

COMPTE-RENDU : REUNION CROCT

Date et lieu : 13 décembre 2023 – DREETS GRAND EST STRASBOURG



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail
et des solidarités de
Grand Est



Retraite
& Santé
au travail



VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION
Carsat Retraite & Santé au travail
Alsace - Moselle



SYNDICAT CGT DES PERSONNELS
DE LA REGION GRAND EST
ALSACE - CHAMPAGNE-ARDENNE - LORRAINE



Information :

Le 17/01/24, déplacement dans les Vosges de la Directrice de la DREETS Grand Est sur la problématique des ATGM, dans le prolongement de la campagne de communication du Ministère du Travail.

Programme :

- Matin : conférence de presse en présence de la Préfète de département, dans les locaux d'une entreprise du BTP
- Après-midi : organisation d'une réunion de travail, dans les locaux de la DDETSPP 88, à Epinal : Etat, partenaires sociaux, préventeurs.

➤ **Présentation de la journée du 8 mars 2024 sur la santé des femmes au travail** (T. KAPP)

La journée du 08/03/24 se tiendra dans les locaux de l'IRCAD.

Participation prévue : Ministre du Travail en ouverture, chercheuse canadienne, INRS, ANACT, Médecin Inspecteur du Travail, Organisation Syndicale, Professeur de Droit.

Une table ronde sera également organisée dans l'après-midi, entre autres avec le CIDFF 67 ;

Captation vidéo et actes seront réalisées.

Journée ouverte au grand public avec possibilité pour les membres du CROCT de communiquer largement sur cette journée.

➤ **Les avancées du groupe de travail n° 1 sur les TMS** (Rudy LEVAL)

Le groupe de travail PRST 4 sur les TMS s'inscrit dans le 1^{er} axe sur la prévention primaire et la culture de prévention et fait partie des risques prioritaires.

L'action a deux objectifs :

- 1 – promouvoir les démarches de prévention des TMS auprès des entreprises les plus concernées grâce à un élargissement des programmes d'accompagnement TMS pro et TMSA (« trouver mes solutions adaptées »)
- 2 – améliorer les outils et méthodes proposés aux branches et aux entreprises sur les TMS afin qu'elles s'impliquent davantage dans l'évaluation de ce risque et dans les plans d'action associés.

Présentation des programmes TMSA (toutes mes solutions adaptées) et TMS pros.

En ce qui concerne TMS pros, un sous-groupe travaille sur l'élargissement des cibles : effectifs des entreprises, sinistralités différentes, à tous les secteurs d'activités y compris les secteurs émergents. Le choix se porte sur deux priorités : élargissement de TMS Pros aux entreprises de moins de 20 salariés et dans tous les secteurs d'activité. Le 2^{ème} sous-groupe travaille sur les outils de TMS Pros au regard de cet élargissement de cibles. Pour cela, il est proposé de simplifier le parcours. Cette action se déploiera en 2024. En 2025, travail sur une stratégie de communication et recherche de porteurs de l'action.

Besoin formulé par le GT : savoir ce qui se fait dans les autres PRST.

Question DREETS : Une action du PRST centrée sur un dispositif propre de l'assurance maladie peut-elle permettre à d'autres acteurs de s'engager dans cette action ?

Réponse : l'idée est de rendre public les travaux et les outils à tout le monde.

OPPBTP se tient à disposition du GT pour présenter les dispositifs en matière de TMS dans le secteur du BTP.

MEDEF : les critères de sélection sont-ils les mêmes que ceux fixés par TMS PRO ?

Réponse : pas de ciblage pour les travaux du GT

MEDEF : Un lien sera-t-il fait avec les aides financières pour l'accompagnement des entreprises ?

Réponse : Les actions pourraient être éligibles à une aide au financement de TMS PRO sous réserve de respecter les critères d'attribution.

Demande du GEST : puisqu'il y a une ouverture plus large du dispositif de TMS PRO : la sensibilisation des SPSTI serait une solution.

➤ **Présentation du questionnaire que le groupe de travail de l'action 12 du PRST va soumettre aux acteurs de la santé au travail**

Deux questionnaires ont été élaborés :

- Un pour les professionnels de santé
- Un pour les préventeurs (CARSAT, MSA, OPPBTP, IPRP...)

Des questionnaires anonymes seront envoyés à deux moments (début 2024 et fin 2025) pour faire un état sur l'évolution de la situation.

La question de l'anonymat a été abordée dans le GT. Ce dernier souhaiterait rester sur l'anonymat mais ce point pourra être à nouveau abordé.

ARACT : il existe une possibilité technique d'identifier le répondant par le biais de l'attribution d'un code. Respecte le RGPD.

GEST attire l'attention sur la nécessité d'élaborer un questionnaire simple car les MT sont sur sollicités pour répondre à d'autres demandes.

➤ **Projet d'action commune CROCT sur la prévention des accidents graves et mortels**

Point abordé par l'Organisation Syndicale CFDT : une action de sensibilisation gouvernementale a été engagée mais la CFDT porte la volonté d'agir sur les organisations et les situations de travail. Comment agir ?

Deux possibilités :

- Soit par les GT du PRST,
- Soit par le biais d'une action commune portée par le CROCT.

Proposition de la CFDT: mise systématique à l'ODJ du CROCT d'un point sur l'état des ATGM dans le GE

La DREETS accède à cette demande.

Une intervention sur cette problématique pourrait être portée par le CROCT lors du prochain salon PREVENTICA à Strasbourg. La DREETS est déjà en contact avec PREVENTICA et va les relancer pour connaître la possibilité d'organiser la prochaine réunion du CROCT dans les locaux du salon ainsi que de la possibilité d'une intervention du CROCT en organisant une conférence.

CARSAT : 50 % AT mortels sont dû à des malaises. Difficile d'agir sur les malaises qui peuvent renvoyer à des questions de santé publique. Le sujet est abordé lors de chaque CTR des CARSAT. Communication des « Flash AT mortels ».

MEDEF souhaite se concentrer sur les aspects comportementaux en cause dans les AT mortels.

➤ **Présentation du nouveau référentiel QVCT de l'ANACT** (D. HEN) (voir en PJ)

Ce référentiel a été publié en septembre 2023. Il rassemble 10 idées-clés sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), expose ses principales ambitions, les repères méthodologiques ainsi que les sujets à traiter pour déployer de telles démarches.

Le référentiel précise les principes incontournables de la QVCT parmi lesquels la nécessité de construire ces démarches par un travail commun de la direction, des salariés

et leurs représentants, favoriser la discussion sur le travail et expérimenter concrètement de nouvelles façons de travailler. Il précise que les actions périphériques au travail (application bien-être, décoration, sport...) ne permettent pas de progresser durablement en matière de QVCT.

Il s'adresse en priorité aux directions et représentants du personnel, mais aussi aux organismes qui les accompagnent.

Pour qu'il y ait QVCT, l'ANACT rappelle qu'il faut s'entendre dans l'entreprise sur :

- Des ambitions communes,
- Les sujets à traiter,
- Et la méthode à appliquer.

Elle définit les 10 idées clés de la QVCT et ses 3 dimensions.

La QVCT conjugue les 3 ambitions liées que sont :

- Concilier amélioration de la santé des salariés et performance globale de l'entreprise
- Donner à chacune et chacun du pouvoir d'agir sur son travail
- Améliorer le travail d'aujourd'hui et de demain

Elle conduit à traiter progressivement les 6 champs d'actions suivants qui sont interconnectés :

- Organisation, contenu et réalisation du travail
- Compétences et parcours professionnels
- Egalité au travail
- Projet d'entreprise et management
- Dialogue social et professionnel
- Santé
- Au travail et prévention

➤ **Missions des Centres hospitaliers de Pathologies Professionnelles et Environnementales (CPPE)** (Pr M. GONZALEZ)

Voir pièce jointe

Il existe 28 CPPE en France dont 3 dans le Grand Est (NANCY, REIMS, STRASBOURG). Depuis le décret du 26 novembre 2019, l'existence des centres régionaux de pathologies professionnelles et environnementales est obligatoire.

- Missions des CRPPE :
 - Prévention, diagnostic et prise en charge des affections en lien supposé ou avéré avec le travail ou l'environnement ainsi que l'appui aux professionnels de santé
 - L'animation de réseaux de professionnels de santé au travail
 - L'enseignement et la recherche sur les pathologies professionnelles et environnementales

Le CPPE de STRASBOURG assure 1.000 à 2.000 consultations par an, souvent pluridisciplinaires. Plus de 50 % des patients sont adressés par des médecins traitants ou des médecins hospitaliers, 30 % par les médecins du travail et 10 % par les médecins scolaires. Les patients sont issus de tous types d'activité.

Les CPPE assurent une activité d'appui et de recours, une activité clinique en pathologie professionnelle et environnementale et assurent les suivis post professionnels des salariés à la retraite ayant été exposés à des cancérogènes.

Les motifs de consultations sont diversifiés : souffrance au travail, psycho traumatisme et travail, épilepsie, asthme et pathologies respiratoires, TMS, cancer, toxicologie, etc.

Le CPPE dispense des enseignements variés et accueille 3 à 4 internes DES Médecine du travail et en moyenne 5 externes par mois ainsi que différents stagiaires. Dans le cadre de l'animation territoriale, le CPPE participe à des manifestations nationales ou régionales diverses et collabore avec la DREETS et la CARSAT. Il est membre du réseau national RNV3PE, de l'INRS, du CROCT, etc.

Actuellement, ses perspectives sont de développer des téléconsultations et des télé-expertises et d'améliorer la visibilité des activités des CPPE.

- **Présentation : « Activité du CRRMP (Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles) dans le cadre de la reconnaissance des pathologies psychiques en lien avec le travail »** (Dr WENDLING)

Voir pièce jointe

Il s'agit d'un système complémentaire permettant la reconnaissance de pathologies exclues du système de présomption d'origine dans lequel il y a une appréciation au cas par cas de la relation d'imputabilité entre la pathologie présentée et les déterminants issus du travail habituel du salarié.

Sont concernées, les pathologies psychiques suivantes : dépression sévère – anxiété généralisée grave – état de stress post traumatique. L'affection doit être grave avec un taux d'IPP prévisible supérieur à 25 %.

Le CRRMP statue uniquement sur pièces et procède également à une enquête contradictoire. Le médecin du travail doit donner un avis motivé sur les facteurs de risque en entreprise.

Il incombe au CRRMP d'établir un lien direct et essentiel entre les facteurs de risque liés au travail habituel de la victime et la survenance de sa pathologie en s'appuyant sur le maximum de données factuelles. En l'absence de ces données, le CRRMP refuse la demande.

Le CRRMP se réunit une fois par mois en CRRMP spécialisé « pathologie psychique ». Augmentation croissante du nombre de demandes.

- **L'intérim dans le BTP : campagne 2023 et perspectives 2024** (J. FOUGERON – OPPBTP)

Voir pièce jointe

34 % d'intérimaires sont employés dans l'industrie, 47 % dans le secteur tertiaire et 19 % dans le BTP.

Les salariés intérimaires sont deux fois plus victimes d'accidents graves et mortels que les salariés des permanents du BTP.

La campagne qui a eu lieu en 2023 avait pour but de faire prendre conscience aux entreprises utilisatrices des risques existants pour ces travailleurs, de leur intérêt à bien intégrer ce personnel, de proposer les services de l'OPPBT, d'accompagner les entreprises ciblées pour améliorer leurs performances en prévention ainsi que de publier un baromètre sur la gestion du personnel intérimaire par les entreprises du BTP.

Elle a consisté à publier des informations sur le site de l'OPPBT, à faire des webinaires nationaux, une réunion d'information et de valoriser une boîte à outils comprenant, entre-autres, des fiches pratiques, des vidéos, un magazine.

En parallèle a été menée une campagne de terrain avec réalisation de 528 diagnostics.

Il résulte d'un sondage que cette campagne a amélioré la perception des risques encourus par les intérimaires et a amené nombre d'entreprises à mettre en place des actions en leur faveur.

Le baromètre est articulé autour des 3 axes suivants : *Anticiper* (notamment processus d'accueil et listage des postes à risques) – *Accueillir* (adéquation compétences missions, formation au poste de travail, EPI) – *Accompagner*.

Plusieurs pistes de réflexion se sont dégagées de l'enquête avec notamment la valorisation des outils existants et création d'une application spécifique pour améliorer l'accueil des intérimaires.

➤ **Présentation du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)** (François GOBILLARD – CARSAT NE)

Voir pièce jointe

Ce fonds a été créé par la loi Retraites et est géré par l'AM-RP. Le montant de sa dotation est fixé chaque année à 200 millions d'euros.

Il est destiné à prévenir 3 risques ergonomiques identifiés et à financer 4 types d'actions définies telles des actions de sensibilisation, de prévention et de reconversion professionnelle.

Ses destinataires sont les entreprises, les organismes professionnels de prévention des branches (OPPBT à ce jour) et France compétences.

Les orientations du FIPU se fondent sur une cartographie des métiers et des activités particulièrement exposés aux différents facteurs de risques ergonomiques. Cette cartographie s'alimentera des listes de métiers établies par les branches professionnelles, par voie de négociation collective. Les travailleurs indépendants qui cotisent volontairement à l'assurance AT/MP peuvent également en bénéficier.

La CNAM accompagne sa mise en œuvre.

Fin de la journée à 16H30.