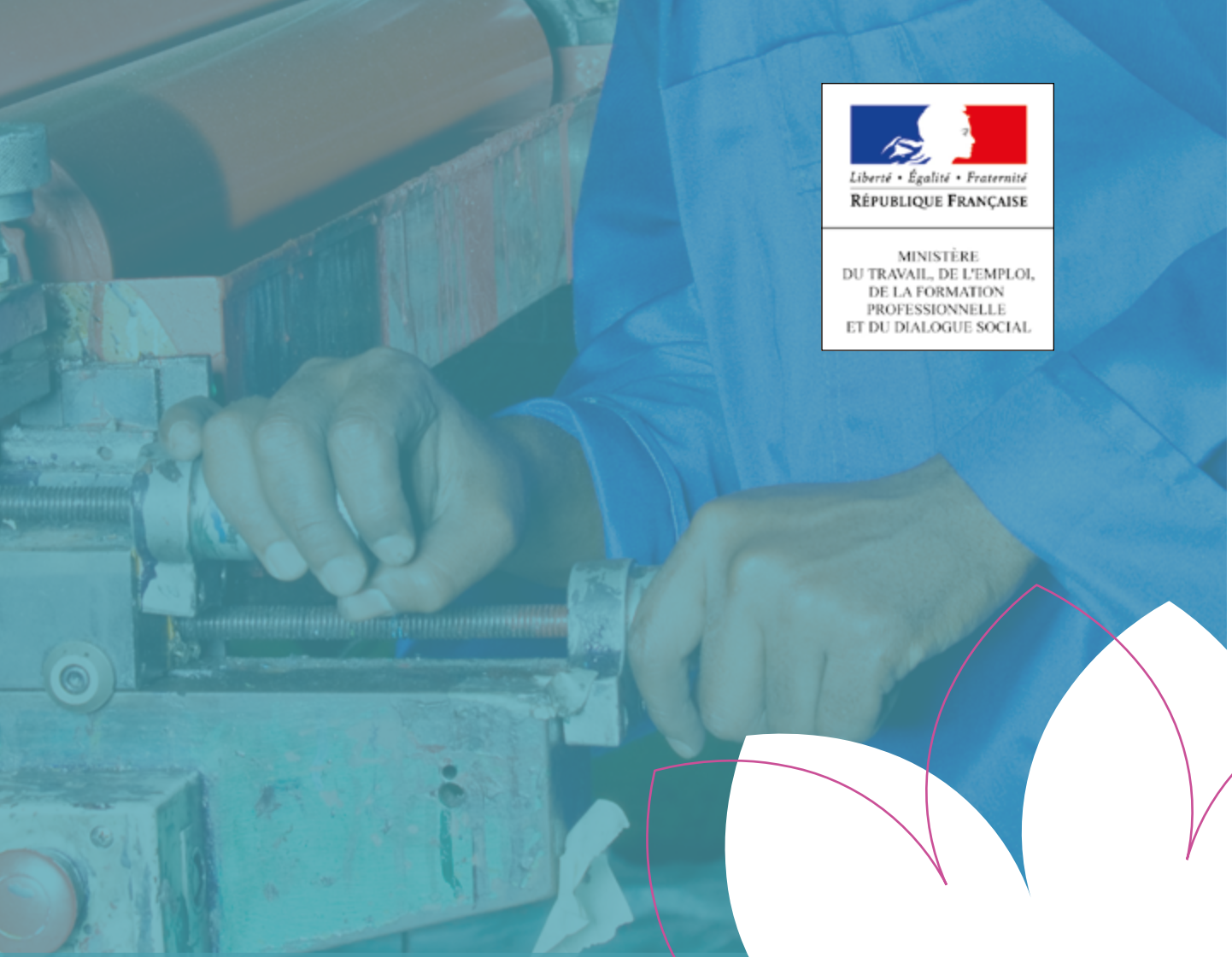


Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

PRST 2016-2020

PLAN RÉGIONAL DE SANTÉ AU TRAVAIL

Madame Sylvie GUILLERY

Directrice de la DIECCTE

Crédit photo : Michaël MASSEAUX

La préservation de la santé et de la sécurité des salariés doit être perçue comme un enjeu majeur pour les entreprises et la société dans son ensemble. Au-delà des coûts humains et économiques des accidents du travail et des maladies professionnelles, la prévention des risques, l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail constituent un levier de performance pour les entreprises.

Les changements importants en cours et à venir dans le monde du travail, induits notamment par le développement du numérique, ne peuvent être réussis qu'en y associant des salariés impliqués et valorisés.

Développement d'une culture de prévention, amélioration de la qualité de vie au travail, renforcement du dialogue social constituent naturellement les axes du plan santé au travail adopté par le gouvernement.

A la Réunion, le plan régional santé au travail 3 fixe la feuille de route de la DIECCTE et des partenaires de la prévention pour les cinq prochaines années.

Son élaboration s'est appuyée sur un diagnostic partagé des enjeux locaux et sur l'implication renouvelée des partenaires de la prévention dont le travail collaboratif exemplaire doit être souligné.

Le PRST3 est conçu comme un outil au service des entreprises, notamment des plus petites, et de leurs salariés.
La place des partenaires sociaux est nettement affirmée tant dans le pilotage du plan que dans ses objectifs. Ainsi la négociation d'accords sur la qualité de vie au travail au niveau interprofessionnel et dans les entreprises en constitue un des axes prioritaires.

Le plan s'attache à répondre aux enjeux primordiaux de la santé et de la sécurité au travail en initiant des actions concrètes pour renforcer la culture de prévention, éviter la désinsertion professionnelles et maîtriser les risques professionnels majeurs auxquels sont exposés les salariés.

Enfin, le pilotage et le suivi de l'exécution du plan sont organisés pour que ses orientations se traduisent par des progrès significatifs.

6 CHAPITRE 1 **Le plan santé au travail 2016-2020**

8 CHAPITRE 2 **Elaboration du PRST 3**
1.Généralités 8
2.Axes retenus 8
3.Participants 8
4.Calendrier 8

10 CHAPITRE 3 **Pilotage et suivi du PRST3**
1.Quatre niveaux de pilotage 10
2.Suivi 10

11 CHAPITRE 4 **Le diagnostic régional**
1.Le contexte démographique et socio-économique 11
2.Les enquêtes à La Réunion : SUMER 2010 et INSEE 2013 14
3.Les données en santé au travail 15

23 CHAPITRE 5 **Axes et objectifs du PRST 3**
Axe 1 : Prévenir la désinsertion professionnelle 23
Axe 2 : Favoriser les démarches de Qualité de Vie au Travail et de prévention des Risques Psycho Sociaux 24
Axe 3 : Prévenir les risques de chutes, les risques chimiques et les risques émergents 25
Axe 4 : Faire de la prévention primaire une priorité en renforçant la structuration du système d'acteurs 26

27

CHAPITRE

6

6.Le plan d'action

Fiche-action 1.1 : Améliorer la connaissance sur les causes de désinsertion professionnelle 27

Fiche-action 1.2 : Conduire des actions ciblées de prévention primaire de la désinsertion professionnelle 28

Fiche-action 1.3 : Accompagner les entreprises et les salariés dans le maintien dans l'emploi 29

Fiche-action 2.1 : Décliner l'Accord National Interprofessionnel en appelant les partenaires sociaux à négocier un Accord Régional Interprofessionnel sur la Qualité de Vie au Travail 30

Fiche-action 2.2 : Développer une offre de service pour accompagner les entreprises dans leurs démarches de QVT et de prévention des RPS 31

Fiche-action 3.1 : Intégrer la prévention des risques de chutes de hauteur et de plain-pied le plus en amont possible 32

Fiche-action 3.2 : Evaluer et diminuer le risque d'exposition aux produits chimiques 33

Fiche-action 3.3 : Maîtriser le risque amiante 34

Fiche-action 3.4 : Evaluer la présence de nanotechnologies à La Réunion 35

Fiche-action 4.1 : Faire de la prévention primaire un enjeu pour les TPE en s'appuyant sur des acteurs relais 36

Fiche-action 4.2 : Développer la culture de prévention dans les formations 37

Fiche-action 4.3 : Faire de la personne désignée compétente un réel acteur de la prévention primaire dans l'entreprise 38

39 CHAPITRE 7 ANNEXES

CHAPITRE

1

Le plan santé au travail 2016-2020

Le groupe permanent d'orientation du COCT, instance nationale de concertation entre les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les institutions de prévention, a fixé dès le premier trimestre 2015 les grandes orientations du futur Plan Santé au Travail 3 (PST3).

Il a souhaité dans ce document un PST stratégique, souple et fédérateur, et qui soit l'expression et l'instrument d'une volonté politique et d'une ambition partagée entre l'Etat, la sécurité sociale et les partenaires sociaux.

Il a indiqué vouloir un PST fondé sur un souci d'appropriation des enjeux de santé par les entreprises, employeurs et salariés, et d'implication des acteurs économiques et sociaux au-delà des seuls spécialistes.

Le COCT a retenu 7 axes pour le Plan Santé au Travail 3 :

1. Orientation stratégique fondamentale : faire de la prévention primaire une priorité
2. Prévenir la désinsertion professionnelle
3. Faire de la QVT un objet stratégique et en favoriser la mise en œuvre
4. Simplifier, pour une plus grande efficience des règles de prévention
5. Prioriser certains risques
6. Rassembler et mettre en perspective les données de santé au travail
7. Structurer en système d'acteurs (améliorer la complémentarité opérationnelle des acteurs de la santé au travail)

Sur la base de ces orientations définies par les partenaires sociaux, le plan a été élaboré en associant l'ensemble des acteurs de la prévention.

