



**PRÉFET
DE LA RÉGION
BRETAGNE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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



PRST

**Agir pour la santé
au travail** en Bretagne

4^e Plan Régional **santé au travail** en Bretagne

Le mot de la cheffe de Pôle Travail

La question du travail, de son sens, de sa qualité, de ses conditions de réalisation, refait régulièrement surface notamment à l'occasion de crises, telle que la crise sanitaire que nous venons de traverser. Les actions de prévention en santé au travail, parce qu'elles participent au respect de la dignité de la personne tout au long de son parcours professionnel, ne doivent pourtant jamais être négligées. Une nouvelle étape a été franchie par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 et la loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail.

Un fossé s'est creusé entre ceux qui peuvent modifier leurs parcours et ceux qui vont devoir exercer dans la durée des métiers difficiles, peu attractifs, et pourtant essentiels mais souffrant de peu d'améliorations. Il y a donc un enjeu de société important d'investir dans « un travail juste, inclusif et sûr et qui aille de pair avec le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent », selon les termes de la déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail.

Les acteurs de la prévention et les partenaires sociaux de Bretagne se sont engagés lors du dernier plan régional santé au travail sur des actions de promotion de la prévention primaire. Nous retiendrons volontiers le

succès des journées conférences-débats organisées pour un public principalement d'entreprises, mais également du monde de la formation initiale autour de la formation en santé et sécurité au travail, de la formation des jeunes et l'accueil des nouveaux entrants, de la mise en œuvre d'un projet de prévention des risques professionnels, ou encore la réalisation d'un site dédié à la prévention des TMS pour les TPE/PME avec des fiches pratiques. Le PRST 3 a également permis l'animation de réunions à l'intention des dirigeants de l'aide à domicile autour de la prévention de l'usure professionnelle, l'animation partenariale du dispositif régional de préventeurs des risques psychosociaux, et enfin l'action permettant de rendre visibles les enjeux existants en matière de santé au travail des femmes pour agir.

Ce 4^e plan régional santé au travail complète notamment le précédent de deux actions propres au territoire breton : l'une en direction des établissements d'abattage et de transformation de viandes bovine et porcine, l'autre ayant pour ambition de développer une approche systémique de la filière halieutique pour la prise en compte des enjeux d'amélioration des conditions de travail et de prévention.

Il se distingue également par la place accordée aux publics les plus exposés que sont les jeunes et nouveaux embauchés, les travailleurs intérimaires, les travailleurs indépendants et détachés, ainsi qu'aux TPE-PME, et vise les principaux risques tels que le risque routier, les chutes de hauteur. Plus de 41 000 accidents et près de 4 000 maladies professionnelles reconnus en 2018 en Bretagne. Parmi ces accidents, 29 décès ont été reconnus suite à un accident du travail et 11 suite à un trajet. En parallèle, 4 020 maladies professionnelles (MP) ont été reconnues, dont 27,9 % ont conduit à la fixation d'un taux d'IPP¹.

Ce constat témoigne de la nécessité de maintenir l'effort des partenaires à investir le champ de la prévention primaire au regard des données de sinistralité, tout en ayant à l'esprit ce que Véronique Daubas-Letourneux met en lumière dans son ouvrage² « Accidents du travail - Des morts et des blessés invisibles », « ne sont connus que les accidents reconnus ».

Un grand merci donc à la référente PRST de la DREETS, et à l'ensemble de nos partenaires, notamment Aract, ARS, Carsat, MSA, DREAL, DRDFE, OPPBTP, IMP, Présanse et les services de prévention et de santé au travail, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO, CPME, MEDEF, U2P, FRSEA, et à tous les contributeurs à l'élaboration de ce plan.



Hélène Avignon
Cheffe de Pôle Travail

¹ Publication de la DREETS Bretagne Analyses : « Les accidents du travail et maladies professionnelles en Bretagne en 2018 Plus fréquents mais moins graves en comparaison à la moyenne nationale » juin 2022.

² « Accidents du travail - Des morts et des blessés invisibles » de Véronique Daubas-Letourneux, sociologue, enseignante-chercheuse à l'École des Hautes Études en santé publique et membre du laboratoire ARENES (UMR 6051). Elle a notamment mené une enquête en 2011 et 2012 (comportant une phase quantitative et une phase qualitative), dans le cadre d'une convention de recherche établie avec la DREETS Bretagne, en lien avec l'inspection du travail un groupe de travail constitué de l'administration maritime, du Service de santé des gens de la mer et du service social maritime. L'auteur propose une approche sociologique des accidents du travail.

Les mots des vice-présidents

du Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail

Le PRST 2016-2021 était fondé sur les concepts novateurs du PST 3 à savoir la primauté de la prévention notamment primaire par rapport à la réparation.

Le PST 4 a été adapté à l'évolution du travail, de ses contenus, de son exercice, de ses nouveaux risques et des besoins de prévention qui en découlent.

L'adaptation s'est basée sur :

1. le bilan du plan précédent,
2. la nouvelle stratégie européenne prônant l'anticipation des risques,
3. les objectifs communs des employeurs et des salariés figurant dans l'ANI du 9 décembre 2020,
4. la loi du 2 Aout 2021 qui en découle et qui a modifié la gouvernance du système de santé au travail en promouvant la collaboration entre les différents acteurs. Cette loi accroît l'importance et la responsabilité des partenaires sociaux.

Le Plan Régional 2022-2027 s'engage pleinement dans cette démarche en s'appuyant non seulement sur **la promotion du DUERP** en général mais aussi sur nos **spécificités territoriales** en particulier, comme par exemple les filières viande et halieutique, la prévention des risques liés au démantèlement de navires (amiante), et ceux provenant du radon.

Notre plan s'engage aussi dans des actions exigeant autant **des démarches globales** et pluridisciplinaires comme la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVTC) que la conception des locaux de travail et la formation en santé au travail.

Nous restons attachés à deux actions **pos-sédant un caractère sociétal** : plan santé au travail des femmes, qui reste un chantier à professionnaliser davantage tout comme la santé mentale.

Notre plan, par ces **quatre thématiques**, trouve son équilibre.

Ambitieux, il mérite l'implication de chacun dans l'esprit de bienveillance qui anime depuis longtemps les membres du CROCT et maintenant du CRPST.



Frédérique Maria
Vice-présidente
CPME



Michel PETITOT
Vice-président
CFE-CGC

01	DES ÉVOLUTIONS ISSUES DE LA NÉGOCIATION ET DE LA LOI	7	06	LES FICHES ACTIONS	17
02	LES PLANS NATIONAUX	8		PROMOUVOIR L'ÉVALUATION DES RISQUES ET LA PRÉVENTION DANS LES PETITES ENTREPRISES	18
03	ÉLÉMENTS DE DIAGNOSTIC RÉGIONAL EN SANTÉ TRAVAIL	10		SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES # APPROCHE SEXUÉE EN ÉVALUATION ET EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	20
04	LE RÔLE DU COMITÉ RÉGIONAL D'ORIENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	15		FORMATIONS EN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES ACTEURS EN PRÉVENTION INTERNES À L'ENTREPRISE	23
05	PRÉSENTATION SYNOPTIQUE DU 4 ^e PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL	16		APPUI MÉTHODOLOGIQUE AUX ENTREPRISES LORS DE LA CONCEPTION DE NOUVEAUX LOCAUX	25
				PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE	28
				PRÉVENIR LES CHUTES DE HAUTEUR DANS LE BTP	29
				PRÉVENTION DES RPS	31
				PRÉVENTION DU RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL	33
				PRÉVENTION DES TMS	35
				PROMOUVOIR LES DÉMARCHES QVCT	38
				PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE # PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE # MAINTIEN DANS L'EMPLOI	41
				SANTÉ MENTALE : PREMIERS SECOURS, PRÉVENTION DU SUICIDE	43
				PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES STRUCTURES DE L'AIDE ET DU SOIN À DOMICILE	44
				SANTÉ AU TRAVAIL DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ABATTAGE ET DE TRANSFORMATION DE VIANDES BOVINE ET PORCINE	47
				PRÉVENTION ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LA FILIÈRE HALIEUTIQUE EN BRETAGNE	49
				SECTEUR SANITAIRE ET MÉDICO-SOCIAL (PERSONNES ÂGÉES)	52
				DÉVELOPPER ET DIFFUSER LES CONNAISSANCES EN SANTÉ AU TRAVAIL	53

01

Des évolutions issues de la négociation et de la loi



L'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020

Ce texte traduit l'accord trouvé entre les partenaires sociaux nationaux pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail.

Dans la continuité de la position défendue par les partenaires sociaux à l'occasion de la publication du 3^e Plan Santé Travail, l'ANI réaffirme l'importance de la **prévention primaire** dans le dispositif de santé au travail. Il cherche également à encadrer davantage l'action des services de santé au travail interentreprises afin de renforcer la cohérence de l'intervention de l'ensemble des acteurs en santé au travail sur les territoires.

Il invite ces mêmes acteurs à prendre en compte **les évolutions du travail et des risques professionnels**, à anticiper, à **expliquer**, à **accompagner** afin d'installer une véritable culture de la santé au travail au sein des entreprises.



La loi du 2 août 2021

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail transpose l'accord national interprofessionnel présenté ci-contre.

Elle comporte une nouvelle définition du harcèlement sexuel (code du travail), **le renforcement du suivi de la santé des salariés et de la prévention au sein des entreprises**, des dispositions destinées à améliorer **la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi**, l'augmentation de la durée de formation des élus du personnel...

Elle est entrée en vigueur le 31 mars 2022.

02 Les plans nationaux

Le Plan Santé Travail 4

Ce plan porte l'enjeu d'améliorer durablement la santé au travail de chacun et de prévenir les risques professionnels en fédérant tous les acteurs concernés dans le monde du travail. Il a été présenté le 14 décembre 2021 au Conseil d'orientation des conditions de Travail (COCT).

Le plan établi pour la période 2021-2025, fixe la feuille de route en matière de santé au travail. Il est le fruit d'un travail de co-construction entre l'État, la Sécurité sociale et tous les organismes de prévention ainsi que les partenaires sociaux.

La philosophie d'ensemble du précédent PST reste pertinente. La primauté de la logique de la prévention par rapport à la logique de réparation, la promotion

d'une approche positive de la santé, la place majeure du dialogue social autour des conditions de travail ou celle de la prévention de la désinsertion professionnelle et de l'accompagnement des salariés vulnérables restent donc des fondamentaux de la prévention en santé au travail.

Le PST 4 traduit sur l'ensemble de ces thèmes l'ANI du 9 décembre 2020 et la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Parallèlement, **de nouvelles thématiques ont été intégrées**, à l'image des effets du changement climatique, des crises ou de l'égalité entre les femmes et les hommes.



[Télécharger le PST 4](#)

4^e PLAN SANTÉ AU TRAVAIL

LUTTER CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS

PRÉVENTION PRIMAIRE ET CULTURE DE PRÉVENTION

OBJECTIF 1
Culture de prévention

OBJECTIF 2
Risques prioritaires

OBJECTIF 3
Qualité de vie
et des conditions
de travail



DÉSINSERTION ET USURE PROFESSIONNELLES ET MAINTIEN EN EMPLOI

OBJECTIF 4
Prévention
de la désinsertion
et de l'usure
professionnelles



DÉFIS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

OBJECTIF 5
Approche partagée de la santé
(santé au travail, santé publique,
santé -environnement)

OBJECTIF 6
Crises

OBJECTIF 7
Recherche
et connaissances



PILOTAGE ET GOUVERNANCE

OBJECTIF 8 Paritarisme et dialogue social

OBJECTIF 9 Acteurs et communication

OBJECTIF 10 Données en santé au travail

Le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels

Ce plan présenté le 14 mars 2022 au Comité National de Prévention et de Santé au Travail (CNPST) est le premier plan fixant une feuille de route en matière de réduction de ces accidents pour les quatre prochaines années.

L'enjeu est de relancer la dynamique de diminution du nombre et de la gravité de ce type d'accidents en prenant notamment appui sur le PST 4 et ses déclinaisons en région.

Ce plan s'attache particulièrement aux publics les plus exposés aux accidents du travail graves et mortels que sont les jeunes et nouveaux embauchés, les travailleurs intérimaires, les travailleurs indépendants et détachés, ainsi qu'aux TPE-PME, et vise les principaux risques tels que le risque routier, les chutes de hauteur et l'utilisation de certaines machines.



Le CNPST

Le CNPST est une instance paritaire voulue par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) de décembre 2020 et instaurée par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Le CNPST est la nouvelle instance de concertation et d'orientation de la politique publique de santé au travail. Son rôle dans la mise en place de la réforme de la santé au travail est central.



[Télécharger le Plan](#)

4^e PLAN SANTÉ AU TRAVAIL

PLAN DE PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS

**AXE 1
PROTÉGER LES JEUNES
ET LES NOUVEAUX
EMBAUCHÉS**

**AXE 2
ACCROÎTRE LA
MOBILISATION AUPRÈS
DES TRAVAILLEURS
LES PLUS VULNÉRABLES**

**AXE 3
RENFORCER
L'ACCOMPAGNEMENT
DES TPE-PME**

**AXE 4
APPROFONDIR
LA CONNAISSANCE
POUR MIEUX CIBLER
LES ACTIONS**

LEVIERS

Mobiliser les cursus de formation initiale pour renforcer la formation à la sécurité

Sensibiliser les jeunes, leurs employeurs et leurs collègues à la prévention primaire

Protéger sur le terrain les jeunes et les nouveaux embauchés

Sécuriser la prise de poste des travailleurs précaires

Sécuriser les conditions de travail des travailleurs détachés

Étendre la prévention aux travailleurs indépendants

Renforcer le dialogue social

Lutter contre les accidents en agissant à la source des risques

Développer les actions « d'aller vers » les TPE-PME

Approfondir la connaissance de la sinistralité du travail

Développer le partage d'informations et d'outils

Cibler l'action sur les secteurs d'activité les plus touchés en mobilisant les branches professionnelles

Agir sur le risque routier en mobilisant les branches professionnelles

Agir sur le risque de chute de hauteur

Poursuivre l'effort de normalisation et de surveillance du marché des équipements de travail



DÉPLOYER UNE COMMUNICATION PROACTIVE ET POSITIVE AU SERVICE DE LA PRÉVENTION PRIMAIRE

03 Éléments de diagnostic régional en santé travail

Caractéristiques socio-économiques

En 2019, selon les données du recensement de la population de l'Insee, la Bretagne compte près de 1,5 millions d'actifs âgés de 15 à 64 ans (actifs ayant un emploi et chômeurs), soit 73,8 % de la population des 15-64 ans en augmentation par rapport à 2013. Cette proportion et cette tendance sont similaires à celles observées en France.

En Bretagne comme en métropole, les taux d'activité féminins restent inférieurs à ceux des hommes (- 3,9 % en région et - 5,7 % en métropole). Parallèlement, si le taux d'activité des 15-24 ans est légèrement inférieur à la moyenne nationale (- 0,5 %), l'écart concernant celui des seniors est plus marqué (- 3,6 %).

Comparés à la France métropolitaine, les agriculteurs exploitants et les ouvriers bretons sont surreprésentés (respectivement +1,0 % et +2,8 %). À l'inverse, la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures est sous-représentée (- 3,6 %).

Emploi

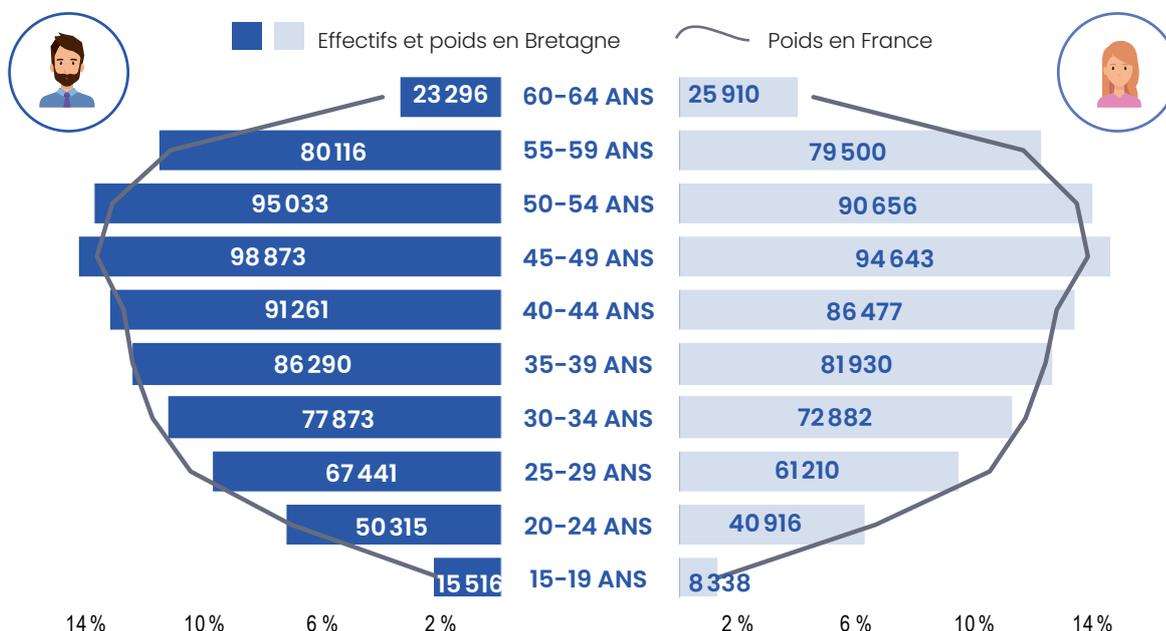
Parmi les actifs bretons, plus d'1,3 millions ont un emploi (65,3 % contre 64,7 % en métropole) et près de 171 200 sont, au sens du recensement, au chômage. Parmi les actifs ayant un emploi, 86,0 % sont salariés et 43,2 % exercent à temps partiel, part un peu plus élevée qu'en métropole (15,0 %).

