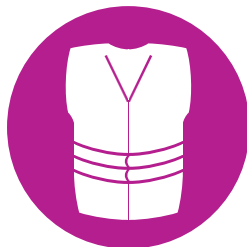




# Plan régional SANTÉ AU TRAVAIL Ile-de-France 2016-2020

Diagnostic & synthèse des actions

**Directe d'Île-de-France**  
Direction régionale des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation,  
du travail et de l'emploi



# Sommaire



- 3 Un plan partenarial pour promouvoir la santé au travail et réduire les risques professionnels
  
- 5 **Conditions d'emploi et expositions aux risques professionnels : les spécificités franciliennes**
  - 6 Le contexte socio-économique
  - 9 L'exposition aux risques professionnels
  
- 11 **Les axes et actions du plan santé au travail Île-de-France 2016-2020**
  - 12 Axe 1 : développer la prévention primaire et la culture de prévention
  - 20 Axe 2 : promouvoir la qualité de vie au travail, le maintien en emploi et la performance
  - 23 Axe 3 : renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des TPE-PME
  - 24 Axe 4 : répondre aux enjeux spécifiques à la région Île-de-France
  
- 23 **Les contributeurs du plan régional santé au travail 2016-2020**

# Un plan partenarial pour promouvoir la santé au travail et réduire les risques professionnels



Dans la suite des deux premiers plans, les acteurs de la prévention en Île-de-France se sont engagés, dès l'automne 2015, dans l'élaboration du troisième plan régional santé au travail (PRST) en mobilisant l'ensemble des membres du comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP, devenu Comité régional d'orientation des conditions de travail depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017). La volonté des acteurs régionaux était de travailler ensemble dans le cadre d'actions de prévention ouvertes en s'appuyant sur le maximum de relais pour en améliorer l'efficacité.

Ce travail partenarial, déjà engagé dans le cadre des précédents plans, a été encore élargi. Du fait de la taille de l'Île-de-France, c'est une condition indispensable au succès de certaines actions, particulièrement les plus complexes comme celles relatives au maintien en emploi.

Le plan régional santé au travail constitue le point de convergence d'actions de prévention portées par les nombreux acteurs régionaux et définies notamment dans le cadre des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) liant la Direccte, la Cramif et les services de santé au travail interentreprises. Il s'articule également avec plan régional santé environnement (PRSE), les plans d'actions prioritaires de la Direccte, de la Cramif, de l'Oppbtp etc. Il s'agit de développer les synergies entre tous.

Au-delà des spécificités de chacune des actions, 3 grands principes sous-tendent l'élaboration du plan régional de santé au travail.

## Un principe d'opérationnalité et d'effectivité

Il s'agit ici de veiller à la concrétisation de l'ensemble des actions portées et à leur bénéfice tangible pour les salariés et les entreprises franciliens, afin de pouvoir mieux évaluer leur efficacité. Cela a notamment conduit à cibler les actions sur des territoires donnés et/ou sur des thématiques spécifiques.

## La priorité donnée à la prévention primaire

La volonté de s'attacher avant tout, dans les actions du PRST3, à améliorer la prévention primaire des risques professionnels, le premier des neuf principes généraux de prévention énoncés par le code du travail, constitue une évolution remarquable et exigeante qui devra trouver sa concrétisation dans les différentes actions. A chaque fois que cela est possible, il s'agit de mettre la logique de prévention au cœur des actions dans une approche qui privilégie par ailleurs la promotion de la santé et le bien-être au travail.

## Des actions orientées vers les TPE-PME

Les modalités particulières d'actions en direction des salariés et dirigeants des TPE-PME font l'objet d'une forte attention. Les spécificités des entreprises de moins de 250 salariés, leur importance dans le tissu économique et social francilien et les difficultés que rencontrent certains des acteurs de la prévention des risques professionnels pour les atteindre, justifient pleinement de préciser les modalités d'intervention qui permettront d'en améliorer l'efficacité.

Le plan régional santé au travail de la région Île-de-France comporte à ce jour 31 actions. 29 constituent la déclinaison d'actions nationales. Deux sont spécifiques à la région. Toutes les fiches relatives à ces actions sont disponibles sur le site internet de la Direccte [idf.direccte.gouv.fr](http://idf.direccte.gouv.fr) Travail et relations sociales > Santé et sécurité au travail

Le plan régional santé au travail est vivant. La dynamique initiée doit pouvoir s'enrichir de la déclinaison d'actions nationales à venir et des initiatives que les acteurs régionaux souhaitent encore porter. Ce plan a vocation à évoluer au cours de ces cinq années. Des points d'étapes réguliers seront présentés au Comité régional d'orientation des conditions de travail et feront l'objet d'une communication auprès de tous les partenaires.

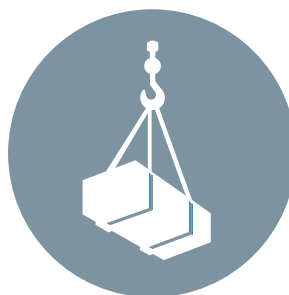
Je souhaite très vivement remercier l'ensemble des contributeurs du PRST3 ainsi que l'ensemble des équipes qui mettront en œuvre ces actions pour leur contribution essentielle à l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des salarié-e-s francilien-ne-s.

**Corinne Cherubini**

Directrice de la Direccte Ile-de-France



# Conditions d'emploi et expositions aux risques professionnels : les spécificités franciliennes



## Le contexte socio-économique

La région Ile-de-France concentre près d'un quart des salariés du territoire national et révèle des écarts très importants selon les territoires (Chiffres clés 2017).

### Une grande disparité d'établissements

L'Île-de-France compte, tous secteurs confondus (y compris l'agriculture mais hors fonction publique), plus de 360 000 établissements relevant de 320 000 entreprises qui réunissent un total de 4 360 891 salariés (INSEE, Clap 2014). Près de 20% des salariés travaillent dans de gros établissements (500 salariés et plus) mais 20% sont employés dans des petits établissements de moins de 10 salariés.

A Paris, en Seine-et-Marne et dans le Val-d'Oise, plus de 20% des salariés sont employés dans des établissements

de moins de 10 salariés. A l'opposé, dans les Hauts-de-Seine, plus de 30% des salariés travaillent dans des établissements d'au moins 500 salariés, et c'est le cas pour 22% des salariés des Yvelines.

Si on tient compte de la fonction publique et des emplois non-salariés, l'Île-de-France compte plus de 6 millions d'emplois (INSEE, Estel 2015).

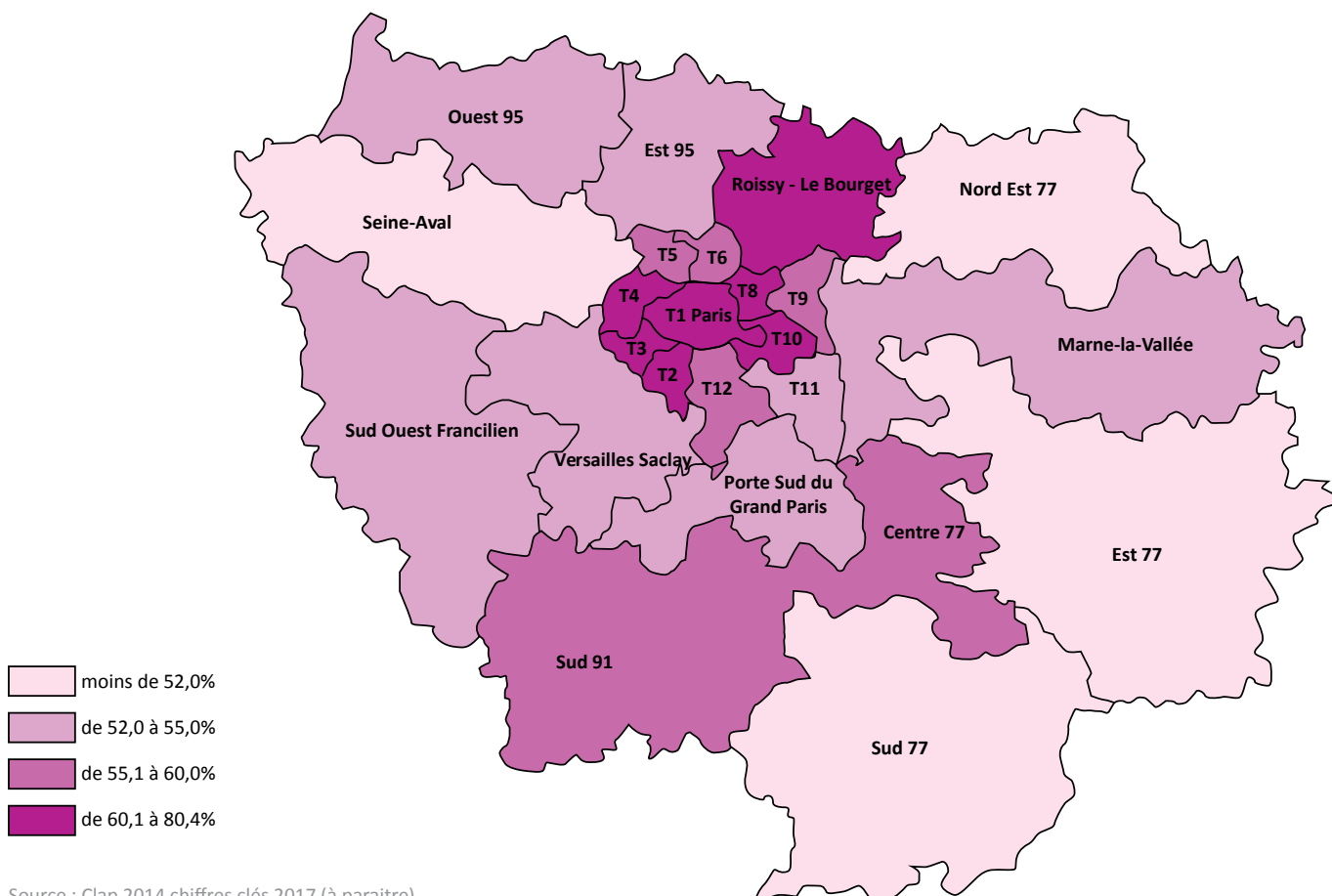
Cette diversité des situations renvoie nécessairement à des différences dans les conditions d'emploi et de travail.