L'objectif principal du plan est de développer l'appropriation d'une culture de prévention par les acteurs de terrain.

Le troisième Plan Santé au Travail (disponible sur le site de la DIECCTE : reunion.dieccte.gouv.fr), adopté par le COCT le 8 décembre 2015, s'organise suivant 3 axes, déclinés en 10 objectifs opérationnels et 52 actions :

AXES STRATÉGIQUES

Axe 1
Prévention primaire et culture de prévention

Objectif 1 | Culture de prévention

Objectif 2 | Prévention de l'usure professionnelle

Objectif 3 | Risques prioritaires

Axe 2
Qualité de vie au travail, maintien en emploi et performance

Objectif 4 | Qualité de vie au travail

Objectif 5 | Maintien en emploi

Objectif 6 | Transversalité santé travail - santé publique

AXE SUPPORT

Dialogue social et système d'acteurs

Objectif 7 | Dialogue social

Objectif 8 | Système d'acteurs et offre de services PME-TPE

Objectif 9 | Simplification

Objectif 10 | Connaissances, données et recherche

Le plan national constitue le cadre du Plan Régional de Santé au Travail (PRST).

Sur les 52 actions retenues, 22 relèvent exclusivement du niveau national et 18 doivent être obligatoirement déclinées dans les plans régionaux. Les autres actions peuvent n'être retenues que par certaines régions.

L'ensemble des objectifs et actions s'inscrivant dans le PST 3 n'ont donc pas vocation à trouver une déclinaison régionale. Le choix des actions et les modalités de leur réalisation doivent en effet être établis à partir d'un diagnostic partagé entre les acteurs locaux de la prévention des risques professionnels.
Une cohérence et une complémentarité avec le plan régional de santé publique doit également être recherchée.

CHAPITRE 2

Élaboration du PRST 3

2.1. Généralités

Comme énoncé précédemment, le Plan Santé au Travail (PST), élaboré au niveau national, se décline au niveau régional en un Plan Régional de Santé au Travail (PRST). L'ensemble des objectifs et actions s'inscrivant dans le PST 3 n'ont pas vocation à trouver une déclinaison régionale.

Le choix des actions et les modalités de leur réalisation doivent en effet être établis à partir d'un diagnostic partagé entre les acteurs locaux de la prévention des risques professionnels. Tout comme le plan national, le PRST3 de La Réunion sera mis en application sur les années 2016 à 2020.

La collaboration entre la DIECCTE et l'ARSOI sera renforcée par la conclusion d'une convention prévoyant notamment la participation réciproque aux instances de concertation, permettant d'affirmer le rôle du PRST comme vecteur de santé, et d'intégrer la problématique travail aux politiques locales de santé publique.

2.2. Axes retenus

Ce troisième PRST, élaboré par les acteurs locaux de la prévention des risques professionnels et des partenaires sociaux, s'organise autour de 4 axes se rapportant à un ou plusieurs axes du PST3 :

- Prévenir la désinsertion professionnelle
- Favoriser les démarches de Qualité de Vie au Travail et de prévention des Risques Psycho Sociaux
- Prévenir les risques de chutes, les risques chimiques et les risques émergents
- Faire de la prévention primaire une priorité en renforçant la structuration du système d'acteurs

Chacun de ces axes donne lieu à 2 à 4 fiches-actions, le PRST 3 est ainsi constitué de 12 fiches-actions.

2.3. Participants

Les différents acteurs ayant participé à l'élaboration du PRST3 sont :

- DIECCTE
- CGSS Prévention
- CGSS Direction de l'Action Sanitaire et Sociale
- SISTBI
- INTERMETRA
- ARVISE (ARACT)
- RSI
- SAMETH
- MEDEPREV
- ARS
- ADIR
- CFDT
- MEDEF
- ORS
- DAAF
- FAZSOI

2.4. Calendrier

L'élaboration du PRST3 a débuté au second semestre 2015, sur la base des orientations du COCT.

Première étape : Lancement – Juillet à septembre 2015

Cette étape comprend la réalisation du bilan du PRST2 et l'analyse des orientations données par le COCT pour le PST3. Une réunion avec les acteurs locaux de la prévention des risques professionnels a permis le partage du diagnostic régional et la répartition des participants en 4 groupes de travail, un pour chacun des axes.

Deuxième étape : Consultation du CRPRP (CROCT)
Septembre 2015.
Une réunion avec les membres du CRPRP (CROCT) a eu lieu afin de présenter les axes retenus pour le PRST3 et recueillir d'éventuelles remarques.
L'ensemble des membres du CRPRP (CROCT) ont été invités à participer aux différents groupes de travail d'élaboration du PRST3.

Troisième étape : Elaboration des fiches-actions
Octobre à novembre 2015.
Les groupes de travail mis en place pour chacun de ces axes se sont réunis 3 fois entre octobre et novembre 2015 et ont permis de déterminer collégialement 1 à 4 objectifs par axe. Les objectifs définis ont ensuite donné lieu à la rédaction de fiches-actions.

Quatrième étape : Consolidation et finalisation
Décembre 2015 à mai 2016
Un séminaire de consolidation associant l'ensemble des acteurs ayant participé à l'élaboration du PRST s'est déroulé en décembre 2015.

Une dernière réunion associant les différents acteurs et les membres du CRPRP (CROCT) s'est tenue en avril afin de finaliser les travaux suite à la production de la note de méthodologie de déclinaison du PST3 en régions.

Cinquième étape : Diffusion et publication – Juin 2016
Le projet de PRST3 est présenté et validé par le CRPRP (CROCT) en août 2016, puis définitivement adopté au second semestre 2016.

Sixième étape : Pilotage et suivi de la mise en œuvre du plan – 2016 à 2020
Une sixième étape de pilotage et de suivi de la mise en œuvre du plan est prévue sur toute la durée du PRST3 et détaillée dans le paragraphe suivant.

CHAPITRE 3

Pilotage et suivi du PRST3

3.1. Quatre niveaux de pilotage

Le pilotage du Troisième Plan Régional de Santé au Travail sera assuré par la DIECCTE.

Le CRPRP (CROCT) sera pleinement associé au pilotage du PRST par l'examen du bilan de son avancement et la définition des actions à développer pour atteindre les objectifs fixés.Les réunions du CRPRP (CROCT) seront précédées d'un travail de synthèse réalisé par un comité de pilotage restreint composé de la DIECCTE, la CGSS et l'ARVISE (ARACT).

Le comité de pilotage établira le bilan des actions mises en œuvre et s'assurera de leur cohérence avec les objectifs fixés pour le PRST3.

Un suivi régulier de l'avancement du PRST sera assuré dans le cadre des réunions fréquentes du réseau des préventeurs de La Réunion. L'inscription au titre du PRST des actions menées par les préventeurs sera proposée à l'occasion de ces réunions.

3.2. Suivi

Chacune des 12 fiches-actions qui composent le PRST3 est constituée des parties suivantes :

- Axe du PRST3
- Action du PST3
- Numéro de la fiche
- Date de mise à jour
- Objectif
- Contexte et impact recherché
- Actions envisagées
- Programmation annuelle
- Indicateurs de résultat

Ces fiches-actions sont des fiches évolutives. Chaque année, des opérations contribuant aux objectifs fixés dans chacune des fiches seront proposées par les différents préventeurs (voir modèle de « Fiche opérationnelle » en Annexe 2) et viendront alimenter les fiches-actions.

Ces opérations seront indiquées dans la partie « Programmation annuelle », qui sera ainsi complétée année après année. Il en va de même pour la dernière partie « Indicateurs de résultat », chaque année cette partie sera complétée avec la valeur correspondante ou une description qualitative des indicateurs choisis afin de suivre leur évolution.

CHAPITRE 4

Le diagnostic régional

Contexte

(Source : INSEE La Réunion)

L'Ile de La Réunion est une île volcanique et montagneuse de climat tropical située à 10 000 km de l'hexagone dans l'hémisphère sud. Elle se caractérise par une petite superficie (2 512 km²) et une géographie contraignante. Moins de 20% de la population réside sur les trois quarts de la superficie de l'île occupée par les Hauts (altitude supérieure à 800 mètres). L'essentiel de la population vit le long des côtes, là où se concentre également le plus gros de l'activité économique. Le problème du foncier est récurrent et affecte l'activité économique, les terres aménageables (hors volcan, massifs élevés et fortes pentes) sont estimées à 1 000 km².

Département d'outre-mer le plus peuplé, La Réunion compte en 2011 trois unités urbaines de plus de 150 000 habitants : Saint-Denis (175 300), Saint-Paul (172 400) et Saint-Pierre (161 600).

4.1. Le contexte démographique et socio-économique

Démographie

(Source INSEE La Réunion)

Au 1er janvier 2011, la population s'élevait à 828 600 habitants à La Réunion. Elle est estimée à 841 000 habitants au 1er janvier 2013. Deux fois plus peuplée qu'en 1967 (416 500 habitants), La Réunion devrait compter 1 061 000 habitants en 2040 selon les récentes projections de population.

Territoire jeune et récemment peuplé, La Réunion n'a pas encore achevé sa transition démographique. Elle se distingue par une forte croissance démographique portée par une natalité élevée.

La croissance démographique se poursuit à un rythme soutenu, en raison d'un fort excédent naturel. Entre 2006 et 2013, la population augmente en moyenne chaque année de 1,0 %. Ce taux est toutefois en diminution par rapport aux périodes 1999-2006 (+ 1,5 % par an) et 1982-1999 (+ 1,9 % par an).

