

Tous mobilisés

# SANTÉ AU TRAVAIL

JOURNAL DU PLAN RÉGIONAL DE SANTÉ AU TRAVAIL N°4



N°02 - AVRIL 2024



## ÉDITO

Les changements sociétaux impactent le monde du travail, la manière de réaliser l'activité et de l'organiser. Les mouvements comme #MeToo ont mis en lumière les risques liés aux agissements sexistes et aux violences sexuelles au travail.

Au-delà des représentations individuelles et culturelles, il est nécessaire de comprendre : agissement, harcèlement, violence, ... De quoi parle-t-on ? S'il est crucial de distinguer ces concepts, il est également essentiel d'avoir un langage commun entre tous les acteurs de l'entreprise pour agir efficacement contre ce risque spécifique. **C'est dans cet objectif que les membres du groupe «promotion de la santé» du PRST4 ont réalisé l'outil de sensibilisation «Mon entreprise sexiste ? Jamais !» présenté le 26 mars 2024.**

En s'emparant de ce sujet, les entreprises vont pouvoir enrichir leur réflexion sur l'égalité professionnelle hommes/femmes. La prévention des agissements sexistes et des violences sexuelles au travail est une première pierre à l'édifice. Il serait intéressant d'élargir sur la santé au travail des femmes dans le prochain PRST.

### Isabelle Freundlieb

Directrice de l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail Centre-Val de Loire



## Où en est-on du PRST4 ?

Bilan à mi-chemin encourageant au 01/03/2024

# 60%

Plus de 60 % des actions du plan (qui court jusqu'en 2025) sont en cours de mise en œuvre ou sont finalisées. 12 groupes de travail réunissant plus de 100 participants partenaires du PRST4 œuvrent à la réalisation des 20 fiches actions en faveur de la santé au travail.

Notre région a bénéficié de la dynamique créée par le dispositif de dotation exceptionnelle PST4-PRST gérée par l'ANACT par délégation du Ministère du Travail, et est ainsi la 3ème région bénéficiaire (montant total de 294 693 euros)

Les projets financés avec la subvention nationale PST/PRST4 :

- » **Culture de la prévention** : création d'un label régional « Entreprises engagées en SST ». Projet de charte en cours
- » **Risque chimique** : évènement J'ACT Silice le 4 avril 2024
- » **Prévention de la désinsertion professionnelle** : expérimentation sur la médiation comme facilitatrice du maintien en emploi.
- » **Prévention du risque routier professionnel** : organisation des journées « Les Plein'Airs de la sécurité routière »
- » **TMS** : création d'un outil digital pour l'évaluation des risques au domicile dans le secteur de l'aide à domicile



## Agenda

- » **28 avril 2024 :**  
Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail
- » **31 mai 2024 :**  
Réunion du CROCT
- » **Journée Les Plein'Airs de la sécurité routière**  
Journée de sensibilisation sur la prévention du risque routier professionnel à destination des salariés et employeurs
- le **20 septembre 2024** à Gidy (GIDEUM), Loiret (45)
- le **27 septembre 2024** à Issoudun (PEPSI), Indre (36)
- le **4 octobre 2024** à Joué-lès-Tours (Malraux), Indre-et-Loire (37)

PLUS D'INFOS [ICI](#)

### Que sont le CROCT et le CRPST ?

Le CROCT (Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail) est une instance paritaire **réunissant l'ensemble des acteurs régionaux de la prévention des risques professionnels**.

Il participe notamment :

- » à l'élaboration et à l'actualisation de diagnostics territoriaux portant sur les conditions de travail et la prévention des risques professionnels ;
- » à l'élaboration et au suivi du plan régional santé au travail (PRST), qui décline à l'échelle régionale le plan santé au travail.

Il est consulté sur la mise en œuvre des politiques publiques intéressant la santé et la sécurité au travail ainsi que l'amélioration des conditions de travail, qui lui sont soumises par les autorités publiques.

Le CRPST (Comité Régional pour la Prévention de la Santé au Travail), institué au sein du CROCT, exerce

une fonction d'orientations dans les domaines de la santé sécurité et l'amélioration des conditions de travail. Il formule les orientations du PRST et participe au suivi de sa mise en œuvre.

Il promeut l'action en réseaux des acteurs de la prévention des risques professionnels et suit l'évaluation de la qualité des services de prévention et de santé au travail.

Il rend un **avis qu'il remet au CROCT** sur le contenu des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) des services de prévention et santé au travail ainsi que sur la politique régionale d'agrément des services de santé.

Ces deux instances sont essentielles pour promouvoir la prévention des risques professionnels et instaurer un dialogue social au niveau régional.

Une nouvelle page leur est dédiée sur le site de la DREETS.

À DÉCOUVRIR



**MISSIONS, FONCTIONNEMENT ET COMPOSITION CROCT ET CRPST**



## Le PRST4, c'est quoi ?

- Une **boîte à outils et des conseils gratuits** sur la santé au travail pour les entreprises, les salariés, les représentants du personnel
- Une **feuille de route régionale** prévoyant des actions coordonnées sur le territoire jusqu'en 2025 par les acteurs de la prévention (DREETS, Carsat, ARACT, OPPBTP, MSA et Services de prévention et de santé au travail), notamment en lien avec les représentants des organisations patronales et syndicales et membres du CROCT (comité régional d'orientation des conditions de travail)
- **12 groupes de travail** qui se mobilisent pour mettre en œuvre **20 actions concrètes** selon 1 axe transversal (prévention des accidents du travail graves et mortels) et

3 axes stratégiques :

- 1) Renforcer la prévention primaire sur le lieu de travail et la culture de prévention, notamment dans les petites entreprises,
- 2) Développer la prévention de la désinsertion professionnelle en favorisant le maintien en emploi,
- 3) Proposer une approche partagée de la santé en décloisonnant la santé au travail, la santé publique et la santé environnementale.

- **un site internet** sur lequel vous retrouvez toutes les actualités du PRST4

## QUI FAIT VIVRE LE PRST4 ?

la DREETS, pilote du plan, les acteurs de la santé au travail : [Carsat](#), [MSA](#), [OPPBTP](#), [ARS](#), [ARACT](#), [DREAL](#), services de prévention et de santé au travail ([Présanse CVL](#), [AISMT36](#), [CIHL](#), [APST18](#), [APST37](#), [APST41](#), [SAN.T.BTP](#), [SISTEL](#)), [Université d'Orléans](#), [Agefiph](#) et les partenaires sociaux membres du Comité régional d'orientation des conditions de travail ([CROCT](#)).