### Le poids variable du secteur tertiaire

La région est identifiée comme une région à dominante tertiaire puisque 64% des établissements employant au moins un salarié relèvent du tertiaire. Mais ce poids du tertiaire varie de 51 et 53% pour la Seine-et-Marne et le Val-d'Oise à 70,7 et 75,2% pour les Hauts-de-Seine

et Paris. Par bassin d'emploi, les différences s'affinent et vont de moins de 52% de salariés employés dans des établissements du secteur tertiaire à Poissy ou Coulommiers à plus de 60% pour Paris, Roissy-Le Bourget.

#### Part des services dans l'emploi salarié par bassin d'emploi en Île-de-France en 2014



## L'Île-de-France, un poids apparemment important de l'emploi industriel

En volume de salariés employés, l'Île-de-France reste la première région industrielle de France (devant Rhône-Alpes) puisqu'elle regroupe 14,3% des effectifs salariés industriels. Cela renvoie pour une part à la présence importante des sièges d'entreprise, où se définissent les politiques de prévention des risques appliquées dans tous les établissements y compris hors Île-de-France.

Mais au-delà, les emplois franciliens, quel que soit le secteur d'activité, relèvent pour un tiers d'entre eux des fonctions de gestion, conception-recherche, commerce inter-entreprises ou de prestations intellectuelles. Le caractère industriel renvoie donc également à des emplois de conception, service, qualifiés, voire très qualifiés.

Salariés des établissements industriels selon l'activité au 31 décembre 2014										
	Paris	Seine-et-Marne	Yvelines	Essonne	Hauts-de-Seine	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne	Val-d'Oise	Ile-de-France	Ile-de-France / France (en %)
<b>Total industrie</b>	66334	49229	80309	46320	98812	44402	33193	36683	455282	14,3%

Champ : établissements actifs au 31 décembre 2014. Source : Insee, Clap 2014

## Des projets de développement territorial

Dans le cadre des travaux du Grand Paris, dix contrats de développement territorial (CDT) ont été signés (cf. : DRIEA Île-de-France, in Bilan d'étape des contrats de développement territorial (CDT), octobre 2014). A l'origine conçus comme devant donner une existence juridique à des projets prioritaires directement articulés autour de la boucle du Grand Paris Express, afin d'organiser l'aménagement urbain et le développement économique

à proximité des futures gares, les CDT ont vu leurs objectifs se développer en vue de « projets de territoires » (logement, immobilier d'entreprises, développement économique, projets culturels). Chacun de ces contrats s'organise autour d'un noyau central d'activités. Intégrer à ces projets la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels est nécessaire pour que qualité de l'emploi aille de pair avec développement économique.

Les orientations économiques des CDT				
CDT	nb communes	Départements	Signature	orientations économiques
Grand Paris Seine Ouest La ville numérique, créative et durable	7	92	nov.-13	innovation technologique et numérique
Campus Sciences et Santé	8	94 (92)	oct.-13	enseignement supérieur, R et D, santé
Sénart Innovation logistique et écodéveloppement	12	77 (91)	déc.-13	logistique, éco-activités
Territoire de la Culture et de la Création Plaine Commune	9	93	janv.-14	industries culturelles et créatives, artisanat
Val de France - Gonesse - Bonneuil-en-France	6	95	fév.-14	aéroportuaire, logistique, tourisme, santé, formation
Grand Roissy Coeur économique Roissy Terres de France	6	93, 95	fév.-14	aéroportuaire et aéronautique, événementiel, services aux entreprises
Grandes Ardoines	3	94	déc.-13	éco-activités, enseignement supérieur, logistique
Est Ensemble La fabrique du Grand Paris	9	93	fév.-14	artisanat d'art et de luxe, création graphique et numérique
Boucle Nord des Hauts-de-Seine	4	92	fév.-14	énergies et éco-activités, activités portuaires
Boucles de la Marne	4	94	juin-15	éco-mobilités, éco-industries, BTP, tourisme, loisirs

Source : tableau réalisé à partir de DRIEA Île-de-France, la programmation économique dans les CDT, novembre 2013.



## Le risque de désinsertion professionnelle pour une population active qui vieillit

Selon les scénarios de projection réalisés par l'Insee (*La population active en métropole à l'horizon 2030 in Insee Première, N°1371, Octobre 2011 et en 2030, plus d'un actif francilien sur quatre aurait 50 ans ou plus in Île-de-France A la page, N°399, novembre 2012*), la croissance de la population active serait tirée par l'augmentation des taux d'activité des plus de 50 ans en Île-de-France (expliquant 85% de l'augmentation de la population active). L'âge moyen de la population

active augmenterait ainsi jusqu'en 2025.

Les salariés franciliens de 50 ans et plus sont davantage en activité et en emploi qu'au niveau France entière. Cependant, passé 50 ans, les taux d'activité et d'emploi chutent très rapidement. A Paris et dans les Hauts-de-Seine, les salariés de 50 ans et plus sont davantage en emploi qu'ailleurs alors qu'en Seine-Saint-Denis, moins de 60% de ces salariés travaillent.

Taux d'activité, d'emploi et de chômage, au sens du recensement en 2012, des salariés de 50 ans et plus par classe d'âge				
		Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage (au sens du recensement)
Île-de-France	de 50 à 54 ans	89,4%	82,2%	8,1%
	de 55 à 60 ans	79,1%	71,3%	9,8%
	de 60 à 65 ans	33,7%	30,6%	9,2%
	<b>Total</b>	<b>69,2%</b>	<b>63,0%</b>	<b>8,9%</b>
France métropolitaine	de 50 à 54 ans	87,0%	79,9%	8,2%
	de 55 à 60 ans	71,3%	64,3%	9,8%
	de 60 à 65 ans	21,3%	19,4%	9,1%
	<b>Total</b>	<b>60,5%</b>	<b>55,1%</b>	<b>8,9%</b>

Source : Insee recensement, résultats des enquêtes de 2010 à 2014.

## Emploi et santé des salariés âgés exposés à des pénibilités durant leur carrière

Sur le plan national, une analyse publiée par la Dares (*Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête « Santé et itinéraire professionnel »* in Dares Analyses, mars 2011, n°20) éclaire les liens entre âge, emploi et santé. Parmi les seniors exposés au cours de leur carrière à au moins une pénibilité physique durant 15 ans, 68% sont en emploi après 50 ans contre 75% lorsqu'ils n'ont pas été exposés à

la pénibilité. Une exposition de quinze ans ou plus à l'une des quatre pénibilités physiques accroît la probabilité d'être limité dans les activités quotidiennes entre 50 et 59 ans. Ainsi, le risque est environ deux fois plus grand pour un senior de déclarer une restriction de ses capacités physiques quand il a connu une exposition d'au moins quinze ans à des produits nocifs ou toxiques ou à un travail physiquement exigeant durant son parcours professionnel.

