





# Sommaire

4	<b>I. Introduction</b>
5	<b>II. La région Centre-Val de Loire : Structure socio-économique et santé au travail</b>
6	1. Les accidents du travail et les maladies professionnelles
7	2. Les expositions aux risques professionnels
9	<b>III. Le Plan Régional de Santé au Travail 3</b>
9	1. L'objectif
9	2. La gouvernance et les acteurs
10	3. Les liens avec les autres plans
11	<b>IV. Le plan d'actions</b>
11	<b>Axe 1 - Prévention des risques professionnels et culture de prévention</b>
11	1. Développer une culture de prévention et améliorer les conditions de travail dans les TPE
12	2. Évaluer et diffuser les démarches et les outils développés en matière de prévention des TMS
13	3. La prévention du risque chimique
14	4. Prévenir les risques dans le BTP
16	5. La prévention des RPS
17	<b>Axe 2 - Qualité de vie au Travail, Maintien en Emploi et Performance</b>
17	1. Favoriser la QVT
18	2. Maintenir au poste et prévenir la désinsertion professionnelle
19	<b>V. Annexes</b>
19	Liste des membres du CROCT
20	Liste des fiches actions
23	Glossaire





# Plan régional santé au travail

Centre-Val de Loire 2016-2020

## édito

Le troisième plan santé au travail 2016-2020 est le fruit d'une méthode originale de construction associant de manière étroite les acteurs de la prévention et les partenaires sociaux.

Sa déclinaison dans la région Centre-Val de Loire s'est traduite par la mise en place d'une nouvelle instance stratégique, le comité régional d'orientation des conditions de travail qui a validé le 4 juillet 2017 les enjeux de ce nouveau plan.

L'ambition du 3<sup>ème</sup> Plan Régional Santé au Travail vise à intégrer les mesures de prévention le plus en amont possible des projets et des stratégies d'entreprises, dans le but d'améliorer les conditions de travail, la qualité de vie au travail et la performance des entreprises.

Cette intégration de la prévention dans la conduite des projets bien qu'essentielle ne peut malheureusement pas répondre à toutes les situations.

Il reste encore des champs de risques sur lesquels l'investissement collectif est un puissant levier pour la mise en œuvre des actions de prévention. Il s'agit notamment des risques chimiques, des risques de chute de hauteur, des risques musculo-squelettiques, des risques psychosociaux ou le risque de désinsertion professionnelle.

Nous tenons à remercier sincèrement toutes les institutions et personnes qui se sont investies dans la construction de ce plan afin qu'il soit un outil pragmatique au service des entreprises, de leur direction et de leurs salariés.

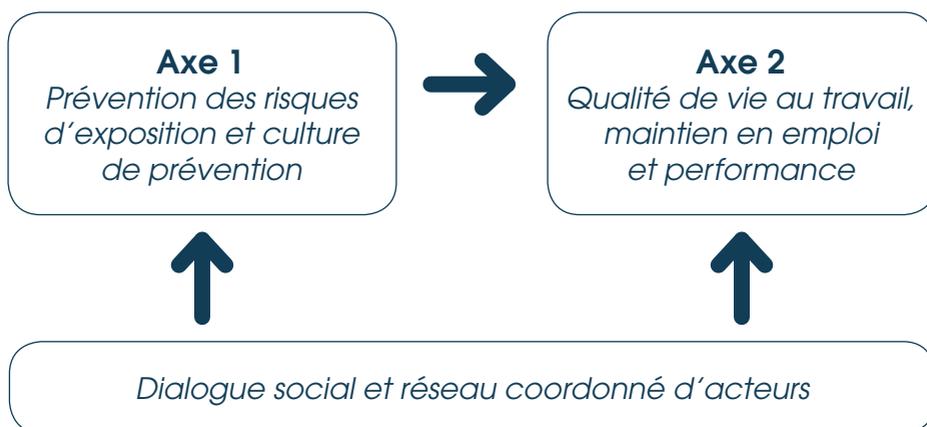
### **Patrice GRELICHE,**

Directeur régional des entreprises, de la concurrence,  
de la consommation, du travail et l'emploi  
du Centre-Val de Loire

# I. Introduction

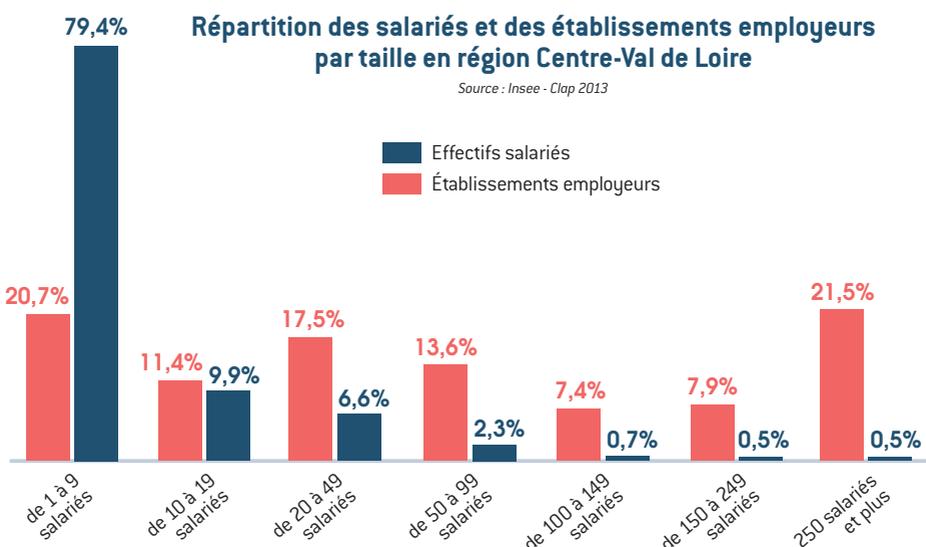
L'ambition du plan régional santé au travail 2016-2020 est de mettre le travail au centre des préoccupations et la culture de prévention au cœur de toutes les actions en s'appuyant sur un réseau d'acteurs coordonné et impliqué. La santé n'est plus, dans ce contexte, abordée uniquement au prisme de la pathologie ou du curatif, mais selon une approche qui privilégie la promotion de la santé, le bien-être des travailleurs et le dialogue social. Mettre en œuvre une démarche de prévention, ce n'est pas seulement prévenir les risques mais, plus en amont encore de la survenance des accidents ou des maladies, concevoir de manière plus ambitieuse un travail qui prenne en compte les enjeux de santé.

