

Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) 2025 - 2029

Entre :

- Le Service de Prévention et de Santé au Travail APST41 dont le siège est établi 1, rue Michel Bégon, 41000 BLOIS
Représenté par le président du service M. Jean-Pierre GYSELINCK, dûment habilité à cet effet.
- La Direction régionale de l'Economie, de l'Emploi, du travail et des solidarités de la région Centre-Val de Loire,
dont le siège est établi à ORLEANS (45000) – Cité administrative Coligny - Bâtiment C
131 rue du faubourg Bannier, 45000 Orléans dénommée « la DREETS »,
Représentée par sa Directrice, Mme Véronique CARRE, dûment habilitée à cet effet.
- La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail du Centre-Val de Loire,
dont le siège est établi à ORLEANS (45000) – 30 Boulevard Jean Jaurès, ci-après dénommée « la CARSAT Centre-Val de Loire,
représentée par Mme Eloïse LORE, directrice générale, dûment habilitée à cet effet.

ci-après dénommées « les Parties »,

il a été convenu par le présent Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) au vu :

- de l'agrément accordé par la DREETS au service de prévention et de santé au travail,
- de l'avis du CRPST exprimé le 8 octobre 2025,

Vu l'instruction n° DGT/CT1/CNAM/DRP/2024/132 du 12 juillet 2024 relative aux contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) conclus avec les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

I – Préambule

Cette troisième version des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) poursuit une double logique :

- La nécessité persistante d'une synergie des acteurs de la santé au travail en faveur d'un renforcement de la prévention, notamment la prévention primaire ;
- La volonté d'établir un partenariat opérationnel où chacune des parties prenantes contribue de manière proportionnée et dans une logique d'optimisation de ses ressources.

II – Objectifs généraux

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) met en œuvre régionalement les priorités de santé au travail et de prévention telles que définies dans le Plan Santé au Travail 4, mais également les priorités d'actions de chaque partie prenante. Ces dernières découlent notamment :

- de la Convention d'objectifs et de gestion de l'Assurance maladie – Risques professionnels pour 2023-2028 ;
- de la Convention d'objectifs et de gestion de la branche maladie 2023-2027 en matière de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- du Plan régional de santé au travail 2021-2025 (PRST4) en déclinaison du PST4 ;
- du diagnostic territorial en santé au travail ;
- du projet pluriannuel de chaque SPSTI.

Par ailleurs et pour rappel, conformément à l'article D. 4622-45 du Code du travail, le contrat définit des actions visant à :

- Mettre en œuvre les priorités d'actions du projet pluriannuel et faire émerger les bonnes pratiques ;
- Améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail ;
- Mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les plans régionaux de santé au travail ;
- Contribuer à mettre en œuvre les orientations de la Convention d'objectifs et de gestion ;
- Promouvoir une approche collective et concertée, ainsi que les actions en milieu de travail ;
- Mutualiser, y compris entre les SPSTI, des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises ;
- Cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques ;
- Permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

III – Contexte régional

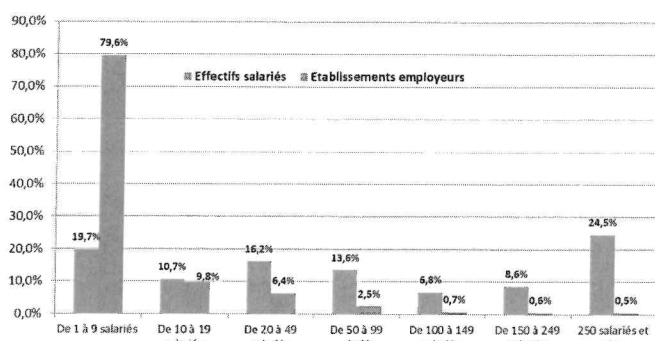
(Source = Synthèse Indicateurs Régionaux de Santé au Travail-IRST 2022)

852 232 salariés dans 69 595 établissements employeurs en région Centre-Val de Loire

80 % des établissements employeurs ont moins de 10 salariés et concentrent 20 % des salariés, particulièrement dans l'agriculture, dans les activités de loisirs, dans l'hôtellerie-restauration et dans le commerce.