## Des taux de fréquence des accidents du travail plus faibles pour les salariés âgés

Au niveau de l'Île-de-France, l'étude menée sur les accidents du travail sur la période 2005-2010 montre une moins grande exposition des salariés âgés au risque d'accident du travail.

Ainsi, le taux de fréquence des AT diminue avec l'âge des salariés, passant de 30,8 pour les moins de 20 ans à 10,8 pour les 60 ans et plus.

Cependant, le nombre moyen de jours d'arrêt par AT augmente avec l'âge des salariés, passant de 25,8 pour les moins de 20 ans à 88 pour les 60 et plus.

De plus, le nombre d'AT mortels augmente chez les salariés les plus âgés. Ainsi, 43% des victimes d'accidents mortels ont plus de 50 ans.

Les salariés les plus âgés sont donc moins touchés par les accidents du travail que les plus jeunes, mais quand ces

derniers surviennent, ils entraînent des arrêts de plus grande durée.

Le commerce, les activités de services administratifs et de soutien, la construction, le transport et l'entreposage, l'hébergement médico-social et la restauration sont les secteurs avec les plus grands nombres d'accidents du travail pour les salariés de 50-59 ans.

Le vieillissement de la population active va aller de pair avec une montée des maladies chroniques au travail qui concerneraient aujourd'hui 15% de la population active (*Travailler avec une maladie chronique évolutive* », in Travail et changement, août -septembre 2015) et l'accroissement du risque d'être sans emploi.



# L'exposition aux risques professionnels

En lien avec la structure socioprofessionnelle des emplois des salariés franciliens, les contraintes professionnelles les plus fréquemment rencontrées sont les contraintes posturales et articulaires (69% des salariés franciliens mais 77% des salariés des autres régions) et les contraintes visuelles (67% des salariés franciliens mais 58% des salariés des autres régions). Les salariés en Île-de-France se trouvent moins souvent que leurs homologues des autres régions exposés à 3 contraintes physiques ou plus, mais plus souvent à une ou deux contraintes physiques (19,2% contre 14,1% et 30,3% contre 25,9%).

## Près de 300 000 salariés exposés aux produits cancérigènes

L'exposition aux produits chimiques, aux produits cancérigènes (7% contre 10%) et aux produits biologiques (16% contre 22%) est moins fréquente pour les salariés franciliens que pour les salariés des autres régions (cf. : C. Daniel, O. Ichou, I. Lanfranco *Les expositions aux produits chimiques cancérigènes* en Île-de-France, in Bref Thématique n°42, février 2014). Si l'exposition aux cancérigènes est moins importante en Île-de-France, elle concerne malgré tout plus

de 300 000 salariés. Ce sont plus souvent les ouvriers (dans 6 cas sur 10) et les plus qualifiés (24% contre 17% pour les non qualifiés). Les salariés de la construction et de l'industrie sont plus exposés à ces produits (respectivement 27% et 10%). La maintenance (37% des salariés), le bâtiment et travaux publics (31%) et la mécanique (23%) sont les domaines professionnels concernés. A noter, dans 42% des cas, que les salariés ne disposent pas de protections collectives.

## Les jeunes plus exposés aux contraintes de rythme, physiques et posturales

Les jeunes de moins de 25 ans bénéficient de moins d'autonomie dans leur travail que les autres salariés et sont davantage exposés à des contraintes de rythme, physiques et posturales. Ces expositions plus fréquentes sont liées à leur positionnement professionnel. Parce qu'ils sont majoritairement employés (62%) ou ouvriers (21%) et se

retrouvent principalement dans des fonctions « à risque » : commerce, vente, technico-commercial (44%) et production, fabrication, chantier (15%), se pose la question de moyens adaptés de prévention car leur vie professionnelle risque de durer, avec des contraintes similaires, sur un temps plus long que leurs aînés.

## Les salariés franciliens travaillent et sont plus longtemps absents de chez eux que les salariés des autres régions

Les différences de durées du travail entre l'Île-de-France et les autres régions renvoient en partie aux différences de structures de l'emploi : l'Île-de-France présente une plus forte proportion de cadres. Mais l'amplitude horaire journalière francilienne est plus forte que dans les autres régions, en raison des cadres mais aussi au sein de chaque CSP du fait des durées des trajets domicile travail (cf. : C. Daniel, N. Sandret, *La durée du travail en Ile-de-France dans l'enquête SUMER*, in Bref Thématique n°44, avril 2014). 50% des salariés ont ainsi une amplitude journalière de plus de 10 heures contre 30% des salariés des autres régions.

28% des salariés à temps partiel ont une amplitude de plus de 10 heures (contre 14% dans les autres régions). L'industrie (33%), le transport, l'information et la communication, les activités financières, les activités scientifiques et techniques et la santé (50%) sont les secteurs les plus concernés.

Les salariés franciliens sont plus touchés par le travail de soirée (entre 20 et 24h, surtout occasionnellement), par le travail du dimanche et par les astreintes que leurs homologues des autres régions.

## Les franciliens sont plus fréquemment dans des situations de « job strain » que les salariés des autres régions

Le questionnaire de Karasek, constitué de 26 questions, est un outil d'appréhension des risques psycho-sociaux qui mesure pour chaque salarié la demande psychologique (quantité, intensité et morcellement du travail), la latitude décisionnelle (marges de manœuvres), le soutien social (des collègues ou de la hiérarchie). Une forte demande psychologique associée à une faible latitude décisionnelle définit la situation de job strain, génératrice de risques pour la santé.

En Île-de-France, les salariés sont plus souvent « actifs », c'est-à-dire exposés à une demande psychologique forte mais en bénéficiant d'une forte latitude décisionnelle (cf. : C. Daniel, N. Sandret *Les situations de tension au travail en Île-de-France*, in Bref Thématique n°47, juillet 2014). La proportion plus élevée de

cadres dans la région rend compte de ces écarts. Cependant, au sein de chaque CSP, les franciliens se distinguent des salariés des autres régions par une appartenance plus fréquente à la classe des salariés tendus (professions intermédiaires, ouvriers qualifiés, employés administratifs) ou en situation de « job strain ». Ce dernier état constitue l'une des composantes des risques psycho-sociaux. 15% des salariés sont en situation de très forte tension, comme dans les autres régions, mais un peu plus forte pour les femmes (17%), et cela va avec une plus forte exposition aux contraintes physiques, organisationnelles ou de délais. Les secteurs de la santé, des services aux entreprises, de l'hôtellerie restauration sont les plus touchés. Ces salariés déclarent plus souvent un état de santé plus dégradé.



## Un quart des salariés déclarent être confrontés à au moins un comportement hostile dans leur emploi actuel

Un comportement hostile est un comportement dégradant, de déni de reconnaissance ou méprisant (cf : C. Daniel, N. Sandret, Comportements hostiles et agressions au travail en Île-de-France, in Bref Thématique n° 49, septembre 2014). Les jeunes et les salariés de nationalité étrangère sont les plus fréquemment concernés. Les agents de la fonction publique hospitalière, les agents « à statut », les employés du commerce et des services sont aussi plus exposés. Ils sont également exposés plus

fortement aux contraintes organisationnelles plus fortes et rendent compte d'un collectif de travail plus dégradé. 9% des salariés déclarent être confrontés à un cumul de comportements hostiles : Ce sont des jeunes, sans ancienneté, souvent en contrat précaire et dans de petites unités dépourvues d'institutions représentatives du personnel et des ouvriers, employés, agents de maîtrise qui exercent des fonctions de maintenance ou de commerce.

## L'impact de la crise sur les conditions de travail et l'exposition aux risques professionnels

Depuis 2008, l'Île-de-France au même titre que l'ensemble du territoire a connu un ralentissement, voire des baisses nettes d'activité. Entre le début 2008 et la fin 2009, l'emploi baissait de 2,7%, moins cependant qu'au niveau national.

Une étude de la Dares (cf. : Risques psychosociaux et situation économique des entreprises, Dares Analyses, Juin 2015) met en évidence les liens entre situation économique des entreprises et risques psychosociaux.

Ainsi, les salariés des entreprises « en crise » (ayant connu des baisses de l'activité, des réductions des heures travaillées ou des effectifs) connaissent une plus grande insécurité de l'emploi, mais aussi un travail plus intense, des marges de manœuvre réduites et des rapports sociaux plus tendus que les salariés des établissements « stables » (pas de variation importante de l'activité, pas de restructuration récente).