Sur l'ensemble des emplois salariés en Bretagne, deux secteurs d'activités sont majoritaires : l'administration publique, enseignement, santé et action sociale d'une part, le commerce, transport et services divers d'autre part. Ils concentrent respectivement 33,8 % et 42,9 % des emplois. L'industrie en regroupe pour sa part 14,8 %, la construction 6,3 % et l'agriculture 2,0 %.

La Bretagne compte un peu plus d'emplois salariés que la métropole dans l'agriculture, dans l'industrie ainsi que dans l'administration publique, enseignement, santé et action sociale. À l'inverse, le secteur du commerce, transport et services divers compte un peu moins d'emplois salariés.

Dans l'ensemble de la région, l'essentiel des établissements (96,2 %) comptent moins de 50 salariés. Ceux-ci regroupent près d'un salarié sur deux (46,6 %). Le secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche ainsi que celui de la construction sont les deux secteurs qui comptent la part la plus importante de salariés qui travaillent dans un établissement de moins de 50 salariés (respectivement 83,6 % et 81,2 %).

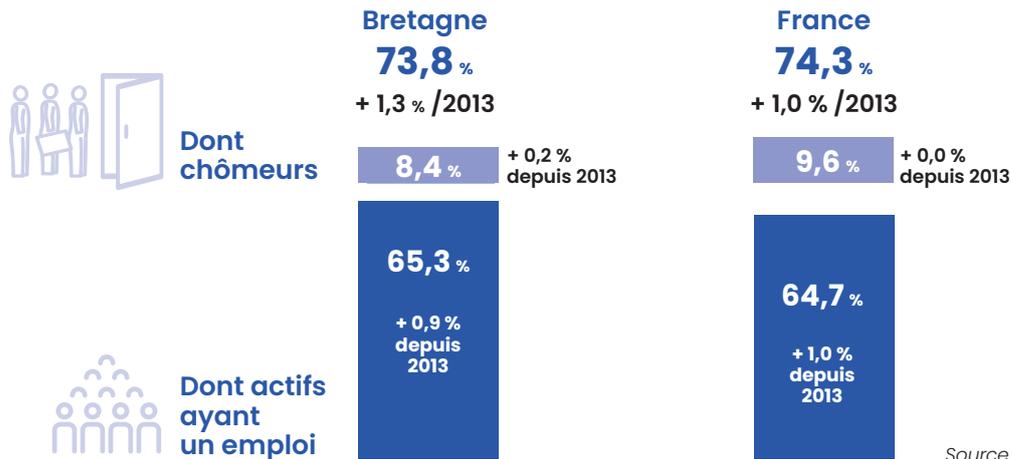
La population active des 15-64 ans en 2019



Source : Insee - RP 2019.

La population active en 2019

et son évolution depuis 2013



Source : Insee - RP 2013 et 2019.

Les secteurs d'activité en Bretagne en 2019



Administration publique, enseignement, santé, action sociale

13 177 éta. dont 11 496 < 50 salariés

Agriculture, sylviculture et pêche

8 456 éta. dont 8 423 < 50 salariés

Industrie

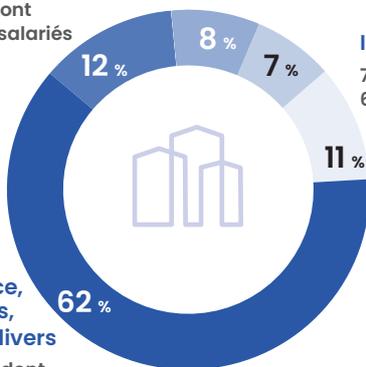
7 664 éta. dont 6 988 < 50 salariés

Construction

11 222 éta. dont 11 060 < 50 salariés

Commerce, transports, services divers

66 280 éta. dont 64 745 < 50 salariés



96,2 % établissements < 50 salariés



Administration publique, enseignement, santé, action sociale

400 925 salariés dont 110 656 dans un éta. < 50 salariés

Agriculture, sylviculture et pêche

24 142 salariés dont 20 194 dans un éta. < 50 salariés

Industrie

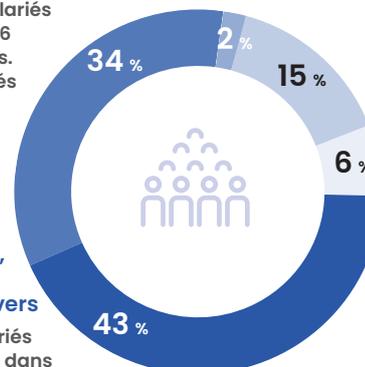
175 944 salariés dont 57 723 dans un éta. < 50 salariés

Construction

75 033 salariés dont 60 908 dans un éta. < 50 salariés

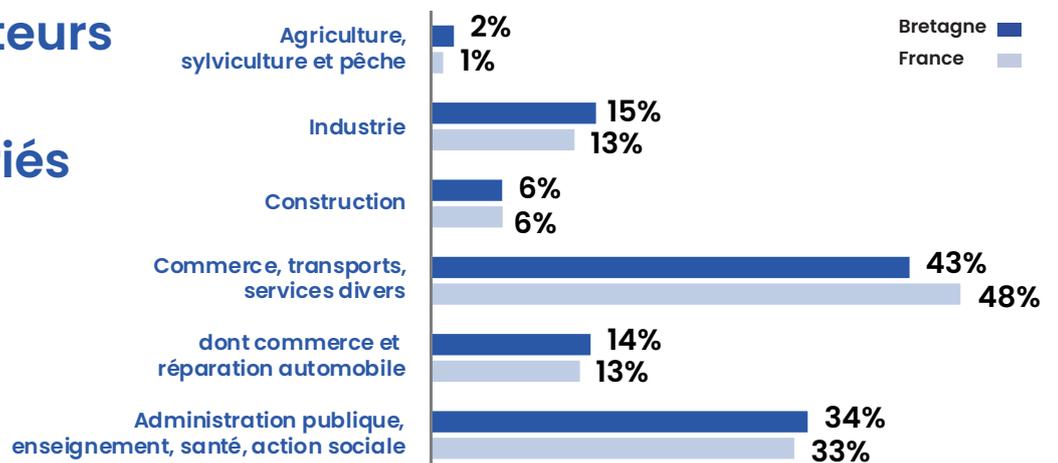
Commerce, transports, services divers

508 893 salariés dont 302 864 dans un éta. < 50 salariés



46,6 % de salariés dans un éta. < 50 salariés

Dans quels secteurs se répartissent les postes salariés en 2019 ?

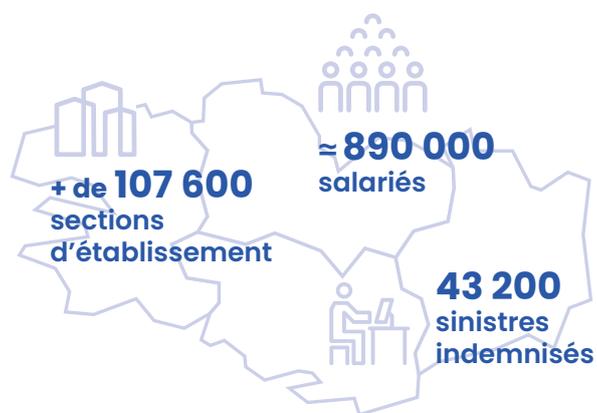


Champ : hors secteur de la défense et hors particuliers employeurs.

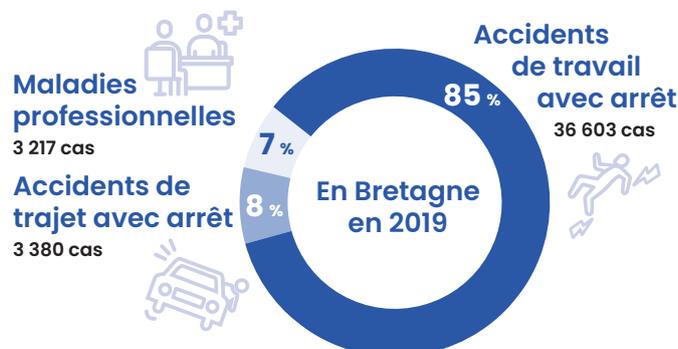
Source : Insee, Flores (Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarie) fin 2019 en géographie au 01/01/2022.

Les chiffres clés de la sinistralité

Le régime général en 2019

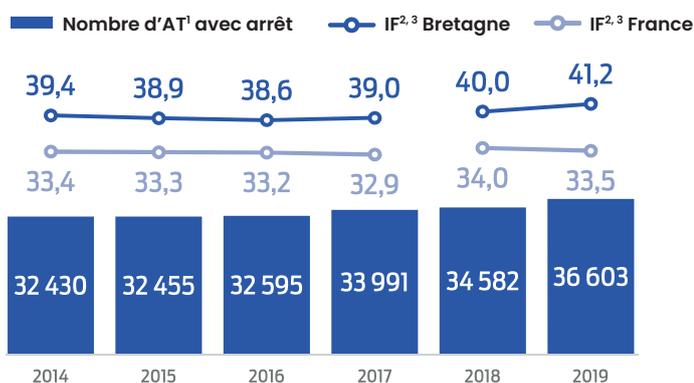


Les 3 catégories de sinistres



Source : Carsat Bretagne.

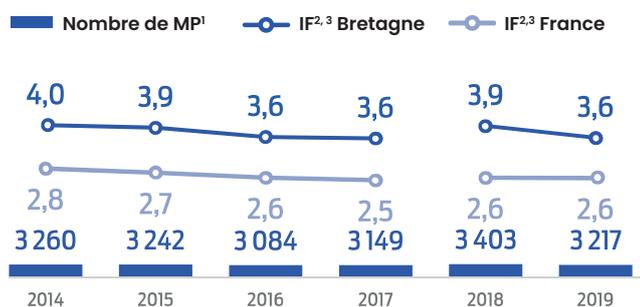
Des accidents du travail plus fréquents en Bretagne



↑ **En hausse**
+ 13% entre 2014 et 2019

¹ AT : accidents du travail avec arrêt.
² IF : indice de fréquence pour 1 000.
Sources : Carsat Bretagne, CNAM/DRP.

Une fréquence nettement plus élevée des maladies professionnelles en Bretagne



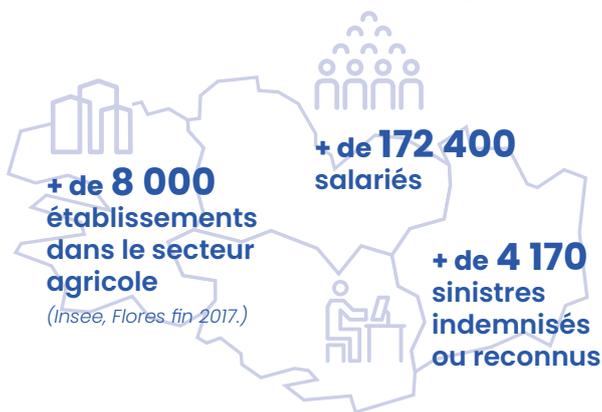
↓ **En baisse**
- 1% entre 2014 et 2019

¹ MP : maladies professionnelles indemnisées (MP tableau, MP complémentaire et MP hors tableau).
² IF : indice de fréquence pour 1 000.
Sources : Carsat Bretagne, CNAM/DRP.

En savoir +
[Télécharger la fiche complète](#)

³ La mise en application de la DSN (déclaration sociale nominative) en janvier 2018 a entraîné une modification de la règle de calcul des effectifs salariés qui prennent désormais en compte les contrats courts alors que seuls les effectifs des contrats en fin de trimestre étaient décomptés avant. Les indices de fréquence calculés à partir de 2018 ne peuvent pas être comparés à ceux calculés pour les années antérieures. Le segment 2017-2018 pour les indices de fréquence n'est pas représenté dans les graphiques compte-tenu de cette rupture de la série statistique et les évolutions 2014-2019 sont calculées pour les nombres.

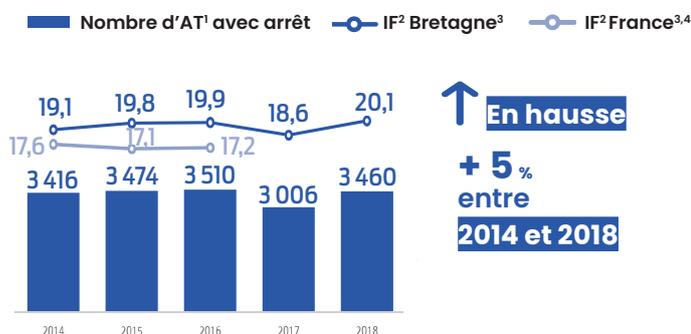
Le régime agricole en 2018



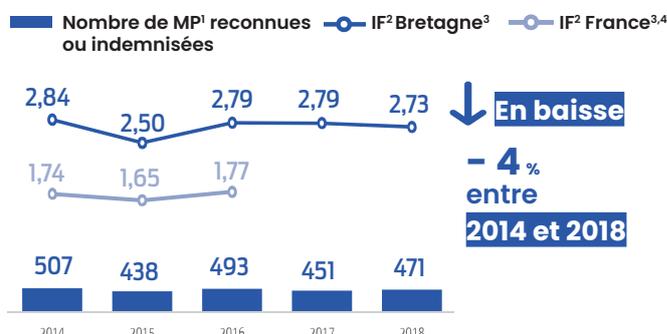
Les 3 catégories de sinistres



Une fréquence des accidents du travail en progression de + 5 % en Bretagne entre 2014 et 2018



Une fréquence des maladies professionnelles en baisse de - 4 % en Bretagne entre 2014 et 2018



¹AT : accidents du travail avec arrêt. ²IF : indice de fréquence pour 1 000.

¹MP : maladies professionnelles. ²IF : indice de fréquence pour 1 000.

³Depuis 2017, la compilation des données a été affectée par le passage progressif à la DSN (déclaration sociale nominative). Elle est obligatoire depuis le 1^{er} juillet 2017 pour tous les employeurs de main d'œuvre agricoles, à l'exception de ceux souhaitant opter pour le nouveau Tesa et de certains établissements publics (lycées agricoles, par exemple). Après un démarrage quelque peu compliqué ayant nécessité des ajustements avec les principaux acteurs, la CCMSA, l'informatique institutionnelle et les caisses ont sécurisé progressivement le dispositif. Les évolutions de l'indice de fréquence sont donc à interpréter avec prudence. Notamment, les données pour l'année 2017 sur les nombres de travailleurs salariés et sur les nombres de paiements d'indemnité journalière ne sont pas exhaustives. La rupture de de niveau est estimée à environ 16 % du total des accidents du travail ou des maladies professionnelles indemnisées avec arrêt de travail pour la France métropolitaine hors Alsace-Moselle.

⁴Les caisses régionales n'ont pas été en mesure de communiquer les données 2019 pour la Bretagne ni celles des années 2017 et 2018 pour la France. Les données présentées pour la période 2014-2016 se réfèrent aux données publiées lors de la précédente édition des chiffres-clés en 2018.



Le secteur maritime en 2019

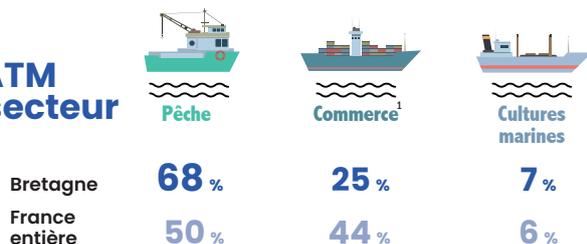
Les accidents du travail maritime (ATM)



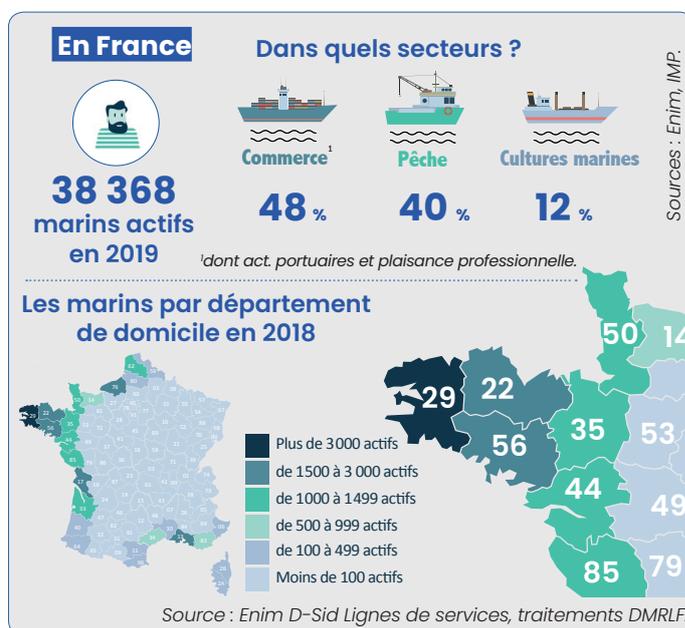
+ de 500 ATM avec arrêt sur les navires bretons

Au total, 508 accidents du travail maritime avec arrêt ont été estimés pour la Bretagne en 2019, soit 32 % de l'ensemble des ATM avec arrêt en France.

Les ATM par secteur



¹dont activités portuaires et plaisance professionnelle. Sources : Enim, IMP.