## Les enjeux du PRST3



## II. La région Centre-Val de Loire structure socio-économique et santé au travail

La région Centre-Val de Loire compte 673 000 salariés dans 63 000 établissements. 79,4% de ces derniers ont moins de 10 salariés (particulièrement dans l'agriculture, les activités de loisir, l'hôtellerie-restauration et le commerce) et concentrent 20,7% des salariés.



En région Centre-Val de Loire,

**50%**

des salariés

se concentrent dans

les activités suivantes :

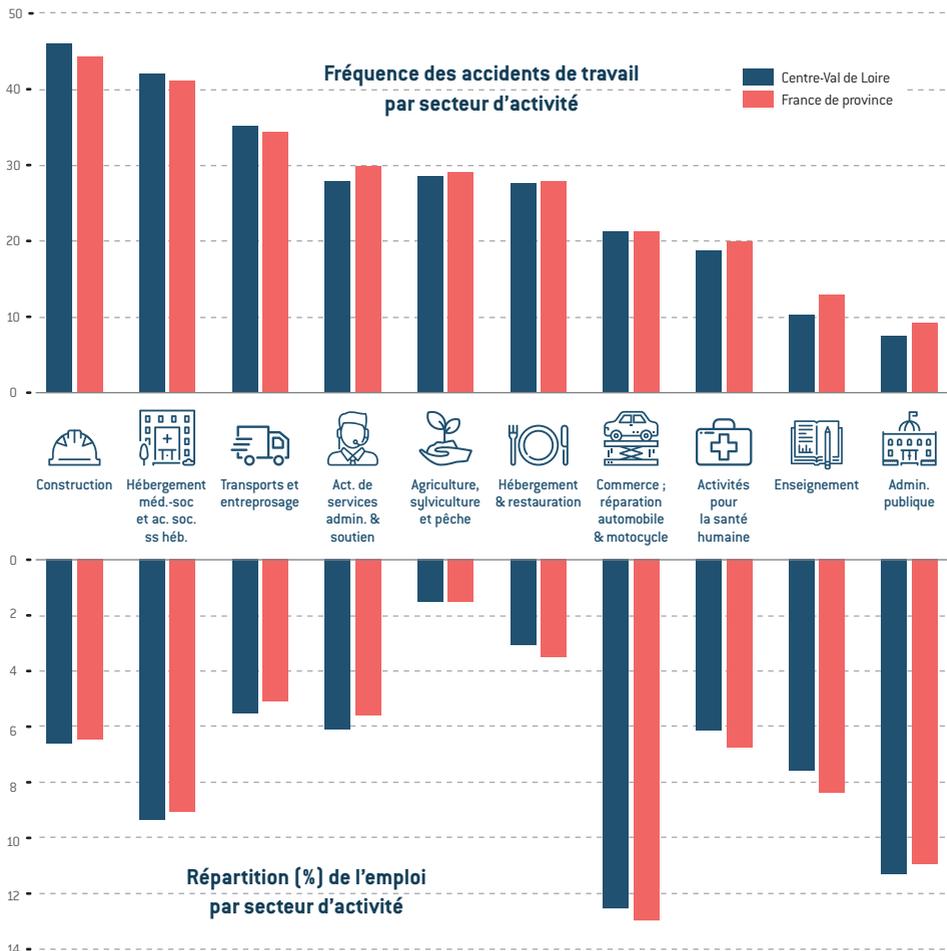
commerce, santé-action sociale, travaux de construction spécialisée<sup>1</sup>, transport, restauration, industrie alimentaire et fabrication de produits métalliques.

Par ailleurs, en comparaison avec le niveau national, la région se caractérise par une présence plus importante des secteurs traditionnels de l'industrie (métallurgique, chimique, pharmaceutique, ...) et de l'agriculture. Le taux de recours à l'intérim y est également plus élevé (4,3 intérimaires pour 100 salariés contre 3 au niveau national), particulièrement dans le transport entreposage et la construction.

<sup>1</sup> Cette division comprend les activités de constructions spécialisées (travaux spéciaux), c'est-à-dire la construction de parties de bâtiments et d'ouvrages de génie civil ou la préparation à cette fin. Il s'agit habituellement d'activités spécialisées concernant un aspect commun à différentes structures, requérant un savoir-faire ou un équipement particulier, tels que le battage de pieux, la réalisation de fondations, le gros œuvre, le bétonnage, la maçonnerie, le pavage, le montage d'échafaudage, la toiture, etc. Le montage de structures d'acier est inclus.