## Lutter contre les accidents graves et mortels : **Priorité transversale du PRST4**

Chaque jour, en France, deux personnes meurent au travail et plus d'une centaine est blessée gravement. Face à cette sinistralité qui demeure trop importante, y compris dans notre région, l'ensemble des acteurs de la prévention se mobilisent dans le cadre du PRST qui décline notamment le plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM 2022-2025) afin de lutter contre les risques prioritaires à l'origine des AT et pour protéger les jeunes et salariés victimes d'AT, en diffusant une culture de la prévention dans les entreprises.

### Des fiches Alerte Accidents du travail pour informer et prévenir

Les partenaires du PRST4 se mobilisent et mettent à la disposition des préventeurs, entreprises, salariés et représentants du personnel des fiches d'alerte sur les accidents du travail graves et mortels survenus en région Centre Val-de-Loire.

» Parution en janvier d'une fiche portant sur la **Responsabilité employeurs** : parce qu'agir en prévention, c'est aussi informer sur les risques et enjeux. Cette fiche transversale présente un focus réglementaire sur le risque civil et pénal qu'encourt l'employeur en cas d'accident du travail si celui-ci ne respecte pas ses obligations en matière de santé et sécurité au travail. La fiche rappelle qu'à contrario, l'employeur qui respecte son obligation de sécurité évite la mise en cause de sa responsabilité, améliore les performances de son entreprise et construit une image attractive de l'entreprise par sa politique en matière de santé et sécurité.

» Diffusion en avril d'une dernière fiche sur **Les interventions en milieu confiné**, à l'origine de plusieurs accidents du travail graves et mortels en 2023 dans notre région.

» Prochainement la parution de fiches alerte AT sur les fortes chaleurs, la co-activité et les malaises professionnels.

Retrouvez toutes les fiches d'alerte AT du PRST4 sur le site de la DREETS [ICI](#)

### **Publications PRST4**

Retrouvez toutes les parutions produites dans le cadre du PRST4 [ICI](#)



### Chute de hauteur, pas le droit à l'erreur !

Prenez conscience du risque,

**SAVE THE DATE**

en 2024

Ça n'arrive pas qu'aux autres

Parcours de sensibilisation pour les salariés,



Du 30 mai au 27 juin, l'OPPBTP et ses partenaires Carsat et Services de Prévention et de Santé au Travail et la DREETS, organisent des journées dédiées à la prévention des chutes de hauteur dans les 6 départements de la région Centre-Val de Loire.

Les travaux en hauteur sont encore et toujours première cause d'accident grave et mortel dans le BTP. Nous devons changer de regard sur notre approche de ce risque.

### Journée mondiale de la santé et sécurité au travail 28 avril

Le 28 avril est la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, une journée pour promouvoir la culture de prévention et sensibiliser à la lutte contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Dans notre région, l'ensemble des acteurs de la santé au travail, DREETS, ARACT, CARSAT, OPPBTP, ainsi que les services de prévention et de santé au travail, se mobilisent.

Des initiatives auront lieu à cette occasion en faveur de la santé au travail, et de façon partenariale, un communiqué de presse est en préparation, axé sur la question essentielle de l'accueil en sécurité des nouveaux arrivants dans l'entreprise.

Aux côtés des partenaires sociaux du CROCT et des organismes de prévention, vous pourrez retrouver les actions et outils sur les réseaux sociaux, ainsi que sur le site de la DREETS et des partenaires.



## Changement climatique et santé au travail

### CRPST du 23 février 2024

Les effets du changement climatique sur la santé au travail se mesurent dès aujourd'hui : ces enjeux ont fait l'objet pour la première fois d'un partage de connaissances et d'échanges avec le Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail (CRPST) le 23 février, avant un travail de sensibilisation en vue d'actions au prochain Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT).

Par ailleurs, le CRPST - composé des partenaires sociaux représentants des employeurs et des salariés, de la CARSAT, la MSA et la DREETS, a poursuivi ses travaux :

- » sur le développement d'une marque employeurs engagés en santé sécurité au travail. Objectif : valoriser les démarches de santé sécurité au travail des acteurs de l'entreprise de la région Centre-Val de Loire, soit en initiatives collectives, soit au sein de clubs
- » sur l'ensemble des leviers possibles pour mieux prendre compte la pénurie médicale : renforcement des effectifs, travail sur l'image du suivi individuel, maintien des actions en milieu de travail

Il a été présenté au comité la parution d'une nouvelle fiche réalisée par les partenaires du PRST4, portant sur la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail. Parce qu'agir en prévention, c'est aussi informer sur les risques et enjeux.

Retrouvez toutes les fiches d'alerte AT du PRST4 [sur le site de la DREETS](#)

## Conditions de travail et attractivité des métiers

### dans le secteur social et médico-social

Le 9 février 2024, devant un public nombreux de professionnels, a été lancée la démarche d'accompagnement des associations du secteur sanitaire et social

Initié et soutenu par la DREETS, porté par l'URIOPSS CENTRE en partenariat avec l'Aract Centre-Val de Loire et l'UDES, cet accompagnement vise à améliorer l'attractivité des métiers du secteur social et médico-social et aussi les conditions et de travail et de sécurité de ses professionnels.

Deux conventions entre la DREETS et l'URIOPSS ont été signées dont l'objectif est d'appuyer les associations dans leurs démarches via des actions de sensibilisation collective et d'accompagnement individualisé portant sur 7 thématiques prioritaires.

Cette démarche est issue du constat que ces secteurs sont essentiels dans les missions accomplies pour les bénéficiaires dans les territoires. L'aide à domicile et les professions médicales et les professions paramédicales figuraient parmi les 30 métiers les plus en tensions en France en 2020 (source Dares - ministère du Travail).

Parmi les raisons le plus souvent avancées pour expli-

quer ces tensions de recrutement figurent le manque d'attractivité du secteur, l'organisation du travail et le niveau des rémunérations.

» A l'occasion de cette journée, a été présenté le projet de création d'une aide digitale à l'évaluation des risques à domicile, pour le secteur de l'aide à domicile, porté dans le cadre du PRST4. Ainsi, nous préparons maintenant et ensemble l'accueil des **2348 postes du secteur médico-social** dont la région Centre-Val de Loire a besoin demain.