Les fiches focus du tableau de bord santé au travail en Bretagne : analyses populationnelles et sectorielles

La santé au travail des femmes

Ce focus consacré à la santé au travail des femmes vise notamment à identifier les spécificités de la population féminine en lien avec les expositions professionnelles et et la sinistralité à laquelle elle est confrontée. Les analyses développées concernent les accidents de travail et les maladies professionnelles.



[Télécharger sur le site](#)
[Santé au travail en Bretagne](#)

Les accidents du travail liés aux chutes

Ce focus aborde plus largement l'accidentologie liée aux chutes dans les entreprises bretonnes du secteur privé et agricole en distinguant les chutes de plain-pied des chutes de hauteur. Il vise à faire le point sur les dernières données quantitatives disponibles afin d'identifier les spécificités de la population concernée et les activités les plus exposées à ce risque.



[Télécharger sur le site](#)
[Santé au travail en Bretagne](#)

Les données issues des enquêtes MCP

Dans le cadre de sa mission de surveillance épidémiologique des risques professionnels, Santé publique France a mis en place, en partenariat avec l'Inspection médicale du travail (IMT) du Ministère du Travail, un dispositif de surveillance épidémiologique des MCP débuté en 2003, « les Quinzaines MCP ».

En Bretagne, le programme est mené conjointement depuis 2012 entre Santé publique France, l'IMT de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) de Bretagne et l'Observatoire Régional de Santé (ORS) de Bretagne.

Ces données apportent un complément essentiel aux statistiques annuelles de la Sécurité sociale. Les objectifs de ce programme sont d'améliorer la connaissance des

La santé au travail des intérimaires

Ce focus a pour objectif, à partir des dernières données quantitatives disponibles, d'identifier les spécificités de la population concernée, les activités les plus exposantes et les territoires les plus touchés. Il s'appuie principalement sur les données de sinistralité issues du système breton d'information du régime général d'assurance maladie de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (Carsat Bretagne) ainsi que sur celles issues de la surveillance des maladies à caractère professionnel « Quinzaines MCP » en Bretagne.



[Télécharger sur le site](#)
[Santé au travail en Bretagne](#)

Le risque routier professionnel (RRP)

Ce focus aborde plus largement l'accidentologie liée au RRP dans les entreprises bretonnes affiliées au régime général. Il vise à faire le point sur cette problématique au cours de la période 2014-2019, à partir des dernières données quantitatives disponibles, afin d'identifier les spécificités de la population concernée, les activités et les territoires les plus exposés à ce risque.



[Télécharger sur le site](#)
[Santé au travail en Bretagne](#)

pathologies d'origine professionnelle et de contribuer à détecter d'éventuelles pathologies émergentes, en s'appuyant sur :

- l'estimation de la prévalence des principales MCP en fonction de l'âge, du sexe, de la catégorie sociale, de la profession et du secteur d'activité des salariés,
- la description des agents d'exposition professionnelle associés aux différentes MCP.

Le programme contribue également à mesurer et comprendre la sous-déclaration des maladies professionnelles.



[En savoir +](#)

04

Le rôle du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail

Le 4^e PRST breton a été élaboré au sein du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT), organisme consultatif placé auprès du Préfet de région.

Déclinaison du Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT), le comité régional est une instance de dialogue et d'échanges au sein de laquelle l'ensemble des acteurs impliqués en région (administrations, préventeurs, personnes qualifiées et partenaires sociaux), coordonnent les actions de prévention en milieu de travail et relaient la politique nationale de santé au travail.

Pour l'élaboration du 4^e PRST, le CROCT s'est appuyé sur les actions antérieurement conduites avec succès dans les précédents PRST tout en prenant en compte les novations apportées par l'ANI de décembre 2020 et la loi du 2 août 2021.

Le plan régional garde comme objectif de mettre en œuvre des actions de prévention pertinentes et adaptées aux caractéristiques socio-économiques du territoire sur le plan de la santé et la sécurité des travailleurs, du maintien en emploi et de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Un de ses axes consistera donc à **renforcer les moyens des entreprises et notamment des plus petites d'entre elles** en leur proposant des ateliers pratiques sur l'évaluation des risques professionnels et la réalisation du document unique. Il s'agira également de favoriser la montée en compétence des représentants du personnel sur les enjeux de la santé et de la sécurité au travail, ses évolutions et les nouveaux défis à venir. Des appuis lors des différentes phases des projets de conception des locaux seront également proposés. Enfin, les partenaires engagés dans la mise en œuvre du PRST s'attacheront à promouvoir, impulser et valoriser les démarches QVCT en entreprises.

La prévention du **risque psychosocial** toujours aussi prégnant, la prévention de l'apparition des **troubles musculo-squelettiques** si présents en Bretagne et la prise en compte du **risque chimique** seront bien entendu des sujets de mobilisation forts. Tout comme continuera

à l'être la **prévention des chutes de hauteur** mais aussi celle du **risque routier professionnel** au titre du plan accident graves et mortels.

La prise en compte des **spécificités régionales** se traduira par des approches sectorielles pour améliorer les conditions de travail dans la **filière halieutique** et dans les **établissements d'abattage et de transformation de viandes** bovine et porcine. Ce même travail, initié au cours du PRST 3, sera maintenu dans le secteur de l'**aide à domicile** très en tension et dans celui sur-sollicité ces dernières années du **sanitaire et du médico-social**.

Les populations au cœur des préoccupations des acteurs de la santé au travail en Bretagne seront à nouveau **les femmes** en poursuivant les travaux sur l'approche sexuée des risques et expositions professionnels et les **travailleurs précaires**, notamment **intérimaires**, cibles privilégiées du plan ATGM. Les populations fragilisées par une pathologie d'origine professionnelle ou non seront également considérées dans le cadre d'une action partenariale sur le **maintien dans l'emploi** et son corollaire en prévention primaire et collective : la **prévention de l'usure professionnelle**.

Le **décloisonnement** souhaité entre les politiques publiques que sont la santé publique et la santé au travail sera rendu opérationnel dans une action conjointe de prévention des risques liés au **radon** mais aussi dans la prise en compte de **la santé mentale des personnes au travail**, salariés comme dirigeants.

Enfin, la collecte de données de santé, la réalisation d'études, les expérimentations conduites seront mises en commun pour poursuivre le travail engagé sur le développement de la connaissance en santé au travail.

Au-delà de pérenniser les actions déjà en cours ou d'en initier de nouvelles, le PRST4 a également vocation à renforcer la collaboration entre acteurs de la santé et de la prévention. Les partenaires sociaux présents dans les différents conseils d'administration des réseaux de prévention seront invités à jouer un rôle prépondérant en la matière.

05 Présentation synoptique du 4^e Plan Régional Santé Travail

	Références PST national	Actions du PRST 4	Fiche action
AXE STRATÉGIQUE 1 Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention	Objectif 1 Favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention	Promouvoir l'évaluation des risques et la prévention dans les petites entreprises	1
		Santé au travail des femmes – Approche sexuée en évaluation et en prévention des risques professionnels	2
		Formations en santé sécurité au travail des acteurs en prévention internes à l'entreprise	3
	Objectif 2 Accorder une priorité aux principaux risques professionnels	Appui méthodologique aux entreprises lors de la conception de nouveaux locaux	4
		Prévention du risque chimique	5
		Prévenir les chutes de hauteur dans le BTP	6
		Prévention des RPS	7
		Prévention du risque routier professionnel	8
	Objectif 3 Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail, en particulier sur le plan organisationnel	Prévention des TMS	9
		Promouvoir les démarches QVCT	10
AXE STRATÉGIQUE 2 Structurer développer PDP, PUP, maintien	Objectif 4 Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelles en accompagnant les salariés et les entreprises pour faciliter le maintien en emploi	Prévention de l'usure professionnelle / Prévention de la désinsertion professionnelle / Maintien dans l'emploi	11
AXE STRATÉGIQUE 3 Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain	Objectif 5 Encourager le développement d'une approche partagée de la santé (santé publique, santé au travail, santé environnement)	Santé mentale : premiers secours, prévention du suicide	12
AXE STRATÉGIQUE 4 Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail	Objectif 8 Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail	Objectif inhérent au fonctionnement du CROCT	
	Objectif 9 Renforcer l'accompagnement des entreprises par la mobilisation des branches professionnelles et la coordination des acteurs de prévention	Prévention de l'usure professionnelle et amélioration des conditions de travail dans les structures de l'aide et du soin à domicile	13
		Santé au travail dans les établissements d'abattage et de transformation de viandes bovine et porcine	14
		Prévention et amélioration des conditions de travail pour la filière halieutique en Bretagne	15
		Secteur sanitaire et médico-social (personnes âgées)	16
Objectif 10 Structurer et partager les données de santé au travail grâce aux outils numériques	Développer et diffuser les connaissances en santé au travail	17	

06

Les fiches actions

ACTION 1

PROMOUVOIR L'ÉVALUATION DES RISQUES ET LA PRÉVENTION DANS LES PETITES ENTREPRISES

ACTION 2

SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES # APPROCHE SEXUÉE EN ÉVALUATION ET EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

ACTION 3

FORMATIONS EN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES ACTEURS EN PRÉVENTION INTERNES À L'ENTREPRISE

ACTION 4

APPUI MÉTHODOLOGIQUE AUX ENTREPRISES LORS DE LA CONCEPTION DE NOUVEAUX LOCAUX

ACTION 5

PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE

ACTION 6

PRÉVENIR LES CHUTES DE HAUTEUR DANS LE BTP

ACTION 7

PRÉVENTION DES RPS

ACTION 8

PRÉVENTION DU RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL

ACTION 9

PRÉVENTION DES TMS

ACTION 10

PROMOUVOIR LES DÉMARCHES QVCT

ACTION 11

PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE # PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE # MAINTIEN DANS L'EMPLOI

ACTION 12

SANTÉ MENTALE : PREMIERS SECOURS, PRÉVENTION DU SUICIDE

ACTION 13

PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES STRUCTURES DE L'AIDE ET DU SOIN À DOMICILE

ACTION 14

SANTÉ AU TRAVAIL DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ABATTAGE ET DE TRANSFORMATION DE VIANDES BOVINE ET PORCINE

ACTION 15

PRÉVENTION ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LA FILIÈRE HALIEUTIQUE EN BRETAGNE

ACTION 16

SECTEUR SANITAIRE ET MÉDICOSOCIAL (PERSONNES ÂGÉES)

ACTION 17

DÉVELOPPER ET DIFFUSER LES CONNAISSANCES EN SANTÉ AU TRAVAIL

Fiche action 1

Promouvoir l'évaluation des risques et la prévention dans les petites entreprises



Références dans le PST 4



Axe 1

Renforcer la prévention primaire au travail et la culture prévention.



Objectif 1

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



Descriptif de l'action dans le PST 4

- Rendre plus accessibles et effectives l'évaluation des risques et les démarches de prévention qui en découlent : cela implique d'accompagner l'employeur, tout en s'appuyant sur le dialogue social et les instances représentatives du personnel (IRP) lorsqu'elles existent.
- Renforcer les dispositifs de sensibilisation et de formation en santé et sécurité au travail tout au long de la vie.
- Prendre en compte les exigences de sécurité et de santé dès la conception des locaux, des équipements, des procédés et des organisations du travail.
- Adapter les mesures de prévention aux mutations technologiques et organisationnelles du monde du travail.



Quels éléments justifient la proposition d'action en région Bretagne ?

Selon une enquête de la DARES réalisée en 2016, seuls 45 % des employeurs déclarent disposer d'un document unique d'évaluation des risques alors que celui-ci est obligatoire depuis 2001.

94 % des entreprises bretonnes emploient moins de 10 salariés et ont des besoins importants en matière de prévention. Ces petites entreprises sont souvent démunies faute de connaissance et de compétence interne face à ces besoins.

Il existe une offre régionale abondante d'informations, de formations, de conseils, d'outils que les petites entreprises intéressées ont des difficultés à appréhender. L'orientation vers ces services ou ces outils, répondant le mieux à leurs besoins, peut s'avérer complexe.

Les agents des organismes de prévention eux-mêmes ne connaissent souvent que partiellement l'ensemble de cette offre multi-guichets, qui, en plus, évolue. Aussi, rencontrent-ils couramment des difficultés pour orienter de façon optimale les entreprises.

L'action du PRST 4 s'inscrit dans la continuité des objectifs de l'action n°1 du PRST 3.



Quels objectifs ?

- Reprise des objectifs nationaux.
- Promotion de la culture de prévention dans les TPE.
- Contribuer au renforcement de la présence des salariés désignés compétents (SDC) dans les TPE.
- Recensement, cartographie et diffusion de l'ensemble de l'offre de services et d'outils des organismes bretons de prévention des risques professionnels intéressant les petites entreprises.
- Mise en œuvre d'ateliers conçus sur le modèle de ceux construits dans le cadre du PRST 3.



Points d'appui

- Les services et outils existants.
- L'intérêt de chaque organisme de prévention de contribuer au rapprochement de l'offre et de la demande.
- L'expérience acquise par chaque organisme.
- Décret n°2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'offre socle des SPST incluant un conseil renforcé et un accompagnement des entreprises dans l'élaboration de leur DUERP et à la conduite d'actions primaires telles que l'identification et l'aménagement des postes à risques pour la santé des travailleurs.



... et leviers

- La mise en commun de l'information entre organismes de prévention.
- La synergie et la complémentarité entre organismes de prévention.
- Le rapprochement fiche d'entreprise / DUERP et la production de fiche d'entreprise sexuée.
- La présence des SDC dans les TPE.



Pilotes et partenaires identifiés

- **Pilotes** : Anne HENOCQ - Santé au travail en Iroise (STI).
- **Partenaires** : Carsat, DREETS, SPST, MSA, OPPBTP, IMP, partenaires sociaux.



Méthodologie de conduite de l'action

- Créer un support actualisable de présentation permanente de cette offre.
- Promouvoir cette offre par des actions inter-organismes restant à définir (action de communication, site web, webinaire...).



Calendrier prévisionnel

2022 - 2025.

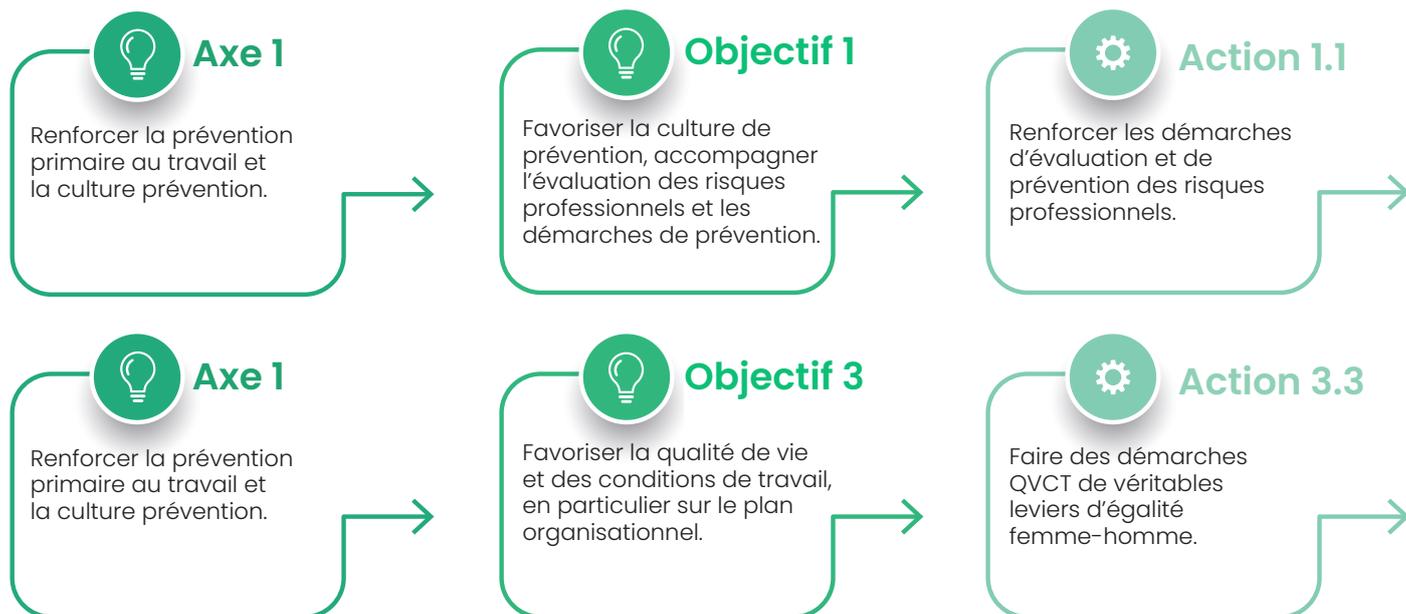


Fiche action 2

Santé au travail des femmes # Approche sexuée en évaluation et en prévention des risques professionnels



Références dans le PST 4



Quels éléments justifient la proposition d'action en région Bretagne ?

Actions réalisées dans le cadre du précédent PRST (action déjà inscrite au PRST 3) :

- **plaquette de sensibilisation** « Santé au travail des femmes » éditée en mai 2019¹,
- **journée régionale d'action** le 28 mai 2019,
- contribution à l'élaboration d'une fiche TDB « Santé au travail des femmes » 2018 et à la rédaction d'un numéro de Di@rbenn² dédié en janvier 2019 (n° 17),
- **valorisation des travaux bretons** au niveau national (Copil PST de la DGT, COCT) – 2019/2020.

Ces travaux réalisés comportent essentiellement un volet d'apport de connaissances et de données épidémiologiques et conceptuelles en matière de santé au travail sexuée (« sensibilisation et formation »).

Il reste à traiter un volet plus expérimental de mise en application de ces réflexions et de ces données dans une démarche inédite d'évaluation et de prévention sexuées des risques professionnels en milieu de travail réel.

