales de protections collectives contre les chutes de hauteur, de mécanisation des manutentions et d'amélioration des conditions d'accueil, d'hébergement et d'hygiène.

A cette fin, le MOA désigne son **Coordonnateur SPS de Conception** au plus tard au démarrage de l'Avant Projet Sommaire (APS). Il lui donne l'autorité et les moyens nécessaires à la bonne réalisation de sa mission, notamment vis à vis du MOE et en particulier pour l'élaboration du **Plan Général de Coordination (PGC)** spécifique à l'ouvrage et du **Dossier des Interventions Ultérieures sur l'Ouvrage (DIUO)**. Le MOA désigne ensuite son **Coordonnateur SPS de Réalisation** et lui confère l'autorité suffisante pour prendre les mesures nécessaires, voire faire cesser les travaux en cas de danger grave, imminent ou potentiel. Enfin, il s'assure que les exigences fondamentales de prévention sont respectées et que toutes ses obligations légales sont remplies.

Le **MOE** intègre aux pièces écrites du marché (CCTP, bordereau de prix, ...) les objectifs de moyens précisés par le CSPS dans le PGC. Il prévoit leurs modalités de prise en charge (par rémunération explicite) dans les lots retenus pour leur mise en œuvre (de préférence par lots séparés).

## Implication des entreprises

Sans préjudice du respect de l'ensemble de ses obligations légales, le **chef d'entreprise** veille à la mise en œuvre effective des mesures décrites pour la sécurité et la santé de ses salariés. Il prend aussi toutes les dispositions nécessaires pour porter ces mesures à la connaissance de ses sous-traitants dès la consultation, et pour s'assurer ensuite qu'elles sont bien prises en compte lors de la réalisation des travaux.

Le chef d'entreprise :

⇒ **assure sur chaque chantier la mise à disposition de ses moyens propres** tels que :

- protections collectives (garde-corps, échafaudages, nacelles, plates-formes, etc.),
- équipements de manutention mécanique et/ou facilitant la manutention manuelle,
- équipements d'hygiène et de locaux d'hébergement ;

et

⇒ **s'assure de leur mise en commun effective et de leur efficacité** selon les documents contractuels établis par le MOE et le CSPS.

L'entreprise répond également aux autres exigences du PGC.

# LES OBJECTIFS DE LA DRP



L'axe stratégique retenu pour le PNAC-BTP 2009-2012 consiste à :

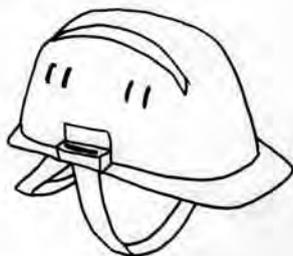
**Prévenir le risque de chute de hauteur par la mise en place de protections collectives et améliorer les manutentions et l'hygiène sur les chantiers :**

- ⇒ Par l'**organisation de manifestations de sensibilisation et d'information** en direction de la profession et des partenaires
- ⇒ En amont, par une **incitation auprès des MOA/MOE/CSPS** à prévoir la mise en commun de moyens
- ⇒ Sur le terrain, par des **visites de chantier** et l'utilisation harmonisée des outils institutionnels

Un socle commun a été défini pour les trois thématiques (chutes de hauteur, manutentions, hygiène). Il s'adresse tout particulièrement aux donneurs d'ordre, aux concepteurs et aux entreprises.



# BILAN DES ACTIONS MENÉES DE 2009 A 2012 PAR LA DRP



Afin d'inciter les entreprises du BTP à mettre en œuvre un socle minimum de prévention sur les chantiers, le Service Prévention de la DRP s'est attaché

à sélectionner d'une part les entreprises de construction visées par le socle commun (les entreprises de peinture ou de couverture qui travaillent quasi exclusivement en hauteur par exemple). L'objectif étant de leur présenter lors de réunions d'informations les moyens de prévention correspondant à chaque situation dangereuse (solutions techniques, formations,...).

Le Service Prévention a également **interpellé les Maîtres d'Ouvrage, Moe et CSPS lors de réunions**, sur la nécessité d'organiser et de préparer les chantiers le plus en amont possible c'est-à-dire pendant la phase de conception d'étude et d'élaboration du projet, l'objectif étant de pousser ces décideurs à réaliser les mesures décrites par les axes du socle commun.

Enfin, dans le but d'évaluer qualitativement les actions réalisées par les différents acteurs (MOA, MOE, CSPS et entreprises), le Service Prévention a accompagné les Maîtres d'Ouvrages, les Coordonnateurs SPS, les Maîtres d'œuvres à différents stades des projets, en leur apportant son expertise et les solutions techniques du réseau. L'évaluation des mesures mises en place nous a permis de capitaliser et valoriser un certain nombre de bonnes pratiques au travers de fiches.

## Manifestations BTP

Chaque année la DRP a organisé des manifestations afin de sensibiliser les acteurs du BTP au respect des exigences fondamentales de sécurité.

Ces rencontres ont permis de sensibiliser tous les intervenants dans l'acte de construire aux enjeux socio-économiques et humains d'une prévention effective dans leur secteur.

Salon Santé Sécurité 2009	Plus de 1 000 visiteurs
Pièce de théâtre	220 participants
Réunions de sensibilisation des entreprises	70 chefs d'entreprises
Réunions de sensibilisation MOA, MOE, SPS	95 MOA - 25 MOE - 20 CSPS
Manifestation CAPEB et CNATP	42 entrepreneurs et artisans
Salon MARTIBAT 2012 des professionnels du BTP	700 professionnels du secteur



### Informations sur le « socle commun »

Afin d'informer le plus grand nombre d'acteurs possible du secteur, sur l'ensemble des mesures de prévention que constitue le socle commun (protections contre les chutes de hauteur, manutention mécanique et hygiène), la Direction des Risques Professionnels de Martinique a mené une série de réunions d'information et de sensibilisation.

En 2009, **4 réunions** se sont tenues par groupe de métiers entre le 10 Juin et le 25 Juin. **63 chefs d'entreprise et encadrants de chantiers ont participé à ces réunions.**

En 2010, **deux rencontres avec des chefs d'entreprises du BTP** ont été organisées. Elles ont été menées conjointement avec la Chambre Nationale des Artisans des travaux Publics (C.N.A.T.P) et la C.A.P.E.B (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment) et ont permis de **toucher un tissu de petites entreprises.**

En 2011, **deux rencontres** ont eu lieu avec différents acteurs de la construction.

En 2011, de **nouveaux responsables d'entreprises, 39 Maîtres d'Ouvrage et 3 CSPS** ont participé à ces réunions dont les thèmes principaux étaient :

- le Socle Minimum de Prévention sur les Chantiers.
- les Aides Financières Simplifiées.
- l'Évaluation des Risques Professionnels.

En 2012, notre participation au **Salon Régional des Professionnels du Bâtiment et des Travaux Publics**, nous a permis de toucher un large public composé de professionnels du secteur, de Maîtres d'Ouvrages et également de fournisseurs d'équipements pouvant améliorer les conditions de manutention ou de sécuriser les interventions en hauteur par exemple.

Cette manifestation de proximité a permis de rappeler à tous ces acteurs la place du Service Prévention comme partenaire dans leur politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail de leurs salariés.

## Visites de chantier

⇒ **385 actions de terrain** ont été réalisées dans le cadre du PNAC BTP, dont **135 ont donné lieu à des observations formalisées** principalement axées sur les mesures de prévention du socle commun.

Les principales observations concernaient :

- Les chutes de hauteurs : 50 %
- Les risques liés à la manutention : 15%
- L'hygiène et sécurité : 10%
- Amiante : 8%
- Organisation de chantier : 7%
- Chute de plain-pied : 4%
- Utilisation d'engins : 3%
- Circulation : 2%
- Autres : 1%

## Incitations financières

En plus de ces actions de sensibilisation et manifestations vers les entreprises, partenaires sociaux et professionnels du secteur , et des visites de chantier, 31 entreprises du BTP ont été accompagnées financièrement par :

- ⇒ **12 Contrats de Prévention.**
- ⇒ et **19 Aides Financières Simplifiées** dans le cadre de l'AFS BTP Régionale.



## Formations

Les formations disponibles au catalogue :  
**MRS 05** : Le Dispositif CACES

**MRS 14** : Formation Échafaudages

**MRS 08** : Améliorer la logistique et l'organisation des chantiers du BTP

**MRS 16** : Tuteur d'accueil des nouveaux embauchés

Ainsi :

**75 stagiaires** ont été formés à la **logistique chantier**

**3 757 stagiaires** ont été formés au **CACES BTP**

**261 stagiaires** ont été formés au **montage, démontage et à l'utilisation des échafaudages**

Une **quinzaine de tuteurs** ont été formés à l'accueil des «nouveaux» sur les chantiers du BTP



# ATTEINTE DES OBJECTIFS

Atteintes des objectifs du PNAC (sensibilisation des MOA, évolutions des pratiques, thèmes de prévention visés...)

## Sensibilisation des MOA

Nous avons sensibilisé sur les axes du socle commun, entre 2009 et 2012, **95 MOA**, **25 MOE** et **20 CSPS**.

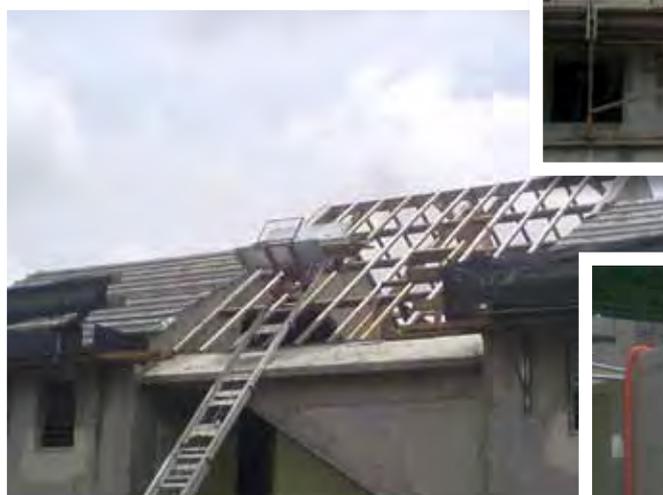
## Evolutions des pratiques

Les actions menées auprès des entreprises, des MOA, des MOE et des CSPS ont permis de rappeler le niveau d'implication, ainsi que les objectifs de moyens que doivent avoir l'ensemble des acteurs de la construction pour qu'évoluent les chantiers aussi bien sur les **3 axes prioritaires du socle commun** qu'en matière d'**organisation des projets** en amont afin d'organiser la sécurité sur les chantiers mais aussi la sécurité des interventions ultérieures sur ouvrages.

zoom

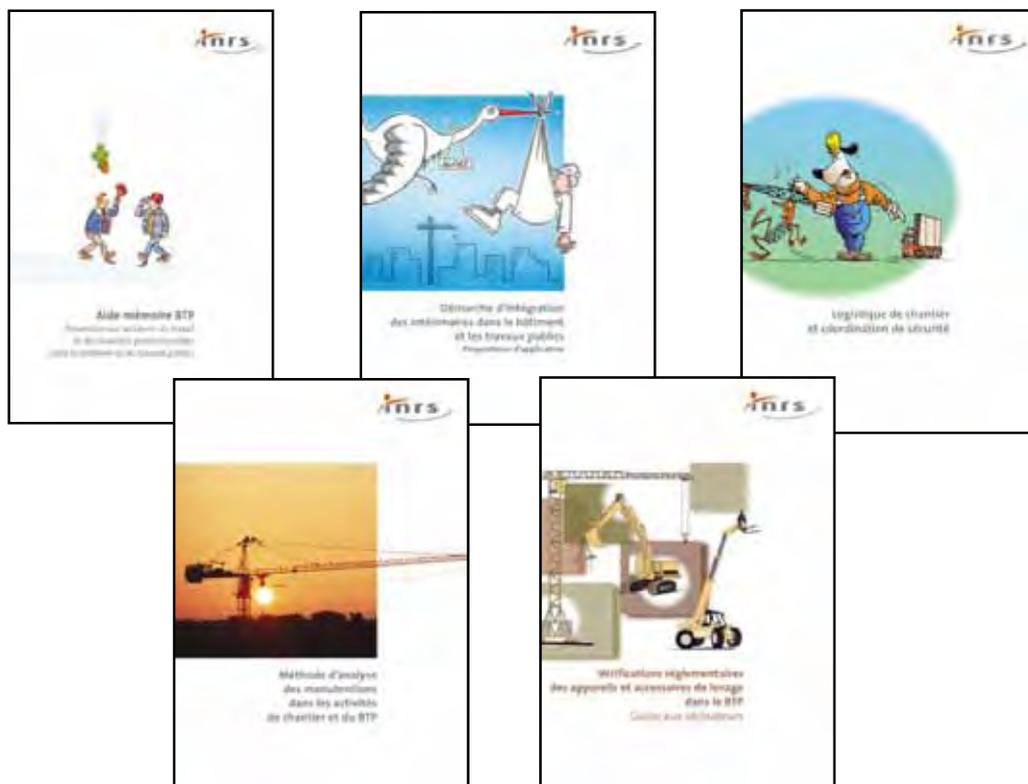
## Les 3 axes prioritaires du socle commun BTP

- Prévenir les chutes de hauteur
- Réduire les manutentions manuelles
- Améliorer l'hygiène sur les chantiers



## Publications transmises entre 2009 et 2012

Au cours de ces visites et manifestations réalisées entre 2009-12, nous avons diffusé **2 125 publications** portant sur le socle commun aux acteurs de la construction.



## Revue de presse

Plusieurs articles de presse ont été diffusés entre 2009 et 2012. On peut citer :

- Magazine professionnel « PIL » de janvier 2012 : « Organisation des chantiers : Une nécessité dans une activité à hauts risques... »
- Entreprises Infos Janvier 2012 : des Aides du socle commun pour s'équiper en sécurité
- FA Janvier 2012 : « La Conduite des engins en sécurité »
- FA Mars 2012 : « Les risques professionnels sur les chantiers »
- Caribéenne d'équipements Juin 2012 : Pour moins de victimes d'accidents dans le BTP, développons la sécurité sur les chantiers
- FA de Septembre 2012 : Développer l'enseignement de la prévention
- Caribéenne d'équipements et FA de Juillet 2012 : L'accueil et l'accompagnement des nouveaux en entreprise.
- FA 12 /10/10 : «Le BTP : un secteur professionnel à forte sinistralité »

Ces articles sont téléchargeables sur :

<http://www.cgss-martinique.fr/employeurs/prevention-des-risques-professionnels/votre-conseil-et-votre-expertise-personnalisés.php>

# PERSPECTIVES

En dépit des efforts réalisés par les acteurs de ce secteur, les actions de prévention seront poursuivies, en direction de :

## • La Maîtrise d'Ouvrage

- Renforcer la coordination de conception qui est quasi inexistante en nommant le coordonnateur juste après la phase APS
- Initier et suivre des réunions de travail entre Maîtrise d'Oeuvre et coordonnateur SPS

## • La Maîtrise d'œuvre

- Rappeler le rôle du Maître d'œuvre en matière de prévention dans l'organisation du chantier en initiant des réunions préparatoires avant travaux faisant le point sur les moyens de prévention retenus, les besoins logistiques liés aux approvisionnements, les moyens communs de manutentions et de protection collective comme l'utilisation partagée de l'échafaudage (mutualisation des protections contre les chutes)
- Intégrer le PGCSPS aux pièces écrites du marché et lui donner priorité sur le CCTP
- Demander à la Maîtrise d'œuvre de retenir les modes constructifs mécanisables ou ceux qui réduisent au maximum la pénibilité
- Intégrer la mise à disposition des moyens communs de manutention pour l'approvisionnement et l'évacuation aux différents niveaux et à pied d'œuvre.
- Renforcer l'implication de la MOE dans l'élaboration du DUIO qui intégrerait vraiment la sécurité à la vie future du Bâtiment, en particulier concernant les travaux d'installation ou de maintenance dans les locaux de travail ou en toiture sur les équipements de production d'énergie de type photovoltaïque ou autre.

## • Les Entreprises

- Inciter à la formation de l'encadrement de chantier et des ouvriers en particulier pour les travaux en hauteur.
- Renforcer les compétences en analyse et évaluation des risques afin que des mesures de prévention adaptées au chantier et pensées en amont soient mises en œuvre.

### Action 2013 : BTP prévention des chutes

Elle est intitulée «**Action nationale pour la prévention des chutes dans la construction**».

Cette action nationale BTP est élaborée dans le prolongement du PNAC BTP 2009-2012, pour construire le prochain PNAC 2014-2017.

**Le risque de chute de hauteur doit demeurer une priorité car les accidents les plus graves sont encore ceux provenant de situations de travail en hauteur.**

# La grande distribution



*La grande distribution est un secteur particulièrement touché par les accidents de travail. Problème d'organisation, charge physique importante, répétitivité des tâches, pression temporelle, etc., les facteurs incriminés sont nombreux. Face à un enjeu majeur pour la sécurité et la santé des salariés, la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la Sécurité sociale s'est engagée aux côtés des enseignes pour une prise en charge des risques professionnels le plus en amont possible.*

## DE QUOI PARLE T-ON ?

mémo

### Zoom



Les accidents du travail sont **1,6 fois plus fréquents**

La gravité des accidents du travail est **moins élevée** que dans l'ensemble des secteurs professionnels.

Les nombreuses manutentions manuelles sont à l'origine d'un **nombre croissant de TMS**.

La grande distribution regroupe plusieurs types de commerce : commerces d'alimentation générale, supérettes, supermarchés et hypermarchés.

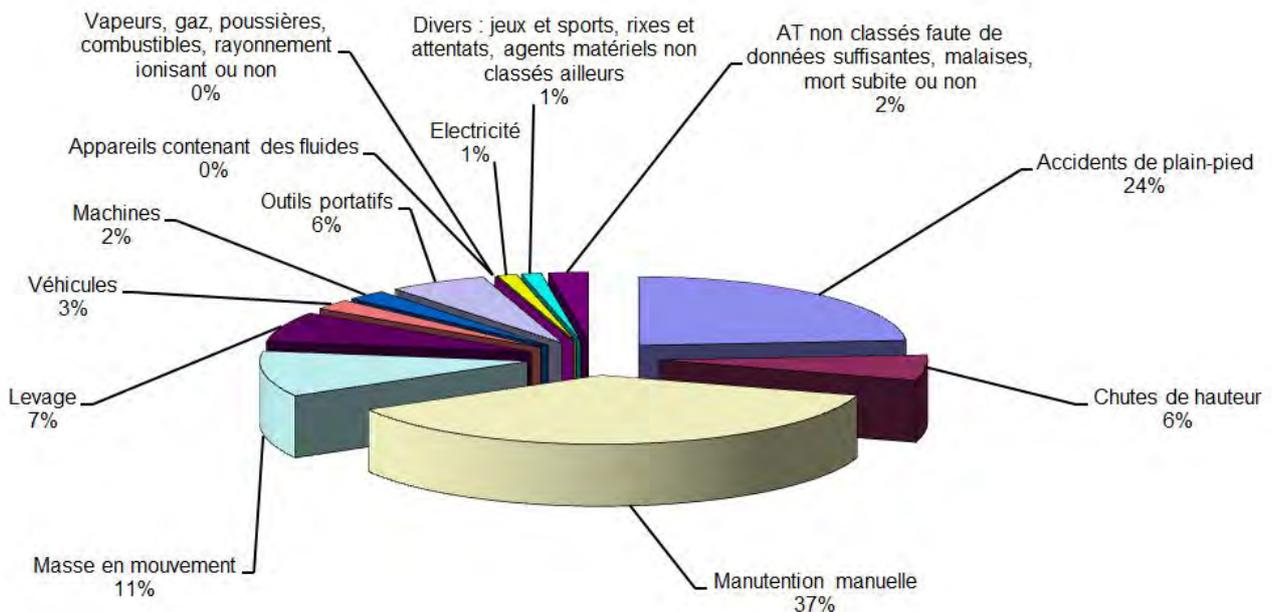
**Un supermarché** est un établissement de vente au détail en libre-service réalisant plus des 2/3 de son chiffre d'affaires en alimentation et dont la surface de vente est comprise entre 400 et 2 500 m<sup>2</sup>.

**Un hypermarché** est un établissement de vente au détail en libre service qui réalise plus du tiers de ses ventes en alimentation et dont la surface de vente est supérieure ou égale à 2 500 m<sup>2</sup>.

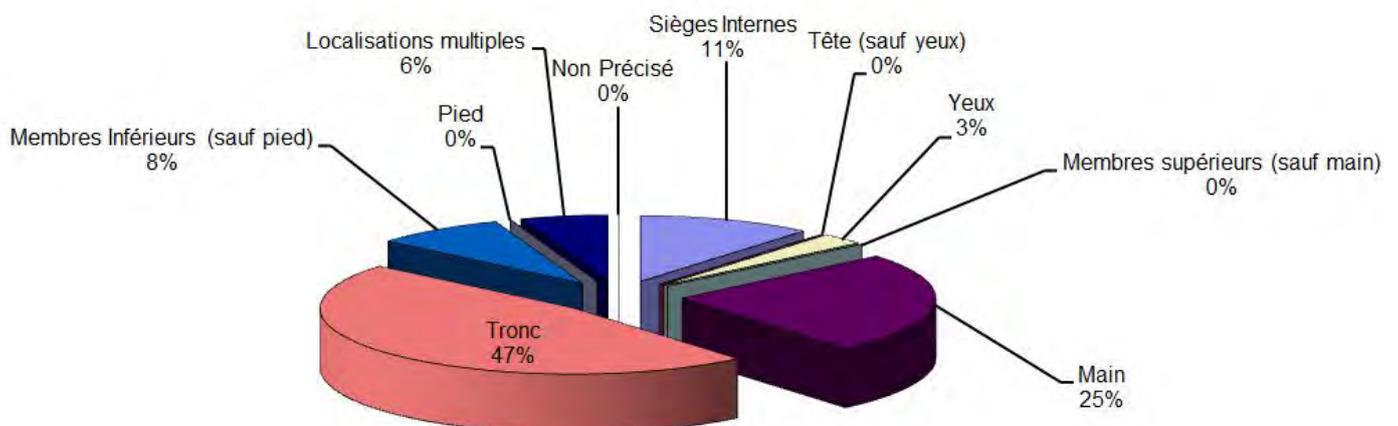
La quasi totalité des salariés de la grande distribution sont employés dans les super et hypermarchés.

## TPOLOGIE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL DANS LA GRANDE DISTRIBUTION

Deux accidents du travail sur trois sont dus à des manutentions manuelles ou des accidents de plain-pied



Le tronc et la main des victimes sont les plus souvent touchés lors d'un accident



Un accident du travail sur deux engendre des « douleurs, efforts, lumbagos »



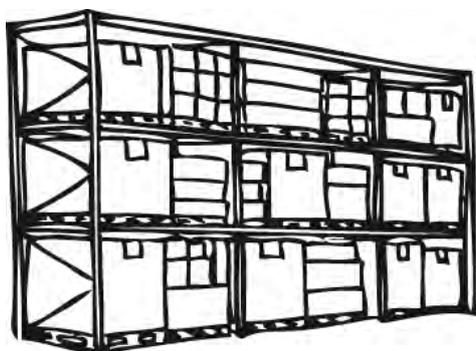
## LES ACTIONS CIBLÉES DE PRÉVENTION

### Aux postes d'encaissement



L'action « postes d'encaissement » vise la mise à disposition d'équipements de travail ou la mise en place d'une organisation supprimant la **manipulation des produits de plus de 8kg en caisse**.

### Dans les réserves



Pour l'action centrée sur les **réserves**, incluant les **quais de déchargement**, l'accent est mis sur :

- La prévention du risque de chute d'objet, en particulier l'état des installations de stockage en rayonnage,
- Le respect des largeurs des allées de circulation,
- L'accès aux moyens de secours,
- La prévention du risque de chute de hauteur, notamment lors de stockage en mezzanine, et sur les quais de déchargement,
- La prévention du risque d'écrasement au niveau des quais de déchargement,
- La prévention du risque TMS en mettant à la disposition des salariés du matériel adapté.

### Les chutes de hauteur ou d'objets

Les éléments à prendre en compte pour prévenir ces chutes, sont liés :

- à l'état des échelles de racks (protection des pieds d'échelles, avec protections de hauteur et résistances suffisantes, fixés au sol sans liaison avec la structure des rayonnages, goupilles de sécurité pour éviter le décrochement des lisses et entretoises...),
- à la présence de dispositifs de protection contre les chutes de hauteur : garde-corps normalisés, fixes, continus au niveau des mezzanines/plates-formes de stockage et barrière éclose au droit des zones de chargement/déchargement,
- à la maintenance des rayonnages métalliques : vérification annuelle de la conformité des racks par un organisme de contrôle, réparations éventuelles, procédure écrite,
- aux charges stockées en hauteur (filmées, cerclées ou housées), ...



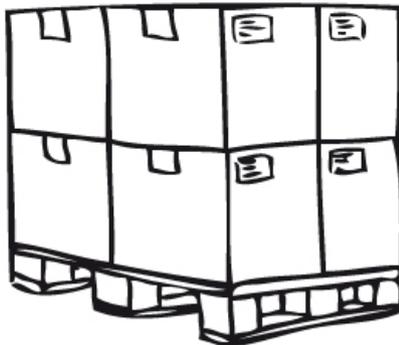
## La circulation d'engins et le risque incendie



Les éléments à prendre en compte pour effectuer l'évaluation de ces risques sont liés :

- à la matérialisation de la circulation : cheminements piétons, dégagés de tout obstacle, couloirs de circulation réservés aux chariots de manutention et délimités par des bandes continues,
- à l'état de sol : sols entretenus et nettoyés,
- à l'encombrement des travées : allées de circulation et issues de secours dégagées,
- à l'éclairage.

## Les manutentions manuelles



Il est important de fixer des limites pratiques permettant de diminuer les risques dus aux manutentions manuelles lors de la dépalettisation manuelle des produits ou colis dans les magasins, sans report des risques vers les maillons se trouvant en amont de la chaîne logistique.

Parmi les solutions préconisées, on peut citer :

- lorsque les palettes réceptionnées en magasin ont une hauteur qui demeure supérieure à 1m80 : mise à disposition d'aménagements spécifiques dans les réserves des hypermarchés et supermarchés, pouvant notamment consister en une estrade ou plateforme sécurisées comportant une ou deux marches permettant d'élever de 40 cm environ le salarié. Une tablette de dépose des colis/palettes doit y être fixée afin de limiter les descentes et montées.
- lorsque des palettes superposées sont réceptionnées en magasin, chacune d'entre elles ayant une hauteur inférieure à 1,80m : dégerbage à réception, avec matériel de manutention adapté (transpalette électrique, gerbeur, chariot élévateur, pinces de manutention sur chariot automoteur).
- des aménagements spécifiques dans les réserves des hypermarchés et supermarchés à intégrer dans les projets de constructions neuves ou de rénovations importantes.

# LES OBJECTIFS DE LA DRP

En Martinique, comme dans la plupart des régions françaises, les **affections péri articulaires et les affections chroniques du rachis** représentent **75% des maladies professionnelles** reconnues dans le secteur de la Grande Distribution.

De plus, les objets en cours de manipulation ou de transport manuel dans ce secteur sont à l'origine de 30% des accidents de travail avec arrêt.

Aussi, un plan d'actions a été mis en place par la DRP, dans le cadre du programme d'actions **PNAC « Grande Distribution » 2009-2012**.

L'objectif était d'inciter les Supermarchés et les Hypermarchés à s'engager dans des démarches de prévention, permettant de **réduire les risques liés à la conception des lieux de travail**, ainsi que ceux liés aux **gestes répétitifs, aux manutentions manuelles et aux postures de travail contraignantes, à l'origine de TMS**.

## La conception des locaux

Un socle minimum est à prendre en compte lors de toute construction, rénovation ou extension des locaux de travail. Trois aménagements prioritaires ont donc été retenus :

- pose d'un **revêtement de sol anti-dérapant** et facilement nettoyable issu de la liste des revêtements de sol préconisée dans le Réseau dans les laboratoires de travail (boucherie, boulangerie, traiteur, poissonnerie...; (voir « liste des revêtements de sol » dans les documents à télécharger au bas de cet article) ;
- **éclairage des locaux** et mise en place de baies vitrées avec vue sur l'extérieur ou à défaut sur la surface de vente ou sur un autre laboratoire de travail ;
- **aménagement des quais de chargement/déchargement**.