La pyramide des âges de la population réunionnaise est bien différente de celle de l'hexagone. La population est encore jeune. En effet, en 2013, un tiers de la population réunionnaise avait moins de 20 ans contre un quart en France. De plus, 14 % des Réunionnais ont 60 ans ou plus contre 24 % des Français. Toutefois les personnes âgées sont de plus en plus nombreuses. En 2013, 2,9 % des Réunionnais et 4,7 % des Réunionnaises sont âgés de 75 ans ou plus contre respectivement 2,3 % et 3,7 % en 2006.

Contexte social

(Source INSEE La Réunion)

Sur le plan social, La Réunion est un département hors norme, avec 343 000 personnes qui vivent en dessous du seuil de pauvreté (42 % de la population). L'absence d'emplois et des revenus d'activité insuffisants expliquent principalement cette situation. Elle a pour conséquence un recours massif aux minima sociaux qui couvrent 150 000 foyers et 240 000 personnes. En 2011, 116 000 personnes sont en situation d'illettrisme, soit 22,6 % des adultes ayant été scolarisés en France (7,4 % en dans l'hexagone). Si les plus jeunes sont moins souvent en difficulté que leurs aînés, 14 % d'entre eux sont cependant en difficulté face à l'écrit.

Par ailleurs, la situation de l'emploi est difficile dans l'île. Moins de la moitié de la population en âge de travailler occupe effectivement un emploi (44 % des 15 à 64 ans).

Le taux de chômage, au sens du Bureau international du travail (BIT), est de 29 % en 2013, en hausse de 4 points depuis 2008. Celui des jeunes de 15 à 24 ans est proche de 60 %. Entre 2006 et 2011, le nombre d'emploi a augmenté (+ 1,6 % par an), mais dans le même temps les nombreuses arrivées sur le marché du travail ont empêché la résorption du chômage. Entre 1999 et 2006, la croissance de l'emploi (+ 3,6 % par an en moyenne) était supérieure à celle de la population active, ce qui permettait une baisse du chômage.

Données économiques

(Source INSEE La Réunion)

Petite, moyenne ou grande, chaque entreprise est désormais officiellement classée selon des critères économiques en fonction de sa taille et de son chiffre d'affaire dans une des trois catégories : PME, entreprises de taille intermédiaire (ETI) ou grande entreprise.

En 2010, l'INSEE recense 37 950 entreprises implantées à La Réunion dans le secteur marchand hors agriculture, selon cette nouvelle définition. Elles sont représentées au travers de 44 500 établissements sur l'île.

Parmi les petites et moyennes entreprises (PME), on distingue les microentreprises qui occupent une place importante dans l'économie réunionnaise. Elles regroupent 95 % des entreprises, emploient trois salariés sur dix et dominent dans le secteur des services aux particuliers. Les PME (hors microentreprises) sont celles qui emploient le plus grand nombre de salariés. Elles sont majoritaires dans les services aux entreprises. Les grandes entreprises et les ETI sont moins implantées dans l'île. Les grandes entreprises s'imposent dans les activités financières, les assurances et la production ou distribution d'électricité, tandis que les ETI dominent dans les activités immobilières.

Avec cette nouvelle définition de l'entreprise issue du décret n°2008-1354 du 18 décembre 2008, les grandes entreprises emploient 18 % des effectifs salariés contre 5 % dans l'ancienne définition. De même, les ETI emploient 17 % des effectifs salariés, contre 14 % précédemment.

Figure 1: Les entreprises implantées à La Réunion et en France en 2010

	La Réunion						France			
	Entreprises		Etablissements		Salariés*		Entreprises		Salariés*	
	Nombre	Part en %	Nombre	Part en %	Nombre	Part en %	Nombre	Part en %	Nombre	Part en %
Microentreprises	36 200	95,4	39 060	88	28 420	30	2 941 120	95,4	2 545 000	19,4
PME (hors microentreprises)	1 510	4,0	3 310	7	33 210	35	135 820	4,4	3 572 500	27,3
Entreprises de taille intermédiaire (ETI)	170	0,4	1 300	3	15 790	17	4 620	0,2	2 900 900	22,2
Grandes entreprises	70	0,2	830	2	16 810	18	230	0,0	4 068 100	31,1
TOTAL	37 950	100	44 500	100	94 230	100	3 081 790	100	13 086 500	100

** nombre de salariés équivalent temps plein hors intérimaires.*

Champ : entreprises marchandes hors agricultures. Sources : Insee, Esane, Lifi et Clap 2010

A contrario, le poids des microentreprises passe de 32 % à 30 % et celui des PME de 49 % à 35 %.

Fin 2012, La Réunion comptait 248 800 emplois, dont 227 300 emplois salariés, soit 0,9 % du total national.
En un an l'emploi total a diminué de 2,1 % et l'emploi salarié de 1,8 %. Fin 2013, les 16 620 emplois salariés industriels ne représentent que 7,6 % des emplois salariés réunionnais, contre 13,1 % au niveau national (Source INSEE, Enquête Emploi). Plus d'un tiers des effectifs de l'industrie est pourvu par l'agroalimentaire.

La construction, emploie 13 440 salariés soit 6,1% des effectifs réunionnais (6,3% au niveau national).

Plus de 99 000 réunionnais occupent un emploi dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale. Ils représentent plus de quatre salariés réunionnais sur dix contre moins d'un tiers au niveau national ; mais rapporté au nombre d'habitants le nombre des emplois dans ce secteur est dans la moyenne nationale. Dans le tertiaire marchand, le secteur « commerce ; transport et entreposage ; hébergement et restauration » est aussi très bien représenté, avec 49 700 salariés, soit plus d'un emploi salarié sur cinq fin 2012.

Fin 2012 à La Réunion, les trois fonctions publiques employaient 76 000 personnes, soit une augmentation du nombre d'agents de 1,1 % en un an. Avec 47 % de l'emploi public, la fonction publique territoriale reste majoritaire en 2011, contre 41 % pour la fonction publique d'État et 12 % pour la fonction publique hospitalière (21 % en France). Les bénéficiaires de contrats aidés représentent 9 % des effectifs de la fonction publique, soit 7 100 agents (2,5 % en France). Dans les collectivités territoriales ils représentent un agent sur six.

Figure 2: Répartition des établissements actifs par secteur d'activité au 31 décembre 2013

	Total	%	0 salarié	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés ou plus
Ensemble	70 993	100,0	51 944	15 246	1 835	1 297	671
Agriculture, sylviculture et pêche	3 793	5,3	3 167	581	29	12	4
Industrie	5 253	7,4	3 645	1 194	233	134	47
Construction	6 955	9,8	5 046	1 603	167	119	20
Commerce, transports, services divers	44 312	62,4	32 596	9 931	1 037	509	239
dont commerce et réparation automobile	13 242	18,7	8 843	3 733	439	173	54
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	10 680	15,0	7 490	1 937	369	523	361

Champ : ensemble des activités.

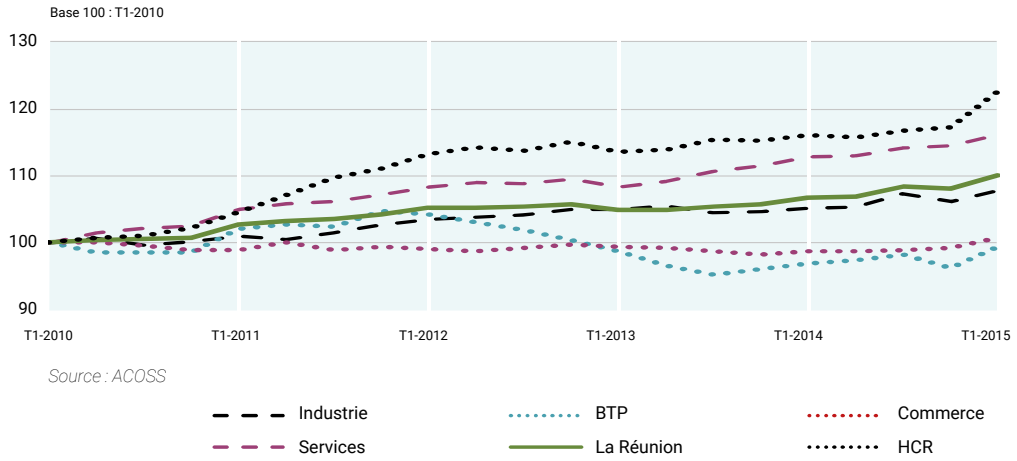
Sources : Insee, Clap

Figure 3: Répartition des salariés par secteur d'activité au 31 décembre 2013

	Total	%	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 90 salariés	100 salariés ou plus
Ensemble	218 639	100,0	46 067	24 351	39 531	26 758	81 932
Agriculture, sylviculture et pêche	2 705	1,2	1 164	388	398	55	700
Industrie	16 620	7,6	4 401	3 104	4 172	2 209	2 734
Construction	13 440	6,1	4 955	2 177	3 681	1 009	1 618
Commerce, transports, services divers	86 393	39,5	30 398	13 546	15 181	9 861	17 407
dont commerce et réparation automobile	29 024	13,3	12 041	5 738	5 127	2 260	3 858
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	99 481	45,5	5 149	5 136	16 099	13 624	59 473

Champ : ensemble des activités. Sources : Insee, Clap

Figure 4 : Évolution de l'emploi salarié



4.2. Les enquêtes à La Réunion : SUMER 2010 et INSEE 2013

L'enquête SUMER 2010

L'enquête Sumer dresse une cartographie des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France. Elle permet de réaliser des outils d'aide au repérage des expositions et de définir des actions de prévention prioritaires pour les acteurs impliqués dans le domaine du travail et de la santé au travail. Elle a été lancée et gérée conjointement par la direction générale du travail (DGT, et en son sein l'inspec¬tion médicale du travail) et la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), en collaboration avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Cette enquête présente le double intérêt de reposer d'une part sur l'expertise professionnelle du médecin du travail qui peut administrer un questionnaire parfois très technique, et d'autre part sur le grand nombre de sala¬riés enquêtés, ce qui permet de quantifier des expositions à des risques relativement rares.

L'enquête SUMER 2010 est la première enquête SUMER réalisée à La Réunion.
Celle-ci met ainsi en avant des conditions de travail globalement plus favorables pour les salariés réunionnais.
Les contraintes physiques sont moins fortes à La Réunion qu'en métropole. 2 salariés sur 3 sont tout de même soumis à des contraintes posturales et articulaires et un salarié sur deux est soumis à des situations avec contraintes visuelles.

Au niveau des contraintes organisationnelles, sont relevés une désacralisation du travail le week-end, un travail aux mêmes horaires demeurant encore la norme et un morcellement du travail. L'intensité du travail est plus forte dans l'hexagone mais les marges de manœuvre sont plus faibles à La Réunion.

Au niveau de l'exposition aux agents chimiques, 31% des salariés sont exposés à au moins un produit chimique et les salariés des secteurs du bâtiment sont les plus fréquemment exposés (62%).

Enfin, un salarié sur cinq est exposé a des agents biologiques avec une forte exposition dans les filières de la santé et de l'action sociale (62%) et dans le secteur agricole où 44 % des salariés y sont exposés.

L'enquête INSEE Conditions de travail 2013

L'enquête sur les conditions de travail existe depuis 1978 en France hexagonale et a été réalisée pour la première fois à La Réunion en 2012-2013. Cette étude a été confiée à l'INSEE de La Réunion avec un cofinancement de la Dares ainsi que la CGSS et la Dieccte de La Réunion. Arvise a été associée au pilotage de l'étude.

Les résultats de cette enquête sont présentés en Annexe 1.

4.3. Les données en santé au travail

Accidents du travail et maladies professionnelles

Sources Nationales : CNAMTS, Tableaux sur la sinistralité 2013 de la branche AT-MP du régime général

Régionales : CGSS Réunion, statistiques 2013 (décembre 2014).

Les assujettis

Au niveau national, le nombre total de salariés apparaît stable entre 2012 et 2013 (sur le champ des 9 CTN). On constate toutefois des évolutions contrastées sur le nombre de sinistres entre les différents risques couverts par l'Assurance maladie-Risques professionnels. Au niveau régional, le nombre de salariés couverts par l'assurance maladie a augmenté de +1,5% pour atteindre le nombre de 180 258 salariés.

Les entreprises assujetties sont regroupées au sein de 9 comités techniques nationaux (CTN) :

A : Industries de la métallurgie
B : Industries du bâtiment et des travaux publics
C : Industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité (non compris les agents statutaires des industries électriques et gazières), du livre et de la communication
D : Services, commerces et industries de l'alimentation
E : Industries de la chimie, du caoutchouc, de la plasturgie
F : Industries du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile, du vêtement, des cuirs et des peaux et des pierres et terres à feu
G : Commerce non alimentaire
H : Activités de services I [banques, assurances, administrations, …]
I : Activités de services II [santé, nettoyage, travail temporaire…]
Z : Cette dernière catégorie regroupe l'ensemble des autres catégories particulières.

Les accidents du travail

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. Article L 411 - 1 du Code de la Sécurité Sociale.
Les accidents du travail commentés ici sont ceux reconnus par la Caisse Générale de Sécurité Sociale et ayant donné lieu à un premier versement d'indemnisation en 2012 et 2013.

Au niveau national, le bilan des conditions de travail pour 2013 fait apparaître une baisse de 3,5% du nombre des accidents du travail entre 2012 et 2013.

A La Réunion, il ressort au contraire une augmentation de +1,5% des accidents déclarés et de +16,5% des accidents avec arrêt de travail.

De plus, le nombre de jours perdus pour incapacité temporaire et, par suite, la mesure de la gravité des accidents, a connu une augmentation de +13,4% entre 2012 et 2013.
Au niveau national, ce chiffre connait une baisse de -1% par rapport à 2012.

Par ailleurs, l'indice de fréquence est l'indice le plus représentatif puisqu'il rapporte le nombre d'accidents avec arrêt au nombre de salariés (pour 1000 salariés), lequel varie en fonction de l'activité.

Au contraire, à La Réunion, l'indice de fréquence des accidents avec arrêt de travail a connu une hausse de +15,1%, entre 2012 et 2013 pour s'établir à 21,2 pour 1000 salariés. L'indice de fréquence des accidents du travail avec arrêt à La Réunion reste toutefois très inférieur à l'indice national.

Figure 5 : Evolution du nombre d'accidents du travail

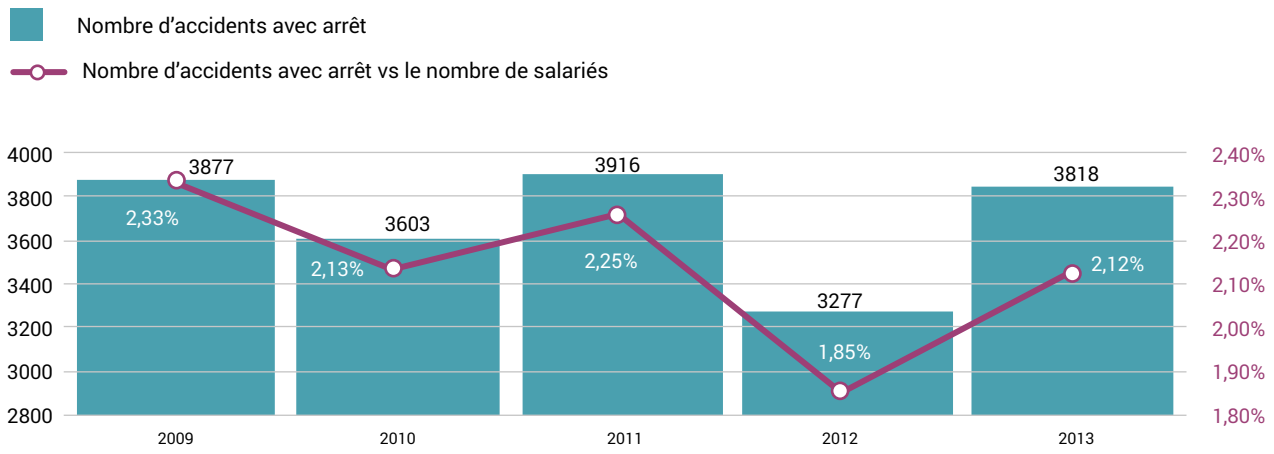
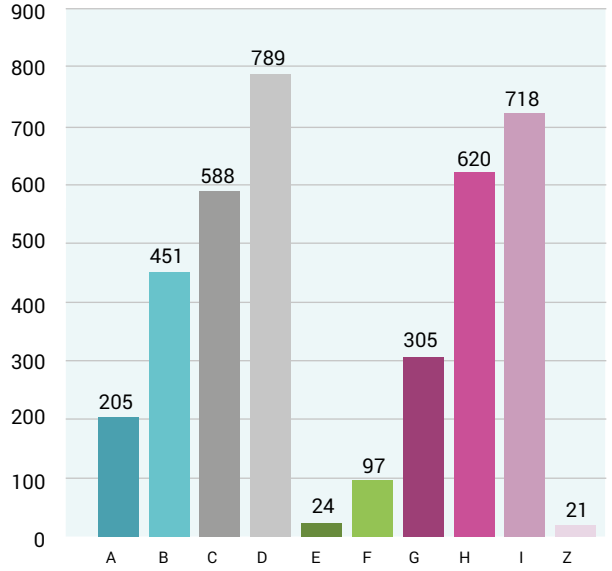
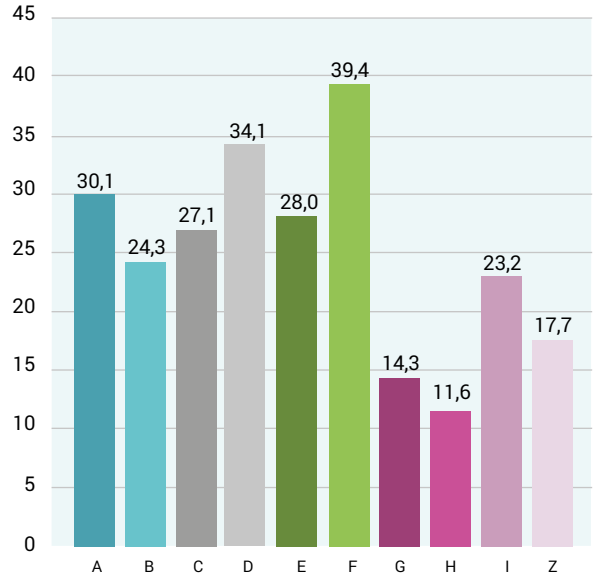


Figure 6 :
Nombre total d'accidents avec arrêt en 2013



A Métallurgie
B Bâtiment et travaux publics
C Transports, eau-gaz, électricité, livre et communication
D Alimentation
E Chimie, caoutchouc, plasturgie
F Bois, ameublement, papier carton, textile, cuirs et peaux, pierres et terres à feu
G Commerces non alimentaires
H Services 1 : banques, assurance, enseignement, sécurité sociale
I Service 2 : soins et travail temporaire
Z Autres activités

Figure 7 :
Indice de fréquence des accidents en 2013



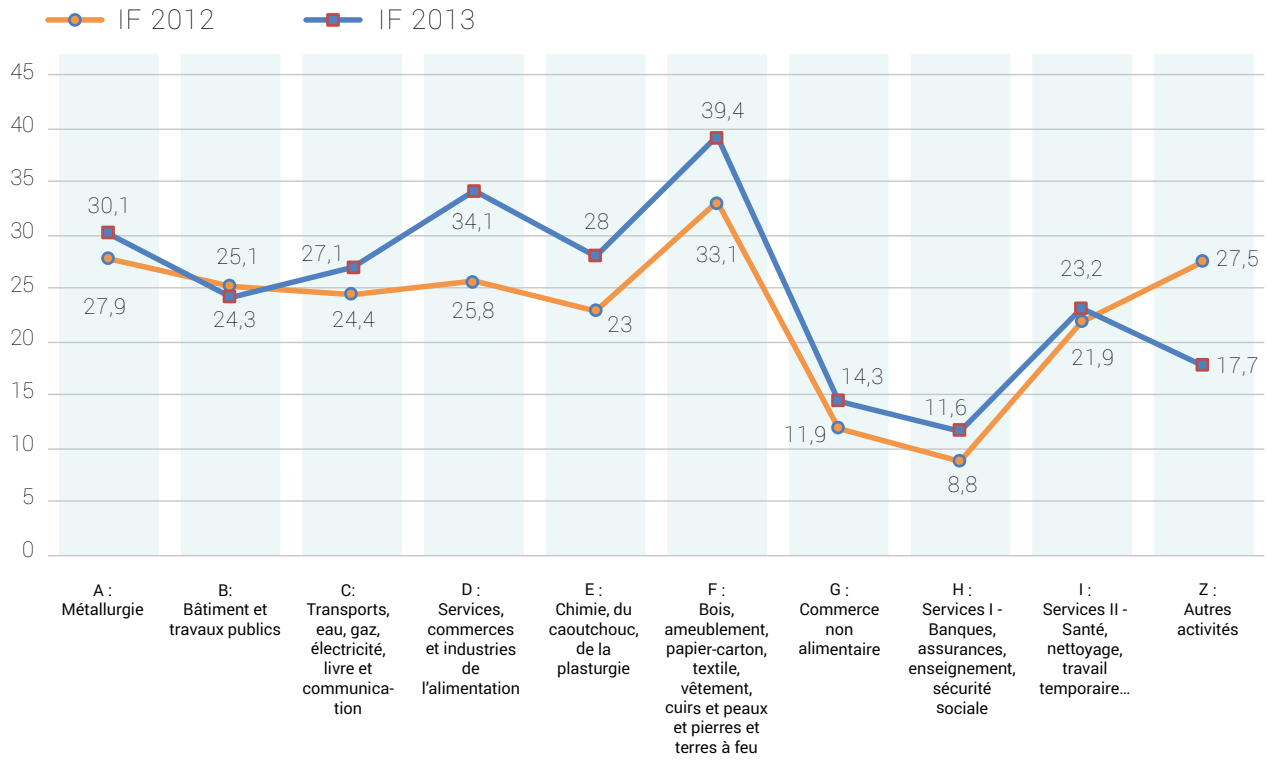
A Métallurgie
B Bâtiment et travaux publics
C Transports, eau-gaz, électricité, livre et communication
D Alimentation
E Chimie, caoutchouc, plasturgie
F Bois, ameublement, papier carton, textile, cuirs et peaux, pierres et terres à feu
G Commerces non alimentaires
H Services 1 : banques, assurance, enseignement, sécurité sociale
I Service 2 : soins et travail temporaire
Z Autres activités

Les 3 secteurs présentant les indices de fréquence les plus élevés sont :

- Le secteur du bois et de l'ameublement (CTN F), avec un indice de fréquence de 39,4 contre 33,1 en 2012 (+19%)
- Le secteur des Services, commerces et industries de l'alimentation (CTN D), avec un indice de fréquence de 34,1 contre 25,8 en 2012 (+32%)
- Le secteur de la métallurgie (CTN A), avec un indice de fréquence de 30,1 contre 27,9 en 2012 (+ 8%)

Les chutes de hauteur et de plain-pied, identifiés comme des risques prioritaires dans le PST3, représentent respectivement 12% et 15 % du nombre d'accidents du travail à La Réunion en 2014. Ces accidents sont principalement répartis dans les secteurs des Services (soins, travail temporaire...), du BTP, du transport et de l'Alimentation (427 accidents sur 486 accidents codifiés).

Figure 8
Evolution des indices de fréquence par CTN



Les maladies professionnelles

« Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau » (article L. 461-1, 2° alinéa du Code de la Sécurité Sociale)

« Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste imitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime. » (Article L. 461-1, 3° alinéa du Code de la sécurité sociale).

Au niveau national, pour la deuxième année consécutive, le nombre de maladies professionnelles en 1ère indemnisation s'inscrit à la baisse, une diminution qui est d'ailleurs plus prononcée que l'année dernière (-4,7% en 2013 par rapport à 2012 ; -1,9% en 2012 par rapport à 2011).

A La Réunion, le nombre de maladies professionnelles reconnues a connu une baisse de -12%. En 2013, 214 maladies professionnelles déclarées étaient enregistrées sur l'île contre 244 en 2012.

Figure 9: Evolution du nombre de maladies professionnelles

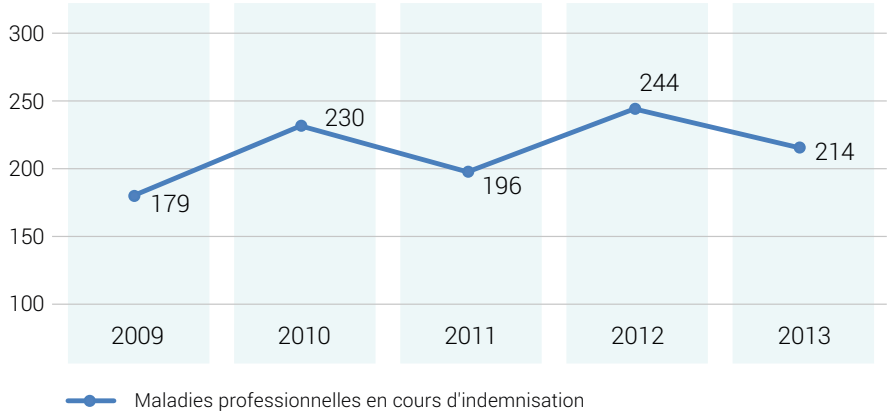
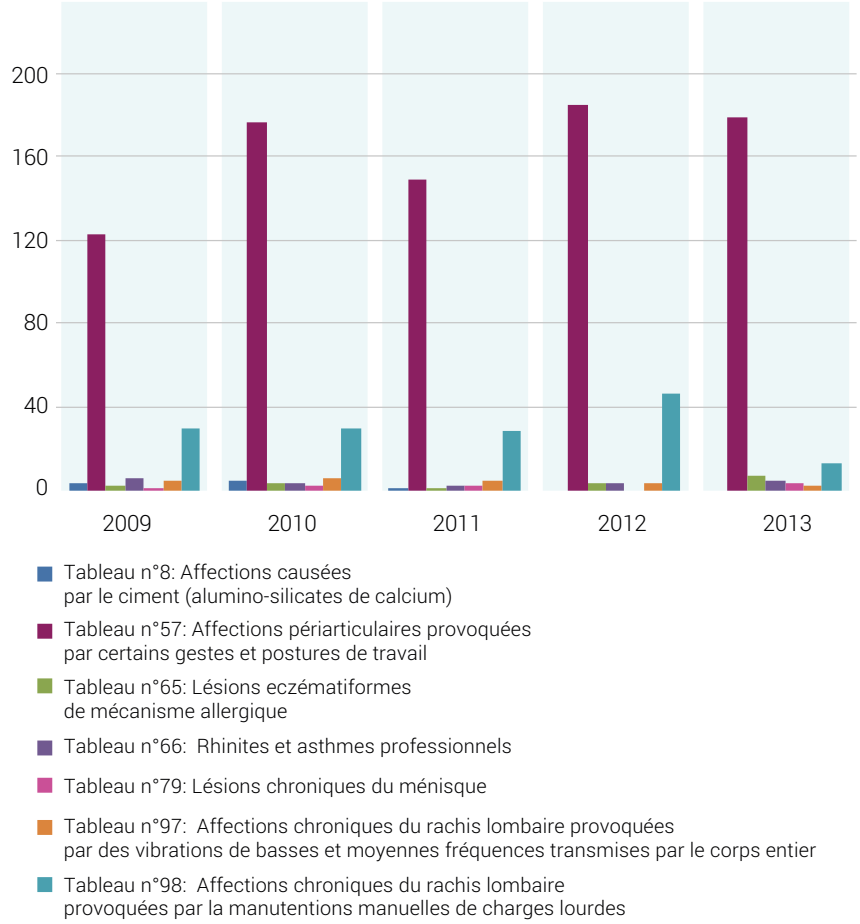


Figure 10: Evolution des principales maladies professionnelles déclarées



Les principales maladies professionnelles déclarées à La Réunion sont des Troubles Musculo-Squelettiques. Les maladies professionnelles des Tableau 57 et Tableau 98 cumulées représentent en effet 90% des maladies professionnelles à La Réunion.

Les affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (Tableau n°57)

Les affections péri-articulaires sont au premier rang des maladies professionnelles et sont présentes dans tous les secteurs d'activité.

Sur les 214 maladies professionnelles reconnues à La Réunion en 2013, 179 sont des affections péri-articulaires ce qui représente 84% des maladies professionnelles.

Ce nombre connait une légère baisse avec 185 cas en 2012 contre 179 cas en 2013 (-3%).

Les affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention de charges lourdes (tableau n°98)

13 maladies professionnelles reconnues en 2013 sont en rapport avec des affections du rachis lombaire (tableau 98).

Cette deuxième cause de maladies professionnelles représente 6% des maladies professionnelles reconnues à La Réunion. Après avoir connu une forte augmentation entre 2011 et 2012, ce nombre est en baisse de 70% avec 46 cas en 2012 contre 13 en 2013.

Le nombre de journées perdues par nature de risque suit l'orientation globale du nombre de sinistres, avec une augmentation pour le risque accident du travail (+13,4% par rapport à 2012), une augmentation pour le risque accident de trajet (+25,7 % par rapport à 2012) et une augmentation pour le risque MP (+18,8% par rapport à 2012).

Figure 11: Evolution régionale du risque professionnel sur 5 ans

	2009	2010	2011	2012	2013	Évolution 2012/2013
Les entreprises						
Nombre de sections d'établissements	23 008	23 086	24 059	24 215	24 070	- 0,6 %
Nombre de salariés	166 341	169 456	174 329	177 525	180 258	+ 1,5 %
Les accidents du travail						
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	3 877	3 603	3 916	3 277	3 818	+ 16,5 %
Nombre de jours perdus pour incapacité temporaire	161 787	154 919	177 167	171 621	194 630	+ 13,4 %
Indice de fréquence des accidents du travail avec arrêt	23,3	21,2	22,4	18,4	21,2	+ 15, 2 %
Nombre d'accidents avec incapacité	257	190	211	217	201	- 7,4 %
Nombre de décès par accidents du travail	4	3	4	4	7	+ 75 %
Les accidents de trajet						
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	470	380	467	370	496	+ 34,1 %
Nombre de jours perdus pour incapacité temporaire	25 589	21 240	24 188	21 677	27 247	+ 25,7 %
Nombre de décès par accidents de trajet	0	1	4	1	2	
Les maladies professionnelles						
Nombre de maladies professionnelles (1er versement en)	106	159	96	30	176	+ 490 %
Nombre de maladies avec incapacité permanente	61	73	59	36	42	+ 16,7 %
Nombre de jours perdus pour maladies professionnelles	22 506	35 333	21 780	37 471	44 513	+ 18,8 %
Nombre de décès par maladie professionnelle	0	0	0	0	0	

Figure 12: Les accidents du travail chez les salariés des exploitants agricoles

	2011	2012	2013
Nombre de sections d'établissements	1 047	1 211	1 210
Nombre de salariés	1 941	2 176	2 139
Nombre d'accidents déclarés	64	74	64
Nombre d'accidents avec arrêt de travail	44	40	44
Nombre de jours perdus pour incapacité temporaire (en jours)	1 813	1 662	2 104
Nombre d'accidents graves (avec incapacité permanente partielle)	4	1	2
Indice de fréquence des accidents avec arrêt de travail	22,7	18,4	20,6
Décès	1	1	1

Le régime agricole

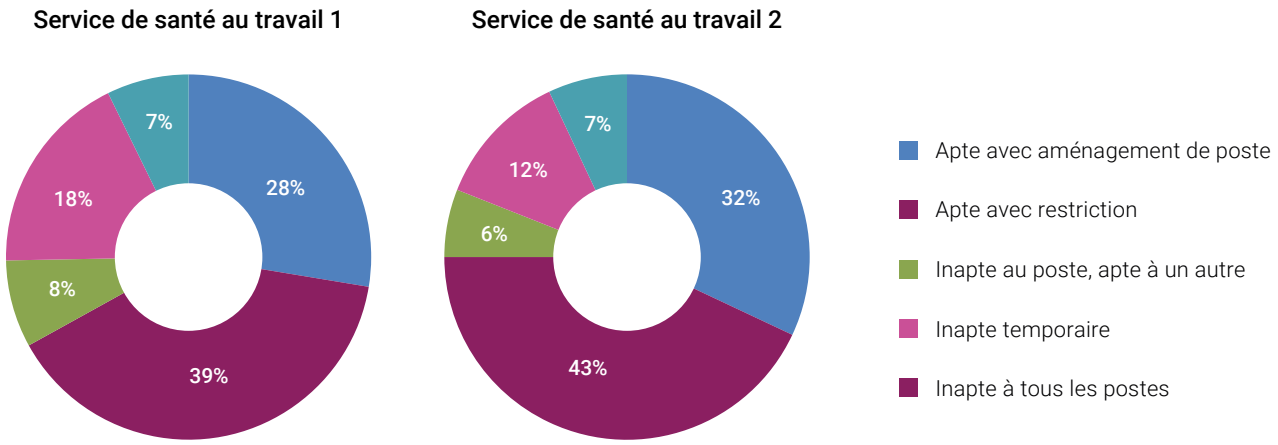
L'agriculture à La Réunion représente (chiffres 2013) 7 872 chefs d'exploitation dont 1 269 femmes. 21 707emplois sont liés à l'agriculture.

Les exploitants agricoles, les collaborateurs et les aides familiaux sont assujettis au Régime Agricole à la CGSS. Les salariés des exploitants agricoles sont de leur côté assujettis au Régime Général à la CGSS.

Près de 50% des salariés et 70% des exploitants sont exposés aux produits phytosanitaires.

Les Troubles Musculo-Squelettiques représentent 95% des maladies professionnelles des salariés et 85% de celles des non-salariés.

Les données des services de santé au travail inter-entreprises



Sources : SISTBI et INTERMETRA

Les inaptitudes

La Réunion dispose de deux services de santé au travail interentreprises : Le SISTBI et INTERMETRA.

La décision « apte » représente entre 87% et 93% des décisions prises par le médecin du travail. Les autres décisions sont réparties de manière similaire dans les deux services de santé au travail.

L'inaptitude à tous les postes représente ainsi 7% des cas de non aptitude ce qui correspond à 0,9% et 0,5% de l'ensemble des décisions prises. L'aptitude avec restriction est la principale décision (autre que l'aptitude) avec respectivement 39% et 43% des décisions (5% et 3% de l'ensemble des décisions).

Ces données 2014 sont constantes par rapport à 2013. Pour l'un des services de santé au travail, les restrictions et aménagements sont principalement motivés par des pathologies rhumatologiques, psychiatriques ou cardiovasculaires et les inaptitudes restent liées majoritairement à des problèmes de TMS et de RPS.

Les pathologies

Au niveau du SISTBI, les principales pathologies observées chez les salariés sont les maladies ostéo-articulaires (TMS), l'hypertension artérielle, l'obésité, le diabète et l'asthme.

Pour INTERMETRA, les principales orientations médicales vers des spécialistes mettent en évidence des problématiques d'hypertension artérielle, ophtalmologique (baisse de l'acuité visuelle notamment liée au vieillissement), de diabète et d'anxiété et/ou souffrance souvent en lien avec le travail.

CHAPITRE 5

Axes et objectifs du PRST 3

Axe 1 : Prévenir la désinsertion professionnelle

Problématique

La carrière d'un salarié est jalonnée d'événements (ex : changement de poste, accident du travail, réorganisation au sein de l'entreprise...) susceptibles d'engendrer un processus qui peut impacter sa capacité à tenir son emploi dans la durée : ceci est le processus de désinsertion professionnelle. Ces événements peuvent être cumulatifs avec d'autres phénomènes comme le vieillissement.

Le processus mis en œuvre peut avoir des issues diverses et plus ou moins certaines et réversibles, selon le moment où l'on agit. Ainsi, plus on agira tardivement et plus le processus de désinsertion sera installé et irréversible. Inversement, si l'on agit le plus en amont possible, la désinsertion est encore incertaine et le processus réversible. (Source ARACT Basse Normandie)

Les troubles musculosquelettiques et les conséquences des risques psychosociaux apparaissent comme les principaux facteurs conduisant à des inaptitudes et à la désinsertion professionnelle. Maladies cardiovasculaire et conduites addictives, deux risques multifactoriels identifiés dans les risques prioritaires du PST, sont également des facteurs de désinsertion professionnelle et seront traités au travers de cet axe en fonction des priorités retenues.

C'est en effet à partir de la réalisation d'un état des lieux sur ces causes de désinsertion professionnelle à La Réunion que des priorités d'actions, ciblées, pourront être fixées.

Il s'agira ensuite de travailler sur deux champs : un traitement collectif, en agissant préventivement au niveau des entreprises sur les conditions de travail pour la prévention de l'usure, de l'inaptitude ; et un traitement individuel en accompagnant entreprises et salariés sur le maintien en emploi de salariés menacés d'exclusion professionnelle ou en inaptitude, à partir d'actions de remobilisation, de reclassement et d'aménagement de poste.

Données contextuelles :

90% des maladies professionnelles déclarées à La Réunion en 2013 sont des TMS (84% Tableau 57 et 6% Tableau 98). Les affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (Tableau 57) ont connu une augmentation de plus de 45% depuis 2009.

En moyenne 8% des salariés vus par les médecins du travail à La Réunion ont été déclarés inaptes ou aptes avec restriction ou aménagement.

Objectifs fixés :

1. Améliorer la connaissance sur les causes de désinsertion professionnelle – Système d'observation
2. Conduire des actions ciblées de prévention primaire de la désinsertion professionnelle
3. Accompagner les entreprises et les salariés dans le maintien en emploi

Les acteurs ayant participé à l'élaboration des fiches de cet axe du PRST3 sont : DIECCTE, SAMETH, SISTBI, INTERMETRA, CGSS Direction de l'Action Sanitaire et Sociale, RSI, ARVISE, ORS, CFDT.

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

Problématique

« La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment. »
(Accord National Interprofessionnel du 19 Juin 2013, Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle).

Cet ANI affirme de manière forte une logique positive en identifiant la qualité du travail, les conditions de travail à la fois comme un facteur de meilleure santé pour les personnes et de performance pour les entreprises face à leurs défis. L'accord QVT étant récent, il y a un fort besoin d'appropriation par les entreprises.
Les Risques Psycho Sociaux sont par ailleurs identifiés dans le PST3 parmi les trois risques récurrents à prioriser dans les PRST3. Le PRST3 ayant comme orientation fondamentale de faire de la prévention primaire une priorité, et la QVT étant considérée comme un vecteur de prévention primaire, notamment pour les RPS ; il s'agira donc de favoriser la mise en œuvre de démarches Qualité de Vie au Travail tout en continuant, lorsque cela paraît nécessaire, d'accompagner et d'outiller les entreprises sur les RPS.

De plus, comme le soulignent les conclusions du Rapport Mettling de septembre 2015 sur la transformation numérique et la qualité de vie au travail, le développement du numérique au travail peut être un levier de développement de la qualité de vie au travail mais également un facteur d'accroissement des risques psychosociaux quand il est insuffisamment appréhendé. Une prise en compte de cet enjeu est ainsi nécessaire.

Données contextuelles

L'accord National Interprofessionnel sur la QVT étant récent, il y a encore peu de données sur ce sujet. Aucun accord d'entreprise QVT n'a encore été signé à La Réunion.

L'enquête INSEE 2013 sur les conditions de travail à La Réunion fait entre autres ressortir certains éléments, connus comme pouvant être facteurs de RPS, dont les valeurs lors de l'étude sont les suivantes :

Items	Salariés concernée
Pression temporelle - Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente	62%
Risques professionnels - Risquer d'être blessé ou accidenté	52%
Contraintes sur les rythmes de travail - Les contraintes ou surveillances permanentes exercés par la hiérarchie	32%
Organisation et pilotage du travail - Recevoir des ordres contradictoires	34%
Soutien social et coopération - Discussions collectives sur les questions d'organisation du travail	70%
Contact avec le public et intensité émotionnelle - Devoir calmer les gens	60%
Autonomie et marges de manœuvre - Marges de manœuvre (sur 4)	2,8

Objectifs fixés

1. Décliner l'Accord National Interprofessionnel en appelant les partenaires sociaux à négocier un Accord Régional Interprofessionnel sur la Qualité de Vie au Travail
2. Développer une offre de service pour accompagner les entreprises dans leurs démarches de QVT et de prévention des RPS

Les acteurs ayant participé à l'élaboration des fiches de cet axe du PRST3 sont : DIECCTE, SISTBI, INTERMETRA, ARVISE, MEDEF, ORS, DAAF, FAZSOI.

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

Problématique

Le PST3 invite à retenir un nombre limité de risques. La façon d'agir sur ces risques devrait aussi être illustrative d'un renouvellement de l'approche préventive.

Les risques priorisés dans le PST3 sont classés en 3 catégories : les risques récurrents, les risques émergents et les risques multifactoriels.

Cet axe traite de 2 risques récurrents que sont les chutes (de hauteur et de plain-pied) et les expositions aux produits chimiques ainsi que des risques émergents (nanotechnologies, perturbateurs endocriniens…).

Données contextuelles

En 2014, les chutes de hauteur et de plain-pied représentent respectivement 12% et 15 % du nombre d'accidents du travail à La Réunion. Ces accidents sont principalement répartis dans les secteurs des Services (soins, travail temporaire...), du BTP, du transport et de l'Alimentation (427 accidents sur 486 accidents codifiés).

Objectifs fixés :

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

Les acteurs ayant participé à l'élaboration des fiches de cet axe du PRST3 sont : CGSS Prévention, SISTBI, DIECCTE, ARVISE, MEDEPREV, CFDT.

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

Problématique

Faire de la prévention primaire une priorité est l'orientation stratégique fondamentale du PST3. Le PRST3 doit ainsi se centrer sur l'amplification et l'appropriation opérationnelle de la culture de prévention des risques au travail, à tous niveaux et par tous.

Cet axe regroupe les actions visant à développer cette culture de prévention grâce à un élargissement du système d'acteurs.

Le COCT précise que la réussite des PRST3 sera mesurée à la capacité réelle du système des acteurs de la santé au travail à mobiliser positivement les PME-TPE en faveur d'objectifs concrets de prévention.

Pour atteindre les TPE, le réseau des préventeurs de La Réunion s'accorde sur la nécessité de s'appuyer sur des acteurs clés relais, déterminés en fonction des spécificités des métiers et secteurs d'activité.

La personne désignée compétente en prévention, obligatoire dans toute entreprise, doit également devenir un acteur clé de la prévention des risques professionnels.

Enfin, la culture de la prévention se transmettra grâce à des formations d'acteurs déjà en entreprises au travers de la formation continue mais également des futurs managers dès la formation initiale.

Données contextuelles

Dans le secteur marchand hors agriculture, 95% des entreprises sont des microentreprises ce qui représente 30% des salariés. Les actions mises en place viseront donc particulièrement les TPE.

Objectifs fixés :

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

Les acteurs ayant participé à l'élaboration des fiches de cet axe du PRST3 sont : DIECCTE, SISTBI, INTERMETRA, CGSS Prévention, ADIR, ARVISE, FAZSOI, ORS, MEDEF.

CHAPITRE 6

Le plan d'action

Le plan d'action est composé des 12 fiches-actions, présentées ci-après, autour desquelles s'organise le Troisième Plan Santé au Travail à La Réunion.

PLAN REGIONAL SANTE AU TRAVAIL 3
Axe du PRST 3 : Prévenir la désinsertion professionnelle
Actions du PST 3 : 2.8

Fiche-action 1.1

Fiche mise à jour le : 02/12/2015

Objectif : Améliorer la connaissance sur les causes de désinsertion professionnelle Système d'observation

Contexte

Les causes de désinsertion professionnelle sont diverses. La désinsertion professionnelle peut être causée par certaines pathologies telles que les addictions, le diabète, les maladies cardiovasculaires, avec ou sans lien avec le travail.

La désinsertion professionnelle peut également être directement liée au travail. Les troubles musculosquelettiques et les conséquences des risques psychosociaux apparaissent comme les principaux facteurs conduisant à des inaptitudes et à la désinsertion professionnelle à la Réunion.

Il manque toutefois des données plus précises relatives à ces causes de désinsertion professionnelle et à leur impact sur les entreprises.

Impact recherché

Meilleure connaissance des causes de désinsertion professionnelle pour pouvoir agir en prévention de manière plus efficace.

Actions envisagées

Actions	Opérations possibles
Réaliser un état des lieux sur les causes de désinsertion professionnelle	• Identifier un opérateur pour réaliser l'état des lieux • Réaliser le cahier des charges des éléments nécessaires à cet état des lieux • Réaliser une fiche de recueil pour les SST, le service social CGSS et le SAMETH
Actualiser continuellement l'état des lieux	
Produire les analyses et les diffuser	- Restituer aux acteurs socio-économiques

Programmation annuelle (à compléter année après année)

Année	Opérations	Public cible	Porteur(s)	Objectif(s)	Echéance	Bilan de l'opération
2016						
2017						
2018						
2019						

Indicateurs de résultat

Etat des lieux réalisé. Identification des pathologies et secteurs d'activités à risque de désinsertion professionnelle.

PLAN REGIONAL SANTE AU TRAVAIL 3
Axe du PRST 3 : Prévenir la désinsertion professionnelle
Actions du PST 3 : 1.6

Fiche-action 1.2

Fiche mise à jour le : 02/12/2015

Objectif : Conduire des actions ciblées de prévention primaire de la désinsertion professionnelle

Contexte

Les acteurs de la prévention à La Réunion remarquent que les entreprises associent encore régulièrement les inaptitudes à l'individu uniquement. Les mesures prises restent alors majoritairement de l'ordre de la prévention tertiaire et la démarche se limite à un traitement individuel. Pour améliorer la prévention, ces cas traités principalement de manière individuelle doivent être exploités et rapportés à un niveau collectif. L'état des lieux sur les causes de désinsertion professionnelle prévu dans la première fiche de ce PRST3 permettra de cibler les actions visant à renforcer la logique de prévention primaire de la désinsertion professionnelle dans les entreprises.

Impact recherché

Amélioration des pratiques de prévention de la désinsertion professionnelle (pénibilité, TMS, RPS, mais aussi addictologies…).Diminution de la désinsertion professionnelle grâce à des actions de prévention.

Actions envisagées

Actions	Opérations possibles
Mener des opérations de sensibilisation prioritairement auprès des cibles identifiées dans le diagnostic (secteur, métier, CSP, taille d'entreprise…)	• Définir les cibles à partir du diagnostic • Organiser un évènement avec témoignages et valorisation de bonnes pratiques • Informer via le site internet www.travailetprevention.re • Diffuser des guides - Sensibiliser dès la formation initiale
Mener des opérations de contrôle	
Réaliser des actions collectives ou de branches	• Elaborer un plan d'action ciblé (issu de l'état des lieux) pouvant faire l'objet d'un FACT • Favoriser des accords de branche avec une porte d'entrée prévention • Faire la promotion des accords agréés en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés

Programmation annuelle (à compléter année après année)

Année	Opérations	Public cible	Porteur(s)	Objectif(s)	Echéance	Bilan de l'opération
2016						
2017						
2018						
2019						

Indicateurs de résultat

Nombre de maladies professionnelles déclarées. Evolution du nombre d'inaptitudes en lien avec les pathologies (TMS, RPS, maladie cardiovasculaires…).