Le contexte sanitaire 2020 a eu pour conséquence de suspendre les travaux envisagés par le groupe, qui nécessitaient la mobilisation d'entreprises et services de santé au travail, fortement impactés par la crise.

Ces travaux restent donc d'actualité, à savoir :

- **expérimentation portant sur l'élaboration d'un DUERP sexué** (travaux en cours),
- **prise en compte du genre dans les fiches d'entreprises (FE) élaborées par les SPST** (travaux à débiter, en s'appuyant sur l'expérimentation « DUERP sexué »).

Cette action, par la nature de son objet, est très transversale.

¹ https://bretagne.dreets.gouv.fr/sites/bretagne.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/plaquette_sante_femme_version_def.pdf

² https://bretagne.dreets.gouv.fr/sites/bretagne.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/la_lettre_di_rbenn_noi7.pdf



Quels objectifs ?

Poursuivre la sensibilisation/formation

Notamment des préventeurs et des formateurs ainsi que des acteurs de la santé au travail au sein des établissements, afin de rendre visibles les enjeux existants en matière de santé au travail des femmes, et plus largement de santé au travail sexuée.

Agir pour une prise en compte de ces enjeux dans les actions d'évaluation et de prévention des risques professionnels mises en œuvre par les acteurs au sein des entreprises/établissements et les préventeurs institutionnels (SPST, Carsat, Aract, Inspection du travail, etc...).

Rendre accessible, **via des outils**, à l'ensemble des acteurs concernés, **la mise en pratique de l'évaluation et de la prévention sexuées**, des risques professionnels en milieu de travail réel, notamment par des approches expérimentales : « DUERP sexué » (*en cours*) et « FE sexuée » (*à débiter*). **Former dans ce cadre des acteurs relais** pour mieux intervenir sur ces sujets, sur la base de ces outils.

Intégrer cette approche d'analyse sexuée en santé au travail à l'ensemble des actions du PRST 4, notamment en sensibilisant et en formant les pilotes des différentes actions opérationnelles : DUER, formation, risque chimique, RPS, maintien dans l'emploi, QVCT etc.



Points d'appui et leviers

- Sujet reconnu par le niveau national (*action n°3.3 du PST 4*).
- Action bénéficiant déjà d'une dynamique régionale et d'un groupe de travail ad hoc (*construits lors du précédent PRST*).
- Diagnostic de santé au travail déjà posé sur le plan global, mais pouvant toujours être enrichi (*données conceptuelles et épidémiologiques*).
- Démarche d'expérimentation d'un « DUERP sexué » déjà engagée dans une première entreprise volontaire (*approche par le volet « Violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) »*).
- Nombreux acteurs régionaux pouvant être intéressés et impliqués, tant sur le volet « sensibilisation/formation », que sur le volet « EvRP sexuée ». *Exemple : Observatoires du dialogue social.*
- Possibilités multiples de sensibiliser et d'impliquer des organismes de formation et des organisations syndicales.
- Plusieurs autres régions travaillant sur ce sujet pourront être sollicitées pour la mise en commun des connaissances acquises et des travaux réalisés.
- Possibilités de s'appuyer sur le droit existant et les approches différenciées déjà existantes en matière de santé au travail (vis-à-vis des travailleurs/apprentis mineurs notamment), pour le portage des actions de formation et de sensibilisation.



Pilotes et partenaires identifiés

Pilotes : copilotage par Madame Ahez LE MEUR - DRDFE et Docteur Thomas BONNET - MIT.

Partenaires (actuels et potentiels) : DRDFE, DREETS, Réseau Anact-Aract, OS, OP, Co-Réso (service social du travail interentreprises), SPST, Médecine des Gens de Mer, Carsat, MSA, organismes de formations/OPCO (d'employeurs, de représentants du personnel, de préventeurs...).



Calendrier prévisionnel

2022 - 2025.

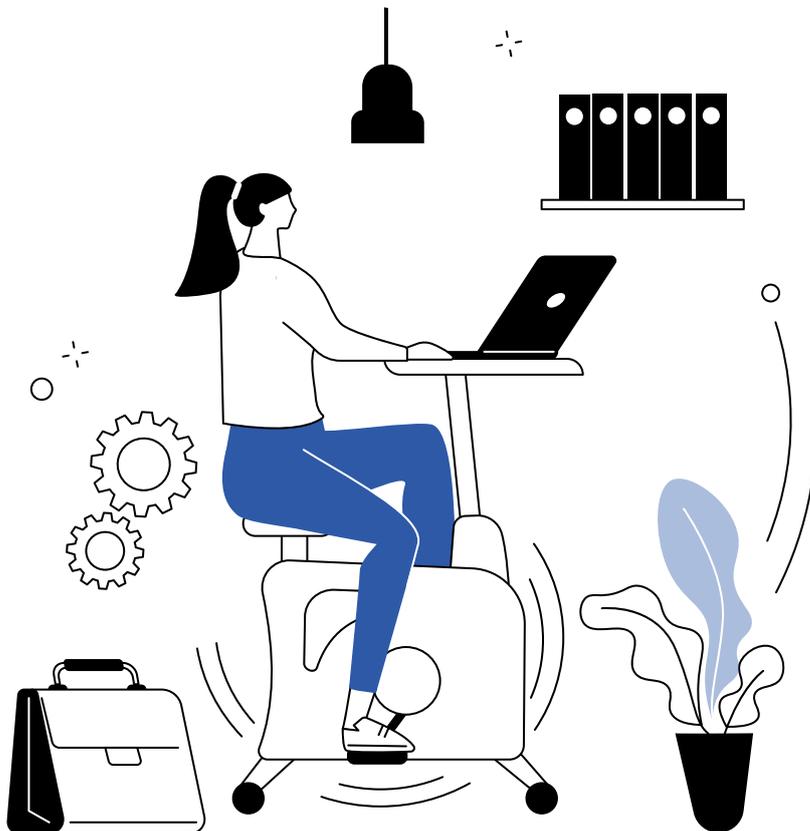


Méthodologie de conduite de l'action

- Poursuite de l'expérimentation « **DUERP sexuée** » (Aract Bretagne).
- Début de l'expérimentation « **FE sexuée** » (SPST bretons).
- **Extension du GT** autant que possible, avec implication de nouveaux partenaires régionaux (autres services de la DREETS, Carsat, autres préventeurs des SPST, OP/OS, organismes de formation...).
- Prise de contact avec les autres régions travaillant sur ce sujet.
- **Renouvellement d'actions de sensibilisation** (révision de la plaquette, nouvelle journée régionale ciblant notamment les préventeurs...).
- **Ciblage de certains acteurs** pour sensibilisations/formations :
 - ◊ représentants du personnel en CSE dont les référents VSST,
 - ◊ préventeurs (des SPST notamment),
 - ◊ agents de contrôle de l'Inspection du travail,
 - ◊ formateurs/organismes de formation de tout acteur pertinent de la santé au travail,
 - ◊ pilotes des autres actions du PRST 4.
- **Pour les SPST interentreprises** : s'appuyer sur les futurs CPOM de troisième génération pour intégrer les orientations de cette action dans les projets pluriannuels des services interentreprises.
- **Rebondir sur les sujets d'actualité** (attractivité, développement du télétravail ..) pour faire le lien avec le sujet « santé au travail des femmes ».



Animation et coordination par le groupe de travail régional et les pilotes.



Fiche action 3

Formations en santé sécurité au travail des acteurs en prévention internes à l'entreprise



Références dans le PST 4



Quels éléments justifient la proposition d'action en région Bretagne ?

La prévention des risques professionnels doit pouvoir s'appuyer sur une bonne compréhension des enjeux et des priorités au sein des entreprises, quelle que soit leur taille. Pour cela, les membres de CSE, les salariés désignés compétents, les référents pour la prévention des VSST doivent pouvoir repérer l'offre de formation qui correspond à leurs besoins.

La visibilité de l'offre de formation en région doit être améliorée afin d'en faciliter l'accès à ces personnes. L'articulation avec l'offre de la Carsat (formation à la prévention des risques professionnels) et l'offre complémentaire des SPST doit être anticipée.



Quels objectifs ?

- **Réaliser un état des lieux des formations** mises à disposition des IRP des salariés désignés compétents (SDC) et des référents VSST, notamment pour la démarche d'évaluation des risques professionnels.
- **Rendre visible cette offre de formation** aux acteurs de l'entreprise concernés notamment via le site dédié du PRST.
- **Animer un réseau** de formateurs et /ou IPRP avec réunions thématiques.



Points d'appui et leviers

- Relations avec les organismes de formation via les dispositifs d'agrément et d'habilitation.
- Réseau des IPRP bretons.



Méthodologie de conduite de l'action

1. Recensement de l'offre de formation.
2. Classification de cette offre au moyen de critères pertinents : initiation, formation obligatoire, formation spécialisée, formation technique, etc.
3. Mise en ligne sur le site dédié du PRST.
4. Construction et proposition d'ateliers thématiques aux formateurs et IPRP.
5. Animation du réseau ainsi constitué : diffusion d'actualités, réunions d'échanges de pratiques, etc.



Pilotes et partenaires identifiés

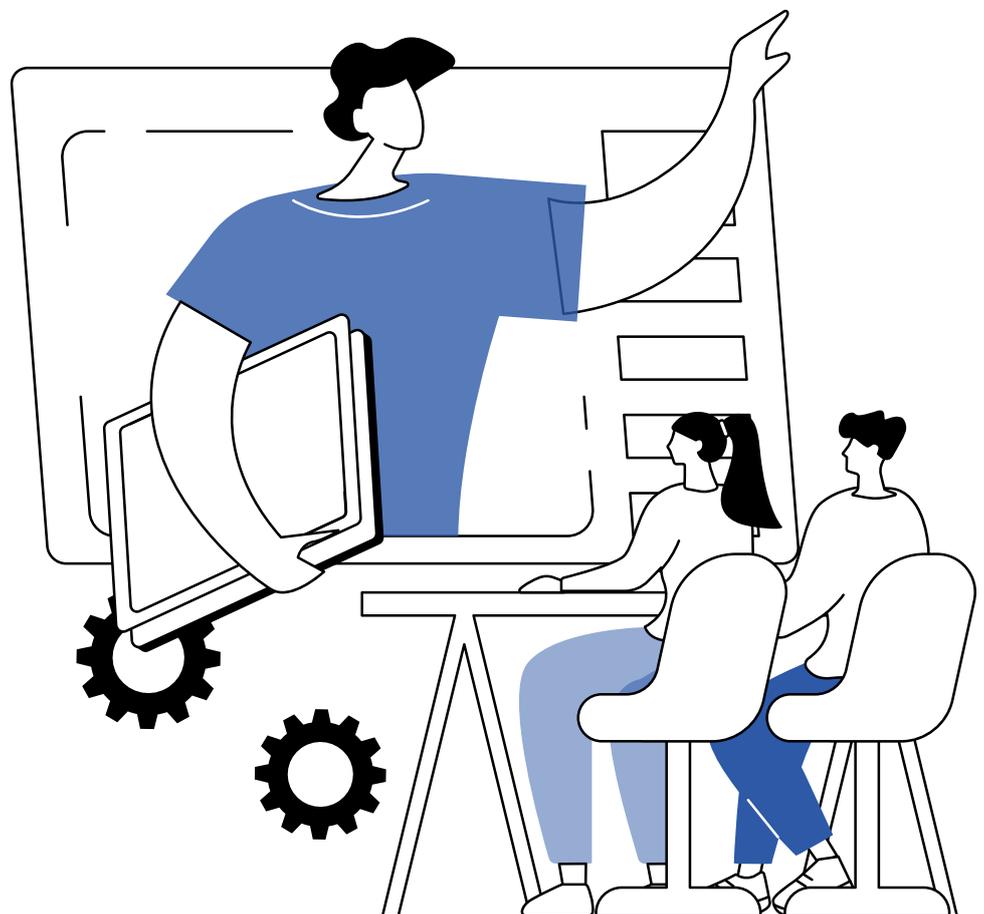
Pilotes : Gilles CONSTANT - Carsat et Françoise SOITEUR - DREETS .

Partenaires : Carsat, DREETS, SPST, partenaires sociaux.



Calendrier prévisionnel

2022 - 2025.

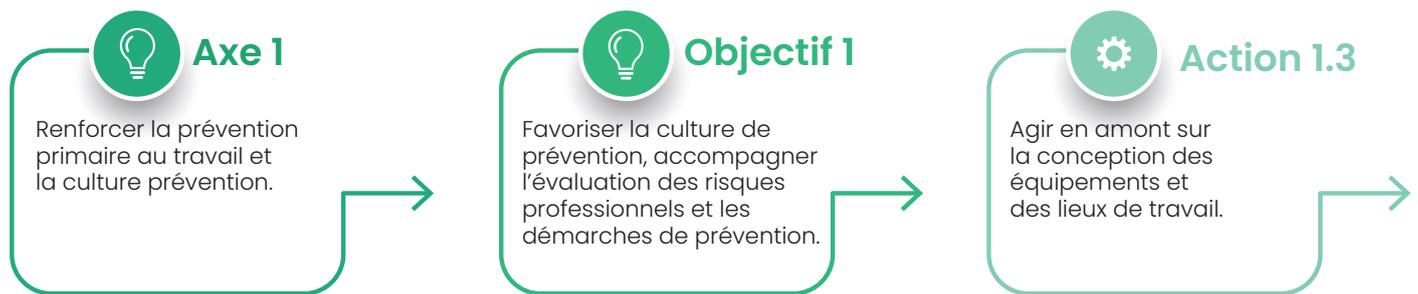


Fiche action 4

Appui méthodologique aux entreprises lors de la conception de nouveaux locaux # Mieux se connaître entre préventeurs et mieux se coordonner au service des entreprises



Références dans le PST 4



Quels éléments justifient la proposition d'action en région Bretagne ?

Le contexte et les enjeux pour les entreprises

Les entreprises ont des projets de conception et de rénovation de locaux qui nécessitent de prendre en compte, le plus en amont possible, leur usage.

Dans tous les cas, ces projets de conception impliquent des changements techniques, organisationnels et humains, qui peuvent être sources d'opportunités pour réduire les risques professionnels et améliorer les conditions de travail des salariés.

Il s'agit de réussir ces projets avec une approche globale pour atteindre à la fois les objectifs de performance productive et de santé/sécurité au travail.

Le constat partagé par les préventeurs généralistes, experts ou ergonomes montre que les entreprises, notamment les TPE/PME ont souvent besoin d'être accompagnées, dans les différentes phases d'un projet de conception, par des tiers intervenant sur différents aspects : analyse des situations de travail et aide à la définition du besoin de l'entreprise, exigences réglementaires, solutions techniques garantissant santé et sécurité au travail, et enfin, mise en œuvre d'une conduite de projet participative et concertée.

Cela repose sur quelques principes méthodologiques pour réussir un projet.

- Prendre en compte toutes les dimensions du projet et la spécificité de l'entreprise à partir de son contexte, son activité et du travail réel (chaque entreprise est singulière).
- Leur donner envie de s'engager le plus en amont possible de la conception en mobilisant les préventeurs.
- Saisir cette opportunité pour mobiliser les salariés par des démarches participatives et concertées dans la conduite de projet.
- S'appuyer sur des intervenants externes (contrôleurs sécurité et ingénieurs conseils Carsat, chargés de mission Aract, professionnels des services de prévention et de santé au travail, ergonomes, architectes, fournisseurs d'équipements, professionnels de la construction de bâtiment, agences...) sensibilisés à l'approche ergonomique.

Enfin, dans un contexte de tension sur le marché de l'emploi, la prévention primaire, l'amélioration des conditions de travail, dont notamment l'environnement de travail, sont aussi un véritable levier pour renforcer l'attractivité des entreprises (recruter, maintenir et fidéliser les salariés en santé).

Priorités et enjeux pour les préventeurs

Mieux se connaître, partager nos approches et nos projets au bénéfice des entreprises et mieux les orienter dans des projets structurants de conception et de réalisation :

- en clarifiant et partageant nos offres de services existantes pour intervenir le plus en amont des projets de conception (qui intervient sur quoi, pour quelles missions, avec quelle offre, comment),
- en valorisant la complémentarité des préventeurs en fonction des étapes du projet pour une meilleure coordination des moyens d'actions selon nos rôles, missions et ressources respectifs,
- en faisant mieux connaître les ressources, les méthodes et les outils des préventeurs pour aider les entreprises (bibliographie des documents et méthodes existantes,

offres de services et de financements, conseils en ergonomie, base de contacts de professionnels de la conception pouvant aider dans la réalisation du projet...).

Des points de repères partagés et communs

Penser la future organisation du travail, anticiper le travail de demain, c'est :

- construire une conduite de projet interne pour garder la main sur les transformations,
- questionner la manière dont le travail se fait réellement pour en tirer les besoins spécifiques qui serviront de repères à la conception de la future organisation du travail,
- profiter de l'expérience des salariés pour mieux concevoir et accompagner le changement vécu.



Quels objectifs ?