## La prévention des T.M.S.

Face à la progression importante des T.M.S., trois priorités ont été définies :

- **«Prévention des T.M.S. lors de la mise en rayon»** qui a pour objectif d'améliorer la manutention manuelle des charges lors de la mise en rayon en :
  - mettant à disposition des salariés des transpalettes électriques grande levée pour, notamment les rayons fruits et légumes et les liquides ;
  - appliquant la **Recommandation R367** exigeant l'utilisation de transpalettes électriques pour toute manipulation de palettes supérieures à 360 kg ;
  - attribuant des outils de manutention par rayon, en assurant un entretien régulier et les remplacements nécessaires;
  - formant le personnel à l'utilisation des engins de manutention avec les autorisations adaptées.
- **«Prévention des T.M.S. aux postes d'encaissement»** qui a pour objectif principal de supprimer la manutention des produits ayant un poids supérieur à 8 kg au poste d'encaissement en appliquant les préconisations de la **Recommandation R440**.
- **«Prévention des T.M.S. et hauteur des palettes»** qui a pour objectif de réduire les contraintes de postures liées à la manutention manuelle de produits à des hauteurs trop élevées, notamment supérieures à la ligne des épaules. La hauteur des palettes sera limitée à 1m80 ; ces actions s'appuient sur la **Recommandation R461**.



## La DRP a entrepris d'agir sur 4 points :

1

Organiser la mise en rayon avec des transpalettes à haute levée.

2

Supprimer les manutentions d'articles de plus de 8 Kg aux postes d'encaissement.

3

Réduire la hauteur des palettes lors des livraisons.

4

Mettre en œuvre le socle minimum de prévention lors de la construction, de l'aménagement ou de l'agrandissement de magasins (Revêtements de sol, baies vitrées, quais de déchargement).

## LA CIBLE

**29 SUPERMARCHÉS**  
soit 868 salariés

**9 HYPERMARCHÉS**  
soit 1 102 salariés

**mémo**

### Les plans d'action nationaux

#### Des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

En réponse aux constats de sinistralité, les acteurs de la prévention des risques professionnels s'organisent autour de plans d'actions afin de limiter les risques dans les professions de la grande distribution, en accord avec la branche professionnelle.

Dès 2005 la CNAMTS a défini un socle de **trois aménagements prioritaires** visant à limiter : le risque de chute de plain pied ; les risques d'écrasement, de chutes d'engins de manutention ou de personnes ; les locaux de travail aveugles.

Pour les années 2009 à 2012, la CNAMTS a élaboré un **Plan National d'Actions Coordonnées relatif à la grande distribution, visant à réduire les accidents graves de 15 %**. Ce plan comprend 4 phases portant notamment sur les risques liés à l'activité physique ainsi que sur les surfaces arrières où sont survenus ces dernières années les accidents les plus graves. Le bilan se révèle encourageant.

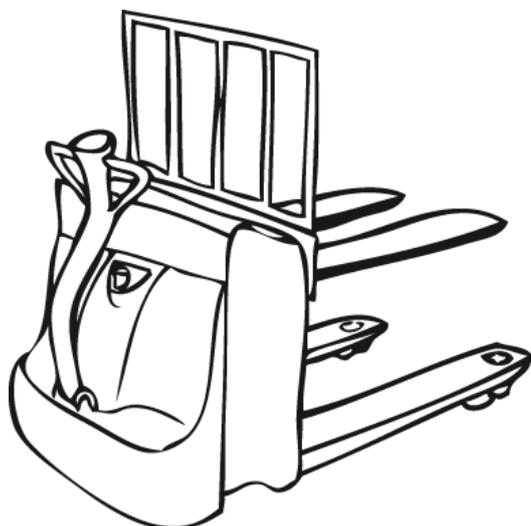


## BILAN DES ACTIONS DE LA DRP 2009-2012

En 2009, les 50 établissements représentant les enseignes de la Grande Distribution en Martinique devaient s'engager à améliorer les conditions de manutention de charges lourdes lors de la mise en rayon des produits, dans le cadre de l'action « Tire Palettes ».

Quatre axes étaient visés :

- Mise à disposition dans les différents rayons d'un **transpalette électrique à grande levée** pour chacun des salariés présents simultanément.
- Existence d'une procédure d'attribution des **moyens de manutention par rayon**.
- Existence d'une procédure d'**entretien et de remplacement du parc d'engins** de manutention.
- Existence d'une **formation de l'ensemble des salariés utilisateurs** à la conduite de ces différents engins de manutention, selon leur nature, basée sur l'évaluation des risques propres à chaque appareil.



### TIRE PAL

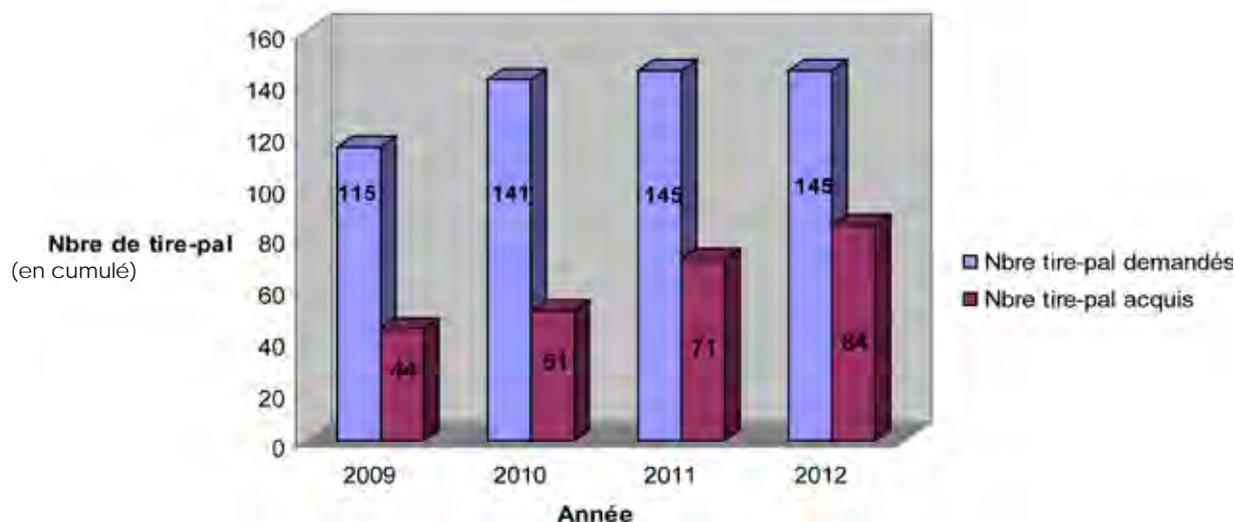
⇒ 27 établissements (soit 56 % de la cible) ont été visités par la DRP et ont fait l'objet d'un plan d'action individuel

⇒ 145 tire-palettes ont été demandés à l'ensemble des enseignes,

⇒ 84 ont été effectivement acquis, soit un taux de pénétration de 58 %.

⇒ Ce bilan a été présenté dans deux articles de la revue régionale trimestrielle « Prévenir les risques du métier » de la DRP (n°203 et n°208). L'objectif étant de valoriser les établissements impliqués dans cette action et de promouvoir la démarche de maîtrise des risques dans la profession. Un article a également été publié dans le Quotidien régional France-Antilles .

Résultats 2009-2012 action tire-pal





# BILAN DES ACTIONS DE LA DRP 2009-2012

## POSTES D'ENCAISSEMENT



En 2010, s'inscrivant dans la continuité de l'action Tire pal, une nouvelle action a été menée, toujours pour contribuer à réduire les affections péri articulaires et les TMS dont sont victimes les salariés de la grande distribution.

Les entreprises martiniquaises ont été évaluées sur :

- l'établissement d'une liste de produits référencés en magasin et d'un poids > 8kg ;
- l'indication de façon très visible que ces produits ne doivent pas être manipulés par le personnel sur les rayonnages en magasin ;
- l'indication de façon très visible que ces produits ne doivent pas être manipulés par le personnel des caisses aux postes d'encaissement ;
- l'existence de mesures permettant de ne plus manipuler ces produits aux postes d'encaissement ;
- la présentation du plan d'équipement aux instances représentatives du personnel concernées.

Ainsi, au travers de mailing et d'articles diffusés dans la presse locale, et/ou de réunions de sensibilisation, les entreprises de la Grande Distribution, ont été sensibilisées par la Direction des Risques Professionnels de la CGSS Martinique sur les problématiques de TMS aux postes d'encaissement. L'objectif étant de les inciter à mettre en œuvre la Recommandation R440.

En 2012, **51% des établissements de la cible ont été visités afin de vérifier la mise en œuvre de la Recommandation R440** (pour un objectif national de 5%).

Suite à ces visites, **24 fiches « R440 sur poste d'encaissement »** ont été ouvertes dans les établissements de la cible.

Ces fiches ont permis de vérifier les principaux éléments à prendre en compte pour l'action de prévention de ce risque.





# BILAN DES ACTIONS DE LA DRP 2009-2012

## RÉSERVES



En 2011, les entreprises de la Grande Distribution ont été sensibilisées par la Direction des Risques Professionnels de la CGSS Martinique sur les problématiques des différents risques professionnels existants dans les réserves.

Elles ont été évaluées sur la prise en compte :

- des risques de chute de hauteur d'une personne ou de chute d'objets ;
- les risques liés à la circulation d'engins et à l'incendie ;
- les risques liés à la manutention manuelle de marchandises (palettisation/dépalettisation) ;
- l'existence d'une organisation interne au sein des supermarchés/hypermarchés permettant d'assurer une pérennité des mesures de prévention mises en œuvre pour prévenir les risques précédents.

Ainsi, au travers de mailing et d'articles diffusés dans la presse locale et dans la revue trimestrielle régionale de la CGSS, de supports documentaires, et de réunion de sensibilisation, les entreprises de la Grande Distribution, ont été sensibilisées par la Direction des Risques Professionnels de la CGSS Martinique sur les risques dans les réserves.

En 2012, **38% des établissements de la cible ont été visités** afin de vérifier la mise en œuvre de mesures de prévention des risques rencontrés dans les réserves (pour un objectif national de 5%).

Suite à ces visites, **18 fiches «Action Réserves» ont été ouvertes** dans les établissements de la cible.



# BILAN DES ACTIONS DE LA DRP 2009-2012

## HAUTEUR DES PALETTES

En 2012, les entreprises de la grande distribution devaient mettre en œuvre les préconisations de la **Recommandation R461 sur les « Limites pratiques permettant de diminuer les risques dus aux manutentions manuelles de produits ou colis palettisés au-delà de 1,80 m »**. Elles étaient donc évaluées sur l'existence ou la mise en place de mesures techniques ou organisationnelles supprimant la manutention manuelle de produits ou colis sur une hauteur supérieure à 1,80 m, telles que :

- Aménagements spécifiques dans les réserves dans les projets de constructions neuves ou projets de rénovation importante.
- Aménagements des remorques de livraison afin d'optimiser le taux de chargement du camion lorsque les palettes sont <1,80 m de hauteur.
- Gestion de la prise de commande, organisation des tournées, existence de cahier des charges vers les fournisseurs pour limiter la hauteur des palettes à 1,80 m.
- Suppression des palettes de hauteur >1,80 m.

- Limitation du nombre de palettes de hauteur >1,80 m.
- Privilégier l'écrtage mécanique des palettes.
- Assister mécaniquement l'écrtage manuel.
- Aménager le poste de travail d'écrtage manuel.
- Former les salariés à l'utilisation des équipements de travail utilisés pour l'écrtement des palettes.
- Créer une signalisation limitant la hauteur des palettes à 1,80m.
- Établir une procédure de travail écrite.

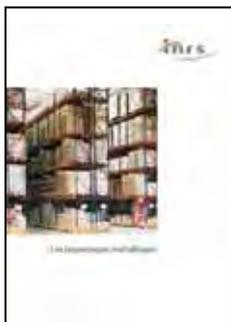
En 2012, **10% des établissements de la cible ont été visités** afin de vérifier la mise en œuvre de mesures de prévention des risques engendrés par la manutention manuelle de colis ou produits palettisés au-delà de 1,80 m (pour un objectif national de 5%).

Suite à ces visites, **5 fiches « Hauteur des palettes » ont été ouvertes** dans les établissements de la cible.





# RESSOURCES DOCUMENTAIRES



## ED 771 « Les rayonnages métalliques »

Cette brochure est destinée aux constructeurs et aux utilisateurs pour les aider à prendre toutes les dispositions, notamment dès la conception, pour garantir la sécurité du personnel lors de la construction, l'exploitation et la maintenance des rayonnages.



## SP 1120 « Rayonnages métalliques auto-stables » de la CARSAT Rhône-Alpes



## « Guide pratique Hypermarchés et Supermarchés » de la CARSAT Languedoc Roussillon

## Recommandations CARSAT Aquitaine « L'agencement et l'utilisation des entrepôts et des magasins ou lieux de stockage »

Un magasin doit être considéré comme un outil de production.

A ce titre, il sera agencé et utilisé de manière à assurer la sécurité des personnes chargées de l'exploiter. Un certain nombre de règles simples qu'il convient de bien connaître, permet d'atteindre ce but,



## Guide « Entrepôts du Commerce et de la Grande Distribution » ED 6039

Dans les entrepôts logistiques, les préparateurs de commandes effectuent de nombreuses tâches de manutention manuelle. Ils sont, de ce fait, les salariés les plus exposés aux risques de maladies professionnelles et d'accidents du travail dans ce secteur d'activité.

Ce guide, qui s'adresse à la direction et à l'ensemble des managers opérationnels, propose un ensemble de bonnes pratiques et des pistes de réflexion pour améliorer la santé et la sécurité des préparateurs de commandes dans les entrepôts.

## Recommandation CNAMTS R440



## PERSPECTIVES



- Pérenniser les actions de prévention des TMS et de la maintenance manuelle engagées en 2009 - 2012 par le réseau dans le secteur de la Grande Distribution

- Prévenir les risques liés à la mise en rayon des produits dans les hypermarchés et les supérettes :

- Suppression des chutes d'objets stockés en casquette et des risques de chutes liés à leur mise en place,
- Suppression de la dépose intermédiaire des produits au sol,
- Accessibilité des produits en rayon,
- Travail en hauteur.

# LE TRAVAIL TEMPORAIRE



Le travail temporaire a connu en France, depuis les années 1980, un développement important avec une constante augmentation du nombre d'intérimaires. Les intérimaires sont souvent des jeunes, des ouvriers... plus exposés aux accidents du travail (AT).

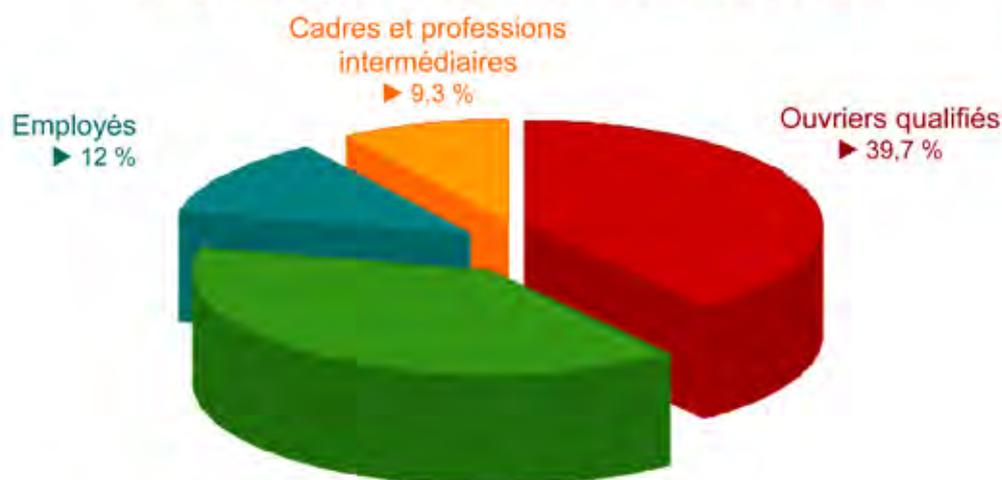
Soumis à des changements de postes fréquents, ils interviennent dans des secteurs d'activité à risques (industrie, BTP...).

Du fait de sa forte sinistralité, le secteur de l'Intérim a constitué l'une des orientations prioritaires de la Direction des Risques Professionnels pour la période 2009-2012.

## DE QUOI PARLE T-ON ?

### L'INTÉRIM EN QUELQUES CHIFFRES

Un profil « type » : ouvrier de moins de 30 ans



Ouvriers NON qualifiés  
▶ 39 %

- Sexe : hommes à 70 %
- Age : - 30 ans = 55 %  
(20-24 ans = 20 %)



### Au niveau national

**6 400** agences employant  
**23 000** permanents

2 300 000 salariés ont effectué  
au moins une mission dans l'année 2012

### Au niveau régional

**14** agences employant  
**400** salariés permanents

2 600 salariés ont effectué  
au moins une mission dans l'année 2012

### Profil de l'intérimaire

**25 %**

Statut choisi (volonté d'être intérimaire)

**75 %**

Statut subi (tremplin pour l'obtention d'un emploi stable)

### Durée moyenne des missions

De courte durée : moins de 2 semaines

**60 %** des missions sont  
**inférieures à une semaine**

### Secteurs d'activité... une répartition inversée

#### GLOBAL SALARIES



#### INTERIMAIRES

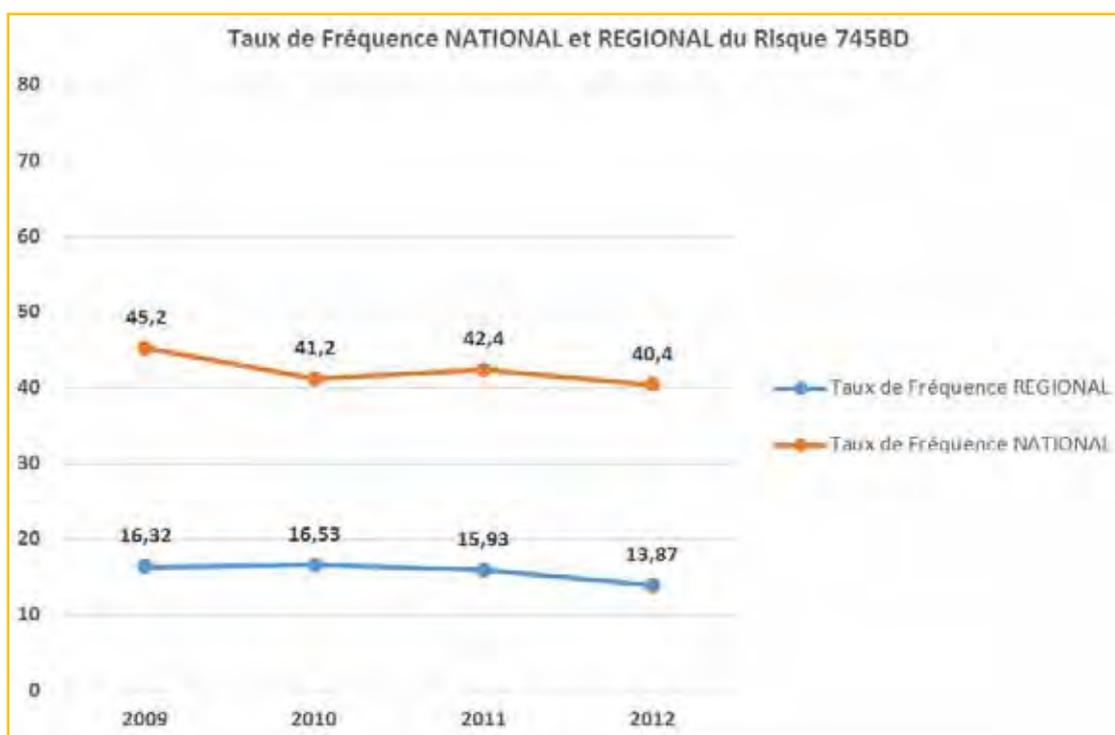
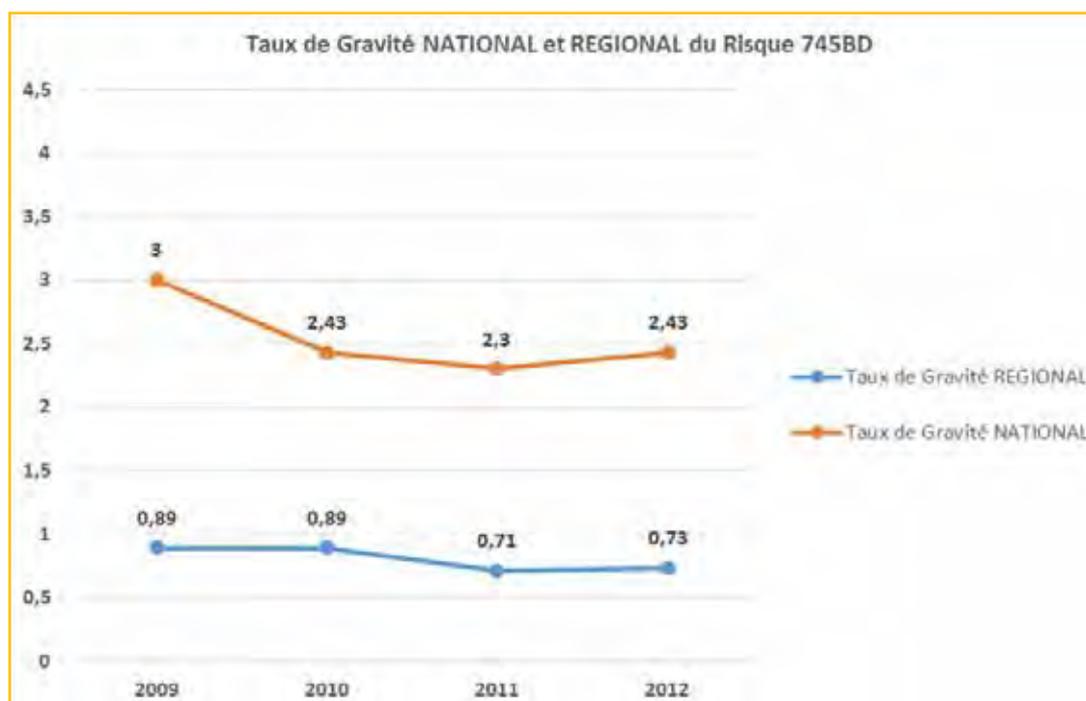




## L'intérim, un secteur à forte sinistralité

L'intérim reste aujourd'hui l'un des secteurs les plus accidentogènes : les intérimaires sont deux fois plus exposés -en fréquence et en gravité- que les autres salariés toutes activités confondues.

Environnements différents, équipements et modes opératoires spécifiques, pratiques propres à chaque entreprise... Ils se retrouvent dans une situation quasi-permanente de nouveaux embauchés, les exposant à un niveau de risque élevé alors que le travail qui leur est confié est souvent considéré comme banal.



## Le PNAC Intérim



zoom

### Accueil et santé au travail dans l'intérim

Face à la forte accidentalité des travailleurs temporaires, il fallait agir simultanément sur les différents acteurs : les entreprises utilisatrices, les entreprises de travail temporaire et les branches professionnelles. Il était nécessaire d'encadrer l'action avec un texte.

Ce texte est une Recommandation adoptée par les partenaires sociaux de la CATMP. C'est le résultat d'un travail d'un groupe de partenaires sociaux associés à des représentants de l'ensemble des activités économiques.

Ce texte fixe des préconisations aux :

#### - Entreprises de travail temporaire (ETT)

Pour l'ETT, il s'agit de mieux connaître les situations de travail pour développer la prévention en direction des intérimaires.

#### - Entreprises utilisatrices (EU)

Pour l'EU, d'intégrer la prévention tout au long de la mission (Accueil de l'intérimaire et Formation au poste de travail)



## LA PRÉVENTION DU RISQUE INTÉRIM

*L'accueil des intérimaires concerne 3 acteurs : l'agence d'emploi intérim (AE), l'entreprise utilisatrice (EU) et l'intérimaire lui-même. Pour favoriser la réalisation de la mission d'intérim en toute sécurité, ces trois acteurs doivent commencer par connaître leurs besoins mutuels et apprendre à communiquer ensemble.*

Préciser les conditions de travail dans lesquelles sont placés les intérimaires, définir la tâche, améliorer l'accueil, prendre en compte la santé et la sécurité... autant de points critiques qui doivent faire l'objet d'un dialogue entre l'entreprise utilisatrice, l'agence de travail temporaire et le salarié concerné.

### **Anticiper les demandes**

Le recours à un intérimaire se fait fréquemment dans l'urgence. Dans certains cas pourtant, l'entreprise utilisatrice peut anticiper les besoins (ateliers avec fort absentéisme, période de surcharge...) et permettre à l'agence d'intérim d'avoir plus de temps pour répondre au mieux au besoin, et préparer la mission.

### **Faire préciser la demande**

La réglementation oblige les entreprises à accompagner leur commande d'un descriptif détaillé du poste à pourvoir. Une entreprise a besoin d'un intérimaire rapidement ? Les informations que pourra obtenir l'agence d'intérim concernant la durée de la mission, le niveau d'autonomie souhaité, les compétences requises et les facteurs de risques lui permettront d'identifier et d'informer correctement l'intérimaire. Elles apparaîtront dans le contrat de mise à disposition et permettront de vérifier que des travaux interdits aux salariés temporaires ne lui seront pas confiés (la liste des travaux interdits aux salariés temporaires est définie par l'arrêté du 8 octobre 1990).

### **Intégrer les questions de santé et sécurité**

L'agence d'intérim a un rôle à jouer pour sensibiliser l'intérimaire aux dangers qu'il peut rencontrer. Quand la mission à remplir lui est présentée, les risques identifiés par l'entreprise utilisatrice doivent lui être signalés (travail dans le froid, manutention de charges lourdes, exposition à des produits chimiques, travail en hauteur...). Si, au cours de sa mission, l'intérimaire perçoit des dangers, l'agence doit aussi l'inciter à les signaler.

### **S'assurer que l'intérimaire a les compétences requises**

Il appartient à l'agence d'intérim d'identifier le professionnel adéquat en prenant soin de vérifier que celui-ci possède les aptitudes techniques, physiques et médicales requises, ainsi que des notions minimales de sécurité voire certaines qualifications en matière de sécurité (habilitation électrique par exemple ou CACES - Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité des engins...). Dans ce but, une rencontre est toujours souhaitable entre l'ETT et l'EU.

### **Prendre le temps de l'accueil**

Pour éviter les erreurs et les accidents, l'entreprise utilisatrice doit mettre en place une procédure d'accueil des intérimaires, reprenant les mesures prévues pour les nouveaux embauchés. Les informations à délivrer porteront ainsi sur le poste de travail et les modes opératoires. La présence d'un membre de l'encadrement ou d'une personne ressource (« tuteur ») auprès de l'intérimaire, permettra de l'accompagner et de l'encadrer durant toute sa mission.



### Éviter les changements de poste en cours de mission

Le travail prévu est terminé ? Une nouvelle urgence vient de surgir ? L'intérimaire est souvent affecté en cours de mission à un poste différent de celui qui a fait l'objet d'un contrat. Ces changements peuvent être à l'origine d'accidents du travail. Si changement de poste il doit y avoir, l'agence doit en être avertie afin de vérifier que l'intérimaire a les compétences requises.

### Évaluer les risques, identifier les postes à risques, former les intérimaires

Pendant toute la durée de sa mission, l'employeur de l'entreprise utilisatrice est responsable de la santé et de la sécurité du salarié intérimaire, au même titre que de ses autres salariés. Afin de mettre en place des mesures de prévention adaptées, il a l'obligation de procéder à une évaluation des risques présents dans l'entreprise et d'identifier les éventuels risques qui touchent plus particulièrement les postes de travail occupés par des intérimaires. Sur la base de cette évaluation, l'entreprise utilisatrice (EU) doit dresser la liste des postes de travail qui présentent des risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés temporaires (CDD et intérimaires), après avis du médecin du travail et du CHSCT.



En plus de la formation générale à la sécurité que doivent recevoir les travailleurs temporaires au même titre que les travailleurs permanents, le chef d'entreprise doit assurer une formation renforcée à la sécurité (article L. 4154-2 du Code du travail) pour les personnels temporaires qui occupent un poste à risque particulier.