Répartition des salariés et des établissements employeurs par taille en région Centre-Val de Loire

Source : Insee Flores 2018



Plus de la moitié des salariés de la région travaillent dans le commerce, dans l'administration publique, dans la santé, dans l'hébergement médico-social, dans l'enseignement, et dans la construction.

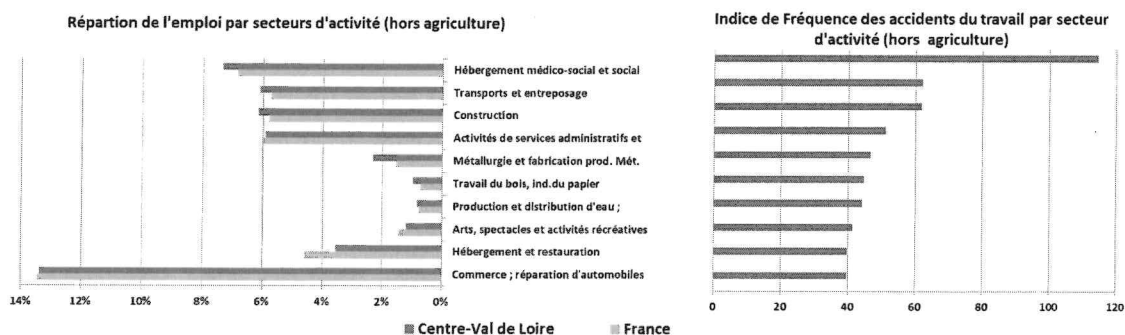
Néanmoins, les salariés sont proportionnellement plus représentés en région qu'au niveau national dans les secteurs traditionnels de l'industrie (métallurgique, chimique, pharmaceutique, ...) et de l'agriculture.

Le taux de recours régional à l'intérim de 5,7 % en 2019 est plus élevé qu'au niveau national (4,2 %). 60 % des emplois intérimaires en région sont concentrés dans l'industrie et dans la logistique, contre 50 % en France métropolitaine.

La région Centre Val de Loire se caractérise par un **taux d'emploi des jeunes de moins de 25 ans et des femmes plus élevé qu'au niveau national**, soutenu par un fort recours au travail temporaire. La population ouvrière est surreprésentée en raison de la spécificité du tissu industriel de la région tandis que la proportion de cadres et chefs d'entreprise est particulièrement faible.

Près de 21 000 accidents du travail avec arrêt dans le régime général

Le risque d'accident du travail est plus élevé en région qu'au niveau national (indice de fréquence : 30,3 contre 27,1 en 2023) en raison des caractéristiques de son tissu économique et notamment de la taille des établissements. En effet, près des trois-quarts de ceux du régime général ont moins de dix salariés et concentrent près d'un salarié sur quatre. Par ailleurs, ces accidents du travail sont particulièrement présents dans certains secteurs d'activité



Source : Insee - Flores 2018 : Carsat Centre-Val de Loire 2023

Indice de fréquence : nombre d'accidents du travail pour 1 000 salariés

Note de lecture : 6,2 % des salariés en région Centre-Val de Loire travaillent dans le secteur de la construction, contre 5,7 % des salariés en France. Dans ce même secteur, 61,7 accidents du travail ont été subis par 1 000 salariés en 2019.

1 514 maladies professionnelles avec arrêt ont été recensées en 2023 en région Centre-Val de Loire, dont 93 % sont des troubles musculo-squelettiques. Sur 33 cancers d'origine professionnelle, 26 sont liés à l'amiante.

1 695 accidents du travail avec arrêt et 95 maladies professionnelles dans le régime agricole

24 % des accidents du travail avec arrêt concernent les femmes. Entre 2017 et 2019, l'augmentation de 10 % de la sinistralité est concomitante à la progression de l'emploi salarié agricole. Les accidents graves et très graves quant à eux sont respectivement stables et en baisse. A noter toutefois qu'en trois ans, la sinistralité progresse plus fortement pour les femmes (22 %) que pour les hommes (7 %).

