



PRST 3

**PLAN REGIONAL SANTE
AU TRAVAIL DE GUYANE**

2016 - 2020



Depuis 2005, avec le premier Plan Santé au Travail (PST), le gouvernement affiche une réelle volonté de faire de la santé au travail une de ses priorités. Le PST 1 ainsi que le PST 2 ont constitué une avancée pour le développement de la politique de santé au travail.

Déclinés au niveau régional, les Plans Régionaux Santé au Travail (PRST) 1 et 2 ont permis d'engager des actions fortes afin d'améliorer les conditions de travail. Réunissant les acteurs de la prévention en Guyane, comme le service prévention de la Caisse Général de Sécurité Sociale, l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT), les deux services de santé au travail et la Direction des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi, ces PRST ont permis de mener des actions à destination des employeurs et salariés de Guyane, afin de les sensibiliser, les informer et les aider dans leurs démarches de prévention des risques. La prévention des accidents et maladies professionnelles est une condition de progrès économique et social. Ainsi cette dynamique doit être poursuivie et renforcée afin d'améliorer le bien-être des salariés et la compétitivité des entreprises.

Il en est ainsi avec le troisième Plan Santé au Travail (PST 3), qui traduit, tant dans sa méthode d'élaboration que dans son contenu, l'ambition d'un renouvellement profond de la politique de santé au travail partagée entre l'Etat, les partenaires sociaux, la Sécurité sociale et les organismes et acteurs de la prévention.

Adapté à la situation de notre région, le troisième Plan Régional Santé au Travail 2016-2020 (PRST 3) est le fruit d'une large concertation avec les acteurs de la prévention et les partenaires sociaux.

Ce plan a pour objectifs de répondre aux besoins du terrain, de développer les échanges entre les acteurs de la prévention, de mener des actions communes ou complémentaires sur des problématiques santé sécurité et de veiller à sa cohérence avec les autres Plans comme le Plan Régional Santé Environnement ou le Plan Ecophyto.

Dans la continuité des actions déjà engagées, le PRST 3 constituera un nouvel élan dans la recherche de la connaissance en santé au travail, ainsi que dans la sensibilisation et l'information des travailleurs afin de préserver leur intégrité physique et psychique.

Michel-Henri MATTERA

Directeur des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi



SOMMAIRE

Glossaire	4
I - Le diagnostic régional	5
A - Les données de cadrage	5
B - Le marché du travail	6
C - Les secteurs d'activité	8
D - Les conditions de travail	12
E - Les données en santé au travail	16
II - Le Plan National Santé au Travail	18
III - Le Plan Régional Santé au Travail	22
A - Eléments de bilan du PRST 2	22
B - La construction du PRST 3	23
C - Les actions du PRST 3	24
D - Le suivi du PRST 3	24
Fiches actions	25
Liste des actions	50

GLOSSAIRE

ARACT : Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail

AT : Accident du Travail

BIT : Bureau International du Travail

BTP : Bâtiment, Travaux Public

CNAM : Caisse Nationale d'Assurance Maladie

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

CGSS : Caisse Générale de Sécurité Sociale

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CISTC : Centre Interprofessionnel de Santé au Travail de Cayenne

CMR : Cancérigène, Mutagène, Reprotoxique

COCT : Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail

CROCT : Comité Régional d'Orientation sur les Conditions de Travail

CSPS : Coordonnateur de Sécurité et de Protection de la Santé

DIECCTE : Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DP : Délégué du Personnel

DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

EPI : Équipement de Protection Individuel

INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité

IPRP : Intervenants en Prévention des Risques Professionnels

IRP : Instance Représentative du Personnel

MOE : Maître d'Œuvre

MOA : Maître d'Ouvrage

MP : Maladie Professionnelle

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PRSE : Plan Régional Santé Environnement

PRST : Plan Régional Santé au Travail

PST : Plan Santé au Travail (national)

RPS : Risque Psycho-Sociaux

SST : Service de Santé au Travail

STKOG : Service interentreprises de Santé au Travail de Kourou et Ouest Guyane

TMS : Trouble Musculo-Squelettique

TPE : Très Petites Entreprises

I - LE DIAGNOSTIC REGIONAL

A – LES DONNÉES DE CADRAGE (SOURCE DARES 2016)

La Guyane est une collectivité territoriale française située en Amérique du Sud. Avec une superficie de 83 846 km², la Guyane est la deuxième plus grande région de France et la seconde moins peuplée, après Mayotte. C'est également le département le plus boisé, 98 % du territoire étant couvert d'une forêt tropicale qui reste parmi les plus riches et les moins écologiquement fragmentées du monde.

Avec une population qui a doublé en 20 ans et estimée à 252 338 habitants en janvier 2016, la Guyane avec une croissance démographique de 2,4% par an, reste avec Mayotte, l'un des départements les plus dynamiques de France. Les difficultés économiques et politiques des pays voisins en 2015 et 2016, ainsi que la hausse des demandes d'asile en Guyane depuis 2015 laissent entrevoir une accélération de la croissance démographique.

Les projections démographiques réalisées par l'INSEE font apparaître un scénario médian de 574 000 habitants à l'horizon 2040. Avec un taux de 4% de croissance, l'économie Guyanaise reste fragile du fait d'une activité fortement dépendante des importations et de la commande publique, très peu de biens sont produits ou exploités localement ce qui génère une très faible valeur ajoutée locale.

DONNEES DE CADRAGE		GUYANE
Superficie (15% de la superficie du territoire métropolitain)		83 554 km ²
Nb d'habitants	(en milliers) Insee - RP 2015 estimation	250,0
Dynamique démographique 43,7% de moins de 20 ans en 2012 (contre 24,5% en métropole) Doublement de la population prévu d'ici 2040 (prévision 574 000 hbts)		+3,5%/an en moyenne
Densité d'habitant au km ² très faible		3 Hbts/ km ²
Ensemble (en 2015)		147 114
Actifs		89 797
dont actifs ayant un emploi		61 790
dont chômeurs		28 007
Inactifs		57 317
Taux d'activité		61,00%
Taux d'emploi		42,00%
Taux de chômage		31,20%
Illettrisme en 2011 (part de la population des 16-65 ans)		20,1%
Les jeunes en Guyane		
jeunes âgés de 16 à 25		35 000
population de moins de 15 ans en 2012		35%
jeunes de nationalité étrangère		33%
Part des NEET (ni à l'école, ni en emploi ni en formation) en 2012 en Guyane		30,10%

Une grande partie du territoire n'est pas habitée tandis que Cayenne et ses communes limitrophes, Saint Laurent du Maroni et Kourou concentrent plus de 70% de la population. Cette concentration démographique entraîne des problèmes de saturation des infrastructures, une pénurie de foncier et des tensions sur le marché du logement.

Les contraintes géographiques, les problèmes de transport et de logement, les difficultés sociales et familiales limitent l'impact des politiques menées en faveur d'un accès équitable pour tous à la formation et à l'emploi sur l'ensemble du territoire.

La croissance démographique est un atout très important pour le développement économique du territoire mais est également génératrice à court/moyen terme de besoins considérables en infrastructures, écoles, logements, centre de soins, équipements collectifs et emplois afin de répondre aux besoins de la population.

De par leur enclavement, les communes isolées du fleuve ou de l'intérieur nécessitent des réponses appropriées en termes d'équipements et de services, souvent difficiles à mettre en œuvre et générant des surcoûts.

B – LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'enquête emploi INSEE de mars 2015 révèle un taux de chômage au sens du BIT de 22%, sur 82.000 personnes actives de 15 ans ou plus, soit 18 000 personnes au chômage.

L'INSEE fait également apparaître qu'une grande partie des guyanais inactifs sont susceptibles de se porter sur le marché du travail mais qu'ils souhaiteraient travailler sans faire le moindre effort de recherche. Ce « halo du chômage » représente dans l'enquête quelques 22 000 personnes, ce qui porterait le nombre de personnes plus ou moins actives sans travail à 40 000.

A la différence de l'INSEE, Pôle Emploi comptabilise chaque mois le nombre de personnes qui font des démarches de recherche en s'inscrivant en tant que demandeurs d'emploi.

En décembre 2016, le nombre de demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi et immédiatement disponibles (catégorie A) était de 22 470 inscrits dans les fichiers de Pôle Emploi en fin de mois. Ils sont en nette diminution (-2,4%) par rapport au même mois de 2015, et en léger retrait (-0,6%) par rapport au mois dernier.

Cette diminution du nombre de demandeurs d'emploi profite au moins de 25 ans qui recule de 1% sur un mois et de 6,4% sur un an. A l'inverse, la situation des 50 ans et plus continue de se dégrader que ce soit sur le mois (+0,4%) ou l'année (+1,4%).

Les chômeurs de longue durée représentent plus de 34 % de la demande d'emploi en décembre. La diminution constatée ces derniers mois continue, avec une baisse de 1% en 1 mois et de 9,4% sur un an. Les chômeurs de longue durée de 1 à 2 ans diminuent mois fortement (-6%) que ceux inscrits de 2 à 3 ans (-14%) et de 3 ans et plus (-11,2%).

Nb de DE inscrits cat. A (en milliers) STMT Pôle Emploi Dares – M12-2016	24,62
(évol*/11/2016) %	-0,9
Nb de DE inscrits cat. ABC (en milliers) STMT Pôle Emploi Dares - M12-2016	22,47
(évol*T4/T3) %	-3,1
Nombre de DE en entrée cat. ABC (en milliers) STMT Pole emploi Dares - M3 à M5-2013	34,30
(évol*/M3-2012 à M5-2012) %	12,3
Nombre de DE en sortie cat. ABC (en milliers) STMT Pole emploi Dares – M1 à M12-2016	8,50
(évol*/M11-2016 à M12-2016) %	7,6
Nombre de DE de moins de 25 ans. ABC (en milliers) déc. 2016 part des Jeunes demandeurs d'emploi	3,060
part des Jeunes demandeurs d'emploi, en % DEFMA A	13,60%
DEFMA ABC	15,50%
Taux d'emploi des 15-64 ans (actifs employés) (en 2013, INSEE)	45,7 %

Taux de chômage des plus de 50 ans (Pôle emploi)	50%
Taux de chômage (BIT) Part des moins de 25 ans	21,3 % de la population 44,8 %
Taux de chômage des femmes des hommes	26,5 % 16,9 %
Taux de chômage des femmes 15 /24 ans des hommes 15/24 ans	48,8%, 41,8%
Demandeurs d'emploi de longue durée (+ de 12 mois d'inscription)	33,7%
Part des NEET dans le chômage des jeunes Part des inactifs chez les NEET (non-inscrits à Pole emploi)	57 % 43%
Les NEET, en moyenne dans les 4 principaux DOM(s) Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion : En Guyane	26 % des 15-24 ans 30,10%
Halo du chômage	13 000 P soit 5,2 % de la population globale et

La Guyane connaît un chômage structurellement élevé malgré sa croissance économique.

En effet, la croissance démographique génère chaque année une augmentation des jeunes dans la population active, issus de la formation initiale, et l'économie guyanaise est encore insuffisamment productive pour les absorber.