# 1. Les accidents du travail et maladies professionnelles

26 319 accidents du travail avec arrêt<sup>2</sup> ont été déclarés en région Centre-Val de Loire en 2015. Le risque d'accident du travail est plus élevé en région qu'au niveau national en raison notamment des caractéristiques de son tissu économique. Les hommes, les salariés ayant peu d'ancienneté, les ouvriers et les salariés des petites et moyennes entreprises sont plus exposés au risque d'accident du travail. Ces accidents sont particulièrement présents dans certains secteurs d'activité :



Note de lecture : en 2012, 6,6 % des salariés en Centre-Val de Loire travaillent dans le secteur de la construction, contre 6,5 % des salariés de la France de province. Dans ce même secteur, les salariés de la région ont subi 45,6 accidents du travail par million d'heures rémunérées (taux de fréquence), contre 44,6 pour les salariés de la France de province. Champ : population salariée. Sources : Insee, DADS 2012 (calculs DARES) ; Cnam TS ; MSA 2012.

<sup>2</sup> 24 450 accidents du travail du régime général et 1 869 du régime agricole.

**1 787**  
maladies  
professionnelles  
ont été reconnues  
en 2015<sup>3</sup> en région  
Centre-Val de Loire

dont  
**93%**  
sont des troubles  
musculo-  
squelettiques

Au cours des quatre  
dernières années, sur les  
**256**  
cancers  
d'origine professionnelle,  
210 sont liés à l'amiante  
et 21 aux poussières de bois.

## 2. Les expositions aux risques professionnels



**Le secteur de la construction** représente, à lui seul, 17 % des accidents du travail alors qu'il concentre 7 % des salariés de la région. Un accident sur cinq est une chute de hauteur. Dans ce secteur, les salariés sont particulièrement exposés à des risques pour la colonne vertébrale et les articulations, au bruit, à la manutention manuelle de charge et aux risques liés à la conduite d'engins de chantier. L'amiante, les poussières de bois, la silice cristalline et les solvants représentent une part importante des substances chimiques utilisées dans cette activité qui engendrent des effets néfastes sur la santé.



**Les secteurs de la santé et de l'action sociale** représentent 12 % des accidents du travail de la région pour 14 % des salariés. Ces professionnels sont exposés à la fois à des contraintes physiques (essentiellement posturales et articulaires), biologiques, chimiques et organisationnelles. Ces dernières peuvent notamment conduire à une application erronée des procédures de travail impactant alors la qualité du service, la sécurité du personnel et des patients. Par ailleurs, le contact tendu avec le public, en lien avec l'activité propre à ce secteur, représente également une forte contrainte.

<sup>3</sup> Sur les 1 787 maladies professionnelles reconnues, 76 concernent les salariés du régime agricole.



**Les 3 % de salariés de la métallurgie** de la région sont particulièrement exposés aux contraintes posturales et articulaires, bruits, organisationnelles et chimiques (dont une part importante aux fumées de soudage, huiles, lubrifiants et solvants).



**Dans l'agriculture**, les principales contraintes sont posturales et articulaires, liées aux nuisances thermiques et à la conduite. Un tiers des salariés sont exposés aux risques chimiques (dont les phytosanitaires, les carburants et les gaz d'échappement) et aux risques biologiques (par exemple la maladie de Lyme, toxoplasmose).

## Acacia

**ACACIA (Analyse Collective des besoins - diAgnostiC territoriAl)** est un outil d'aide à l'analyse collective des besoins et de diagnostic territorial, développé par l'APST Centre-Val de Loire (Association de Prévention de Santé au Travail de la région Centre-Val de Loire) et porté par un Copil régional multipartenaires (Direccte, Carsat, ensemble des Services de Santé au travail Interentreprises (SSTI) de la région). L'objectif est de mettre à disposition des SSTI et des partenaires régionaux de la Santé au Travail un outil de diagnostic d'aide à la décision et d'adaptation de la prévention aux populations ciblées à partir de données de services, de résultats de grandes enquêtes épidémiologiques sur les conditions de travail (SUMER, Evrest), d'indicateurs de sinistralité (Carsat) et de données d'emploi (Direccte).



*Synthèse du Diagnostic PRST3 co-construit par l'APST Centre-Val de Loire (ACACIA) et le SESE de la Direccte Centre-Val de Loire disponible sur le site internet : <http://centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/>*

# III. Le Plan Régional de Santé au Travail 2016-2020

## 1. L'objectif

Ce plan définit la politique de promotion de la santé et du bien-être des travailleurs, partagée par les préventeurs et les partenaires sociaux. Construit à partir d'un diagnostic territorial, il est une déclinaison opérationnelle du 3<sup>ème</sup> Plan Santé au Travail 2016-2020.

L'élaboration a été menée en associant les organisations d'employeurs, de salariés, les branches professionnelles, les Services de Santé au Travail Interprofessionnels, la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail, la Mutualité Sociale agricole, l'Association Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail, l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics, les chambres des métiers, de l'artisanat et de l'industrie.

Ce plan s'articule autour de deux axes stratégiques :

1

Donner la priorité à la prévention des risques professionnels et développer la culture de prévention.

2

Améliorer la qualité de vie au travail, favoriser le maintien en emploi des travailleurs et la performance économique et sociale de l'entreprise.

Par ailleurs, le 3<sup>ème</sup> Plan régional Santé au travail vise à développer des démarches d'appui et d'accompagnement des Très Petites Entreprises, en travaillant avec les branches professionnelles et les métiers.