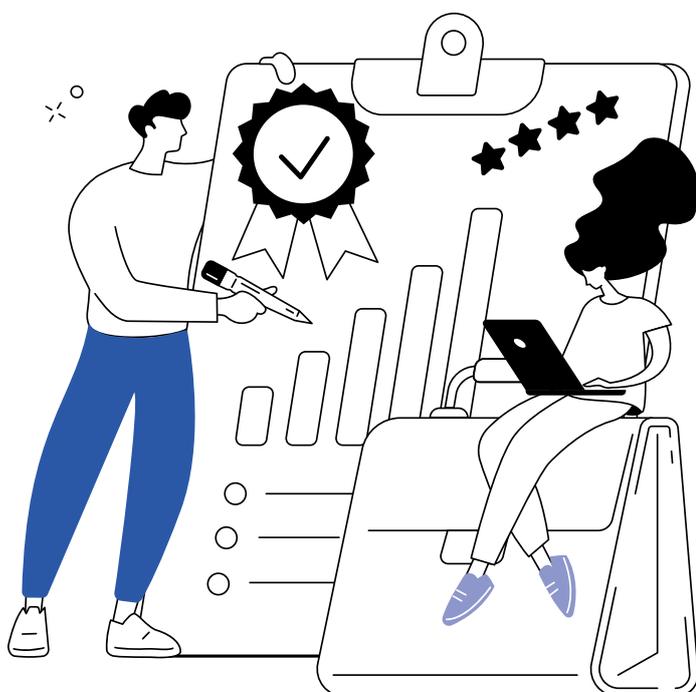
- Informer, convaincre et conseiller les entreprises sur les conditions de réussite des projets de conception.
- Organiser un événement à destination des entreprises.
- Co-construire une action partenariale autour d'un projet de conception.



Points d'appui et leviers

Actions engagées par les partenaires. Accompagnements initiés et expérimentations engagées dans différents secteurs.

- Le croisement des approches au travers de dimensions complémentaires : organisationnelle, technique/réglementaire, santé/sécurité...
- Le partage de fondamentaux en ergonomie à partir du travail réel, des situations de travail et des conditions de travail.
- La réussite d'un projet se construit à partir d'une meilleure compréhension du travail aujourd'hui pour mieux concevoir le travail de demain en s'appuyant sur l'expérience des salariés pour faire les bons choix et faciliter l'appropriation des changements. Ces conditions essentielles permettent d'améliorer les conditions de travail pour atteindre une performance globale.
- La prise en compte des conditions de travail dans les aides financières proposées aux entreprises par des partenaires financeurs (Carsat sous réserve de dispositions budgétaires, Région) pour convaincre les entreprises de l'opportunité d'agir dans la modernisation ou construction des locaux de travail.





Méthodologie de conduite de l'action

Informier, convaincre et conseiller les entreprises sur les conditions de réussite des projets de conception

- Favoriser l'interconnaissance entre préventeurs sur nos pratiques (à partir d'exemples concrets de demandes d'entreprises), nos projets (activités, bilans d'actions réalisées ou en cours) et les offres de services.
- Partager des points de repères (notions communes sur le travail et les situations de travail, la conduite de projet, l'association des parties prenantes) et de nos complémentarités.
- Intégrer dans nos réflexions la prévention santé au travail des femmes et des publics TH et les enjeux environnementaux lors de la conception des lieux de travail.
- Partager des ressources documentaires des différents préventeurs.

» **Modalités proposées** : organiser une journée de partage entre préventeurs et, en fonction des possibilités, la mise en place d'un espace de ressources dématérialisé.

» **Bénéfices attendus** : renforcer chacun dans ses rôles et missions, améliorer la pertinence du conseil aux entreprises au regard des besoins de leurs projets, favoriser une logique de complémentarité et de coordination des préventeurs.

Organiser un événement à destination des entreprises

- Co-organiser cet événement à partir d'illustrations de terrains existantes ou de l'action partenariale expérimentale.

» **Bénéfices attendus** : Informer sur les rôles et missions des préventeurs, offres de services, ressources mobilisables, les messages clés.



Calendrier prévisionnel

1^{re} année et 2^e année

Réunions d'interconnaissance et de partage entre préventeurs du groupe PRST.

3^e année

- Organisation d'un événement à destination des entreprises.
- Initiation potentielle d'une action partenariale et expérimentale dans un secteur ciblé en fonction des opportunités de croisement des actions programmées par chaque préventeur.
- Suivi et évaluation des actions.



Pilotes et partenaires identifiés

Pilotes : Laurent LEGAL - Carsat.

Partenaires : Carsat, Services de Prévention et de Santé au Travail, Aract Bretagne, MSA, OS/OP, branches professionnelles (fédération du bâtiment, industries...), OPPBTP, DREETS.

Fiche action 5

Prévention du risque chimique



Références dans le PST 4



Axe 1

Renforcer la prévention primaire au travail et la culture prévention.



Objectif 2

Accorder une priorité aux principaux risques professionnels.



Action 2.1

Prévenir les expositions aux produits chimiques.



Quels éléments justifient la proposition d'action en région Bretagne ?

En cours de rédaction.



Pilotes et partenaires identifiés

Pilote : Services de Prévention et de Santé au Travail / Dr Cabioc'h - STC et F. Certin - AMIEM.

Partenaires : Carsat / DREETS / Services de prévention et de santé au travail / compléments en cours.



Quels objectifs ?

En cours de rédaction.

Cette action comportera :

- un volet sur la prévention des expositions au radon en milieu de travail,
- un volet sur la prévention des expositions aux fibres d'amiante sur les chantiers SS4,
- autre à définir.



Points d'appui et leviers

Travaux partenariaux conduits en région.



Méthodologie de conduite de l'action

En cours de rédaction.



Calendrier prévisionnel

Durée du PRST.

Fiche action 6

Prévenir les chutes de hauteur dans le BTP



Références dans le PST 4



Quels éléments justifient la proposition d'action en région Bretagne ?

- Continuité de la déclinaison campagne nationale « Travaux en hauteur, pas droit à l'erreur ».
- Sinistralité nationale et locale liée aux chutes de hauteur.
- Particularité de la région quant aux toitures fragiles avec notamment la poursuite de l'action du PRST3.
- Des leviers ont été identifiés lors des précédents travaux mais n'ont pas encore été utilisés.



Pilotes et partenaires identifiés

Co-Pilotes : Loïc BAUDRY - OPPBTP et Julien BOUDIER - Carsat.

Partenaires : Prolongement du partenariat de la fiche action 7 du PRST3 : DREETS, MSA, les SPST régionaux, CNRACL / CDG, partenaires sociaux du CROCT, AFCO, ARS (ouverture santé publique).

Acteurs relais et autres partenaires à mobiliser pour tout ou partie des actions du projet : à définir en groupe-action.



Quels objectifs ?

1. Prévention des chutes liées à la présence de puits de lumière.
2. Montée en compétence des apprentis du BTP.
3. Faire de la Coordination en Sécurité et Protection de la Santé (CSPS) un outil performant pour accompagner la prévention des chutes dans le BTP.



Points d'appui et leviers

- Campagne partenariale nationale « Travaux en hauteur, pas droit à l'erreur » (signataires de la charte : DGT, CNAMTS, INRS, OPPBTP, MSA, RSI, CNRACL).
- Socle commun entre les partenaires (DGT, CNAMTS, INRS, OPPBTP, CAPEB, FFB, FNTP, SCOPBTP, CFDT, CFE-CGC, CGT, FO, CFTC).
- Production régionale (plaquette CROCT reprise dans d'autres régions).
- Diverses actions et outils en cours de certains partenaires sur la thématique formation des apprentis et sur la Coordination SPS.
- DUER / DIUO.



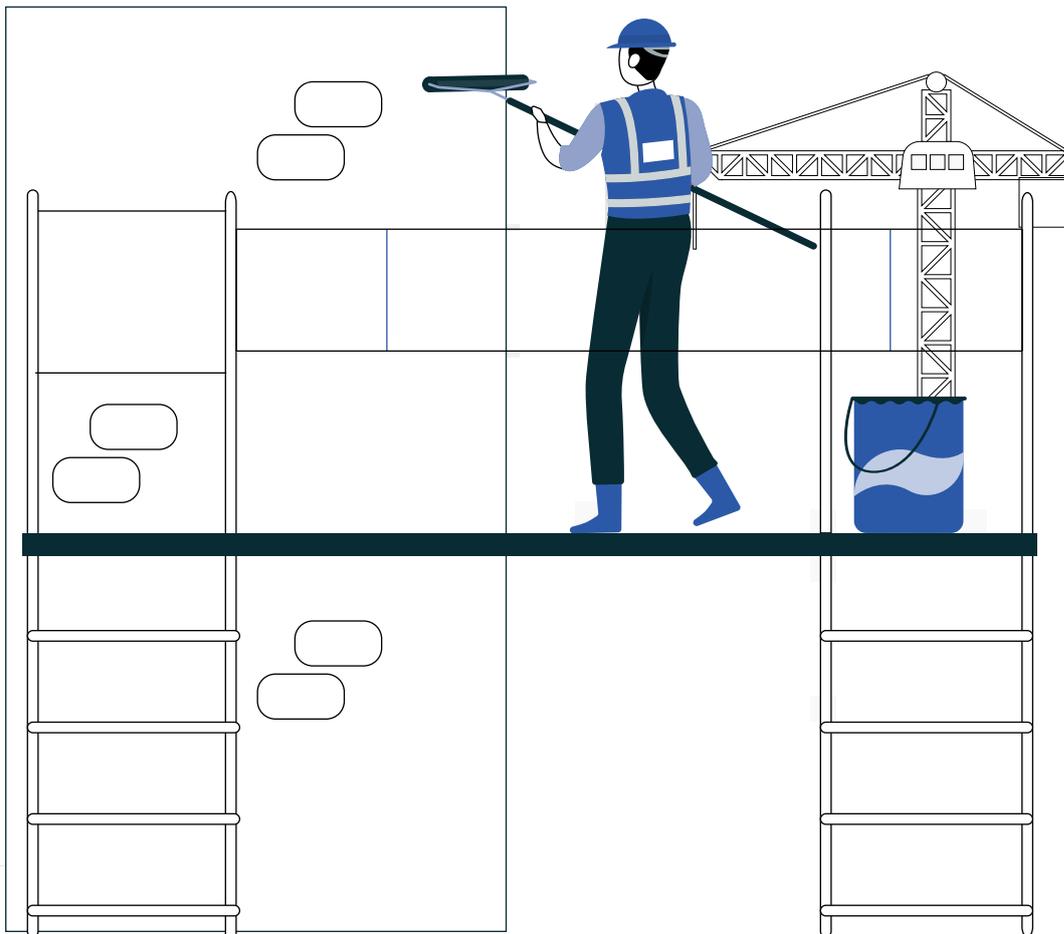
Méthodologie de conduite de l'action

- Étude des productions et actions existantes au niveau régional et national.
- Mise en place de groupe de travail spécifiques aux thématiques retenues en privilégiant l'approche « prévention primaire ».
- Production de livrables communs partagés.
- Phase de communication, diffusion et amplification (en Bretagne et vers les autres régions).
- Évaluation de nos actions.



Calendrier prévisionnel

Étapes et calendrier détaillé à préciser en groupe-action.



Fiche action 7

Prévention des RPS



Références dans le PST 4



Quels éléments justifient la proposition d'action en région Bretagne ?

- Poursuite de l'action initiée lors du PRST 3, et référence aux orientations du PST 4 qui seront déclinées dans le PRST 4.
- Un réseau d'une trentaine de consultants avec quelques départs et de nouvelles entrées chaque année : besoin d'un suivi des consultants signataires et d'une animation des consultants pour « faire vivre » ce dispositif régional et contribuer à sa qualité.
- En 2020, après 8 ans d'animation du dispositif de la charte régionale RPS, le groupe des préventeurs a souhaité actualiser sa charte d'engagements en réaffirmant la priorité de la prévention primaire, la méthodologie et les attendus de la participation des consultants au réseau régional. Les consultants de la liste ont ainsi pu confirmer leur adhésion à ce dispositif et à sa mise en œuvre.
- Souhait des préventeurs en région de continuer à promouvoir ce dispositif partenarial, qui fait référence en région, pour une offre de conseil de qualité en prévention primaire des RPS à destination des entreprises.
- Un dispositif qui répond toujours aux besoins d'accompagnement sur RPS des entreprises en région, amplifiés par les effets liés à la crise sanitaire.
- La loi du 2 août 2021 a fait évoluer l'offre de services attendue de la part des SPST. Une réflexion sur l'articulation avec le réseau « charte RPS » est nécessaire.



Pilotes et partenaires identifiés

Pilote : Alexandra PEZIM et Christine FERNANDES - Carsat.

Partenaires : Aract Bretagne : Chargée de missions - Carsat : Ergonome, contrôleur de sécurité - DREETS/DEETS : Dir. adj. au pôle Travail, IT DDETS (en cours) - MSA Portes de Bretagne et d'Armorique : conseillers prévention. SPST (STC, AMIEM, AST35) : MDT et 3 IPRP.

Vigilance : taille du groupe et complémentarité des participants (une dizaine de personnes).

Attentes vis-à-vis des contributeurs :

(Appel à candidatures via le Croct pour le prochain PRST)

- Contribution active, assidue et continue aux travaux (6 à 10 jours/contributeur/an).
- Relai d'information (y compris les partenaires sociaux) sur le dispositif et les travaux du groupe au sein de sa structure.
- Participation à la diffusion en région auprès des cibles de l'action (entreprises, acteurs relais, ...).



Quels objectifs ?

Sur les 5 ans à venir

1. Poursuivre la gestion partenariale du dispositif régional de la charte et le suivi des consultants.
2. Poursuivre, voire développer l'animation du réseau de consultants au bénéfice de la qualité de l'offre de conseil en prévention des RPS.
3. Assurer la promotion de l'utilisation du dispositif de la charte auprès des préventeurs, des cibles entreprises et de leurs relais (actions de communication, développer l'acculturation des acteurs du dialogue social dans l'entreprise et sur le territoire (CSE et CSST)...).
4. Conduire une réflexion sur l'articulation entre le réseau des consultants signataires de la charte et l'offre des SPST en matière de prévention des RPS.
5. Engager de nouvelles actions selon les ressources mobilisables.



Points d'appui

- Actualisation en 2021 de la charte d'engagement confirmant l'adhésion des consultants signataires à ses principes méthodologiques pour leurs interventions.
- Participation active des consultants aux temps d'animation du réseau.
- Souhait des préventeurs, déjà impliqués, de poursuivre leurs coopérations pour la gestion partenariale du dispositif et l'animation du réseau de consultants.
- Effectivité des interventions dans les entreprises en région des consultants de la charte.
- Souhait d'engager de nouvelles actions pour soutenir la dynamique selon les ressources mobilisables.
- Effet levier des aides financières en région pour inciter les entreprises à s'engager dans des démarches de prévention avec l'appui d'un consultant de la Charte (CLACT Ars, Subvention Prévention TPE RPS du réseau assurance maladie-risques professionnels, soutien financier de la MSA pour l'intervention de consultants de la charte sur RPS).
- S'appuyer sur la coopération existante entre les acteurs de la prévention et développer le travail partenarial qui enrichit nos pratiques et la connaissance de nos rôles et missions respectifs.
- Notre capacité à co-construire des ressources (livrables, actions de communication,...).



... et leviers

- Renforcer et soutenir la représentation et la contribution des préventeurs sur cette action du PRST par les orientations au sein de chaque organisme de prévention.
- Poursuivre l'acculturation des préventeurs et des acteurs relais sur ce dispositif pour sa promotion et son utilisation en région.



Méthodologie de conduite de l'action

- **Poursuivre la gestion du dispositif, le suivi des consultants et développer l'animation du réseau des consultants signataires.**
 - ◊ Gestion de la liste d'une trentaine de cabinets de conseil : instruction des demandes d'adhésion, gestion des sorties, actualisation des informations.
 - ◊ Suivi régional de l'activité des consultants dans le cadre de la charte (synthèse du questionnaire annuel d'activité 2019-20, entretiens avec les consultants).
 - ◊ Regroupement présentiel pour le suivi annuel de l'activité des consultants, les échanges de pratiques, avec l'invitation d'intervenants/conférenciers externes dans la mesure du possible.
 - » Les modalités d'animation pourront se renouveler selon les besoins/attentes exprimées par les consultants et selon les ressources d'animation des préventeurs.
- **Engager une ou des nouvelles actions** privilégiant les coopérations entre préventeurs pour soutenir la dynamique du groupe. Nouveaux sujets de travail ? Production de livrables ?



Calendrier prévisionnel

1^{re} année : poursuite de la gestion du dispositif régional et de l'animation du réseau des consultants. Priorisation d'une action nouvelle à engager.

2^e, 3^e et 4^e année : animation du dispositif et animation du réseau de consultants, réalisation d'une ou plusieurs action(s) priorisée(s)

4^e année : suivi, évaluation, promotion/diffusion...

À ajuster pour définir le calendrier selon la ou les action(s) nouvelle(s) engagée(s).

Fiche action 8

Prévention du risque routier professionnel



Références dans le PST 4



Quels éléments justifient la proposition d'action en région Bretagne ?

Le risque routier professionnel (RRP) est en cause dans un accident du travail sur vingt. Les accidents routiers de mission et de trajet sont la première cause d'accident mortel au travail. Ils sont responsables d'une dizaine de décès chaque année en Bretagne. Ils représentent trois décès au travail sur dix. Deux accidents routiers sur cinq concernent les moins de trente ans. Les secteurs d'activités les plus touchés sont les services administratifs et de soutien, le transport et l'entreposage, le médicosocial, l'hébergement et la restauration, la gestion de l'eau, des déchets et la dépollution.