#### Quelques questions pour identifier des postes à risques particuliers

- **Le poste de travail a-t-il été à l'origine d'un accident du travail ? D'incidents répétés ?**
- **La tâche à réaliser nécessite-t-elle de travailler en hauteur ?**
- **Le poste à occuper implique-t-il la manipulation ou le travail à proximité de produits dangereux pour la santé ? L'intervention ou le travail à proximité d'un équipement de travail dangereux ?**
- **Les travaux à effectuer sont-ils soumis à une surveillance médicale renforcée ?**  
Si vous avez répondu oui à l'une de ces questions, le poste expose certainement à un risque particulier.



# LES OBJECTIFS DE LA DRP

## L'intérim, une action prioritaire



Évaluation des pratiques de toutes les entreprises de travail temporaire (ETT), et d'entreprises utilisatrices (EU) relevant de secteurs ciblés

Promouvoir les recommandations des partenaires sociaux visant à réduire la sinistralité des personnels intérimaires

Évolution significative dans la façon dont les ETT et le EU gèrent la santé et la sécurité des intérimaires, avec une baisse attendue de la sinistralité

### zoom

## Plan d'actions

La Direction des Risques Professionnels de la CGSS de Martinique a orienté son action selon les points suivants :

- **Formation des permanents** des Agences d'emploi (AE) et des personnes ressources de l'Entreprise Utilisatrice (EU)
- **Visites et/ou visites systématiques** des AE et EU en cas d'AT graves ou mortels
- Etablissement de la « **fiche de liaison** » par l'EU.
- **Evaluation de la mise en oeuvre** des axes prioritaires d'amélioration dans les AE et les EU.
- **Communication de la stratégie** de la DRP vers les entreprises ciblées.



## Secteurs ciblés



8 agences de travail temporaire

---

2 283 salariés concernés



Les entreprises utilisatrices  
du secteur de la Metallurgie - CTN A

---

32 entreprises

1 631 salariés concernés



Les entreprises utilisatrices  
du secteur du BTP - CTN B

---

67 entreprises

2 755 salariés concernés



Les entreprises utilisatrices  
du secteur de l'industrie de la chimie,  
du caoutchouc, de la plasturgie - CTN E

---

11 entreprises

603 salariés concernés



# BILAN 2009 - 2012 DES ACTIONS DE LA DRP

## ACTION EN DIRECTION DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

- Pour 2009-2012, **100% des agences d'emploi ont été évaluées** pour un objectif national de 30%
- **100 % des agences d'emploi ont fait l'objet de revisites** en 2012 permettant d'une part d'évaluer leurs pratiques, et d'autre part d'analyser les circonstances des AT significatifs.

### Formation

17 permanents des 8 agences d'Intérim ont participé aux stages de formation « Prévention des risques dans l'intérim » organisés par la DRP.

### Communication

**ACTUALITÉS ENTREPRISES**  
**INTERIM**  
**Cible prioritaire**

**Programme d'action pour une activité à forte sinistralité**

Les intérimaires, en situation permanente de « nouvel embauché », ont, du fait de leur statut particulier, une vulnérabilité face aux risques, supérieure à celle des autres salariés. Depuis 2009, la Direction des Risques Professionnels (DRP) de la CGSS Martinique a engagé une démarche, visant à évaluer la politique de prévention des Agences d'Emploi (AE) et notamment des Entreprises Utilisatrices (EU). Ces différentes interventions ont permis de définir les actions prioritaires à mener, en partenariat avec l'ensemble des acteurs du secteur de l'intérim.

Suite aux diagnostics réalisés dans les entreprises utilisatrices et les agences d'emploi, plusieurs axes d'amélioration ont pu être identifiés.

Quatre axes prioritaires d'amélioration pour les entreprises utilisatrices :  
- La gestion de la prévention (connaissance et liste des postes à risques particuliers, la transmission des caractéristiques des postes de travail à l'Agence d'Emploi, l'accueil et la formation à la sécurité au poste de travail, les enquêtes suite à accidents du travail.

Trois axes prioritaires d'amélioration pour les agences d'emploi :  
- La formation des permanents à la santé et à la sécurité au travail des intérimaires, le recueil des caractéristiques des postes de travail, les enquêtes suite aux accidents du travail.

Après plusieurs séances de travail avec les agences d'emploi et une large sensibilisation des entreprises utilisatrices, la Direction des Risques Professionnels poursuivra ses actions de terrain auprès des différents porteurs, pour assurer le suivi de ce programme d'action 2009-2012.

Suivi du programme d'action 2009-2012  
Pour les entreprises utilisatrices...  
Il leur est fortement recommandé de connaître la sinistralité des travailleurs intérimaires (à défaut, des taux de fréquence et de gravité, le nombre d'accidents du travail et le nombre de jours d'arrêt).

Par ailleurs, la réglementation impose l'élaboration de la liste des postes à risques particuliers et sa transmission à l'Agence d'emploi. L'entreprise utilisatrice (EU) devra donc formaliser et transmettre obligatoirement les caractéristiques des postes de travail sur lesquels l'intérimaire sera délégué. Concernant l'accueil et la formation à la sécurité de travailleur temporaire, les recommandations imposent, entre autres, la désignation d'un tuteur, la formalisation d'un support de formation et l'actualisation des outils.

Enfin, chaque accident du travail avec arrêt d'un intérimaire doit être analysé avec la participation de l'Agence d'emploi et les actions correctives mises en oeuvre dans l'entreprise doivent être communiquées à celle-ci.

à destination des Agences d'Emploi...  
Dans le cadre de nouvelles visites de la DRP au sein de ces établissements, les points suivants feront l'objet d'une attention particulière :  
- La mise en oeuvre effective de procédures internes permettant de recueillir la liste des postes à risques particuliers, de s'assurer que tous les éléments indispensables à l'établissement du contrat de mission et à l'évaluation des risques ont été transmis par l'EU.  
- Concernant les accidents de travail des intérimaires, tous les AT graves feront l'objet d'une analyse avec visite de l'EU, entretien avec l'intérimaire, connaissance des actions mises en place par l'EU et l'AE.

Documents supports...  
Pour vous accompagner dans vos obligations, le réseau prévention de la Sécurité Sociale a élaboré un guide de bonnes pratiques à l'usage des agences d'emploi et des entreprises utilisatrices, et une fiche de liaison regroupant toutes les informations indispensables à l'établissement du contrat de mise à disposition. Vous pouvez retrouver l'ensemble de ces éléments sur le site de la Caisse Générale de Sécurité Sociale, rubrique « risques professionnels », rubrique « conseil-expertise ».

**VOUS AVEZ REQUIS À L'INTERIM**

**guide DE BONNES PRATIQUES**

Direction des Risques Professionnels de la CGSS  
prevention972@cgss-martinique.fr - 05 96 65 51 31  
www.cgss-martinique.fr

• En 2010, 2011, 2012, des réunions de travail ont été organisées avec les ETT ciblées, afin de présenter d'une part la stratégie de la DRP notamment en matière de revisites, et d'autre part nos exigences pour une meilleure harmonisation des pratiques.

Les nouveaux outils élaborés par le Réseau des Services Prévention et la DRP de la CGSS, ont été également présentés.

• Des articles de presse ont été diffusés dans la presse régionale, et dans notre magazine trimestriel « Prévenir », qui est distribué localement à toutes les entreprises.

# BILAN 2009 - 2012 DES ACTIONS DE LA DRP

## ACTIONS DIRECTES VERS LES ENTREPRISES UTILISATRICES

**34% des EU de la cible** (soit 36 EU sur 105)  
ont été évalués pour un objectif de 15%.

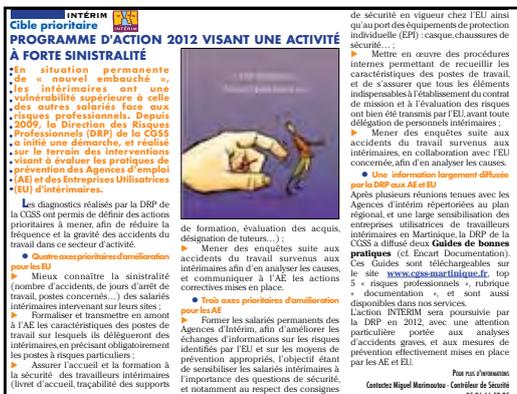
**24% de ces EU** (soit 25 EU)  
relevaient des CTN A, B et E pour un objectif de 9%.

### Formation

**27 Responsables** de ces entreprises utilisatrices ont participé aux stages de formation « Prévention des risques dans l'intérim » organisés par la DRP de la CGSS.

### Communication

- En 2012, une **réunion d'information** a été organisée avec des Responsables des ressources humaines de grandes entreprises.
- Un courrier a également été adressé aux EU, dans le cadre d'une gestion attentionnée, rappelant :
  - Les exigences de la DRP basées sur les 4 axes du socle minimal,
  - L'utilisation effective de la Fiche de liaison élaborée par le Réseau Prévention,
- Suite aux AT Graves et aux enquêtes effectuées par la DRP, des observations ont été adressées aux entreprises utilisatrices concernées.
- Des **articles de presse** ont été diffusés dans le quotidien régional France Antilles, et dans notre revue trimestrielle Prévenir les risques du métier. Ils ont permis de promouvoir les guides de bonnes pratiques EU & ETT réalisés dans le Réseau Prévention de la Sécurité Sociale.



**INTERIM**  
**Cible prioritaire**  
**PROGRAMME D'ACTION 2012 VISANT UNE ACTIVITE A FORTE SINISTRALITE**

En situation permanente de « nouvel embauché », les intérimaires ont une vulnérabilité supérieure à celle des autres salariés face aux risques professionnels. Depuis 2009, la Direction des Risques Professionnels (DRP) de la CGSS a initié une démarche, et réalise sur le terrain des interventions visant à évaluer les pratiques de prévention des Agences d'emploi (AE) et des Entreprises Utilisatrices (EU) d'intérimaires.

Les diagnostics réalisés par la DRP de la CGSS ont permis de définir des actions prioritaires à mener, afin de réduire la fréquence et la gravité des accidents du travail dans ce secteur d'activité.

Quatre axes prioritaires d'amélioration pour les EU

- Mieux connaître la sinistralité (nombre d'accidents, de jours d'arrêt de travail, postes concernés...) des salariés intérimaires intervenant sur leurs sites ;
- Formaliser et transmettre en amont à l'AE les caractéristiques des postes de travail sur lesquels ils déléguent des intérimaires, en précisant obligatoirement les postes à risques particuliers ;
- Assurer l'accueil et la formation à la sécurité des travailleurs intérimaires (livret d'accueil, traçabilité des supports

de formation, évaluation des acquis, désignation de tuteurs...);

- Mener des enquêtes suite aux accidents du travail survenus aux intérimaires afin d'en analyser les causes, et communiquer à l'AE les actions correctives mises en place.

Trois axes prioritaires d'amélioration pour les AE

- Fournir les salariés permanents des Agences d'Interim, afin d'améliorer les échanges d'informations sur les risques identifiés par l'EU et sur les moyens de prévention appropriés, l'objectif étant de sensibiliser les salariés intérimaires à l'importance des questions de sécurité, et notamment au respect des consignes

de sécurité en vigueur chez l'EU ainsi qu'au port des équipements de protection individuelle (EPI) : casque, chaussures de sécurité.

- Mettre en œuvre des procédures internes permettant de recueillir les caractéristiques des postes de travail, et de s'assurer que tous les éléments indispensables à l'établissement du contrat de mission et à l'évaluation des risques ont bien été transmis par l'EU, avant toute délégation de personnels intérimaires ;
- Mener des enquêtes suite aux accidents du travail survenus aux intérimaires, en collaboration avec l'EU concernée, afin d'en analyser les causes.

Une information largement diffusée par la DRP aux AE et EU

Après plusieurs réunions tenues avec les Agences d'interim réparties sur le plan régional, et une large sensibilisation des entreprises utilisatrices de travailleurs intérimaires en Martinique, la DRP de la CGSS a diffusé deux **Guides de bonnes pratiques** (« Excart Documentation»). Ces Guides sont téléchargeables sur le site [www.cgss-martinique.fr](http://www.cgss-martinique.fr), top 5 « risques professionnels », rubrique « documentation », et sont aussi disponibles dans nos services.

L'action INTERIM sera poursuivie par la DRP en 2012, avec une attention particulière portée aux analyses d'accidents graves, et aux mesures de prévention effectivement mises en place par les AE et EU.

Pour plus d'informations :  
Contactez Mireille Westermann - Contrôleuse de Sécurité  
05 94 44 13 24



## LES OUTILS PROPOSES



Pour accompagner les entreprises dans leur démarche, l'Assurance Maladie Risques Professionnels a élaboré différents outils;

- **Une brochure de recommandations «Accueil et santé au travail dans l'intérim»**, résultat du travail d'un groupe de partenaires sociaux associant les représentants de l'ensemble des activités économiques.
- **Une fiche de liaison** centralisant les informations utiles à l'établissement du contrat de mise à disposition. Ces informations doivent être transmises par l'entreprise utilisatrice à l'agence d'emploi (caractéristiques de la mission, caractéristiques du poste, risques encourus au poste de travail et mesures de prévention). Elle doit mentionner en particulier si le poste de travail appartient à la liste des postes à risques particuliers. Au verso figure un guide à l'usage de l'entreprise utilisatrice.
- **Un guide à l'usage des agences d'emploi pour recueillir les caractéristiques des postes de travail**. Il précise, pour chacune des rubriques de la fiche de liaison, les éléments que l'agence d'emploi doit obtenir de la part de l'entreprise utilisatrice.
- **Un guide de bonnes pratiques à l'usage des agences d'emploi et des entreprises utilisatrices**, basé sur le texte de recommandations voté par la CATMP. Il précise, pour chaque étape de la délégation, les bonnes pratiques de prévention à mettre en œuvre.
- **Un référentiel de compétences** en santé et sécurité au travail pour les permanents des agences d'emploi. Il a été élaboré en collaboration avec le PRISME (\*) et validé par la Commission Nationale Technique de la Branche AT/MP. Il sera déployé avec l'organisme de formation de la branche, FORMAPRISME, ainsi que par les Caisses Régionales et Générales selon diverses modalités (offre de formation régionale, conventionnement régional d'organismes de formation...).
- **Un guide pour l'accueil, la formation et la surveillance médicale** du travailleur intérimaire.
- **Un flyer** «Comment agir pour réduire le nombre d'Accidents du Travail et de Maladies Professionnelles des intérimaires».
- **Un support d'accompagnement des CHSCT** pour la prise en compte du travailleur temporaire dans leurs missions de prévention.

\* PRISME : Professionnels de l'Intérim, Services et Métiers de l'Emploi

# RESSOURCES DOCUMENTAIRES

## Un dossier web sur l'intérim

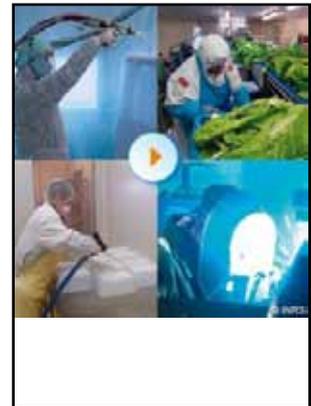
<http://www.inrs.fr/accueil/situations-travail/travailleurs-particuliers/interimaire.html>

## Une vidéo

<http://www.youtube.com/watch?v=96U2Yob1Syo&list=UUNJ1X8IF-kZutiZb4LlbiUA&index=1&feature=plcp>

## CD 0373 - Intérim mission 3D

ce jeu vidéo interactif, Intérim Mission 3D, permet de découvrir la prévention dans 4 secteurs d'activité faisant appel à l'intérim : les plates-formes logistiques, la collecte des ordures ménagères, le nettoyage dans l'agroalimentaire, le bâtiment et les travaux publics. Ce jeu vidéo alerte les partenaires du travail temporaire sur l'importance du dialogue pour éviter l'accident. Le joueur peut être au choix intérimaire, agence d'intérim ou chargé de l'accueil en entreprise.

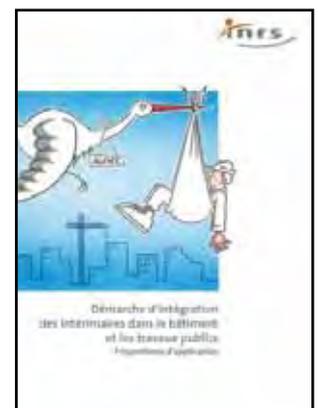


## ED 1477 - L'accueil des intérimaires : les conseils de Tip Top

Un intérimaire va arriver dans votre entreprise. Son accueil est essentiel pour qu'il se sente intégré. Cette bande dessinée évoque quelques conseils utiles.

## ED 836 : Démarche d'intégration des intérimaires dans le bâtiment et les travaux publics

Ce document est le fruit d'un travail commun, réalisé par l'INRS, la Carsat Midi-Pyrénées, les syndicats professionnels de l'intérim, du bâtiment et des travaux publics, l'OPPBTP et plusieurs entreprises de travail temporaire et du BTP.



## R460 : Fonction d'accueil et d'accompagnement des nouveaux en entreprise

Pour améliorer l'accueil des nouveaux (embauche, stagiaire, apprentissage...) en entreprise, cette recommandation propose la mise en place d'une démarche d'accueil.



## PERSPECTIVES

La CGSS poursuivra les visites des AE/EU en mettant l'accent sur l'évaluation des actions prioritaires, notamment la formation des permanents des AE et l'établissement de la « fiche de liaison » par l'EU.

### Poursuite de l'action

⇒ Évaluation de la mise en oeuvre des axes prioritaires d'amélioration dans les AE et les EU.

⇒ Formation des permanents des AE

zoom

### Axes d'amélioration

Les Agences d'Emploi devront mettre en oeuvre des actions concrètes afin d'obtenir la liste des postes à risques, des fiches de liaison clairement libellées et procéder systématiquement à l'analyse des AT, ceci de manière conjointe avec les Entreprises Utilisatrices.

Les axes prioritaires d'amélioration ont également été identifiés pour les entreprises utilisatrices

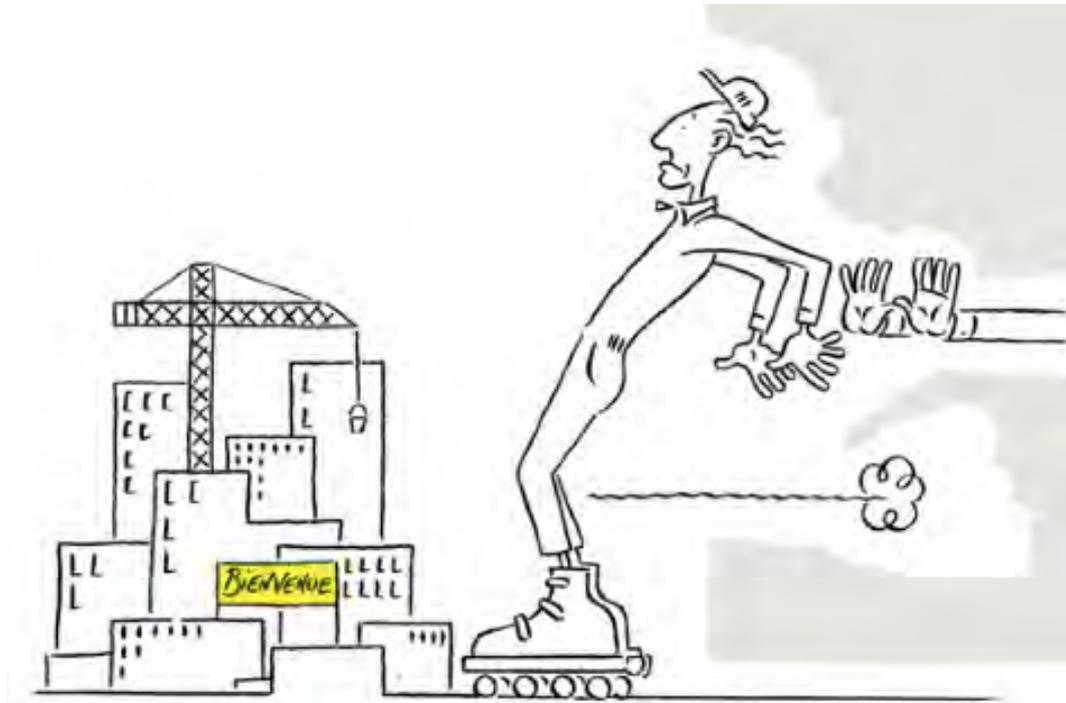
- la gestion de la prévention (connaissance de la sinistralité des intérimaires et liste des postes à risques particuliers) ;
- la transmission des caractéristiques des postes de travail à l'agence d'emploi ;
- l'accueil et la formation à la sécurité au poste de travail ;
- les enquêtes suite à accidents du travail.





# Mise en œuvre des Plans d'Actions Régionaux (PAR)

# Accueil des Nouveaux Embauchés



## DE QUOI PARLE T-ON ?

Tout nouvel arrivant se trouve confronté à des situations de travail à risques dont il doit prendre conscience. Tout dysfonctionnement ou imprévu peut être source d'atteinte à sa santé ou à son intégrité physique.

C'est pourquoi un nouvel embauché doit recevoir, à la fois, un accueil et une formation à la sécurité au poste de travail. Le Code du Travail précise que cette formation doit être pratique et appropriée.

De plus, une démarche d'accueil et de formation réfléchie et structurée, favorise une intégration rapide du nouvel arrivant dans l'équipe de travail, et lui donne les moyens de participer pleinement à la bonne marche de l'entreprise, quelle que soit sa taille.

mémo

### Chiffres clés

Sur 9 981 **accidents mortels du travail** recensés depuis 1990, **13,4 % concernent des salariés ayant moins de trois mois d'ancienneté.**

Les salariés les plus jeunes (18 à 24 ans) ont **2,5 fois plus de risques d'être victimes d'un accident du travail (AT).**



## CONTEXTE ET ENJEUX

Qu'il s'agisse d'un premier ou d'un nouvel emploi, d'une mission intérimaire, ou de toute autre forme de contrat ou convention (notamment stage et apprentissage), le nouvel embauché se retrouve, du jour au lendemain, dans un environnement de travail dont il ignore presque tout : procédures, locaux, collègues...

L'absence de repères, le manque d'information sur les dangers, le manque d'expérience, une initiation insuffisante à la prévention sont autant de facteurs qui rendent le « **nouveau** » très **vulnérable** face au risque d'accident.

La **période d'intégration** dans l'entreprise apparaît comme un moment stratégique pour la prévention des risques professionnels. Cette intégration est dépendante du parcours et de la compétence du « nouveau » mais aussi, pour une part importante, de l'entreprise. La manière dont celle-ci aura accompagné, informé, écouté ce nouveau collègue de travail et organisé son intégration, sera déterminante.

En conséquence, il convient d'organiser au mieux la composante santé et sécurité au travail de la fonction d'accueil pour mieux prendre en charge cette intégration. Sans cette composante santé-sécurité au travail, il n'y a pas d'accueil véritablement abouti.

### Une vraie complexité dans la distinction des situations de travail et des statuts

Il est indispensable de bien distinguer les situations de travail et les statuts des jeunes, des nouveaux, des apprentis, des intérimaires... pour prétendre aborder finement leurs différentes problématiques de santé et sécurité au travail.



Le nouveau salarié d'une entreprise n'est pas toujours, un jeune de moins de 25 ans. Aujourd'hui plus qu'hier, la réalité du marché du travail conduit à des mouvements d'emplois dépassant largement les considérations d'âge.

Des données nationales concernant les métiers du Bâtiment et Travaux publics (source 2004 du Ministère de l'Équipement) indiquent que sur un total de 1 402 000 employés en activité dans le BTP, 241 000 (17 %) étaient en situation de formation (apprentis ou stagiaires) et 27 000 (19 %) en situation de nouveaux salariés (dont la moitié en intérim).

Parmi ces nouveaux, à peine plus de la moitié avait 25 ans ou moins et moins d'un tiers d'entre eux étaient issus du système scolaire avec un diplôme du BTP. Ces quelques données montrent que les problématiques des nouveaux salariés et des jeunes salariés interfèrent tout en étant distinctes.



## OBJECTIFS DE LA DRP

- ⇒ Organiser la composante santé-sécurité au travail de l'accueil et l'accompagnement des nouveaux embauchés (premier ou nouvel emploi, mission intérimaire, stage ou apprentissage...), pour mieux prendre en charge l'intégration des « nouveaux » dans l'entreprise, et pour les rendre moins vulnérables face au risque d'accident du travail.
- ⇒ Réduire la sinistralité des nouveaux embauchés.

### Description de l'action réalisée

La formation à la prévention des risques professionnels dès l'embauche est un élément essentiel pour faciliter l'intégration des jeunes et nouveaux embauchés dans leur futur environnement de travail. Il est important de sensibiliser tous les acteurs et partenaires du monde du travail sur cet enjeu. **Plusieurs articles de presse ont été diffusés par la DRP à cet effet.**

Prévenir les risques et limiter la survenue d'accident professionnel pour cette population de salariés passe par la combinaison de **plusieurs outils développés par le réseau prévention** :

- ⇒ « **Synergie** » qui permet aux jeunes élèves d'appréhender les situations de travail dès la sortie de l'école et leur entrée dans la vie professionnelle.
- ⇒ « **Les tuteurs d'entreprise** » pour accompagner et encadrer l'apprentissage de la prévention pour tout nouvel embauché, quelque soit son âge.





# BILAN DES ACTIONS

## SYNERGIE

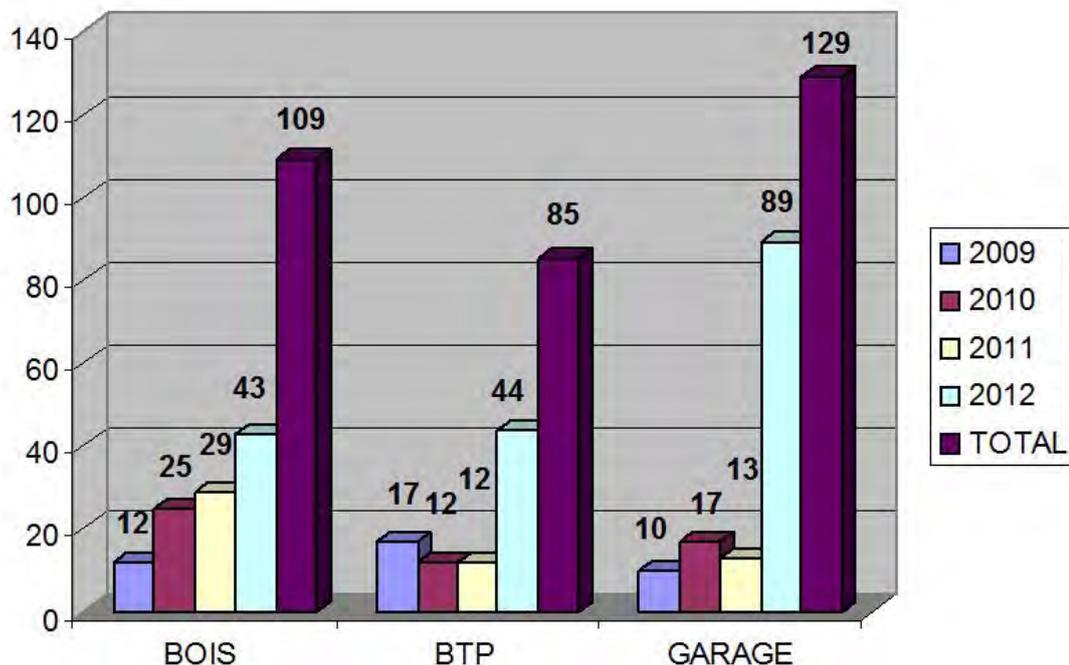
Les opérations « **Synergie École Entreprise Prévention** » ont été développées dans tous les lycées professionnels de la Martinique, en particulier dans les filières «**Travail du bois**», «**BTP**» et «**Garage**». Leur déploiement a fait l'objet d'une montée en charge progressive :

- Entre 2007 et 2011, **39% des élèves** avaient été formés dans le cadre de **Synergie BOIS**. Ils ont effectué un diagnostic en entreprise, et présenté leurs travaux devant un jury d'examen. **En 2012, 100% des élèves ont été formés et 67% ont effectué un diagnostic en entreprise.**

- Entre 2008 et 2011, **69% des élèves** avaient été formés dans le cadre de **Synergie BTP**, et ont effectué un diagnostic sur chantier. **En 2012, 100% des élèves ont bénéficié de ce dispositif.**

- Entre 2008 et 2011, **95% des élèves** avaient été formés dans le cadre de **Synergie GARAGE**. **En 2012, les élèves formés ont réalisé un diagnostic en atelier ou en entreprise.**

### ÉLÈVES FORMÉS À SYNERGIE



De plus, en 2012, afin de dynamiser l'utilisation des dispositifs Synergie durant les périodes d'apprentissage en entreprise, un **Challenge Synergie** a été lancé par la DRP dans les secteurs du **BOIS - BTP- GARAGE**, en partenariat avec le Rectorat.