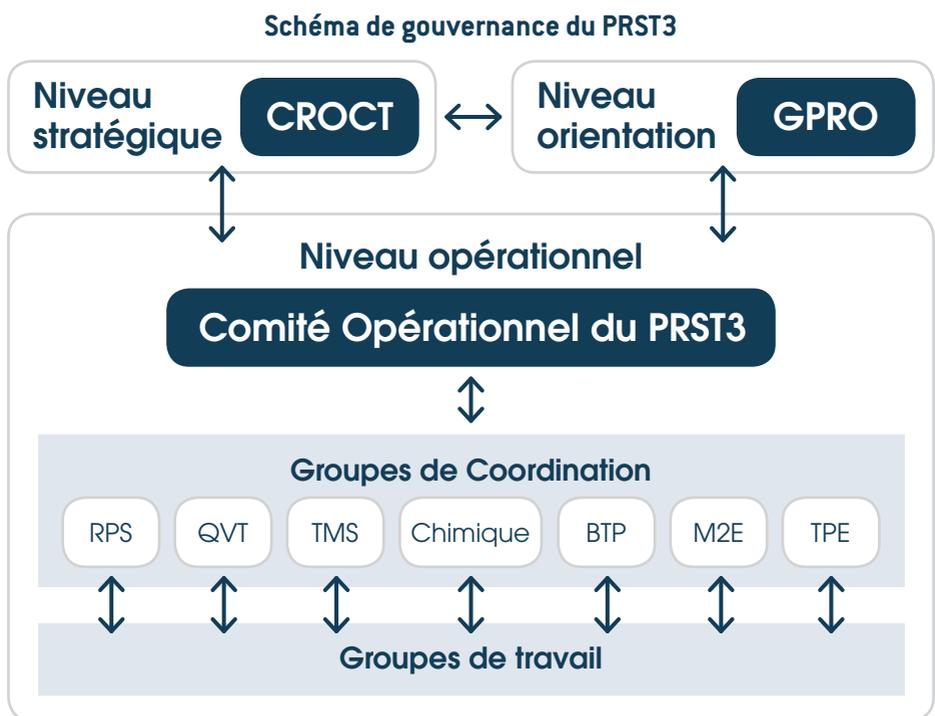
## 2. La gouvernance et les acteurs

L'élaboration du 3<sup>ème</sup> Plan régional Santé au travail a été portée par le Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels (CRPRP) et s'appuie aujourd'hui sur le Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT) et le Groupe Permanent Régional d'Orientation des conditions de travail (GPRO). Placé sous la présidence du préfet de région, le CROCT participe à l'élaboration et au suivi des politiques publiques régionales en matière de santé, de sécurité au travail et de conditions de travail ainsi qu'à la coordination des acteurs intervenant dans cette matière au niveau régional.

Son rôle est donc non seulement de participer à la déclinaison des orientations nationales mais également d'articuler le plan régional santé travail avec les autres plans régionaux (Plan régional santé environnement, plan santé publique, plan Ecophyto, etc.).

Les membres de ce comité sont répartis en quatre collèges dont la composition est précisée en annexe. Un groupe permanent régional d'orientation des conditions de travail est constitué en son sein. Il exerce une fonction d'orientation du plan régional de santé au travail et dispose d'une vision plus large en intégrant la politique régionale d'agrément des services de santé au travail.

La DIRECCTE Centre-Val de Loire assure l'animation du Plan régional Santé au travail en s'appuyant sur un comité opérationnel de suivi, des groupes de coordination des actions thématiques et des groupes de travail rattachés aux fiches actions.



### 3. Liens avec les autres plans

Le 3<sup>ème</sup> Plan régional Santé au Travail s'inscrit dans la continuité des Plans Régionaux Santé au Travail précédents.

De la même façon que pour le Plan Santé au Travail, une cohérence et une synergie ont été recherchées au niveau régional avec les autres démarches structurantes existantes dans le domaine de la santé au travail. Il s'agit notamment des plans stratégiques des acteurs de la prévention (Carsat, SSTI, Aract, MSA, OPPBTP) et des politiques publiques intéressant la santé publique, santé environnement ou plus spécifiquement l'utilisation des produits phytosanitaires.

# IV. Le plan d'actions

## Axe 1 - Prévention des risques professionnels et culture de prévention

### 1 Développer une culture de prévention et améliorer les conditions de travail dans les Très Petites Entreprises



Les TPE présentent des caractéristiques particulières qui rendent compliquée la mise en œuvre d'une politique interne de prévention : très nombreuses en région (8 entreprises sur 10, employant un salarié sur 5), centrées sur un métier ou un savoir-faire, elles disposent de compétences spécialisées dans leur domaine d'activité, de moyens financiers et humains contraints et d'un accès difficile à l'information technique et réglementaire en santé-sécurité, souvent complexe. En conséquence, elles sont souvent démunies pour répondre à leurs obligations en matière de prévention des risques professionnels.

**1** entreprise  
**sur 3**

*n'a pas élaboré  
de document unique  
d'évaluation des risques  
professionnels (DUER)*



Ainsi une entreprise sur trois n'a pas élaboré de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER), et un DUER sur trois présente des lacunes importantes, au moins un des risques caractéristiques du métier en étant absent. Or, l'évaluation des risques à partir de la réalité des situations de travail et la mise en œuvre d'un plan d'action de prévention sont la pierre angulaire des démarches de prévention.