Dans la filière de l'automobile, l'étude nationale, *Les suppressions d'emplois dans la filière automobile : l'impact*

*néfaste sur les conditions de travail et la qualification ouvrière* (in Formation emploi n°124 ; oct-déc 2013) met en relief une relation étroite entre les suppressions d'emplois, la détérioration des conditions de travail et la remise en cause de la qualification ouvrière, et ce, en raison d'une standardisation accrue du mode opératoire et d'une intensification du travail : « Dans le cas des ouvriers, les risques psychosociaux s'ajoutent à des pénibilités physiques et organisationnelles, avec notamment le travail posté ou de nuit. La détérioration des conditions de travail des ouvriers renforce ainsi les inégalités sociales très prononcées selon les catégories professionnelles en matière de mortalité prématurée (entre 45 ans et 59 ans) et d'usure de l'organisme. »

De ce point de vue, le repérage des procédures de licenciement collectif peut constituer un signal d'alerte sur les risques psychosociaux. Ainsi, sur l'Île-de-France, plus de 20 000 emplois s'avèrent menacés par des procédures collectives, Paris et les Hauts-de-Seine en regroupant la moitié.

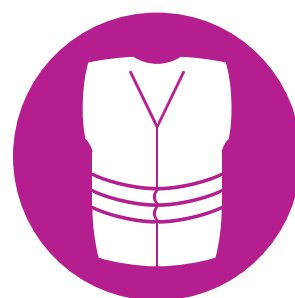
Répartition par département des emplois concernés par les procédures collectives de licenciement de juillet 2014 à juin 2015		
	Nombre d'emplois menacés	Emplois menacés (%)
Paris	5 621	26,3%
Seine-et-Marne	1 447	6,8%
Yvelines	2 119	9,9%
Essonne	1 191	5,6%
Hauts-de-Seine	5 229	24,5%
Seine-Saint-Denis	2 624	12,3%
Val-de-Marne	1 737	8,1%
Val-d'Oise	1 399	6,5%
Ile-de-France	21 367	100,0%

Source : Direccte Île-de-France / Unités territoriales - Traitement Direccte / SESE.

Retrouvez l'intégralité du diagnostic du Plan régional santé au travail 2017-2020 ainsi que les publications études et statistiques concernant le sujet sur [idf.direccte.gouv.fr](http://idf.direccte.gouv.fr) > Etudes et statistiques > Toutes les publications par thèmes



# Les axes et actions du plan santé au travail Île-de-France 2016-2020



Retrouvez l'index et l'intégralité des fiches action du Plan régional santé au travail 2017-2020 sur [idf.direccte.gouv.fr](http://idf.direccte.gouv.fr) > Travail et relations sociales > Santé et sécurité au travail



## Axe 1. Développer la prévention primaire et la culture de prévention

### • Action n°1.1

#### Faire de la fiche d'entreprise un élément clef de la prévention des risques professionnels

**Objectif :** Les services de santé au travail ont l'obligation de rédiger une fiche d'entreprise dans laquelle figurent les risques professionnels et les effectifs de salariés. L'objectif est de partager les meilleures pratiques en la matière et de mieux utiliser la fiche dans la construction des plans d'actions de prévention des risques professionnels.

#### **Descriptif :**

- Recensement des fiches existantes.
- Repérage des bonnes pratiques/démarches et de les diffuser.
- Intégration des risques nouveaux ou émergents.
- Réflexion sur la possibilité d'intégration éventuelle dans une base de données régionale
- Modéliser la restitution auprès des TPE-PME dans la perspective de construire le plan d'actions d'amélioration des conditions de travail lié au DUER.

**Modalités :** Groupe de travail avec les services de santé au travail. Elaboration d'outils de diagnostics et d'évaluation des risques, et d'accompagnement et de restitution.

**Pilotes et partenaires :** Direccte associée à la Cramif. Services de santé au travail interentreprises et autonomes.

*Début des travaux du groupe en septembre 2017. Finalisation des outils en fin 2018.*

### • Action n°1.2-1

#### Agir sur le risque animal auprès des professionnels de la filière hippique

**Objectif :** Améliorer la santé et la sécurité au travail en sensibilisant, formant et accompagnant les apprenants et les professionnels de la filière hippique pour réduire le risque animal.

#### **Descriptif :**

- Organiser des formations sur la connaissance du comportement du cheval.
- Sensibiliser le cavalier à la préparation physique et mentale.
- Mettre en place des formations à la gestion de la chute

(300 formations au total).

**Modalités :** Organisation de formations dans les centres de formation professionnelle de la filière hippique.

**Pilote et partenaires :** MSA. Direccte, ARS, syndicats professionnels.

*Début des formations en 2016. Fin en 2020.*

### • Action n°1.2-2

#### Agir par la formation

**Objectif :** Renforcer la formation initiale et continue en santé-sécurité au travail et en management du travail.

#### **Descriptif :**

- Intégrer la santé et la sécurité au travail et le management du travail dans les formations d'enseignement supérieur, en développant notamment les partenariats avec les écoles d'ingénieurs et de management.
- Pérenniser la dynamique d'insertion de la santé sécurité au travail dans l'enseignement initial professionnel.
- Mobiliser les branches professionnelles (BTP, Logistique, Réparation Automobile, Maintenance Industrielle) afin de mettre en place des actions de formation (intégration de la S&ST dans les formations d'apprentis et formation de tuteurs santé et sécurité au travail pour l'accueil des nouveaux embauchés et des apprentis).
- Développer l'offre de formation à destination des salariés

désignés compétents par l'habilitation des Organismes de Formation et sensibiliser les entreprises à travers des partenariats

**Modalités :** Formation des enseignants au BES&ST et à Synergie, des tuteurs en santé et sécurité au travail, des formateurs « Salariés Désignés Compétents ». Elaboration de documents support et organisation d'un colloque.

**Pilotes et partenaires :** Cramif associée à l'OPPBTB et l'Aract. Rectorats, Conseil régional, branches professionnelles, chambre de commerce et d'industrie, le conservatoire national des arts et métiers.

*Début des actions en octobre 2016. Fin en 2020.*

### • Action n°1.6

#### Prévenir les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS)

**Objectif :** Evaluer et diffuser les démarches et outils développés notamment en matière de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)

**Descriptif :**

- Sensibiliser et inciter des entreprises à définir et à engager un plan d'action fondé sur une démarche comportant une phase de mobilisation, d'investigation, de transformation des situations de travail, puis d'évaluation.
- Renforcer la sensibilisation et l'accompagnement aux établissements de plus de 50 salariés ciblés par le programme national de prévention des TMS de l'assurance maladie risques professionnels.

- Réaliser des formations « référent prévention TMS » dans le secteur de la santé.

**Modalités :** Action collective et intervention dans les entreprises. Groupe de travail des référents TMS des services de santé interentreprises. Formation des personnes désignées compétentes. Colloque.

**Pilote et partenaires :** Cramif. Direccte, services de santé au travail interentreprises.

*Début des actions en octobre 2016. Fin en 2020.*

### • Action n°1.6/2.8

#### Prévention des troubles musculo-squelettiques et de la désinsertion professionnelle dans les zones aéroportuaires d'Île-de-France

**Objectif :** La finalité de l'action est de mieux identifier les facteurs et causes susceptibles de générer l'inaptitude pour anticiper et prévenir la désinsertion professionnelle des salariés du secteur de la sécurité aéroportuaire ainsi que pour les bagagistes. Cette action s'articule autour de deux axes complémentaires : la prévention des TMS (prévention primaire) et le maintien en emploi.

**Descriptif :**

- Développer la prévention primaire et la culture de prévention en associant les donneurs d'ordres et sous-traitants dans un cadre de système d'acteurs de la prévention.
- Mise en œuvre d'actions de prévention primaire des risques liés aux TMS pour les bagagistes et agents de sécurité (intégration dans les phases de conception notamment).
- Construire des actions spécifiques de prévention de la désinsertion professionnelle.

**Modalités :** Groupe de travail spécifique. Colloque pour favoriser le partage de connaissances. Elaboration de documents autour de l'action. Formations

**Pilotes et partenaires :** Direccte (UD 93 et 94) associée à l'ACMS, la CGT et la Cramif. Services de santé au travail interentreprises et autonomes, organisations syndicales, donneurs d'ordre, Aract.