Concernant les 95 maladies professionnelles avec arrêt déclarées en 2019, 45 % concernent des femmes soit une proportion nettement supérieure aux accidents de travail. On observe également entre 2017 et 2019 une progression des maladies avec arrêt et notamment des maladies très graves.

Expositions et poly-exposition aux risques professionnels : des secteurs d'activité à enjeux

Tout au long de leur carrière professionnelle, les travailleurs sont exposés simultanément à des nuisances chimiques, biologiques ou physiques par différentes voies telles que l'inhalation, l'ingestion ou encore par voie cutanée. Ces expositions, associées à des facteurs de risques psychosociaux liés aux problématiques d'organisation et de management du travail, peuvent favoriser la survenue de pathologies à court ou à long terme et accentuer la pénibilité au travail. Les facteurs professionnels susceptibles d'augmenter les risques pour la santé sont fréquemment étudiés de façon séparée les uns des autres et les approches actuelles intègrent peu cette problématique de poly-exposition qui représente cependant la réalité des situations professionnelles (source ANSES).

Les secteurs de la construction, de la santé et de l'action sociale, du transport et de l'entreposage, de la métallurgie et de l'agriculture restent des secteurs à enjeux présentant un niveau élevé d'expositions. **Cependant, si l'on observe les expositions de la base de données des SSTI de la région Centre-Val de Loire (ACACIA 2.0) sous l'angle des poly-expositions** (expositions cumulées aux agents biologiques, aux agents chimiques, aux agents physiques, aux facteurs biomécaniques, et aux facteurs organisationnels, relationnels et éthiques), d'autres secteurs à enjeux apparaissent :

- **Construction**, particulièrement Génie civil et travaux de construction spécialisés
- **Production et distribution d'eau**, assainissement, gestion des déchets et dépollution, particulièrement collecte, traitement et élimination des déchets récupération
- **Activités pour la santé humaine**
- **Hébergement et restauration**, particulièrement la restauration

- **Autres industries manufacturières, réparation et installation de machines et d'équipements**, particulièrement réparation et installation de machines et d'équipements
- **Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et équipements**, particulièrement la métallurgie
- **Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques**, particulièrement la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
- **Travail du bois, industrie du papier et imprimerie**, particulièrement l'industrie du papier et carton
- **Industrie Chimique**
- **Industrie alimentaire**

IV – Engagements des parties

Les apports pouvant être mobilisés par chacun des différents acteurs dans le cadre des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM)

A - DREETS

La DREETS assure le respect du cadre réglementaire, le respect de la procédure et participe à la rédaction du contrat.

Elle apporte ses connaissances relatives aux conditions de travail régionales du point de vue technique et médical.

Elle s'assure de la cohérence du CPOM avec les orientations du PRST et du PST, et de la cohérence du CPOM avec la politique régionale de santé au travail et d'agrément.

Elle assure l'animation et l'organisation de la consultation des instances régionales.

Parmi les moyens que la DREETS peut apporter, on peut mentionner les éléments suivants :

- Une aide à la construction de diagnostic (données statistiques sur l'emploi et les entreprises (ESE), ou sur la santé au travail de la DREETS) ;
- La contribution à des journées thématiques d'information sur des priorités ou des actions prévues par le CPOM ;
- L'appui technique de la DREETS : diffusion de bonnes pratiques, mutualisation de documents ;
- L'animation de réseaux, notamment sur des actions communes à plusieurs services de santé au travail, y compris en partenariat avec la Caisse régionale ;
- la mobilisation des branches et des organisations professionnelles pour participer aux actions et les relayer dans leurs réseaux ;
- Des moyens financiers dans le cadre du programme budgétaire dédié (Programme 111), pour des actions en lien avec la politique publique de ce périmètre en fonction des contraintes budgétaires ;
- La valorisation des actions.

B - CAISSE RÉGIONALE

Les caisses peuvent notamment mobiliser les moyens suivants :

Engagement organisationnel :

- Désigner un correspondant unique pour la gestion du CPOM.