Grand  
**ANGLE**



## Agissements sexistes et violences sexuelles au travail **LES ACTEURS DU PLAN RÉGIONAL SANTÉ AU TRAVAIL S'ENGAGENT**



Priorité gouvernementale, la prévention des agissements sexistes et violences sexuelles au travail a fait l'objet d'une matinée de travail le 26 mars dernier à l'hôtel Mercure de Blois. Un outil de sensibilisation va être expérimenté.

Organisée par le groupe de travail « Promotion de la santé » du Plan Régional Santé au Travail (PRST) coordonné par la DREETS, avec le concours de l'ARACT, de la CFDT et du MEDEF Centre Val de Loire, la matinée a réuni une cinquantaine d'acteurs : partenaires sociaux, services de prévention et de santé au travail, Carsat...

« Les agissements sexistes, les violences sexuelles sont un risque professionnel que chacun, chacune, employeurs et salariés doit contribuer à prévenir. Avec l'appui des partenaires sociaux, nous devons sortir ce sujet de l'ombre et parler un langage commun » a insisté Didier Aubineau, directeur régional délégué de la DREETS dans son propos introductif... *Lire la suite p.6*

## Les violences sexistes et sexuelles au travail, **LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**



**L'employeur, tenu à une obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses salariés, a plusieurs obligations en matière de prévention des VSST.** Il doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ; il doit aussi afficher sur les lieux de travail les textes du code pénal qui concernent le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions du code du travail relatif au harcèlement sexuel, au harcèlement moral et aux agissements sexistes.

Enfin, depuis la loi du 5 septembre 2018, dans les entreprises dotées d'un CSE, celui-ci doit désigner parmi ses membres un référent formé en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, un référent doit être désigné en plus du référent CSE.

*Par ailleurs, la loi du 9 décembre 2016 engage depuis le 1er janvier 2018 toute entreprise ayant au moins 50 salariés, de mettre en place des procédures appropriées de recueil de signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels. Cette disposition sur les lanceurs d'alerte n'est pas spécifique au VSST.*

## Comment prévenir les risques liés AUX VSST ?



### Suite de la p.5

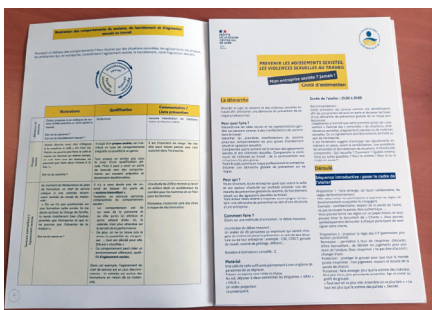
Plusieurs raisons amènent les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST) au cœur du débat : la première d'entre-elles est leur diffusion que traduisent les chiffres : en 2021, 38,5 % des femmes (et 14 % des hommes) avaient été confrontées au cours de leur carrière à ces pratiques, sources de mal-être au travail et de risques psychosociaux. Cette triste réalité est confirmée par l'Inspection du travail dans les entreprises de toutes tailles et tous secteurs.

### Avancer ensemble

Les acteurs du groupe de travail sur les VSST du PRST ont donc réfléchi à une stratégie « pour sortir de l'omerta » et inviter les entreprises à agir. Parmi les moyens, un atelier participatif de

sensibilisation d'une durée de 2 h 30. Audrey Richez, chargée de missions égalité professionnelle et dialogue social au sein de l'ARACT et Fabienne Miramond Scardia, référente égalité professionnelle à la DREETS, qui l'ont construit, l'ont expérimenté lors d'une animation très vivante auprès des préventeurs impliqués dans les groupes de travail du PRST.

Basé sur la Roue des agissements sexistes et des violences sexuelles, il permet d'amorcer la démarche de prévention et de bien comprendre et qualifier les agissements sexistes et violences sexuelles. « *Le sexisme n'est pas répréhensible à lui seul mais il est le terreau qui fait tourner la roue vers le harcèlement ou les agressions* » a souligné Fabienne Miramond Scardia.



## Témoignages d'entreprises ENGAGÉES



Référente VSST au Comité social et économique (CSA) du CFA du BTP, présent dans les six départements de la région, Natacha Pesty a fait part de son expérience et du travail de fond entrepris depuis 2019 au sein de son établissement : affichage, publications, sensibilisation des 241 salariés, formation des équipes de direction et, plus récemment, lancement d'une enquête : « *Cela demande du temps et de la patience mais les choses bougent. Chacun doit se sentir concerné* ».

Au CEFIM à Tours, école du web et des réseaux, c'est « la tolérance zéro ». Séverine Astier, référente harcèlement et sa collègue Katia Lacourte, référentes mixité nommées par l'employeur, ont présenté la politique volontariste de cette Scop : « *Nous parlons des VSST dès le 1er jour avec les stagiaires qui doivent se sentir en sécurité* ». Des parcours de formation pour les alternants et des réunions d'informations des tuteurs et maîtres d'apprentissage sont aussi organisées.



## Les partenaires sociaux MOBILISÉS

**Représentant le MEDEF CVL, co-présidente du Comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST), Marie-Sophie Lucas** a insisté sur l'importance pour les employeurs de se saisir de cette question : « *les chefs d'entreprises portent la responsabilité de la santé et de la sécurité au travail de leurs collaborateurs. Ils sont dès lors conscients de l'intérêt de mettre en place une politique de prévention* ».

Signataire en 2010, de l'ANI du 26 Mars 2010 sur le harcèlement et les violences au travail et rédacteur dès 2013 d'un manuel intitulé « *résistance aux stéréotypes sexistes au travail* », le MEDEF a toujours œuvré pour sensibiliser et faire comprendre tout l'intérêt d'une démarche de prévention.

« *L'association des salariés, des représentants du personnel dans le cadre*

*du dialogue social peut être le moyen d'assurer une meilleure adhésion de tous acteurs de l'entreprise* » assure Marie-Sophie Lucas.

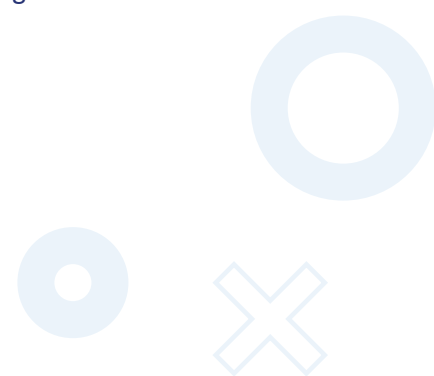
**De son côté Guillaume Le Roy, vice-président CFDT du CRPST** se réjouissait de la mise en place d'une réflexion et d'actions communes pour agir contre les VSST.