*Début des travaux du groupe en février 2016 puis fonctionnement sur l'ensemble de la durée du plan.*

### • Action n°1.7

#### Prévention des risques professionnels liés aux ascenseurs

**Objectif :** Au regard de l'importance de ce secteur d'activité en Île-de-France et des retours d'expérience, il s'agira d'améliorer la prévention des risques professionnels des ascensoristes par la mise en œuvre de plusieurs types d'actions : formations, mise à disposition d'outils, contrôles...

**Descriptif :**

- Amélioration de la prévention des risques professionnels notamment lors des opérations de montage/démontage et d'entretiens.
- L'acquisition de compétences pour le contrôle des activités d'ascensoriste par les agents de contrôle de la Direccte, par des formations, informations, fiches techniques et fiche synthétique de contrôle.
- Rédaction d'une recommandation Cramif qui pourrait combler des insuffisances réglementaires et normatives (la précédente recommandation étant

très ancienne).

**Modalités :** Groupe de travail Direccte, Cramif, Inrs. Formation des agents Direccte et Cramif. Contrôles. Colloque à destination des professionnels du secteur. Elaboration d'un guide et d'outils de communication.

**Pilote et partenaires :** Direccte associée à la Cramif. INRS, DGT.

*Début des travaux du groupe en 2016. Finalisation des outils en 2017. Déploiements et contrôles en fin 2017 et 2018.*



### • Action n°1.8

## Développer une offre de service en direction des structures de services à la personne pour leur donner les moyens d'accompagner le vieillissement actif

**Objectif :** Il s'agit de faire un état des lieux régional de la santé (Santé physique, RPS) des salariés des structures de services à la personne (associations, entreprises, CCAS/CIAS) afin d'améliorer la connaissance de ce secteur pour conduire des actions de prévention. Ce projet fait suite à une première expérience d'enquête sociale réalisée en 2014/2015 en partenariat avec l'URSAP et avec l'appui de la Direccte.

#### **Descriptif :**

- Réalisation d'un baromètre social régional en partenariat avec l'URSAP (Union régionale des services à la personne).
- Elaboration de plans d'action en fonction des enseignements du baromètre.

**Modalités :** Conception d'un baromètre. Diffusion par

la branche professionnelle. Groupe de travail chargé de l'élaboration des plans d'action.

**Pilote et partenaires :** Aract, URSAP, organisations syndicales, Anact, Direccte.

*Elaboration et mise en œuvre du baromètre sur une période de 6 mois en 2017, restitutions et élaboration d'actions à partir de 2018.*

### • Action n°1.9

## Améliorer la coordination des acteurs institutionnels en matière d'amiante

**Objectif :** Diminuer et prévenir les expositions des salariés et de la population générale à l'amiante en améliorant la coordination des acteurs institutionnels. Cet objectif sera porté par un groupe interinstitutionnel régional amiante (GIRA). Il recouvre deux objectifs opérationnels : d'une part, renforcer l'information et les formations sur le sujet et, d'autre part, mettre en place un protocole interinstitutionnel pour améliorer la coopération régionale.

#### **Descriptif :**

- Fonctionnement d'un groupe interinstitutionnel régional amiante (GIRA)
- Elaboration et mise en œuvre d'un protocole régional.

**Modalités :** Groupe interinstitutionnel. Elaboration d'un protocole. Traitement des situations exceptionnelles et signalements.

**Pilotes et partenaires :** Direccte associée à la Cramif, l'Oppbtp, la Driea, la Driee, l'Ars, la Drihl.

*Premières réunions du groupe interinstitutionnel amiante en 2016. Rédaction du protocole interinstitutionnel amiante au 1<sup>er</sup> semestre 2017. Début de la mise en œuvre du protocole au 2<sup>e</sup> semestre 2017.*

### • Action n°1.10-1

## Prévention des risques chimiques liés aux marchandises et à leurs contenants

**Objectif :** Lorsque les salariés déballent les marchandises qui se trouvent dans des cartons, plastiques ou tout autre contenant, ils sont potentiellement exposés à des substances chimiques dangereuses émises par les marchandises et/ou leur contenant par inhalation et par contact avec la peau. L'action vise à mettre en œuvre une prévention efficace des risques chimiques auxquels sont exposés les salariés.

#### **Descriptif :**

Phase 1 :

- Caractériser les polluants émis par les marchandises et leur contenant afin de déterminer les mesures de prévention nécessaire.
- Faire un bilan des systèmes de ventilations existants.

Phase 2 :

- Sensibiliser les entreprises afin qu'elles intègrent ce risque dans leur évaluation des risques.
- Faire évoluer les installations et adapter les mesures de

prévention.

**Modalités :** Action collective (évaluation dans un dizaine d'établissements). Groupe de travail chargé de définir les cibles et modalités d'action. Elaboration de supports de diffusion des résultats et des mesures de prévention.

**Pilotes et partenaires :** Direccte, Cramif, services de santé au travail interentreprises, organisations syndicales, branches professionnelles.

*Début des travaux du groupe en 2017. Phase 2 à partir de 2018.*

### • Action n°1.10-2

## Prévenir l'exposition aux produits chimiques et CMR

**Objectif :** Accompagner les entreprises dans la mise en place d'une prévention efficace et effective contre les risques chimiques et CMR dans 6 secteurs d'activité (garages, BTP, travail et usinage des métaux, laboratoires, travail du bois, pressings).



### Descriptif :

- Sensibiliser et promouvoir la prise en compte du risque CMR et du risque chimique auprès des entreprises.
- Renforcer le repérage et l'évaluation du risque CMR et du risque chimique au sein des entreprises
- Conseiller et accompagner les entreprises dans la mise en place d'un plan d'action de prévention.
- Remonter les informations pour une analyse régionale.

**Modalités :** Groupe de travail avec les 18 services de santé au travail concernés par le CPOM-CMR. Action collective d'interventions dans les entreprises. Colloque organisé par la Cramif en lien avec la Direccte et les services interentreprises. Formation des personnes désignées compétentes.

**Pilotes et partenaires :** Cramif, Direccte, services de santé au travail interentreprises et branches professionnelles.  
*Début de l'action en 2016. Fin en 2020.*

### • Action n°1.15-1

#### Renforcer la conception des chantiers en sécurité, prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied auprès des TPE & PME

**Objectif :** Améliorer la prévention du risque de chute auprès des entreprises les plus concernées et dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

### Descriptif :

- Sensibiliser 350 entreprises de 20 à 49 salariés par l'évaluation de leur niveau de prévention dans la préparation et la réalisation de leurs chantiers.
- Conseiller et accompagner les entreprises pour les faire progresser vers un meilleur niveau de prévention du risque de chute.
- Faire baisser la sinistralité des chutes de hauteur et de plain-pied.

**Modalités :** Interventions dans les entreprises de 20 à 49 salariés. Pour les entreprises de moins de 20 salariés des actions de sensibilisation et d'accompagnement dans le cadre des CPOM. Réunions d'information en lien avec les branches professionnelles.

**Pilotes et partenaires :** Cramif et Oppbtp, Direccte, services de santé interentreprises du secteur du BTP, branches professionnelles.

*Phase de diagnostics initiaux d'avril 2015 à septembre 2016. Interventions en entreprises de 2016 à la fin 2017.*

### • Action n°1.15-2

#### Renforcer la conception des chantiers en sécurité et prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied auprès des coordonnateurs SPS

**Objectif :** Renforcer la prévention du risque de chute auprès des coordonnateurs SPS (CSPS) en les fédérant au sein d'un club créé spécifiquement à leur intention afin d'améliorer la qualité de leurs prestations par une meilleure intégration de la sécurité dans les PGC et l'harmonisation des PPSPS.

### Descriptif :

- Echanges et mutualisation des expériences et bonnes pratiques SPS.
- Information des CSPS sur la réglementation, les normes ou autres documents qui les concernent.
- Création d'une dynamique au sein des CSPS pour une prévention des risques professionnels.

**Modalités :** Réunions du club des coordonnateurs. Formation « gérer un projet contenant un lot amiante » et autres suivant demandes.

**Pilotes et partenaires :** Cramif et Oppbtp, Direccte et coordonnateurs de sécurité.

*Trois réunions seront organisées chaque année pendant la durée du plan.*

### Action n°1.15-3

#### Renforcer la conception des chantiers en sécurité et prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied auprès des maîtres d'ouvrage

**Objectif :** Améliorer la prévention du risque de chute auprès des maîtres d'ouvrage en les sensibilisant à l'intégration des principes et moyens de sécurité et de protection de la santé dans les cahiers des charges et pièces de marché, de la phase conception jusqu'à la réception des travaux et la maintenance de l'ouvrage.