Engagements informationnels et de formation des parties prenantes :

- Mettre à disposition des statistiques annuelles relatives aux risques professionnels ;
- Promouvoir la mise à disposition de la documentation technique et d'information relative aux risques professionnels de la branche AT-MP ;
- Transmettre la liste des conventions nationales d'objectifs et des aides financières liées à la prévention des risques professionnels ;
- Proposer des sessions d'information sur les différents programmes portés par la Caisse régionale, sur la bonne compréhension des aides financières versées par la branche AT-MP, sur le nouveau dispositif FIPU (Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle) ;
- Faire connaître le catalogue de formations de la branche AT-MP et de la Caisse régionale dédiées aux entreprises ;
- Présenter et faire la promotion de l'outil Online Interactive Risk Assessment (OIRA) qui permet l'évaluation des risques professionnels (EvRP), la réalisation du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et la proposition d'un plan d'actions de prévention. L'offre OIRA se décline pour une quarantaine de secteurs d'activité spécifiques. Ces offres sectorielles sont complétées par une offre générique afin que l'ensemble des entreprises, quel que soit son secteur d'activité, puisse accéder à l'outil.

Engagements d'échanges d'informations sur les entreprises :

- À partir de la liste de ses entreprises adhérentes éventuellement partagée par le SPSTI dans le cadre du CPOM, informer sur les entreprises ciblées et suivies par la Caisse régionale dans ses différents programmes d'intervention.

Engagements événementiels :

- Organiser conjointement des actions de communication vers les entreprises et les branches professionnelles ;
- Possibilité d'interventions croisées Caisses régionales / SPST auprès d'un public cible (entreprises, organisations professionnelles...) lors d'événementiels organisés par l'une des parties ;
- Publier des articles de presse rédigés en accord avec les parties.

- Soutenir les assurés en arrêt de travail présentant un risque de désinsertion professionnelle notamment à travers le service social régional et mettre en œuvre les dispositifs nécessaires à leur maintien dans/en emploi, si besoin avec les acteurs de la remobilisation et de la compensation.
- Soutenir les assurés par son service social régional afin de prévenir le risque de désinsertion professionnelle.

C - SPSTI

Les SPSTI peuvent notamment mobiliser les moyens suivants :

- Partager leur connaissance des bassins d'emploi et des entreprises, mettre à disposition des données statistiques sur les risques professionnels ;
- Être les interlocuteurs privilégiés auprès des entreprises ciblées ;
- Être les interlocuteurs privilégiés des acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle (Cap emploi, Association de gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées [Agefiph]...) ;
- Mettre à disposition des moyens humains au service des actions du CPOM (médecins du travail, intervenants en prévention des risques professionnels [IPRP], infirmiers en santé au travail, etc.).

V – Programmes d’actions

Volets de programmes d’actions choisis :

Les fiches décrivant ces actions sont jointes en annexe et comporte des indicateurs communs permettant de réaliser un bilan quantitatif et qualitatif régional.

- ⇒ **Volet 1 : la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)**
Voir Fiche action détaillée en annexe.
- ⇒ **Volet 2 : la prévention des risques professionnels prioritaires : Risque chimique**
Voir Fiche action détaillée en annexe.

VI - Indicateurs de suivi

A – Indicateurs nationaux (quantitatifs)

Ces indicateurs seront demandés au SPSTI au moment de l’enquête annuelle DGT à renseigner par tous les SPST au plus tard le 30 juin de chaque année.

a) Pour le Volet 1 PDP :

Indicateurs « nationaux » : enquête DGT

- *Nombre de salariés déclarés inaptes*
 - *Dont nombre de salariés déclarés inaptes avec dispense de reclassement*
- *Nombre d’inaptitudes après une visite de reprise*
- *Nombre de salariés ayant fait l’objet d’une recommandation d’aménagement*
- *Nombre d’essais encadrés réalisés à l’initiative du médecin du travail*
- *Nombre de CRPE accompagnés par le SPST*
- *Nombre de rendez-vous de liaison auxquels le SPST a participé*
 - *Dont en présentiel ou visioconférence*
 - *Dont participation exclusivement via l’envoi de documents d’information*
- *Nombre de salariés ayant bénéficié d’un accompagnement social du service social du SPST*
- *Nombre de salariés ayant bénéficié d’un accompagnement par un psychologue du travail du SPST*
- *Nombre de salariés orientés vers un partenaire externe en lien avec la PDP*
- *Nombre de salariés suivis par la cellule PDP*
 - *Dont orientés par un personnel de santé du SPST*
 - *Dont suite à une sollicitation directe par l’employeur*
 - *Dont suite à une auto saisine de la cellule PDP*
 - *Dont suite à une sollicitation directe par le salarié*
 - *Dont signalé par un partenaire externe*
- *Nombre d’entreprises ayant bénéficié d’action primaire collectives réalisées par la cellule PDP*

b) Pour les Volets 2 et 3 :

<u>Thématique(s) retenue(s)</u>	<u>Volet 2 (compléter les colonnes correspondant à votre CPOM)</u>						<u>Volet 3 (éventuel)</u>	
	RPS	TMS	Risques chimiques	Chutes	Risques routiers	Canicule		
<u>Nombre d'établissements formés</u>								
<u>Dont étbs suivis par la Caisse régionale dans le cadre de la COG</u>								
<u>Nombre d'établissements accompagnés</u>								
<u>Dont étbs suivis par la Caisse régionale dans le cadre de la COG</u>								
<u>Nombre d'établissements ciblés par une action de communication</u>								
<u>Dont étbs suivis par la Caisse régionale dans le cadre de la COG</u>								

Légende

Pour la thématique retenue, indiquer :

- le nombre total d'établissements formés à la thématique sur l'ensemble des actions de formation déployées ;
- le nombre total d'établissements ayant bénéficié d'au moins une visite, mesure ou conseil personnalisé sur la thématique ;
- le nombre total d'établissements destinataires d'une action de communication sur la thématique ;

Case « COMMENTAIRES », champ libre pour toute information qualitative.

B – Indicateurs régionaux (quantitatifs ou qualitatifs) : Cf. Fiches -actions en annexes

VII - Durée du CPOM

La CARSAT, la DREETS CVL et le l'APST41 s'accordent sur l'ensemble de ces points pour une durée de 5 ans.

Des avenants au CPOM en cours de réalisation pourront être intégrés par accord des trois parties.

La prise d'effet du présent CPOM est effective à la date de signature. La date d'échéance est fixée à cinq ans.

Fait à Orléans, le 7 novembre 2025

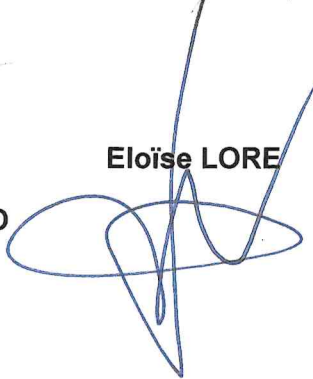
Le Président de l'APST41,



Jean-Pierre GYSELINCK

Représenté par **Carole DANOVARO**

La Directrice Générale
de la CARSAT,



Eloïse LORE

La Directrice régionale de la
DREETS,



Véronique CARRE

FICHE ACTION

PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Références du PST 4 : 2021-2025

Axe stratégique 2 : développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernées.

Objectif 4

Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelle en accompagnant les salariés et les entreprises concernées pour faciliter le maintien en emploi

- Renforcer la prévention primaire collective des risques d'usure professionnelle (action 4.1) ;
- Repérer de manière précoce les salariés concernés par un risque d'usure ou de désinsertion professionnelle afin de déclencher le plus tôt possible une prise en charge appropriée et coordonnée entre les acteurs responsables de leur accompagnement (action 4.2) ;
- Renforcer la lisibilité et la pertinence des nombreux dispositifs de maintien en emploi dans une logique de parcours, notamment pour les personnes atteintes de maladies chroniques ou en situation de handicap (action 4.3).

Instruction DGT/CNAM du 26 avril 2022 relative aux modalités de mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle constituées au sein des SPSTI.

« La loi du 2 août 2021 renforçant la prévention et la santé au travail concrétise la volonté des partenaires sociaux en inscrivant dans le droit la création des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle (cellules PDP) au sein des SPSTI. L'article 18 de la loi prévoit ainsi les missions des cellules PDP : proposer des actions de sensibilisation, identifier les situations individuelles, proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, des mesures individuelles¹ et de participer à l'accompagnement du travailleur éligible aux actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

Par ailleurs, les décrets du 16 mars 2022 viennent préciser les modalités d'application du rendez-vous de liaison, de la visite de pré reprise et de reprise, de l'essai encadré et de la convention de rééducation professionnelle en entreprise. »

La collaboration entre les services de prévention et de santé au travail, les professionnels de santé, les organismes de sécurité sociale, les acteurs de la compensation du handicap, de l'insertion professionnelle, du dispositif d'emploi accompagné, et les acteurs de la pré orientation et de la réadaptation professionnelles est primordiale pour assurer le succès de la mise en œuvre des cellules PDP des SPSTI. Les directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités ainsi que les caisses d'assurance retraite et de santé au travail seront mobilisées à travers notamment les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyen, pour faciliter la mise en place des cellules PDP. (...) »

¹ Il s'agit des mesures individuelles prévues à l'article L. 4624-3 du Code du travail soit des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

« Aux termes de l'article L. 4622-8-1 du Code du travail créé par la loi du 2 août 2021 précitée, la cellule est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité.

Conformément à ce même article, la composition minimale de la cellule est fixée par le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) (...) »

Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021 - Ministère du travail, de la santé et des solidarités (travail-emploi.gouv.fr)

Contexte :

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) est essentielle pour garantir la pérennité des parcours professionnels et la santé des travailleurs.

L'ensemble des équipes pluridisciplinaires de l'APST41 – médecins du travail, infirmiers en santé au travail, intervenants en prévention des risques professionnels, psychologues du travail et assistants sociaux – contribuent activement à la détection, l'analyse et l'accompagnement des situations à risque de désinsertion. Cette approche coordonnée permet de proposer des réponses adaptées et personnalisées, au plus près des besoins des salariés et des entreprises.

La cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle, structurée au sein de l'association, renforce cette dynamique. Elle joue un rôle d'appui technique, d'orientation et de coordination des actions de maintien en emploi, en lien avec les acteurs externes du territoire (médecins conseils, service social et service de prévention de la CARSAT, MDPH, Cap emploi, employeurs, etc.).

Animée par une volonté constante d'innovation, l'APST41 développe et expérimente des outils et des programmes spécifiques pour améliorer la détection précoce des situations à risque et optimiser les parcours de maintien en emploi. Cette dynamique proactive s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue au service de la santé au travail et de la sécurisation des trajectoires professionnelles. Ainsi :

- L'APST41 (Association de Prévention et de Santé au Travail du Loir-et-Cher) propose une action intitulée « Relais de Prévention PDP ». Ce dispositif vise à former des référents internes capables de détecter et d'accompagner les situations à risque de rupture de parcours professionnel, notamment en lien avec des problématiques de santé. L'objectif est d'outiller les entreprises pour maintenir en emploi les salariés en difficulté, en mobilisant les dispositifs existants (aménagements de poste, reclassements, partenariats avec des acteurs médico-sociaux, etc.). Cette démarche s'inscrit dans une politique plus large de maintien en activité et de qualité de vie au travail, en appui aux services de santé au travail.
- Depuis octobre 2023, dans le cadre du Plan Régional Santé Travail 4 (PRST 4), l'APST41 expérimente une action de médiation en milieu professionnel. Cette démarche s'inscrit dans les axes prioritaires du PRST, en particulier celui visant la prévention de la désinsertion professionnelle et la préservation de la santé mentale au travail.

Ce dispositif de médiation vise à accompagner les entreprises et les salariés dans la gestion de conflits interpersonnels ou de tensions relationnelles susceptibles d'altérer le climat de travail ou de fragiliser le maintien en emploi de certains salariés. Menée par des médiateurs formés, l'intervention se déroule dans un cadre neutre, confidentiel et volontaire.

- L'APST41 souhaiterait mettre en place des actions de sensibilisation collectives, réunissant des entreprises pré-ciblées, permettant ainsi de créer un environnement propice à l'échange d'expériences et de bonnes pratiques entre acteurs d'un même secteur. Cette approche pourrait également favoriser une compréhension partagée des enjeux communs et faciliter la mise en œuvre de solutions adaptées, tout en renforçant l'engagement des entreprises dans la prévention primaire.

Pré-ciblage ACACIA (secteurs d'activités en NAF A38 pour lesquels des aménagements de postes ou inaptitudes ont été plus particulièrement observés ; données ACACIA APST41 2023) :

- Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles (GZ)
- Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement (QB)
- Activités de services administratifs et de soutien (NZ)
- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (CA)
- Hébergement et restauration (IZ)
- Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements (CH)

Objectifs de l'action :

- Prévenir la désinsertion professionnelle en agissant de manière proactive et collective auprès d'entreprises ciblées, et plus spécifiquement des TPE → Privilégier la prévention primaire.
- Favoriser, promouvoir et orienter vers une participation aux relais de Prévention de la Désinsertion Professionnelle.
- Poursuivre l'expérimentation sur la médiation comme facilitatrice du Maintien en emploi.

Actions proposées :

1. Sensibiliser les entreprises ciblées aux facteurs de risques de désinsertion professionnelle, notamment les TPE.
2. Mobiliser ces TPE à mettre en œuvre des actions de prévention adaptées, notamment en faisant la promotion de l'EE, du CRPE et du FIPU
3. Favoriser le déploiement des relais PDP en relayant, orientant les employeurs adhérent à l'APST41 vers ce dispositif.
4. Solliciter le dispositif médiation dès lors que les conditions sont réunies et que ce dispositif favorise le maintien de la relation de travail et en emploi.

Engagements des partenaires :

- Mobilisation des TPE sur les 3 dispositifs : La Dreets et la Carsat pourraient contribuer à la mobilisation des TPE ciblées (secteurs, branches, ...).
- Intervention des partenaires dans les réunions de sensibilisation et dans le dispositif des relais de prévention pour expliciter leur apport et contribution au maintien en emploi.
- Outils et indicateurs : sur la base des données recueillies par les différents acteurs, affiner le ciblage des entreprises à mobiliser à différentes échelles (entreprises, branches, ...).

Indicateurs :

- Indicateurs quantitatifs :
 - Nombre d'entreprises formées / sensibilisées.
 - Nombre d'orientation aux relais PDP et nombre de participations.
 - Nombre de Maintien en emploi réussis suite à une médiation.
 - Ressources utilisées : Temps et moyens humains mobilisés pour organiser et suivre l'action.
- Bilan qualitatif de la médiation.
 - Témoignages d'employeurs et de salariés : Collecter des témoignages sur les « améliorations » perçues dans l'entreprise.

PREVENTION DES RISQUES CHIMIQUES

Référence du PST 4 : 2021-2025

- Axe stratégique 1 : renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention
- Objectif 2 : accorder une priorité aux principaux risques professionnels

Action 2.1 : Prévenir l'exposition aux produits chimiques

- Renforcer la réglementation sur la prévention et la traçabilité des expositions au risque chimique et en faciliter l'application pour les petites entreprises via des outils adaptés ;
- Accompagner les acteurs confrontés à l'amiante, notamment pour effectuer son repérage avant travaux et son retrait de manière sécurisée ;
- Mieux connaître les expositions et polyexpositions professionnelles aux agents chimiques afin de favoriser leur prévention ;
- Favoriser les échanges et coopérations au niveau européen sur le risque chimique.

Référence COG AT/MP 2023-2028 de l'Assurance maladie – Risques professionnels

Axe 1 – Renforcer la prévention des risques professionnels pour la rendre plus efficiente

Fiche 1 – Prioriser les programmes nationaux de prévention des risques professionnels

Engagement 01 : Prévenir les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS) et chimiques par des programmes nationaux améliorés

[...] La branche AT/MP s'engage à :

- Poursuivre le déploiement des programmes TMS pros et Risques chimiques pros ;
- Apporter des fonctionnalités nouvelles et des outils adaptés ;
- Promouvoir plus directement les offres de formation et d'aides financières auprès des entreprises accompagnées au sein des programmes nationaux.

Lien avec les autres plans

Plan santé-sécurité au travail en agriculture 2021-2025

Contexte :

Le secteur de l'imprimerie et de la sérigraphie, de par son activité et notamment l'utilisation de solvants et d'encre peut exposer les travailleurs à des substances CMR, avec des effets potentiellement graves sur la santé (troubles de la reproduction, cancers, ...).

Cible concernée (NAF 18.12 18.13) → 45 entreprises ciblées employant 1464 salariés.

L'absence de démarche de substitution des produits dangereux par des produits qui le sont moins, le captage des polluants absent ou insuffisant, le stockage et étiquetage défaillants des produits chimiques et la formation insuffisante des salariés (lecture des étiquettes, modes opératoires) sont donc des situations primordiales à évaluer dans ces secteurs.

Ces secteurs sont donc particulièrement visés par cette action de prévention.

Objectifs de l'action :

- **Identifier les CMR 1A et 1B** dans les produits utilisés dans les secteurs de l'imprimerie et de la sérigraphie pour permettre à l'entreprise de les tracer et de prévenir les risques associés.
- **Réduire les risques chimiques** dans ces secteurs en ciblant spécifiquement les **agents CMR 1A et 1B** → **Préconisation de mesures de substitution**, mise en place d'équipements de protection collective et Individuelle.
- **Accompagner les entreprises** dans l'implémentation de solutions de substitution et de prévention, en mettant en place des mesures adaptées et spécifiques au secteur.

Actions proposées :

1. **Identification des substances chimiques utilisées** → Analyse des fiches de données de sécurité pour identifier les CMR 1A et 1B / Cartographie des produits chimiques utilisés dans ces secteurs.
2. **Substitution des produits chimiques dangereux** : Aide à l'identification de produits de substitution et des préconisations de mise en œuvre avec le soutien de la Carsat et de la Dreets.
3. **Sensibilisation et information** des entreprises de ces secteurs sur les risques chimiques, notamment l'identification des substances CMR présentes dans les produits utilisés.
4. **Mise en place de préconisations de prévention** : Recommandation de mesures techniques et organisationnelles pour réduire l'exposition.

Engagements des partenaires (à définir en commun) :

- Le SPSTI : Sensibilise, identifie, mesure, formule des préconisations notamment en lien avec les EPC et/ou les EPI.
- La Carsat et la Dreets accompagnent la mise en œuvre de ces actions via la mise à disposition de ressources pour l'identification de produits de substitution (proposer des fiches de substitution librement accessibles), et pourra aider à faciliter l'accès à des financements pour la mise en œuvre d'équipements de protection (par exemple des hottes aspirantes et des bacs de rétention, en fonction des critères d'éligibilité).

Indicateurs :

- Indicateurs quantitatifs :
 - Nombre d'entreprises contactées
 - Nombre d'entreprises accompagnées dans une démarche d'évaluation du risque chimique
 - Nombre de création ou mise à jour de la Fiche d'entreprise
 - Nombre d'entreprises ayant procédé à la traçabilité des expositions des salariés aux agents CMR 1A et 1B
 - Ressources utilisées : Temps et moyens humains mobilisés pour organiser et suivre l'action.
- Indicateurs qualitatifs :
 - Témoignages d'employeurs et de salariés : Collecter des témoignages sur les « améliorations » perçues dans l'entreprise.
 - Etude de « cas » : Suivre quelques entreprises pour documenter des cas spécifiques où l'action a eu un retour notable.