Le chômage des jeunes : (15,5% de la DFMA) est plus faible que la part des seniors alors que la population est très jeune en Guyane. En effet de nombreux jeunes ne font pas la démarche de s'inscrire à Pôle emploi et font partie du halo du chômage (Lequel est estimé à plus de 13.000 personnes (tous âges confondus)(INSEE). Halo du chômage, définition : Il s'agit personnes sans emploi mais non disponibles (ou non inscrites à Pôle emploi) pour des motifs divers : santé, famille, enclavement géographique... Dans ce halo du chômage, l'INSEE évalue à 10 % la part des personnes qui cherchent activement un emploi.

Les NEET : En 2012, dans l'ensemble des 4 DOM, 26 % des jeunes de 15 à 24 ans ne sont ni en emploi, ni en formation (initiale ou continue, ou NEET) contre 11 % en métropole.

Parmi les jeunes Domiens de 15 à 24 ans faisant partie du groupe des NEET, 57 % sont au chômage au sens du BIT (59 % en métropole) et 43 % sont inactifs. Source : enquêtes emploi 2012 (mars à juin dans les DOM, 2ème trimestre en France métropolitaine), Insee. Concepts : activité au sens du BIT, NEET = personnes ni en emploi, ni en formation initiale ou continue, âge exact à la date de l'enquête.

Le chômage des femmes : Leur principal obstacle à l'accès à l'emploi est leur très faible niveau de formation (voire de scolarisation). Près de 7 000 femmes (1/3 de la DEFMA) se regroupent autour de deux métiers : aides aux personnes et employées de ménage.

Les chômeurs de longue et très longue durée : La Guyane se caractérise par un taux inférieur de 10 points au niveau national : 33,7 % en Guyane contre 44,0 % au national. Pour autant, leur volume a augmenté de 10,2 % sur un an, pour atteindre 8.325 personnes en février 2015. Ce taux plus faible que le taux national est lié à deux facteurs :

- Le marché du travail offre des opportunités d'activité même temporaires évitant l'installation dans le chômage de longue durée ;
- Le faible taux d'indemnisation des DE qui les incitent moins à maintenir leur inscription à Pôle emploi dans la durée.

Les migrants et les étrangers : toutes catégories confondus, ils rencontrent des difficultés accrues d'accès à l'emploi d'abord (1/3 de la population totale estimation 2009). Les immigrants nés à l'étranger ont les plus en difficulté dans l'accès à l'emploi (à niveau de diplôme égal) pour deux raisons principales :

- Une faible maîtrise de la langue française ;
- Un très faible niveau de formation initiale et de qualification professionnelle.

Les seniors : En décembre 2016 avec 5 010 demandeurs d'emploi, la part des seniors dans la DEFM A en Guyane représente 22,3% (contre 20 % en décembre 2015) A cette date, 50% des seniors (plus de 50 ans) inscrits à Pôle emploi sont au chômage depuis plus d'un an contre 30% pour les autres catégories.

Les travailleurs handicapés : Le public handicapé et notamment les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés comptent parmi les publics en grande difficulté, dont la prise en charge est aujourd'hui limitée.

Les personnes handicapées connaissent des difficultés en matière d'accès à l'emploi, combinées à un faible niveau de formation. Ainsi, 51% des chômeurs handicapés sont des demandeurs d'emploi de longue durée (contre 32% des actifs), 32% sont des chômeurs de très longue durée (contre 17% des actifs) et 19% sont au chômage depuis 3 ans et plus.

La part des bénéficiaires du RSA est particulièrement élevée : Au 31 décembre 2013, la Guyane recensait 21 374 bénéficiaires du RSA, dont 18 588 du RSA socle, 2 044 du RSA activité. Ce chiffre représente une augmentation de plus de 17% par rapport à 2011. La part des bénéficiaires du RSA représente ainsi 9,05% de la population, et est en augmentation de plus d'un point par rapport à 2011.

Environ un tiers des bénéficiaires du RSA sont inscrits comme demandeurs d'emploi.

C – LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Nb d'entreprises	Insee (Stocks SIRENE) au 01/01/2011	10 372
PIB (en valeur en M€);	Insee, comptes régionaux 2010 (provisaires) base 2005 pour l'Hexagone et total France; CEROM comptes rapides régionaux 2009 base 1995 pour les DOM	3 212
PIB par habitant (€/hab.);	Insee, cptes régionaux 2010 (provisaires) base 2005 métropole et total France; CEROM cptes rapides régionaux 2009 base 1995 DOM (CR 2005 pour Mayotte)	14 028 (= 53% du PIB communautaire)
Augmentation du Pib entre 1999 et 2007 En 2011		4,3% en moyenne 3 566
Tissu économique guyanais Micro-entreprises ou entreprises unipersonnelle Part des entreprises sans effectifs salariés Part des entreprises de plus de 10 salariés		92% 75% 10 %
IMPORTATIONS		
Part des importations dans la consommation guyanaise		85 %
Taux de couverture Imports/exports en 2013 Dont bien d'équipement		18,4 % 53,2 % du total

L'économie est largement soutenue par l'intervention publique.

Les services non marchands occupent une place plus élevée en Guyane (36 %) qu'en métropole (22 %), alors que la part des services marchands y est beaucoup plus faible (25 % hors transports, commerce et hôtellerie restauration contre 39 % au plan national).

L'économie Guyanaise est fortement dépendante des importations, constituées de biens non produits localement (satellites, conteneurs vides, équipements d'exploration pétrolière) qui ne génèrent qu'une très faible valeur ajoutée locale.

Les services non marchands occupent une place plus élevée en Guyane (36 %) qu'en France (22 %), alors que la part des services marchands y est beaucoup plus faible (25 % hors transports, commerce et hôtellerie restauration contre 39 % au plan national).

Les poids des secteurs de la construction et de l'agriculture sont plus importants dans le département (respectivement 9 % contre 6 % et 4 % contre 2 %). Enfin, le secteur industriel représente 11 % de la valeur ajoutée guyanaise grâce au secteur spatial, contre 14 % en France.

L'évolution des effectifs salariaux (Source: ACOSS/CGSS) du secteur privé est positive avec un gain de 0,3% au 3ème trimestre 2016, bien qu'à un rythme bien moins soutenu qu'aux 4 derniers trimestres (+1,1% à +1,6%).

Emplois salariés par grand secteur d'activité	volume	Evolution en glissement annuel			
		2016T3	2016T2	2016T1	2015T4
Agriculture	277	-10,8%	5,5%	0,4%	13,2%
Industrie	4 342	5,2%	1,3%	0,5%	-2,0%
Construction	3 076	-7,6%	-8,7%	-9,2%	-5,3%
Commerce	4 850	-1,0%	-0,3%	0,3%	0,6%
Hôtel, café & restaurant	1 628	3,1%	3,7%	3,1%	7,5%
Autres services	16 368	1,3%	3,7%	3,7%	3,6%
- dont intérim	1 541	18,6%	6,7%	13,4%	7,2%
Total	30 562	0,4%	1,3%	1,1%	1,6%

On observe une légère contraction dans l'agriculture, mais compte tenu du poids des effectifs, il est préférable d'attendre les prochains trimestres pour en tirer une conclusion. Dans l'industrie les effectifs continuent de progresser (+5,2%). Il en va de même pour le secteur des consommations et services. Le secteur du BTP quant à lui, continue à se dégrader et enregistre un nouveau retrait par rapport au trimestre dernier (-7,6%).

1. L'agriculture et la pêche

La filière agricole occupe en 2014 près de 0,3% du territoire, soit un peu plus de 30 000ha, soit 7000ha de plus qu'en 2000. Le dernier recensement agricole (2010) dénombrait 6000 exploitations dont 4500 destinées à l'abattis brûlis.

La taille des exploitations reste modeste : 59% font moins de 2 ha, 41% de 2 à 10ha et 3% plus de 10ha (essentiellement vouées au pâturage). Le secteur représente 1% des effectifs salariés. 47% de la surface agricole est utilisée pour la culture de légumes, de céréale, 43% est destinée à l'élevage de bœuf et 3% pour la culture de fruits.

La filière poursuit son renforcement et sa structuration, notamment pour la production de viandes, l'objectif des pouvoirs publics étant d'améliorer le taux de couverture des besoins alimentaires par la production locale.

La filière pêche représente un peu moins de 400 postes de travail embarqués, pourvus par un peu moins de 500 marins.

La filière souffre de marge financière faible pour l'exportation de poisson frais vers la métropole et reste soumise à de forts aléas climatiques pour une production stable (crevettes).

A cela vient s'ajouter le faible niveau de rémunération des marins et les conditions de vie à bord des navires ne sont pas aux standards modernes. Le métier est donc peu attractif localement d'où le fait que les postes soient pourvus par des marins ressortissants de l'UE et des marins hors UE qui entrent facilement en Guyane. Les équipages sont ainsi composés à 85 % de marins étrangers à l'UE, parlant rarement français. Pour 93 % des marins, le niveau de formation est au plus celui du niveau de l'école primaire.

La formation des marins de la filière pêche Guyanaise est très en deçà des exigences législatives et réglementaires.

2. La filière Bois

L'industrie du bois est un secteur d'activité récent qui trouve son essor dans les années 60-70.

Le bois représente le 4^{ème} secteur d'activité économique en Guyane avec 2012 entreprises employant 872 salariés.

Les principales scieries transforment plus de 90% du volume exploité, dont le principal débouché est le BTP dont elles fournissent 85% du bois que ce secteur consomme.

La filière biomasse est toute récente, elle exploite 30 000 tonnes de produits connexes collectés pour alimenter une unité de 2 MW produisant 12,5 GWh par an.

La production d'énergie totale sur l'ensemble de la Guyane en 2013 était de 875 GWh, ce qui permet d'entrevoir un fort potentiel de développement.

Le gisement biomasse est estimé à 620 000 tonnes (bois issus des déboisements et autres), soit une production possible de 250 GWh par an.

3. L'industrie

Avec aujourd'hui 4 850 postes salariés, l'industrie guyanaise emploie près de 15,8% des effectifs salariés, ainsi 1 salarié sur 12 travaille dans l'industrie locale.

Le secteur rassemble, avec ses 1 527 établissements actifs, près 10 % du total des établissements guyanais, composés d'une majorité d'entreprises sans salarié (73 %).

L'industrie spatiale est le poids lourd du secteur industriel en Guyane, il représente 16% du PIB avec un chiffre d'affaire de plus de 1,4 milliard d'euros.

Le secteur génère environ 1 700 emplois directs et 9 000 emplois indirects. Les dernières données disponibles ont fait apparaître une dépense du CNES en 2013 de 170 millions d'euros avec une sous-traitance de 350 fournisseurs locaux principalement dans le BTP (préparation du pas de tir d'Ariane 6 et du tourisme (musée et infrastructures).

L'industrie aurifère représente le 1^{er} poste d'exportation de biens (hors spatial et réexportation de matériels de transports) avec 1.2 tonne extrait en 2015 pour une valeur de 37.5M€ soit 1% du PIB.

On y retrouve 51 métiers pour un emploi global de plus de 500 personnes employées par une trentaine d'entreprises artisanales et trois multinationales (Iamgold, Newmont, Columbus Gold).

L'industrie pétrolière débute en 2011 avec les premières recherches menées par le consortium formé par Shell, Total, Tullow Oil et Northern Petroleum.

Une première campagne d'exploration a été menée jusqu'en 2013. 5 forages ont été réalisés à 150 km des côtes à une profondeur de 6 000 mètres sous le permis de recherche d'hydrocarbures dit « Guyane Maritime » avec pour résultat 1 forage concluant.

Deux nouveaux permis de recherche d'hydrocarbures au large de la Guyane ont été déposés par les consortiums Total/Hardman Petroleum France et Total/Esso.