« *Nous n'avancerons pas sans consensus mais la recherche de l'égalité salariale est au cœur de la lutte contre les VSST* ».

« *Le sujet des VSST n'est pas affaire de spécialistes. Il doit être porté dans les entreprises qui doivent monter en compétences, sensibiliser, former leurs collaborateurs et intégrer la prévention dans leur mode de management* » insistait de son côté Nadia

Rolshausen, directrice régionale adjointe, responsable du pôle Politique du travail à la DREETS.

Pour accompagner le déploiement de la sensibilisation dans les entreprises de la région, les participants à la matinée ont été invités à initier la démarche au sein de leur propre organisation.



### Entretien avec Marie-Sophie Lucas (MEDEF) et Guillaume Le Roy (CFDT)

**Vice-présidente et vice-président du Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail (CRPST). Tous les deux ont clôturé la matinée du 26 mars dernier à Blois dédiée à la sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles au travail et à laquelle étaient invitées les organisations membres du PRST4.**



» **Vos deux organisations respectives se sont fortement impliquées au sein du groupe « promotion de la santé » du PRST4 et tout particulièrement sur la création de l'outil de sensibilisation « Mon entreprise sexiste ? Jamais ». Pourquoi ?**

**G.L.R. :** L'égalité homme/femme, l'égalité salariale, dans et hors des lieux de travail, sont de véritables causes défendues par la CFDT. Les deux sujets, et notamment les contraintes économiques induites par les inégalités salariales, peuvent créer un environnement propice aux violences sexistes et sexuelles au travail (VSST).

Pour avancer en matière de prévention, la CFDT propose à ses militants des webinaires et des formations.

**M.-S.L. :** En tant que femme je n'ai pris conscience que récemment que j'avais été confrontée au cours de ma carrière professionnelle à des agissements aujourd'hui qualifiés de sexistes. A titre d'exemple, membre d'un comité de direction, mes collègues hommes faisaient régulièrement des remarques sur mes vêtements, ce que je ne me permettais pas de faire en retour. Aujourd'hui, je suis consciente que ces comportements étaient inadaptés et le fruit d'une éducation ancestrale. Je suis donc réaliste et sais que pour modifier ces agissements, il faudra agir progressivement par des actions de sensibilisation et de formation.

Depuis 2013, le Medef a développé une politique contre tous les stéréotypes. Un guide a été réalisé qui est régulièrement actualisé. De plus, des formations sont dispensées par Medef académie et un « escape game » sur le sexisme en entreprise a été rédigé.





Le 22 janvier 2024, dans le cadre des sensibilisations destinées aux entreprises, un webinaire a été réalisé lors de la semaine sur le sexisme. Il faut également noter que le Medef est une des organisations professionnelles à l'origine de la création des référents VSS.

» **La loi du 5 septembre 2018 oblige les entreprises à mettre en place un référent Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) au sein du Comité Social et Économique (CSE). Pensez-vous que cela ait eu un impact sur l'évolution des comportements au travail ?**

**G.L.R. :** Oui, c'est une avancée importante pour lutter contre ce fléau. Cependant, une fois cette mesure effective que se passe-t-il concrètement après ? Peu d'actions, car nous constatons qu'il est énormément difficile de circonscrire ce sujet qui est très délicat. Du côté masculin, à un moment on a été ou on sera dans le déni, en ne reconnaissant pas avoir commis d'agissement sexiste. Et côté féminin, Il ne faut pas inscrire les femmes comme victimes systématiques car on entre déjà alors dans une démarche sexiste. Il faut avoir de la délicatesse et de la subtilité. On est dans une évolution des mentalités.

Pour revenir aux référents VSS, il y a une marge entre avoir un rôle et être en capacité d'avancer sur ce sujet. En fait, on ne pourra progresser que si l'on parle le même langage avec l'employeur. Il est donc important que dirigeants et IRP avancent sereinement ensemble sur le sujet. Pour cela, une offre de formations communes permettant un langage partagé est primordiale. Par ailleurs, plus une entreprise sera reconnue comme vertueuse sur le sujet grâce à la mise en place de véritables actions de prévention primaire, plus elle développera une plus-value réputationnelle auprès de ses clients, ses salariés, ...

**M.-S.L. :** Il faut faire une distinction entre les entreprises dotées d'organisations syndicales et d'un CSE, celles dotées d'un CSE qui sait prendre aussi ses responsabilités et s'engage vis-à-vis de la direction. Dans ce cadre, je pense que le référent VSS peut avoir un rôle à jouer. Mais il faut être lucide, dans nos PME, PMI de moins de 50 salariés, il n'y aura pas forcément de référent, et certaines d'entre elles ne sont peut-être même pas au courant de cette obligation au sein du CSE de l'entreprise. Il ne faut toutefois pas désespérer, tout se fera progressivement grâce l'information et à la formation pour que l'on parvienne à des référents qui soient des acteurs de la prévention. Je ne vois d'ailleurs aucun inconvénient à ce que l'on ait sur le sujet, comme le propose M. LEROY, une offre de formation commune pour les représentants de la direction et les représentants du personnel à l'instar du cursus proposé par l'université d'Orléans dans le cadre de l'école des relations du travail.

Dans le domaine de la prévention des VSS, toutes les entreprises ne sont pas là aussi au même niveau.

Pour certaines, il est nécessaire de leur rappeler que cela commence par le respect de leurs obligations, telles que l'adaptation du règlement intérieur, la procédure d'affichage. Pour d'autres, il faut les encourager à développer une politique de sensibilisation en instituant un langage commun dirigeants/IRP. Certaines structures mènent déjà conjointement (employeur, IRP) des enquêtes sur le sexisme auprès de salariés.

» **En cas de signalement d'agissements sexistes ou de violences sexuelles, comment selon vous l'employeur et les représentants des salariés doivent-ils réagir ?**

**M.-S.L. :** Rares sont les entreprises qui, dès le 1er signalement de sexisme, vont à la rupture du contrat de travail. Car il faut bien voir qu'il y a une coresponsabilité dans quand surviennent de tels agissements. Il convient donc dans un premier temps de rencontrer les personnes qui les dénoncent et la personne mise en cause pour éviter que cela dégénère en harcèlement sexuel. Mais si celle-ci réitère ses actes et que cela soit avéré après enquête interne, l'employeur devra aller sur le terrain disciplinaire. A titre d'exemple, un supermarché a récemment convoqué un de ses salariés qui avait des comportements anormaux vis-à-vis des filles apprenties. La direction lui a mis un avertissement et lui a demandé de prendre une semaine de vacances. A son retour, elle lui a proposé une formation pour l'aider à prendre conscience que ses agissements face aux femmes n'étaient pas adaptés. Ayant effectué ce travail sur lui-même, le salarié, qui avait 30 ans d'ancienneté, a ainsi retrouvé sa place dans l'entreprise.