Au 31 décembre 2012, **61 élèves s'étaient inscrits à ce CHALLENGE.**



# BILAN DES ACTIONS

## FORMATION DE TUTEURS

Depuis 2010, **deux secteurs sont concernés par la formation de tuteurs** :

- Le **BTP**
- Le **secteur du Bois**

Cette formation est inscrite dans notre offre de service qui est consultable et téléchargeable sur le site de la CGSS Martinique sur le lien :

<http://www.cgss-martinique.fr/employeurs/prevention-des-risques-professionnels/la-formation--de-vos-salaries-aux-risques-professionnels.php>

### ⇒ LE BTP

Au cours des réunions organisées avec les entreprises relevant du secteur du BTP, la Direction des Risques Professionnels a procédé à la sensibilisation des principaux acteurs aux facteurs qui rendent le « nouveau », vulnérable face au risque d'accident en entreprise (absence de repères, manque d'information sur les dangers, manque d'expérience, initiation insuffisante à la prévention...). La DRP a également mis en exergue la nécessité de confier la fonction d'accueillant à un (ou plusieurs) tuteur(s) formé(s).

La DRP a organisé **en décembre 2010 une première formation de tuteurs d'entreprise** afin d'expérimenter la démarche dans 3 entreprises du Bâtiment gros œuvre. Cette formation a été réalisée en partenariat avec la CRAM Alsace Moselle (CRAM pilote sur ce sujet au niveau national).

**La formation s'est déroulée sur 2 jours et a permis de traiter des cas concrets, grâce aux outils pédagogiques déployés dans le réseau prévention.**

Les formations ont été poursuivies par la DRP en 2011 et 2012. Au total, **depuis 2010, 23 tuteurs d'entreprise ont été formés par la DRP. Ces tuteurs ont formé et encadré 148 nouveaux embauchés dans leurs entreprises respectives.**

### ⇒ LE BOIS

Suite à la mise en place par la DRP d'un atelier pédagogique pilote, dans l'un des **CFA BTP de la Martinique, 43 professionnels** du secteur « Travail du Bois » ont également pu bénéficier d'une formation de tuteurs en 2009, 2010, 2011 et 2012, pour leur permettre d'accueillir les nouveaux embauchés dans leurs établissements respectifs et de disposer d'outils pédagogiques adaptés.



## PERSPECTIVES

- Continuer les actions TUTORAT, ainsi que les actions SYNERGIE déjà engagées dans le secteur du BTP, du BOIS, des GARAGES.
- Lancer **2 nouvelles actions Synergie** dans les secteurs de la « **Coiffure** » et de « **l'Hôtellerie-Restauration** ». Tous les enseignants « métier » de ces deux secteurs professionnels ainsi que les enseignants de « Prévention Santé Environnement » ayant une fonction transversale, seront formés à l'utilisation des outils Synergie.
- Élargir l'action de **formation de tuteurs d'accueil** à d'autres secteurs d'activité.

# Agriculture



mémo

## Chiffres clés

En 2012, **315 accidents du travail** ont été enregistrés dans ce secteur  
qui compte **4 250 salariés**

## ENJEUX ET CONTEXTE

L'agriculture martiniquaise occupe **30 % de la surface de l'île**, emploie **12 % de la population active** et assure **6 % du produit brut régional**. La banane, les légumes, la canne à sucre et l'ananas, constituent les quatre productions principales.

Ce secteur d'activité se caractérise par des indicateurs de sinistralité importants : indice de fréquence de 77 en 2012, en augmentation depuis 2009, et indice supérieur à celui de l'ensemble des activités.

Il se caractérise également par un nombre important de TMS (17% des TMS reconnues chaque année), pathologies liées aux gestes répétitifs et aux contraintes posturales identifiées dans les métiers de ce secteur.

Année	2009	2010	2011	2012
Effectif Moyen	4 312	4 385	4 233	4 198
Nb AT avec Arrêt	252	320	315	326
Nbre MP reconnues	11	19	21	22
Indice de Fréquence du Risque	58	72	74	77
Indice de Gravité du Risque	2	2	2	3

## OBJECTIFS DE LA DRP

Inciter les employeurs de la cible, ayant eu à déplorer des AT/MP, à mettre en œuvre un socle minimum de prévention sur les exploitations agricoles, visant :

- ⇒ la Maîtrise des risques liés à l'utilisation des **produits phytosanitaires**,
- ⇒ la Prévention des TMS liés aux nombreuses **manutentions manuelles**.
- ⇒ la Prévention du risque routier lié au **déplacement des engins agricoles** dans les champs et sur les routes

### La cible

**353 exploitations agricoles** ayant une sinistralité importante, et employant **4 250 salariés**



# BILAN DES ACTIONS

Entre 2009 et 2012, le service prévention a apporté son soutien et son expertise aux entreprises relevant de ce secteur d'activité.

Ces actions, relayées par les Intervenants référencés formés par notre service, ont permis à plus d'**une centaine d'entre elles de participer aux réunions d'informations et aux sessions de formations organisés par la DRP**, de **réaliser leur document unique** et de mettre en œuvre le **socle minimum de prévention**.

En 2011, la poursuite de l'ensemble de ces actions a permis à **118 entreprises, soit 33% de la cible, de réaliser leur document unique (DU)** d'évaluation des risques professionnels.

Les plans d'action associés à ces DU ont fait l'objet d'un **suivi attentionné par le Service Prévention**.

**28 de ces entreprises ont participé à la formation MRS07 « Prévention des risques Professionnels sur les exploitations agricoles »** et 20 d'entre elles ont bénéficié d'un accompagnement financier : **15 AFS « Agriculture »** et **5 contrats de prévention** signés dans le cadre de la convention régionale d'objectifs « Agro-alimentaire » renouvelée en 2011.

En 2012, **les visites de terrain, les actions de communication** et d'information ont été poursuivies.

Une étude sur les **TMS dans les stations de conditionnement de bananes** a été réalisée en collaboration avec un ergonomiste de l'INRS. Cette étude a permis la **publication d'un guide** proposant des pistes de **solutions pour l'amélioration des postes de travail**.

Ce guide a été présenté à l'ensemble de la profession (groupement professionnel et syndicats ouvriers), et a fait l'objet d'un article diffusé dans notre Revue «Prévenir les risques du métier».

Le Service Prévention a également participé à **plusieurs rencontres**, en collaboration avec la Chambre d'Agriculture et les agriculteurs sur le certificat d'application des produits phytosanitaires (CERTIPHYTO) : **118 nouvelles personnes ont ainsi été formées**.

Une lettre circulaire incitant les agriculteurs à former leur personnel afin d'évaluer et maîtriser leurs risques professionnels, a de nouveau été adressée aux entreprises de la cible.

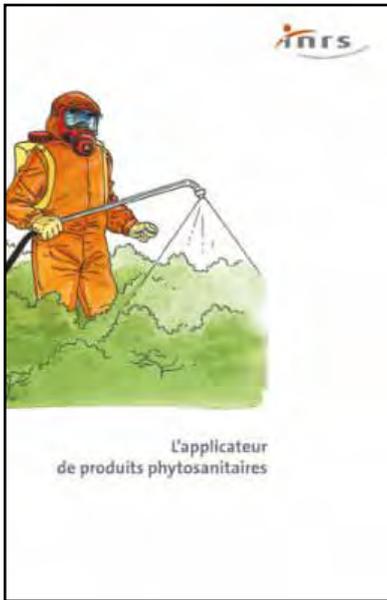
Par ailleurs, plusieurs Intervenants EvRP formés et référencés par la CGSS, ont animé des formations-actions sur le terrain et ont accompagné les exploitants dans leur démarche d'évaluation des risques.

Aujourd'hui, plus de **36% des établissements de la cible ont réalisé leur document unique (DU)** et mis en œuvre les mesures demandées.

Plusieurs exploitations agricoles ont également bénéficié de l'AFS régionale spécifique «Agriculture» visant le socle commun minimum de prévention.

Ainsi 51% des incitations financières accordées par la CGSS dans le secteur «Agriculture» (**42 AFS dont 12 en 2012**), ont concerné le socle minimum de prévention.

# RESSOURCES DOCUMENTAIRES



ED 867 - L'applicateur de produits phytosanitaires

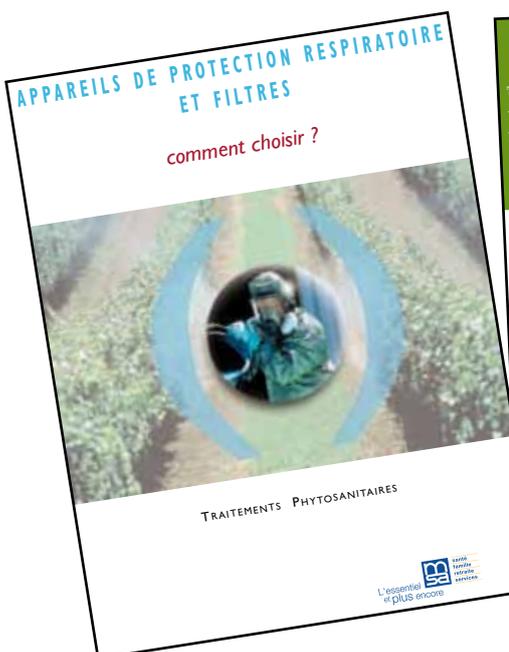


ED 870 - Utilisation des produits phytosanitaires en agriculture tropicale



Prévention des TMS dans le conditionnement de la banane (Guide édité par la DRP et téléchargeable sur : [http://www.cgss-martinique.fr/images/stories/documents/employeurs/drp/Maitrise\\_Risque/prevention\\_tms\\_banane\\_cgss.pdf](http://www.cgss-martinique.fr/images/stories/documents/employeurs/drp/Maitrise_Risque/prevention_tms_banane_cgss.pdf))

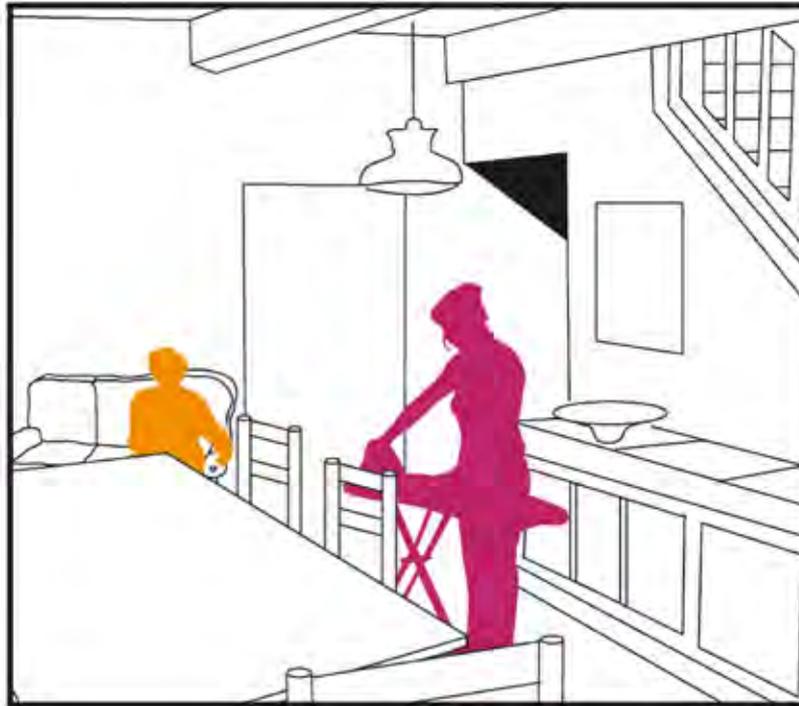
## DOCUMENTS DE LA MSA



## PERSPECTIVES

- Poursuivre les visites des exploitations agricoles de la cible afin de vérifier la mise en œuvre du socle minimum.
- Accompagner les entreprises de la cible s'engageant dans une démarche d'évaluation et de maîtrise de leurs risques professionnels (formations, incitations financières...)
- Suivre les Plans d'action associés aux documents uniques (DU) rédigés par les établissements de la cible.
- Aider les entreprises à mettre en place les pistes de solution préconisées dans le guide « Prévention des TMS dans les stations de conditionnement de bananes ».

# Aide et soins à domicile



*Les services à la personne à domicile présentent des caractéristiques d'emplois particuliers : niveaux faibles de qualification professionnelle, rémunérations modestes, temps partiel et fractionné, perspectives d'évolution professionnelle limitées, risques professionnels émergents, turn over important... D'où la volonté des professionnels de structurer ce secteur en pleine expansion, compte tenu du vieillissement de la population, et d'améliorer les conditions de travail des intervenants.*

## DE QUOI PARLE T-ON ?

### Services à la personne : un secteur d'activité en pleine expansion

Le taux de croissance du secteur d'activité des services à la personne de 5 % par an sur les dix dernières années, a quasi doublé aujourd'hui. Avec 120 000 emplois créés en 2006, 160 000 en 2007 et 400 000 annoncés d'ici 2015, ce sont près de deux millions de salariés qui travaillent dans ce secteur (+15% en 3 ans).

En Martinique, d'un secteur embryonnaire il y a cinq ans, on est passé en 2012, à plus de **360 entreprises pour près de 6 000 salariés.**



## Prévenir les risques professionnels : un enjeu pour le secteur

Physiques, chimiques, biologiques, routiers, psychosociaux... Les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés du secteur de l'aide à domicile sont nombreux. En effet, la particularité du métier d'aide et de soins à domicile est **le lieu de travail : le domicile des bénéficiaires. Chaque domicile est une nouvelle situation de travail à appréhender.**

L'origine des accidents de travail avec arrêt en est la preuve : **les manutentions manuelles liées essentiellement à la mobilisation des bénéficiaires et les chutes (de plain-pied et de hauteur).** Il est donc essentiel aujourd'hui de professionnaliser et de valoriser ces métiers comme de « vrais » métiers et non pas comme de « petits boulots ». L'un des moyens pour y parvenir est d'**améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des aides à domicile.** C'est pourquoi la **sensibilisation et la formation à la prévention des risques professionnels** deviennent une priorité pour ce secteur d'activité.

L'aide, l'accompagnement ou le soin génèrent des risques spécifiques que l'on peut difficilement amalgamer. Si les politiques gouvernementales, qui soutiennent le développement des services à la personne, ont contribué à faire de l'aide à domicile un secteur économique en croissance, celle-ci n'en reste pas moins accidentogène, usante et peu attractive pour les jeunes. C'est au cours de phases de structuration de l'activité que l'intégration de la prévention des risques professionnels peut jouer un rôle déterminant pour l'avenir.

## Profil de l'intervenant

Les aides à domicile sont à 95 % des femmes dont l'âge moyen est de 42 ans. Il s'agit souvent pour elles d'un premier emploi ou d'un retour dans l'emploi à la suite d'une évolution du contexte social et familial parfois dégradé. Les aides à domicile sont généralement à temps partiel, temps partiel qui est souvent subi (17 ans d'ancienneté pour obtenir l'équivalent du SMIC mensuel). Enfin, ces intervenants à domicile sont seulement entre 10 et 20 % dans la catégorie des emplois qualifiés.



## Une sinistralité préoccupante

On peut parler de sinistralité préoccupante en comparaison avec les autres salariés : **48 accidents du travail avec arrêt pour 1 000 salariés**, contre 38 pour l'ensemble des salariés français.

Un constat confirmé, sous le double effet de l'arrivée des nouveaux embauchés dont l'inexpérience constitue un facteur de risque supplémentaire, et de **l'usure professionnelle des salariés plus anciens (troubles musculo-squelettiques, lombalgies...)**. Ces constats amènent à des conséquences logiques : un absentéisme qui perturbe la gestion des plannings, qui conduit souvent à des licenciements pour inaptitude, et qui peut aussi entraîner à une qualité de service dégradée.



## QUELS RISQUES PROFESSIONNELS ?

*Physiques, chimiques, biologiques, routiers, psychosociaux... Les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés du secteur de l'aide à domicile sont nombreux.*

### Les risques psychosociaux :

Pour le secteur de l'aide à domicile, cette problématique est souvent mal appréhendée, mais sans doute réelle, en raison de la conjugaison des facteurs de risques : travail isolé, faible niveau de rémunération, injonction paradoxale, charge affective évidente, considération limitée, confrontation à de nouveaux contextes de travail, contraintes temporelles...

### Le risque routier et déplacements professionnels :

Les aides à domicile sont sujets aux accidents de la circulation : **la moitié des accidents mortels chez les aides à domicile est due à des accidents de la circulation**, les aides à domicile utilisant majoritairement leur voiture pour leurs déplacements.

### Les risques de chutes :

Très fréquentes et beaucoup moins anodines qu'on ne le pense, les glissades et chutes de plain-pied peuvent avoir des conséquences lourdes. Cela dépend en partie de la dangerosité de l'environnement proche du travailleur. C'est la conjonction de plusieurs facteurs de risques qui rend une situation dangereuse... Il est donc important de savoir les identifier afin d'aménager l'environnement et l'organisation du travail et de sécuriser le salarié.

**Glissades, trébuchements : près d'un tiers des accidents avec arrêt chez les aides à domicile sont dus à des chutes de plain pied ou à des chutes de hauteur.**

### Les risques liés à l'activité physique :

Port de charges lourdes, manutention de personnes à mobilité réduite, postures contraignantes et gestes répétitifs, matériel défectueux ou inadapté, exigüité du logement. Les principales maladies professionnelles reconnues dans le secteur de l'aide à domicile sont les **affections péri-articulaires comme la tendinite** (avec près de 90 % des cas) et les **affections du rachis lombaire comme la sciatique** (environ 6%).

### Les risques infectieux et parasitaires :

Selon l'état de santé des personnes aidées et de leur environnement - présence d'enfants, d'animaux, habitat insalubre - les aides à domicile peuvent être exposées à des agents infectieux : des bactéries (staphylocoques, streptocoques, bacille tuberculeux...), des virus (grippe, varicelle, hépatites et des parasites, agents de la gale, de la toxoplasmose...)

### Les risques chimiques :

L'aide à domicile est amenée à manipuler des produits d'entretien et de nettoyage (désinfectants, solvants, détartrants), des pesticides, des produits inflammables. Ces produits peuvent provoquer irritations, allergies, brûlures et entraîner des accidents (incendie, explosion)



# LES ACTIONS DE PRÉVENTION

**Des actions de prévention concertées ont été définies avec la profession, pour améliorer l'organisation du travail et pour diminuer notamment :**

- les TMS et les lombalgies
- les risques de chutes
- le risque lié aux déplacements professionnels

En outre, l'adaptation et l'évolution des compétences prévention des salariés semblent être une étape primordiale de l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs de ce secteur. **La formation est donc le moyen prioritaire de sensibilisation** et de diffusion de la prévention qui permettra d'enrayer cette tendance.

**L'objectif est de jouer sur des effets leviers puissants, grâce :**

- à des campagnes de sensibilisation ciblées
- au repérage des risques au domicile et mise à disposition d'équipements adaptés et si possible aménagement des lieux d'intervention
- à la formation des différents intervenants aux risques professionnels (formation CPS : Certificat Prévention Secours)
- à la formation des responsables de secteurs et des dirigeants (formation PREVADOM)

**mémo**

## Dispositifs de formation spécifique au secteur

### Le Certificat Prévention Secours (CPS)

Le « CPS intervenants à domicile » vise à fournir les compétences requises en matière de prévention des risques professionnels identifiés au sein de la profession. Il permet également aux salariés d'acquérir et de valoriser des compétences supplémentaires reconnues et certifiées, classées en deux grands domaines :

- **prévention : pouvoir être acteur de la prévention des risques liés à son métier**
- **secours : savoir adopter un comportement adapté en cas d'accident, incident ou dysfonctionnement.**

La durée minimale de la formation est fixée à 21 heures, soit trois jours non consécutifs. Pour mieux appréhender le contenu de ce dispositif de formation, il est possible de consulter le cadre de référence disponible sur le site de l'INRS <http://www.inrs.fr>

### Infos + : comment mettre en place la formation CPS ?

S'adresser aux organismes de formation spécifiques au secteur de l'aide à domicile habilités par le Réseau Prévention de la Sécurité Sociale, pour mettre en oeuvre ce dispositif dans l'entreprise et faire des salariés des acteurs à part entière de la prévention. La CGSS peut fournir la liste de ces organismes de formation habilités.

### PREVADOM (Prévention des accidents à domicile)

Cette formation sensibilise les professionnels et les services à la nécessité de mettre en place une démarche de prévention des risques à domicile en vue de réduire les accidents de travail (trajets, chutes, lombalgies...), les maladies professionnelles de type troubles musculosquelettiques (TMS), les inaptitudes en lien avec l'activité physique (manutentions, postures, efforts...) ou la charge psychique et émotionnelle (difficultés personnelles, confrontation à la mort, au vieillissement, à la maladie d'Alzheimer...).





# BILAN DES ACTIONS MENÉES PAR LA DRP DE 2009 À 2012

## Sensibilisation des entreprises

En 2010, les entreprises de la cible, conscientes des risques auxquels leurs salariés sont exposés, et confrontées à la difficulté de trouver des formations et outils spécifiques à leur métier, se sont très rapidement mobilisées suite aux rencontres organisées par la DRP, en vue de faire évoluer la profession et les conditions de travail des salariés.

En 2011 et 2012, l'implication des entreprises s'est poursuivie, avec l'élaboration par la DRP d'un programme d'actions spécifiques validé par la profession.

Au total, **67 entreprises** ont mis en oeuvre **plusieurs actions de ce programme** (formation prévention du personnel, élaboration et suivi du DU, gestion des incidents-accidents...).

## Formation

- **2 Instructeurs de la DRP** ont été formés pour animer le réseau des acteurs formés au CPS « Aide et Soins à Domicile ».
- **23 acteurs** d'organismes de formation ont été formés au CPS « Aide et Soins à Domicile » par les 2 instructeurs de la DRP.
- **54 nouveaux Responsables** d'entreprise de la cible ont été formés au référentiel PREVADOM.
- **28 Moniteurs PRAP Aide et Soins à domicile** d'Organismes de formation et d'entreprise ont été formés ou recyclés par la DRP.
- **13 Moniteurs PRAP 2S** et **101 nouveaux acteurs** ont été formés sur le terrain.



# BILAN DES ACTIONS MENÉES PAR LA DRP DE 2009 À 2012

## Aides financières

Un dispositif **AFS «Aide et soins à domicile»** a été créé dans le but d'aider les entreprises du secteur, en très grande majorité des TPE-PME, à mettre en oeuvre les actions du programme.

**3 entreprises ont bénéficié** de ce dispositif et **17 AFS «EVRP»** ont été accordées pour la formation-action à l'élaboration du Document Unique.

## Information et communication

En 2011 :

- Promotion de l'offre de formation CPS dans le quotidien régional France-Antilles.
- Promotion de la grille de repérage des risques et sur le guide d'utilisation de cette grille dans notre journal régional « Prévenir » n°207
- Promotion des dépliants édités par l'INRS concernant les services à la personne dans notre journal régional « Prévenir » n°208

En 2012, la 3<sup>ème</sup> Édition de notre **Salon Santé-Sécurité au Travail**, a été dédiée à la profession et à ses problématiques spécifiques en matière de risques professionnels et de formation des salariés. 2 articles sont parus sur la promotion du Salon SST, 1 paru dans le quotidien régional France-Antilles et l'autre dans la revue régionale de la CGSS Prévenir n°212.

Au total de 2009 à 2012, **8 521 supports documentaires** spécifiques au secteur ont été diffusés auprès des entreprises.



Téléchargeable sur :

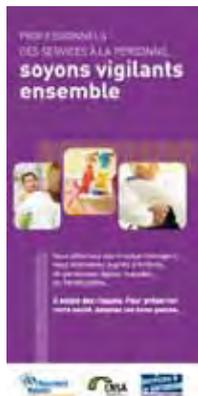
[http://www.cgss-martinique.fr/employeurs/prevention-des-risques-professionnels/votre-participation-aux-rencontres-et-manifestations-sur-les-risques-professionnels\\_2.php](http://www.cgss-martinique.fr/employeurs/prevention-des-risques-professionnels/votre-participation-aux-rencontres-et-manifestations-sur-les-risques-professionnels_2.php)



# LES OUTILS DE SENSIBILISATION



ED 4191 - Pour prévenir les problèmes de santé liés à l'activité physique au travail



ED 4192 - Adoptez les bons gestes



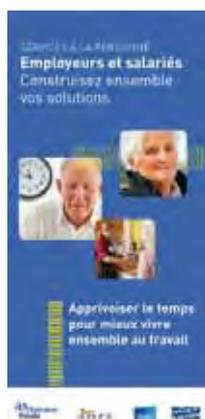
ED 4193 - Pour prévenir les chutes au travail



ED 4194 - Prévenir les risques d'infection



ED 4195 - Pour prévenir les accidents liés aux déplacements professionnels



ED 4196 - Apprivoiser le temps pour mieux vivre ensemble au travail



ED 4198 - Un guide de bonnes pratiques pour les aides à domicile



ED 6066 - Obligations des employeurs prestataires



ED 6148 - Aide à domicile. Bonnes pratiques de prévention des risques professionnels



ED 4298 - Grille de repérage



ED 4299 - Livret d'accompagnement

## PERSPECTIVES

L'action sera poursuivie et déployée dans le cadre du CPG 2014 - 2017.

# Accidents de plain pied



*Trébucher, faire un faux pas... plus généralement perdre l'équilibre sur son lieu de travail peut arriver à tout le monde. Ce type d'événement très commun est souvent considéré comme bénin et inévitable. Pourtant, les conséquences de ces accidents sont aussi graves que celles des autres accidents du travail. Pour prévenir ce risque, la sensibilisation est nécessaire, ainsi que le diagnostic afin de mettre en place des mesures de prévention adaptées à l'entreprise.*

## DE QUOI PARLE T-ON ?

### Définition

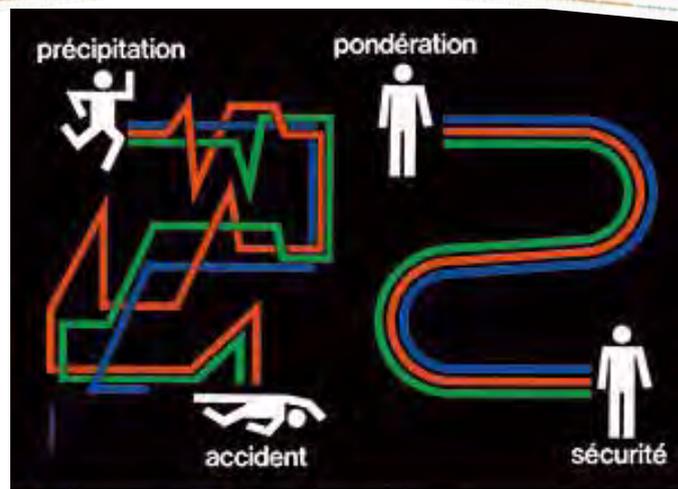
Les glissades, trébuchements, faux-pas et autres pertes d'équilibre sur une surface plane sont regroupés sous l'expression «accident de plain-pied», y compris s'il n'y a pas à proprement parler de chute (la victime peut avoir rétabli son équilibre).

Selon les cas, ne sont prises en considération que les surfaces ne représentant aucune rupture de niveau ou bien présentant des ruptures de niveau réduites (telles que trottoir, marches ou plan incliné).

Sont exclues de ce champ les pertes d'équilibre entraînant des chutes de hauteur (du haut d'escabeau, d'échelles, d'échafaudages...).

## A l'origine des accidents de plain-pied

- glissades sur un sol le plus souvent gras et souillé
- le mauvais état des sols
- les obstacles imprévus
- les chaussures inadaptées
- l'éclairage insuffisant
- trébuchement sur une marche
- travail dans l'urgence





# LES ACTIONS DE PRÉVENTION

## Description de l'action réalisée

La DRP a élaboré des **fiches solutions** proposant un programme d'action adapté à ce risque dans les principaux métiers concernés. Ces fiches solutions ont été adressées aux entreprises des secteurs ciblés ayant déclaré ce type d'AT. Elles concernaient :

- Le secteur administratif
- les Garages
- l'Agriculture
- les Industries agroalimentaires
- le BTP
- l'Hôtellerie-Restaurant.