4. Le BTP

On estime, à au moins 30 ans, les chantiers à venir sur la Guyane tant dans le bâtiment que dans les infrastructures du fait de la démographie.

Pour autant, le BTP connaît un fort ralentissement, lié au non déblocage de financements pour des chantiers déjà budgétés et actés. Les premiers frémissements du redémarrage de l'activité se sont fait ressentir fin 2016. La reprise actuelle de l'emploi intérimaire, pour ce secteur fortement marqué par l'intérim n'est pas à négliger.

Le secteur intervient de manière dynamique en matière de formation et d'insertion par la création d'un GEIQ intervenant sur les 3 bassins du littoral. Son activité est fortement impactée par la saison des pluies et est encore beaucoup marqué par le travail dissimulé.

Après plusieurs semestres de baisse de la commande publique, et un « vide » créé par la lente mise en place de la collectivité territoriale de Guyane (CTG), le premier secteur d'activité de l'économie guyanaise semble approcher de la fin du tunnel.

Pour 2017, la filière va bénéficier d'une augmentation de 60% des crédits alloués par l'Etat pour relancer la commande publique. Pour la première fois en effet, la Ligne Budgétaire Unique comprise dans le plan de finances voté par le Parlement atteindra les 37 millions d'euros.

Lors des vœux pour 2017, Le président de la collectivité territoriale de Guyane (CTG) a tenu à préciser que sur les 53 millions de prêts obtenus auprès de la caisse des dépôts et consignation, et de l'agence française de développement, près de 35 millions seront consacrés au BTP sur les prochaines années.

5. Le tertiaire

L'accroissement démographique est générateur d'une augmentation de la consommation des ménages (même si une grande partie vit des minima sociaux) et donc d'opportunités pour l'agrandissement ou l'implantation de nouveaux commerces.

On observe une densification des structures commerciales sur le bassin de Cayenne et l'ouverture régulière de nouvelles ouvertures denseignes (DARTY, KIABI Cayenne, Super U Macouria, LEGAC Saint Laurent). Les petits commerces de proximité en centre-ville éprouvent davantage de difficulté. A noter, le projet d'une zone commerciale « Bois Chaudat » sur Kourou

D – LES CONDITIONS DE TRAVAIL (ENQUÊTE INSEE 2015)

En 2015, 35 % des salariés guyanais sont concernés par au moins trois contraintes physiques et 33 % par au moins trois contraintes de rythme.

Les cadences machiniques restent plus importantes que les contraintes de délais.

Une organisation du travail encore traditionnelle et des marges d'initiative réduites sont compensées par une faible formalisation des procédures et des rapports sociaux journaliers peu conflictuels.

L'agriculture et la construction présentent les conditions de travail les plus difficiles, particulièrement pour les emplois faiblement qualifiés. Les ouvriers et les employés de commerce et services cumulent plus souvent les contraintes. Leurs emplois sont les plus exposés puisque les pénibilités physiques augmentent les risques d'accidents de travail.

En Guyane, les contraintes sont physiques.....

Comme aux Antilles, les contraintes physiques impactent plus souvent les conditions de travail que les contraintes de rythme.

La situation des salariés de Guyane reste cependant la plus proche du niveau national. 35 % d'entre eux déclarent au moins trois contraintes physiques dans leur travail, soit 0,5 points de plus que le niveau national (figure 1). Les hommes sont plus touchés que les femmes (41 % contre 28 %).

Néanmoins, les pénibilités les plus citées restent communes aux trois Départements Français d'Amérique et plus fréquentes qu'au niveau national. La position debout prolongée concerne 55 % des salariés de Guyane (+ 4 points par rapport à la moyenne en France métropolitaine), de même que 41 % sont concernés par des postures pénibles et des déplacements longs ou fréquents (+ 6 points).

L'exposition aux risques professionnels est ressentie de façon similaire dans les trois DFA.

Comparés au niveau national, les salariés de Guyane se déclarent moins exposés aux bruits, accidents, infections et produits dangereux (- 6 à - 8 points d'écart avec les moyennes nationales).

A l'inverse, la pollution générée par les fumées et poussières constitue la principale nuisance aux yeux des salariés (+ 8 points). Les emplois du nettoyage et du BTP sont les premiers concernés, ainsi que, dans une moindre mesure, ceux de l'industrie et de l'agriculture.

.....et rythmiques

En Guyane, 33 % des salariés déclarent au moins trois contraintes de rythme, soit deux points de moins qu'au niveau national.

Cet écart se décompose entre un effet structurel de - 1,1 point lié à la structure productive propre à la région et un effet résiduel de - 0,9 point.

Dans les économies peu concurrentielles des Antilles-Guyane, l'activité présentielle, qui regroupe les activités orientées vers la satisfaction de la population présente sur le territoire, qu'elle soit résidente ou touriste, est importante. Les exportations limitées et l'étroitesse des marchés participent à une moindre pression face aux demandes extérieures.

La présence de l'activité spatiale, spécifique à la Guyane, peut expliquer en partie une pression temporelle plus

forte dans les délais de production et la réponse à des demandes extérieures (+ 2 points en moyenne). Plutôt caractéristiques des emplois industriels dans les années 80, les rythmes mécanisés touchent de nos jours d'autres types d'emplois, y compris artisanaux.

En Guyane, les contraintes de rythme de type « machiniques » restent plus répandues que dans les autres DFA, et deux fois plus fréquentes qu'au niveau national. Le phénomène est amplifié par la proportion importante d'emplois peu qualifiés, en particulier dans le commerce, les services et l'agriculture.

Le rythme de travail est également déterminé par d'autres contraintes. Comme en France métropolitaine, 30 % des salariés de Guyane font l'objet de « contraintes ou surveillances de la hiérarchie ». Mais, reflétant une faible automatisation des méthodes, les contrôles informatisés ne concernent que 22 % des salariés.

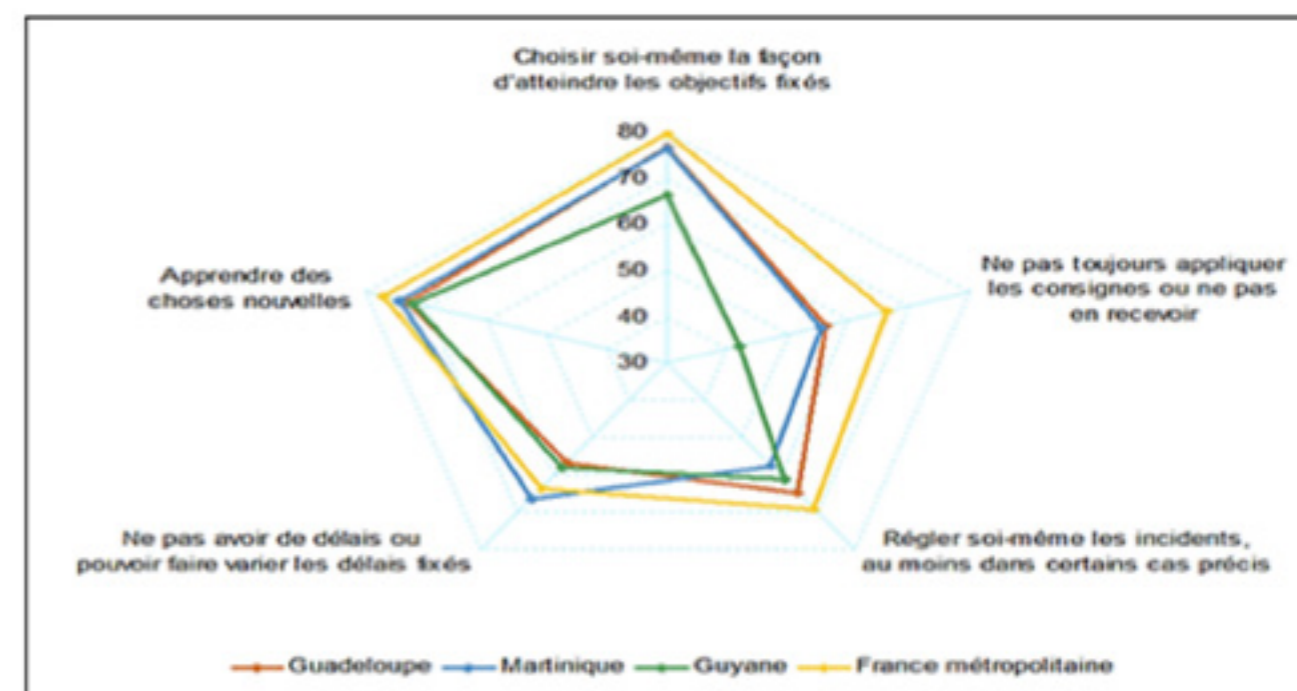
Située treize points sous le niveau national, c'est la plus faible proportion des Antilles-Guyane.

Un cadre de travail plus rigide.....

En 2013, creusant l'écart avec le niveau national mais aussi les autres DFA, les marges d'initiative restent faibles en Guyane. Les consignes en particulier laissent peu de latitude aux salariés : 58 % d'entre eux appliquent strictement les consignes, alors qu'ils sont 44 % dans les autres DFA et 33 % au niveau national.

Autonomie et intérêt du travail étant liés, une part plus faible de salariés a le sentiment d'apprendre de nouvelles choses. Au niveau national, les marges de manœuvre des salariés ont diminué, sauf pour les ouvriers non qualifiés (Figure 1).

Figure 1 - Une application des consignes plus stricte - Part des salariés déclarant (en %)



Note de lecture : Au niveau national, 80 % des salariés peuvent choisir eux-mêmes la façon d'atteindre les objectifs fixés, ils ne sont que 66 % en Guyane, 77 % en Guadeloupe et en Martinique.

Champ : Salariés. Source : Enquête Conditions de travail 2013.

D'autres critères illustrent l'intensification de la charge des postes de travail et 53 % des salariés guyanais déclarent « ne pas pouvoir quitter leur travail des yeux ».

Cette proportion dépasse le niveau des autres DFA et de la France (+ 11 points). Toutes les catégories socioprofessionnelles sont affectées et en particulier les cadres et professions intermédiaires (+ 20 points).

Mais ils sont moins sollicités pour modifier les priorités dans leur travail, changer de poste en fonction des besoins ou se dépêcher.

Ces éléments reflètent un environnement de travail encore « traditionnel », lié à un tissu productif composé en majorité de petites entreprises, plus orientées vers la sphère présentielle et moins soumises aux impératifs concurrentiels.

.....mais moins formalisées

Dans les DFA, une organisation du temps de travail moins souple et des marges de manœuvre plus limitées côtoient une moindre formalisation dans le travail.

Liés en partie à la prépondérance des micro-entreprises, les indicateurs reflètent des procédures moins structurées. En effet, les outils développés dans certaines grosses structures (tableaux de bord, outils de performance,...) peuvent s'avérer difficilement adaptables aux petites entreprises, qui disposent de peu de moyens pour les mettre en œuvre.

En Guyane, les procédures de qualité sont plus suivies que dans les autres DFA, mais restent moins fréquentes qu'au niveau national, de même que l'atteinte d'objectifs chiffrés précis.

La pratique des entretiens d'évaluation (43 % des salariés concernés) reste au niveau national de 2005 et les discussions collectives sur l'organisation du travail sont nettement moins répandues (61 % des salariés, 79 % en France).