**Construire des actions de prévention adaptées suppose de travailler dans une logique de métier**, notamment avec les branches professionnelles et les commissions paritaires régionales. Un des objectifs du plan est de structurer un réseau d'acteurs relais (notamment des référents santé sécurité) en appui aux entreprises qui expriment le besoin d'outils et d'accompagnement dans leur démarche notamment pour la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels et de son plan d'action.

Ces actions de développement d'une culture de prévention nécessitent également de **renforcer la formation initiale en santé sécurité au travail** en outillant les enseignants et en intervenant auprès des apprentis et des élèves y compris dans les formations supérieures en management du travail.

En effet, le temps de l'apprentissage et de la formation constitue un temps privilégié pour développer les compétences en prévention des risques et apprendre à exercer son activité dans des conditions protégeant la santé, et pour les futurs managers en étant en capacité de mesurer et comprendre l'impact de leurs décisions sur les conditions de travail.

2

## Évaluer et diffuser les démarches et les outils développés en matière de prévention des troubles musculo-squelettiques



Les Troubles musculo-squelettiques (TMS) restent la première cause de maladie professionnelle. Ils sont à l'origine de douleurs, d'handicaps, d'éviction de l'emploi et impactent l'organisation du travail des entreprises du fait notamment de l'absentéisme occasionné.

L'objectif est d'inciter et d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des TMS, en recherchant collectivement, avec les entreprises et les salariés, des pistes d'amélioration des postes de travail réputés difficilement aménageables et en les diffusant à l'ensemble de la profession. Conduire une démarche de prévention des TMS à l'échelle régionale nécessite de s'appuyer sur les acteurs régionaux et leurs ressources complémentaires. Le constat commun montre qu'il existe des outils pertinents (méthodologiques, incitatifs) qui sont non seulement méconnus des entreprises mais également des partenaires Régionaux.

### Une bonne mise en réseau des partenaires régionaux, sur le champ de la prévention du risque de TMS, vise deux objectifs majeurs :

1

**Bien se connaître entre préventeurs pour mieux se coordonner sur le champ de la prévention des TMS et promouvoir une offre de service adaptée auprès des publics concernés.**

- Recenser les outils existants utilisés par les préventeurs
- Mise à jour et enrichissement de la plaquette « Politique régionale concertée pour la prévention des TMS », réalisée en juin 2009.
- Définir des modalités de valorisation du travail réalisé.

2

**Renforcer et encourager les politiques de prévention des TMS, en région Centre-Val de Loire.**

- Établir un état des lieux permettant de cibler des secteurs d'activité concernés,
- Recenser les actions exemplaires menées dans les entreprises de ces secteurs ou dans les branches professionnelles,
- Favoriser la diffusion de ces démarches, outils et bonnes pratiques aux autres entreprises du secteur concerné.



**Le premier secteur**

*de cette action est celui de l'activité de piqûre dans des entreprises réalisant des opérations de couture.*



### 3 La prévention du risque chimique



Les expositions aux produits chimiques sont encore très répandues en milieu professionnel et dans des secteurs d'activités très variés. En effet, près de 10 % de la population active déclare être exposée dans son travail à au moins un agent chimique cancérigène [source : Dares/SUMER 2010]. Leurs effets sur la santé peuvent être graves et apparaître à plus ou moins long terme, c'est le cas notamment des agents Cancérigènes, Mutagènes et toxiques pour la Reproduction [CMR].

Les démarches de prévention des risques chimiques engagées par bon nombre d'entreprises en région s'avèrent être difficiles à mettre en œuvre dans les très petites entreprises. En effet, l'étape indispensable que constitue l'évaluation du risque chimique implique d'être en capacité d'identifier les substances, mélanges, poussières, fumées, ou gaz émis à l'occasion d'une activité ou d'un procédé.

Or, selon l'enquête diligentée par l'INRS en 2012 sur la sensibilisation au risque chimique des dirigeants de petites entreprises, plus de la moitié d'entre eux n'a pas spontanément conscience d'exposer ses salariés à ce risque.

Ce constat permet de comprendre le faible taux de mise en place de protections collectives localisées, présentes seulement dans 21 % des situations d'exposition à au moins un produit chimique cancérigène [source : Dares/SUMER 2010].

## Le 3<sup>ème</sup> plan régional Santé au Travail a pour objectifs de coordonner un réseau d'acteurs autour de deux objectifs de travail :

# 1

Accompagner en priorité les TPE dans leur démarche de prévention du risque chimique de l'évaluation des risques à la mise en place de mesures de prévention.



- Promouvoir les **outils d'évaluation du risque chimique**,
- Soutenir et accompagner les démarches de **substitution**,
- Renforcer l'effectivité et l'efficacité des dispositions en matière **d'aération et d'assainissement** des lieux de travail.

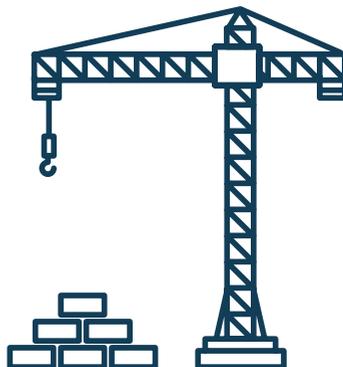


# 2

Renforcer les connaissances des acteurs de la prévention et informer les entreprises sur les risques émergents.

- Mieux connaître et mieux prévenir les risques liés aux **perturbateurs endocriniens** sur les lieux de travail,
- Renforcer la connaissance des acteurs de prévention sur les **nanomatériaux**.