Enfin, je pense que pour renforcer la prévention dans l'entreprise, le sujet des VSS devrait faire partie des thèmes de la négociation collective.

**G.L.R. :** C'est difficile pour les représentants du personnel de bien cerner ces notions de sexisme et d'identifier le point de bascule vers le harcèlement sexuel. Entre une blague lourde et une situation de sexisme, il y a une différence mais tout est très subjectif.

En fait, il faut que l'employeur et les IRP aient la capacité de partager un même vocabulaire et de porter une appréciation commune sur les faits signalés. Cela lève alors toute incompréhension vis-à-vis des sanctions prises par l'employeur et cela nous permet d'expliquer aux collègues de travail pourquoi cela est juste ou pourquoi cela ne l'est pas.

Dans l'idéal, si l'on veut éviter les signalements de sexisme, il faudrait que tout le collectif de travail s'empare du sujet et que les collègues eux-mêmes puissent dire à un salarié « arrête, là tu vas trop loin ! ». Ce dernier se rendra compte alors qu'au lieu de récolter des rires, il n'a réussi qu'à déclencher une réprobation commune.

Propos recueillis par Sylvie DELORME et Pierre DUSSIN





## Interview des deux pilotes DE LA SENSIBILISATION



Audrey Richez, chargée de missions égalité professionnelle et dialogue social au sein de l'ARACT et Fabienne Miramond Scardia, référente égalité professionnelle à la DREETS sont les pilotes de la sensibilisation, créée dans le groupe de travail Promotion de la santé du 4<sup>ème</sup> Plan Régional en Santé au Travail (PRST).

Retour avec elles sur l'objectif du groupe et ses premières actions.

### » Quelle démarche de sensibilisation avez-vous adoptée afin de construire cette intervention sur la prévention des agissements sexistes et violences sexuelles au travail ?

Cette sensibilisation a été mise en œuvre et portée dans le cadre du groupe PRST « promotion de la santé ». La commande était de permettre d'identifier clairement la palette des agissements et leur graduation dans la gravité. Le format d'animation a été rapidement trouvé.

Notre idée était de partir d'illustrations / de récits d'entreprise afin de les analyser et d'en apporter un éclairage permettant à toutes et tous de comprendre les notions d'agissements sexistes, harcèlements sexuels et agressions sexuelles. On ne pouvait entamer un tel travail entre les différents partenaires du PRST4 sans partager un langage, et une grille de lecture communs.

C'est ce qui a été synthétisé en couverture de la brochure, par « la roue des agissements et violences sexuelles ».

La plus-value de la brochure est de tisser les liens entre les comportements et les organisations du travail qui peuvent, parfois, laisser penser que ce type d'agissements est toléré. Nous avons également cette volonté d'esquisser à chacune des situations quelques déterminants du travail de ce risque professionnel ; comme par exemple : une non-mixité ou une mixité insuffisante (prédominance féminine ou masculine dans un service), la répartition des tâches, la précarité des statuts et des parcours professionnels (nous savons aujourd'hui que les apprentis, les intermittents, les CDD, les temps partiels peuvent être plus exposés que d'autres populations au travail), le travail isolé, les horaires atypiques ou décalés...

Cette sensibilisation est une phase socle qui, on l'espère, permettra de travailler, expérimenter, avec nos regards croisés (préventeurs, juristes...) une démarche de prévention plus en amont qui pourrait s'articuler grâce et autour des dialogues professionnel et social.



### » Lors de la matinée du 26 mars, vous nous avez exposé des mises en situation, quel était l'objectif derrière cette présentation interactive ?

Il y avait d'abord l'objectif d'installer un langage commun sur ces thématiques et qualifications juridiques par une présentation interactive. D'autre part, on se rend compte que lorsque l'on parle d'agissements sexistes en entreprise, on imagine que le problème ne se trouve que chez les autres. Or, le fait de présenter ces situations (notamment de sexisme) produit une certaine résonance dans nos vies professionnelles. Les illustrations choisies ne sont donc pas si loin des entreprises ! Nous voulions également que chacun et chacune puisse s'exprimer librement avec ses propres représentations et expériences. Entendre et prendre en compte ces avis sur les situations est essentiel pour que la grande majorité se sente concernée. L'objectif n'étant pas tant de trancher mais de faire converger les points de vue vers une approche commune.

### » En quelques mots, en quoi consistent les agissements sexistes et violences sexuelles au travail ?

Les agissements sexistes et les violences sexuelles au travail recouvrent des réalités et des gravités très différentes.

On pourrait les définir comme des comportements ou des propos tenus dans le cadre professionnel, en rapport avec le genre ou le sexe, et qui portent atteinte à ceux qui les subissent, c'est-à-dire majoritairement (mais pas seulement) aux femmes.

Ce sont des atteintes à la santé, à la dignité, au travail des personnes...

Ces agissements blessent, et pour les plus graves, ils produisent des accidents, au même titre que d'autres accidents du travail.



## » Comment déployer de manière efficace ce dispositif au sein des entreprises afin que celles-ci s'emparent du sujet ?

La brochure que nous avons imaginée est un kit d'animation, permettant de porter le sujet dans les entreprises, auprès des structures d'acteurs relais...

Mais cette sensibilisation n'est pas suffisante pour réaliser une prévention des violences sexistes et sexuelles, il faut dans une seconde phase aller plus loin en identifiant les situations à risques, en les évaluant afin d'intégrer ce risque professionnel au DUERP. Travailler sur le DUERP et le dialogue social étant les deux points nécessaires pour que les entreprises traitent efficacement du sujet.

Nous avons donc un travail à poursuivre avec les différents relais institutionnels du PRST afin de pouvoir apporter un appui efficace aux entreprises. Cette sensibilisation en est un jalon. Dans cette optique, nous espérons que cet outil de sensibilisation permettra de porter le sujet au sein de l'entreprise et d'engager un dialogue social. Pour cela il est important que les personnes soient plus à même d'identifier les potentielles situations à risque, de les faire remonter via le dialogue professionnel.