**Ces 6 fiches sont consultables et téléchargeables sur le site de la CGSS Martinique :**

[http://www.cgss-martinique.fr/employeurs/prevention-des-risques-professionnels/votre-conseil-et-votre-expertise-personnalisés\\_3.php](http://www.cgss-martinique.fr/employeurs/prevention-des-risques-professionnels/votre-conseil-et-votre-expertise-personnalisés_3.php)

Une stratégie d'intervention a été définie, et plusieurs moyens d'action ont été mis en œuvre afin d'inciter les entreprises de la cible à réduire les risques d'AT de plain-pied.

zoom

## Les objectifs de la DRP

L'objectif majeur est de **réduire le nombre de chutes** et glissades de plain-pied dans les entreprises ciblées (ces chutes représentaient **30% des AT en 2007**).

Pour se faire, il a fallu mettre en œuvre des **solutions techniques et organisationnelles**, afin de prévenir les chutes de plain-pied dans les entreprises ayant eu à déplorer des AT avec arrêt. La cible était de **401 entreprises**.



# BILAN DES ACTIONS MENÉES PAR LA DRP DE 2009 A 2012

## Visites de terrain

Entre 2010 et 2012, **140 visites de terrain** des contrôleurs de secteur réalisées dans les établissements de la cible, ont permis de mieux faire connaître ces fiches-solutions, ainsi que l'AFS régionale dédiée à ce risque.

Ainsi en 2012, **66 entreprises** de la cible avaient mis en œuvre au moins une action préconisée dans les fiches solutions, soit **16% de la cible**, suite aux différentes interventions.



## Accompagnement financier

Afin d'aider les entreprises à mettre en place des solutions adaptées aux risques d'accident de plain-pied, une **Aide Financière Simplifiée (AFS) régionale dédiée à ce risque** a été validée par notre Comité Technique Régional. Cette AFS est consultable et téléchargeable sur le site de la CGSS :

<http://www.cgss-martinique.fr/employeurs/prevention-des-risques-professionnels/les-aides-financieres-simplifiees.php>

Ainsi en 2012, 21 entreprises de la cible ont pu réaliser les actions inscrites dans les fiches actions, par le biais de :

- **4 contrats de prévention**
- et **17 AFS**.

## Information et communication

• Notre journal régional « Prévenir les risques du Métier » N° 204, téléchargeable sur le site de la CGSS Martinique sur le lien :

<http://www.cgss-martinique.fr/employeurs/telechargements-employeur/telechargements.php>

• La presse écrite (France-Antilles du 14/09/2010 et du 24/01/12)

• Notre site Internet [www.cgss-martinique.fr](http://www.cgss-martinique.fr), rubrique « conseil-expertise », il est possible de consulter et de télécharger les fiches solutions élaborées par la DRP.

• Mailing adressé aux entreprises de la cible.



## PERSPECTIVES

- Poursuivre les visites des établissements sélectionnés, et les inciter à mettre en œuvre les fiches-solutions élaborées par la DRP de la CGSS.
- Élaborer un recueil des réalisations, afin de capitaliser l'action.
- Évaluer l'efficacité de l'action.

# Désinsectisation Dératisation (2D)



# Désinsectisation Dératisation (2D)



## DE QUOI PARLE T-ON ?

### Les professionnels du secteur «2D»

Cette activité consiste à lutter méthodiquement contre la prolifération de nuisibles, de type micro-organismes, insectes, rongeurs... Les entreprises relevant de ce secteur interviennent en tant qu'entreprises de service, afin de répondre à la demande :

- de particuliers, souhaitant se débarrasser de nuisibles à leur domicile
- d'autres entreprises devant répondre aux exigences de la réglementation sanitaire (commerces de l'alimentation, par exemple).

Les salariés de ce secteur, sont exposés à divers risques liés d'une part aux tâches exercées (application de produits antiparasitaires, déplacements routiers, manutentions de charges...), et d'autre part, aux conditions d'intervention (travaux en hauteur, postures contraignantes...).



### Typologie des entreprises

En Martinique, on dénombre **15 entreprises** exerçant cette activité, pour un effectif de **104 salariés**. Ces entreprises sont des TPE, chacune ayant en moyenne 5 ou 6 salariés.

# LES ENJEUX DE LA PRÉVENTION

## La sinistralité

En 2009, l'indice de fréquence national des accidents de travail avec arrêt était égal à 85 pour l'activité « 3D ». Il était largement supérieur à l'indice de fréquence correspondant au CTN I, qui était de 42 en 2009, et supérieur également à celui de l'ensemble des activités professionnelles tous CTN confondus qui s'élevait à 36 en 2009. Ces statistiques mettent en évidence le **caractère particulièrement accidentogène de l'activité « 3D »**.

L'indice de gravité (qui était de 63 en 2009), révèle que les **conséquences de ces accidents sont souvent graves**, entraînant de nombreuses incapacités permanentes.

Ce secteur est caractérisé par une méconnaissance totale des règles de sécurité par les principaux intervenants, et aussi par une faible diffusion de recommandations ou de bonnes pratiques.

## Les causes d'accidents de travail

Les deux principales causes sont :

- Les objets en cours de manipulation (**port de charges lourdes**)
- Les **chutes avec dénivellation et les accidents de plain-pied**. Ceux-ci sont principalement causés par des travaux effectués avec des équipements inadaptés entraînant le déséquilibre du salarié, des obstacles placés sur les voies de circulation, et un mauvais état des sols lors d'interventions sur des sites inconnus et difficiles d'accès.



# BILAN DES ACTIONS MENÉES PAR LA DRP DE 2009 À 2012

## 2009

Après une analyse des accidents de travail et maladies professionnelles survenus dans les établissements de la cible au cours des 3 dernières années connues, le Service Prévention a mené une **étude approfondie sur les activités de Dératisation-Désinsectisation**. Cette étude conduite en étroite collaboration avec les professionnels du secteur, avait pour objectifs :

- d'appréhender les **différents processus de travail** en vue d'identifier les risques professionnels des activités ciblées,
- d'analyser les **conditions d'exposition** à ces risques
- de **répertorier les mesures de prévention** existantes.

## 2010

En 2010, l'animation par la DRP d'un groupe de travail, composé des représentants de la profession et des partenaires sociaux, a permis :

- d'**exploiter les résultats** de l'étude menée en 2009 ;
- de **définir des bonnes pratiques de prévention** ;
- d'élaborer un **Guide d'autodiagnostic**, permettant aux professionnels concernés d'évaluer leurs risques et de mettre en oeuvre de bonnes pratiques de prévention.

## 2011

Afin d'aider les entreprises du secteur à maîtriser les risques inhérents à leurs différentes activités, le Service Prévention a déterminé en partenariat avec les représentants de la Profession, un **Programme d'action adapté** (formation, aides techniques ...). Ce Programme d'action a fait l'objet d'une présentation au Comité Technique Régional de la CGSS. Compte tenu des spécificités du secteur, le CTR a souhaité élaborer une **Recommandation régionale** portant sur la prévention des risques professionnels, dans les activités de Désinsectisation et Dératisation. Dans cette optique, une note d'opportunité a été adressée à la CNAMTS en Décembre 2011

## 2012

Les entreprises du secteur ont adhéré très favorablement au programme d'actions défini en collaboration avec les représentants de la profession. Ainsi **10 entreprises soit (59% de la cible)** ont mis en oeuvre **une ou plusieurs actions** visant à réduire les risques professionnels. Le Service Prévention a mené des **visites de terrain** pour les accompagner dans la mise en oeuvre effective de ces actions de prévention. Par ailleurs, suite à l'avis favorable donné par le CTN I en Avril 2012, un projet de recommandation régionale finalisé a été soumis à la CNAMTS au mois de Novembre 2012. La CNAMTS a souhaité s'inspirer de ce programme d'action pour élaborer une Recommandation nationale diffusée à l'ensemble des régions.



## PERSPECTIVES

- Valoriser les résultats de cette action menée avec les représentants de la profession, dans notre Journal régional « Prévenir les risques du métier » et sur notre site Internet.
- Diffuser et promouvoir la **Recommandation** élaborée portant sur la prévention des risques professionnels dans les activités de Désinsectisation et Dératisation.

# Enlèvement des déchets



*Dans cette filière en mutation économique et réglementaire, les conditions de travail sont particulièrement difficiles et conduisent à une accidentologie préoccupante. C'est pourquoi la filière déchets a été l'un des 11 secteurs cibles du Plan d'Actions Régional 2009-2012 de la DRP. En partenariat avec l'ensemble des acteurs de la filière : collectivités territoriales, concepteurs, constructeurs, exploitants, un état des lieux a été dressé, un programme d'actions a été élaboré, et un projet de charte régionale a été initié.*

## DE QUOI PARLE T-ON ?

### Des métiers exposés à de multiples risques

**L'agent de collecte (ripeur ou éboueur)**, enlève les déchets ménagers et assimilés ou ceux issus de la sélection faite par les usagers. Il effectue des tâches qui l'exposent principalement à des risques de lombalgies et de lumbagos, telles que le soulèvement des poubelles, des sacs ou cartons, le chargement de leur contenu dans la benne à ordures ménagères, leur remise en place... Le risque de chutes est très fréquent, lors des montées et descentes du marchepied des camions. Les risques biologique et chimique sont aussi présents compte tenu du contact avec des objets souillés (coupure, piqûre...). Enfin, l'utilisation ou l'entretien des bennes ou encore les marches arrière sont à l'origine d'accidents mortels.

**Les chauffeurs-conducteurs** des camions bennes sont particulièrement exposés au risque routier.

**Le coordonnateur**, en lien avec le responsable du Service Déchets, organise les tournées de collecte et l'activité de la ou des équipes dont il a la charge.

Ainsi, il établit le plan des différents circuits de collecte, identifie les trajets les plus pertinents et positionne le personnel de collecte. Il vérifie le bon fonctionnement des matériels et du parc roulant. Aux compétences techniques requises pour le poste, s'ajoute des qualités de manager. C'est un agent soumis à de fortes contraintes psychologiques et exposé au risque de stress.



# LE PLAN D' ACTIONS

Le plan d'action régional « Enlèvement des déchets » a été mis en place en 2009, pour inciter les établissements de la cible à mettre en œuvre des mesures de prévention, destinées à réduire les principaux risques professionnels rencontrés dans la profession.

## Présentation et validation du programme d'actions

Afin d'inciter les entreprises du secteur de la collecte et du traitement des déchets à s'engager dans une démarche de prévention efficace, la Direction des Risques Professionnels (DRP) avait défini en collaboration avec les partenaires de la branche, un programme d'actions adapté, planifié sur 4 ans. Ce programme s'articule autour de 3 grands axes :

- la **formation** de l'encadrement et des salariés,
- la **mise en place de procédures** et d'**outils adaptés** pour prévenir les risques professionnels du secteur (recommandation nationale R437 et recommandation régionale CRAM SE R19)
- l'**accompagnement des entreprises** (aides financières et conseils).

Le programme d'actions avait été présenté, au cours du 1er trimestre 2009, à une dizaine d'entreprises spécialisées dans la collecte des déchets (ordures ménagère, déchets industriels liquides et pâteux, etc.).

Il englobe les principaux risques auxquels sont exposés les salariés (rippers et opérateurs de collecte) :

- le risque mécanique
- le risque TMS
- le risque chimique
- le risque biologique
- le risque incendie explosion
- les risques psychosociaux
- les risques liés à la co-activité (EI-EU)

## La cible

Le secteur de l'enlèvement des ordures ménagères et des déchets industriels regroupe **9 établissements**, et emploie **923 salariés**.



# BILAN DES ACTIONS MENÉES PAR LA DRP DE 2009 À 2012

## Actions entreprises

Le service prévention a apporté son soutien et son expertise aux entreprises du secteur ciblé, au cours d'**une soixantaine d'interventions de terrain réalisées en 2010-2011.**

**En 2011**, le service prévention a poursuivi ses actions d'expertise et de conseil afin d'assurer le suivi des mesures de prévention dans les établissements de ce secteur d'activité.

**19 établissements se sont engagés** dans la mise en place de plusieurs plans d'action de prévention des risques, soit 86% de la cible.

A noter que d'autres entreprises relevant de la filière « Déchets » se sont également engagées dans ce programme d'action. Il s'agit par exemple des entreprises suivantes :

- **E compagnie** - Cette entreprise dispose de plusieurs services (collecte déchets dangereux et stockage temporaire ; station de transit de déchets dangereux ; collecte de déchets métalliques recyclables ; entretien des réseaux d'assainissement, voirie et réseaux divers ; nettoyage industriel).

- **La Martiniquaise de Valorisation** - L'exploitation de cette usine d'incinération des ordures ménagères est assurée par l'entreprise Véolia Propreté Caraïbes. Son engagement a surtout consisté à assurer un déchargement des déchets en respectant les mesures de prévention appropriées, mais aussi à maîtriser le transfert des déchets vers le CET (Centre d'Enfouissement Technique) lors des arrêts techniques.

**En 2012**, le Service Prévention a poursuivi ses actions de conseils et d'expertise en prévention dans le secteur de l'enlèvement des Déchets.

En effet, **82% des entreprises de la cible ont mis en place au moins deux plans d'actions** de prévention des risques. Certaines actions ont fait l'objet d'aides financières simplifiées (AFS Déchets), mais aussi de contrats de préventions (CNO).

## Formation

En 2012, la Direction des Risques Professionnels a intégré dans son catalogue de formation, une formation MRS 20 « intitulé : Prévenir les risques professionnels dans la filière déchets (traitement et enlèvement) » à laquelle **13 participants** des entreprises du secteur ont participé.

## Aides financières

Afin d'aider les entreprises à mettre en œuvre les différentes actions de prévention retenues, la DRP a mis en œuvre en fin d'année 2011 une **Aide Financière Simplifiée Régionale « Déchets »**. Cette aide financière cible les principaux risques spécifiques du secteur.

AFS téléchargeable sur <http://www.cgss-martinique.fr/employeurs/prevention-des-risques-professionnels/les-aides-financieres-simplifiees.php>



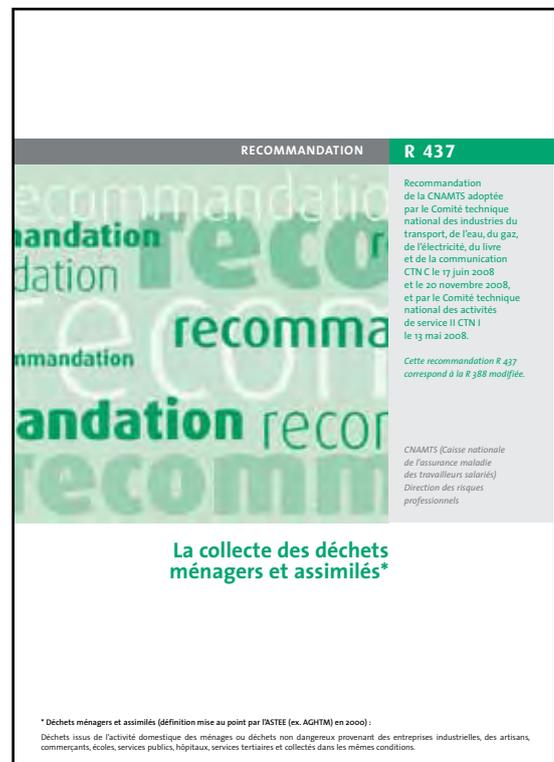
## Information - Communication

La DRP a organisé le 30 Novembre 2011, une **réunion de travail** avec les entreprises de la cible et les donneurs d'ordre (**49 participants**) sur la mise en place de la **Recommandation R.437** dans les CCTP des marchés de collecte des déchets.

Les actions réalisées par les établissements de la cible ont été valorisées dans notre Journal régional Prévenir (N°204).

Par ailleurs, l'une des entreprises de la cible, engagée dans plusieurs plans d'actions, a reçu la **médaille de sécurité de l'INRS**. L'objectif étant de valoriser et de promouvoir son implication dans la maîtrise des risques professionnels (cf. article dans notre journal Prévenir N°206 et article du journal régional France-Antilles du 23/11/2010 « La société FISER médaillée ! »).

La problématique de la gestion des déchets a également fait l'objet d'un article dans notre quotidien régional France-Antilles du 10 Mai 2011 « Gestion des déchets et protection des salariés ».



## PERSPECTIVES

**Contrôler et suivre sur le terrain** l'engagement des établissements de la cible, ainsi que la réalisation des plans d'actions.

**Valoriser les actions** réalisées.

Procéder à la **signature d'une Charte Régionale**, et **suivre les engagements** des principaux acteurs.

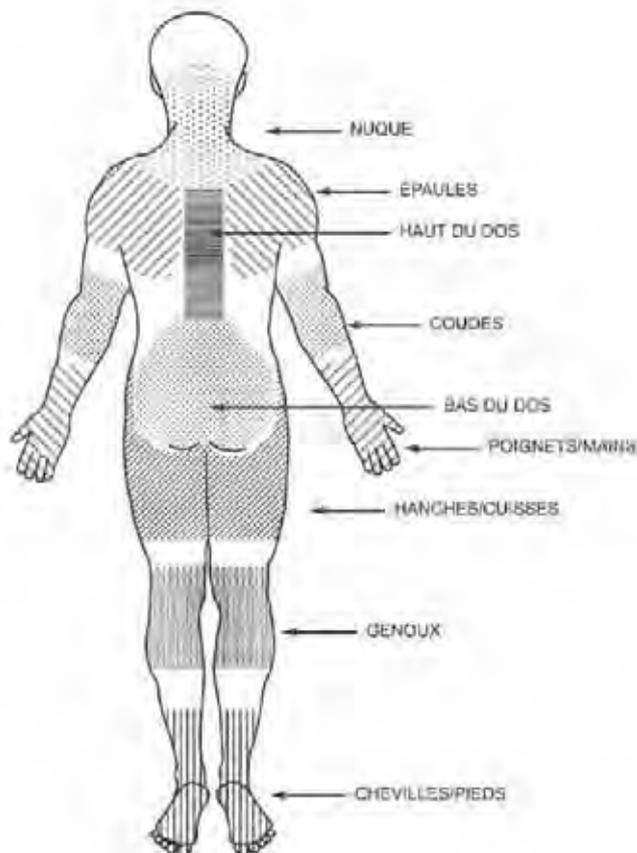
# Enquête questionnaire TMS



DIRECTION  
DES RISQUES  
PROFESSIONNELS



## ENQUÊTE « EVA TMS » sur la santé musculo-squelettique des salariés



## ENJEU

Ce plan d'Action Régional avait pour finalité de faire le portrait de la santé musculo-squelettique des salariés des secteurs ciblés exposés à des risques de TMS, au moyen d'une Enquête-Questionnaire menée en collaboration avec les Médecins du Travail, afin de dépister le plus tôt possible les situations de travail contraignantes.



# BILAN DES ACTIONS MENÉES PAR LA DRP DE 2009 À 2012

## DESCRIPTION DE L'ACTION RÉALISÉE

- L'Enquête a été lancée dans les établissements des secteurs professionnels ayant fait l'objet de **déclarations de TMS** dans notre région.
- Des réunions de suivi ont été organisées avec les **3 Services de Santé au Travail** de la région de façon à faire le point sur les modalités de réalisation de l'enquête-questionnaire, et à améliorer les conditions de diffusion des questionnaires auprès des salariés et de transmission des questionnaires remplis à la CGSS.
- Le dépouillement de ces questionnaires par la DRP de la CGSS a permis de réaliser des **interventions spécifiques collectives** et/ou **individuelles** : analyse des situations de travail, aménagement ergonomique de postes de travail, proposition d'organisation ou d'équipements adaptés, initiation d'**une étude avec la Branche professionnelle « Agriculture »** sur l'aménagement des stations de conditionnement des fruits en collaboration avec l'INRS...

## ACTIONS INDIVIDUELLES

Toutes les entreprises concernées se sont engagées dans un plan d'amélioration des conditions de travail.

Pour la mise en œuvre de ces actions, certaines ont sollicité la DRP pour un accompagnement financier, et **une dizaine d'AFS TMS** a été accordée.

## ACTIONS COLLECTIVES

Suite aux signalements recueillis dans le cadre de cette Enquête, une **étude sur les TMS** dans les stations de conditionnement de bananes a été réalisée en collaboration avec un ergonome de l'INRS. Cette étude a permis la publication d'**un guide proposant des pistes de solutions pour l'amélioration des postes de travail**. Ce guide a été présenté à l'ensemble de la profession (groupe professionnel et syndicats ouvriers), et a fait l'objet d'un article diffusé dans notre Revue « Prévenir les risques du métier ».

Une formation de **35 formateurs et de référents d'entreprise au « pouvoir du couteau qui coupe »**, a été réalisée au niveau des exploitations agricoles.



## PERSPECTIVES

Le dépistage et les signalements émanant des Médecins du Travail constitueront des actions intégrées dans les CPOM signés avec les SiST en 2013.

# Hôtellerie Restauration



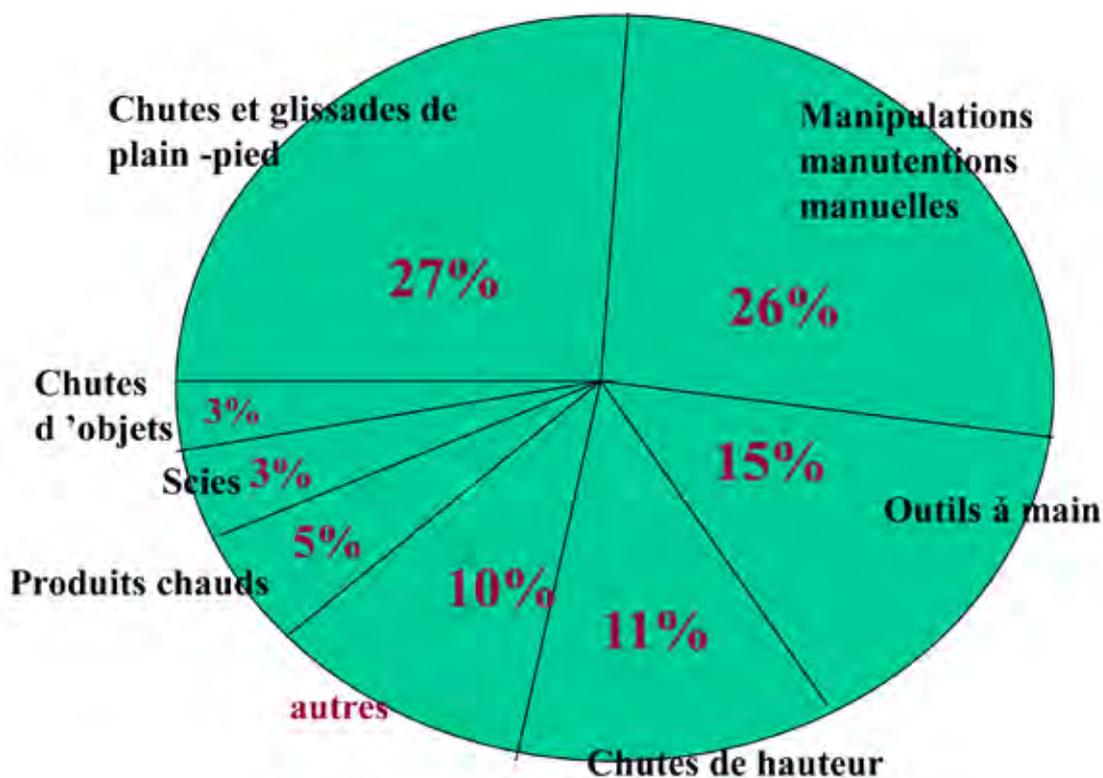
## DE QUOI PARLE T-ON ?

Dans l'hôtellerie-restauration, il existe une grande diversité de métiers : barman, concierge, cuisinier, gérant ...

Contrairement aux idées reçues les métiers de la restauration ne sont pas moins risqués que ceux de certaines branches industrielles :

- les accidents de travail y sont fréquents, souvent graves.
- les AT/MP provoquent un absentéisme important
- les manutentions sont nombreuses et on constate à plus ou moins long terme l'apparition de dorsalgies, lombalgies, atteinte du canal carpien (MP57), hernie discale...

Existent également des facteurs de stress liés tant à l'organisation du travail qu'à son environnement





## LES RISQUES



En cuisine, et aussi en salle de restauration

**La restauration** fait appel à différentes activités que sont le service (en salle ou au bar), la cuisine (préparation et cuisson) et le nettoyage.

Elle se déroule souvent selon des horaires décalés et dans une ambiance de stress - le fameux «coup de feu» -, ce qui augmente les dangers potentiels.

### **Risques spécifiques à l'hôtellerie :**

- accueil/réception
- entretien des chambres et des parties communes
- restauration en chambre
- blanchisserie/lingerie
- maintenance



### **Manutention manuelle :**

- transporte des ballots de linge sale ou propre
- tire ou soulève des lits
- déplace les bagages des clients...

Ces manutentions exécutées souvent dos courbé, charge à bout de bras ou éloignée du corps peuvent engendrer, lumbagos, hernie discale...



**Risque chimique :** les produits de nettoyage utilisés peuvent être irritants, et parfois allergisants cutanés

**Risques liés au gestes répétitifs et aux postures de travail** lors de l'entretien des sanitaires, des murs, des lits...

**Risque organisationnel** pouvant engendrer un stress. Réalisation de plusieurs tâches en même temps (solllicitations clients, impératifs horaires pour les chambres libérées tardivement...), gestions des imprévus, période d'affluence...



# BILAN DES ACTIONS MENÉES PAR LA DRP DE 2009 À 2012

Le plan d'actions régional « Hôtellerie Restauration » a été mis en place en 2009, pour inciter les établissements de ce secteur à mettre en oeuvre un socle minimum de prévention, comprenant :

- la maîtrise des risques en cuisine (risques de chutes, de coupures, de brûlures, risques liés aux ambiances thermiques...);
- la maîtrise des risques liés à l'utilisation des produits chimiques;
- la prévention des TMS liés aux nombreuses manutentions manuelles et aux postures contraignantes de travail (notamment lors du nettoyage des chambres, du traitement du linge, de la maintenance des locaux et installations...);
- l'organisation du travail et la formation du personnel.

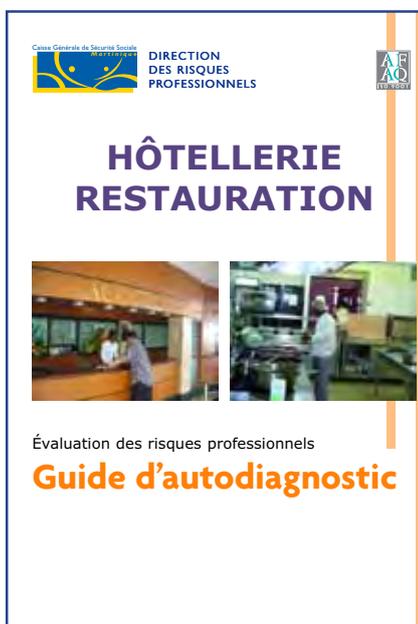
zoom

## La cible

535 établissements

5 084 salariés

## Actions en entreprises



Entre 2009 et 2011, le service prévention a mis en place un **programme d'actions** pour le secteur ciblé : réunions de sensibilisation, guide d'autodiagnostic, formations.

L'objectif étant d'inciter les entreprises relevant de ce secteur à évaluer leurs risques, et à mettre en oeuvre les plans d'actions découlant de leur DU.

Suite aux visites de terrain, aux actions de communication et d'information, **184 établissements** ont réalisé leur Document Unique en 2011, soit **34% de la cible**.



## Formation

**MRS11 Secteurs spécifiques**

**Prévenir les risques professionnels dans l'Hôtellerie et la Restauration**

**OBJECTIFS**

- Connaître les principaux risques professionnels rencontrés en Hôtellerie-Restauration.
- Analyser et Évaluer ces risques.
- Proposer des moyens de prévention en tenant compte des principes généraux de prévention.

**PUBLIC**

- Tout personnel d'encadrement.
- Membre de CHSCT et délégué du personnel.

**PRÉ - REQUIS**

Pas d'exigence particulière.

**CONTENU**

- La réglementation en Hygiène et Sécurité dans l'Hôtellerie et la Restauration.
- Les principaux risques professionnels :
  - Risques en cuisine,
  - Risques liés à l'utilisation des produits chimiques,
  - Risques liés aux manutentions manuelles et aux postures de travail,
  - Risque incendie.
- Le Sauvetage-Secourisme du Travail.