## 4 Prévenir les risques dans le Bâtiment et Travaux Publics (BTP)



Le BTP est un secteur d'activité qui regroupe en région Centre-Val de Loire

plus de  
**18000**  
entreprises

employant plus de

**57000**  
salariés

*exposés à des risques multiples dont les conditions de travail restent difficiles.*



En effet, le BTP enregistre encore un taux de fréquence élevé d'accidents du travail dits « graves ». Un accident sur 5 est une chute de hauteur et des maladies professionnelles touchent également les salariés de ce secteur.

Le secteur se caractérise par un grand nombre d'entreprises de tailles variables (plus de 80 % des salariés du BTP travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés), des entreprises en sous-traitance et un fort taux d'emploi de travailleurs intérimaires.

Dans ce contexte, en concordance avec son ambition qui vise à donner la priorité à la prévention primaire et se tourner vers une approche positive du travail, le 3<sup>ème</sup> plan régional Santé au Travail cible pour le secteur BTP trois axes de travail :

1

**Agir en amont sur la conception des équipements et des lieux de travail.**

Il est primordial, dès la conception d'un lieu de travail et/ou d'un équipement de travail, de prévoir le déroulement des opérations de maintenance et, pour les bâtiments, les interventions ultérieures sur l'ouvrage. Les concepteurs, les maîtres d'ouvrage et les maîtres d'œuvre doivent prendre en compte l'ensemble de ces impératifs afin d'intégrer des dispositifs techniques collectifs et d'assurer la santé et la sécurité des intervenants.

2

**Prévenir l'exposition à l'amiante pour faire face aux enjeux liés à la dégradation des matériaux amiantés présents dans les bâtiments.**

Des actions de contrôle et de sensibilisation à la protection seront menées en direction des entreprises et des donneurs d'ordre publics et privés, ainsi que des actions de communication vers les branches professionnelles. Une « boîte à outils régionale » permettra d'aider les entreprises dans les choix techniques à mettre en œuvre pour réduire les expositions des opérateurs au niveau le plus bas possible.

3

**Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied.**

L'objectif visé est de poursuivre et d'élargir la campagne d'information en faveur de la prévention du risque de chutes de hauteur en l'orientant prioritairement vers les PME-TPE, ainsi qu'impliquer l'ensemble des acteurs pour favoriser la conception de chantiers en sécurité. L'implication des maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre sera recherchée : ils ont en effet un rôle essentiel dans la détermination des conditions de travail et de sécurité. Des informations et des propositions de démarches d'accompagnement méthodologiques ou techniques leur seront adressées.



## 5 Agir pour prévenir les risques psychosociaux



Les attentes relatives aux risques psychosociaux (RPS) restent fortes et imposent d'amplifier des actions de prévention. Les déterminants sont à rechercher dans les conditions d'emploi, dans les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations collectives de travail.

L'objectif est de promouvoir une offre locale commune de services en matière de RPS, permettant une meilleure orientation des travailleurs et des employeurs ; et d'améliorer les connaissances des professionnels et des entreprises sur ce risque.

### Le programme proposé vise trois axes de travail :

# 1

**Impulser et coordonner une offre de service régionale en matière de RPS.**

Par la coordination d'un réseau d'acteurs et d'offre de services l'objectif est d'assurer une meilleure orientation des salariés et de leurs employeurs.

# 2

**Mener une campagne de communication déclinée au plan territorial sur la prévention des risques psychosociaux.**

Pour permettre l'appropriation de la prévention des RPS par toutes les entreprises, le réseau d'acteurs envisage de communiquer sur les outils élaborés et de diffuser des témoignages d'entreprises lors de manifestations départementales ou régionales.

# 3

**Améliorer les connaissances sur le burnout (ou syndrome d'épuisement professionnel) pour le prévenir.**

Pour prévenir l'apparition du phénomène d'épuisement professionnel, et au vu des impacts potentiellement très importants sur la santé, il est nécessaire de s'interroger sur l'organisation du travail et son rôle dans l'apparition de ce phénomène. L'enjeu du plan est donc de prévenir ces situations critiques. Pour cela, il vise à harmoniser le niveau de connaissance des équipes des services de santé au travail, afin de pouvoir mieux informer les employeurs et les instances représentatives du personnel sur les moyens d'agir pour prévenir et faire face au burnout ; et sensibiliser les employeurs sur l'impact du stress sur la santé des managers et celle de leur entreprise.

## Axe 2 - Qualité de vie au Travail, Maintien en Emploi et Performance

### 1 Favoriser la qualité de vie au travail



Dans un contexte de mutation économique, technologique, sociale, démographique, il est primordial d'opter pour la cohérence entre les enjeux de marché (réorganisation, restructuration, évolutions technologiques, numérique...), les enjeux sociétaux (allongement de la vie professionnelle, maintien dans l'emploi, familles monoparentales, conciliation des temps...) et les enjeux du travail (autonomie, marges de manœuvre, espaces de discussion, management...).

L'objectif de la Qualité de Vie au Travail n'est pas de résoudre tous ces éléments à la fois mais bien d'accompagner la transition. Elle vise à mieux rendre compte et mieux prendre en compte la valeur travail, à favoriser l'épanouissement des personnes et à fluidifier les rapports de travail dans un contexte où l'individualisation et la performance collective doivent se marier.