Pour résumer, être sensibilisé pour être à même de repérer les situations de travail à risque.

Mars 2024



## » LE SAVIEZ-VOUS ?

### De QVT à QVCT..... Que signifie QVCT ? Pourquoi avoir ajouté un C à QVT ?

La qualité de vie et de conditions de travail : permettre à toutes et tous, en entreprise de faire un travail de qualité, c'est à dire avoir les moyens et les ressources pour travailler dans de bonnes conditions.

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte. Les partenaires sociaux ont ajouté un C à la QVT (qualité de vie au travail) lors de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 sur la santé au travail. La QVT est ainsi devenue Qualité de vie et des Conditions de travail (QVCT).

Pourquoi l'ajout du "C" ? Depuis 2013, se sont développées dans les entreprises des actions "périphériques" au travail (massages, baby-foot, décoration de la salle de pause....) mais qui ne répondent pas à la finalité portée par les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux ont voulu rappeler le périmètre : le Travail, sa réalisation et son organisation ainsi que son lien avec la santé et réaffirmer le lien travail / santé / performance.

À DÉCOUVRIR

 **LE RÉFÉRENTIEL QVCT**



## Les groupes de travail EN ACTION



### Risque routier professionnel (RRP)

Les partenaires de ce groupe travaillent à l'organisation de plusieurs journées dédiées à la prévention du RRP sur les territoires de la région. Un public large est ciblé, puisque les contenus s'adresseront :

- » d'une part aux dirigeants/décideurs d'entreprises et leurs préventeurs du régime général ou agricole. Le but étant de donner à ces participants des informations, des outils et des retours d'expériences propices à une meilleure prise en compte du RRP pour leurs propres plans d'actions.

- » d'autre part, aux salariés et apprentis « conducteurs et usagers de la route ». Pour ces participants, le programme permettra d'offrir une véritable journée de sensibilisation et de mises en situation.

Plus précisément, le programme de ces journées devrait proposer 3 types d'animation :

- 1 - des démonstrations et ateliers (voiture tonneaux...)
- 2 - des conférences thématiques (témoignages, neurosciences, RRP ..).
- 3 - Le village des services.

PLUS D'INFOS [ICI](#)

**LES PLEIN'AIRES**  
de la sécurité routière  
**CONDUIRE EST UN ACTE DE TRAVAIL !**

+ d'info ici ↓

**Le 20.09.2024**  
Loiret (45)  
à GIDY (Gideum)

**Le 27.09.2024**  
Indre (36)  
à Issoudun (PEPSI)

**Le 04.10.2024**  
Indre-et-Loire (37)  
à Joué-les-Tours



### Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)

#### Prévention des TMS dans le secteur de l'aide à domicile :

Dans le cadre de la **création d'une application numérique** à destination des professionnels du secteur de l'aide et du soin à domicile, le groupe TMS a reçu un avis favorable à sa demande de financement via la dotation exceptionnelle PST4-PRST (49 344 €). Ce soutien financier est complété par une subvention de la Dreet et possiblement de la Carsat.

La poursuite de l'action se déroule en 4 phases :

- » **Présentation de la démarche** de prévention à l'ensemble des services de prévention et de santé au travail,
- » Création d'une grille d'analyse des offres et planification d'un temps de restitution pour choisir le prestataire en capacité de réaliser un outil digital innovant, en lien avec nos besoins,
- » Invitation à un **temps d'échanges avec les branches professionnelles** et les structures d'aide à domicile pour solliciter leur participation au projet,
- » Recensement de l'ensemble des outils d'évaluation des risques au domicile et transposition dans une arborescence numérique.

Ainsi, le 27 mars, le groupe de travail a eu un temps d'échanges avec une quarantaine de représentants des branches professionnelles et structures d'aide à domicile de la région et le 15 avril, le prestataire sera choisi.



## Culture de prévention

La **création d'« une marque PRST Centre-Val de LOIRE »** est aujourd'hui en cours de mise en œuvre ; elle a pour but de **répondre au besoin de reconnaissance et valorisation** :

- » des engagements des organisations professionnelles et des organisations patronales et de salariés dans leurs démarches visant la santé et la sécurité au travail
- » des entreprises s'engageant collectivement en santé et sécurité au travail.

Un projet de charte d'engagement sur le développement de la culture de prévention sur les entreprises de la région » a ainsi été présenté au CROCT et CRPST en 2024 et est en cours de consultation.

### Qui peut en être bénéficiaire ?

- les actions collectives : sensibilisation, formation, accompagnement, communication, recherche et développement en matière de prévention de la santé et sécurité au travail

- des clubs interentreprises de partage de pratique en santé et sécurité au travail

### Sur quelles thématiques prioritaires ?

A minima les **actions de développement du dialogue social** en santé et sécurité au travail.

Mais aussi les **autres thématiques** : mobilisation du DUERP comme outil de management de la prévention, la prévention des risques professionnels dès l'intégration des nouveaux arrivants (intérim, CDI, CDD...), le développement du maintien en emploi et prévention de la désinsertion professionnelle, la promotion de la prévention primaire et développement d'une approche plus organisationnelle et collective de la SST etc...

Toutes les contributions sont les bienvenues.

### Pour en savoir plus :

Contact : [dreets-cvl.polet@dreets.gouv.fr](mailto:dreets-cvl.polet@dreets.gouv.fr) / Objet de l'email : Engagement charte ESST

D'autres actions sont menées dans le cadre du groupe :

- » après l'intervention dans des CFA avec un binôme service de prévention et de santé au travail (CIHL) et Service de renseignement des DDETS, le projet de **création d'un jeu à destination des apprentis** dans les CFA,
- » des actions de **promotion de la démarche d'évaluation des risques** (élaboration des documents uniques d'évaluation des risques et plan d'actions) dans des secteurs ciblés, dont le secteur du transport et logistique.

Enfin, un travail important **d'analyse partagée d'accidents du travail** est mené entre partenaires et donne lieu à la diffusion de fiches d'alerte AT, largement relayée par l'ensemble des partenaires du PRST. (cf. article Actualité).



## Chute de hauteur et de plain-pied dans le BTP

L'action chute de hauteur vise deux objectifs :

- » Prévenir les risques de chutes auprès des entreprises, dont les entreprises sous-traitantes, et
- » Intervenir auprès des maîtres d'ouvrage dès la phase de conception.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la prévention des risques de chutes auprès des entreprises dont les entreprises sous-traitantes, il a été prévu de déployer et promouvoir des outils de communication.