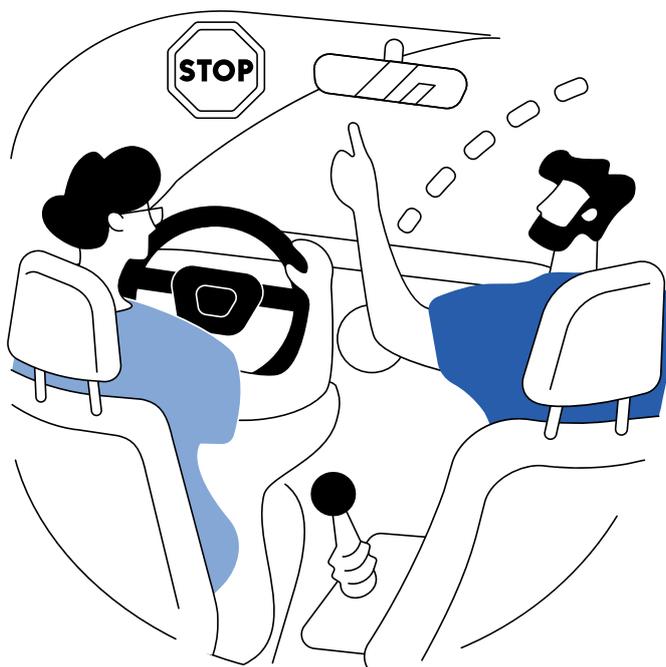
Compte-tenu des enjeux que représentent ces accidents en matière de sinistralité pour les salariés et pour les entreprises, le CROCT Bretagne décide de mener des actions qui visent à sensibiliser les chefs d'entreprises et les salariés sur ce sujet.



Pilotes et partenaires identifiés

Pilote : Françoise SOITEUR - DREETS.

Partenaires : Carsat / MSA / OPPBTP / Services de santé au travail / DREETS/ préfectures/clubs SRE (entreprises).





Quels objectifs ?

Les modalités d'organisation des déplacements ont un impact sur les conditions de réalisation du travail et les risques afférents : risque routier, troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux, ...

À l'inverse, l'organisation du travail et les objectifs fixés aux salariés peuvent avoir une influence sur la façon dont les déplacements sont organisés et se réalisent (utilisation du téléphone, ...). La prévention du risque routier doit s'appuyer sur une approche transversale de la prévention et une analyse de l'organisation du travail.

Cette action a pour objectifs :

- de mieux faire connaître le risque routier en mission mais aussi sur le trajet domicile-travail en visant prioritairement les secteurs d'activités repérés ci-dessus,
- d'intégrer la prévention du risque routier dans la démarche générale de prévention des risques professionnels en lien avec les principes généraux de prévention,
- d'influencer les plateformes de livraison afin qu'elles prennent en compte la prévention de ce risque et qu'elles la déclinent en actions auprès des collectifs de coursiers,
- d'accompagner l'évolution des pratiques de mobilité dans le monde du travail et de permettre que l'usage croissant de nouveaux modes de déplacement plus respectueux de l'environnement se fasse dans les meilleures conditions de sécurité et de santé (loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019),
- d'engager une réflexion sur l'impact de l'utilisation des véhicules intelligents et des nouvelles technologies sur les conditions de travail et sur la sinistralité.



Points d'appui et leviers

- Ateliers DUERP des SPST.
- Travaux conduits dans le cadre des PRST d'Occitanie et des Hauts de France.
- Actions menées par les clubs SRE Bretons.



Méthodologie de conduite de l'action

Recenser les travaux et outils existants et sélectionner les plus adaptés pour l'atteinte des objectifs de l'action.

Identifier les facteurs favorisant l'accident routier : déplacements occasionnels ou habituels, usage d'un véhicule attitré ou non, ...

Organiser la communication auprès des fédérations professionnelles et des entreprises des secteurs identifiés comme prioritaires.



Calendrier prévisionnel

Durée du PRST 4.

Fiche action 9

Prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)



Références dans le PST 4



Quels éléments justifient la proposition d'action en région Bretagne ?

Dans le précédent PRST (2016-2020), l'action Prévention des TMS regroupait les objectifs suivants :

- construire un message et une stratégie commune aux préventeurs régionaux,
- porter le message auprès des entreprises, en mobilisant le CROCT sur cet enjeu régional majeur.

Réalisations de l'action TMS du PRST 3

Élaboration d'une offre de service en direction des petites entreprises (TPE- PME) pour la prévention des TMS.

Un 1^{er} axe Information-Sensibilisation : interpeller les petites entreprises pour une prise de conscience du risque TMS et les mobiliser pour agir en prévention primaire

- Élaboration d'une vidéo (motion design) pour le lancement.
- Réalisation d'un flyer et transmission à l'ensemble des partenaires du CROCT et partenaires sociaux et préventeurs, pour relais d'information et diffusion auprès des entreprises et de leurs branches professionnelles.

Un 2^e axe Offre de service : élaborer, mettre à disposition et communiquer une offre dédiée aux petites entreprises en matière de prévention des TMS (démarche de prévention, formation, aides financières, ressources externes, ...)

- Réalisation d'un site dédié à la prévention des TMS pour les TPE/PME avec des fiches pratiques répondants aux besoins des chefs d'entreprise de TPE et PME pour les aider dans leur démarche : www.prevention-tms-tpe.bzh.

- Réalisation de supports de communication à l'usage des préventeurs pour la présentation du site, démarche, ...
- Relais de cette offre sur le portail www.mon-entreprise.bzh.
- Relais sur les sites respectifs des structures partenaires.
- Mailing d'informations auprès des employeurs des entreprises adhérentes des SPST interentreprises bretons de moins de 20 salariés.

2^e semestre 2019 : plan de communication

- Actions de communication (à l'occasion d'évènements, salons SAFEXPO, SPACE).
- Diffusion du flyer par les partenaires de l'action.

2020

Portage de l'offre de service par un Webinaire auprès des entreprises TPE, de moins de 20 salariés, avec Presanse Bretagne lors des Rencontres Santé Travail du 24 septembre des SSTI bretons. *Animation : Mme Rivalan (AMIEM) et Mme Fernandes (Carsat).*

2021

Expérimentation de l'AIST 22 auprès de quelques TPE : sensibilisation à la prévention des TMS, présentation des étapes et fiches-outils proposées sur le site www.prevention-tms-tpe.bzh et propositions d'actions individualisées et adaptées en lien avec la prévention des TMS pour chaque entreprise adhérente volontaire.

Numéro spécial de Di@rbenn sur les TMS (n° 12- Mai 2017).



Quels objectifs ?

Éléments de contexte

- Les chiffres sur la sinistralité TMS – Accident du Travail Manutentions manuelles : statistiques Carsat, quinzaine MCP.
- Un second programme national TMS Pros 2019-2022 de la CNAMTS cible plus de 428 établissements bretons, de plus de 20 salariés, du régime général avec des actions en cours.
- Lancement du programme en région en janvier 2021, organisation de webinaires à destination des entreprises.
- Convention partenariale avec Presanse sur ce programme TMS Pros 2019/2022.
- Convention partenariale avec : Bretagne Développement Innovation, l'ABEA, la Carsat Bretagne, l'Aract sur le projet Agretic-Usine Agroalimentaire du Futur.

Cette action est positionnée en complémentarité des démarches entreprises dans le cadre des programmes TMS Pros (Assurance Maladie-Risques Professionnels), la Méthode Trouver/Trouvons Mes solutions (TMSa) pour le secteur agricole, Eval Risk pour le BTP.

On retrouvera les déclinaisons opérationnelles de cette action dans les différents projets de services des SPSTI.

Des objectifs qui s'inscrivent dans la continuité du PRST 3...

Il s'agit de renforcer le lien entre prévention, prévention de l'usure professionnelle et maintien en emploi. Une attention particulière sera portée sur les travaux d'autres groupes : la filière viande de boucherie (abattoirs et découpe), la filière halieutique, le secteur de l'aide à domicile, l'action « Conception des lieux et des situations de travail », Qualité de Vie et de Conditions de Travail, Atelier « Évaluation des risques professionnels et Document Unique », santé au travail des femmes, etc...

Cette action permettra de prendre en compte les spécificités de certains métiers particulièrement touchés, en associant leurs représentants.



Améliorer la diffusion des outils et méthodes proposés aux branches et aux entreprises sur les TMS afin qu'elles s'impliquent davantage dans l'évaluation de ce risque et des plans d'action associés.



Pilotes et partenaires identifiés

Pilote : Christine FERNANDES – Carsat.

Partenaires : MSA, Aract, DREETS, OPPBTP, SPSTI et partenaires sociaux.



Calendrier prévisionnel

2022 : Installation du groupe et de ses contributeurs. Bilan des actions partenariales du PRST 3 et sur la connaissance de la problématique des TMS en Bretagne : analyse des données santé, socio-démographiques, partage des éléments statistiques sur la sinistralité.

2023/2025 : Mise en œuvre des volets 1, 2 et 3 développés ci-dessus.

2025 : Bilan de l'action.



1. Suivre, promouvoir et compléter l'offre d'accompagnement des TPE

Suivi des indicateurs de consultation de www.prevention-tms-tpe.bzh

- Nombre de consultations du site internet.
- Nombre de sollicitations des TPE suite à la diffusion du mailing.
- Nature des sollicitations des TPE (ex : réponse à des questionnements ? sensibilisations ? études / démarches ergonomiques ? etc).

Suivi des indicateurs d'utilisation de www.prevention-tms-tpe.bzh

Connaître, si possible, les difficultés rencontrées par les entreprises lorsqu'elles ont été informées du site (ex : besoin d'un accompagnement en direct, fiches compliquées à comprendre ou à utiliser seul, etc).

Au regard de ce suivi

- Définir des actions pour contribuer à la mise en visibilité, à l'actualisation des ressources proposées (OIRA, etc...) et à l'amélioration nécessaires.
- Retour d'expériences avec un collectif de TPE sur l'utilisation de cet outil.
- Construire la méthodologie d'accompagnement auprès des TPE par les préventeurs institutionnels en tenant compte des besoins des entreprises, de leur niveau de maturité, ressources, compétences,.....

Livrables

- Mise à jour et promotion du site.
- Sessions d'information auprès des préventeurs en tant que de besoin.
- Sessions d'information par les préventeurs aux entreprises pour l'aide à l'utilisation du site et dans la prévention des TMS de manière générale.

2. Conduire une réflexion et partager des connaissances sur les nouvelles technologies en lien avec les TMS

De nouvelles technologies telles que la **capture de mouvement**, réalité virtuelle ou équipements (les **exosquelettes**) sont proposées aux entreprises.

Face à ces approches commerciales, il nous apparait pertinent de définir un discours commun et de saisir l'opportunité de rappeler des éléments méthodologiques ou de connaissances sur les

facteurs de risques de TMS notamment les facteurs organisationnels, psycho-sociaux.

- Partage d'informations et de connaissances, de retours d'expériences autour des technologies innovantes.
- Lien avec la veille réalisée par l'INRS et des actions en cours vis-à-vis d'établissements.

3. Partage d'informations entre participants du groupe sur nos actions et actualités

Quelques exemples

- Statistiques disponibles et surveillance de l'évolution du risque.
- Information sur les travaux en cours menés par les différents partenaires sur la prévention des risques de TMS.
- Outils de prévention élaborés et existants.
- Formations proposées.
- Bonnes pratiques mises en œuvre dans des filières d'activité.

- Animation des réseaux de cabinets de consultants ergonomes et des IPRP.
- Subventions prévention TPE et autres aides financières.

Livrables

Obtenir une analyse statistique, notamment sexuée, plus approfondie de la sinistralité, dont TPE, afin de construire un message clé sur les TMS (*groupe PRST TMS*) en région.

Fiche action 10

Promouvoir les démarches QVCT



Références dans le PST 4



Quels éléments justifient la proposition d'action en région Bretagne ?

L'action du PRST 4 s'inscrit dans la continuité des objectifs de l'action N°9 du PRST 3

- Engager une réflexion entre les partenaires de la santé au travail pour se doter d'un langage commun et d'un référentiel en matière de QVT.
- Impulser et piloter un plan d'actions en matière de QVT, notamment en direction des TPE-PME, visant à :
 - ◊ promouvoir la QVT comme une démarche stratégique reposant sur le dialogue social,
 - ◊ sensibiliser et outiller les acteurs (entreprises, établissements publics, associations...) pour développer de telles démarches.

Avec des actions concrètes du PRST 3 : un bilan partagé et positif

- Promotion d'un socle commun de référence pour qualifier les démarches « qualité de vie au travail » (7 critères).
- Réalisation des expérimentations dans le cadre du dispositif innovant du Lab'Action QVT animé par l'Aract avec 8 consultants via des démarches auprès d'une dizaine de structures (secteurs SMS et informatique) qui vont se poursuivre en 2021, et via la diffusion d'une plaquette de sensibilisation conçue par le groupe pour susciter et promouvoir des démarches QVT.
- Animation d'un groupe PRST QVT pour partager avec les membres partenaires les actions QVT réalisées, s'informer mutuellement des nouveaux projets et définir les orientations dans le cadre du futur PRST.

Et des suites avec des prochaines étapes

- Poursuite des travaux du Lab'Action sur une année supplémentaire en 2021, poursuite de la capitalisation selon l'avancée des accompagnements réalisés avec la préparation de cas « témoignages d'entreprises » pour diffusion à partir de fin 2021/2022.
- Lancement de la plateforme nationale Réflex QVT à partir de fin mars 2021 : pilotage régional, promotion et préparation de l'animation à destination des consultants et des entreprises à co-construire avec le groupe PRST.
- Poursuite de la réflexion sur l'opportunité et le format d'une action partenariale de valorisation et de diffusion de démarches QVCT pour une mise en œuvre en 2022.
- Poursuite des réflexions pour aider les acteurs internes à prendre le relais et à pérenniser les démarches QVCT engagées et accompagnées au sein d'entreprises par un tiers.



Quels objectifs ?

1. Promouvoir, impulser et valoriser les démarches QVCT en entreprises.
2. Animer un réseau de consultants en région pour développer la qualité de l'offre en matière de QVCT.
3. Consolider le partage et l'appropriation des fondamentaux de la QVCT entre préventeurs.
4. Acculturer les acteurs du dialogue social dans l'entreprise et sur le territoire.



Points d'appui

- Le partage et la valorisation des actions réalisées par les différents partenaires.
- La volonté de poursuivre les coopérations entre partenaires sur de nouvelles actions.
- Les premières démarches QVCT engagées avec l'appui des 8 consultants du Lab Action qui seront valorisées sous la forme de témoignages des acteurs impliqués pour donner envie à d'autres établissements ou entreprises de se lancer.
- La poursuite de la promotion de la QVCT en région, en lien avec l'animation de la plateforme Réflex QVT, auprès des consultants et des entreprises pour susciter des demandes et accompagner davantage de démarches.



Pilotes et partenaires identifiés

Pilote

Florent ARNAUD - Aract Bretagne.

Partenaires

MSA Portes de Bretagne, et MSA d'Armorique, DREETS, Carsat, Partenaires sociaux, SPST (médecins, IPRP ergonomes...), CoRéso.

ARS Bretagne en tant que membre du CROCT et en tant qu'animateur et porteur d'un futur observatoire QVT.

Acteurs relais à mobiliser pour tout ou partie des actions du projet

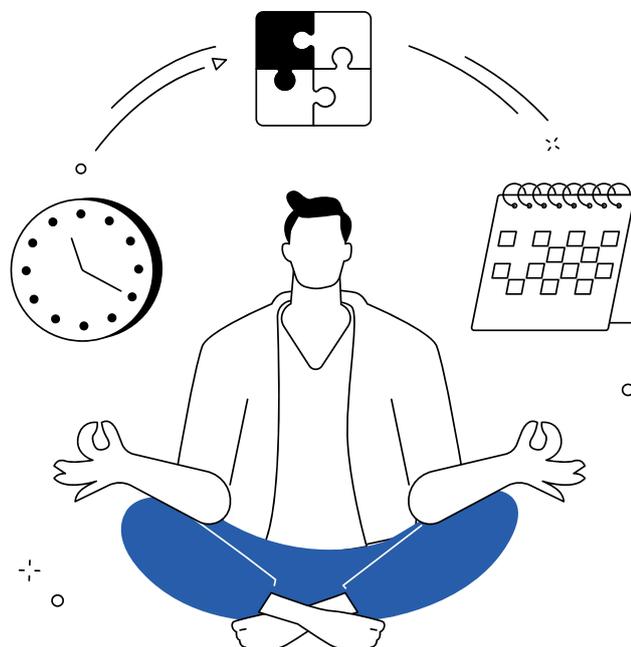
- Préventeurs institutionnels (OPPBTP, MSA, Présanse, Carsat).
- ARS Bretagne en tant que relais vers les établissements sanitaires et médico-sociaux.
- Organisations professionnelles/patronales/organisations syndicales.
- Fédérations professionnelles.
- Associations d'employeurs, clubs d'entreprises, acteurs RH (ANDRH) OPCA.
- Consultants.
- Mutuelles (Groupe Vyv (MGEN et Harmonie Mutuelle) et Mutualia...) en tant que relais vers les entreprises.



... et leviers

Renforcer la représentation des préventeurs et des partenaires sociaux du PRST à mobiliser dans la durée au sein du groupe.

- Poursuivre l'acculturation des préventeurs et des acteurs relais pour la promotion de la QVCT et le développement de démarches en entreprises en région.
- Pérenniser les démarches QVCT engagées au sein d'entreprises par l'accompagnement/formation d'acteurs relais internes.
- Favoriser la concertation, la négociation ou l'évolution d'accord QVCT par la formation et l'outillage d'acteurs du dialogue social.





Méthodologie de conduite de l'action

1. Promouvoir, impulser et valoriser les démarches QVCT en entreprises

En particulier la cible des TPE/PME (entreprises, associations, établissements, fonction publique).

- Mobiliser les chefs d'entreprises, les fonctions RH (quand elles existent), les managers, les CSE, et les salariés sur la QVCT à partir de leurs préoccupations (performance et santé au travail) et par une approche pragmatique et progressive.
- Rendre visible les démarches engagées dans les entreprises par la diffusion de témoignages des acteurs impliqués.
- Valoriser l'intérêt et les résultats des démarches engagées du point de vue de ces acteurs.

