

3^{ème} Plan Régional de Santé au Travail

La Réunion

BILAN 2016-2020



Table des matières

<i>Introduction</i>	4
I. Les axes du PRST 3	5
Axe 1 : prévenir la désinsertion professionnelle	7
Fiche-action 1.1 : Améliorer la connaissance sur les causes de désinsertion professionnelle	7
Fiche-action 1.2 : Conduire des actions ciblées de prévention primaire de la désinsertion professionnelle	8
Fiche-action 1.3 : Accompagner les entreprises et les salariés dans le maintien dans l'emploi	9
Axe 2 : favoriser les démarches de Qualité de Vie au Travail et de prévention des Risques Psycho-Sociaux	9
Fiche-action 2.1 : Décliner national l'accord interprofessionnel en appelant les partenaires sociaux à négocier un accord régional sur la qualité de vie au travail	10
Fiche-action 2.2 : Développer une offre de service pour accompagner les entreprises dans leurs démarches de QVT et de prévention des RPS	10
Axe 3 : prévenir les risques de chutes, les risques chimiques et les risques émergents	12
Fiche-action 3.1 : Intégrer la prévention des risques de chutes de hauteur et de plain-pied le plus en amont possible	13
Fiche-action 3.2 : Evaluer et diminuer le risque d'exposition aux produit chimiques	13
Fiche-action 3.3 : maîtriser le risque amiante	13
Fiche-action 3.4: Evaluer la présence de nanotechnologies à La Réunion	14
Axe 4 : faire de la prévention primaire une priorité en renforçant la structuration du système d'acteur	14
Fiche-action 4.1: Faire de la prévention primaire un enjeu pour les TPE en s'appuyant sur des acteurs relais	14
Fiche-action 4.2: Développer la culture de prévention dans les formations	14
Fiche-action 4.3: Faire de la personne désignée compétente un réel acteur de la prévention primaire en entreprise	15
II. Bilan du fonctionnement des partenaires	15
Moyens humains	15
Les moyens techniques	18
Focus crise COVID	19
III. Perspectives	19
1. Les orientations pour le Plan Régional de Santé 4	19
2. Le fonctionnement	20
<i>Conclusion</i>	24
<i>Annexes</i>	24

Introduction

Le 3^{ème} plan régional de santé au travail 2016-2020 était pensé comme un outil au service des entreprises réunionnaises et de leurs salariés.

Elaboré par les partenaires sociaux et les partenaires de la prévention (cf. Annexe 2), le PRST3 a été mis en œuvre durant ces cinq années grâce à l'implication des acteurs de terrain et à l'animation du dispositif par l'Aract.

Le PRST a permis d'initier des actions novatrices guidées notamment par la volonté de relayer la culture de prévention au sein des entreprises. Ainsi ont été conçus, développés et animés des réseaux de salariés désignés compétents en prévention.

Des partenariats ont été engagés avec l'université de La Réunion et avec l'IUT pour intégrer la prévention dans les cursus.

Enfin, l'implication des médecins du travail dans l'Observatoire des inaptitudes a permis d'objectiver les données sur les causes d'inaptitude et les publics exposés. Ces résultats seront utilisés pour cibler les actions du PRST4 (secteurs, types d'entreprises, de salariés, pathologies ...)

Le PRST a également permis de conforter et d'amplifier des actions plus traditionnelles des partenaires de la prévention sur les risques chimiques, notamment l'amiante, sur les chutes de hauteur, les risques psycho-sociaux ou la promotion des démarches qualité de vie au travail.

D'autres actions n'ont pu être développées comme prévu et seront soit abandonnées, soit réactivées dans le cadre du PRST 4 : dispositif maintien dans l'emploi en lien avec le PRITH en construction ; négociation d'un accord régional QVT à faire valider par les partenaires sociaux ; poursuite des travaux à peine entamés sur les nanomatériaux.

Le bilan du PRST3 servira dans le processus d'élaboration du PRST 4 qui nécessitera des améliorations sur plusieurs points :

- Un renforcement de la gouvernance et de l'animation du plan et de ces axes ;
- La mise en place d'un système d'information opérationnel ;
- La plus grande implication des partenaires sociaux dans la conception et la réalisation des actions du futur PRST.

I. Les axes du PRST 3

Le PRST 3 de La Réunion a été élaboré en tenant compte des spécificités locales et des orientations nationales définies dans le Plan Santé Travail.

L'objectif principal du PST 3 est de développer l'appropriation d'une culture de prévention par les acteurs de terrain. Il s'organise suivant 3 axes, déclinés en 10 objectifs opérationnels et 52 actions.

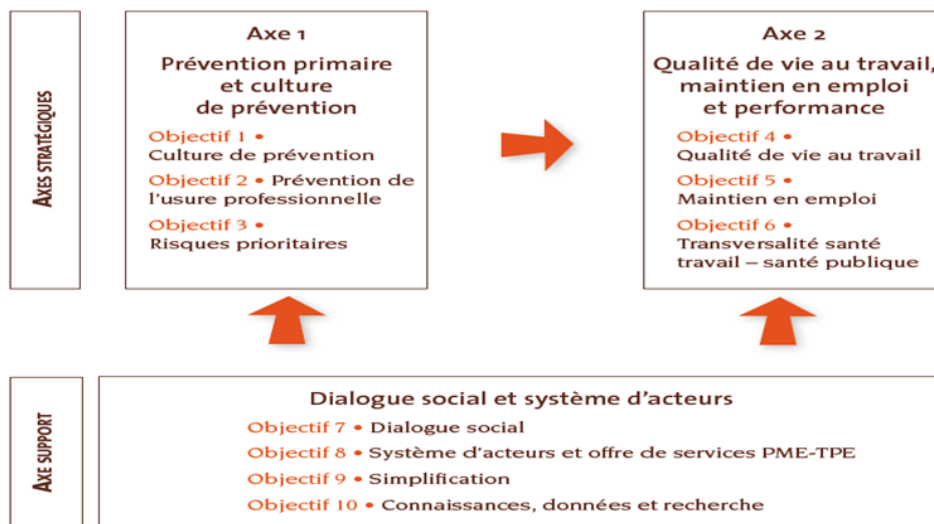


Figure 1 Les 3 axes du PST 3

La déclinaison du PST au niveau régional en PRST3 à La Réunion a été engagée mi 2015 pour une application sur les années 2016 à 2020.



Figure 2 Schéma des étapes de construction du PRST 3

L'ensemble des membres du Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels (aujourd'hui le Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail) a été invité à participer aux différents groupes de travail d'élaboration du PRST3.

Une réunion avec les membres du CRPRP (CROCT) a eu lieu afin de présenter les 4 axes retenus pour le PRST3 et recueillir d'éventuelles suggestions.

Les 4 axes retenus sont déclinés en 12 fiches-actions énoncées dans le schéma ci-dessous.

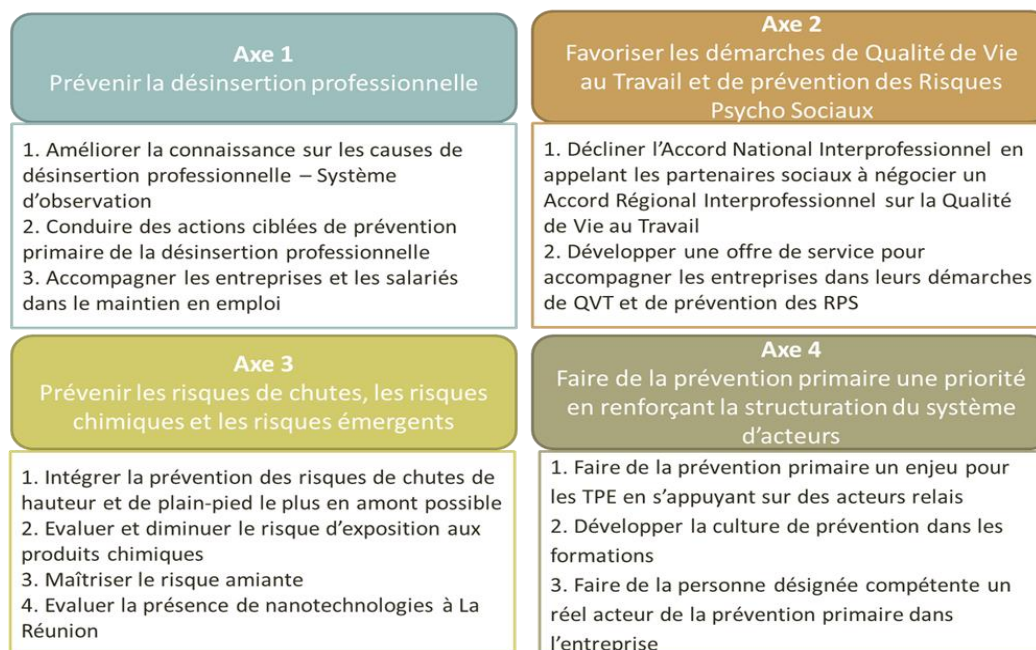


Figure 3 Les fiches actions selon les axes retenus pour le PRST 3

Le PRST 3 se veut évolutif avec une partie « Programmation annuelle » alimentée année après année par des « Fiches opérationnelles » (cf. Annexe 3).

La déclinaison en actions successives de sous-objectifs contribue à la réalisation de l’objectif global de la fiche action et plus largement de celui de l’axe.

Axe 1 : prévenir la désinsertion professionnelle

Cet axe est décliné en trois fiches-actions :

- Améliorer la connaissance sur les causes de désinsertion professionnelle
- Conduire des actions ciblées de prévention primaire de la désinsertion professionnelle
- Accompagner les entreprises et les salariés dans le maintien dans l’emploi
-

Fiche-action 1.1: Améliorer la connaissance sur les causes de désinsertion professionnelle

L’objectif de l’action est d’analyser les inaptitudes au travail prononcées par les médecins du travail. Un Groupe de Travail (INTERMETRA, SISTBI, DIECCTE, ARVISE-ARACT) a élaboré un questionnaire renseigné par le médecin du travail pour chaque salarié placé en inaptitude.

Le questionnaire mis en ligne (cf. Annexe 4) permet une exploitation statistique et de croiser les données. 1250 questionnaires ont nourri la base sur trois années (2016-2018), ce qui représente les deux tiers de l’ensemble des inaptitudes prononcées par les deux services de santé au travail.

Les analyses produites et mises à jour par l’Observatoire des inaptitudes ont été restituées lors de la SQVT du 18 et 19 juin 2019.

Quelques résultats :

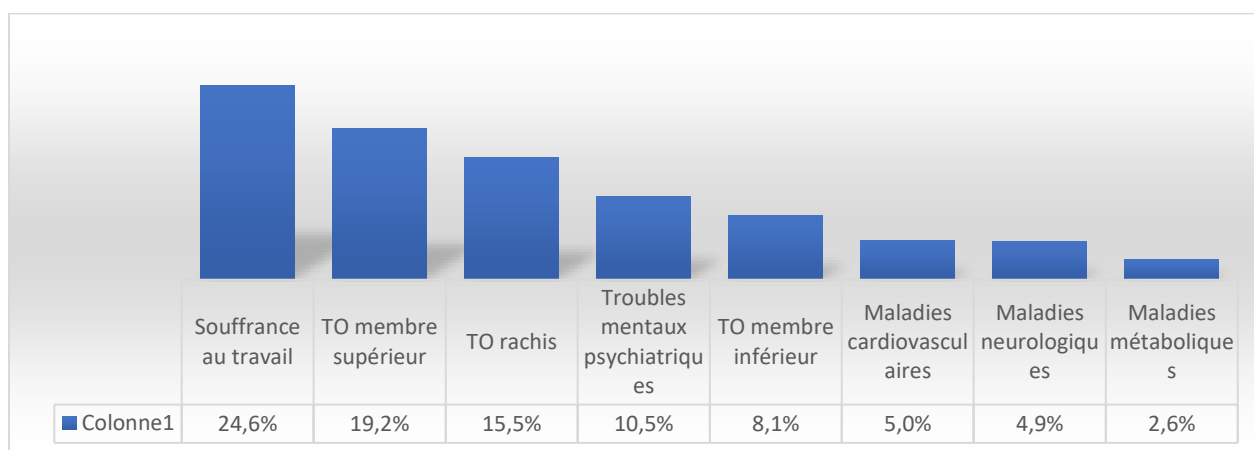


Figure 4 Graphique des principales pathologies à l'origine d'inaptitudes. Source Observatoire des inaptitudes.

Les troubles ostéoarticulaires sont la première cause d'inaptitude si l'on cumule les zones d'atteinte. La souffrance au travail constitue la deuxième cause d'inaptitude.

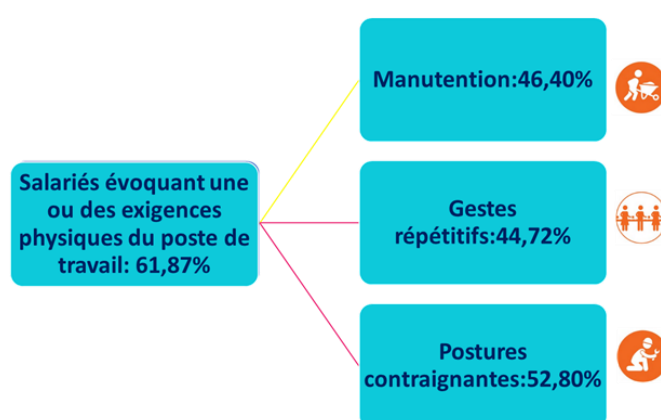


Figure 5 Exigences physiques ressenties par les salariés. Source Observatoire des inaptitudes-2019

Les résultats issus de cet Observatoire permettent de dresser un état des lieux par pathologies, secteurs d'activités, ancienneté au poste et de mettre en évidence les liens de causalité. Par exemple, les exigences physiques du poste de travail sont impliquées dans plus de 60% des inaptitudes. Ces constats doivent permettre de cibler les actions dans le cadre du PRST 4.

Fiche-action 1.2 : Conduire des actions ciblées de prévention primaire de la désinsertion professionnelle

La CGSS a mené sur toute la durée du PRST des actions sur la problématique des Troubles Musculosquelettiques avec les objectifs suivants :

- La formation de personnes ressources pour promouvoir l'offre TMS Pros ;
- Une communication de l'offre faite lors de réunions d'informations collectives à destination de 36 entreprises ;
- L'accompagnement de 18 entreprises (ciblées pour leur sinistralité sur le risque TMS) pour atteindre l'étape 4 de la démarche TMS Pros, étape qui consiste à mesurer et évaluer la démarche de prévention des TMS mise en place au sein des entreprises.

Le résultat de cette action (présentée ci-dessous) ne doit pas cacher la réussite d'une communication sur la possibilité d'agir en matière de TMS auprès de 36 entreprises :

	Cibles	Etape 2	Etape 3	Etape 4
Objectifs	36	30	29	18
Entreprises	36	29	24	9

Pour 30 d'entre elles, l'accompagnement des 4 étapes (repris dans le schéma ci-dessous) a permis de poser les bases d'une réflexion sur les actions visant à diminuer ce risque (étape 2 et 3) et d'évaluer la pertinence des actions mises en place pour 9 structures (étape 4).



Figure 6 Schéma des 4 étapes de la démarche TMS pros

Cet accompagnement permet également aux employeurs d'identifier les acteurs ressources en matière de prévention des risques.

Les actions de prévention des RPS détaillées dans l'axe 2 concourent également à la prévention de la désinsertion professionnelle.

Fiche-action 1.3 : Accompagner les entreprises et les salariés dans le maintien dans l'emploi

Les résultats de l'observatoire des inaptitudes ont mis en évidence la faible sollicitation des partenaires (médecin conseil, SAMETH, MDPH) avant la procédure d'inaptitude.

Une rencontre entre les acteurs du maintien dans l'emploi et les médecins du travail a été organisée à la DIECCTE en 2017 pour présenter les premiers résultats de l'observatoire des inaptitudes.

La conception d'un guide du maintien dans l'emploi à destination des employeurs et des salariés est envisagée dans le cadre du PRITH 2021-2023. Les acteurs du PRST 4 devraient s'associer à la démarche.

Axe 2 : favoriser les démarches de Qualité de Vie au Travail et de prévention des Risques Psycho-Sociaux

Cet axe est décliné en deux fiches-actions :

- Décliner l'accord national interprofessionnel en appelant les partenaires sociaux à négocier un accord régional sur la qualité de vie au travail ;

- Développer une offre de service pour accompagner les entreprises dans leurs démarches de QVT et de prévention des RPS.

Fiche-action 2.1 : Décliner national l'accord interprofessionnel en appelant les partenaires sociaux à négocier un accord régional sur la qualité de vie au travail

Cette initiative validée par les partenaires sociaux lors de la préparation du PRST 3, n'a pu être mise en œuvre pour diverses raisons tenant aux orientations d'organisations en matière de négociation d'accords locaux.

Ce point sera débattu lors de l'élaboration du PRST 4.

Une initiative s'inscrivant dans la démarche a toutefois été initiée par la CPME dans le cadre d'un FACT.



En 2018, le projet formation-action QVT a donné lieu à un FACT : porté par la CPME, soutenu par l'Arvisé (aujourd'hui Aract), le projet FACT de la fiche 2.1.1 a l'objectif de capitaliser et de transférer la méthodologie construite « AT'MOT'SPHERE » à l'ensemble des entreprises du secteur des services. Cette expérimentation s'est déroulée sur 12 mois.

3 groupes d'expérimentations (Relations au travail ; Partage et créations de valeurs ; Santé au travail) emmenés par un COPIL ont ainsi produits un Kit QVT constitué d'un ensemble d'outils (notices et fiches pratiques).

Cette formation-action a donné lieu à l'élaboration de 2 contenus de formations « Piloter une démarche QVT » et « mettre en place des espaces de discussion action ».

Proposées sur clé USB, les actions sont présentées et expliquées de façon ludique et simple à mettre en place et ce dans tout type d'entreprise, sans nécessairement un accompagnement externe.

Il s'agit d'une véritable innovation sociale car c'est le premier KIT QVT co-développé par des entreprises du secteur des services et qui pourra aussi être déployé dans tous les autres secteurs d'activité.

Une page dédiée à la démarche AT'MOT'SPHERE à partir du site internet de la CPME Réunion permet la consultation et le téléchargement libre de l'ensemble de ces livrables. Une adresse mail de contact a également été créée pour répondre aux questions concernant la démarche et les livrables : **atmotsphere@cpmereunion.re**.

Fiche-action 2.2 : Développer une offre de service pour accompagner les entreprises dans leurs démarches de QVT et de prévention des RPS

Le tableau ci-dessous reprend l'essentiel des ateliers, séminaires et afterworks consacrés à la QVT :

	Types d'actions	Nombre de structures	Nombre de participants
2016	1 Table Ronde Numérique et QVT	/	100
	1 Table Ronde Valorisation de bonnes pratiques	6	6
		/	95
	2 cycles Formation-action à la démarche QVT	7	12
		6	15
		/	14 consultants, 9 médecins
	1 rencontre Réseau consultants RPS	/	65

	1 évènement QVT et Performance		
2017	2 cycles Formation-action à la démarche QVT 2 afterworks QVT 2 webinaires QVT 15 ateliers Innovation sociale	5 et 6 24 / 21	6 et 8 24 / 25
2018	2 cycles Formation-action à la démarche QVT 2 rencontres Réseau consultants RPS 3 afterworks QVT 6 webinaires 5 ateliers Innovations sociales	5 et 6 / / / 25	6 et 8 10 consultants, 4 médecins 10 consultants, 2 médecins 41 / 33
2019	Mise en place Cluster QVT (avec ARS) Elaboration convention Réseau et communication aux IPRP 1 Afterwork QVT 8 actions de sensibilisation à la QVT Réalisation de plaquette Réalisation de 11 newsletter	7 / / / / 660	/ / 20 / 300 /
2020	A compléter		

En parallèle, d'autres démarches ont été mises en place, faisant témoigner les entreprises des secteurs du médico-social et de l'aide à domicile par exemple ou de mettre en débat le Numérique sur la QVT lors des Semaines de Qualité de Vie au Travail.

Ainsi 41 acteurs internes de 24 structures différentes ont été formés à piloter une démarche de QVT ou à mettre en place des espaces de discussion tels que défini par les objectifs de la fiche 2.2.1.



Pour aller plus loin, l'Aract, soutenue par l'ARS a également mis en place un Cluster QVT entre 2019 et 2020 auprès de 7 établissements médico-sociaux et EHPAD. L'expérimentation riche d'enseignements a permis aux participants de croiser les regards sur la QVT, d'imaginer des actions, de progresser de façon collective sur les leviers possibles.



Afin de valoriser les démarches QVT d'entreprises (fiches 2.2.4 et 2.2.5), la Semaine pour la Qualité de Vie au Travail a été organisée en 2016, 2017, 2018, 2019.

En 2020, pour répondre au contexte sanitaire elle a été proposée en 100% digital et en 2 temps en juin et novembre.

Tous les partenaires du réseau Prévention se sont mobilisés pour l'organisation d'évènements : ateliers, rencontres, conférences, témoignages d'entreprises, tables rondes, débats ont permis d'aborder les thématiques de la QVT. La dimension du numérique sur la QVT (fiche 2.2.5) par exemple a été l'occasion de croiser les regards sur les effets réels ou supposés du digital sur les conditions de travail.



Figure 7 Photos d'une conférence sur le numérique en 2018 (à droite) et d'un afterwork en 2019 (à gauche)

La QVT n'oublie pas la performance dans la fiche opérationnelle 2.2.6 avec la mise en place du serious game Tzatziki : les 65 participants ont pu expérimenter les nouveaux modes d'organisation du travail et de management lors d'ateliers.

Le « groupe d'innovations sociales » à travers 17 ateliers a amené une cinquantaine de participants à rechercher des solutions innovantes à partir de retour d'expériences sur les thèmes des RPS, du télétravail, du reclassement professionnel, du management par projet (fiche 2.2.7).

Initiée en 2016 par la CGSS et ses partenaires, la mise en place d'un réseau de consultants Risques Psycho-Sociaux (fiche-opérationnelle 2.2.2) a abouti à la rédaction d'une convention de référencement de consultants en mars 2019 dans le strict respect de la déontologie (cf. Annexe 5). L'objectif du référencement est bien sûr de proposer une offre de service de qualité mais aussi de faire monter en compétences le réseau de consultants par l'échange de leurs expériences et ainsi de capitaliser les ressources par le partage des outils et méthodes innovantes de prévention des RPS. Cette liste de consultants RPS est mise à disposition des entreprises via les sites internet des différents partenaires et sur le site **Préventionpro974.re**

Suite à un séminaire de autour de la présentation des outils INRS, une cellule d'expertise et d'appui a été constituée par la DIECCTE, la CGSS et les deux services de santé au travail.

La cellule intervient en appui des agents de terrain et des médecins du travail, pour analyser les situations graves de RPS et dégager des pistes de solution.

Axe 3 : prévenir les risques de chutes, les risques chimiques et les risques émergents

Cet axe est décliné en quatre fiches-actions :

- Intégrer la prévention des risques de chutes de hauteur et de plain-pied le plus en amont possible ;
- Evaluer et diminuer le risque d'exposition aux produit chimiques ;
- Maîtriser le risque amiante ;
- Evaluer la présence de nanotechnologies à La Réunion.

Fiche-action 3.1 : Intégrer la prévention des risques de chutes de hauteur et de plain-pied le plus en amont possible

Entre 2016 et 2020, la DIECCTE et la CGSS ont menées des visites conjointes sur des chantiers de type maison individuelle ou de type bâtiment tertiaire, logements collectifs. Ce sont 700 salariés sur 100 chantiers qui ont directement bénéficié de cet accompagnement (cf. Annexe Fiche opérationnelle 3.1.1 et 3.1.2).

Une action de fond a été menée par la CGSS en collaboration avec SISTBI et la DIECCTE pour moderniser les moyens dont disposent les entreprises. Sur 3 ans, 44 entreprises et 58 opérations ont été auditées.

Ce travail s'est poursuivi avec la sensibilisation de chargés d'opération mais aussi des expérimentations quant à la mutualisation des moyens de prévention par les maîtres d'ouvrage.

Une plateforme de formation aux risques de chute de hauteur dont les référentiels répondent aux recommandations de la CNAM a été créé avec le soutien financier de la CGSS à l'Université Régionale des Métiers de l'Artisanat de St André. Ainsi ce site de formation peut être utilisé par les centres de formation des apprentis, l'Education Nationale ou les organismes de formation.

Un club CSPS (coordonnateur sécurité prévention santé) a été constitué pour permettre aux professionnels d'échanger avec l'appui de la CGSS, de la DIECCTE et de SISTBI.

Un kit « travaux en hauteur » est régulièrement mis à jour sur le site internet des partenaires.

Fiche-action 3.2 : Evaluer et diminuer le risque d'exposition aux produit chimiques

27 centres de contrôles techniques de véhicules légers et poids lourds ont été contrôlés sur l'exposition des salariés aux gaz d'échappement. L'action a débouché sur la création et la diffusion d'un cahier des charges visant à l'acquisition d'un système de captage des gaz d'échappement et de l'accompagnement des entreprises par une aide financière simplifiée « Airbonus ».

La DIECCTE a mené une action auprès des entreprises important ou exportant des produits par conteneurs maritimes afin d'évaluer la prise en compte du risque chimique engendré par la fumigation des conteneurs ou l'émission de polluants par les produits transportés. L'élaboration et la mise en œuvre d'une fiche de contrôle utilisée par les agents lors des inspections porte le bilan a 13 interventions en 2018.

Portée par la CMAR et soutenue par la CGSS, le SISTBI et la DIECCTE, les actions de la fiche 3.2.3. autour des pratiques de boucanage dans le secteur de la boucherie charcuterie ont conduit à la rédaction d'un mémoire et d'une plaquette de conseils sur les bonnes pratiques (cf Annexe 6) pour limiter les hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP) respirés par les opérateurs et ceux présents dans les produits consommés.

L'exposition aux poussières de bois à quant à elle fait l'objet d'actions de sensibilisation auprès des fournisseurs d'équipements (aspiration des poussières), mais aussi auprès des entreprises pour les inciter à mettre en œuvre des mesures de prévention. L'autre objectif de la fiche 3.2.4 est d'accentuer l'intégration de la prévention à ce risque dans la formation initiale des jeunes.

Fiche-action 3.3 : maîtriser le risque amiante

L'élaboration de supports de sensibilisation, l'organisation de séminaires en 2018 et 2019 ont permis une prise de conscience de ce risque auprès des employeurs des agences intérim (cf. Fiche opérationnelle 3.3.1).

Les professionnels de l'immobilier ont été sensibilisés grâce à des plaquettes thématiques sur l'amiante : travaux d'entretien, rénovation, maintenance (cf. liste en Annexe Fiche 3.3.2). Ce sont 1 186 courriers

qui ont été envoyés aux MOA des secteurs publics et privés (SCI, SPL, ADIR, Syndics et agences immobilières, bailleurs sociaux).

Depuis 2016, les actions de sensibilisation s'égrènent en différentes occasions comme lors de matinées SQVT et RSI en 2016, de formation au CNFPT (35 agents en 2016), à l'atelier de la FRBTP en 2017, lors du salon BTP en 2018 ou encore la matinale du 19 novembre 2019.

Pour aller plus loin, la DIECCTE de par ses missions institutionnelles a organisé 7 audits d'organismes de formation en 2016 et 2017.

Les usines sucrières et les centrales thermiques ont été sensibilisées sur la formation et le recyclage obligatoire des encadrants techniques ou de chantiers ainsi que des opérateurs de chantiers réalisant des travaux les exposant à l'amiante.

Une plateforme de formation aux risques liés à l'amiante été créée avec le soutien financier de la CGSS à l'Université Régionale des Métiers de l'Artisanat de St André. Ainsi ce site de formation peut être utilisé par les centres de formation des apprentis, l'Education Nationale ou les organismes de formation.

Un kit « amiante » est régulièrement mis à jour sur le site internet des partenaires

Fiche-action 3.4: Evaluer la présence de nanotechnologies à La Réunion

L'intéressante question des nanotechnologies reste à développer. La démarche autour de cette problématique consiste à faire un état des lieux local des entreprises concernées et connexes avant d'envisager une méthodologie d'actions. Un groupe de travail a été constitué mais la crise sanitaire n'a pas permis de réaliser les travaux préparatoires qui étaient prévus dans le cadre d'une collaboration avec l'IUT de Saint-Pierre qui sera autant que possible reprogrammée en 2021.

Axe 4 : faire de la prévention primaire une priorité en renforçant la structuration du système d'acteur

Cet axe est décliné en quatre fiches-actions :

- Faire de la prévention primaire un enjeu pour les TPE en s'appuyant sur des acteurs relais ;
- Développer la culture de prévention dans les formations ;
- Faire de la personne désignée compétente un réel acteur de la prévention primaire en entreprise.

Fiche-action 4.1: Faire de la prévention primaire un enjeu pour les TPE en s'appuyant sur des acteurs relais

La difficulté à entrer en contact avec les TPE du fait même de leur statut et de leur nombre rend la tâche ardue et chronophage en matière de structuration d'actions de prévention. Il n'a pas été possible de consolider un réseau d'acteurs relais qui était l'objectif de la fiche action 4.1 et de programmer des actions opérationnelles.

Fiche-action 4.2: Développer la culture de prévention dans les formations

Un après-midi de partages et des échanges s'est tenu entre 20 étudiants et 10 partenaires de la prévention pour aborder les questions de culture de prévention dans les formations de l'Ecole Supérieure d'Ingénieurs Réunion Océan Indien (ESIROI). Cette rencontre qui a eu lieu le 28 mai 2019 a permis d'évoquer les enjeux de ce niveau de prévention.

Un partenariat s'est instauré permanent s'est instauré entre les partenaires de la prévention et l'IUT de Saint-Pierre. Les étudiants en QSE participent régulièrement aux actions partenariales, notamment dans le cadre de stages d'application.

Fiche-action 4.3: Faire de la personne désignée compétente un réel acteur de la prévention primaire en entreprise

L'action en direction des entreprises a présenté plusieurs aspects :

Des actions de communication en direction des entreprises pour rappeler l'obligation relativement récente de désigner un salarié compétent en prévention. Le sujet a notamment été abordé lors de plusieurs semaines de la qualité de vie au travail ;

La mise à disposition d'outils : plaquette de présentation ; lettre de mission –type ;

La constitution et l'animation de réseaux, au nombre de cinq en 2020 : aide à la personne ; BTP ; agro-alimentaire ; distribution et interprofessionnel (ce réseau servant de vivier pour créer des réseaux sectoriels). Ces réseaux sont animés par les partenaires de la prévention avec des réunions d'échanges de pratiques et d'information tous les trois mois ;

La mise en place d'une labellisation des organismes de formation et le suivi de leur activité.

II. Bilan du fonctionnement des partenaires

Comme le montre le bilan des actions, le réseau des partenaires de la prévention qui œuvre pour rendre le Plan Régional de Santé opérationnel collabore de différentes façons. Il est à souligner que le réseau réunionnais de partenaires prévention est assez unique en France de par son dynamisme, son volontarisme qui lui permet d'afficher ce bilan conséquent.

En s'appuyant sur les méthodologies de certaines entités, sur les valeurs portées par d'autres, ou encore sur la proximité terrain des acteurs régionaux, les membres du collectif entremêlent leurs forces pour agir.

Le bilan qui est dressé dans cette partie est le retour d'expérience des femmes et des hommes sur le fonctionnement du réseau auquel ils appartiennent et auquel ils contribuent.

Moyens humains

Le constat le plus fréquemment dressé est la diversité des acteurs qui permet d'élargir le champ d'action. Le partage des informations crée une émulation et participe fortement à la cohérence globale des actions de prévention menées sur le territoire. La synergie qui est recherchée entre la planification des actions, la mise en commun des moyens, le croisement des compétences, est un point fort remarquable de la Région Réunion.

Ce mode de fonctionnement permet la mise en œuvre d'actions pluriannuelles et glissantes d'une année sur l'autre, avec une continuité d'actions pour les bénéficiaires finaux.

La transparence dans les objectifs de chaque partenaire, les priorités d'actions, le partage des moyens tels que les formations, les supports, les réflexions internes, sont autant de leviers qui ont été repris dans la charte qui réunit les partenaires de la prévention.

Cependant la disponibilité de chacun n'est pas toujours évidente. La participation inégale des acteurs est parfois un frein et peut être une difficulté dans la circulation des informations et la réalisation des actions. Les 5 années de ce PRST ont été jalonnées d'évènements internes ou extérieurs aux entités impactant la ressource humaine du réseau : mouvements en interne dans les équipes, délégation de temps, évolutions de stratégies et de priorités.

Les graphiques présentent années après années les réunions et la participation des partenaires.

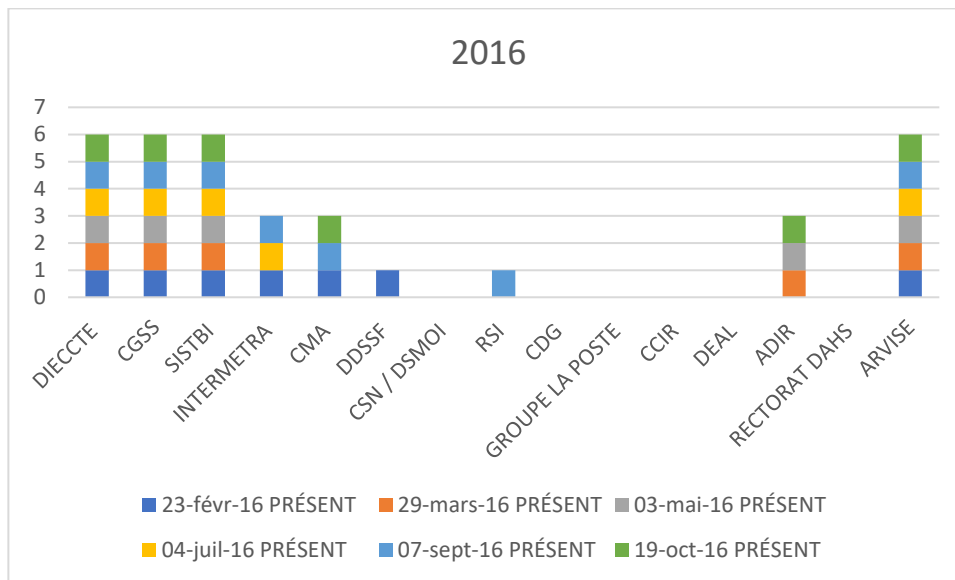


Figure 8 Participation des partenaires en 2016

L'année de l'élaboration du PRST 3, une participation relative des partenaires autres que les pilotes des fiches actions.

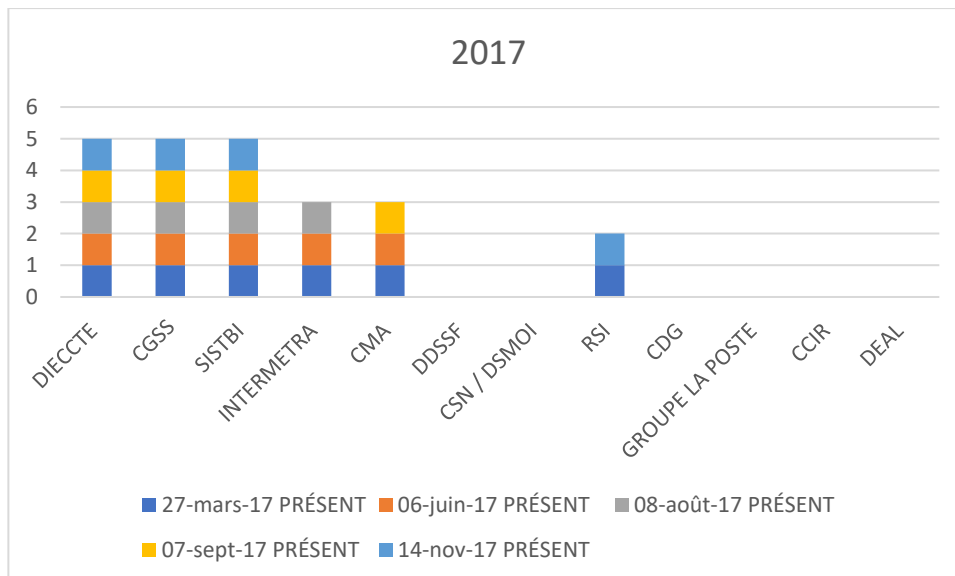


Figure 9 Participation des partenaires en 2017

En 2017, les actions sont lancées : une participation des partenaires en hausse qui permet d'échanges et de construire la suite.

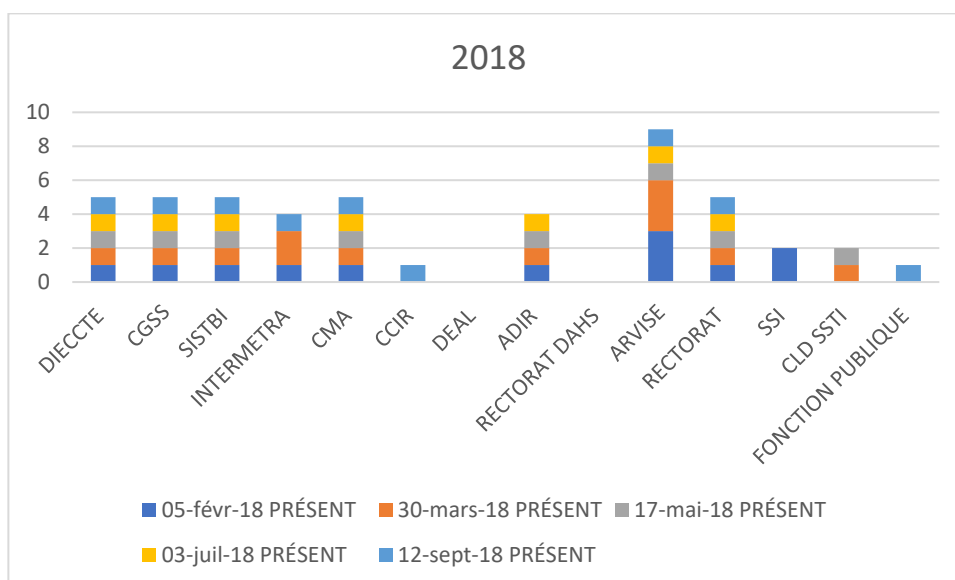


Figure 10 Participation des partenaires en 2018

Une participation qui s'est poursuivie en 2018 avec une représentation plus large des partenaires.

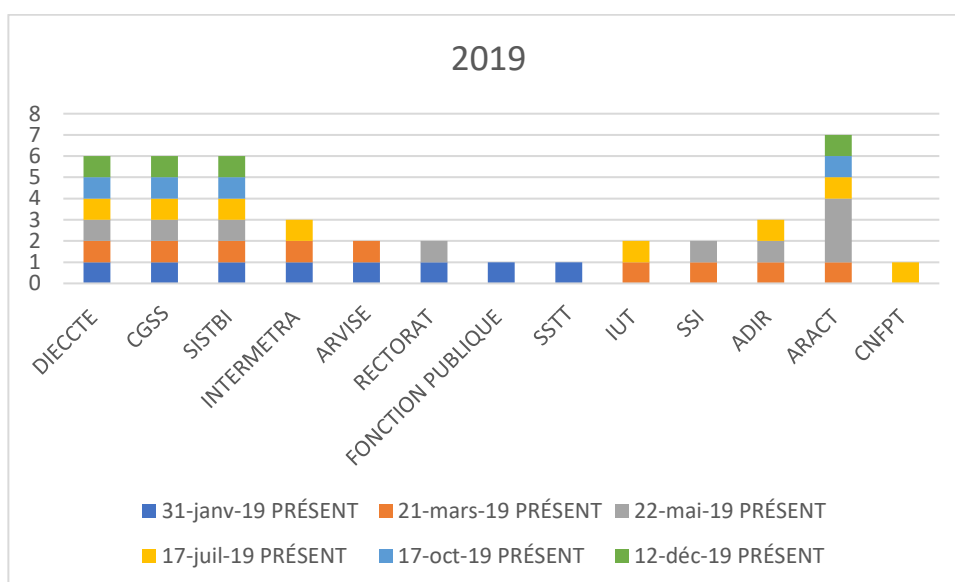


Figure 11 Participation des partenaires en 2019

Les actions se diversifient : les partenaires ont répondu présents, avec tout de même un essoufflement en fin d'année.

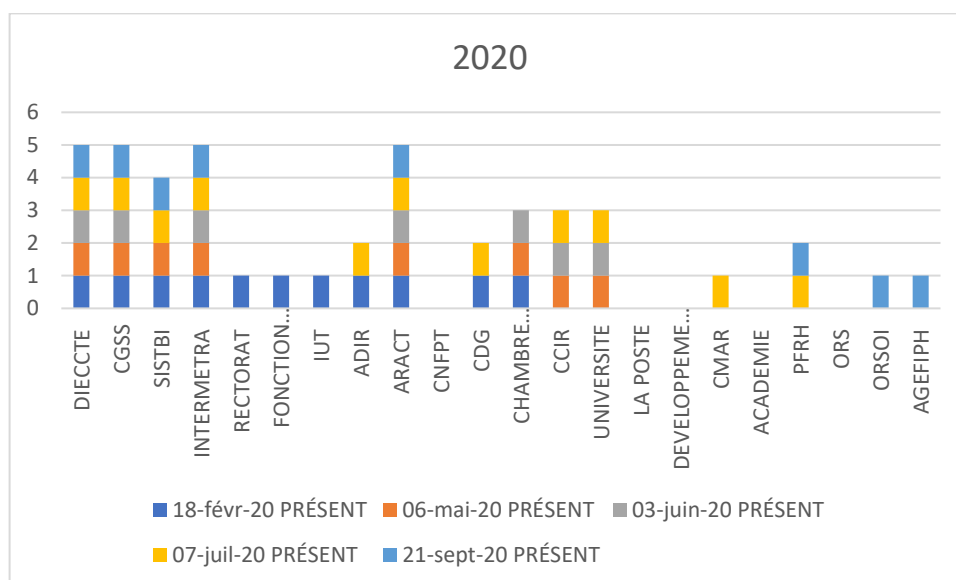


Figure 12 Participation des partenaires en 2020

Malgré une année 2020 compliquée à cause du contexte sanitaire, les partenaires se réunissent en visio pour échanger et s'organisent pour être ressources des entreprises et salariés.

Comme l'indiquent ces graphiques, réunir régulièrement l'ensemble des partenaires n'est pas toujours possible. Certains confient être très volontaires mais ne pouvant pas prendre un rôle d'acteurs opérationnels, ils se proposent comme des relais d'informations et des appuis qu'il faut solliciter, même en dehors des réunions sur lesquelles ils ne peuvent pas toujours être présents.

La question du statut des personnes présentes se pose : niveau de connaissance de la problématique, de la maîtrise des actions menées dans leur organisation, de la capacité à prendre une décision, à embarquer leur équipe, à intégrer les axes nationaux, ...

Pour élargir à d'autres acteurs, un lien pourrait être trouvé avec les instances qui réunissent les partenaires sociaux, le CROCT notamment.

Enfin, les étudiants du domaine de la prévention ont participé à des actions du réseau à travers les stages ou via des contrats d'alternance, soit chez les partenaires ou dans les entreprises. En plus d'améliorer leur compréhension sur les enjeux globaux de prévention et du fonctionnement des acteurs de la prévention, ils peuvent être une ressource contribuant à la réalisation de missions courtes et tutorées.

Les moyens techniques

Les moyens techniques ne semblent pas poser de difficultés majeures hormis la circulation de l'information par le canal numérique. La diversité des outils, des logiciels, des protections anti-virus a souvent rendu difficile la coordination, l'homogénéisation, la fluidité des informations et des actions. Longtemps vécu comme un irritant pour les partenaires, le problème semble aujourd'hui résolu par l'utilisation simple de la messagerie et par l'hébergement des données sur le site de Prévention 974.

Le rythme, la fréquence, la durée des réunions partenaires font consensus même si la crise sanitaire de la COVID 19 est passée par là et a modifié quelques habitudes.

Focus crise COVID

D'abord le confinement puis la circulation d'un virus hyper transmissible a impacté les travaux et le fonctionnement du réseau de partenaires. Malgré le séisme vécu chacun dans sa structure et les missions attendues par celle-ci, les partenaires ont su se retrouver pour faire avancer collectivement les choses.

Les réunions collectives ont été maintenues à distance grâce aux visio-conférences. Des difficultés de connexion liées au réseau ou aux pannes n'ont pas empêché les rencontres avec une possibilité de prise de parole de chaque personne présente facilitée par ce mode de réunion plus formel. Le rythme a été maintenu et la tenue en visio a permis à certaines personnes d'assister plus régulièrement aux réunions, grâce à l'économie en temps, en coût et en énergie due à l'absence de déplacement.

A contrario, un inconvénient des rencontres à distance est le manque de spontanéité et les discussions informelles avant ou après réunions ou lors de moments plus conviviaux tels que les déjeuners.

L'arrêt d'une partie des activités professionnelles a mis en suspens des actions de prévention comme les sensibilisations du réseau SDCP par exemple. D'autres ont dû être annulées comme l'état des lieux sur les nanotechnologies par les étudiants de l'IUT de St Pierre. La Semaine de la Qualité de Vie au Travail au sortir du confinement a dû être fortement être réinventée pour être proposée en distanciel. Elle sera programmée de nouveau en fin d'année 2020 pour qu'elle reste un évènement de rencontres grand public.

En ce qui concerne le rôle de ressource en prévention du réseau, certains partenaires ont évoqué une difficulté à se faire le relais d'informations utiles aux acteurs du monde du travail. La matière était là mais les canaux et la visibilité du réseau ont fait défaut pour relayer les informations utiles.

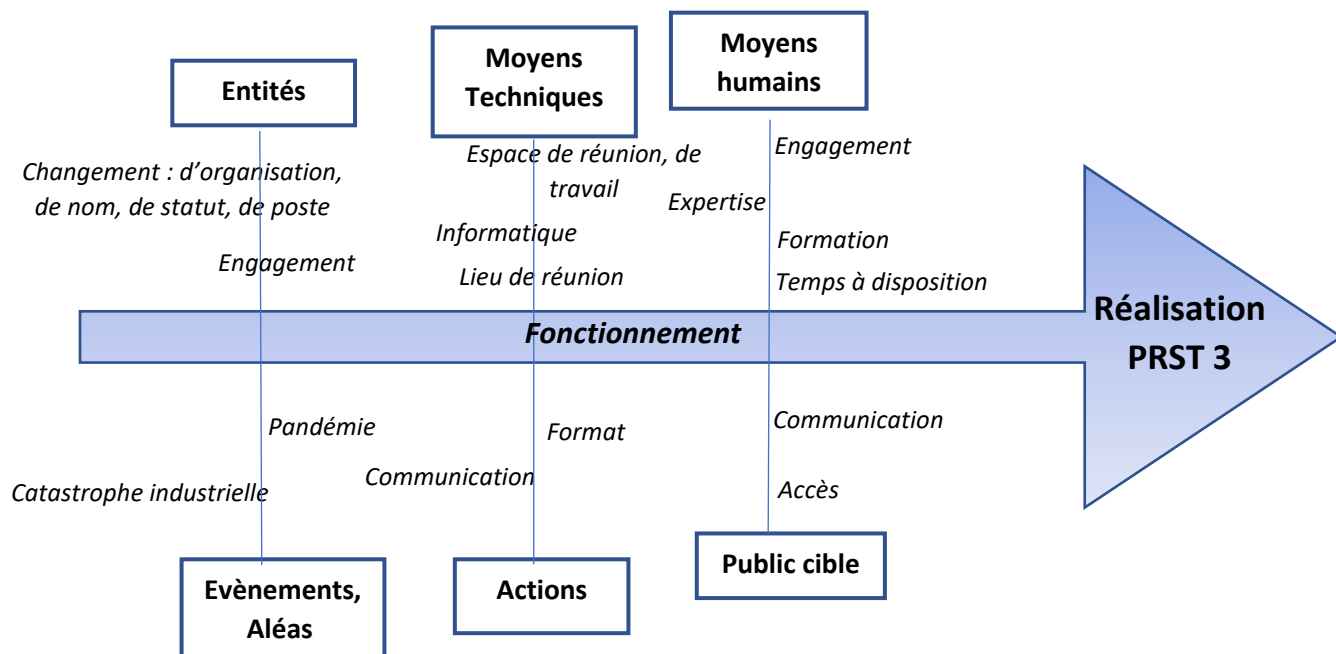


Figure 13 Schéma de fonctionnement du PRST 3

Le bilan de ces 4 années de travaux sert également de base de réflexion à la déclinaison régionale du futur Plan National de Santé au Travail.

1. Les orientations pour le Plan Régional de Santé 4

Les sujets précédents ont donc permis d'esquisser des pistes d'amélioration pour la gestion du futur Plan de Santé.

Il est bien sûr nécessaire d'attendre le Plan National pour définir les axes en région : cependant il peut être intéressant de **faire remonter les avis des acteurs** au plus près des sujets de prévention sur ce qui leur paraît être important à traiter dans les prochains mois.

Les sensibilités, l'expertise, les missions premières de chacun des partenaires élargissent les orientations en matière de prévention.

Un tableau de synthèses des orientations proposées par les partenaires pour le futur PRST 4 est proposé en annexe 7 dresse un panorama des actions à conserver et en rouge les orientations proposées par les partenaires. Elles sont réparties selon les axes de l'actuel PRST.

Sans surprises, les problématiques autour des **Troubles Musculosquelettiques** et des **Risques Psycho-sociaux** qui sont des facteurs de **désinsertion Professionnelle** sont mentionnées. L'**Observatoire des inaptitudes** qui est destiné à alimenter les partenaires de données devrait permettre de mener des actions ciblées et doit donc poursuivre ses analyses. Ces actions de prévention favorisent **le maintien en emploi**.

Autres facteurs de désinsertion et actions potentielles émergentes : **la prévention des addictions et des consommations de produits psychoactifs**. Ces actions pour le maintien en emploi accompagnent les salariés ainsi que les entreprises bien souvent démunies.

Les enjeux de **Qualité de Vie au Travail** et de prévention des **Risques Psycho-sociaux** sont encore à travailler : ils sont un levier essentiel de l'amélioration des conditions de travail quels que soient la taille et le secteur d'activités des entreprises.

Pour cela, il est nécessaire de développer **la culture de prévention primaire**. En effet, la prévention intégrée est un enjeu de santé publique pour limiter les coûts de réparation à l'exposition des risques professionnels. Il est donc primordial pour les partenaires de poursuivre et de renforcer les actions en ce sens. L'ensemble des acteurs de prévention doivent être moteurs sur cet axe : les salariés, - en particulier les **Salariés Désignés Compétents en Prévention**, véritables relais de terrain-, **les représentants du personnel** (CSE, CSST) et les décideurs mais aussi **les futurs intervenants en prévention** que sont les étudiants.

Enfin, l'exposition aux risques bien connus mais encore mal maîtrisés que sont les **risques de chutes de plain-pied** (1^{ère} cause d'accidents du travail) ou **de hauteur, les risques d'exposition aux risques chimiques et à l'amiante** sont des actions de prévention à maintenir. Les partenaires de la prévention préconisent d'intégrer la prévention à l'exposition aux **nanotechnologies** dont les effets s'avèrent délétères pour la santé. **Le risque routier** doit également faire l'objet d'actions spécifiques de part les conséquences souvent fatales, sur un territoire où les déplacements en voiture ne connaissent que peu d'alternatives.

2. Le fonctionnement

Le bilan du PRST 3 oriente vers un engagement fort de tous les partenaires.

L'occasion de l'ouverture du futur Plan Régional est l'occasion de réaffirmer cet engagement au travers de la signature de la Charte des partenaires avec une version mise à jour.

La gouvernance, la répartition des rôles

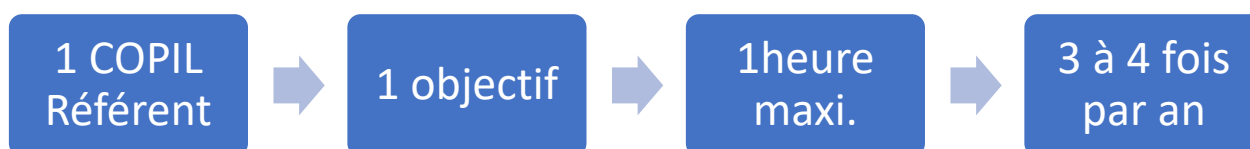
Les partenaires proposent la création d'un noyau dur à objectif stratégique, des comités référents avec un objectif de planification et des groupes de travail opérationnels.

Ainsi le **COPIL Stratégique** regroupant la Dieccte, la CGSS, l'Aract, le SISTBI et INTERMETRA a pour objectif de décliner les axes du Plan Régional de Santé et de proposer la création de COPILs Référents.

Les **COPILs référents** mobiliseraient un ou plusieurs **groupes de travail** dédiés à une ou plusieurs actions de même thématique par exemple.

Cette structuration dont le schéma est proposé en annexe 8 permettrait d'une part de **mutualiser du temps**, d'autre part de **faciliter la circulation des informations**.

Pour plus d'efficacité, les partenaires proposent de convoquer les COPILs sur des temps courts, avec pour chaque moment des objectifs définis :



Cette projection serait adaptée aux besoins et au fil du déroulé de la réalisation des actions du Plan Régional de Santé Travail.

Cette structuration de gouvernance permettrait de faire collaborer au moment opportun les **partenaires sociaux**. En effet, les partenaires de la prévention soulignent l'importance de pouvoir s'appuyer sur ces réseaux, notamment en amont des projets, en phase de validation d'action (COPILs Référent) ou pour la mise en œuvre des actions (atteinte des publics cibles)

Le suivi opérationnel

Tout au long du plan, les actions ne sont pas réalisées au même rythme, à la même fréquence, elles n'ont pas les mêmes échéances et ne sont pas programmées au même moment.

Un suivi des actions opérationnel est nécessaire pour coordonner la charge de travail des partenaires, la visibilité des actions auprès des publics cibles, la communication externe, les moyens nécessaires.

Les participants au séminaire proposent la prise en main d'un **outil collaboratif** du type Team's ou Trello, qui permettrait d'optimiser le suivi opérationnel. Ces outils qui proposent des calendriers partagés, des dossiers partagés, des espaces de discussion (visios, messagerie instantanée, commentaires, tchat) optimiseraient l'efficacité des groupes de travail et des COPILs.

Les dossiers partagés seraient regroupés par thématiques. **L'homogénéisation des documents** de travail semble être un axe d'amélioration de suivi (compte-rendu ; fiche-projet, etc).

De plus, dans **l'espace « pilotage »** à créer, un référent désigné – tel qu'il existe aujourd'hui par le biais de l'Aract- serait nécessaire pour réguler la remontée des informations, mettre à jour les documents de pilotage, mettre en lien les informations pertinentes aux COPILs Référents. Il est également évoqué de mettre en place des règles de fonctionnement de l'outil pour palier à d'éventuels dysfonctionnements.

Les partenaires préconisent de définir **un à deux indicateurs par action** pour mesurer l'impact des opérations réalisées. Selon les actions, ils seraient qualitatifs (questionnaire avant/après action par exemple) ou quantitatifs (nombre de personnes ou entreprises touchées ; nombre d'actions menées ; nombre de documentations distribuées ; etc).

Le partage d'information

L'utilisation d'un **espace privé virtuel** sur le site des partenaires de la prévention est évoqué. Deux difficultés apparaissent : d'une part l'utilisation de mots de passe individuels et non par entités pour garantir la sécurité du site qui engendre une difficulté technique que les partenaires ne sont pas en capacité de résoudre. D'autre part, le type d'informations hébergées qui nécessite de se conformer au

règlement général sur la protection des données (RGPD) qui est une autre compétence réglementaire non maîtrisée.

Il est donc nécessaire de recenser les possibilités pour valider le bon outil de partage d'informations.

La communication interne

La structuration du pilotage et du suivi opérationnel répond en partie aux problématiques de communication interne.

Les réunions partenaires qui ont lieu 4 à 6/an sont l'occasion de partager les informations et d'échanger sur les pratiques professionnelles.

Certains partenaires évoquent l'idée de réaliser des **points réguliers entre pilotes d'actions** pour coordonner les travaux.

La communication externe

La communication sur les actions à mettre en œuvre, déjà réalisées au sein du réseau des partenaires est un élément indispensable.

En effet, que ce soit pour atteindre les publics cibles, vulgariser une thématique, valoriser le travail des partenaires, une bonne communication favorise la réussite des actions de prévention de la santé au travail.

Le **site Partenaires Prévention** www.preventionpro974.re, géré par le COPIL Web nécessite d'être mis à jour régulièrement (3/an).

La **page d'actualités** est déjà en lien sur différents **réseaux sociaux** : Twitter, Facebook, LinkedIn.

La **newsletter** pour informer semble un outil de communication plébiscité par les partenaires. Après inscription des visiteurs sur le site ou par incitation directe des partenaires, c'est un canal qui permet de diffuser de l'information à un public demandeur.

La réalisation d'un **bulletin annuel du Plan Régional de Santé au Travail**, de format court et avec une empreinte visuelle forte, à destination des entreprises est également un outil de valorisation des travaux. Outre l'information des actions passées et à venir, ce livret peut susciter un intérêt de coopération avec le réseau partenaires.

Les conférences de presse sont l'occasion d'avoir une diffusion auprès d'un public large et de gagner en visibilité.

Certains partenaires souhaiteraient communiquer de façon innovante sur les risques professionnels.

Or la communication est un métier et la question de passer par un **prestataire** est soulevée : **sous-traitance du site, communication innovante, enregistrement de webinaires** – en augmentation dû à la crise sanitaire- sont autant de compétences techniques à maîtriser pour assurer une diffusion juste et ciblée des informations.

Pour pallier ces difficultés de moyens et savoir-faire, les partenaires invitent à un **partenariat** avec SupInfo sur les questions d'informatique par exemple.

Les **organisations salariales et patronales ainsi que les administrateurs des entités partenaires** sont ici citées comme des appuis précieux dans la communication des actions et événements de prévention auprès de leurs ressortissants.

Ces différentes dimensions sont proposées par les partenaires en prévision de la réalisation du prochain Plan de Santé au Travail. Elles mériteront probablement d'être remise en débat au fil de l'eau, selon les besoins exprimés pour manier au mieux cet outil de prévention à destination des acteurs réunionnais du monde du travail.

Conclusion

L'achèvement de ce Plan Régional de Santé au Travail met en lumière la nécessité d'actions de prévention concrètes auprès des salariés et des entreprises. Tournées vers leur activité propre, la prévention est souvent abordée sous l'aspect règlementaire et vient s'ajouter à la longue liste des obligations.

Cet outil qu'est le PRST semble donc nécessaire pour faire avancer les représentations et ouvrir le champ des possibilités d'agir.

Au vu du bilan, l'adaptation des actions dans leur format et leur contenu fait sens pour prévenir les effets néfastes des conditions de travail non adaptées sur la santé des travailleurs.

Pour atteindre les objectifs fixés dans les axes définis dans le PRST, chaque partenaire du réseau a son rôle à jouer qu'il soit pilote, expert, facilitateur, décideur, prescripteur.

C'est bien ce réseau qui fait la force et porte les enjeux d'une santé humaine comme moyen de performance économique.

Or, cet enjeu reste à clarifier auprès des acteurs du monde du travail : dans beaucoup de structures et en particulier dans les TPE, la culture prévention reste un chantier à consolider voire à construire.

C'est pourquoi la tâche reste considérable et c'est bien cet outil qu'il faudra affûter dans les mois à venir pour faire évoluer la représentation du travail comme facteur de santé et la santé, déterminant de la performance globale des entreprises.

Annexes

1. Glossaire
2. Les partenaires, présentation et annuaire des partenaires
3. Les 12 fiches actions
4. Questionnaire Observatoire des Inaptitudes
5. Charte du réseau de consultants RPS
6. Triptyque Bonnes pratiques et boucanage
7. Tableau de synthèses des orientations proposées par les partenaires pour le futur PRST 4
8. Schéma de gouvernance travaillé avec les partenaires lors du séminaire