Des actions de prévention des

accidents graves et mortels sont en cours, portées notamment par la réalisation et la diffusion par les partenaires du PRST4 de fiches sur les sujets principaux à



l'origine des AT graves et mortels survenus sur le territoire.

La prochaine **fiche d'alerte** en cours de réalisation, concernera l'approvisionnement des palettes de tuiles /ardoises lors des travaux de couverture.

Par ailleurs, une **plaquette d'information sur la coordination** de sécurité et de protection de la santé sur les chantiers de bâtiment et de travaux publics est en cours de mise à jour et sera diffusée en 2024. Elle intègre un focus sur les obligations du maître d'ouvrage, en fonction des étapes de déploiement d'une opération de bâtiment ou de génie civil.





### Promotion de la santé au travail

Proposer une offre de service d'accompagnement QVCT harmonisée régionalement

» **Volet 1 « Rendre visible l'offre de service régionale » :**

Un guide sur une offre de service régional est en cours de réalisation.

» **Volet 2 « Adapter la démarche et les outils MESOCAP » :**

L'outil RESHO'Prev, démarche d'autodiagnostic outillée, spécifique et adaptée aux secteurs de l'hôtellerie-restauration est en cours de création (construction des axes du futur outil) et pourrait être finalisé pour début 2025.

» **Volet 3 « Accompagner les métiers et secteurs professionnels à la transformation des configurations/organisations de travail et aux impacts sur la santé » :**

Un document détaillé sur le télétravail a été réalisé. Une dernière étape de compilation autour de Questions / Réponses est en cours pour une diffusion prévue mi-2024.

Proposer des modules d'information/sensibilisation sur les **agissements sexistes et les violences sexuelles au travail** : Création d'une modalité d'animation pour sensibiliser sur les agissements sexistes et les violences sexuelles au travail. Cette méthode a été présentée et diffusée le 26/03 à tous les membres participant au PRST4.



### PDP (Prévention Désinsertion Professionnelle) et maintien dans l'emploi

Dans le cadre du Plan Régional de Santé au Travail 4 (PRST4) du Centre Val de Loire et de l'axe consacré à la prévention de la désinsertion professionnelle, la réflexion du groupe a porté sur **l'identification précoce des salariés** à risque de « sortie d'emploi » sur la base de données saisies par les équipes des services de prévention et de santé au travail (SPSTI) ou auto-déclarées par les salariés suivis.

Pour cela, nous avons construit **un score en 3 niveaux** permettant de mieux « cibler » et accompagner les salariés en risque élevé de désinsertion professionnelle.

Ainsi, en identifiant précocement les salariés à risque, ce score offrira des opportunités pour des actions préventives individuelles ou collectives visant à maintenir ces salariés en emploi.

Aussi, le sous-groupe de la fiche 14 a envoyé un **questionnaire** à plusieurs acteurs du maintien pour mieux comprendre les

difficultés rencontrées par chacun d'eux lors de leur accompagnement auprès des personnes en difficultés.

Pour mémoire, ce sous-groupe travaille sur la **fluidité des orientations et l'optimisation de la prise en charge des situations PDP**.

L'analyse des résultats du questionnaire devrait conduire dans un premier temps à l'élaboration d'un **support** visant à répertorier les **circuits possibles d'orientation pour les situations rencontrées** et pour chacune d'entre elles les contacts et/ou « portes d'entrée » vers l'acteur dédié pour accompagner la personne en difficulté.

Ce travail permet également de façon concomitante à chaque membre du groupe de mener une nouvelle réflexion sur la nature des circuits existant au sein même de son organisation.



## Indicateurs Régionaux de Santé au Travail (IRST)

Dans le cadre de ses missions d'appui aux groupes de travail, le réseau IRST s'est mobilisé pour répondre aux besoins des acteurs du PRST4 dans le cadre de la mise en œuvre des actions.

A ce jour, **6 groupes de travail ont saisi le réseau des IRST**. Plusieurs demandes portaient sur la mise à disposition d'informations déjà disponibles dans la brochure mais avec un niveau d'analyse plus fin, dans le but de cibler des secteurs/métiers-cibles ou d'affiner un argumentaire sur le choix d'un ou plusieurs secteurs. Quelques sollicitations ont fait appel à d'autres sources de données que les IRST et ont nécessité un travail de tra-

tement plus approfondi.

Le groupe envisage de recueillir **l'avis des groupes de travail** du PRST4 avant la fin de l'année via un questionnaire qui portera sur l'utilisation de la brochure dans sa version 2022 et du circuit des sollicitations. Les éléments de réponses alimenteront notre bilan.

Comme annoncé dans le précédent Journal du PRST4, le réseau se lance en 2024 dans le travail de mise à jour de la brochure IRST dont la prochaine publication est prévue en 2025. Dans ce cadre, **une réflexion est en cours sur l'intégration de nouveaux indicateurs et l'élaboration de fiches focus**

venant compléter la brochure.

» Brochure « Indicateurs régionaux de santé au travail »



## Articulation santé travail / santé publique / santé environnement

Articulation des acteurs en Santé Travail et en Santé publique via des campagnes d'information sur les maladies chroniques, la vaccination et les addictions.

Trois actions sont envisagées sur 2024 / 2025 sur les thématiques suivantes :

**1 - Travail de nuit et impacts sur la santé** : Action comprenant un volet à destination des médecins traitants et un volet préventif à destination des entreprises.

**2 - Cancer professionnel reconnu et prévention des sur-risques** : Action ciblée sur les co-facteurs de risques (par exemple : amiante / silice et tabac) et améliorer à terme la prévention des expositions et des impacts sur la santé.

**3 - Organisation du relai des cam-**

**pagnes de vaccination** (grippe notamment) et des grandes campagnes nationales de santé publique (octobre rose, mois sans tabac, ...).

» Le projet sur les **maladies chroniques évolutives et le maintien dans l'emploi** se poursuit. Trois entreprises sont accompagnées. Leur engagement est fort et elles se projettent déjà dans l'élaboration et l'utilisation du référentiel de situations de travail pour avoir une action anticipatoire et ainsi maintenir dans emploi les personnes atteintes de MCE.