### Descriptif :

Sensibiliser, former et informer les maîtres d'ouvrage, assistants à maîtrise d'ouvrage, maîtres d'œuvre et autres chargés d'affaire à :

- Mettre en œuvre les principes généraux de prévention dans les différentes phases du projet de la phase conception jusqu'à la réception des travaux et la maintenance de l'ouvrage.



- Assurer la coopération entre les différents acteurs de la prévention.
- Concevoir et mettre en œuvre la mutualisation des équipements de travail et des accès en hauteur.
- Garantir la sécurisation des circulations et accès ainsi que des livraisons à pied d'œuvre des fournitures et

matériaux.

**Modalités** : 12 formations des maîtres d'ouvrage. 2 colloques à destination des maîtres d'ouvrage. Actions de sensibilisation en 2017.

**Pilotes** : Oppbtp et Cramif.

*Début des travaux en octobre 2016. Finalisation en 2017.*

#### • Action n°1.15-4

### Prévenir les risques professionnels dans les opérations de construction du Grand Paris

**Objectif** : Renforcer la prévention des risques professionnels dans les opérations de construction du Grand Paris, en particulier sur les chantiers de travaux souterrains et de construction de gares par, d'une part, l'intégration des principes et moyens de sécurité et de protection de la santé dans les cahiers des charges et pièces de marché, de la phase conception jusqu'à la réception des travaux et la maintenance des ouvrages et, d'autre part, le suivi des principaux chantiers.

#### Descriptif :

- Intégration de la prévention des risques professionnels dès la phase conception du projet.
- Prévention des risques dans les travaux souterrains.
- Prévention des risques dans la conception des gares et dans leur maintenance ultérieure.

**Modalités** : Elaboration d'un socle d'exigences minimales pour les travaux souterrains. Elaboration d'un guide pour la

construction des gares. Formations conjointes des agents de contrôle de la Direccte et des contrôleurs de sécurité de la Cramif. Groupe de travail Cramif, Oppbtp, Direccte.

**Pilotes et partenaires** : Cramif et Oppbtp. Direccte.

*Elaboration du socle d'exigences minimales en 2016. Suivi conjoint des chantiers et articulation avec les maîtres d'ouvrage et les branches professionnelles concernées sur la durée du plan.*

#### • Action n°1.16

### Prévention des chutes de plain-pied

**Objectif** : Expérimenter et développer une offre de services pour la prévention des chutes de plain-pied dans les secteurs de la grande distribution et de la restauration collective.

#### Descriptif :

- Etat des lieux du risque de chute de plain-pied dans les branches de la grande distribution et de la restauration collective.
- Sensibiliser et inciter des établissements de ces deux branches à définir et à engager un plan d'action pour améliorer l'état des sols et limiter ainsi le risque de glissade.
- Développer une offre de services sur la base de la recommandation R462 « Bien choisir les revêtements de sol lors de la conception/rénovation/extension des locaux de fabrication de produits alimentaires » par la mise à profit : d'une liste de revêtements de sols préconisés, d'un site internet de conception des locaux agroalimentaires,

de formations pour évaluer et prévenir les risques et atteintes à la santé liés à la glissance des sols, d'un stage de formation pour évaluer et prévenir les risques dans le secteur de la grande distribution.

**Modalités** : Déploiement d'actions sectorielles. Elaboration de documents relatifs à la glissance des sols. Mise en œuvre de formations.

**Pilote et partenaires** : Cramif. Direccte, services de santé interentreprises, Aract.

*Etat des lieux en 2017. Ciblage sensibilisation de ces établissements en 2018. Déploiement de formations et d'outils en 2019. Bilan de l'action en 2020.*

#### • Action n°1.21-1

### Veiller aux conditions d'usage des outils numériques

**Objectif** : Intervenir auprès des entreprises pour les accompagner dans la mise en place du droit à la déconnexion. Elargir la problématique pour investir le champ des usages de tous les outils numériques dans les TPE-PME

#### Descriptif :

- Un atelier : droit à la déconnexion
- Un accompagnement terrain, expérimentation : droit à la déconnexion, expérience collaborateur, mise en place d'une nouvelle TIC.
- Le transfert de méthodologie : outils d'autodiagnostic, analyse des usages, implications des salariés, etc.
- Déploiement : les résultats de l'action seront publiés

sur le site internet de l'ARACT IDF à travers des fiches, des vidéos et des outils.

**Modalités** : Atelier numérique de formation. Elaboration d'outils pour favoriser les transferts de méthodologie.

**Pilote et partenaires** : Aract. Anact, Direccte, services de santé des entreprises accompagnées.

*Début des travaux en fin d'année 2016. Fin des travaux en début d'année 2018.*



## • Action n°1.21-2

### Veiller aux conditions d'usage des outils numériques dans le secteur de la logistique

**Objectif :** L'objectif est d'expérimenter une gestion des outils numériques dans des logiques ascendantes « bottom-up » afin de prendre en compte les usages des travailleurs. Pour cela, des partenariats avec Transport et logistique de France, l'ASLOG (Association française de la Supply chain et de la LOGistique) et AFTRAL (Fédération des Entreprises et de Transport Logistique de France) permettront d'accéder à un réseau de plateformes logistiques. Une approche transition numérique et analyse des usages des TIC dans le secteur du transport et de la logistique en Ile-de-France amènera les entreprises à penser le numérique à travers les usages des salariés. Cette approche conduira les entreprises à considérer le numérique comme un levier de développement de la qualité de vie au travail.

#### **Descriptif :**

- Partenariat avec des fédérations de plateformes logistiques.
- Constitution d'un cluster social: proposer aux établissements d'aborder une phase expérimentale d'un projet de transition numérique, de le faire dans un cadre collectif d'apports, de retour d'expérience et d'échanges sur les pratiques.

- Capitalisation et transfert : outils d'analyses, bonnes pratiques, etc.

**Modalités :** cluster social d'entreprises du secteur de la logistique (groupe rassemblant des représentants des salariés et des responsables des entreprises).

**Pilote et partenaires :** Aract, Anact, Direccte, branches professionnelles (Aslog, Aftral).

*Début de l'action fin 2016. Déploiement 2017.*

## • Action n°1.22

### Prévenir le risque routier professionnel

**Objectif :** Sensibiliser et former les chefs d'entreprise à l'évaluation du risque routier et à sa prise en compte dans le DUER.

#### **Descriptif :**

- Réduire durablement les facteurs de risque d'exposition des salariés des entreprises, principalement des TPE/PME. L'action repose sur l'identification du niveau de prise en compte du risque routier dans l'entreprise, et l'accompagnement de l'entreprise sur la nature des actions à mettre en œuvre.
- Faire émerger le risque routier « mission » en tant que problématique à part entière de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs auprès des chefs d'entreprise.
- Faciliter l'élaboration du diagnostic du risque routier par les chefs d'entreprise.
- Accompagner sur la base du volontariat les chefs d'entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche organisée de prévention du risque routier « mission ».

- Développer et poursuivre une politique active d'information, de sensibilisation, de mobilisation, d'études et de formation tant en direction des dirigeants et salariés des entreprises adhérentes que des acteurs en prévention du SiST, de la Cramif et de la Direccte.

- Accompagner les entreprises adhérentes des SiST dans leur réflexion sur les trajets domicile travail à travers une action volontaire qui pourrait s'inscrire dans une action interservices définie dans le volet 3 des CPOM.

**Modalités :** L'action s'appuie principalement sur l'articulation avec les services de santé au travail dans le cadre des CPOM-risque routier.

**Pilote et partenaires :** Cramif, Direccte, Services de santé au travail interentreprises, Drirea.

*L'action se déroulera sur l'ensemble de la période 2016-2020.*

## • Action n°1.24

### Prévenir le risque routier professionnel dans les entreprises de transport public routier par le contrôle et la sensibilisation à la réglementation sociale européenne

**Objectif :** Prévenir le risque routier professionnel dans les entreprises effectuant du transport public routier au travers du contrôle et de la sensibilisation des professionnels et des salariés du secteur au respect de la réglementation sociale européenne, lorsqu'ils y sont soumis, et de sa prise en compte dans le DUER pour toutes les entreprises de ce secteur d'activité.