**MÉTHODES PÉDAGOGIQUES**

- Exposés.
- Débats.
- Cas pratiques.



La **formation MRS11**, spécifique aux risques rencontrés en Hôtellerie-Restauration, mise en place en 2010 par la CGSS a été renouvelée en 2011 et 2012. Par ailleurs, les intervenants Evrp formés et référencés par la CGSS ont poursuivi l'animation de formations-actions sur le terrain afin d'accompagner les professionnels et leurs salariés dans leur démarche d'évaluation des risques.

## Aides financières

Afin d'aider financièrement les entreprises du secteur dans l'amélioration des conditions de travail de leurs salariés, la DRP a constitué un groupe de travail impliquant des membres du CTR et des professionnels du secteur ciblé, ce qui a permis de mettre en place une **AFS régionale Hôtellerie Restauration** visant le socle minimum de prévention comprenant :

- la maîtrise des risques en cuisine (risques de chutes, de coupures, de brûlures, risques liés aux ambiances thermiques...);
- la maîtrise des risques liés à l'utilisation des produits chimiques ;
- la prévention des TMS liés aux nombreuses manutentions manuelles et aux postures contraignantes de travail (notamment lors du nettoyage des chambres, du traitement du linge, de la maintenance des locaux et installations...);
- l'organisation du travail et la formation du personnel.

En 2012, **10 AFS** ont été signées avec des entreprises du secteur, désireuses d'investir dans la prévention.

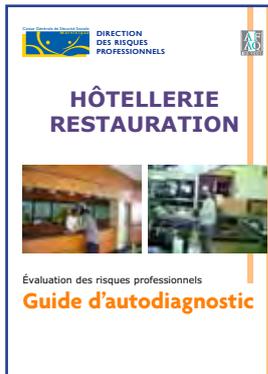
## Information - Communication

Les rencontres organisées avec les entreprises du secteur ont permis de **sensibiliser 200 professionnels** de l'Hôtellerie Restauration. D'autre part, plusieurs actions de communication ont été réalisées :

- envoi de flyer et mailing incitant les établissements de la cible à se former et à évaluer leurs risques
- articles publiés dans notre Journal Prévenir n°202 du 4ème trimestre 2009 et 205 du 3ème trimestre 2010.
- diffusion de nombreux supports de documentation



# RESSOURCES DOCUMENTAIRES



Guide autodiagnostic  
hôtellerie restauration



ED 991  
Femme de chambre et  
valet dans l'hôtellerie



ED 6081  
Réceptionniste  
en hôtellerie



ED 892  
La distribution de boissons  
en consommation hors  
domicile.



ED 6007  
Conception des cuisines  
de restauration collective



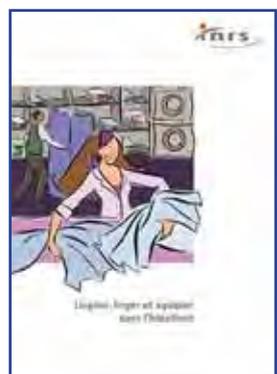
ED 880  
La restauration  
traditionnelle



ED 915  
Livraison de boissons  
dans les cafés, hôtels, restaurants  
et discothèques



ED 6149  
Encadrant d'équipe d'étage.  
Gouvernant, gouvernante  
dans l'hôtellerie



ED 6033  
Lingère, linge et équipement  
dans l'hôtellerie



# PERSPECTIVES

Ce secteur continuera à faire l'objet d'une action concentrée visant à **diminuer la sinistralité**.

# Intégration de la prévention dans les TPE

## DE QUOI PARLE T-ON ?

Les TPE sont soumises à la même réglementation imposée aux entreprises de plus grande taille pour la mise en œuvre d'une démarche EvRP et l'élaboration du Document Unique (DU). Elles doivent également atteindre les mêmes objectifs de résultats, quant à la maîtrise de leurs risques.

Toutefois, les TPE ne disposent pas des mêmes moyens (temps et ressources humaines) pour évaluer leurs risques professionnels, et elles ne perçoivent pas toujours cette démarche comme une source de progrès et d'amélioration de leur fonctionnement.

Afin d'aider les TPE, qui représentent 95% du tissu économique de la Martinique, la Direction des Risques Professionnels (DRP) de la CGSS a mis en place un dispositif d'accompagnement spécifique.

zoom

### L'enjeu

- ⇒ Inciter les TPE-PME à s'engager dans une démarche d'évaluation des risques professionnels
- ⇒ Disposer de compétences externes capables d'accompagner les TPE-PME, en leur apportant une offre de service de proximité, rapide et personnalisée, et en déployant des formations-actions afin de diffuser sur le terrain des connaissances sur l'évaluation des risques selon la démarche institutionnelle.



# BILAN DES ACTIONS MENÉES PAR LA DRP DE 2009 À 2012

## La mise en place de compétences externes

(Intervenants formés et référencés par la DRP) capables d'accompagner les TPE-PME, en leur apportant une offre de service de proximité, rapide et personnalisée.

Au 31/12/2012, un Réseau de **27 Intervenants référencés** actifs et formés par la DRP est en place. La liste de ces Intervenants ré-

férencés est consultable et téléchargeable sur le site Internet en cliquant sur le lien : <http://www.cgss-martinique.fr/employeurs/prevention-des-risques-professionnels/les-formations-actions-pour-vos-salaries.php>

## Le déploiement d'activités de formations-actions

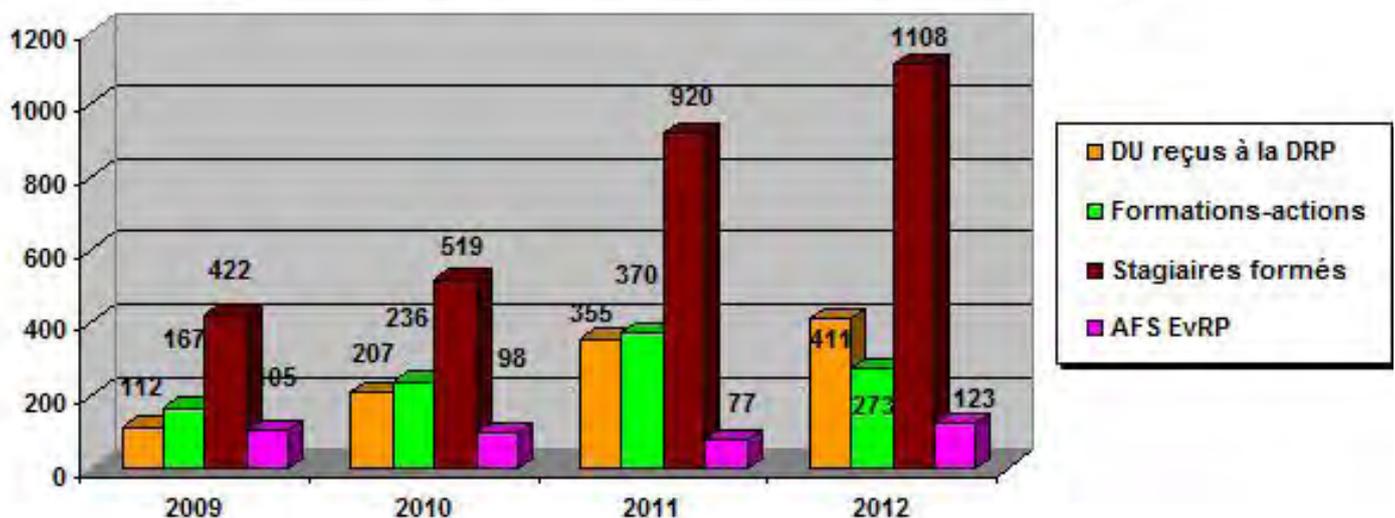
Cette action est caractérisée par :

- Une formation des responsables de TPE-PME et des salariés au cours de laquelle les Intervenants diffusent sur le terrain des connaissances sur l'évaluation des risques, selon la démarche institutionnelle.

De 2009 à 2012, **1 046 Formations-actions** ont été réalisées et permis de **former 2 969 acteurs d'entreprises** (chefs d'entreprises et salariés).

- Une action qui se concrétise par l'**aide à la réalisation du DU** avec les outils élaborés et diffusés par la Direction des Risques Professionnels de la CGSS (méthode et logiciel spécifique) : durant ces 4 ans, **1 085 DU** ont été transmis à la DRP

### Résultats du dispositif Formations-Actions EvRP





# BILAN DES ACTIONS MENÉES PAR LA DRP DE 2009 À 2012

## Une aide financière au travers de l'AFS EvRP

Le dispositif d'accompagnement EvRP mis en place par la DRP correspondait à une aide financière plafonnée à 2 000 euros.

De 2009 à 2012, 403 AFS ont été attribuées par la DRP

## La mise en place de moyens de communication

En 2010, un article a été diffusé dans notre journal régional « Prévenir les risques du Métier » (Article diffusé dans l'Édition N° 204).

Depuis 2011, l'action est inscrite dans notre offre de formation. Cette offre de formation est consultable et téléchargeable sur le site de la CGSS Martinique sur le lien :

<http://www.cgss-martinique.fr/employeurs/prevention-des-risques-professionnels/la-formation--de-vos-salaries-aux-risques-professionnels.php>

**Un film a été réalisé en Septembre 2011 afin de promouvoir cette action.** Il a été projeté par la CNAMTS/DRP à l'occasion des premières rencontres CTN/CTR/CRAT-MP organisées au niveau national. Il peut être visionné sur le site de la CGSS Martinique en cliquant sur le lien : <http://www.cgss-martinique.fr/employeurs/prevention-des-risques-professionnels/les-formations-actions-pour-vos-salaries.php>





## PERSPECTIVES

- **Rechercher, Former et Conventionner de nouveaux Intervenants régionaux externes** qui partagent nos valeurs et nos principes pédagogiques, afin de démultiplier l'offre de formation EvRP au niveau des entreprises de la cible, tout en assurant une bonne maîtrise du transfert de compétences et de la qualité de la prestation.
- Assurer la **Formation continue**, et **animer le Réseau d'Intervenants** régionaux externes, capables d'intervenir dans tous les secteurs d'activité.
- Faire en sorte que des **Organismes de Formation** soient **habilités à former à l'EvRP**.

# Intervention EI - EU

## dans le secteur de la mise en propreté



## DE QUOI PARLE T-ON ?

En 2009, le **secteur de la mise en propreté** comptait en Martinique, **64 entreprises** pour un effectif global d'environ **1557 salariés**. **55% de ces établissements sont des TPE de moins de 10 salariés.**

Généralement, les prestations de nettoyage sont réalisées en dehors des heures de présence du personnel des entreprises d'accueil et sont réparties sur des plages horaires très courtes ; par conséquent, la majorité des agents du secteur travaillent à temps partiel, pour plusieurs employeurs.

En ce qui concerne la sinistralité, l'**indice de fréquence du secteur de 26** en 2009 est supérieur à celui de l'ensemble des activités professionnelles (tous CTN confondus) qui s'élevait à 21. **Les accidents de plain-pied et les chutes avec dénivellation représentent respectivement 34% et 14%** des accidents déclarés en 2009. Ils ont fréquemment pour origine : un mauvais état des sols, la présence d'obstacles sur les voies de circulation, ou des escaliers endommagés....

Sur la période de 2007 à 2009, l'ensemble des maladies professionnelles reconnues relevait exclusivement du **tableau n°57A** (Affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail).

Actuellement, la diversité importante des activités incite les entreprises de nettoyage à se spécialiser, certains marchés requérant des qualifications et des moyens techniques spécifiques.

Aussi, face aux exigences des clients, le secteur du nettoyage se professionnalise de plus en plus. L'objectif étant de former le personnel aux différents protocoles de nettoyage adaptés à des milieux d'intervention très variés, et de développer de véritables compétences métiers pour les opérations suivantes : nettoyage des établissements de soins et des industries agroalimentaires, désinfection de locaux, lavage des vitres (travaux en hauteur) etc....



# LE PLAN D'ACTION

Le plan d'action régional interventions EI-EU a été mis en place en 2009, pour aider les entreprises intervenantes (EI) du secteur de la mise en propreté, à maîtriser les risques professionnels auxquels leurs salariés sont exposés, lors de leurs interventions dans les entreprises utilisatrices (EU).

Afin d'inciter les entreprises du secteur de la « Mise en propreté » à s'engager dans une démarche de prévention efficace, la DRP a défini en collaboration avec les partenaires de la branche, un programme d'actions adapté, planifié sur 4 ans.

Ce programme s'articule autour de **3 grands axes** :

- ⇒ la **formation de l'encadrement** et des salariés
- ⇒ la **mise en place de procédures** et d'**outils adaptés** (outils d'évaluation des risques, livret d'accueil, aides techniques etc...)
- ⇒ l'**accompagnement des entreprises** (aides financières et conseils).

Le programme d'actions a été présenté par la DRP, au cours du 1er trimestre 2010, à une douzaine d'entreprises de nettoyage, qui ont pu échangé avec le Service Prévention sur les différentes étapes de la démarche de maîtrise des risques, avant de valider le programme proposé.

Au delà des nombreux risques spécifiques à l'activité de nettoyage, les agents de propreté sont exposés aux risques liés à la **co-activité** dans les entreprises d'accueil. Ces dernières **sous-estiment leur responsabilité** dans la gestion des risques professionnels des activités sous-traitées, notamment le nettoyage des locaux et des équipements.

C'est dans ce contexte, que les entreprises utilisatrices (EU) ciblées du CTN H (Activités de service I : Administrations, Assurances, Banques, Enseignement privé) ont été également associées à cette démarche, lors d'une réunion de sensibilisation. Cette rencontre s'est déroulée en Septembre 2010 avec une trentaine d'EU. Elle avait pour objectif de promouvoir les bonnes pratiques de prévention:

- La préparation des interventions
- L'élaboration d'un plan de prévention
- L'information et la formation du personnel sur le site
- Le suivi des opérations.

La mise en œuvre du programme d'actions repose sur une véritable **synergie entre les entreprises (EI) du secteur de la « Mise en propreté » et les entreprises d'accueil (EU)**.





# BILAN DES ACTIONS MENÉES PAR LA DRP DE 2009 À 2012

## Actions en entreprise

Les visites de terrain, les formations et les rencontres organisées avec les partenaires de la branche professionnelle, ont mis en évidence une sous-estimation voire une méconnaissance des risques liés aux activités de nettoyage. **En 2011, la Direction des Risques Professionnels a concentré ses efforts sur :**

- le **déploiement de la démarche** auprès d'un plus grand nombre d'entreprises
- l'**incitation à la réalisation du document unique**
- la **formation à la sécurité des nouveaux embauchés**
- l'**évaluation du risque chimique**
- la **prévention des accidents de plain-pied**.

Ainsi, en 2011, suite aux actions de sensibilisation, **22 entreprises** (soit **34% de la cible**) se sont engagées à mettre en place une démarche de maîtrise des risques, selon le programme déterminé.

Afin d'accompagner ces entreprises, **une quinzaine de visites de terrain** a été réalisée par le Service Prévention.

A l'issue de l'année 2011, toutes les entreprises signataires de la lettre d'engagement proposée (**21 entreprises soit 33% de la cible**) avaient mis en œuvre le programme d'actions.

En 2012, la démarche réussie précédemment initiée avec les professionnels de la Mise en Propreté, **a été élargie** à un autre secteur EI, en l'occurrence : la **Maintenance Industrielle**. A cet effet, une cible a été définie, soit au total **24 établissements**. Lors d'une réunion d'échanges, un programme d'actions a été élaboré avec les principales entreprises du secteur. Ce programme qui prévoit notamment des actions de formation, et également des mesures techniques et organisationnelles de prévention a fait l'objet d'une diffusion aux entreprises concernées.

## Information - Communication

Une réunion d'information regroupant **25 entreprises** du secteur « Mise en Propreté » (soit **39% de la cible**) a été organisée en Février 2011. L'utilisation d'agents chimiques dangereux, les déplacements routiers, les manutentions manuelles, les accidents de plain-pied, la formation et l'accueil des nouveaux embauchés..., sont autant de thèmes abordés lors de cette rencontre.

La mise en œuvre et à fortiori, la réussite de ce programme d'action repose également sur une collaboration étroite avec les entreprises utilisatrices. Dans cette optique, une autre réunion de sensibilisation s'est déroulée en Décembre 2011, avec une **cinquantaine d'entreprises** utilisatrices EU ciblées du CTN H.

Elle avait pour objectifs de rappeler d'une part, les obligations en matière de sécurité des entreprises utilisatrices, lors d'interventions d'entreprises extérieures sur leur site, et de promouvoir d'autre part, **les bonnes pratiques de prévention** à savoir :

- L'intégration des éléments relatifs à la sécurité dans l'appel d'offres ;
- L'organisation d'une inspection commune préalable ;
- L'élaboration d'un plan de prévention ;
- L'information du personnel ;
- Le suivi des opérations.



## Formation

Dans le cadre du plan de formation proposé par le Service Prévention aux entreprises relevant du secteur « Mise en Propreté », **7 formations ont été ciblées** :

FORMATIONS	OBJECTIFS
Engager une démarche de prévention	Identifier la dimension prévention et les enjeux de la non-prévention. Connaître les responsabilités pénale et civile dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.
Evaluation des risques professionnels	Repérer les étapes d'une démarche de prévention des risques professionnels. Réaliser le Document Unique.
La prévention des risques professionnels dans les activités de mise en propreté et services associés	Inciter l'encadrement des entreprises, à prendre en compte la prévention des risques professionnels spécifiques à l'activité « Mise en propreté ».
La prévention du risque chimique	Améliorer la capacité des stagiaires à détecter et à évaluer les risques liés à la mise en oeuvre des produits chimiques de manière générale, et des produits CMR en particulier.
Prévenir le risque routier encouru par les salariés	Identifier les indicateurs, ressources, acteurs internes et externes intervenant dans la prise en charge du risque routier par l'entreprise. Repérer les conditions et les étapes permettant une démarche de prévention du risque routier.
Monitorat PRAP	Développer des compétences internes à l'entreprise afin de mettre en place une démarche de prévention des risques liés aux des manutentions manuelles.
Monitorat SST	Former, recycler et évaluer les salariés en sauvetage secourisme du travail. Sensibiliser le personnel sur les gestes de prévention et la conduite à tenir en cas d'urgence (accident, incendie, séisme).

A noter que la formation MRS09 « Prévention des risques dans les activités de nettoyage et services associés » mise en place en 2010 a reçu un accueil favorable auprès des entreprises et a rassemblé **37 participants** en 2011 et 2012.



## PERSPECTIVES

En 2013, la démarche Sécurité + menée avec les professionnels du secteur de la « Mise en Propreté » sera poursuivie.

Au regard du programme national de prévention des TMS, elle sera donc orientée vers la **prévention des TMS**, avec la mise en place du **dispositif CPS PROPLETE**.

Elle fera l'objet d'**un article dans la revue régionale trimestrielle** «Prévenir les risques du métier» de la CGSS Martinique.

L'objectif est de dresser le bilan de cette démarche en s'appuyant notamment sur les témoignages d'entreprises et de valoriser ainsi les actions conduites en partenariat avec la branche professionnelle.

## **Autres actions menées en régions**

# Trophées

## « Être utile pour la vie »



### DE QUOI PARLE T-ON ?

#### Le sauvetage Secourisme du Travail



Tout travailleur, salarié d'une entreprise ou d'une collectivité locale, peut assister à un accident, un malaise, une agression sur son lieu de travail. Quand un collègue ou un client en est victime, il faut pouvoir lui venir en aide en attendant l'arrivée des Secours. C'est pour ne pas perdre des secondes, voire des minutes précieuses pour un blessé, qu'il est important de connaître les gestes qui sauvent.

Il existe une formation spécifique pour le monde du travail : **la formation de Sauveteur Secouriste du Travail (SST)**. Tout salarié peut devenir SST. La présence de SST dans chaque entreprise est une obligation réglementaire. En effet, dans le cadre du travail, tout employeur a une obligation de résultats en matière de sécurité. En cas d'accident, la justice peut lui reprocher de ne pas avoir formé des SST en nombre suffisant, et répartis de façon adaptée entre les sites.

#### Un plus pour l'ensemble de la société

Les SST constituent également un **maillon essentiel de la chaîne de prévention des risques professionnels** dans les entreprises. Outre les risques professionnels existants comme dans toutes les régions, la Martinique est en plus située dans une zone à risques naturels majeurs (séismes, cyclones, activité volcanique...). La présence de nombreux Sauveteurs Secouristes du travail dans les entreprises et par extension dans les activités familiales et de loisirs, est donc essentielle. Or, il n'y a pas assez de Secouristes formés et opérationnels dans notre région.





# LES OBJECTIFS DE LA DRP

Afin de **sensibiliser les employeurs à la formation de leurs salariés et d'augmenter le nombre de Secouristes opérationnels**, la Direction des Risques Professionnels (DRP) de la CGSSM a créé et lancé en décembre 2006, la 1<sup>ère</sup> édition les Trophées « Être Utile pour la vie ». La deuxième édition a eu lieu en 2010.

Ces Trophées visent à récompenser les employeurs qui s'investissent particulièrement dans la formation de leur personnel au Sauvetage Secourisme du Travail.

En lançant, la 3<sup>ème</sup> édition en juin 2013, la DRP a pour objectif d'atteindre les 10 000 SST actifs au 31 décembre 2013. Le développement du Sauvetage Secourisme du Travail contribuera également à la mise en œuvre effective d'une organisation des secours dans les entreprises (évacuation, protection des personnes, premiers secours, etc.), ou lors d'accidents de la route.

## Les secteurs ciblés

Afin de développer le Sauvetage Secourisme du travail au sein de l'ensemble de la population salariée de Martinique, les Trophées « Être Utile pour la vie », ont une cible très large, et sont ouverts aux :

- Entreprises, quel que soit leur effectif ou leur activité
- Services de l'État
- Collectivités
- Associations
- Organismes de formation

## Les Trophées en jeu

Il y a **8 trophées**, qui ciblent **8 catégories différentes** :

- L'entreprise de moins de 50 salariés ayant formé le plus de SST actifs, par rapport à son effectif ;
- L'entreprise de plus de 50 salariés ayant formé le plus de SST actifs, par rapport à son effectif ;
- Le Service de l'État ayant formé le plus de SST actifs, par rapport à son effectif ;
- La Collectivité ayant formé le plus de SST actifs, par rapport à son effectif ;
- L'associations ayant formé le plus de SST actifs, par rapport à son effectif ;
- Le formateur SST d'entreprise ayant formé le plus de SST ;
- Le formateurs SST d'organisme de formation ayant formé le plus de SST ;
- Un SST ou un formateur SST ayant réalisé un acte de secourisme en mettant en pratique, au travail ou dans la vie quotidienne, sa connaissance des gestes qui sauvent.

Ce concours, est l'opportunité, pour chaque gagnant, de valoriser son engagement et celui de ses salariés.





## BILAN DES ACTIONS MENÉES PAR LA DRP DE 2009 À 2012

Afin de faire connaître cette action et inciter le plus grand nombre à participer activement à ce concours, la DRP a expédié des **courriers d'informations** à l'ensemble des établissements concernés, a diffusé **des spots en télé, au cinéma** et sur le **site internet d'une des chaînes locales**. Ainsi, **plusieurs centaines d'entreprises** se mobilisent à chaque édition pour s'engager dans cette démarche de formation de leurs salariés.

Les premiers trophées ont été décernés en avril 2008. Grâce à ce premier concours près de **2 900 secouristes** avaient été formés, **4 227 SST étaient actifs**.

Grâce à la 2<sup>ème</sup> édition, encore davantage de SST ont été formés : au 31 décembre 2010, il y avait **6 753 SST actifs répartis dans 650 entreprises**, soit 60% d'augmentation de SST actifs depuis la 1<sup>ère</sup> édition.

Les spots sur les Trophées, peuvent être visionnés sur le site : [www.cgss-martinique.fr](http://www.cgss-martinique.fr), espace « employeurs », rubrique « Trophées être Utile Pour la vie ».

Une **Aide Financière Simplifiée (AFS)** a été créée et mise en place par la DRP, pour aider les entreprises de moins de 50 salariés à faire l'**achat de matériel pédagogique** pour la formation de leurs salariés (mannequins, boîte de maquillage, etc.), et de **Défibrillateur Automatisé Externe (DAE)** pour permettre aux SST actifs de porter secours à une victime en cas de crise cardiaque.

Cette AFS est téléchargeable à l'adresse sur le site [www.cgss-martinique.fr](http://www.cgss-martinique.fr), top 5 « risques professionnels », rubriques « aides financières », puis « aides financières simplifiées »

## PERSPECTIVES

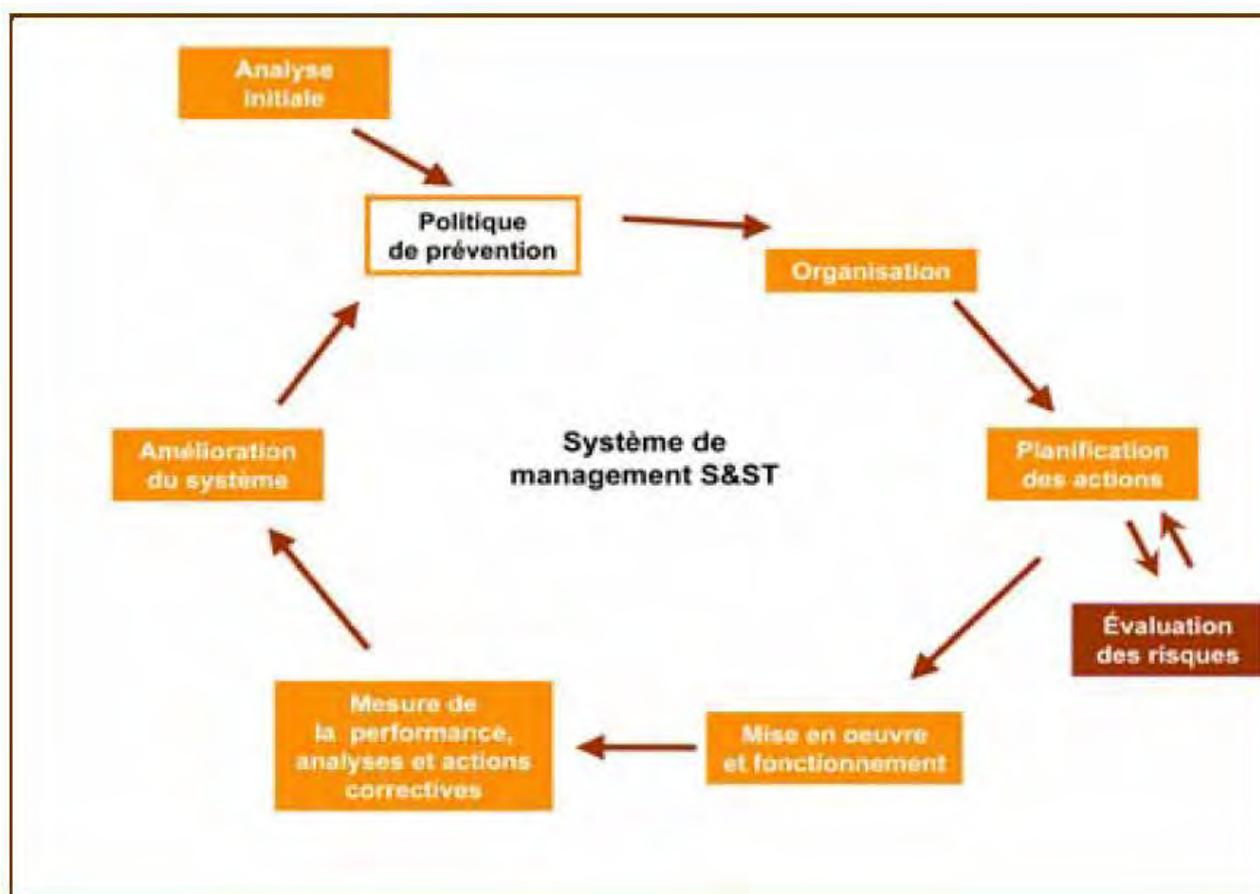
Les Trophées « Être Utile pour la vie », permettent aux employeurs et aux salariés de se rassembler autour d'un **thème fédérateur** qu'est le développement de la **connaissance des gestes qui sauvent**.

Les **retombées positives des 3 éditions**, tant en terme de prise de conscience et qu'en augmentation du nombre de SST, incitent la DRP à poursuivre ses efforts et faire perdurer l'existence de ces récompenses.

# Manager la Santé Sécurité au Travail en entreprise



# Manager la Santé Sécurité au Travail en entreprise



## DE QUOI PARLE T-ON ?

**mémo**

### Définition

Un système de management de la santé et de la sécurité au travail (SMS) est un dispositif de gestion combinant personnes, politiques, moyens et visant à améliorer les performances d'une entreprise en matière de santé et de sécurité au travail (S&ST).

C'est un outil qui permet de mieux maîtriser l'organisation de l'entreprise et de progresser en continu en intégrant la S&ST à toutes les fonctions.

L'adoption d'un tel système est l'expression d'une approche globale et gestionnaire de la prévention des risques professionnels.

Nous devons faire face aujourd'hui à :

- ⇒ Des méthodes de travail de plus en plus complexes (sous-traitance, maintenance, coactivité, flux tendus, urgences...)
- ⇒ Des conditions de travail qui évoluent sans cesse (télétravail, nouvelles technologies, rendement, productivité...)
- ⇒ L'émergence de nouveaux types de risques (situations de stress, TMS...)
- ⇒ L'employeur doit répondre aux exigences de la réglementation, procéder à une évaluation des risques et à l'élaboration du Document Unique, avec obligation de résultats.

Les entreprises prennent conscience que leurs salariés ne peuvent être performants et bien dans leur travail que s'ils sont en bonne santé d'une part, et bien dans leur tête d'autre part.



# LA DÉMARCHE ET LES OBJECTIFS DE LA PRÉVENTION

## Les objectifs de la prévention

Un des enjeux de la pérennité et du développement de l'entreprise sera donc de trouver une voie, un système de management de la santé au travail, qui permette de maîtriser l'ensemble des risques auxquels les salariés sont exposés dans le cadre de leur travail : risques liés à l'exposition à des nuisances physiques ou chimiques, à des contraintes posturales, risques liés aux TMS qui explosent par exemple..., et aussi stress et risques psychosociaux.

## La démarche de prévention

Le management de la S-ST est un **véritable dispositif de gestion** qui combine les personnes, les politiques et les moyens, et qui vise à **améliorer les performances d'une entreprise**, tout en cherchant à **accroître le bien-être des salariés**, en leur apportant notamment :

- une qualité du travail marquée par une ambiance agréable de fonctionnement, un management de proximité, une plus grande autonomie dans l'exécution des tâches, un **contenu du travail intéressant** : être satisfait dans son travail, c'est-à-dire content de le faire et de bien le faire, représente un facteur essentiel pour la santé d'un salarié ;

- un développement de leurs compétences professionnelles et personnelles, au travers d'**activités de formation** et aussi de développement personnel qui accroissent leur « employabilité » tout au long de leur vie active ;
- des **perspectives de réalisation dans le travail** : des responsabilités, des perspectives de carrière, des témoignages de réussite et de reconnaissance ;
- un **meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle**, afin de réinvestir des champs insuffisamment explorés (famille, loisirs, vie associative...) et bénéficier d'une meilleure qualité de vie, grâce par exemple au choix individualisé des horaires de travail, ou encore aux services des PAE (Plan d'Aides aux Employés) proposés par l'entreprise et qui sont propices à retisser du lien social (crèches, gardes d'enfants, dispositif d'écoute en cas de problèmes sociaux, financiers ou juridiques, etc.).

## Les secteurs ciblés

Toutes les entreprises sont concernées, la DRP a cependant ciblé son action de **promotion des grilles de management de la santé sécurité au travail auprès des entreprises de plus de 50 salariés**.

**mémo**

## La grille GPS S-ST

Avant d'élaborer et de mettre en place un tel système, il est proposé aux entreprises de faire une analyse initiale, de faire un point de situation dans leur entreprise, un état des lieux. Quel est le niveau actuel de gestion de la S-ST dans leur entreprise ? Quels sont leurs points faibles et leurs points forts ? Comment leur organisation est-elle perçue par le personnel ?

Pour les aider dans l'établissement de ce premier diagnostic de la situation, la Direction des Risques Professionnels de la CGSS propose des **grilles d'analyse (GPS S-ST)**, adaptées aux différentes activités professionnelles, et présentées lors des formations animées pour les chefs d'entreprise et leur proche encadrement.

Ces grilles GPS S-ST portent sur plusieurs thématiques, comme par exemple l'analyse des situations de travail ainsi que des signaux d'alerte d'exposition à certains risques professionnels, la vérification périodique et la maintenance des équipements...

Sur ces thèmes, l'entreprise peut **coter sa pratique actuelle de gestion et identifier les voies de progrès possibles**.

**Grilles GP S-ST téléchargeables sur notre site Internet :**

<http://www.cgss-martinique.fr/employeurs/prevention-des-risques-professionnels/votre-conseil-et-votre-expertise-personnalisées.php>

# BILAN DES ACTIONS MENÉES PAR LA DRP DE 2009 À 2012

La DRP a organisé des **conférences**, et accompagné les entreprises désireuses de s'engager dans une démarche de projet de changement, avec des acteurs identifiés, des responsabilités, des tâches précises et coordonnées, un planning...

Une **formation pour les entreprises** a également été créée en 2012 par la DRP : **DYN00 « Manager la Santé-Sécurité au travail (S-ST) : appropriation de la grille GPS-ST »**.

*(offre de formation téléchargeable sur <http://www.cgss-martinique.fr/employeurs/prevention-des-risques-professionnels/la-formation--de-vos-salaries-aux-risques-professionnels.php>)*

**Code: DYN00**

**Organisation et management**

Formation organisée par la DRP de la CGSSM

**MANAGEMENT DE LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**  
Sessions réservées aux Chefs d'entreprise et décideurs

**PUBLIC**

➤ Chef d'entreprise, ou proche collaborateur devant mettre en place un système de management de la Santé et Sécurité au travail dans son entreprise.

**OBJECTIFS**

➤ Adopter un dispositif qui permet à l'entreprise de progresser régulièrement dans le domaine de la Santé, de la Sécurité au travail, et d'accroître le bien-être des salariés.

➤ Intégrer la gestion de la Santé et de la Sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise.

➤ Suivre l'évolution des pratiques de l'entreprise et disposer d'un outil d'auto-évaluation concernant par exemple:

- l'application des principes généraux de prévention
- les moyens humains
- le programme de formation des salariés
- l'engagement et l'exemplarité de l'encadrement
- les vérifications périodiques et la maintenance des équipements
- la gestion des sous-traitants, des fournisseurs, des intérimaires...
- la conception des postes et des situations de travail
- etc.

**PRÉ-REQUIS**

Pas d'exigence particulière.

**CONTENU**

- ▲ Le rôle et les responsabilités du décideur.
- ▲ Les conditions d'une délégation de pouvoir opérationnelle de la fonction prévention.
- ▲ Les étapes de la démarche de management de la Santé et Sécurité au travail.
- ▲ Les outils du Management de Santé et Sécurité au Travail.
- ▲ Les PAE: les Programmes d'Aide aux Employés.

**MÉTHODES PÉDAGOGIQUES**

- Exposés.
- Échanges et discussions.

**MODALITÉS D'INSCRIPTION**

➤ Nous faire parvenir la fiche d'inscription p.6.

**DURÉE: 2 jours**

**mémo**

## Le Rendez-vous de la Prévention

Le 29 novembre 2011, s'est tenu le 1<sup>er</sup> « Rendez-vous de la Prévention », au Palais des Congrès de Madiana. À cette occasion, **250 acteurs d'entreprise** ont été informés sur des thèmes primordiaux pour le développement du bien-être au travail : le **management de la Santé-Sécurité au travail** (la matinée), la gestion et la **prévention de la pénibilité au travail** (l'après-midi). Cette manifestation avait pour objectif de proposer aux entreprises, des outils, des bonnes pratiques et des pistes, pour manager la S-ST, tout en intégrant les problématiques de gestion des âges, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et la prévention des facteurs de pénibilité au travail. 96 % des participants ont été satisfaits des informations transmises par la DRP





## PERSPECTIVES

La DRP va continuer à promouvoir et à développer cette démarche dans les entreprises. Dans cette optique, un **Plan d'Action Régional (PAR)** y sera consacré entre 2014 et 2017, afin de mettre en œuvre un dispositif complet d'accompagnement des entreprises.

Une formation sera proposée aux entreprises en 2014, il s'agit de **DYN04 « Assurer sa mission de personne désignée compétente en Santé et Sécurité au Travail »**. Cette formation permettra aux entreprises d'être conseillée et accompagnée, par un salarié choisi au sein de l'entreprise, dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels, en s'appuyant sur les valeurs essentielles et les bonnes pratiques transmises par la DRP.

# Réforme sur la pénibilité



## DE QUOI PARLE T-ON ?

La pénibilité a été définie comme « **une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé** ».

L'évaluation et la prévention de la « pénibilité au travail » doivent être prises en compte dans la démarche d'évaluation des risques engagées par les entreprises, et dans la rédaction de leur Document Unique (DU).

Cette notion est désormais incontournable, puisque dans le cadre de la loi sur les retraites anticipées pour « pénibilité au travail », de nouvelles obligations pour l'employeur, le CHSCT et le Médecin du travail, ont été instituées.

Ainsi, quelle que soit la taille ou l'activité de l'entreprise, elle peut être concernée par tout ou partie des dispositifs réglementaires sur la Pénibilité issus de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (applicable depuis le 1er janvier 2012). **La notion de pénibilité est désormais codifiée** (Code du travail : L.4121-3-1 et D 4121-5), et caractérisée par **2 conditions cumulatives** :

- Une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser **des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé** ;
- Ces facteurs de risques sont liés à des **contraintes physiques marquées** (manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques), à des **environnements physiques agressifs** (agents chimiques dangereux, travaux hyperbares, bruit, températures extrêmes), ou à certains **rythmes de travail** (travail de nuit, en équipes successives alternantes, travaux répétitifs).



# LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION

<b>Contraintes physiques marquées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manutentions manuelles de charge (art. R 4541-2 et norme NF X35109)</li> <li>- Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (art. D 4121-5 et normes NF EN 1005-4(X35-106-4), NF EN ISO 11226, NF EN ISO 14738)</li> <li>- Vibrations mécaniques (art. R 4441-1)</li> </ul>
<b>Environnement physique agressif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées (amiante) (art. R 4412-3 à 60)</li> <li>- Activités exercées en milieu hyperbare (art. R 4461-1)</li> <li>- Températures extrêmes (norme NF EN ISO 11079, méthodes d'approche WBGT ISO 7243 ou d'analyse PHS ISO 7933)</li> <li>- Bruit (art. R 4431-1)</li> </ul>
<b>Rythmes de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail de nuit (art. L 3122-29 à 31)</li> <li>- Travail en équipes alternantes (travail posté)</li> <li>- Travail répétitif et cadencé (art. D 4121-5)</li> </ul>

## Le diagnostic

Le diagnostic consiste à **identifier les postes de travail et les salariés concernés** par les facteurs de risques répondant aux critères de pénibilité. Le résultat du calcul des effectifs exposés et des conditions d'exposition doivent être annexés au document unique d'évaluation des risques.

## La prévention

La prévention de la pénibilité au travail s'impose à toutes les catégories d'entreprises, quelle que soit leur taille (article L 4121-1

du code du travail). Elle peut porter à la fois **sur la suppression ou la réduction des expositions, l'adaptation des postes de travail, des horaires, le développement des compétences, l'aménagement des fins de carrières, le maintien en activité**. Les missions du CHSCT (ou à défaut des DP) sont élargies à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. Les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, dont au moins 50% de l'effectif est exposé à un facteur de pénibilité, sont en outre soumises à une obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action sur la prévention de la pénibilité. Cet accord ou plan d'action, d'une durée maximale de 3 ans, traitera de thèmes imposés. Chaque thème retenu doit être assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs, qui seront communiqués au moins annuellement aux membres du CHSCT, ou à défaut aux DP.

## La traçabilité

La traçabilité vise à établir une **fiche individuelle de prévention des expositions** pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs des 10 facteurs de risques retenus pour définir la pénibilité, donc susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles pour la santé. Cette fiche devrait constituer un levier de prévention intéressant. L'employeur doit consigner dans cette fiche les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue, ainsi que les mesures de prévention mises en oeuvre. Cette fiche (modèle défini par un arrêté ministériel du 30 janvier 2012), régulièrement mise à jour, conserve l'historique des expositions antérieures dans l'entreprise. Elle est transmise au service de santé au travail, ainsi qu'au salarié en cas d'arrêt de travail d'au moins 3 mois pour maladie (30 jours en cas d'AT ou de MP), ou de départ de l'entreprise.

## La compensation

La compensation des effets de l'exposition à la pénibilité correspond tout d'abord à la possibilité de départ en retraite à 60 ans au taux plein pour des salariés justifiant d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 10% suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, en lien direct avec une exposition aux facteurs de risques caractérisant la pénibilité, pendant 17 ans au moins. D'autres mesures de compensation ou d'**allègement de la charge de travail** peuvent être mises en oeuvre dans l'entreprise pour les salariés exposés aux travaux pénibles, qui ne peuvent interrompre leur activité.



## BILAN DES ACTIONS MENÉES PAR LA DRP DE 2009 À 2012

La DRP a organisé plusieurs rencontres avec les entreprises pour les informer sur la réforme sur la pénibilité au travail, ainsi que pour leur proposer un accompagnement des experts du Service Prévention, pour la mise en place de leurs plans de prévention.

Le 30 juin 2011, **200 entreprises de plus de 50 salariés ont été conviées à Valmenière**, pour les informer sur les mesures obligatoires les concernant, et leur proposer d'être accompagnée par la DRP dans ce changement de pratiques.

Le 29 novembre de cette même année, les entreprises de plus de 20 salariés ont été invitées à participer à une **manifestation sur le management de la Santé-Sécurité au travail (S-ST)** et sur la **réforme de la pénibilité** (cf. fiche « manager la S-ST en entreprise »).

L'offre de formation de la DRP a également été revue afin d'intégrer un stage permettant aux entreprises d'acquérir les connaissances et les outils pour mettre en place les plans d'actions « Pénibilité » et/ou « Seniors ». Il s'agit du stage « **BPR04 - Mettre en oeuvre une démarche de prévention de la pénibilité au travail** ».

Pour accompagner les entreprises dans leur démarche de prévention de la pénibilité, le « **Fonds national de soutien relatif à la pénibilité** » a été créé. Il contribuait, sous forme de subventions, au financement d'actions.

Les entreprises pouvaient sous certaines conditions, prétendre à une subvention auprès de ce fonds pour leurs projets contribuant à prévenir la pénibilité, afin de permettre aux salariés de poursuivre leur activité, tout en préservant leur santé au long de leur vie professionnelle. La date limite de dépôt du dossier était le 2 septembre 2013.

Pour bénéficier d'une subvention, le projet devait traiter d'au moins l'une des thématiques ci-dessous :

- travaux d'expertise ou d'ingénierie (ex : diagnostic, conception et élaboration de mesures de prévention, études d'aménagements d'horaires,...)
- tutorat ou formation (ex : formation de salariés au tutorat pour diffuser les bonnes pratiques, ou pour la mise en place d'organisations du travail réduisant la pénibilité...)
- actions d'information et de promotion de la prévention de la pénibilité (ex. : élaboration de guides opérationnels pour l'entreprise...)

Le fonds finançait exclusivement des prestations d'études, de mesures et d'analyses, d'ingénierie, de formation et de communication. Les mesures de compensation de la pénibilité n'étaient pas concernées.

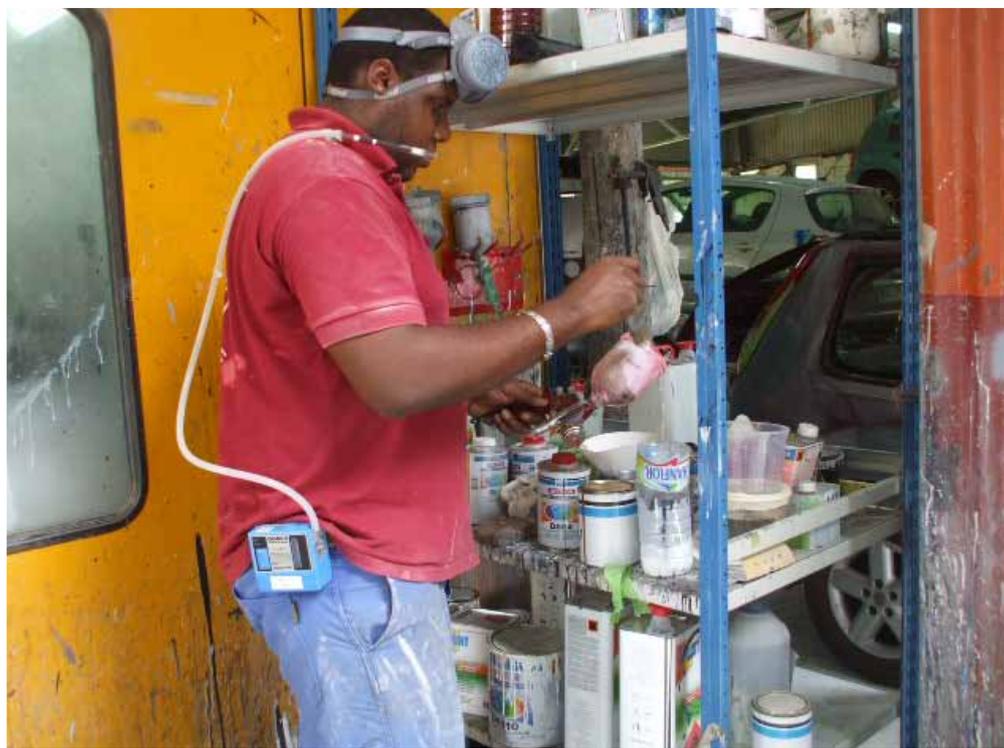




## PERSPECTIVES

La DRP va continuer à développer et à proposer aux entreprises des outils leur permettant de mettre en œuvre efficacement les mesures inhérentes aux évolutions des réglementations, y compris celles concernant la réforme sur la pénibilité au travail.

# Campagnes de mesures de nuisances physiques et chimiques



## DE QUOI PARLE T-ON ?



En milieu professionnel, certaines nuisances constituent des facteurs de pénibilité au travail : exposition au bruit par exemple, ou à des ambiances thermiques excessives (trop chaud ou trop froid), ou encore à certaines substances cancérigènes... Ces nuisances identifiées sur le terrain par nos Contrôleurs de Sécurité et Ingénieurs-Conseils, sont quantifiées et analysées par les métrologistes des Unités Techniques de notre Réseau : le Centre Interrégional de Mesures Physiques de la CARSAT Auvergne et le Laboratoire Interrégional de Chimie Toxicologique de la CARSAT Nord-Picardie.

Dans ce cadre, le Service Prévention apporte une réelle expertise dans l'évaluation des risques liés aux nuisances physiques et chimiques en milieu professionnel, en guidant et en conseillant les entreprises afin de diminuer l'exposition de leurs salariés à ces nuisances.



**La démarche de prévention**

Ces Unités Techniques, mises à disposition des entreprises martiniquaises par la Direction des Risques Professionnels de la CGSS, offrent une expertise technique dans plusieurs domaines d'évaluation. La comparaison des niveaux d'exposition mesurés, avec les valeurs limites réglementaires ou recommandées, engendre ensuite la mise en place d'un suivi en action concentrée des entreprises concernées.

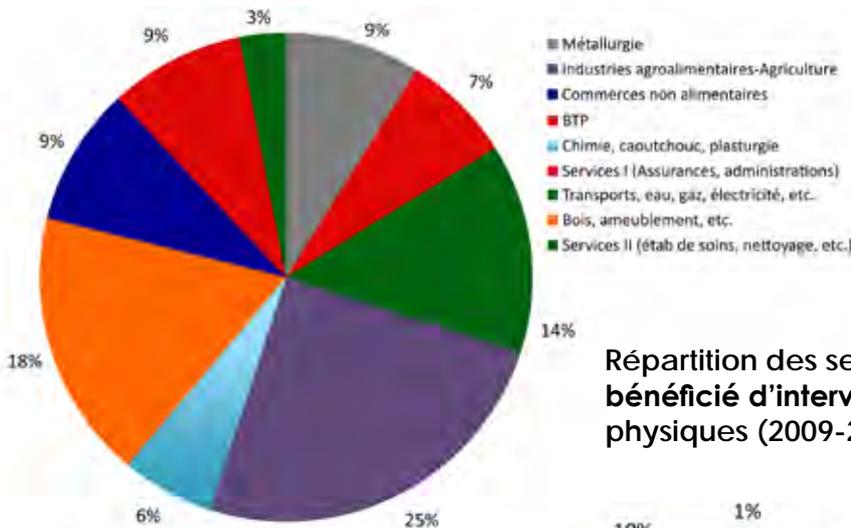
Les nuisances physiques le plus souvent identifiées concernent l'exposition des salariés aux nuisances sonores, aux ambiances thermiques chaudes et aux vibrations liées à l'utilisation d'engins de manutention. Une part importante des interventions des Unités Techniques vise également à contrôler l'efficacité des systèmes de ventilation et de captage mis en place. L'objectif étant de maîtriser l'exposition des salariés aux différents polluants identifiés, et notamment à des agents cancérigènes.

**Les objectifs de la DRP**

L'objectif de la DRP est d'accompagner les entreprises, et de soustraire aux risques d'exposition un nombre significatif de salariés. La sélection des entreprises qui bénéficieront des mesures, est donc extrêmement rigoureuse afin d'obtenir un ciblage pertinent. La DRP fait connaître, lors des réunions et des formations, ces méthodes d'évaluation des facteurs de pénibilité, et mène 4 campagnes de mesures chaque année : 2 physiques et 2 chimiques.

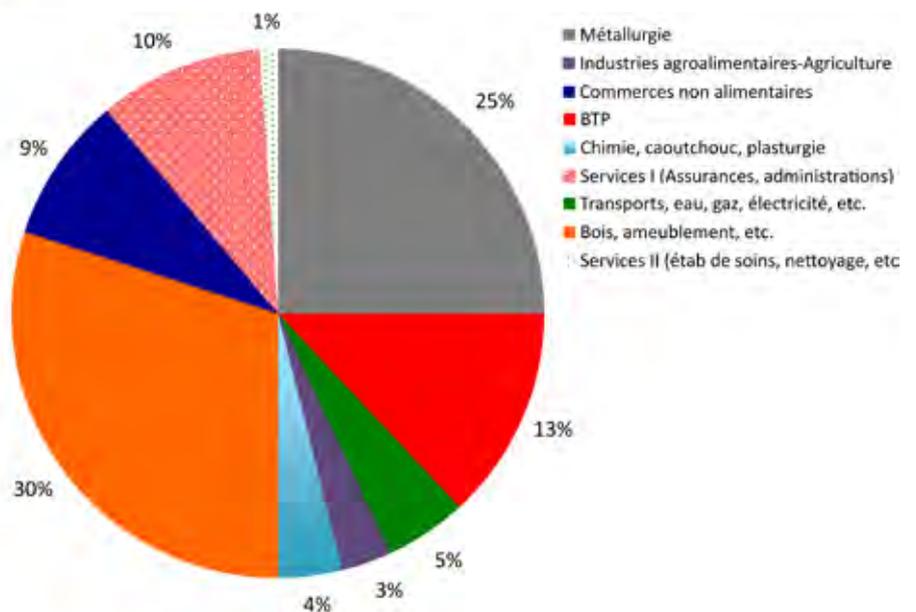
**Les secteurs ciblés**

Tous les secteurs professionnels sont concernés par les mesures de nuisances physiques. Les nuisances chimiques sont évaluées en priorité dans les métiers susceptibles d'exposer les salariés à des agents cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR).



Répartition des secteurs professionnels ayant bénéficié d'interventions de mesurage de nuisances physiques (2009-2012)

Répartition des secteurs professionnels ayant bénéficié d'interventions de mesurage de nuisances chimiques (2009-2012)





## BILAN DES ACTIONS MENÉES PAR LA DRP DE 2009 À 2012

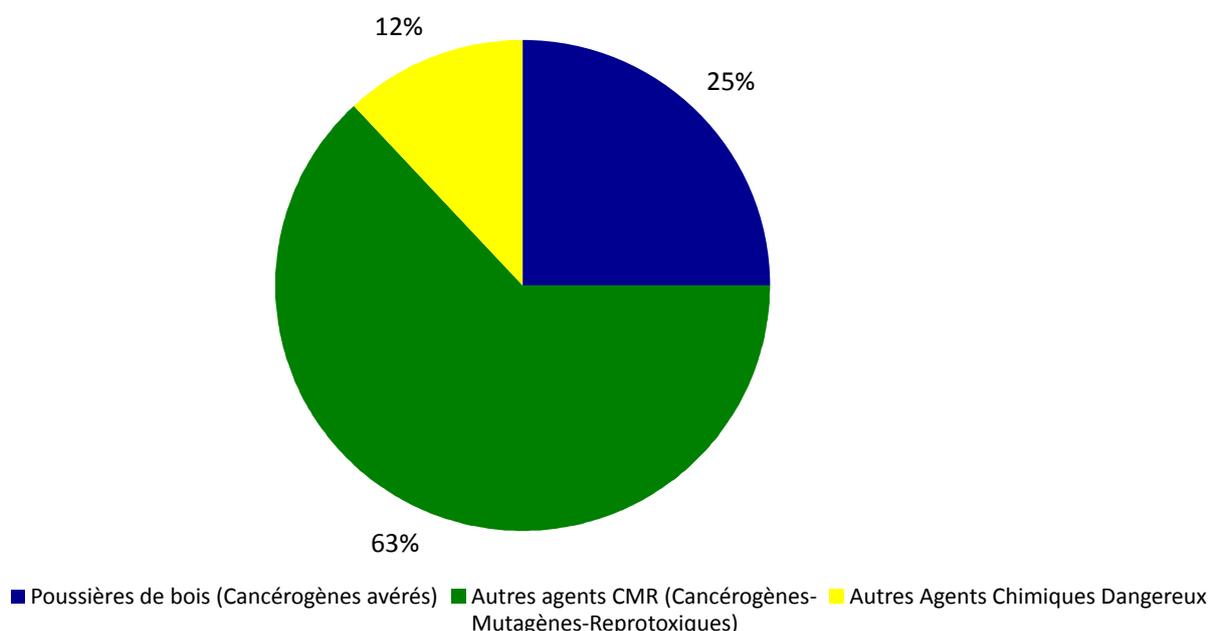
En Martinique, chaque année, plus de **70 entreprises différentes**, sélectionnées par la DRP de la CGSS, bénéficient d'un accompagnement réalisé par les unités techniques.

De même, le **Laboratoire de Chimie Toxicologie de la CARSAT Nord-Picardie** mesure les nuisances chimiques auxquelles les salariés sont exposés : **prélèvements d'atmosphère, détection de polluants** (agents chimiques dangereux ou substances cancérigènes), **quantification de leur concentration dans l'air inhalé par les salariés**.

Suite à ces nombreuses évaluations effectuées au sein des entreprises martiniquaises, des actions concrètes de suppression d'agents cancérigènes ou de maîtrise du risque chimique sont conseillées et réalisées chaque année.

Plus de **75 % des mesures toxicologiques effectuées concernaient des agents CMR** : benzène, perchloroéthylène, styrène, chromate de plomb, fumées de diesel, fumées de soudage, poussières de bois... Certains prélèvements ont permis également d'évaluer la concentration d'autres agents chimiques dangereux (ACD) dans l'atmosphère inhalée par les salariés : substances toxiques, irritantes dans plusieurs secteurs professionnels.

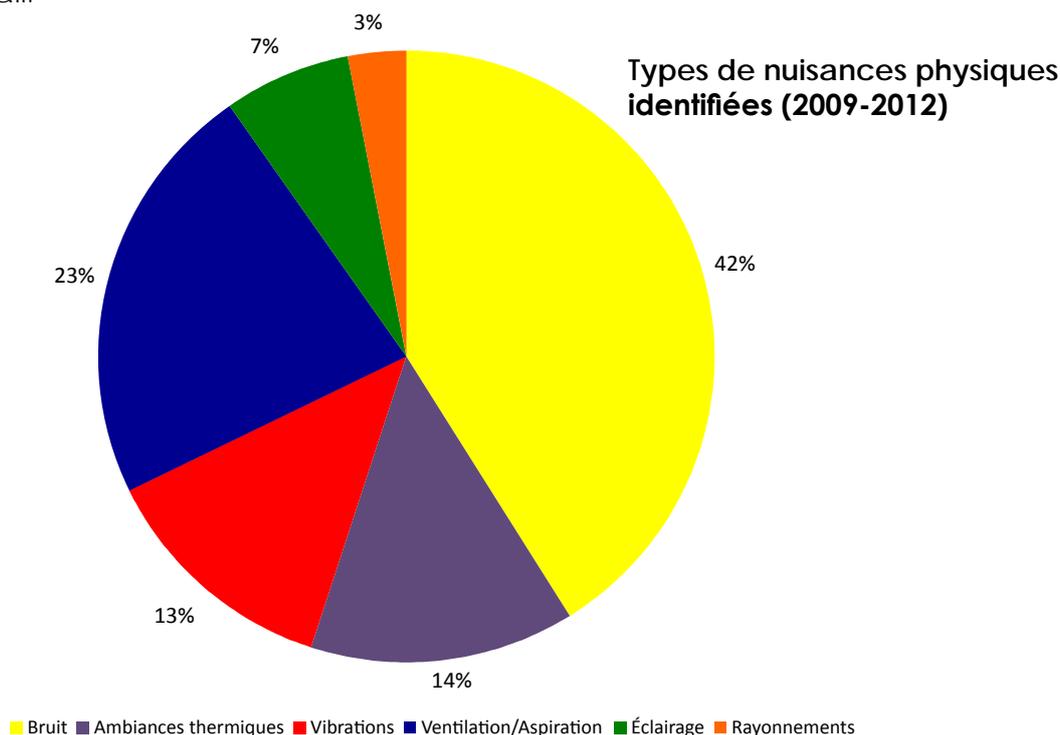
Substances chimiques prélevées





Le Centre Interrégional de Mesures Physiques de la CARSAT Auvergne intervient dans les domaines suivants :

- **Ventilation** : Caractériser les systèmes de captage des polluants et des réseaux (mesures d'efficacité);
- **Vibrations** : Évaluer les niveaux vibratoires aux postes de travail (ensemble du corps, système main-bras) - Caractériser l'efficacité des suspensions (sièges, systèmes anti vibratiles) ;
- **Acoustique** : Mesurer les niveaux sonores aux postes de travail - Déterminer les sources de bruit - Caractériser les locaux de travail (décroissance spatiale, temps de réverbération) ;
- **Éclairage** : Caractériser des ambiances lumineuses aux postes de travail ;
- **Ambiances thermiques** : Déterminer les indices de confort et de contrainte thermique.
- **Rayonnements électromagnétiques et ionisants** : Déterminer les niveaux de champs aux postes de travail.



**mémo**

## Le Bilan

Le bilan de ces interventions pilotées par la Direction des Risques Professionnels de la CGSS, est positif au regard du nombre d'entreprises ayant pu bénéficier de ces expertises, qui visaient l'évaluation de l'exposition des salariés à certains facteurs de pénibilité. D'autre part, la plupart des **entreprises visitées ont mis en oeuvre les actions techniques ou organisationnelles préconisées.**

Ainsi, durant la période 2009-2012, ce sont **plus de 700 salariés qui ne sont plus exposés aux nuisances physiques ou chimiques** identifiées, dont **412 salariés qui ont été soustraits au risque important de cancers professionnels (CMR).**

## PERSPECTIVES

La DRP continuera à inciter les entreprises à mettre en place des systèmes de surveillance des niveaux d'expositions aux nuisances.

# Maîtrise Médicalisée en Entreprise (MME)

## DE QUOI PARLE T-ON ?

Certaines entreprises ont un taux d'absentéisme atypique, qui peut être dû aussi bien à des accidents du travail, des maladies professionnelles, qu'à des absences « classiques » pour maladie.

L'Assurance Maladie a, dans un premier temps, souhaité accompagner ces entreprises jugées atypiques, et **développer avec eux une relation enrichie gagnant-gagnant visant à les aider à réduire leur taux d'absentéisme**, et également à **maîtriser les dépenses** engagées par la Sécurité Sociale.

Au cours de cet accompagnement sont intervenus différents spécialistes de l'Assurance Maladie pour allier les **compétences médicales, administratives**, de la **réparation jusqu'à la prévention**. En Martinique, ce projet a été coordonné par la Direction des Risques Professionnels de la CGSS.

Dans un deuxième temps, en 2012, le projet a évolué : il a été réorienté sur une **approche médicalisée de Gestion du Risque** ciblée, portant sur une pathologie extrêmement invalidante : le **syndrome du canal carpien**, qui est un Trouble Musculosquelettique (TMS)



# BILAN DES ACTIONS MENÉES PAR LA DRP DE 2009 À 2012

## Les objectifs de la prévention

Entre 2010 et 2011, l'objectif du projet « Maîtrise médicalisée en Entreprise » (MME) était double :

- d'une part, **porter à la connaissance** des entreprises ciblées, **leur atypie en matière d'absentéisme** de leurs salariés, afin qu'elles puissent agir sur leur environnement au travail et améliorer leur santé globale ;
- d'autre part, **accompagner ces entreprises dans l'élaboration d'un diagnostic** partagé et d'un **plan d'action**, grâce à l'offre de service coordonnée des acteurs du réseau Maladie et AT/MP.

Depuis 2012, et de l'évolution du projet «MME», l'objectif visé consiste à définir et à mettre en oeuvre, au niveau régional et pour certaines entreprises, un programme d'actions et des outils d'accompagnement adaptés.

## La démarche de prévention

Au cours de la première partie du projet « MME », les entreprises ont été sélectionnées en Martinique par la DRP : il s'agissait de cibler celles qui avaient un ratio « indemnités journalières/masse salariale » supérieur à la moyenne des entreprises de même activité, et qui étaient particulièrement touchées par les accidents du travail et les maladies professionnelles.

L'Ingénieur Conseil Régional, le Contrôleur de Sécurité du secteur concerné, un représentant du Service Reconnaissance AT/MP de la DRP, un Médecin-Conseil du Service Médical, un représentant du Pôle IJ Maladie de la CGSS ont visité ces établissements. Cette **visite conjointe des acteurs du réseau** a été l'occasion de présenter à chaque entreprise son profil d'absentéisme et ses atypies, de recueillir les interrogations, proposer les différentes offres de service et d'accompagnement de la CGSS.

La DRP a ensuite proposé un **Plan d'actions personnalisé** à chacun des établissements visités. Chaque entreprise s'est **engagée à mettre en place les mesures proposées par la DRP** visant à agir sur l'environnement au travail, à réduire l'absentéisme et les coûts associés :

- ⇒ Agir sur les **facteurs organisationnels** : co-activité, mise à jour document unique, gestion administrative des dossiers AT/MP...
- ⇒ Agir sur les **facteurs techniques** : utilisation d'équipements plus sûrs, mieux adaptés...
- ⇒ Agir sur les **facteurs humains** : formations CHSCT, PRAP..., dialogue social...



## BILAN DES ACTIONS MENÉES PAR LA DRP DE 2009 À 2012

Outre les mesures pour prévenir les causes d'absentéisme, un accompagnement des salariés ayant déjà un état de santé rendant difficile l'occupation de leur poste est possible. La cellule « **Prévention de la désinsertion Professionnelle** » (PDP) de la DRP (cf. fiche correspondante) propose un dispositif d'accompagnement des salariés accidentés ou souffrant d'une affection lourde. L'objectif de cette offre de service est le maintien du salarié dans son emploi d'origine, ou son reclassement à un autre poste de travail dans la même entreprise, ou encore son orientation vers une autre activité professionnelle compatible avec son état de santé, si l'entreprise est dans l'incapacité de la reclasser (structure trop petite, secteur d'activité ne permettant pas une grande diversité de postes, etc.).

Concernant le plan d'action « **MME - Canal carpien** » mis en œuvre en 2012, la DRP s'est d'abord attachée à dresser un état des lieux de cette affection en Martinique. Cette étude a mis en évidence une incidence significative du syndrome du canal carpien, tant en nombre d'entreprises que de salariés touchés, dans **5 grands secteurs d'activités**, à savoir :

- **Culture et élevage**
- **Action sociale**
- **Hôtellerie-Restauration et Restauration rapide**
- **Activités de nettoyage**
- **Fabrication de pâtisserie**

Les **13 entreprises visitées sur 2010 et 2011** (l'objectif de 10 sur deux ans a été dépassé) ont été suivies en action concentrée par les Contrôleurs de Sécurité de la DRP pour veiller à l'application des plans d'action proposés.

## PERSPECTIVES

Dans le cadre de la MME orientée vers la prévention du risque canal carpien et plus généralement des TMS des membres supérieurs, les 5 secteurs ciblés feront l'objet d'actions spécifiques, définies par la DRP, visant à :

- Informer et mobiliser de façon collective les entreprises de chaque secteur sur la problématique des TMS ;
- Présenter l'offre de services « Prévenir les TMS » ;
- Accompagner individuellement les entreprises volontaires dans une démarche pérenne de prévention des TMS ;
- Présenter et promouvoir le dispositif PDP auprès des entreprises.

La CNAMTS envisage également le déploiement d'une offre de service à l'attention des assurés sur le volet du canal carpien : en amont (prévention, détection et diagnostic du syndrome) et en aval (rééducation et suivi).

Ces actions vont s'inscrire dans un programme de suivi sur plusieurs années pour pouvoir mesurer et démontrer les effets de l'accompagnement des entreprises tant sur la maîtrise des dépenses que sur la prévention du risque.

# Prévention de la Désinsertion Professionnelle



**Prévention de la  
Désinsertion  
Professionnelle**

# Prévention de la Désinsertion Professionnelle



Prévention de la  
Désinsertion  
Professionnelle

## DE QUOI PARLE T-ON ?

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle est une offre de service mise en place par la CGSS. Elle permet de détecter, le plus tôt possible, les salariés en arrêt de travail qui risquent de ne pas reprendre leur emploi du fait d'un problème de santé (maladie, AT, handicap, invalidité, etc.)

L'objectif : **assurer à ces salariés un retour à l'emploi dans les meilleures conditions possibles, soit dans leur entreprise à leur poste de travail ou à un autre poste, soit par une réorientation professionnelle dans un autre secteur d'activité.**

**mémo**

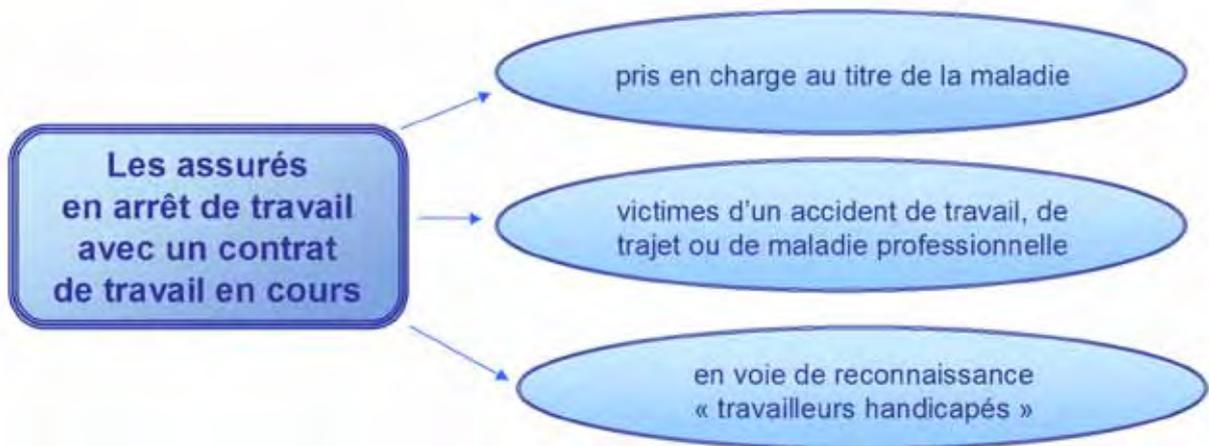
**Favoriser le retour à l'emploi :  
des enjeux sociaux et économiques importants**

Plus la durée de l'arrêt de travail se prolonge, plus le risque de ne pas pouvoir reprendre son emploi est fort.

Dans le cas de la lombalgie, cause la plus fréquente d'arrêts de travail :  
après 12 semaines d'arrêt de travail, moins de 60% des salariés reprendront leur travail.



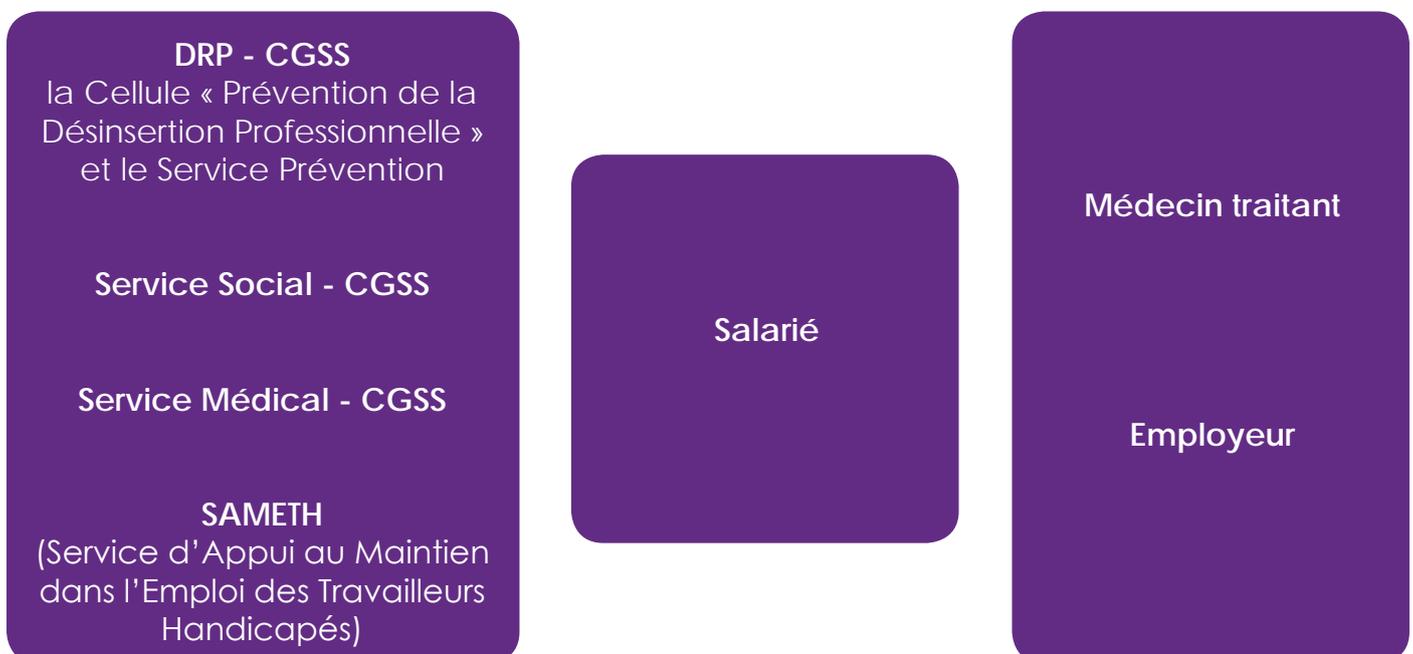
## Qui est concerné par un risque de désinsertion professionnelle ?



### Qui peut bénéficier de ce service ?

- ◆ Assurés du régime général en situation d'arrêt de travail
- ◆ Indemnisés au titre de la maladie, de l'invalidité, d'un accident du travail ou maladie professionnelle dont la reprise au poste de travail est remise en cause du fait :
  - Soit de la maladie et de ses conséquences
  - Soit des séquelles de l'accident

## Les principaux acteurs de la PDP ?



Ces acteurs ont un rôle à jouer, chacun dans leur domaine propre, afin de favoriser la reprise d'une activité professionnelle par le salarié. L'ensemble des actions dont bénéficie un salarié est coordonné par la Cellule « Prévention de la Désinsertion Professionnelle » de la Direction des Risques Professionnels de la CGSS.

Grâce à ce dispositif mis en place en 2008, **140 salariés** victimes d'accident ou de maladies (soit **35%** des salariés orientés vers la Cellule PDP de la DRP) ont pu maintenir leur activité professionnelle : la moitié à temps complet, l'autre moitié en mi-temps thérapeutique.



# LA PDP EN PRATIQUE

## Comment cela se passe ?

- La Cellule PDP de la DRP détecte les victimes d'AT/MP graves, suite aux déclarations reçues et aux signalements faits par les techniciens instructeurs et liquidateurs des dossiers. Elle contacte ensuite le salarié pour l'informer sur l'offre de service, ainsi que les autres acteurs du dispositif, afin d'étudier et mettre en place un accompagnement personnalisé et approprié de chaque salarié concerné.
- Le Médecin Conseil détecte, lors du contrôle des **arrêts de travail de plus de 45 jours**, toute difficulté à la reprise de l'activité professionnelle. Dans ce cas, il oriente le salarié vers la médecine du travail pour une visite de pré reprise, et fait un signalement à la cellule PDP de la DRP.

## Et concrètement ?

- **Pendant son arrêt de travail indemnisé**, avec l'accord de son médecin traitant et sur avis du médecin conseil, le salarié peut entreprendre :
  - Une action de redynamisation précoce ou une formation professionnelle continue de type bilan de compétence ou VAE
  - Important : il continue à percevoir ses indemnités journalières
- **Après son arrêt de travail**, le salarié peut bénéficier :
  - Du temps partiel thérapeutique ou de la reprise de travail léger
  - D'un aménagement de poste par le médecin du travail ou par le Service Prévention
  - D'un contrat de rééducation professionnelle en entreprise
  - D'une formation professionnelle en centre de rééducation professionnelle

## PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

### Maintien dans l'emploi

- Aménagements de poste, pour maintien sur le même poste dans l'entreprise initiale
- Reclassements en interne, sur un autre poste, ou un autre emploi dans l'entreprise initiale

### Maintien en emploi

Reclassement externe dans une autre entreprise, sur un même métier ou sur un nouveau métier



### La visite de pré-reprise : première étape indispensable

La visite de pré-reprise, réalisée par le médecin du travail, pendant que le salarié est encore en arrêt de travail, permet d'identifier le plus tôt possible les difficultés que pourrait rencontrer le salarié lors de la reprise de son poste. Ainsi, les solutions possibles sont étudiées par la Cellule PDP, en amont de la reprise du travail : aménagement du poste de travail, reclassement, etc. Cette visite n'a aucune conséquence sur la durée de l'arrêt de travail. Le salarié s'adresse donc au médecin du travail de son entreprise pour bénéficier de ce premier pas vers son maintien dans une activité professionnelle.

### Le suivi et l'accompagnement

Outre la visite de pré-reprise avec le Médecin du Travail, le réseau PDP possède plusieurs moyens de prévention de la désinsertion professionnelle :

- **Les actions préparant le retour à l'emploi, pendant l'arrêt de travail**

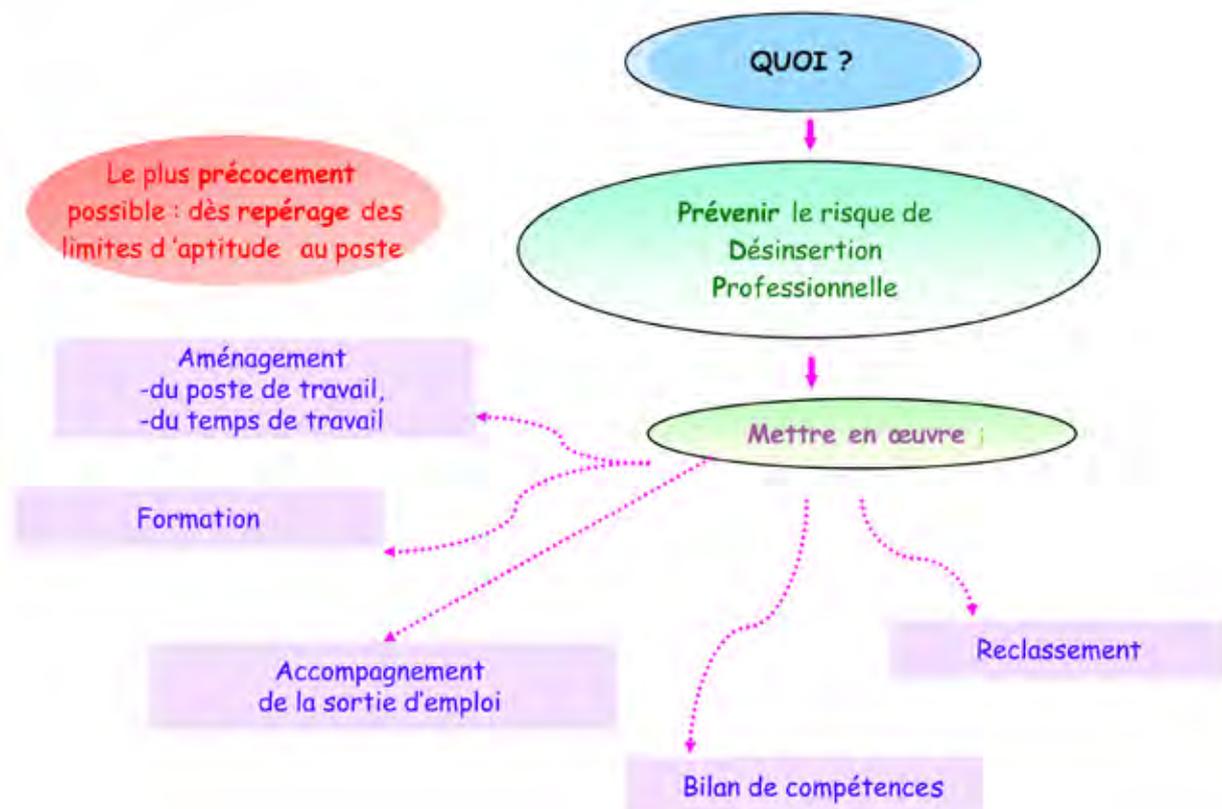
- L'information du Salarié et de son employeur,
- La formation professionnelle,
- Le bilan de compétences...

- **Les actions de retour à l'emploi**

- Le temps partiel thérapeutique ou travail léger afin que la reprise de l'activité soit progressive,
- L'aménagement du poste de travail...

- **Les actions de reclassement**

- Le contrat de rééducation professionnelle en entreprise. Son objectif est la réinsertion des victimes, dans le monde du travail, par l'apprentissage d'un nouveau métier. Les frais de formation peuvent être pris en charge par la CGSS,





## OBJECTIFS DE LA DRP

- ⇒ Renforcer la détection des personnes présentant un risque de désinsertion professionnelle
- ⇒ Améliorer la coordination des actions en direction de ces personnes, que ce soit au sein de l'assurance maladie ou avec les partenaires externes
- ⇒ Développer une offre de service attentionnée pour les assurés en risque de désinsertion professionnelle, dans le cadre du dispositif de « Case Management »
- ⇒ Éviter la date fatidique de rupture des indemnités journalières ou la déclaration de l'avis d'inaptitude
- ⇒ Maintenir le salarié dans une dynamique d'employabilité et de maintien en emploi

Retour de l'assuré à son poste de travail, dans son emploi en entreprise (un autre poste) ou une autre entreprise



# BILAN DES ACTIONS

## 2009 - 2012

	2009	2010	2011	2012
Signalements enregistrés	223	432	99	217
Reprise d'une activité professionnelle	15	29	4	23
Reprises avec mi-temps thérapeutique	25	19	3	24
Visites de pré-reprise	21	63	5	40
% des victimes pris en charge par la PDP	35%	34.7%	13.1%	41%

# Les Matinées Employeurs



## DE QUOI PARLE T-ON ?

La DRP a accru son offre de service, avec la création en 2010, des « **Matinées Employeurs** ». Ces **réunions conviviales** sont un moment privilégié de **rencontre du public employeur (composé essentiellement de DRH et de Directeurs Financiers)** avec les interlocuteurs locaux de la CGSS.

Outre la DRP qui organise et anime ces rendez-vous, la Direction Régionale du Service Médical et les Pôle Prestations de l'Assurance Maladie, participent également à ces moments d'échanges avec les entreprises, afin de leur apporter leur expertise.

Le principe de ce rendez-vous d'**information et d'échange** est simple : autour d'un petit-déjeuner, une heure et demie **d'information et de questions/réponses sur des thèmes d'actualité** qui touchent l'activité des entreprises au plus près.

Ces réunions sont l'occasion d'apporter aux employeurs les informations pratiques sur les offres de service de la Caisse et de recueillir leurs opinions.





# BILAN DES ACTIONS MENÉES PAR LA DRP DE 2009 À 2012

## 2010

Les 19 octobre et 18 novembre, 2 « **Matinées Employeurs** » ont été organisées, portant sur les thèmes de la **réforme de la tarification** et de la **nouvelle instruction des AT-MP**.  
**87 entreprises** ont participé à cette première édition.

## 2011

Les 8 novembre et 13 décembre, 2 « **Matinées Employeurs** » portaient sur les thèmes suivants :

- Le **compte AT/MP**, le nouveau service pour consulter les taux de cotisation et le détail de leur calcul,
  - Les **réserves motivées** en matière d'accidents de travail et de trajet,
  - Le **recours contre tiers** en cas d'accident de travail ou de trajet.
- 99 entreprises** ont participé à cette deuxième édition.

## 2012

Une « **Matinée Employeurs** » s'est tenue le 4 octobre, sur :

- La **nouvelle Déclaration des AT**,
- L'**arrêt de travail en cas d'accident du travail et la nouvelle tarification**,
- La **prévention de la désinsertion professionnelle**.

**123 entreprises** ont participé à cette troisième édition.

Lors de chaque « **Matinée employeurs** », en plus des exposés de la DRP, les **employeurs ont pu poser des questions sur la gestion administrative** de leurs dossiers. Les questionnaires de satisfaction recueillis à cette occasion, montrent qu'en moyenne, 85% des participants ont considéré que la réunion leur avait apporté des informations utiles.

De plus, chaque année, **des agents de la CGSS étaient à la disposition des participants** pour les guider dans la découverte et l'utilisation des services en ligne (compte ATMP, DAT, DSIJ, etc.) **via net-entreprises.fr**. Cet accompagnement a rencontré un vif succès auprès des participants, et plusieurs inscriptions à net-entreprises et aux différents services en ligne proposés par la CGSS, ont été réalisées lors de ces « **Matinées Employeurs** ».



**zoom**

## Quelques commentaires de participants

« des réponses et explications claires et simples »

« la durée est idéale, compte tenu de nos emplois du temps chargés »

« Une Présentation rapide et détaillée ! »



## PERSPECTIVES

Ces réunions d'information ont vocation à être un **rendez-vous pérenne organisé par la DRP**. Ils se poursuivront chaque année, sur des thèmes variés, et liés à l'actualité de la branche AT/MP impactant les entreprises.

## Coordonnées de la Direction des Risques Professionnels

### >> E-mail

[prevention972@cgss-martinique.fr](mailto:prevention972@cgss-martinique.fr)

### >> Site

[www.cgss-martinique.fr](http://www.cgss-martinique.fr), espace «Employeurs» et top 5 «Risques professionnels»

### >> Téléphone

Tél. **0596 66 76 19 - 0596 66 51 31**

### >> Fax

**0596 51 81 54**

### >> Renseignements sur les Aides Financières

Tél. **0596 66 74 37**

### >> Renseignements sur les stages de formation

Tél. **0596 66 51 33**

E-mail : [formation.atmp@cgss-martinique.fr](mailto:formation.atmp@cgss-martinique.fr)

### >> Service Prévention - Contrôle et conseil-expertise

Tél. **0596 66 53 35**

### >> Documentation - Publications INRS, guides, affiches, etc.

Tél. **0596 66 51 32**

E-mail : [documentation.atmp@cgss-martinique.fr](mailto:documentation.atmp@cgss-martinique.fr)

### >> Service Tarification - Assurance du Risque Professionnel (cotisation AT/MP)

Tél. **0596 66 75 55**

E-mail : [tarification.atmp@cgss-martinique.fr](mailto:tarification.atmp@cgss-martinique.fr)

### >> Service DEC (Diffusion et Etude Clientèle)

Tél. **0596 66 51 46**

### >> Service Reconnaissance AT/MP (instruction des déclarations d'AT/MP)

Tél. **0820 222 555**

E-mail : [reconnaissance.atmp@cgss-martinique.fr](mailto:reconnaissance.atmp@cgss-martinique.fr)

### >> Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

Tél. **0596 59 68 23**

E-mail : [pdp@cgss-martinique.fr](mailto:pdp@cgss-martinique.fr)