Promotion d'une communication harmonisée sur les risques prioritaires et les alertes sanitaires

Le groupe de travail a décidé de se mobiliser dans un premier temps

sur les **alertes sanitaires** (intoxication au monoxyde de carbone, au plomb, cas de légionellose, de tuberculose, cas groupés d'une même maladie chronique,...).

Dans ce cadre, une **cellule de veille santé travail** est en cours de création (membres : ARS, Dreets, Santé Publique France, Présanse CVL / SPSTI, MSA, Carsat, CRPPE). Les objectifs seront d'assurer une veille et la coordination des alertes sanitaires en milieu professionnel, et en fonction des besoins, d'organiser le transfert des dossiers à un groupe de travail dédié pour une prise en charge pluridisciplinaire. Puis, dans un 2ème temps, une charte sera élaborée pour encadrer la coopération des services impliqués au sein de la cellule.



### Actions de communication adaptées au monde de l'entreprise

Dans le cadre du PRST4, le groupe de travail partenarial transversal « Référents communication » accompagne les différents groupes de travail thématiques dans la valorisation de leurs actions.

Pour répondre au mieux à leurs attentes, les référents communication ont mis en place une **procédure de saisine** permettant à chaque groupe du PRST4 de faire remonter leurs besoins d'appui en matière de communication. Ces formulaires sont examinés lors des réunions.

Le groupe de travail référents communication assure ainsi la **création et la diffusion des productions et des événements** des différents groupes thématiques aux acteurs externes et internes du PRST4 via les sites internet, emailings et réseaux sociaux.

A ce titre, le groupe de travail travaille à la mise en place d'un **kit de communication**. Ce kit a pour objectif d'aider les branches professionnelles, organisations syndicales (patronales et salariées), chambres consulaires, associations d'entreprises... à diffuser/ relayer les différentes productions du PRST4 auprès de leurs adhérents et publics. Il contient tous les éléments nécessaires pour faciliter la diffusion de l'information sur le canal de communication choisi par le partenaire : site web, réseaux sociaux, mailing, événements.

Ce kit est en cours de test pour aider les branches professionnelles à relayer le guide RPS actualisé.

Le groupe des référents communication a également contribué à l'organisation de la journée J'ACT silice qui aura lieu le 4 avril à Vierzon.



### Dialogue social

Le groupe de travail partenarial a pour objectif de contribuer à renforcer le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail.

Concernant l'**axe de formation des représentants du personnel**, le groupe a finalisé un **flyer sur le droit à la formation en santé sécurité des élus**, et comment on le mobilise concrètement.

Le document, en cours de reprographie, sera prochainement diffusé dans les entreprises, aux employeurs et aux élus, aux organisations syndicales et patronales, ainsi qu'organismes de formation.

Le groupe de travail a collecté les enquêtes menées hors de la région sur le fonctionnement des CSE. A ce jour, la place de la **formation dans les instances élues** n'apparaît pas spécifiquement dans ces études. Ainsi, le projet de mener en Centre Val de Loire une **enquête spécifique** sur la formation des élus est confortée, elle répondrait au besoin de poser un diagnostic sur ce sujet.

S'agissant de l'**axe dialogue social territorial**, le groupe est en cours de finalisation du **KIT de la négociation** à destination des négociateurs en entreprise. En complément du «**guide de la négociation**», des fiches repères, et logigrammes sont en cours de rédaction, sur la méthodologie et les thèmes de santé, sécurité et conditions de travail.

Le groupe doit proposer un **annuaire des instances de dialogue social territorial** en région. En parallèle, il souhaite proposer une démarche d'expérimentation du dialogue social dans les **lieux d'échanges** entre entreprises où celle-ci est absente.



## Prévention des Risques psycho-sociaux (RPS)

L'action engagée en 2023 avec la CPME se précise. Le 18 mars 2024, les délégués départementaux et régionaux de la CPME vont bénéficier d'une **sensibilisation aux RPS**. Après celle-ci, chaque délégué départemental planifiera une sensibilisation du même type, courant 2024 et suivant, à l'attention de leurs adhérents. Certains partenaires ont déjà affiché le souhait d'ouvrir ces réunions à d'autres membres que ceux de la CPME.

Au-delà de la sensibilisation du

plus grand nombre, la **coordination entre les acteurs de la prévention** fait également l'objet de travaux. Ainsi le 23 janvier 2024, les ergonomes du CIHL, régulièrement en première ligne sur la prise en charge des RPS dans les entreprises du Loiret, ont eu une réunion avec les agents de contrôle de l'inspection du travail du Loiret. Celle-ci a permis d'échanger sur les sollicitations et attentes des deux entités et ainsi fluidifier les travaux sur des dossiers communs.

Enfin le groupe partage des **informations sur différentes initiatives**, autour du sujet de RPS, ayant lieu dans la région. Ainsi ont été évoquées les avancées des comités techniques sur la prévention du mal-être en agriculture, et leur ouverture progressive vers une sensibilisation aux RPS, pouvant être des facteurs de mal-être. Ou encore des exemples de rencontres employeurs, animés par les services de santé, autour de la notion de harcèlement moral, dont les origines sont régulièrement en lien avec les RPS



## Risque chimique

Dans le cadre de la **journée d'échanges dédiée aux conditions de travail et à l'attractivité des métiers exposant à la silice cristalline** - J'ACT Silice, qui s'est tenue le 4 avril au centre des congrès de Vierzon, un DEFI Silice a été lancé avec **huit groupes de jeunes, inscrits**. Ils se destinent à divers métiers : céramiste, fondeur, car-releur/chapiste, prothésiste dentaire. Ce défi a pour objectif de **les sensibiliser sur les risques liés à la silice cristalline et s'approprier la démarche de prévention des risques professionnels**.



Dans la continuité de cette journée, les partenaires poursuivront les actions de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises et des centres de formation ciblés et intégreront les autres risques professionnels pour prévenir les polyexpositions.

De plus, le groupe a décidé de poursuivre son partenariat autour de la prévention des risques liés aux fumées de soudage dans la perspective de sa participation au prochain championnat de soudure

En 2023,

- » le groupe a mis à jour les plaquettes d'informations « **Fertilité, grossesse et travail** » destinées aux salariés et employeurs.
- » Il a élaboré et largement diffusé les dépliants pour accom-

pagner **les salariés** et **les employeurs** sur la prévention du risque chimique.

- » Et, une **Fiche alerte accident du travail** a été transmise aux entreprises du secteur de la logistique suite à un accident ayant entraîné une intoxication collective à l'ouverture d'un conteneur.