#### **Descriptif :**

- Contrôle du taux de transparence dans les entreprises soumises à la réglementation sociale européenne.
- Contrôle des temps de service quotidien et hebdomadaire, ainsi que de la durée de conduite ininterrompue et quotidienne.
- Sensibilisation des entreprises à l'évaluation du risque routier avec des mesures effectives (organisation du

travail, limitation du recours au travail de nuit, etc.).

**Modalités :** Actions de contrôle des sections d'inspection du travail professionnalisées en risque routier. Elaboration de fiches de contrôle et d'un guide méthodologique.

**Pilote :** Direccte.

*Début de l'action au cours de l'année 2017 et prolongation les années suivantes.*





## Axe 2. Promouvoir la qualité de vie au travail, le maintien en emploi et la performance

### • Action n°2.2

#### La qualité de vie au travail dans les PME en Île-de-France

**Objectif :** Dans le cadre d'un partenariat, accompagner des TPE-PME dans la mise en œuvre d'une démarche dynamique en matière de qualité de vie au travail (QVT) et de performance des entreprises.

**Descriptif :**

- Phase 1 : la QVT au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Suite à un séminaire, un accompagnement individuel sera mis en œuvre pour le déploiement d'une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail des entreprises ciblées.
- Phase 2 : afin d'amplifier la mobilisation d'un nombre plus important d'entreprises, un deuxième atelier

spécifique sur la QVT sera organisé et des appuis individuels seront proposés.

**Modalités :** Ateliers d'entreprises sur la thématique QVT. Accompagnements individuels. Supports de communication et formations pour la diffusion des résultats.

**Pilote et partenaires :** Aract. Mouvement des entreprises du Val d'Oise. Direccte. Service interentreprises du Val-d'Oise.

*Début des actions en juin 2016. Finalisation en décembre 2018.*

### • Action n°2.4

#### Qualité de vie au travail dans les établissements de santé

**Objectif :** Déployer une démarche spécifique aux établissements de santé en matière de qualité de vie au travail (QVT) en s'appuyant sur un partenariat entre l'Aract et l'Ars.

**Descriptif :**

- La mise en place du cluster QVT établissements de santé en Île-de-France doit permettre une meilleure appropriation du lien entre QVT / qualité des soins.
- Des expérimentations concrètes de démarches visant à améliorer la qualité de vie au travail des personnels des établissements de santé.
- Un appui au dialogue social dans les établissements avec la mobilisation, au sein du cluster, de représentants de la Direction et de représentants du CHSCT.
- L'intégration, à terme, de la QVT comme composante à part entière des différents projets (techniques,

organisationnels, ...) conduits par les établissements de santé.

**Modalités :** Mise en place d'un cluster social sectoriel « QVT – établissements de santé ». Déploiement le plus large possible des enseignements du cluster via la mise à disposition d'outils, des fiches monographiques ainsi qu'un rapport de synthèse. Organisation d'un séminaire spécifique.

**Pilotes et partenaires :** Aract et Ars. Has, Anact et Direccte.

*Début de l'action en 2016. Finalisation en 2017.*

### • Action n°2.5/2.6 et 2.8

#### Instance de coordination régionale dans le domaine du maintien dans l'emploi

**Objectif :** Il s'agit de mettre en place une instance de coordination régionale dans le domaine du maintien dans l'emploi en vue de dégager les synergies et les complémentarités destinées à bâtir des parcours de maintien dans l'emploi précoces et individualisés. Cette instance régionale aura donc un double objet : mutualiser, partager les éléments de diagnostic et d'analyse ; proposer et conduire des actions en matière de maintien en emploi en Île-de-France.

**Descriptif :**

- Lancement du projet et constitution du groupe de pilotage, des sous-groupes et des premiers axes de travail.
- Repérage des dispositifs et structuration des modalités du partage de l'information.
- Formalisation et déploiement des actions décidées.

**Modalités :** Instance de coordination de l'ensemble des

acteurs en matière de maintien en emploi. Construction de parcours de maintien en emploi. Elaboration d'outils de diffusion des connaissances et de communication.

**Pilote et partenaires :** Direccte. Cramif, Msa, services de santé au travail interentreprises, Sameth, Agephip, partenaires sociaux.

*L'action se déroulera sur l'ensemble de la période 2016-2020.*



### • Action n°2.7/2.8

## Expérimentation d'un guichet unique visant à faciliter le maintien et/ou retour à l'emploi des salariés vivant avec une maladie chronique évolutive

**Objectif :** Réduire la complexité induite par la multiplicité des acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi en redéfinissant les complémentarités et modalités de collaborations en vue de rendre le parcours des salariés vivant avec une maladie chronique évolutive clair, lisible et sécurisé. Gagner en précocité de détection, en intégrant les acteurs « amont » du système de soins : médecins traitants, hôpitaux, SSR,... Ce décloisonnement des acteurs de la santé au travail et de la santé publique est donc un objectif et un moyen de l'action.

### Descriptif :

- Phase 1 : Identification du parcours « maintien et retour en emploi » des personnes vivant avec une MCE.
- Phase 2 : Proposition d'un modèle expérimental de guichet unique PDP en lien avec l'entreprise et les acteurs du système de santé.
- Phase 3 : Test du Guichet unique PDP et outils connexes sur un secteur de l'ACMS, bilan et recommandations du groupe de travail (2016).
- Phase 4 : modélisation à l'ensemble des secteurs de l'ACMS, bilan et recommandations du groupe de travail.
- Phase 5 : proposition de modélisation et d'accompagnement

à l'ensemble des SIST (en s'appuyant sur les cellules PDP des services interentreprises de santé.

**Modalités :** Groupe de travail avec les services de santé au travail. Actions collectives notamment par le biais des CPOM. Elaboration de guides.

**Pilotes et partenaires :** Ars associée à l'Acms. Aract, Direccte, Cramif, réseaux de santé, associations de patients, partenaires sociaux, OPCA ...

*Lancement des travaux en 2016 et premières évaluations au cours de l'année 2017. Déroulement de l'action sur l'ensemble de la période 2016-2020.*

### • Action n°2.11-1

## Promotion des actions visant à sensibiliser et informer les salariés en matière de prévention des pratiques addictives en milieu de travail

**Objectif :** L'action, par une approche non stigmatisante et différenciée en fonction de la nature des addictions, vise à améliorer l'information des salariés sur la prévention des addictions ainsi que sur l'identification des différents acteurs susceptibles d'apporter une aide adaptée.

### Descriptif :

- Identification des différents acteurs susceptibles de contribuer à l'action.
- Favoriser l'articulation entre les différents acteurs (SST, Csapa...).
- Assurer la diffusion des différents outils auprès des salariés et des entreprises.
- Inciter les entreprises et salariés à participer à l'opération « Moi(s) sans tabac ».

**Modalités :** Groupe de travail avec les services de santé

au travail, leurs services sociaux. Déploiement d'une action collective associant les services de santé au travail.

**Pilote et partenaires :** Ars. Services de santé au travail interentreprises et autonomes, Direccte. Centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (Csapa), associations (Anpaa, Additra...).

*Début des travaux septembre 2017. Déroulement de l'action sur l'ensemble de la période 2016-2020.*

### • Action n°2.11-2

## Formation des professionnels de santé au travail à la prévention des pratiques addictives

**Objectif :** Assurer le développement de la formation des professionnels de santé à la prévention des pratiques addictives en facilitant la mise en relation avec les acteurs régionaux proposant des formations.

### Descriptif :

- Promouvoir la formation des professionnels de santé au travail à la pratique de repérage précoce et d'intervention brève.
- Inciter à la formation des professionnels de santé.
- Favoriser l'articulation entre les différents acteurs régionaux (SST, Csapa...).

**Modalités :** Formations, mise en œuvre d'outils d'aide au

Repérage précoce et à l'intervention brève (RPIB).

**Pilote et partenaires :** Ars. Services de santé au travail interentreprises et autonomes, Direccte, associations (Anpaa, Additra...), organismes de formation (INRS, Fédération addiction, Anpaa, Additra...).

*Début des travaux septembre 2017. Déroulement de l'action sur l'ensemble de la période 2016-2020.*



## • Action n°2.12

### Campagne de co-dépistage du diabète, de la maladie rénale et de leurs facteurs de risques

**Objectif :** Modélisation d'une action d'information et de dépistage mise en place par des médecins du travail déclinée selon la méthodologie et l'évaluation utilisée dans le cadre de la campagne régionale de codépistage du diabète, de la maladie rénale, de l'hypertension artérielle, de l'obésité et des dyslipidémies portée par l'ARS, les réseaux de santé et les associations de patients. Orientation vers le médecin traitant en cas d'anomalie dépistée.