Néanmoins, les possibilités de coopération entre collègues sont aussi importantes qu'en France métropolitaine et l'entraide semble constituer un atout dans le travail.

Les rapports sociaux journaliers semblent de meilleure qualité puisque les situations de tension avec les collègues ou la hiérarchie sont moins fréquentes.

Cette caractéristique se retrouve également dans les rapports avec le public. 68 % des salariés travaillent au contact du public et, alors que l'intensité émotionnelle au travail progresse au niveau national, les salariés de Guyane évoquent moins de difficultés à gérer les situations.

Agriculture et BTP : secteurs plus exposés aux contraintes de rythme et physiques

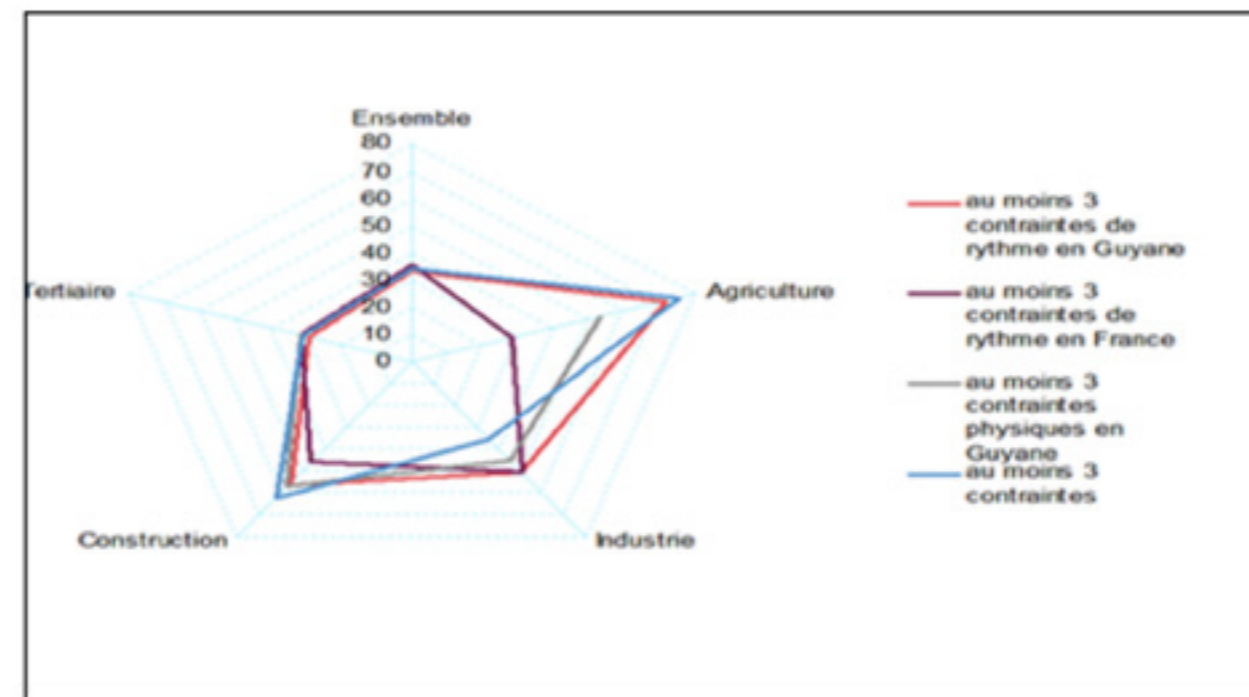
L'agriculture et la construction rassemblent les emplois les plus contraints (Figure 2).

En Guyane, dans ces secteurs, les contraintes physiques suivent la tendance nationale alors que les contraintes de rythme sont plus prononcées. Cependant, le poids de ces secteurs reste faible dans l'économie.

L'agriculture rassemble seulement 1 % des salariés en France comme en Guyane. Malgré un ralentissement en 2013, la construction reste l'un des secteurs les plus dynamiques de l'économie guyanaise et emploie 8,5 % des salariés (6,5 % au niveau national).

Dans l'industrie, les salariés de Guyane sont plus souvent affectés par des pénibilités physiques, alors que types et niveaux de contraintes restent proches du niveau national dans le secteur tertiaire. Moins exposés que dans les autres secteurs de l'économie, les salariés y sont en revanche beaucoup plus nombreux puisque le tertiaire regroupe 84 % des salariés en Guyane (76 % en France).

Figure 2 - Des conditions de travail plus difficiles dans l'agriculture et la construction - Proportion de salariés déclarant au moins trois contraintes, par secteur d'activité (en %)



Note de lecture : Dans l'agriculture, 72 % des salariés déclarent au moins 3 contraintes de rythme en Guyane, 28 % en France. Champ : Salariés. Source : Enquête Conditions de travail 2013.

Les salariés soumis aux contraintes physiques plus exposés aux accidents

En Guyane, 8 % des salariés déclarent « au moins un accident de travail dans les douze derniers mois, même bénin, qui les a obligés à se faire soigner ».

La proportion reste inférieure au niveau national (-2 points) et des DFA (-1 point), mais les emplois plus contraints restent les plus risqués : les ouvriers concentrent 41 % des accidents, alors qu'ils ne représentent que 27 % des salariés.

La moitié des accidents nécessite un arrêt de travail.

La contrainte physique est le facteur qui augmente le plus la probabilité de déclarer un accident. L'état de santé et le fait de travailler sous pression doublent le risque d'avoir un accident.

L'âge et la catégorie socioprofessionnelle sont également des facteurs déterminants : par rapport au profil de référence, et toutes caractéristiques identiques par ailleurs, la probabilité d'accident est 1,4 fois plus forte pour les moins de 25 ans, 1,5 fois plus forte pour les ouvriers et presque deux fois moins élevée pour les cadres. Le secteur d'activité et la région influent peu sur la survenance des accidents.

E – LES DONNEES EN SANTE AU TRAVAIL (DONNÉES CGSS 2014)

5.1 - Accidentologie

En 2014, on constate que 10 salariés sur 1000 ont été touchés par un accident de travail avec arrêt, pour une durée moyenne de 71 jours.

Si l'indice de fréquence a diminué au cours des deux dernières années, la durée moyenne d'arrêt a explosé (+22,4% entre 2012 et 2014). L'indice de fréquence reste trois fois inférieur à la moyenne nationale mais la durée d'arrêt est maintenant supérieure. Les scieries restent le secteur d'activité le plus accidentogène au regard du nombre de salariés concernés.

Après une forte baisse en 2013, le nombre de maladies professionnelles est reparti à la hausse en 2014, sans atteindre toutefois le total de 2012. 100% des nouvelles maladies indemnisées sont des Troubles Musculo-Squelettiques.

Après une baisse en 2013, les accidents de trajets repartent à la hausse en 2014. Le nombre d'accidents graves (avec incapacité) ne cesse d'augmenter.

Après avoir dépassé 4 millions d'euros en 2012, les dépenses liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (hors accident de trajet) atteignent en 2014 plus de 5 millions.

5.2 - Pathologies professionnelles

• Les troubles musculo-squelettiques (TMS)

Les TMS restent la première cause de maladies professionnelles indemnisées. Ils représentent 100% des MP indemnisées en 2014.

• Les risques psychosociaux (RPS)

Les RPS au travail et leur prévention sont devenus une préoccupation majeure en Guyane. Ici, comme ailleurs, la santé des travailleurs est liée aux évolutions du travail : précarisation de l'emploi et des statuts, identification des rythmes de travail, évolutions des modes de management, marges de manœuvre individuelles réduites, ...

Ces évolutions font peser sur les collectifs de travail et plus encore sur les individus des contraintes croissantes, qui contribuent à l'émergence des « risques psychosociaux ».

Avec ces risques, organisations et individus, victimes de stress et auteurs de violence, se trouvent pris dans une dynamique dans laquelle il n'est plus question de chercher à distinguer les victimes et les responsables des souffrances vécues, relationnels qui provoquent les tensions dont chacun peut devenir dans le même temps le levier et la victime.

Les risques psychosociaux ne sont donc pas une fatalité mais l'intervention dans ce domaine est d'autant plus difficile que ceux-ci couvrent des réalités diverses et complexes.

• Les cancers professionnels

L'enquête SUMER de 2010 a révélé qu'environ 10% des salariés (soit 2.2 millions de personnes) avaient été exposés à au moins un produit chimique cancérigène au cours de la dernière semaine travaillée. Les expositions sont plus fréquentes chez les jeunes et plus souvent chez les hommes que chez les femmes.

Parmi les secteurs où le risque cancérigène est le plus présent on retrouve l'industrie du bois et le BTP, ainsi que les activités de maintenance, secteurs très présents en Guyane.

Le cancer est une maladie complexe, multifactorielle, et qui se manifeste jusqu'à plus de 40 ans après l'exposition pendant le travail. La croissance importante de l'activité en Guyane au cours des dernières années s'accompagne de nouvelles expositions à des produits cancérigènes qui ne sont, le plus souvent, pas évalués et pour lesquelles les salariés ne sont pas informés sur les risques encourus.

Des interventions en prévention des risques liés aux produits cancérigènes sont donc primordiales pour la préservation de la santé des salariés dans le futur.

Les agents cancérigènes les plus connus sont les gaz d'échappement diesel, le benzène, les huiles minérales entières, les poussières de bois et la silice cristalline mais il y a aussi l'amiante, présente en Guyane comme ailleurs.

L'amiante est, au plan national, la seconde cause de maladies professionnelles après les TMS et la première cause de décès lié au travail (hors accidents du travail).

Le décret du 4 mai 2012 et ses arrêtés sont venus renforcer les exigences en matière de protection des travailleurs notamment les professionnels du second œuvre du bâtiment qui sont particulièrement concernés lors des interventions sur des matériaux contenant de l'amiante.

En Guyane, les risques liés à l'exposition aux fibres d'amiante demeurent un problème sous-estimé par nombre de propriétaires de locaux et par les entreprises intervenantes au cours de travaux de réhabilitation et rénovation.

Beaucoup de travaux continuent à être effectués dans des locaux construits antérieurement à 1997 sans qu'un diagnostic préalable n'ait été effectué. Par ailleurs, l'offre limitée en entreprises agréées pour le retrait de l'amiante (2) et l'absence de traitement des déchets au plan local renchérissent les coûts, incitent les maîtres d'ouvrage à s'affranchir de leurs obligations.

5.3 - Prévention de la désinsertion professionnelle

Le maintien dans l'emploi est une action primordiale de chacun des 3 partenaires signataires du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) du Service interentreprises de Santé au Travail de Kourou et Ouest Guyane (STKOG).

L'activité des services d'appui au maintien à l'emploi doit être visible, mutualisée et coordonnée.

5.4 - Travail illégal

Le caractère endémique du travail illégal est un phénomène marquant de l'économie guyanaise qui n'épargne aucun secteur d'activité. Il se constate dans les entreprises de toutes tailles et concerne aussi bien les entreprises structurées, ayant pignon sur rue, que les chantiers du bâtiment et les particuliers.

S'il contribue, par son ampleur et sa généralisation, au déséquilibre et à la fragilisation de la vie économique et sociale, il crée, de plus, une frange de salariés précarisés exclus de toute préoccupation relative à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé, non suivis par les services de santé au travail.

De plus, il obère largement les actions menées sur ces thèmes tant par les services de santé au travail que ceux de la DIECCTE et de la CGSS.

II - LE PLAN NATIONAL SANTE AU TRAVAIL (PST 3)

Le troisième Plan santé au travail (PST 3) traduit, tant dans sa méthode d'élaboration que dans son contenu, l'ambition d'un renouvellement profond de la politique de santé au travail partagée entre l'État, les partenaires sociaux, la Sécurité sociale et les organismes et acteurs de la prévention.

1. LE DIALOGUE SOCIAL : UN LEVIER EFFICACE AU SERVICE D'UNE MÉTHODE D'ÉLABORATION INNOVANTE

L'élaboration du PST 3 a montré avec succès la capacité de tous les acteurs à se mobiliser sur des objectifs communs. Il est le fruit d'une méthode originale et d'une concertation étroite entre les acteurs de la prévention, s'articulant en deux phases.

Première phase • Le rôle structurant du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

En effet, pour la première fois, le ministre chargé du travail a confié aux partenaires sociaux au sein du groupe permanent d'orientation du COCT l'élaboration des orientations pour le PST 3.

Grâce à un travail constructif et novateur au sein de cette instance, les partenaires sociaux ont adopté par consensus entre les cinq confédérations syndicales et les cinq organisations patronales membres, des orientations innovantes pour le troisième PST, s'articulant autour des lignes directrices et structurantes suivantes :

- faire de la prévention une priorité, en rupture avec une approche faisant prévaloir la réparation ;
- développer l'accompagnement des travailleurs et des entreprises dans la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- faire de la qualité de vie au travail un objet stratégique et en favoriser la mise en œuvre ;
- simplifier les normes, pour une plus grande efficacité des règles de prévention ;
- prioriser certains risques ;
- rassembler et mettre en perspective les données de santé au travail ;
- structurer un système d'acteurs, afin d'assurer une gouvernance partagée et opérationnelle de la santé au travail.

Seconde phase • Une méthode de construction participative.

Sur la base de ces orientations, l'écriture du plan a, par la suite, mobilisé une très large concertation entre tous les acteurs de la prévention : départements ministériels et services déconcentrés, organismes de sécurité sociale, de veille et de prévention, acteurs de la prévention.

Neuf groupes de travail thématiques, reprenant les orientations des partenaires sociaux, ont ainsi été constitués, incluant autour du ministre chargé du travail, un très grand nombre d'acteurs de la santé au travail, notamment la Direction des risques professionnels de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnamts), l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et son réseau, l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses), l'Institut de veille sanitaire (InVS), l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), des représentants des services de santé au travail, le ministère chargé de la santé, le ministère chargé de l'agriculture, le ministère chargé de l'environnement, la Mutualité sociale agricole (MSA) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ont également été fortement impliquées dans ce processus d'élaboration.

2. UN RENOUVELLEMENT PROFOND D'APPROCHE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL INITIÉ PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

Le PST 3 opère ainsi, sous l'impulsion des partenaires sociaux, un renversement de perspective sur la santé au travail.

La politique de santé au travail est en effet en quête d'un nouveau souffle, qui s'exprime dans les orientations qui ont été adoptées par consensus entre les partenaires sociaux. Le PST a pour ambition de mettre en œuvre ces orientations fondatrices.

Si les deux plans santé au travail précédents ont apporté des progrès, notamment en matière de structuration des acteurs de la recherche, d'amélioration des connaissances ainsi que des démarches et outils de prévention, progrès qui se sont traduits en termes de baisse de la sinistralité dans certains secteurs d'activité, force est de constater que, plus de 25 ans après l'adoption de la directive-cadre de 1989, la culture de prévention demeure en France encore globalement en mode mineur. En 2014, plus de 620 000 accidents du travail, dont 530 mortels, et plus de 51 000 maladies professionnelles ont été reconnus au titre du régime général. L'appropriation effective par tous les acteurs d'une culture de la prévention primaire est l'un des principaux défis que le troisième Plan santé au travail a pour objectif de relever.

En fonction des orientations définies par le COCT, le PST 3 est structuré autour de trois axes, dont deux axes stratégiques principaux :

- donner la priorité à la prévention primaire et développer la culture de prévention ;
- améliorer la qualité de vie au travail, levier de santé, de maintien en emploi des travailleurs et de performance économique et sociale de l'entreprise ;
- un axe « support » transversal : renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention, en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des TPE-PME.

Le Plan santé au travail s'organise ainsi autour de deux axes stratégiques principaux :

Premier axe stratégique : Donner la priorité à la prévention primaire et au développement de la culture de la prévention.

Tout d'abord, le PST 3 a pour ambition de mettre la prévention au cœur des préoccupations relatives au travail. À rebours d'une vision centrée sur la réparation et donc d'un travail avant tout potentiellement pathogène, le PST remet le travail au centre des préoccupations et la culture de prévention au cœur de toutes les actions. La santé n'est plus, dans ce contexte, abordée uniquement au prisme de la pathologie, mais selon une approche qui privilégie la promotion de la santé et le bien-être des travailleurs. 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 maladies, concevoir de manière plus ambitieuse un travail qui prenne en compte les enjeux de santé.

La culture de prévention fait ainsi l'objet d'actions visant à la développer, mobilisant les leviers essentiels que sont l'information, la formation, l'évaluation des risques et la conception des environnements de travail.

Elle irrigue également les actions menées sur des risques identifiés comme prioritaires :

- la poursuite des efforts sur plusieurs risques « classiques » (chutes de hauteur et de plain-pied, risque chimique, risque routier professionnel) ;
- la prise en compte des risques organisationnels, qui mobilisent les problématiques de la conception du travail et du management (usure professionnelle, risques psychosociaux) ;
- l'anticipation de risques émergents (perturbateurs endocriniens, nanomatériaux, impact des technologies numériques).

L'objectif est l'appropriation par tous les acteurs d'une culture de prévention, fondée avant tout sur l'action concrète à partir des situations de travail réelles, et non seulement sur la mise en conformité avec la réglementation.

Deuxième axe stratégique : Améliorer la qualité de vie au travail, levier de santé, de maintien en emploi des travailleurs et de performance économique et sociale de l'entreprise.

Par ailleurs, le plan développe dans les objectifs qu'il fixe et les actions qu'il fédère une approche positive du travail.

Plusieurs actions du PST visent ainsi à valoriser le travail en l'inscrivant dans une dynamique d'amélioration conjointe du bien-être et de la performance, mettant en évidence qu'il est facteur de progrès économique et social. Ainsi, le plan prend en compte des problématiques plus larges que la seule prévention des risques et situe la qualité du travail comme un enjeu essentiel, ce que traduit par exemple le concept de travail-santé.

Cette approche positive s'incarne notamment dans la démarche « qualité de vie au travail » et les actions de prévention de la désinsertion professionnelle. Elle met en évidence l'intérêt des acteurs à investir dans la prévention.

Le maintien en emploi, dans un contexte de vieillissement de la population active, est un facteur de santé et d'augmentation de l'espérance de vie en bonne santé ; la qualité de vie au travail, placée au cœur des préoccupations stratégiques de l'entreprise et du dialogue social, est également levier de conciliation du bien-être au travail et de la performance de l'entreprise.

Enfin, le plan a pour objectif de dépasser une approche segmentée des risques, qui s'adresse souvent en priorité à des spécialistes, pour adopter une approche plus transversale, en croisant les politiques publiques. C'est ce qu'illustrent par exemple les actions sur la prévention des addictions au travail ou celles sur les maladies cardiovasculaires, qui abordent des risques multifactoriels à l'interface de la santé au travail et de la santé publique.

Cette transversalité fait écho au concept d'exposome, développé notamment dans le cadre de la politique de santé environnementale. Les interfaces entre le travail et l'emploi sont également renforcées.

3. DES MODALITÉS D'ACTION RENOUVÉES, MOBILISANT LE DIALOGUE SOCIAL ET UN SYSTÈME D'ACTEURS RENFORCÉ AUTOUR D'OBJECTIFS RESSERRÉS

Le PST 3 repose par ailleurs sur un troisième axe « support », transversal :

Troisième axe • Renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention, en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des TPE-PME.

Feuille de route gouvernementale, le PST a pour objectif de traduire une ambition partagée et de constituer un socle commun pour la définition et la programmation des actions de l'ensemble des partenaires institutionnels, et notamment des principaux réseaux de prévention, qu'il s'agisse de l'État et de ses services déconcentrés, de la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP) de la Cnamts, dont la convention d'objectifs et de gestion (COG) pour 2014-2017 renvoie elle-même au Plan santé au travail, ou des services de santé au travail.

Le dialogue social et l'implication des partenaires sociaux sont au cœur de la démarche d'amélioration de la prévention et de la qualité du travail. Ils recouvrent plusieurs niveaux de mobilisation et plusieurs facettes : négociation collective, rôle d'orientation, notamment au sein du COCT, implication dans des actions concrètes

au niveau des branches et au niveau régional, élaboration de recommandations sectorielles au sein de la branche AT-MP, dialogue social et dialogue professionnel en entreprise.

Le plan développe par ailleurs des modes d'action appropriés pour mettre en œuvre une stratégie cohérente du système d'acteurs en matière de prévention et de production de normes afin de renforcer l'effectivité de ces dernières. La réalisation de cet objectif passe notamment par la simplification de la réglementation, l'adaptation des informations, outils et bonnes pratiques diffusés aux besoins des publics visés et la mise en place d'une offre d'accompagnement des acteurs de l'entreprise.

Elle passe également par une action ciblée auprès des PME-TPE, conçue au plus près des besoins et des préoccupations de celles-ci. Des modalités d'action adaptées doivent être développées, qui passent notamment par un effort de coordination des nombreux acteurs intervenant en région auprès de ces entreprises, de mise en cohérence des messages qu'ils portent et des accompagnements qu'ils proposent ainsi que par la mobilisation d'acteurs relais. Ces modalités d'action seront construites autour de la prévention des risques prioritaires sur la durée du plan.

Cette mise en système des acteurs sera également recherchée en ce qui concerne la production des données et des connaissances, fondement essentiel de l'anticipation des risques émergents et de l'évolution des normes.

Tirant les leçons de la mise en œuvre du PST 2, ce système d'acteurs concentrera ses interventions autour d'un nombre resserré d'objectifs opérationnels dans la droite ligne des orientations des partenaires sociaux.

Enfin, le PST 3 mettra en œuvre une méthode de pilotage centrée sur l'évaluation de l'efficacité réelle des actions déployées. La mise en œuvre du plan s'appuiera sur une démarche d'évaluation des résultats des actions et des outils produits au regard des besoins réels des acteurs de l'entreprise. Le pilotage du plan, renforcé en mode projet, s'appuiera en particulier sur le résultat de ces évaluations pour réorienter ou poursuivre les actions, en tenant également compte de l'évolution des besoins des acteurs et des enjeux de santé au travail.

Pour assurer leur mise en œuvre, les trois axes sont déclinés en dix objectifs opérationnels, lesquels à leur tour sont structurés en actions-cibles. Cette structure du PST vise ainsi à concilier cohérence et opérationnalité

III - LE PLAN REGIONAL SANTE AU TRAVAIL (PRST 3)

A - ELÉMENTS DE BILAN DU PRST 2

Il y a lieu de relever les points significatifs suivants :

- la généralisation des fiches d'entreprises dans les entreprises de plus de 10 salariés par la mobilisation des deux services de santé au travail dans des secteurs d'activité préalablement identifiés ;
- le contrôle de la réalisation, de la mise à jour et de la pertinence du DUERP par les agents de contrôle de l'inspection du travail dans ces mêmes secteurs ;
- l'accompagnement de l'ARACT à la réalisation du DUERP au moyen de la « boîte à outils » qu'elle a réalisée et que la DIECCTE et la CGSS ont validée ;
- des actions menées par la CGSS visant à réduire les risques TMS dans la grande distribution ;
- des actions de contrôle sur les agents chimiques dangereux et les CMR au titre de l'incitation des entreprises à réduire l'utilisation de ces agents chimiques ;
- le développement des échanges d'informations et des pratiques conjointes d'intervention avec la DEAL et l'ARS.

En raison de l'importance des chantiers du BTP en Guyane, ce secteur continue à faire l'objet d'une attention toute particulière.

Ainsi, des actions de contrôle régulier des chantiers ont été mises en place. Elles sont réalisées en partenariat avec les services de prévention de la CGSS et ont pour objectif de cibler un grand nombre de chantier sur la prévention de risques professionnels spécifiques, dont la prévention du risque de chute de hauteur. Il s'est agi de constituer 2 voire 3 équipes d'agents (inspection du travail et CGSS) qui interviennent rapidement sur plusieurs chantiers à la fois et préalablement repérés.

L'objectif est de vérifier le risque de chute de hauteur en recourant, si besoin, à l'arrêt temporaire de travail. Ces opérations dites « coups de poings » ont conduit à une augmentation du nombre d'arrêt de travaux prononcés (66 en 2013 contre 28 en 2012 par exemple).

La sensibilisation des entreprises du secteur du BTP se poursuit, en y associant leur CHSCT quand ces entreprises en disposent.

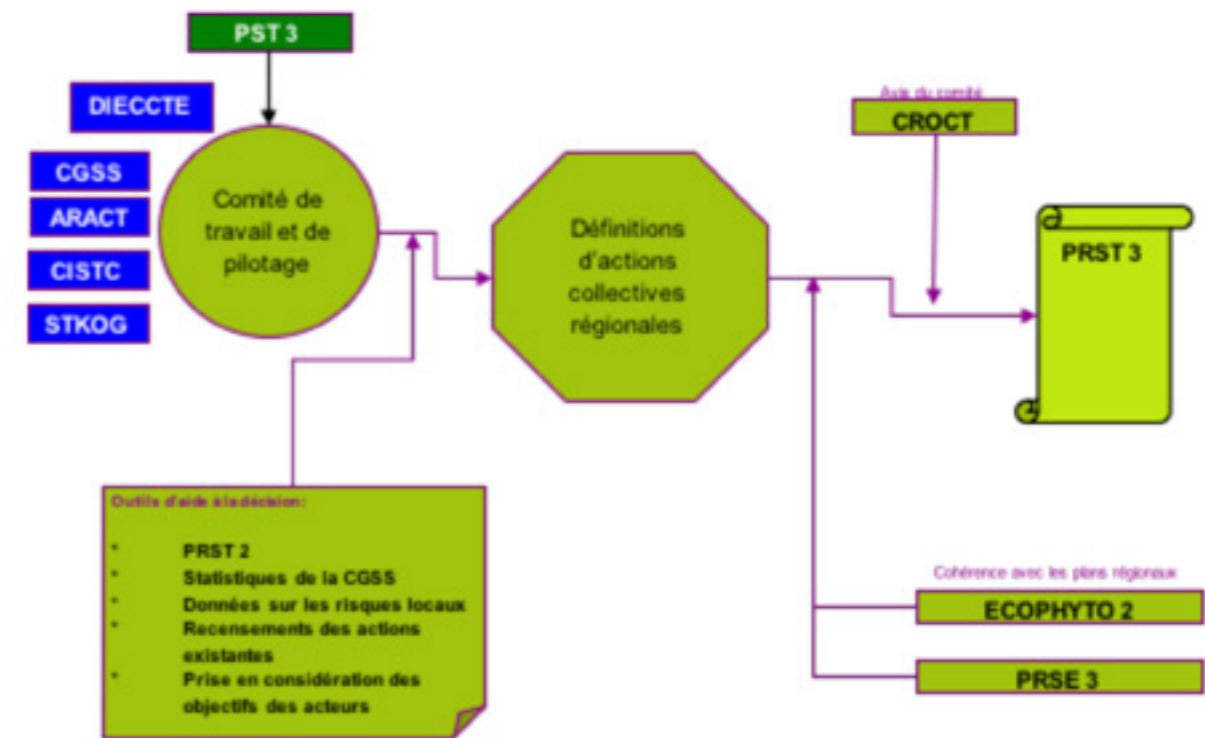
Un guide de fonctionnement du CHSCT élaboré par la DIRECCTE Champagne Ardennes a été adapté à la Guyane. Il a été édité et diffusé au cours du premier semestre 2014.

Le contrôle en matière de mise en place du DUERP dans les entreprises, spécialement les PME se poursuit. Cette action s'était appuyée notamment sur les services de l'ARACT.

En conclusion, 6 actions du PRST2 ont été complètement clôturées, 4 ont été abandonnées et 23 ont été poursuivies jusqu'en 2015, à des degrés divers.

B - LA CONSTRUCTION DU PRST 3

Le PRST 2016-2020 se doit d'être un outil essentiel de la politique de prévention menée par l'ensemble des acteurs de la Guyane.



Une large concertation a été mise en place avec les différents acteurs de la prévention des risques professionnels. Dès le mois d'avril 2016, lorsque les grandes lignes du PST 3 ont été connues, le Comité de Pilotage de la Guyane a été réuni pour présenter ces axes aux partenaires et recueillir leurs suggestions.

Le Comité de Pilotage est constitué par :

- le pôle travail de la DIECCTE ;
- la direction des risques professionnels de la CGSS ;
- les Services de Santé au Travail : le Service Interentreprises de Santé au Travail de Kourou et Ouest Guyane (STKOG) et le Centre Interprofessionnel de Santé au Travail de Cayenne (CISTC), (administration et médecins du travail) ;
- l'Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail (l'ARACT).

Un travail d'échange des objectifs et des actions - en cours ou à venir - entre les membres du comité de pilotage a mis en évidence les préoccupations communes en matière de santé et de sécurité des travailleurs.

Les actions du PRST 3 sont le fruit de cette concertation afin d'associer efficacité et résultat.

Les objectifs propres à chacun ont un but commun : **préserver l'intégrité physique et mentale du travailleur.**

Ce plan sera présenté aux membres du CROCT, actuellement en cour de constitution, afin de recueillir leurs avis et observations.

C - LES ACTIONS DU PRST 3

Le plan régional reprend les grands axes du plan national et s'inscrit dans la continuité du PRST 2. Certaines actions comme les actions coup de poing dans le secteur du BTP sont des réussites depuis 3 ans et seront maintenues dans ce nouveau plan. De nouvelles perspectives sont également abordées au regard du contexte local.

Les actions contenues dans ce plan ont été élaborées à partir des pistes d'actions formulées dans le plan national et déclinées au regard des problématiques locales. Certaines ont été entièrement conçues à partir des constats propres à la situation de la Guyane.

Il est également important de préciser que ce plan s'étale de 2016 à 2020. Il est donc susceptible d'évoluer. Il est très probable que des actions viendront s'ajouter au fil du temps, en fonction des idées formulées et des problèmes rencontrés.

Les grands axes de ce PRST 3 se regroupent en 25 fiches actions abordant différents risques comme le risque chimique (produits phytosanitaires, amiantes), les risques psychosociaux, le risque de TMS le risque de chute de haute, les Instances Représentatives du Personnel (IRP), les populations vulnérables (intérimaires. Très Petites entreprises (TPE), jeunes travailleurs, seniors, ...).

C'est ainsi que de multiples actions seront menées ces 4 prochaines années en associant l'information, (différents supports d'information, de communication et de sensibilisation), mais également des contrôles. Il est possible de constater que certaines actions auraient pu apparaître dans plusieurs thèmes. Les thèmes choisis pour regrouper ces actions correspondent aussi à différentes approches possibles de la prévention des risques.

D - LE SUIVI DU PRST3

A l'initiative de la DIECCTE qui préside le comité de pilotage, les membres du comité se réuniront régulièrement afin de faire un état d'avancement et un retour d'expérience des actions menées et de faire évoluer le PRST 3 selon les besoins. En effet, le PRST est un outil de travail qui n'est pas figé. Tout au long de ces 4 années, le plan sera révisé pour répondre à la réalité du terrain en s'étoffant d'éventuelles actions.

Chaque action est pilotée par un membre du comité qui doit, lorsque l'action est clôturée ou en fin d'année si celle-ci est engagée, faire un rapport synthétique de l'activité agrémenté des indicateurs retenus. Ce rapport sera présenté au CROCT.

Le CROCT sera quant à lui, réuni annuellement afin de présenter les travaux réalisés ainsi que les éventuelles modifications ou apports de nature à améliorer le PRST 3.

Au niveau national, un comité de pilotage, présidé par le directeur général du travail ou son représentant assure le suivi des actions à partir des indicateurs, propose des adaptations et définit des priorités annuelles.

C'est pourquoi, une remontée périodique de l'état d'avancement sera faite par la DIECCTE de Guyane à la DGT par le biais d'un outil de suivi en cours de réalisation.

ACTION N°01	RENFORCER ET ACCOMPAGNER L'ÉVALUATION DES RISQUES
SERVICES PILOTES	DIECCTE – CISTC – STKOG - CGSS
RÉFÉRENCES PST3	Culture de prévention - action 1.1
TYPE D'ACTION	Nationale et toutes les régions modalités au choix
OBJECTIF DE L'ACTION	Accompagner les démarches d'évaluation des risques et de planification de la prévention notamment dans les PME-TPE
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Recenser les outils d'EVRP en ligne et en faire la promotion auprès des entreprises, notamment celle du secteur BTP et du secteur Bois - Créer une fiche d'accueil des entreprises pour promouvoir des outils d'EVRP - Réunir les organismes habilités une fois par an, pour la formation des représentants du personnel aux CHSCT afin de les sensibiliser sur l'EVRP pour qu'ils l'intègrent correctement dans leurs formations - Sensibiliser les présidents de CHSCT et les employeurs de PME/TPE - Agir sur l'accompagnement des démarches d'évaluation des risques (action des préventeurs) - Inciter les employeurs à trouver un salarié compétent au sens de l'article L4644-1 du code du travail (fiche d'accueil des entreprises)
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de fiches d'accueil communiqué aux entreprises - Nombre d'organismes habilités réunis - Nombre de présidents de CHSCT et d'employeurs sensibilisés - Nombre de DUER réalisés et de réunions sur l'évaluation des
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST Diffusion de la fiche d'accueil en 2017

ACTION N°02	AGIR PAR LA FORMATION
SERVICES PILOTES	CGSS
RÉFÉRENCES PST3	Culture de prévention - action 1.2
TYPE D'ACTION	Nationale et certaines régions modalités au choix
OBJECTIF DE L'ACTION	Renforcer la formation initiale et continue en santé sécurité au travail et en management du travail
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre la formation à l'enseignement professionnel ainsi que l'enseignement agricole dans le domaine de la santé sécurité au travail - Rencontrer la Chambre des Métiers pour accentuer la part de SST dans l'enseignement dispensé au sein des CFA - Pérenniser entre l'INRS, la CGSS et le Rectorat, la convention de formation de formateurs, avec la perspective d'intégration de la CTG
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'interventions du service Prévention de la CGSS dans la formation au CFPPA de Matiti - Nombre de dispositifs SYNERGIE - Nombre de réunions de COFIL avec le rectorat, l'Inspection de l'éducation nationale et la CGSS
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°03	INFORMER ET COMMUNIQUER
SERVICES PILOTES	DIECCTE - CGSS - ARS – CISCT - STKOG - ARACT
RÉFÉRENCES PST3	Culture de prévention - action 1.3
TYPE D'ACTION	Nationale et toutes les régions modalités uniformes
OBJECTIF DE L'ACTION	Elaborer et mettre en œuvre une stratégie et un programme de communication pluriannuels coordonnés entre les principaux acteurs de la prévention
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Préparer un message de sensibilisation sur l'alcool et la drogue au travail - Diffuser le message de sensibilisation à la radio et sur les réseaux sociaux - Organiser par l'Aract un atelier de discussion à destination des chefs d'entreprise de TPE sur les actions à entreprendre en relation avec l'alcool et la drogue au travail
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de messages diffusés - Nombre de chefs d'entreprise sensibilisés
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°04	PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS)
SERVICES PILOTES	CGSS – ARACT - DIECCTE
RÉFÉRENCES PST3	Culture de prévention - action 1.6
TYPE D'ACTION	Nationale et toutes les régions modalités au choix
OBJECTIF DE L'ACTION	Evaluer et diffuser les démarches et les outils développés notamment en matière de prévention des TMS
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Agir en entreprises sur la thématique des TMS par le relai d'un site internet spécifique de la CGSS - Recenser les différents outils d'aide à l'évaluation et au traitement des TMS - Promouvoir auprès des entreprises, des différents outils d'aide à l'évaluation et au traitement des TMS - Déterminer le secteur professionnel le plus impacté par les TMS à partir des données statistiques disponibles au niveau national - Déployer par l'Aract une action de communication auprès des personnels du secteur hôtelier
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'entreprises engagées dans la démarche - Taux d'atteinte des TMSPRO (validation des étapes) - Nombre d'entreprises informées - Nombre de personnes du secteur hôtelier sensibilisées
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°05	CONCEPTION DES ÉQUIPEMENTS ET DES LIEUX DE TRAVAIL
SERVICES PILOTES	DIECCTE - CGSS
RÉFÉRENCES PST3	Usure professionnelle - action 1.7
TYPE D'ACTION	Nationale et toutes les régions modalités uniformes
OBJECTIF DE L'ACTION	Agir en amont sur la conception des équipements et des lieux de travail
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Recenser les accidents du travail causés par les machines et engins à partir des formulaires de déclaration - Contrôler la conformité des machines neuves entrant en Guyane et mettre en place un partenariat entre le pôle Travail, le pôle Concurrence et le service des douanes (échange d'informations et contrôles communs) - Sensibiliser les architectes sur les interventions ultérieures sur l'ouvrage.
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'AT liés aux machines - Nombre de conformité machine neuve - Nombre d'architectes sensibilisés
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°06	ACCOMPAGNEMENT DU VIEILLISSEMENT ACTIF
SERVICES PILOTES	ARACT – CGSS – CISTC – STKOG
RÉFÉRENCES PST3	Usure professionnelle- action 1.8
TYPE D'ACTION	Nationale et expérimentations régionales
OBJECTIF DE L'ACTION	Développer une offre de services en direction des entreprises pour leur donner les moyens d'accompagner le vieillissement actif
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Mener des expérimentations auprès d'entreprises des secteurs d'aide à la personne, l'hôtellerie et la logistique en vue de capitaliser les leviers, les outils et méthodes à développer - Outiller ces entreprises pour l'analyse de leur situation et la mise en place d'actions concrètes - Construire une offre de service visant à rendre autonome les entreprises sur la prévention de l'usure professionnelle pour un maintien en emploi des salariés, en impliquant les branches professionnelles
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de retours d'expérience - Nombre d'entreprises outillées - Nombre d'acteurs impliqués
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°07	PRÉVENIR L'EXPOSITION AUX PRODUITS CHIMIQUES (1)
SERVICES PILOTES	DIECCTE - CGSS
RÉFÉRENCES PST3	Cibler des risques prioritaires - action 1.9
TYPE D'ACTION	Nationale et toutes les régions modalités uniformes
OBJECTIF DE L'ACTION	Faire face aux enjeux liés à la dégradation de l'amiante présente dans les bâtiments pendant les 40 prochaines années
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Diffuser un guide amiante destiné aux donneurs d'ordre - Recenser les organismes de formation en SS4 pour s'assurer de la qualité de celle-ci - Sensibiliser sur les travaux en SS4 en direction des entreprises concernées en organisant des réunions en collaboration avec la CCI, la Chambre des métiers et les organisations professionnelles (FRBTP et CAPEB) - Renforcer les contrôles de l'inspection du travail sur les chantiers de réhabilitation
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombres d'entreprises sensibilisées - Nombres de réunions organisées - Nombre de contrôles de l'inspection du travail sur les chantiers de réhabilitation
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°08	PRÉVENIR L'EXPOSITION AUX PRODUITS CHIMIQUES (2)
SERVICES PILOTES	DIECCTE - CGSS – DAAF – CISTC - STKOG
RÉFÉRENCES PST3	Cibler des risques prioritaires - action 1.10
TYPE D'ACTION	Nationale et toutes les régions modalités au choix
OBJECTIF DE L'ACTION	Accompagner les entreprises dans la mise en place d'une prévention efficace et effective
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Faire la promotion de l'outil d'évaluation du risque chimique SEIRICH auprès de la CCI et accompagner son déploiement - Mettre en avant l'outil SEIRICH sur le site internet de la DIECCTE et de la CGSS - Communiquer sur l'outil SEIRICH via les services de santé. - Mettre en place, dans le cadre du plan Ecophyto 2, une action sur la substitution des produits phytopharmaceutiques les plus dangereux avec la chambre d'agriculture (promotion de produit alternatif et de pratique/technique alternative) - Organiser une campagne annuelle de contrôles sur les dispositifs d'aération et d'assainissement dans certaines branches professionnelles comme les imprimeries ou les fabricants de peintures. Avec en complément un suivi des fiches entreprises par les services de santé au travail
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de personnes formées sur SEIRICH - Nombre de réunions de formation à l'utilisation de l'outil SEIRICH - Nombre d'entreprises concernées par la substitution des produits phytosanitaires - Nombre d'entreprises contrôlées sur les dispositifs d'aération et d'assainissement - Nombre de fiches entreprises
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°09	PRÉVENIR LES CHUTES DE HAUTEUR ET DE PLAIN-PIED (1)
SERVICES PILOTES	DIECCTE - CGSS
RÉFÉRENCES PST3	Cibler des risques prioritaires- action 1.14
TYPE D'ACTION	Nationale et toutes les régions modalités uniformes
OBJECTIF DE L'ACTION	Poursuivre et élargir la campagne d'information en faveur de la prévention du risque de chutes de hauteur en l'orientant prioritairement vers les TPE-PME
DESCRIPTION DE L'ACTION	- Faire la promotion du site web chutesdehauteur.com ainsi que de son outil d'autodiagnostic pour les PME
INDICATEURS	- Nombre d'accès au site web
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°10	PRÉVENIR LES CHUTES DE HAUTEUR ET DE PLAIN-PIED (2)
SERVICES PILOTES	DIECCTE - CGSS
RÉFÉRENCES PST3	Cibler des risques prioritaires - action 1.15
TYPE D'ACTION	Nationale et toutes les régions modalités au choix
OBJECTIF DE L'ACTION	Renforcer la conception des chantiers en sécurité en impliquant l'ensemble des acteurs
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les chargés d'opérations des maîtres d'ouvrages publics et privés en intégrant également les architectes - Organiser une réunion SPS en invitant les coordonnateurs SPS ainsi que leurs directeurs d'agence - Poursuivre les actions « coup de poing » sur les contrôles de chantiers ciblés sur les risques de chute de hauteur en partenariat entre la DIECCTE et la CGSS. Les résultats lors de ces opérations seront collectés et diffusés aux professionnels.
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de chargés d'affaires MOA informés - Nombre de réunions organisée SPS et nombre de CSPS - Nombre d'opérations coup de poing
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°11	PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (1)
SERVICES PILOTES	CGSS - ARACT – CISCT - STKOG
RÉFÉRENCES PST3	Cibler des risques prioritaires- action 1.17
TYPE D'ACTION	Nationale et toutes les régions modalités uniformes
OBJECTIF DE L'ACTION	Impulser et coordonner, dans le cadre des PRST3, une offre de services régionale et nationale en matière de RPS
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser l'état des lieux de l'offre nationale/régionale de services (les ressources documentaires, les dispositifs de formation et les ressources humaines institutionnelles) - Constituer et animer un réseau de consultants - Etablir et mettre en ligne sur l'ensemble des sites des parties prenantes, une cartographie de l'offre de services (nationale et locale)
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de consultants formés et répertoriés auprès de la CGSS, l'ARACT et la DIECCTE - Production d'une enquête annuelle répertoriant les modalités d'intervention dans notre région
ÉCHÉANCIER	Etat des lieux au second semestre 2017 Réseau de consultants au second semestre 2018 Cartographie de l'offre de services en 2019

ACTION N°12	PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (2)
SERVICES PILOTES	CGSS - ARACT – CISCT - STKOG
RÉFÉRENCES PST3	Cibler des risques prioritaires- action 1.18
TYPE D'ACTION	Nationale et toutes les régions modalités uniformes
OBJECTIF DE L'ACTION	Mener une campagne de communication au plan local sur la prévention des risques psychosociaux
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Faire la promotion des offres de services de l'action n°11 - Sensibiliser sur le risque des RPS au sein des différents clubs mis en place par l'ARACT Guyane (club CHSCT, club RH, club délégué du personnel)
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'alertes auprès des acteurs de la prévention - Nombre d'entreprises ayant mis en place des outils de suivi
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°13	PRÉVENIR LE RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL (1)
SERVICES PILOTES	CGSS
RÉFÉRENCES PST3	Cibler des risques prioritaires- action 1.22
TYPE D'ACTION	Nationale et certaines régions modalités au choix
OBJECTIF DE L'ACTION	Sensibiliser et former les chefs d'entreprise à l'évaluation du risque routier et à sa prise en compte dans le Document Unique d'évaluation des risques
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Relancer le Club Sécurité Routière de Guyane - Développer les échanges des bonnes pratiques (interventions/sensibilisations)
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de réunions du club sécurité routière - Nombre d'entreprises impliquées
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°14	PRÉVENIR LE RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL (2)
SERVICES PILOTES	DIECCTE
RÉFÉRENCES PST3	Cibler des risques prioritaires- action 1.24
TYPE D'ACTION	Nationale et toutes les régions modalités uniformes
OBJECTIF DE L'ACTION	Contrôle et sensibiliser sur la réglementation européenne
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Mener des actions de contrôle de l'application de la réglementions européenne en matière de durée du travail et de conduite dans les transports - Progresser vers la reconnaissance de la qualité d'équipement de travail des véhicules utilitaires afin de pouvoir exiger qu'ils soient aménagés pour les rendre plus sûrs
INDICATEURS	- Nombre de contrôle Transport
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°15	QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (1)
SERVICES PILOTES	ARACT
RÉFÉRENCES PST3	Qualité de vie au travail - action 2.2
TYPE D'ACTION	Nationale et expérimentations régionales
OBJECTIF DE L'ACTION	Promouvoir auprès de tous les acteurs de l'entreprise la qualité de vie au travail comme une démarche stratégique reposant sur le dialogue social et intégrant nécessairement un volet « qualité du travail »
DESCRIPTION DE L'ACTION	- Créer et animer un club de managers, dédié à la QVT, dont l'objectif est de sensibiliser et outiller les acteurs de l'entreprise à initier des démarches QVT
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de participants aux forums - Nombre de mises en place de démarches QVT
ÉCHÉANCIER	2017-2018

ACTION N°16	QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (2)
SERVICES PILOTES	ARACT
RÉFÉRENCES PST3	Qualité de vie au travail - action 2.4
TYPE D'ACTION	Nationale et certaines régions modalités au choix
OBJECTIF DE L'ACTION	Impulser et piloter une offre régionale de services en matière de qualité de vie au travail notamment en direction des PME – TPE
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un club RH-TPE permettant d'inclure l'intervention des acteurs de la prévention sur le volet de la QVT - Créer un réseau de consultants en QVT piloté par l'Aract avec la collaboration de la CGSS et de la DIECCTE (formation à la démarche QVT, animation de sessions de retours d'expérience avec les acteurs) - Mise en œuvre d'un cluster (groupe pilote expérimental) QVT pour le secteur des transports
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de personnes formées - Nombre d'accords QVT
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°17	MAINTIEN EN EMPLOI
SERVICES PILOTES	DIECCTE - CGSS - ARACT - CISCT - STKOG
RÉFÉRENCES PST3	Maintien en emploi - action 2.6
TYPE D'ACTION	Nationale et certaines régions modalités au choix
OBJECTIF DE L'ACTION	Mettre en place une offre régionale coordonnée d'accompagnement des travailleurs et des entreprises
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer les actions du PRITH - Réaliser une étude de faisabilité et d'opportunité auprès des partenaires afin d'identifier les actions existantes et identifier les leviers pour construire avec eux des projets, l'intérêt qu'ils portent sur la problématique de l'usure professionnelle, mais également sur les modalités d'un tel déploiement - Mettre en place des actions de mobilisation des OPCAs, afin de sensibiliser les acteurs de l'entreprise aux enjeux liés au «bien vieillir au travail» et aux pistes d'actions de prévention, sur des branches professionnelles spécifiques : hôtellerie, transport et grande distribution - Initier avec les OPCAs un cluster d'entreprises, afin de les outiller sur la
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'entreprises participantes aux dispositifs construits - Nombre de dispositifs partenariaux mis en place
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°18	COOPÉRATIONS INSTITUTIONNELLES
SERVICES PILOTES	DIECCTE - CGSS - ARS - SDIS
RÉFÉRENCES PST3	Transversalité santé travail et santé publique - action 2.9
TYPE D'ACTION	Nationale et toutes les régions modalités uniformes
OBJECTIF DE L'ACTION	Favoriser la collaboration entre autorités en charge de la santé au travail et de la santé publique sur les territoires
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Rechercher la conclusion de conventions-cadres entre la Dieccte et l'agence régionale de santé (ARS) afin d'organiser des actions communes sur des enjeux liés aux interactions entre travail et santé sur le territoire - Favoriser la participation réciproque aux instances de concertation placées sous l'égide de la Dieccte (comité régionaux d'orientation des conditions de travail) et de l'ARS (commission de coordination des politiques publiques de santé) - S'appuyer sur des outils tels que le projet régional de santé et le PRST pour expérimenter des dynamiques territoriales partenariales - Améliorer les modalités d'intervention des services de secours dans les entreprises et promouvoir les conditions de prise en charge de l'arrêt cardiaque soudain sur les lieux de travail - Renforcer la complémentarité opérationnelle entre la formation de sauveteur secouriste du travail et de sapeur-pompier volontaire
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actions communes - Nombre de sensibilisations en entreprise sur les conditions de prise en charge de l'arrêt cardiaque soudain
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°19	PRÉVENIR LES RISQUES MULTIFACTORIELS
SERVICES PILOTES	ARACT - CISTC - STKOG - ARS
RÉFÉRENCES PST3	Transversalité santé travail et santé publique - action 2.11
TYPE D'ACTION	Nationale et certaines régions modalités au choix
OBJECTIF DE L'ACTION	Prévenir les pratiques addictives en milieu professionnel
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Faire un état des lieux des situations d'addictions identifiées en entreprise, par secteur d'activité (Action en synergie avec les acteurs de santé) - Créer un groupe ressource local en capacité d'intervenir auprès des entreprises - Evaluer un groupe test d'entreprises sur une méthodologie facilement adaptable en fonction des territoires ou environnements identifiés - Produire un guide de prévention à l'intention des RHs et des responsables d'entreprises - Préparer un module de sensibilisation avec les acteurs du terrain permettant de déployer des actions de prévention en entreprise à l'intention personnes souffrant d'addictions, mais également les personnels les côtoyant
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'entreprises participant au projet - Nombre de personnes formées - Nombre de supports produits - Nombre de points de distribution de ces supports
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°20	PROMOUVOIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FAVORABLE À LA SANTÉ
SERVICES PILOTES	CISTC - STKOG
RÉFÉRENCES PST3	Transversalité santé travail et santé publique - action 2.13
TYPE D'ACTION	Nationale et certaines régions modalités au choix
OBJECTIF DE L'ACTION	Promouvoir un environnement de travail favorable à la santé
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Diffusion de documents de communication sur divers sujets de santé par le biais des services de santé au travail - Utilisation des ressources documentaires de l'INPES (vidéo + fiche de sensibilisation)
INDICATEURS	- Nombre de fiches INPES remises
ÉCHÉANCIER	Lancement au 1er semestre 2017 (avec un point annuel)

ACTION N°21	DIALOGUE SOCIAL (1)
SERVICES PILOTES	DIECCTE - CISTC - STKOG
RÉFÉRENCES PST3	Dialogue social - action 3.1
TYPE D'ACTION	Nationale et toutes les régions modalités uniformes
OBJECTIF DE L'ACTION	Renforcer la place et la visibilité du dialogue social dans la mise en œuvre de la stratégie de santé au travail
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser la conclusion d'accords collectifs au niveau des branches et des entreprises pour favoriser la culture de prévention - Encourager la négociation sur les thèmes de la négociation réglementée (pénibilité, handicap, articulation vie privée-vie professionnelle, etc.) grâce à la mise en œuvre des accords uniques « égalité professionnelle et qualité de vie au travail » pérennisés par la loi dialogue social et emploi du 17 août 2015
INDICATEURS	- Nombre d'accords signés
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°22	DIALOGUE SOCIAL (2)
SERVICES PILOTES	DIECCTE
RÉFÉRENCES PST3	Dialogue social - action 3.2
TYPE D'ACTION	Nationale et toutes les régions modalités uniformes
OBJECTIF DE L'ACTION	Renforcer le rôle du COCT et des comités régionaux dans la gouvernance de la politique de santé au travail et la coordination des acteurs
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Faire vivre la réforme du COCT et des comités régionaux pour faire de ces instances des lieux d'orientation et de suivi des politiques menées aux niveaux national et régional en matière de santé au travail, de mobilisation, d'animation et de coordination des acteurs de la santé au travail
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de réunions du CROCT
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°23	RENFORCER LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION EN ENTREPRISE
SERVICES PILOTES	DIECCTE
RÉFÉRENCES PST3	Offre de services PME – TPE - action 3.4
TYPE D'ACTION	Nationale et toutes les régions modalités uniformes
OBJECTIF DE L'ACTION	Poursuivre l'évolution du rôle du système d'inspection du travail dans le cadre de la réforme « Ministère fort »
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser le système d'inspection du travail sur les enjeux de santé au travail, clairement identifiés dans ses objectifs stratégiques (chute de hauteur, amiante et équipement de travail) et avec des moyens d'action renouvelés et renforcés (actions d'accompagnement, contrôle, etc.), en particulier en direction des PME-TPE
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de contrôles de l'inspection du travail
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°24	MENER DES ACTIONS PARTENARIALES CIBLÉES SUR UNE BRANCHE OU UN TERRITOIRE.
SERVICES PILOTES	DIECCTE - CGSS - ARACT - CISTC - STKOG
RÉFÉRENCES PST3	Offre de services PME – TPE - action 3.7
TYPE D'ACTION	Nationale et toutes les régions modalités au choix
OBJECTIF DE L'ACTION	Structurer une offre de service et des actions partenariales en direction des PME – TPE, notamment en mobilisant les branches
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un développement des partenariats avec les chambres consulaires : CCI, Chambre des métiers, Chambre d'agriculture - Accompagner le secteur hôtelier et le secteur de la restauration pour l'évaluation des risques professionnels, afin de créer un référentiel régional (ou label régional) mettant en valeur les efforts de la profession sur leurs offres de service. (Action partenariale ARACT, syndicats professionnels et organismes consulaires)
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de rencontres et de conventions passées - Nombre d'entreprises participantes
ÉCHÉANCIER	Action pérenne sur la durée de l'exécution du PRST

ACTION N°25	RENFORCER LES SYSTÈMES DE DONNÉES ET LES METTRE À LA DISPOSITION DES ACTEURS DE LA PRÉVENTION
SERVICES PILOTES	ARACT - DIECCTE
RÉFÉRENCES PST3	Connaissances - action 3.13
TYPE D'ACTION	Nationale et toutes les régions modalités au choix
OBJECTIF DE L'ACTION	Développer à destination de toutes les régions une méthodologie de regroupement des données permettant d'établir un diagnostic territorial opérationnel et de l'animer
DESCRIPTION DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser une Cartographie de la santé au travail (projet GIS Atlas en lien avec l'ANACT) - Lancer une phase de mise à disposition et de sensibilisation aux outils pour élaborer à terme une stratégie territoriale concertée portant sur les enjeux du travail en Guyane
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de partenaires sociaux impliqués et interventions réalisées - Nombre de diagnostics territoriaux produits
ÉCHÉANCIER	2020

LISTE DES ACTION

N°1	Renforcer et accompagner l'évaluation des risques	25
N°2	Agir par la formation	26
N°3	Informier et communiquer	27
N°4	Prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)	28
N°5	Conception des équipements et des lieux de travail	29
N°6	Accompagnement du vieillissement actif	30
N°7	Prévenir l'exposition aux produits chimiques (1)	31
N°8	Prévenir l'exposition aux produits chimiques (2)	32
N°9	Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied (1)	33
N°10	Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied (2)	34
N°11	Prévenir les risques psychosociaux (1)	35
N°12	Prévenir les risques psychosociaux (2)	36
N°13	Prévenir le risque routier professionnel (1)	37
N°14	Prévenir le risque routier professionnel (2)	38
N°15	Qualité de Vie au Travail (1)	39
N°16	Qualité de Vie au Travail (2)	40
N°17	Maintien en emploi	41
N°18	Coopérations institutionnelles	42
N°19	Prévenir les risques multifactoriels	43
N°20	Promouvoir un environnement de travail favorable à la santé	44
N°21	Dialogue social (1)	45
N°22	Dialogue social (2)	46
N°23	Renforcer les acteurs de la prévention en entreprise	47
N°24	Mener des actions partenariales ciblées sur une branche ou un territoire	48
N°25	Renforcer les systèmes de données	49