2. Animer un réseau de consultants en région pour développer la qualité de l'offre en matière de QVCT

- Animer en région le dispositif Reflex QVT auprès des consultants répondant aux engagements de la charte Reflex QVT et des entreprises.
- Proposer une offre socle de premier niveau auprès d'un panel de consultants élargis visant l'appropriation des fondamentaux QVCT (sensibilisation, partages d'éléments socles, informations).
- Animer un groupe réduit de consultants (notamment ceux du LabAction) visant des retours d'expériences et de la capitalisation (échange de pratiques, production d'enseignements et valorisation d'expériences).

3. Consolider le partage et l'appropriation des fondamentaux de la QVCT entre préventeurs

- Repartager un socle commun de références pour aider à l'appropriation des préventeurs.
- Sensibiliser les préventeurs pour assurer un rôle de relais auprès des entreprises (aide à l'identification d'un besoin d'accompagnement, orientation possible vers des acteurs accompagnateurs (Aract et consultants)).
- Se coordonner entre partenaires de la santé au travail pour apporter une réponse complémentaire.
- Poursuivre le partage des fondamentaux de la QVCT auprès d'acteurs de proximité d'entreprises (notamment les mutuelles).

4. Acculturer les acteurs du dialogue social dans l'entreprise et sur le territoire

- Construire un module de formation/d'appropriation sur les fondamentaux de la QVCT et la mise en œuvre de démarches en entreprise (dans le cadre notamment de la formation des CSE, des OS et des dispositifs régionaux d'appuis en faveur des acteurs du dialogue social).
- Outiller à la réflexion des contenus et méthodes préalables à la négociation d'accord QVCT.
- Pérenniser les démarches QVCT engagées au sein d'entreprises par l'accompagnement/formation d'acteurs relais internes.



Calendrier prévisionnel

1^{re} année

Poursuite et valorisation des actions déjà réalisées. Priorisation de nouvelles actions à engager.

2^e année et 3^e année

Initiation de nouvelles actions partenariales.

4^e année

Suivi et évaluation des actions.

Fiche action 11

Prévention de l'usure professionnelle # Prévention de la désinsertion professionnelle # Maintien dans l'emploi



Références dans le PST 4



Axe 2

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



Objectif 4

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



Actions 4.1 / 4.2 / 4.3

- Renforcer la prévention primaire collective de l'usure professionnelle.
- Repérer les salariés exposés à un risque de désinsertion professionnelle afin de déclencher des prises en charge plus précoces et mieux coordonnées.
- Renforcer la lisibilité et la pertinence des nombreux dispositifs de maintien en emploi dans une logique de parcours, notamment pour les personnes atteintes de maladies chroniques ou en situation de handicap.



Quels éléments justifient la proposition d'action en région Bretagne ?

L'usure professionnelle est le résultat d'un processus progressif dont les manifestations peuvent être multiples : accidents, douleurs, maladies, troubles musculo-squelettiques (TMS), troubles psychosociaux etc. **Une action de prévention visant à agir sur les conditions de réalisation du travail facteurs d'usure professionnelle est indispensable au regard des données de santé au travail régionales.**

Le risque de désinsertion professionnelle touche un nombre important de travailleurs du fait notamment du vieillissement de la population active et de l'augmentation des maladies chroniques comme le cancer, le diabète, la sclérose en plaques, les maladies cardio-vasculaires, les maladies psychiques, le VIH, etc. Il convient de souligner également que **la pratique de terrain des médecins du travail met en évidence deux**

causes prépondérantes d'inaptitude, et ce de façon régulière ces dernières années. Il s'agit en premier lieu :

- **des TMS d'une part (et au sein de celles-ci en premier lieu les lombalgies chroniques) et,**
- **des RPS d'autre part.**

Le maintien en emploi est défini comme un processus d'accompagnement des personnes présentant un problème de santé avec un retentissement sur leurs capacités de travail, dans le but de les maintenir durablement en emploi (et pas seulement dans leur poste de travail, ni dans la seule entreprise d'origine) dans des conditions compatibles dans la durée avec leur santé. Le tissu économique breton essentiellement composé de TPE dans lesquelles les difficultés de reclassement sont importantes et les chiffres régionaux sur les inaptitudes au travail prononcées en Bretagne justifient une mobilisation partenariale sur ce thème.



Quels objectifs ?

- Construire des indicateurs partagés sur le champ couvert par la présente action.
- Renforcer la prévention primaire collective des risques d'usure professionnelle.
- Repérer, de manière précoce, les salariés concernés par un risque d'usure ou de désinsertion professionnelles afin de déclencher le plus tôt possible une prise en charge appropriée et coordonnée entre les acteurs responsables de leur accompagnement.
- Favoriser le maintien en emploi des salariés en faisant mieux connaître les solutions existantes, dans une logique de parcours, et en les adaptant toujours plus aux réalités des situations vécues.



Points d'appui et leviers

- L'antériorité du partenariat en région sera un point facilitant pour la mise en œuvre de cette action.
- Les dispositions de la loi du 2 août 2022, prévoyant notamment la généralisation des cellules PDP constituera également un levier.



Méthodologie de conduite de l'action

- État des lieux de l'existant pour un partage de connaissances et une information des membres du CROCT.
- Définition d'axes de travail sectoriels et/ou populationnels pour les actions PUP.
- Déploiement d'une ou plusieurs actions PUP partenariales et à l'échelle de la région.
- Définition des modalités de fonctionnement permettant de favoriser la coopération entre les cellules PDP des SPST et les plateformes pluridisciplinaires de l'assurance maladie.
- Diffusion de ces modalités et suivi de leur mise en œuvre.
- Identification des freins au décloisonnement des différents dispositifs concourant au maintien dans l'emploi.
- Propositions et expérimentations de solutions d'optimisation de la logique de parcours d'accompagnement des salariés concernés par la problématique de maintien en emploi.



Pilotes et partenaires identifiés

Pilote

Services de prévention et de santé au travail - Dr Leborgne - STI et Dr Peron - AST 35.

Partenaires

AGEFIPH, Aract, Carsat, CRPPE, DREETS, MSA, SPST, partenaires sociaux.



Calendrier prévisionnel

2022 - 2025.

Fiche action 12

Santé mentale : premiers secours, prévention du suicide



Références dans le PST 4



Axe 3

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



Objectif 5

Encourager le développement d'une approche partagée de la santé.



Action 5.1

Développer une approche partagée entre santé publique, santé au travail et santé-environnement



Quels éléments justifient la proposition d'action en région Bretagne ?

En cours de rédaction.



Pilotes et partenaires identifiés

Pilote : ARS Bretagne.

Partenaires : En cours.



Quels objectifs ?

En cours de rédaction.



Points d'appui et leviers

En cours de rédaction.



Méthodologie de conduite de l'action

En cours de rédaction.



Calendrier prévisionnel

Durée du PRST.

Fiche action 13

Prévention de l'usure professionnelle et amélioration des conditions de travail dans les structures de l'aide et du soin à domicile



Références dans le PST 4



Quels éléments justifient la proposition d'action en région Bretagne ?

Les structures du secteur de l'aide à domicile nécessitent une attention soutenue de la part des préventeurs institutionnels dans leur progression vers l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble de leurs catégories de personnel.

Éléments de contexte

3 % des salariés bretons travaillent dans le secteur de l'aide et du soin à domicile, dont 39,7 % dans des structures de moins de 50 salariés (17,6 % dans celles de moins de 20 salariés). En 2019, il y a eu 77,4 accidents de travail avec arrêt pour 1 000 salariés dans ce secteur : 7,7 % pour chutes de hauteurs, 10,9 % pour chutes de plain-pied et 23,3 % sont liés à des manutentions manuelles. 35 % des maladies professionnelles reconnues sont des TMS. Cette sinistralité représente plus de 156 000 journées de travail perdues, soit plus de 680 salariés en arrêt sur l'année.

Source : Données AT/MP 2019 Carsat Bretagne.

En comparaison avec l'ensemble des secteurs professionnels, on peut noter une surreprésentation des affections de l'appareil locomoteur, notamment au niveau du rachis, dans les métiers de l'aide à domicile. Les contraintes posturales et articulaires et la manutention manuelle de charges ou de personnes sont les principaux facteurs d'exposition associés.

Bien que le taux de prévalence soit inférieur au même taux tous secteurs confondus, la 2^e pathologie signalée pour les métiers de l'aide à domicile est celle de la souffrance psychique en lien avec le travail. La surcharge de travail, un déficit de reconnaissance, la qualité des relations au travail, les horaires de travail sont les principaux agents d'exposition identifiés.

Source : enquête MCP.

L'action partenariale, proposée dans le cadre du PRST 4, se situe dans le prolongement des actions de prévention engagées par les préventeurs institutionnels régionaux dans ce secteur d'activités. et se décline en 4 volets.



Volet 1 : Cartographie des actions en santé travail

La connaissance des multiples intervenants et des actions conduites dans ce secteur d'activités doit être améliorée pour viser la complémentarité.



Quels objectifs ?

- Partager les informations entre préventeurs afin d'optimiser la réalisation des actions de prévention dans les structures de l'aide et du soin à domicile.
- Améliorer la complémentarité des acteurs en santé travail de la région.



Points d'appui et leviers

Plateforme de partage hébergée par la Carsat (faisabilité en cours d'examen) et à moyen terme, utilisation de MEDTRA4 et de l'Intranet des SST.



Méthodologie de conduite de l'action

- Établir une fiche type de renseignements permettant de collecter des informations sur les actions ou accompagnements réalisés.
- En définir les modalités de renseignement et d'usage.
- Constituer une base de données permettant de se référer aux actions ou accompagnements réalisés.
- Valoriser les actions ou accompagnements réalisés.

Volet 2 : Le management dans les structures de l'aide et du soin à domicile : pourquoi cet angle ?

Les travaux menés précédemment montrent que les conditions de travail et la prévention des risques professionnels dépendent en particulier de l'organisation du travail dans les structures de l'aide et du soin à domicile. L'organisation du quotidien des intervenants repose notamment sur les fonctions dites « administratives ».

Ces fonctions se retrouvent également souvent en première ligne dans le pilotage, la mise en œuvre et l'accompagnement des équipes dans les nombreuses transformations vécues par le secteur (fusions, introduction du numérique, évolutions de pratiques, mise en place d'équipes autonomes...).

Un constat sur le terrain montre que les personnes prenant en charge des activités du management (gestion des équipes, des plannings, recrutement, ...) sont parfois en difficulté : manque de clarté dans les missions, peu ou pas de professionnalisation voire de moyens puisque dépendant des financements « hors temps productif ».



Quels objectifs ?

- Sensibiliser à l'enjeu de la structuration du management du travail dans les structures de l'aide et du soin à domicile.
- Donner à voir des exemples concrets de ce qu'est le management du travail dans ces structures, ses atouts et ses limites.
- Proposer des points de repères pour structurer et professionnaliser les fonctions de management.



Points d'appui et leviers

- S'appuyer sur le dispositif de sensibilisation précédent (AD / encadrants) pour explorer le sujet.
- Impliquer les fédérations sur ce thème pour travailler avec nous et diffuser les productions : échanges préalables et partage mise en débat des productions dans le cadre d'une instance de suivi.
- Poursuivre les rencontres avec les financeurs pour prendre en compte la dimension de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail dans les financements attribués.



Méthodologie de conduite de l'action

- Définir le cadre partagé du management du travail.
- Recenser les fonctions, missions dans les structures de l'aide et du soin à domicile relevant de ce management : création préalable d'un outil de recueil commun.
- Produire des illustrations / cas de structuration de ce management dans quelques structures avec la mise en évidence des atouts et limites avec propositions de points de repères / préconisations.

Volet 3 : Relance de la méthodologie d'accompagnement développée dans le cadre du PRST 3 breton

L'investissement consenti par le GT et des services de santé au travail interentreprises dans la construction et le déploiement de cette méthodologie doit être valorisé.



Quels objectifs ?

Assurer une diffusion régionale de la méthodologie construite par le GT dans le cadre du PRST 3 pour amplifier le déploiement de cette action par les SST.



Points d'appui et leviers

Expériences déjà conduites par certains SST.



Méthodologie de conduite de l'action

- Préparer un argumentaire et son support de présentation.
- Impliquer les directeurs de SST.
- Présenter la méthodologie de l'action et les actions déjà réalisées.
- Désigner un référent dans chaque SST.

Volet 4 : Articulation des différents acteurs de prévention

Une meilleure connaissance par les préventeurs des acteurs intervenants directement ou indirectement sur le champ de l'amélioration des conditions de travail est souhaitable pour optimiser leur positionnement dans les accompagnements de structures de l'aide et du soin à domicile.



Quels objectifs ?

Favoriser la compréhension par les préventeurs du fonctionnement du secteur de l'aide à domicile et de ses multiples acteurs.



Points d'appui et leviers

Travaux engagés dans le cadre du contrat d'objectifs emploi formation et les groupes de travail initiés par le Conseil Régional.



Méthodologie de conduite de l'action

- Identifier les compétences et missions du Conseil Régional, des Conseils Départementaux, branches, OPCO... vis-à-vis des structures de l'AAD.
- Réfléchir à une formalisation pragmatique de l'outil.

- ➡ Le GT devra se rapprocher du GT « secteur sanitaire et médicosocial » pour travailler la question des sorties d'hospitalisation et de leurs effets sur l'organisation du travail des AAD.
- ➡ Le GT devra se rapprocher du GT « prévention des TMS » pour partager les connaissances sur les usages des exosquelettes et les conditions pour de possibles recours dans les métiers de l'AAD.
- ➡ Le GT actualisera l'argumentaire construit à destination des financeurs afin que le CROCT puisse engager des échanges avec les dits financeurs sur la nécessité d'améliorer les conditions de travail.



Pilotes et partenaires identifiés

Pilote : Alexandra PEZIM - Carsat.

Partenaires : Aract, ARS, services de santé au travail, DREETS, MSA.



Calendrier prévisionnel

Durée du PRST.

À préciser par le GT.

Fiche action 14

Santé au travail dans les établissements d'abattage et de transformation de viandes bovine et porcine



Références dans le PST 4



Quels éléments justifient la proposition d'action en région Bretagne ?

Éléments de contexte

Le secteur de l'industrie agroalimentaire est le premier secteur industriel en Bretagne¹ (30 % des emplois industriels).

La filière viande bretonne (bovins, porcs, volailles) est de loin la première du pays^{2,3}.

- Elle génère près de 55 000 emplois (*Insee, 2016*).
- La Bretagne est au premier rang en termes d'emplois dans l'abattage-transformation avec environ 27 000 salariés (*Insee, 2016*).
- La production de bétail et de volailles est réalisée par 25 500 exploitations qui élèvent des animaux destinés à la viande. Elles représentent 74 % des exploitations bretonnes, contre 48 % en France (*Insee, 2016*).
- La Bretagne est de loin **la première région d'abattage avec globalement 40 % des tonnages nationaux** : notamment pour les porcins, les veaux, les volailles et les gros bovins (respectivement 57 %, 36 %, 33 % et 21 % des tonnages nationaux) (*Insee, 2016*).
- La Bretagne compte notamment (*Chambres d'agriculture de Bretagne, 2019*) :
 - ◊ 15 sites (> 20 salariés) d'abattage/découpe/transformation de porcs,

- ◊ 22 sites (> 20 salariés) d'abattage/découpe/transformation de bovins,
- ◊ 28 sites (> 20 salariés) d'abattage/découpe/transformation de volailles.
- 25 % des salariés de l'abattage-transformation sont employés dans l'un des quatre plus gros établissements et 60 % des salariés travaillent dans un établissement de 250 salariés ou plus, montrant la dominance du modèle « grandes unités de production » (*Insee, 2016*).

Les risques professionnels associés aux conditions de travail dans ces établissements sont multiples et importants :

- risques de troubles musculo-squelettiques : cadences importantes, gestes répétitifs, efforts et manutentions répétées de charges, contraintes posturales, travail en ambiance froide,
- risques psycho-sociaux/socio-organisationnels : pression par objectifs, charge mentale, faible marge de manœuvre de l'opérateur dans l'organisation du travail à son poste, risques associés à des collectifs de travail (conflits, difficultés managériales et management pathogène...)... ,
- bruit,
- travail de nuit/travail posté/horaires atypiques,

¹<https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg-bre/files/documents/PDF/La%20Bretagne%20en%20chiffres%202eme%20semestre%202019.pdf>

²<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1908482#titre-bloc-9>

³<http://www.bretagne.synagri.com/synagri/ag-abc-agriculture-et-agroalimentaire-de-bretagne-en-clair-les-chiffres-edition-2019>

- contraintes thermiques (froid ; alternances chaud-froid),
- risques biologiques : notamment liés à l'environnement et aux process de travail (présence d'animaux ou de produits transformés issus d'animaux ; humidité de l'environnement ; densité humaine et/ou animale...),
- autres risques liés aux process et à l'environnement de travail (coupures, machines dangereuses, chutes de hauteur ou de plain-pied, risque électrique...).

La co-dépendance avec les exigences des filières de distribution, la concurrence internationale, la concentration des emplois dans de grandes unités de production et la dépendance de > 50 % des emplois envers des groupes français dont le centre de décision est situé hors de la région, ajoutent à la complexité de la prise en charge des questions de santé au travail dans ces établissements.

Pour autant, ce secteur n'a jamais bénéficié d'une attention particulière pluri-institutionnelle à l'échelle régionale.



Quels objectifs ?