#### **Descriptif :**

- Ciblage de l'action selon une logique de branche (transports) et une logique de risque (travail de nuit).
- Journée d'information et de sensibilisation collective par les services de santé au travail avec les associations de patients.
- Proposition de dépistage individuel des facteurs de risques.
- Orientation vers le médecin traitant en cas d'anomalie dépistée.

**Modalités :** Groupe de travail avec les services de santé au travail. Actions collectives de dépistage. Colloque de restitution. Elaborations de divers documents (affiches, posters). Diffusion d'une méthodologie d'intervention.

**Pilote et partenaires :** Ars. Services de santé au travail interentreprises et autonomes associations de patients (AFD, USD, FNAIR, RENIF, CNAO), réseau régional diabète.

*Début des travaux septembre 2017. Déroulement de l'action sur l'ensemble de la période 2016-2020.*

## • Action n°2.13

### Promouvoir un environnement de travail favorable à la santé

**Objectif :** Accompagner les entreprises via les organismes de protection sociale complémentaire pour développer des actions de promotion de la santé autour de 3 axes : concevoir une méthode renforçant la pertinence des actions de santé en entreprises ; accompagner / mettre en œuvre des actions de santé en entreprise ; créer de la transversalité entre la santé au travail et la santé publique.

#### **Descriptif :**

- Création d'un groupe de travail spécifique.
- Identification des champs de fragilités sociales, professionnelles en lien avec des branches identifiées.
- Déploiement des actions.

**Modalités :** Groupe de travail associant les mutuelles, les services de santé au travail, les branches professionnelles. Déploiement d'actions collectives en direction des salariés (thématique de l'alimentation à

titre d'exemple). Elaboration de documents. Formations des intervenants.

**Pilotes et partenaires :** Ars associée à la mutualité française d'Île-de-France. Services de santé au travail, représentants de branches professionnelles, Direccte, Aract.

*Début des travaux fin 2017. Identification des secteurs en 2018, puis déploiement des actions pendant la durée du PRST3.*



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

### • Action n°3.7

#### Mener des actions partenariales ciblées dans le secteur des services automobiles

**Objectif :** Accompagner les très petites entreprises du secteur des services automobiles (garages) dans la mise en place d'une prévention efficace et effective contre les risques professionnels. Il s'agit d'une action expérimentale visant à tester de nouvelles voies de sensibilisation élaborées spécifiquement pour les TPE avec le concours de l'INRS.

#### **Descriptif :**

- Améliorer l'évaluation et la prévention de 4 risques principaux dans ce secteur d'activité : les Troubles Musculo-Squelettiques, les CMR, les chutes de plain-pied, les chutes de hauteur.
- Accompagner la profession dans la prévention de ces quatre risques.
- Promouvoir la diffusion d'outils existants (OIRA-Garages, SEIRICH, mallette gants etc.).

**Modalités :** Sensibilisation par l'intermédiaire de chargés de mission et des 16 services interentreprises de santé (via les CPOM-CMR). Communication des outils.

**Pilote et partenaires :** Cramif. Services de santé au travail interentreprises, fédérations professionnelles CNPA /FNAA, Direccte, Inrs.

*Début de l'action en lien avec l'action nationale TPE-Garages et les chargés de mission CNPA/FNAA en 2016. Poursuite de l'action sur l'ensemble du plan.*

### • Action n°3.13

#### Le tableau de bord régional des données en santé et sécurité au travail

**Objectif :** Par l'identification des statistiques disponibles et pertinentes pour le suivi de la santé au travail en Île-de-France, construire un tableau de bord partagé qui permette d'assurer un suivi annuel, d'alimenter le CROCT et ainsi d'orienter les actions de prévention.

#### **Descriptif :**

- Recensement des données disponibles.
- Identification des indicateurs pertinents.
- Elaboration du tableau de bord régional.
- Diffusion du tableau de bord.

**Modalités :** Groupe de travail avec les services de santé au travail. Elaboration d'outils de diagnostics et

d'évaluation des risques, et d'accompagnement et de restitution.

**Pilotes et partenaires :** Direccte associée à la Cramif. Services de santé au travail interentreprises et autonomes.

*Début des travaux mai 2017. Poursuite de l'action sur l'ensemble du plan.*





## Axe 4 : Développer des actions spécifiques à la région Île-de-France

### • Action n°4.1

#### Prévention des risques liés aux rayonnements ionisants en radiologie interventionnelle

**Objectif :** L'action vise à améliorer la mise en œuvre de mesures de prévention des risques liés aux rayonnements ionisants en matière de radiologie interventionnelle. Elle a vocation à englober l'ensemble des travailleurs exposés quels que soient leurs statuts (salariés, fonctionnaires, indépendants). Elle vise notamment à la formation des médecins du travail au suivi des opérateurs/médecins ayant une activité d'imagerie interventionnelle.

#### Descriptif :

- Informer/sensibiliser les médecins du travail sur les risques et le suivi des médecins/opérateurs exerçant dans les services d'imagerie interventionnelle.
- Améliorer la coordination des mesures de prévention des travailleurs intervenant dans plusieurs établissements.
- Contrôles des établissements mettant en œuvre de la radiologie interventionnelle.

**Modalités :** Organisation d'un colloque à destination des médecins du travail. Formations des médecins du travail et des inspecteurs du travail. Elaboration de documents.

**Pilotes et partenaires :** Asn associée à la Direccte. Ars, branches professionnelles, sociétés savantes, APHP, fonction publique hospitalière, services de santé au travail interentreprises et autonomes.

*Début des actions au cours de l'année 2017 pour une action se déployant jusqu'en 2019.*

### • Action n°4.2

#### Prévention des risques professionnels liés au travail de nuit

**Objectif :** L'objectif de l'action d'améliorer la prévention des risques professionnels liés au travail de nuit à Paris, du fait notamment du nombre particulièrement important de travailleurs de nuit dans la capitale. L'action comporte un volet formation/sensibilisation en articulation avec l'action du conseil de la nuit de la ville de Paris (formations des professionnels des débits de boisson, sensibilisation des salariés...), et un second volet interne à la Direccte qui vise à la sensibilisation des agents de contrôle et à la mise en œuvre d'actions de contrôle.

#### Descriptif :

- En lien avec le conseil de la nuit de la ville de Paris, mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation destinées aux responsables d'établissements, et aux salariés via les services de santé au travail.
- Mise en œuvre d'actions de formation des agents de contrôle puis déploiement d'actions de contrôle.

**Modalités :** Groupe de travail en lien avec le conseil de la

nuit de la ville de Paris et les services de santé au travail. Mise en œuvre de formations. Elaborations de supports de communication. Actions de contrôle.

**Pilote et partenaires :** Direccte. Conseil de la nuit de la ville de Paris, services de santé au travail interentreprises.

*Début des travaux au cours de l'année 2017, puis déploiement en 2018 et 2019.*

Retrouvez l'index et l'intégralité des fiches action du Plan régional santé au travail 2017-2020 sur [idf.direccte.gouv.fr](http://idf.direccte.gouv.fr) > Travail et relations sociales > Santé et sécurité au travail



# Les contributeurs du plan régional santé au travail 2016 - 2020



AGEFIPH Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées  
ARACT Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail  
ARS Agence régionale de santé  
ASN Autorité de sûreté nucléaire  
CGT Confédération Générale du Travail  
CFDT Confédération française démocratique du travail  
CFE-CGC Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres  
CGT-FO Confédération générale du travail-Force ouvrière  
CFTC Confédération française des travailleurs chrétiens  
CPME Confédération des PME  
CRAMIF Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France  
DIRECCTE Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi  
DRIEA Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement  
DRIEE Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie  
FRSEA Fédération régionale exploitants agricoles  
MEDEF Mouvement des entreprises de France  
MSA Mutualité sociale agricole  
OPPBTB Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics  
SSTI Services de santé au travail interentreprises  
UPA Union professionnelle artisanale  
Ville de Paris





# Plan régional SANTÉ AU TRAVAIL Ile-de-France 2016-2020



La Direccte Ile-de-France s'engage  
*pour la* **diversité**

---

**Direccte**  Direction régionale des entreprises,  
 ÎLE-DE-FRANCE de la concurrence, de la consommation  
 du travail et de l'emploi

[idf.directe.gouv.fr](http://idf.directe.gouv.fr)