Plusieurs actions du 3<sup>ème</sup> plan régional Santé au Travail visent ainsi à valoriser le travail en l'inscrivant dans une dynamique d'amélioration conjointe du bien-être et de la performance d'entreprise. L'objectif est de prendre en compte des problématiques plus larges que la seule prévention des risques professionnels et de resituer la qualité du travail comme un enjeu essentiel et stratégique pour les employeurs et les représentants du personnel.

### Deux objectifs de travail sont envisagés :

# 1

#### Définir et coordonner des actions des différents acteurs régionaux

en matière de Qualité de Vie au Travail qu'il s'agisse d'acteurs œuvrant sur le champ de la santé au travail ou sur le champ de la modernisation des entreprises comme le fait le réseau des ambassadeurs de la QVT.



# 2

#### Construire des actions collectives dont l'objectif sera d'accompagner des structures, d'un même territoire ou d'une même branche,

souhaitant être accompagnées sur la mise en œuvre d'une démarche QVT pour concilier performance globale et qualité de vie au travail des salariés.



**2**

## Maintenir au poste et prévenir la désinsertion professionnelle



Les problèmes de santé quels qu'ils soient (usure professionnelle, vieillissement, maladies professionnelles ou non, accidents du travail) ou l'existence d'un handicap peuvent empêcher l'exercice d'une activité professionnelle.

L'objectif du plan régional santé travail est d'apporter aux entreprises et aux salariés le meilleur soutien possible pour améliorer le maintien en emploi (M2E). Cette notion de « Maintien En Emploi » est abordée au sens large, en visant le maintien sur le même poste de travail par des aménagements, un reclassement sur un poste plus adapté dans l'entreprise ou le reclassement dans une autre entreprise.

### Le programme proposé vise 4 axes de travail :

**1**

**Améliorer la coordination des acteurs du maintien en emploi.**



Cette action portera sur l'actualisation d'un guide régional sur le maintien dans l'emploi, la mise en œuvre de manifestations départementales de sensibilisation et la coordination des acteurs, notamment des services de santé au travail.

**2**

**Diffuser des outils et des bonnes pratiques.**



L'objectif est de mettre en commun les outils et les bonnes pratiques produits par un réseau d'acteurs expérimentés, en faveur de la « prévention de l'usure » et du « maintien en emploi » puis les diffuser pour informer et sensibiliser un large public (entreprises, préventeurs, ...)

**3**

**Maintenir en emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives.**



L'objectif portera sur la formation des médecins et infirmiers du travail sur le maintien dans l'emploi des personnes atteintes de maladies neurodégénératives ou psychiatriques.

**4**

**Développer des connaissances sur le maintien en emploi.**



Il est prévu de développer des études sur les mécanismes de la désinsertion professionnelle et les leviers du maintien en emploi (Observatoire régional du maintien dans l'emploi, Étude sociologique sur le maintien des salariés ayant eu un problème de santé).

# V. Annexes

---

## Liste des membres du CROCT

### 1<sup>er</sup> collège : Représentants des administrations régionales de l'Etat

- Monsieur le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Centre-Val de Loire, ou son représentant, ainsi que trois autres membres de son service ;
- Madame la Directrice générale de l'agence régionale de santé Centre-Val de Loire, ou son représentant ;
- Monsieur le Directeur régional de l'environnement, de l'aménagement et du logement du Centre-Val de Loire, ou son représentant ;

### 2<sup>e</sup> collège : Représentants des partenaires sociaux

- Confédération Générale du Travail (CGT)
- Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
- Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière (CGT-FO)
- Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)
- Confédération Française d'Encadrement-Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC)
- Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)
- Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME)
- Union des entreprises de proximité (U2P)
- Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles (FRSEA) et de la coopération et du crédit agricole (CNMCCA)

### 3<sup>e</sup> collège : Représentants des organismes régionaux de sécurité sociale, d'expertise et de prévention

- Madame le Directeur régional de la Caisse régionale d'assurance retraite et de la santé au travail du Centre-Val de Loire, ou son représentant ;
- Madame la Directrice de l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail Centre-Val de Loire, ou son représentant ;
- Monsieur le Directeur délégué de l'Association régionale des caisses de mutualité sociale agricole du Centre-Val de Loire, ou son représentant ;
- Monsieur le Chef d'agence Centre-Val de Loire de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, ou son représentant ;

### 4<sup>e</sup> collège : Personnalités qualifiées

# Liste des Fiches actions

Thème	N°	Titre	Pilote
-------	----	-------	--------

## TPE : actions coordonnées par la DIRECCTE

TPE	1	Accompagner l'évaluation des risques dans les Très Petites Entreprises par un travail partenarial avec les branches TPE	DIRECCTE
	2	Intégrer la santé sécurité au travail lors de la formation initiale des apprentis et des élèves	SISTEL
	3	Intégrer la santé et la sécurité au travail et le management du travail dans les formations d'enseignement supérieur	Carsat
	4	Accompagner l'installation des Commissions Paritaires Régionales Inter-professionnelles et plus particulièrement en matière de santé au travail	DIRECCTE
	5	Développer la présence de salariés compétents en santé sécurité au travail nommés référents Santé Sécurité Travail en entreprise	APST37
	6	Développer l'accès des Très Petites Entreprises à l'information en santé sécurité au Travail en expérimentant la mise en commun de moyens	DIRECCTE

## TMS : actions coordonnées par la Carsat

TMS	1	Connaître les acteurs régionaux et les ressources disponibles pour bien se coordonner	Carsat
	2	Prévenir les Troubles musculo-squelettiques par secteurs d'activité ou métiers	Carsat

## CMR : actions coordonnées par la DIRECCTE

CMR	1	Renforcer l'effectivité et l'efficacité des dispositions en matière d'aération et d'assainissement des lieux de travail en accompagnant les entreprises	DIRECCTE
	2	Renforcer l'effectivité et l'efficacité des dispositions en matière d'aération et d'assainissement par la formation de l'inspection du travail	DIRECCTE
	3	Renforcer la connaissance des acteurs de prévention sur les nanomatériaux	SISTEL DIRECCTE
	4	Soutenir et accompagner la substitution des Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques	Carsat
	5	Promouvoir les outils d'évaluation du risque chimique	Carsat
	6	Mieux connaître les perturbateurs endocriniens pour mieux prévenir les risques sur les lieux de travail	APST18
	7	Prévenir les risques liés à la pollution de l'air sur les chantiers du BTP	SanTBTP

Thème	N°	Titre	Pilote
-------	----	-------	--------

## BTP : actions coordonnées par la DIRECCTE

<b>BTP</b>	1	Prévenir les risques liés à l'inhalation de fibres d'amiante	DIRECCTE
	2	Poursuivre et élargir la campagne d'information chutes de hauteur et de plain pied	DIRECCTE
	3	Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied en agissant auprès des maîtres d'ouvrage et des coordonnateurs SPS	Carsat
	4	Sensibiliser, informer et former les acteurs de la construction lors de la conception des lieux de travail	DIRECCTE
	5	Développer la prévention des TMS dans le secteur du BTP, en région Centre-Val de Loire	OPPBTM

## RPS : actions coordonnées par la DIRECCTE

<b>RPS</b>	1	Animer un réseau de consultants référencés sur la prévention des Risques Psycho Sociaux	Carsat - Aract DIRECCTE APST - APST37 AISMT36 - CIHL
	2	Réaliser un guide « Qui intervient sur les Risques Psycho Sociaux en région Centre-Val de Loire ? »	DIRECCTE Carsat
	3	Sensibiliser sur les Risques Psycho Sociaux : les entreprises témoignent !	DIRECCTE Carsat
	4	Mieux comprendre le burnout pour le prévenir	APST41 - APST37 APST

## QVT : actions coordonnées par l'Aract

<b>QVT</b>	1	Mieux comprendre les addictions en milieu professionnel pour les prévenir	SISTEL IMTVL
	2	Améliorer la qualité de vie au travail dans le sanitaire et le médico-social	Aract
	3	Articuler Qualité de Vie au Travail des salariés et Performance des entreprises	Aract
	4	Définir et coordonner les actions des différents acteurs régionaux en matière de Qualité de Vie au Travail	Aract
	5	La QVT, levier d'action pour la mise en place d'une démarche de prévention (MESOCAP) dans les entreprises du secteur médico-social ?	Aract - APST Carsat - APST37 APST41 - APST18

Thème	N°	Titre	Pilote
-------	----	-------	--------

## M2E : actions coordonnées par la DIRECCTE

M2E	1	Favoriser le maintien en emploi par une offre régionale d'accompagnement des travailleurs et des entreprises	DIRECCTE
	2	Former les médecins du travail et les infirmières pour favoriser le maintien en emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives	SMTVL
	3	Diffuser les connaissances et les outils concourant au maintien en emploi	SSTI DIRECCTE Carsat - Aract
QMCP		Développer les Quinzaines des Maladies à Caractère Professionnel pour connaître l'impact sur la santé des expositions professionnelles	DIRECCTE
ACACIA		Par l'outil ACACIA, développer les diagnostics territoriaux et l'analyse collective des besoins	APST
CPP		Développer la consultation de pathologie professionnelle	Carsat
Veille		Assurer la veille régionale sur la conception des machines	DIRECCTE

# Glossaire

<b>ACACIA</b>	Analyse collective des besoins - diagnostic territorial
<b>APST</b>	Association Prévention et Santé au Travail de la région Centre-Val de Loire
<b>Aract</b>	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
<b>BTP</b>	Bâtiment et travaux publics
<b>Carsat</b>	Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (ex. CRAM)
<b>CMR</b>	Cancérogène, mutagène, toxique pour la reproduction
<b>CROCT</b>	Comité régional d'orientation des conditions de travail
<b>CRPRP</b>	Comité régional de prévention des risques professionnels
<b>Dares</b>	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
<b>DIRECCTE</b>	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
<b>DUER</b>	Document unique d'évaluation des risques
<b>EVREST</b>	Évolutions et relations en santé au travail
<b>GPRO</b>	Groupe permanent régional d'orientation des conditions de travail
<b>INRS</b>	Institut national de recherche et de sécurité sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
<b>PME-TPE</b>	Petites et moyennes entreprises - Très petites entreprises
<b>M2E</b>	Maintien en emploi
<b>MSA</b>	Mutualité sociale agricole
<b>OPPBT</b>	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
<b>PRST</b>	Plan régional santé au travail
<b>QVT</b>	Qualité de vie au travail
<b>RPS</b>	Risques psychosociaux
<b>SESE</b>	Service études, statistiques et évaluation
<b>SSTI</b>	Service de santé au travail interentreprises
<b>SUMER</b>	Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels
<b>TMS</b>	Troubles musculo-squelettiques

## Pour en savoir plus

---

Vous pouvez consulter et télécharger  
sur le site de la DIRECCTE  
Centre-Val de Loire :

**[www.centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr](http://www.centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr)**

- cette brochure au format .pdf
- le diagnostic territorial complet
- les fiches actions