- Proposer un bilan des conditions de travail actuelles (et à venir) dans les établissements cibles.
- Proposer un bilan de leurs impacts évaluables sur la santé des travailleurs dont les salariés étrangers (sinistralité/MCP/Données des SST...) = Diagnostic de santé au travail.
- Rassembler les éventuels travaux existants d'amélioration des conditions de travail et de prévention primaire des risques professionnels ciblant ce secteur.
- Proposer des axes d'améliorations théoriques appuyés sur les évaluations précitées et s'inscrivant dans une recherche de la prévention de l'usure professionnelle.
- Faire connaître les données diagnostiques et les axes d'amélioration dégagés, par tout moyen de communication mobilisable, aux établissements cibles.
- Encourager toute démarche d'évaluation approfondie des risques, associée à des démarches de prévention primaire/amélioration des conditions de travail, dans les établissements cibles.
- Travailler avec un établissement volontaire pour s'engager dans une démarche proactive de prévention primaire et d'amélioration des conditions de travail (approche expérimentale) et valorisation des avancées réalisées.
- Remontée et valorisation des données captées aux différents temps de l'action.



Points d'appui et leviers

Compétences partenariales complémentaires (SPST du RG et du RA ; services compétents des Carsat et MSA ; représentations professionnelles ; Aract; ORS ; inspection du travail...).

Une recommandation de la Carsat pour les prestataires de découpe.



Méthodologie de conduite de l'action

COPIIL ad hoc définissant les outils méthodologiques et partenariats mobilisables pour atteindre les objectifs fixés + définition des modalités d'évaluation des résultats.



Pilotes et partenaires identifiés

Pilote : Françoise SOITEUR - DREETS.

Partenaires : Carsat, MSA, SPST, ORS Bretagne, réseau Anact-Aract, Chambres d'agriculture de Bretagne, organisations professionnelles.



Calendrier prévisionnel

Durée du PRST 4.

Ajustement année après année en fonction de l'avancée échelonnée des objectifs.

Fiche action 15

Prévention et amélioration des conditions de travail pour la filière halieutique¹ en Bretagne



Références dans le PST 4



Quels éléments justifient la proposition d'action en région Bretagne ?

Un groupe de préventeurs déjà mobilisés en région sur le mareyage et les criées...

- Une action partenariale Carsat/STC/AMIEM/DREETS pour le mareyage est engagée depuis 2014 avec les professionnels du secteur (ABAPP). Les principales problématiques de santé au travail du secteur ont été analysées, des études ergonomiques ont été réalisées et des ressources ont été produites. Un projet « PRISM » pour l'amélioration des conditions de travail et la prévention dans le mareyage a été engagé en 2019 par l'UMF en partenariat avec la Carsat Bretagne et l'INRS.
- Animation par l'Aract depuis fin 2016 d'un groupe régional de veille et de suivi mobilisant la Carsat, l'IMP, la DREETS, la DDETS 22, l'AMIEM et désormais le STC. Ce groupe a recensé les travaux réalisés principalement en région en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail sur les criées et le mareyage. Ce groupe a initié un travail réalisé par Noréa et l'Aract en 2018-2019 pour les criées de Bretagne, conduit en lien avec les préventeurs locaux, sous le pilotage du Conseil Régional et avec le soutien de la DREETS. Deux productions sont issues de cette action : un guide de conception des halles à marée de Noréa et un livret Aract de valorisation de la méthode participative de simulation mobilisée pour le projet de modernisation de la criée du Guilvinec.

La filière halieutique, un secteur économique qui compte en Bretagne...

Pour rappel, le secteur des produits de la pêche et de l'aquaculture en Bretagne compte :

- 13 ports de pêche avec une halle à marée,
- 1 156 navires de pêches et 5 153 marins-pêcheurs représentent 30 % de la flotte métropolitaine et 36 % des marins de métropole,
- 624 entreprises conchylicoles qui emploient 4 034 personnes (dont 2 008 saisonniers). La production conchylicole bretonne s'élève à 57 000 tonnes par an, soit 26 % de la production nationale,
- 840 emplois dans les poissonneries artisanales bretonnes, en aval de la filière, pour commercialiser les produits de la pêche.
- La pisciculture bretonne se place quant à elle au 2^e rang national avec une production se situant autour de 7 000 tonnes par an et un chiffre d'affaires annuel de 22 M€. Ce secteur emploie 200 personnes (ETP).
- 125 entreprises de mareyage, installées pour la plupart sur le littoral. Elles traitent les produits de la mer provenant des 13 criées bretonnes. Dans ce secteur, on recense près de 2 000 emplois.

La Bretagne est la première région productrice de produits de la pêche fraîche en France : 75 500 tonnes par an.

Avec 13 000 emplois, la filière halieutique constitue un secteur clé de l'économie bretonne.

¹La filière halieutique regroupe les activités suivantes : pêche maritime, conchyliculture, pisciculture, mareyage, commerce de gros (dont criées) et de détail des produits de la mer, aquaculture;



La filière est impactée par un contexte incertain (Brexit, réglementations, raréfaction/préservation des ressources halieutiques, crise covid,...). La filière s'adapte pour répondre à des exigences fortes de qualité et de performance (la traçabilité des captures jusqu'à la commercialisation, l'harmonisation des pratiques de tri, l'évolution des circuits de commercialisation avec le développement de la vente à distance, le regroupement d'acteurs de la filière, la modernisation des infrastructures et des équipements, les technologies et pratiques de glaçage, la digitalisation de la traçabilité des bacs et des produits, l'apprentissage de l'usage de nouveaux outils numériques, l'attractivité et la fidélisation, la professionnalisation...).

Les enjeux d'emploi, d'amélioration des conditions de travail et de prévention sont essentiels pour la performance de la filière et son développement économique, comme en témoigne la signature le 15 novembre 2019 du contrat d'objectifs emploi-formation de la filière halieutique 2019/2020.

Des préventeurs mobilisés pour promouvoir la prévention primaire au sein de la filière

Les travaux des préventeurs ont souligné l'accidentologie et l'exposition des populations salariées aux risques professionnels qui renforcent les besoins de prévention et d'amélioration des conditions de travail (prévention des risques et de l'usure professionnelle, attractivité des métiers, recrutement/fidélisation, gestion des restrictions médicales, ...). Ces besoins sont à intégrer le plus en amont possible dans les projets d'investissements et aussi dans l'amélioration continue des conditions de travail.

Les mouvements de concentration des acteurs de la filière induisent des changements d'organisation qu'il convient d'accompagner pour préserver et améliorer les conditions de travail.

Les préventeurs en région souhaitent développer une approche systémique de la filière pour mieux prendre en compte les besoins de prévention et construire des actions transversales.

Le groupe des préventeurs constitue une ressource auprès des professionnels de la filière en région pour développer une culture de prévention, faire émerger et accompagner des actions qui s'inscrivent dans la mise en œuvre des politiques publiques de santé au travail.

Une action qui va dans le sens des ambitions du Contrat d'Objectifs Emploi Formation de la filière halieutique 2019/2020.



Pilotes et partenaires identifiés

Pilote : Cédrik RENAULT - Institut Maritime de Prévention (IMP).

Partenaires : Aract, DREETS, DDETS, Carsat, IMP, MSA, SPST (AMIEM, STC, ...), Médecins des gens de mer, ENIM, Noréa, ...

Les partenaires institutionnels et professionnels seront à mobiliser, selon les besoins, pour initier et mener des actions (Le service pêche aquaculture de la direction de la mer et la direction portuaire du Conseil Régional, les concédants portuaires, les concessionnaires des ports de pêche et gestionnaires de halles à marée, les responsables de criées (Groupement Interportuaire « pêche de Bretagne », GIE), les producteurs (CRPMEM Bretagne, CRDPMEM), Comité Régional de la Conchyliculture, l'Association Bretonne des Acheteurs des Produits de la Pêche (Abapp), l'Union du Mareyage Français (UMF), les entreprises de mareyage et de transformation, les grossistes, les poissonniers (CGAD), les OPCO, les structures d'études et de conseil (Mer Conseils, France Agri Mer, ...), les prestataires (bureau d'étude, fournisseurs, consultants en ergonomie).



Quels objectifs ?

1. Développer une approche systémique de la filière pour la prise en compte des enjeux d'amélioration des conditions de travail et de prévention.
2. Favoriser la coordination et développer les coopérations entre préventeurs dans les actions engagées.
3. Préparer et réaliser de nouvelle(s) action(s) partenariale(s) des préventeurs sur un projet à construire.
4. Suivre et actualiser le programme d'actions.



Points d'appui et leviers

5 facteurs clés pour mener à bien cette action :

1. des objectifs partagés,
2. une implication des professionnels du secteur,
3. une ou des actions concrètes conduites en mode projet,
4. une action à enjeux pour les préventeurs mobilisés dans une logique partenariale,
5. un financement ou des ressources préventeurs mobilisables.

Une première action prioritaire serait la diffusion des ressources déjà produites à partir d'un site internet dédié (futur site PRST Bretagne, agrégateur de liens internet sur le travail maritime « 20 000 liens sur la mer ») et/ou des sites internet existants des partenaires (ex. : DREETS Bretagne, Carsat Bretagne, IMP, Aract Bretagne, SPST...).

1. Développer une approche systémique de la filière pour la prise en compte des enjeux d'amélioration des conditions de travail et de prévention

- **Entre préventeurs** : constituer et animer le groupe sur la base des orientations de la fiche, développer notre connaissance du secteur, de ses évolutions, de ses acteurs et de leurs enjeux. S'informer sur nos offres de services et nos actions respectives, sur les dispositifs d'aides financières (Carsat, FEAMP/sollicitation Carsat, MSA), assurer une veille sur l'accidentologie, réaliser une cartographie du système d'acteurs de la filière et de leurs enjeux spécifiques ou transverses à la filière en matière de santé au travail, ...
- **« Faire ressource »** auprès des partenaires institutionnels et des professionnels :
 - ◊ repérage des interlocuteurs,
 - ◊ rencontres pour se connaître et faire émerger des projets,
 - ◊ diffuser et valoriser les ressources, les expériences, les résultats...).

2. Favoriser la coordination et développer les coopérations entre préventeurs dans les actions engagées

- S'informer et contribuer, selon les besoins et nos ressources respectives, aux actions de prévention engagées sur la filière dans une logique partenariale (copils d'actions, travaux en communs, co-intervention, communication, ...).
- Produire et diffuser les enseignements ou ressources issues des expériences conduites (ex. : projet Prism de l'UMF).

3. Préparer et réaliser de nouvelle(s) action(s) partenariale(s) de préventeurs sur un projet à construire

- Faire émerger l'action à partir de la veille sur l'accidentologie, de l'étude des besoins et des enjeux de prévention de la filière, de demandes des professionnels en lien avec leurs préoccupations ou projets, d'offres des préventeurs à partir des priorités des politiques publiques de santé au travail.
- Préparer l'action avec les professionnels, les institutionnels et les préventeurs concernés : périmètre, opportunité/faisabilité, ressources mobilisables, constitution du groupe projet, modalités d'accompagnement / contributions des préventeurs, programmation, ...
- Réaliser l'accompagnement.
- Valoriser le travail réalisé, si possible produire et diffuser des enseignements.

Ce projet à construire donnerait la priorité à la prévention primaire et serait conduit en mode projet.

Les thématiques identifiées pour une ou plusieurs nouvelles actions partenariales au cours du PRST 4 pourraient porter sur :

- la manutention des bacs,
- la débarque,
- l'attractivité des métiers, l'intégration, la prévention de l'usure professionnelle, la formation professionnelle intégrant la prévention,
- les flux de circulation,
- les projets de conception,
- le glaçage et la chaîne du froid.

4. Suivre et actualiser le programme d'actions

Ajuster les objectifs en fonction de l'évolution du contexte, des opportunités, des ressources mobilisables et des difficultés rencontrées. Réorienter si besoin les priorités d'action et leur mise en œuvre.



Calendrier prévisionnel

Objectif 1, 2 et 4 : mise en œuvre dès 2022 et sur la durée du PRST.

Objectif 3 : Préparation à initier en 2022, pour réalisation à partir de 2023 jusqu'à la fin du PRST.

Fiche action 16

Secteur sanitaire et médico-social (personnes âgées)



Références dans le PST 4



Axe 4

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



Objectif 9

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



Action 9.3

Déployer des stratégies de diffusion des ressources en prévention, en mobilisant tous les relais.



Quels éléments justifient la proposition d'action en région Bretagne ?

La prise en compte des questions de santé au travail du secteur hospitalier dans le précédent PRST a permis de mesurer l'ampleur du travail à accomplir au regard du cheminement d'autres secteurs d'activités.

Les résultats de l'enquête conduite auprès des EHPAD permettront de définir les actions prioritaires à déployer en région Bretagne afin de soutenir la politique de prévention des risques professionnels au sein de ces établissements dans les prochaines années.

Le renforcement du GT / COFIL est indispensable à la pérennité des travaux.

En effet, pour servir les objectifs décrits ci-dessous, le GT devra pouvoir s'appuyer sur un réseau d'acteurs locaux disposant d'une expertise en santé travail légitimée, visible et opérationnelle.



Pilotes et partenaires identifiés

Pilote : Docteur JOSSO, médecin du travail dans la FPH, personne qualifiée au CROCT.

Partenaires : ARS, Aract, Carsat, DREETS, services de santé au travail de la FPH, SPST, partenaires sociaux.



Calendrier prévisionnel

Durée du PRST.



Quels objectifs ?

- Affiner la définition des besoins en santé travail dans les établissements / territoires de la région.
- Accompagner les établissements pour qu'ils appréhendent les enjeux liés à la santé travail.
- Outiller les établissements et leur CHSCT sur les questions de santé travail.



Points d'appui et leviers

Le coup de projecteur mis sur ce secteur d'activités à l'occasion de la crise sanitaire du Covid 19 devrait renforcer l'attention des décideurs dans les établissements hospitaliers et les EHPAD.

Les dispositifs nationaux en cours de déploiement seront-ils une opportunité ou un frein pour une action de dimension régionale ?



Méthodologie de conduite de l'action

À définir par le GT en fonction :

- de la restitution attendue sur l'enquête conduite par l'ORS Bretagne,
- de l'état des lieux du déploiement des dispositifs nationaux à réaliser avec l'ARS Bretagne.

Fiche action 17

Développer un diagnostic partagé en santé travail à partir d'approches thématiques, populationnelles et territoriales



Références dans le PST 4



Quels éléments justifient la proposition d'action en région Bretagne ?

Cette action s'inscrit dans la continuité de celle engagée dans le cadre du PRST 2016-2020 « Développer une méthodologie de regroupement des données permettant d'établir un diagnostic territorial », action qui s'est concrétisée par la mise en place d'un tableau de bord régional dématérialisé, regroupant des indicateurs de suivi

de la santé au travail en Bretagne, des focus thématiques en lien avec les axes de travail du PRST et des études et travaux développés en Bretagne.

Le déploiement d'un SI commun aux services de prévention et de santé au travail interentreprises de la région devrait permettre d'enrichir les sources de données exploitables.



Quels objectifs ?

- Informer les pilotes des groupes de travail et les membres du CROCT sur les différentes sources et/ou méthodes qui peuvent être mobilisées pour la réalisation d'un diagnostic en santé au travail.
- Aider à la décision quant aux priorités en termes de mise en œuvre d'actions de prévention (thématique, populationnelle, territoriale).
- Contribuer à l'évaluation de l'impact de la politique régionale de prévention inscrite dans le cadre du PRST
- Donner la possibilité de porter un regard sur les évolutions dans le temps.
- Aider à la décision quant à la priorisation des études à développer.



Pilotes et partenaires identifiés

Pilote : ORS Bretagne et DREETS Bretagne.

Partenaires : Carsat, MSA, SPST, Aract, pilotes des groupes de travail thématiques.



Points d'appui et leviers

- La dynamique est engagée et les outils sont opérationnels. Les futurs groupes de travail thématiques, mis en place dans le cadre du PRST 4, pourront s'en emparer et les intégrer dans leurs objectifs de travail et actions à mettre en œuvre.
- D'un point de vue pratique et technique, les éléments intégrés dans le tableau de bord dématérialisé pourront être transférés au besoin si une plateforme régionale devait être développée pour valoriser les actions et travaux du CROCT.



Méthodologie de conduite de l'action

L'action présente à la fois un caractère transversal, mais également des objectifs spécifiques relatifs aux axes de travail et actions inscrits dans le cadre du PRST 4.

Des données sont mises à jour en routine et font l'objet de fiches « Chiffres-clés », parallèlement les focus sont produits afin de répondre aux priorités définies dans le cadre des groupes de travail du PRST, il sera donc nécessaire, pour la conduite de l'action, de préciser les besoins identifiés au sein de ces groupes et de prioriser les travaux selon les approches les plus adaptées : thématiques, populationnelles ou territoriales.

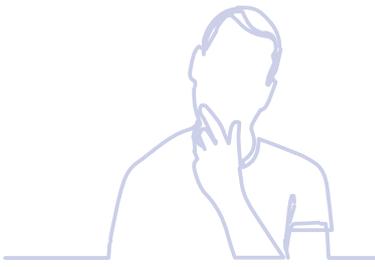
Pour cela, une information préalable sera proposée aux pilotes de GT ainsi qu'aux membres du CROCT afin de les aider à identifier les travaux possibles à partir des sources disponibles ou à collecter via des enquêtes spécifiques le cas échéant.



Calendrier prévisionnel

Durée du PRST.





À retenir



Area with horizontal dotted lines for writing notes.



PRST
**Agir pour la santé
au travail** en Bretagne

Site Internet : santeautravailenbretagne.fr



**PRÉFET
DE LA RÉGION
BRETAGNE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

CROCT  **Bretagne**
COMITÉ RÉGIONAL D'ORIENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL