

Plan Régional Santé Travail

Lettre d'information santé au travail en Bretagne

Di@rbenn*

*Le Comité de rédaction
de Di@rbenn vous
souhaite une excellente
année 2017 !*

Édito

En ce début d'année 2017, que je vous souhaite bénéfique et heureuse, j'ai le plaisir d'introduire ce numéro de Di@rbenn, consacré à la présentation du Plan régional santé travail qui va continuer à se décliner en Bretagne jusqu'en 2020 et que nous devons collectivement porter et faire vivre.

Les partenaires bretons de la prévention et les partenaires sociaux, coordonnés au sein du Comité régional de prévention des risques professionnels, forts de l'expérience de réflexion et de travail en commun affinée depuis 2010, se sont rapidement mobilisés afin d'être prêts au rendez-vous de la déclinaison régionale du Plan santé travail 3.

L'ambition et les enjeux sont importants : il s'agit de faire en sorte que le réseau des acteurs de la prévention continue à faire système au bénéfice de l'amélioration de la qualité de vie au travail et de la prévention primaire pour le plus grand nombre.

L'approche globale de la prévention est d'autant plus nécessaire dans un contexte de moyens contraints. Il est important que l'impact des actions menées par l'ensemble des acteurs contribue à renforcer la légitimité de l'intervention de chacun.

L'implication des partenaires sociaux, tant au niveau national lors de la construction du PST3 que lors des travaux conduits en région, constitue par ailleurs un gage pour une meilleure diffusion des actions menées au plus près des entreprises.

La qualité du partenariat qui s'est construite en Bretagne au sein du CRPRP nous permet de nous engager avec ambition dans la mise en œuvre de ce nouveau plan et de débiter l'année 2017 dans le partage et la confiance.

Deux valeurs à préserver tout au long de cette année 2017.

Pascal APPRÉDERISSE.

Directeur régional DIRECCTE Bretagne.

SOMMAIRE

LE PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL 2

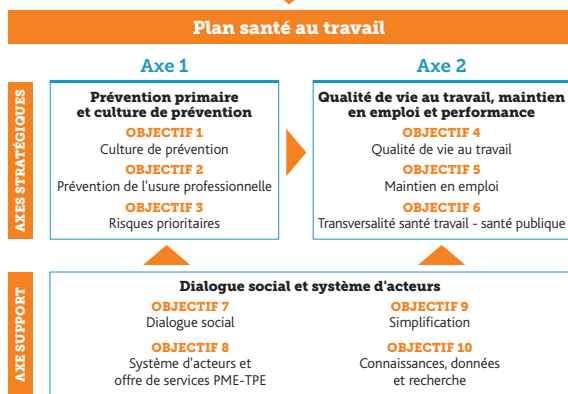
LE PRST ET LA CULTURE DE PRÉVENTION 3

L'ÉVALUATION 4

LE PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL BRETON 2016 -2020 EST VALIDÉ

Mis en réflexion en région dès la fin de l'année 2013, le contenu du Plan régional santé travail breton a été défini en concertation au sein du Comité régional de prévention des risques professionnels au cours des premiers mois de 2016. Le plan a été validé le 6 juillet dernier.

Orientations définies par le COCT*



*COCT : Le Conseil d'orientation des conditions de travail.

Construit autour des 3 axes structurants (voir schéma), le PRST breton comporte 23 actions au total. Vingt d'entre elles sont la déclinaison des actions définies au niveau national et constituent pour certaines la poursuite d'actions engagées dans le précédent plan : renforcer la formation en santé travail, prévenir le risque chimique ainsi que les chutes de hauteur, animer le réseau des consultants intervenant en prévention des RPS, favoriser la montée en compétence des représentants du personnel sur les questions de santé au travail, développer la connaissance pour établir un diagnostic régional...

Le CRPRP a également retenu 3 actions spécifiques à déployer en région. Les partenariats nécessaires vont ainsi se mettre en place ou se renforcer pour travailler sur les problématiques spécifiques de santé au travail des femmes, sur les activités du secteur sanitaire et plus particulièrement du milieu hospitalier mais aussi sur les activités en devenir liées au développement des énergies marines renouvelables.

Toutes ces actions seront réfléchies, construites et déployées en région par des groupes de travail regroupant des spécialistes de la prévention, de la santé au travail et des représentants des partenaires sociaux. La dynamique partenariale qui a présidé à la construction du PRST 2016-2020 pourra ainsi se poursuivre dans l'action. Cette forte mobilisation est remarquable, que chacun en soit remercié.

Le présent numéro de Di@rbenn se propose d'illustrer par des exemples concrets comment il est possible de favoriser l'appropriation de la culture de prévention par les acteurs de l'entreprise. D'autres thématiques feront l'objet de développement dans de futures parutions.

Françoise SOITEUR.
 Pôle Travail de la DIRECCTE Bretagne.



<http://orsbretagne.typepad.fr/2017/PRST-2016-2020.PDF>



LE PRST ET LA CULTURE DE PRÉVENTION

DÉVELOPPER UNE CULTURE DE PRÉVENTION : LA NÉCESSAIRE TRANSVERSALITÉ

Le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail de l'Organisation internationale du travail, la convention 187, vise à promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé pour aboutir progressivement à un milieu de travail sûr et sain.

L'Union européenne a construit son cadre stratégique d'après cet objectif.

La France a développé, avec les organisations d'employeurs, de salariés, le Plan National Santé Travail, décliné régionalement. La Bretagne est la première région à avoir construit son PRST en ce sens.

La démarche en Santé et sécurité au travail est planétaire et vise à rechercher un ensemble commun de valeurs, de manières de penser et de concevoir le travail d'où cette première transversalité. En suivent de nombreuses :

- La transversalité sociale conduisant l'État, les employeurs et les salariés de coopérer dans des instances spécifiques : COCT, CRPRP, CPRI.
- La transversalité juridique détermine les droits, les devoirs et les responsabilités des acteurs (cf les récents textes concernant la gouvernance et le suivi médical des salariés).
- La transversalité pluridisciplinaire est à considérer dans un sens large. Elle recouvre toutes les formes de coopération entre les disciplines, qu'il s'agisse

d'une association en vue d'une réalisation commune ou de démarches de type interdisciplinaire ou transdisciplinaire ; en effet, un travail commun engendre souvent une complexité qui dépasse les cadres disciplinaires et implique le renforcement et / ou l'acquisition de compétences communes (transversales). La méthode permet de relier certaines disciplines comme la toxicologie et l'ergonomie sous le vocable d'ergo-toxicologie, des pathologies comme les TMS et les troubles psychosociaux, mais aussi d'intégrer la prévention à la conception des organisations et des outils de travail, matériels ou numériques.

La transversalité entre préventeurs et professionnels de santé en découle, comme le travail en équipes pluridisciplinaires (professions médicales, ingénieurs, psychologues, ergonomes, techniciens... assistants sociaux).

La transversalité entre institutions est en construction dans les CRPRP.

L'enseignement sera transversal, dans la formation initiale et professionnelle des dirigeants, des salariés, dans les écoles, par les branches...

On le voit, il s'agit de construire un système sociotechnique complexe.

À chacun d'entre nous de s'approprier cette tâche ambitieuse et longue, enrichissante et humaniste.

Michel PETITOT.
 CFE-CGC.

« FAIRE ÉCOLE » OU LA FORMATION DES MANAGERS COMME LEVIER DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET DE PERFORMANCE

De profondes mutations technologiques et organisationnelles traversent aujourd'hui entreprises et administrations impactant le rôle et les compétences attendues des managers. Plus qu'hier, ces derniers doivent développer des capacités managériales nouvelles pour accompagner la conduite des changements : prévention des risques professionnels, soutien à l'engagement des salariés et au sens collectif donné au travail...

Face à ces constats, le réseau Anact-Aract considère la montée en compétences des acteurs de l'entreprise en management du travail comme un levier majeur pour agir sur la santé au travail, la qualité de vie au travail et la performance globale de l'entreprise. Le dispositif « Faire École » s'appuie ainsi sur des partenariats à construire avec les acteurs de l'enseignement supérieur et de l'entreprise pour enrichir les formations initiale et continue en intégrant davantage la question du travail dans les cursus et soutenir les initiatives visant à faire évoluer la culture managériale.

Ces enjeux, partagés avec les acteurs du PST et, en particulier, la CNAM-TS et l'INRS, se déclinent en région dans le cadre d'un partenariat actif avec la Carsat Bretagne.

Il s'agit pour l'Aract Bretagne d'accompagner des démarches innovantes menées dans l'enseignement supérieur : offre de formation ou stages intégrant la dimension du management du travail. Des échanges entre enseignants, acteurs de l'entreprise et étudiants seront organisés pour mieux identifier besoins et pistes d'expérimentations.

La Semaine de la Qualité de Vie au Travail dédiée en octobre 2017 au « Faire École » sera, enfin, l'occasion de faire connaître réflexions et initiatives engagées.

Gwenaële HAMON-CARRÉ.
 Directrice, ARACT Bretagne.



FORMATION INITIALE DES FUTURS DIRIGEANTS

L'intégration de la santé-sécurité au travail dans les cursus pédagogiques de l'enseignement supérieur est un enjeu majeur. Il vise à former les futurs cadres et dirigeants afin qu'ils mobilisent cette thématique dans leurs fonctions de concepteur ou de manager en entreprise.

Différentes enquêtes menées sous l'égide de l'INRS ont mis en évidence une présence insuffisante de la prévention des risques professionnels dans les maquettes pédagogiques des établissements de l'enseignement supérieur.

Sous le pilotage du Conseil national pour l'enseignement en santé-sécurité au travail (CNES&ST) impliquant le réseau Assurance maladie – Risques professionnels / INRS, a été engagé un programme ambitieux relayé dans notre région par la Carsat Bretagne. Il vise à développer avec les écoles d'ingénieurs et de management, un diagnostic sur l'étendu et les modalités de mise en œuvre de l'enseignement de la santé-sécurité au travail dans chacun des 24 établissements répertoriés en Bretagne.

Dans cette démarche, la mobilisation des acteurs est essentielle. Pour les écoles d'ingénieurs, elle s'appuie notamment sur la reconnaissance par la Commission des titres d'ingénieur (CTI), du référentiel BES&ST (Bases essentielles en santé-sécurité au travail) porté par notre réseau, qui définit le socle minimum de compétences à acquérir pour ces futurs décideurs.

Depuis 2015, un « label CNES&ST » a été créé afin de reconnaître et valoriser l'engagement des établissements qui développent l'intégration de la santé-sécurité au travail dans les parcours de formation. Accompagnée par notre réseau, l'ENSCR (Ecole nationale supérieure de chimie de Rennes), a été le 1^{er} établissement honoré par l'attribution de ce label (cf. article ci-contre). Cet accompagnement de futurs décideurs en entreprise sera poursuivi en 2017, via notamment le développement de partenariats avec l'ARACT Bretagne.

Sandrine GRATEAU.
Chargée du projet « Enseignement professionnel et supérieur » à la Direction des risques professionnels de la Carsat Bretagne.



TÉMOIGNAGE DE L'ENSCR : ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE CHIMIE DE RENNES

Depuis de nombreuses années, l'ENSCR dispense, dans le cadre de ses formations, un enseignement spécifique sur la sécurité et la santé au travail à l'ensemble des élèves du cycle ingénieur.

En tant que futurs cadres de l'industrie chimique, les élèves sont formés durant leurs études à la manipulation des produits et leur toxicité durant les séances de travaux pratiques. Ils reçoivent aussi une formation aux gestes de premiers secours et à l'utilisation des extincteurs.

Les projets HSE (Hygiène Sécurité Environnement) de 2^e année et les stages obligatoires du cursus sont l'occasion de comprendre les enjeux des HSE, en visualisant et mettant en pratique les enseignements suivis.

Durant les projets, les étudiants réalisent des visites et des travaux en entreprises (documents uniques, études ergonomiques, bilans sécurité) en conditions réelles, avec les responsables HSE. La diversité des entreprises partenaires visitées (abattoir, menuiserie, constructeur de bateaux, fabri-

cants de peintures, de caoutchouc, de décrapants, etc.) montrent aux étudiants, d'une part, l'universalité de ces notions et, d'autre part, la présence de la chimie dans la plupart des domaines industriels.

Enfin, au travers du tutorat de chaque étudiant et du suivi des activités associatives étudiantes, l'école s'engage sur d'autres actions de prévention : encadrement de la journée d'intégration, mise en place d'éthylomètre dans chaque soirée, prévention du risque routier... Ce tutorat, dans sa dimension non scolaire, représente ainsi une action de prévention des risques psychosociaux et des risques d'isolement et de décrochage.

Professeur Pierre LE CLOIREC.
Directeur de l'ENSCR

En savoir plus :

<https://www.ensc-rennes.fr/lenscr-1ere-ecole-de-chimie-a-obtenir-label-sante-securite-travail/>



Le 10 octobre 2016, Le Professeur Pierre Le Cloirec, Directeur de l'ENSCR, a reçu le « label CNES&ST » des mains de Laurent Mahieu, Président de la Commission des titres d'ingénieur.

LA FORMATION DES IRP EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'enquête réalisée en 2013 par la DIRECCTE auprès des CHSCT bretons avait permis de relever les attentes des IRP et d'identifier des axes de travail qui pourraient être menés par le CRPRP afin de dynamiser le fonctionnement des CHSCT et d'accroître leur efficacité au sein des entreprises. Un certain nombre d'actions a été engagé au cours du précédent PRST dans ce sens par le CRPRP. L'une d'entre elles concerne la création d'un label pour les organismes de formation des membres du CHSCT dont le but est de favoriser une montée en compétences des membres du CHSCT en augmentant la qualité des formations et en garantissant leur homogénéité.

La montée en compétences des membres du CHSCT qui est également visée au travers de ce dispositif est la capacité transversale à comprendre les organisations du travail, s'approprier un message, s'informer, communiquer, argumenter, structurer, défendre un projet, prendre la parole en public et à planifier des actions.

Ces compétences des membres du CHSCT quand elles sont acquises sont une valeur ajoutée indéniable pour les entreprises. Elles sont particulièrement appréciées par les employeurs. Les IRP deviennent alors les relais pour favoriser le développement de la culture de prévention au sein de l'entreprise dans tous ces projets.

À ce jour, onze organismes ont été labellisés* par le comité restreint de la commission formation du CRPRP. Il s'agit d'un travail conséquent et il convient de remercier les personnes qui y ont contribué. Ce dispositif doit se faire connaître davantage. Ce sera l'une des missions de la commission chargée de la communication du CRPRP. Cette dernière pourrait se faire de concert avec la promotion de la formation des présidents de CHSCT qui mériterait également une approche particulière.

Éric BALCON.
MEDEF Bretagne.

*Liste des organismes membres CHSCT labellisés [lien](#)



COMMISSION FORMATION DU CRPRP

Favoriser la culture de prévention entreprise c'est aussi donner aux représentants du personnel toutes les facilités pour remplir le mandat qui est le leur : compréhension des enjeux liés à la santé au travail, apports de connaissances, identification des moyens pour agir.

La commission formation du CRPRP a largement œuvré en ce sens au cours des années passées en organisant les manifestations « Se former pour agir », sur la prévention de la pénibilité, en mettant en place le dispositif de labellisation des organismes intervenant pour la formation des membres de CHSCT et des délégués du personnel (voir les précédents n^{os} de Di@rbenn).

Les prochaines actions qui seront déployées en Bretagne dans les années à venir viseront à conforter ces orientations pour aider les instances de représentation du personnel à monter en compétences. Une nouvelle organisation entre partenaires du CRPRP va se mettre en place pour apporter de la connaissance et de la méthode en proposant par exemple des éclairages sur l'impact des nouvelles technologies sur les conditions de travail, sur les différentes modalités d'organisation du travail et leurs effets sur la santé, sur les risques liés aux activités émergentes, etc. Il sera aussi possible que cette organisation se saisisse des questions liées aux futures actualités réglementaires en matière d'amélioration des conditions de travail pour en favoriser la diffusion et l'appropriation par les entreprises.

Autant de sujets qui nous permettront de nouveaux moments riches d'échanges à n'en pas douter.

Françoise SOTTEUR. Pôle Travail de la DIRECCTE Bretagne.



MISE EN PLACE D'UNE DÉMARCHE D'ÉVALUATION

Dans le cadre de la préparation du Plan régional santé travail breton, plusieurs groupes de travail thématiques ont été constitués qui ont pu contribuer, au-delà des orientations nationales, à proposer l'élaboration de fiches-actions sur des axes spécifiques à la région.

Un des groupes, consacré à la connaissance en santé travail, a proposé un ensemble d'axes d'amélioration prenant en compte les réflexions de chacun des autres groupes. Au-delà de l'amélioration de la connaissance, est ressorti, de façon consensuelle, la nécessité de promouvoir la culture et les actions d'évaluation.

Le CRPRP du 6 juillet 2016 a ainsi acté cette demande et a validé la création d'un groupe partenarial de réflexion autour de cette thématique réunissant les différents acteurs du CRPRP (institutionnels préventeurs ; partenaires sociaux ; personnes qualifiées), dont la première réunion a eu lieu en décembre 2016.

L'objectif de cette première rencontre était notamment de partager les objectifs et les pratiques actuelles de chacun des participants et de recenser les attentes et les besoins en matière d'évaluation. Ceci, dans la perspective d'acquiescer progressivement une culture commune avec pour objectif l'intégration opérationnelle et progressive des actions d'évaluation au fil du prochain PRST.

Au-delà des demandes des têtes de réseau nationales, il apparaît que les attentes régionales sont fortes, notamment vis-à-vis des actions de prévention dont l'évaluation paraît prioritaire vis-à-vis de l'évaluation globale de la politique publique en santé travail. Ces évaluations, dont la conception doit être réalisée en amont du déploiement des actions, seront spécifiques et pourront concerner, selon les actions : la qualité des processus mis en place ; l'atteinte des objectifs visés ou encore l'impact des actions.

À court terme, la nécessité de promouvoir une culture et un socle commun autour du thème de l'évaluation est aussi apparue primordiale.

Une formation va ainsi être proposée en janvier 2017 aux différents pilotes du futur PRST avant de poursuivre cette réflexion commune et d'engager une seconde formation/sensibilisation le 8 février 2017¹ plus largement ouverte aux référents et aux différents membres de groupes de travail des différentes actions du PRST ainsi qu'aux membres du CRPRP.

C'est le premier pas d'une dynamique régionale que tous souhaitent promouvoir dans la perspective de la qualité et de l'efficacité des actions de prévention mises en œuvre en Bretagne.

¹ Contact : bretag.polet@direccte.gouv.fr

Philippe CLAPPIER,
Directeur adjoint, ORS Bretagne.

ILLUSTRATION D'UNE DÉMARCHE D'ÉVALUATION DANS LE CADRE DE LA CAMPAGNE RELATIVE AUX « TRAVAUX EN HAUTEUR »

Avec une chute toutes les 5 minutes, les chutes de hauteur restent l'une des premières causes d'accidents du travail dans le BTP. Elles représentent 18% des accidents et 30% des décès. Aussi, une campagne nationale

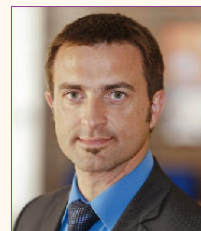


Cliquer pour en savoir plus sur la campagne

d'information a été lancée en 2014 par le ministère chargé du travail avec les principaux acteurs de la prévention des risques professionnels. Sur le terrain, la campagne s'est traduite par, entre autres, une approche ciblée des entreprises de 20 à 49 salariés pour les métiers des quatre métiers les plus impactés par les chutes de hauteur dans le cadre d'un partenariat entre l'OPPBTP et la CNAMTS, formalisé par une convention nationale signée le 8 septembre 2014.

Le ciblage réalisé a permis d'identifier plus de 3 600 entreprises qui ont été contactées depuis fin 2014 par les équipes régionales de l'OPPBTP et des CARSAT afin de réaliser un premier diagnostic. Ce diagnostic a permis d'établir un positionnement de la situation initiale des entreprises au regard de l'exposition au risque de chute de hauteur. La restitution de ces premiers diagnostics aux entreprises a constitué également une opportunité pour nos équipes de leur proposer des pistes d'actions aux niveaux organisation, équipements et formation. À ce stade les entreprises suivies par l'OPPBTP ont pour plus de 200 d'entre elles mis jour ou réalisé l'évaluation des risques associée à un plan d'actions et 34% se sont engagées dans une démarche d'accompagnement sur plusieurs mois, déclenchant prioritairement des actions de formation, d'achat de matériels, de protections collectives et individuelles. 2 600 salariés du BTP ont été formés dans le cadre de l'offre globale de formation de l'OPPBTP (« Offre vision ») dont près de 900 dans des formations orientées sur le management de la prévention et la culture prévention.

L'achèvement de cette campagne terrain est prévu fin 2017. D'ici là, un dernier diagnostic sera réalisé ce qui permettra d'apprécier la progression des entreprises ciblées tout en leur proposant de nouvelles pistes d'actions complémentaires. Au terme de cette campagne terrain, une évaluation globale pourra être établie.



Christophe CATHELIN,
Directeur adjoint des opérations - OPPBTP
Comité National

ACTUALITÉS

L'ENQUÊTE SURVEILLANCE MÉDICALE DES EXPOSITIONS DES SALARIÉS AUX RISQUES PROFESSIONNELS (SUMER)

La quatrième grande enquête nationale SUMER est lancée et se déclinera en Bretagne début 2017.

Organisée par la DARES (services statistiques DGT) et l'inspection médicale du travail, elle s'appuie sur les médecins du travail volontaires et leurs équipes.

73 MDT en région sont ainsi engagés dans la démarche.

Cette enquête a reçu le label d'intérêt général et de statistique.

À terme, SUMER est représentative des expositions professionnelles et du vécu du travail de quelque 23 millions de travailleurs salariés du privés ou de la fonction publique et renseignera sur plus de 300 expositions profession-

nelles, et surtout de leur évolution dans le temps depuis la première enquête de 1994. Les données recueillies, outre leur utilisation nationale, sont également précieuses dans la déclinaison de nos actions régionales (tableau de bord santé travail, PRST...).



Télécharger la plaquette salarié

Dr Laurence MARESCAUX,
MIRT DIRECCTE BRETAGNE



Résultats des enquêtes précédentes et plus d'informations :
Cliquez sur ce lien

PARUTION DU DÉCRET RELATIF AU CONSEIL D'ORIENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DES COMITÉS RÉGIONAUX

Décret n° 2016-1834 du 22 décembre 2016 relatif à l'organisation, aux missions, à la composition et au fonctionnement du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux.

Le décret, dans son contenu et ses implications, fera l'objet d'un encart dans l'un des prochains numéros de Di@rbenn.



Consulter et télécharger



ABONNEMENT ET CONTRIBUTIONS

Cette lettre vous est ouverte et vous pouvez y contribuer en proposant, un article, un témoignage, une actualité...

Contact : bretag.polet@direccte.gouv.fr
Demande d'abonnement : diarbenn@orsbretagne.fr

DIRECCTE BRETAGNE

Immeuble «le Newton» - 3 bis avenue de Belle Fontaine

TSA 71732 35517 CESSON SEVIGNE CEDEX - Tél. : 02 99 12 22 22

Conception : Comité de rédaction CRPRP - Elisabeth Quéguiner ORS Bretagne