PLAN REGIONAL SANTE AU TRAVAIL 3
Axe du PRST 3 : Prévenir la désinsertion professionnelle
Actions du PST 3 : 2.6

Fiche-action 1.3

Fiche mise à jour le : 02/12/2015

Objectif : Accompagner les entreprises et les salariés dans le maintien dans l'emploi

Contexte

En moyenne 8% des salariés examinés par les médecins du travail à La Réunion ont été déclarés inaptes ou aptes avec restriction ou aménagement.
Chacun de ces salariés doit pouvoir disposer d'un accompagnement lui permettant de reprendre une activité professionnelle dans les meilleures conditions.
Pour cela, plusieurs structures existent et proposent des dispositifs dont la lisibilité reste à améliorer. La coordination entre ces structures doit également être renforcée.

Impact recherché

Possibilité d'accès à un dispositif pour tout salarié en risque de désinsertion professionnelle. Amélioration de la connaissance et de la mise en œuvre des dispositifs par les employeurs.
Amélioration de la détection précoce et amélioration de la lisibilité des dispositifs d'aide au maintien dans l'emploi.

Actions envisagées

Actions	Opérations possibles
Réaliser un état des lieux sur les causes de désinsertion professionnelle	• Identifier un opérateur pour réaliser l'état des lieux • Réaliser le cahier des charges des éléments nécessaires à cet état des lieux • Réaliser une fiche de recueil pour les SST, le service social CGSS et le SAMETH
Actualiser continuellement l'état des lieux	
Produire les analyses et les diffuser	- Restituer aux acteurs socio-économiques

Programmation annuelle (à compléter année après année)

Année	Opérations	Public cible	Porteur(s)	Objectif(s)	Echéance	Bilan de l'opération
2016						
2017						
2018						
2019						

Indicateurs de résultat

Nombre de visites de pré-reprise. Nombre de cas suivis par le service social de la CGSS, la cellule PDP et le SAMETH.

PLAN REGIONAL SANTE AU TRAVAIL 3
Axe du PRST 3 : Favoriser les démarches de Qualité de Vie au Travail et de prévention des Risques Psycho Sociaux
Actions du PST 3 : 2.2 ; 3.1

Fiche-action 2.1

Fiche mise à jour le : 02/12/2015

Objectif : Décliner l'Accord National Interprofessionnel en appelant les partenaires sociaux à négocier un Accord Régional Interprofessionnel sur la Qualité de Vie au Travail

Contexte

L'accord National Interprofessionnel sur la Qualité de Vie au Travail a été signé en Juin 2013. Cet accord étant récent, la notion de QVT est encore méconnue et peu claire pour les entreprises comme pour les partenaires sociaux.
Le développement du numérique au travail, qui peut avoir des effets positifs comme négatifs sur la QVT, est une dimension incontournable de l'accord.
Aucune entreprise à La Réunion n'a encore signé un accord sur la QVT et nous ne disposons pas de données précises sur les actions engagées par les entreprises en termes de QVT.
La Qualité de Vie au Travail est identifiée comme un moyen de prévention primaire des RPS.

Impact recherché

Clarification de la notion de QVT et du lien entre QVT et performance pour les entreprises et les partenaires sociaux.
Engagement des entreprises dans des démarches QVT et signatures d'accords d'entreprises QVT.

Actions envisagées

Actions	Opérations possibles
Négocier un ARI sur la QVT	- Objectiver la notion de QVT - Poser un diagnostic territorial sur la QVT - Accompagner les partenaires sociaux

Programmation annuelle (à compléter année après année)

Année	Opérations	Public cible	Porteur(s)	Objectif(s)	Echéance	Bilan de l'opération
2016						
2017						
2018						
2019						

Indicateurs de résultat

Accord Régional Interprofessionnel sur la Qualité de Vie au Travail signé.

PLAN REGIONAL SANTE AU TRAVAIL 3
Axe du PRST 3 : Favoriser les démarches de Qualité de Vie au Travail et de prévention des Risques Psycho Sociaux
Actions du PST 3 : 1.17 ; 1.18 ; 2.4 ; 3.4

Fiche-action 2.2

Fiche mise à jour le : 02/12/2015

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

Contexte

Le réseau des préventeurs à La Réunion s'accorde sur le fait que le thème de l'organisation du travail, qui fait partie intégrante des démarches de QVT et de prévention des RPS, est parfois délicat à aborder avec les chefs d'entreprises. La Qualité de Vie au Travail est identifiée comme un moyen de prévention primaire des RPS. Les démarches QVT sont ainsi à favoriser pour répondre à l'orientation fondamentale de ce PRST3 qui est de donner priorité à la prévention primaire. Mais il conviendra de continuer, lorsque nécessaire, à accompagner et outiller les entreprises sur la prévention des RPS. La quantification de ces derniers n'est pas encore possible mais les services de santé au travail mettent en avant des cas de RPS de plus en plus fréquents. Le développement du numérique au travail, qui peut être un levier de développement de la qualité de vie au travail mais également un facteur d'accroissement des risques psychosociaux quand il est insuffisamment appréhendé, est un enjeu à prendre en compte. Les entreprises éprouvent également des difficultés pour trouver des outils et ressources sur les démarches de QVT et de prévention des RPS.

Impact recherché

Clarification de la notion de QVT.
Outillage des entreprises sur la QVT et la prévention des RPS.
Engagement des entreprises dans des démarches de QVT et de prévention des RPS.

Actions envisagées

Actions	Opérations possibles
Identifier et animer un réseau d'acteurs compétents sur le sujet	
Outiller les entreprises et organiser les ressources en termes de démarches de QVT et de prévention des RPS	• Créer une base documentaire • Concevoir et mettre en œuvre un support d'information pour les TPE/PME
Sensibiliser les entreprises en mettant en lumière le lien entre QVT et performance de l'entreprise	• Sensibiliser lors de la Semaine pour la Qualité de Vie au Travail, valoriser les bonnes pratiques et leurs conséquences • Favoriser l'information sur la QVT en CHSCT

Programmation annuelle (à compléter année après année)

Année	Opérations	Public cible	Porteur(s)	Objectif(s)	Echéance	Bilan de l'opération
2016						
2017						
2018						
2019						

Indicateurs de résultat

Nombre d'accords d'entreprises QVT signés d'ici la fin du PRST3. Données sur les RPS issues de l'état des lieux dans le cadre du groupe de travail sur la PDP (Fiche 1.1). Evolution des items de l'Etude conditions de travail de l'INSEE :

- Pression temporelle - Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente
- Risques professionnels - Risquer d'être blessé ou accidenté
- Contraintes sur les rythmes de travail - Les contraintes ou surveillances permanentes exercés par la hiérarchie
- Autonomie et marges de manœuvre - Marges de manœuvre
- Organisation et pilotage du travail - Recevoir des ordres contradictoires
- Soutien social et coopération - Discussions collectives sur les questions d'organisation du travail
- Contact avec le public et intensité émotionnelle - Devoir calmer les gens

PLAN REGIONAL SANTE AU TRAVAIL 3
Axe du PRST 3 : Prévenir les risques de chutes, les risques chimiques et les risques émergents
Actions du PST 3 : 1.7 ; 1.14 ; 1.15 ; 3.4

Fiche-action 3.1

Fiche mise à jour le : 02/12/2015

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

Contexte

Les chutes de hauteur et de plain-pied représentent respectivement 12% et 15% du nombre d'accidents du travail en 2014 à La Réunion. Ces accidents sont principalement répartis dans les secteurs des Services (soins, travail temporaire...), du BTP, du transport et de l'Alimentation. Une prévention de ces risques le plus en amont possible est à privilégier.
A La Réunion, le risque de chutes de hauteur était jusqu'à présent surtout étudié dans le BTP et peu dans les autres secteurs d'activité.

Impact recherché

Diminution des accidents du travail liés aux chutes, dans tout secteur d'activité.
Montée en compétences des maîtres d'ouvrage pour une prévention dès la conception des marchés.

Actions envisagées

Actions	Opérations possibles
Inciter à intégrer la prévention des chutes dès la conception des lieux, ouvrages et processus de travail en agissant auprès des acteurs concernés	• Intervenir auprès des maîtres d'ouvrage • Déployer à d'autres donneurs d'ordre • Sensibiliser les architectes à l'intégration des protections dès la conception
Inciter à la modification et la mise en conformité des bâtiments et ouvrages non conformes	
Encourager le développement de l'offre et des services de location d'équipements de protection collective conformes et complets pour le travail en hauteur	• Mettre en place un cahier des charges • Mettre en place une grille de vérification à la réception
Faire respecter la priorité aux protections collectives sur les protections individuelles	

Programmation annuelle (à compléter année après année)

Année	Opérations	Public cible	Porteur(s)	Objectif(s)	Echéance	Bilan de l'opération
2016						
2017						
2018						
2019						

Indicateurs de résultat

Général : Taux de fréquence des AT liés aux chutes de hauteur et de plain-pied par secteur d'activité.
Focus BTP :
Chutes de plain-pied : Plan de circulation matérialisé (% de chantiers conformes sur le nombre de visites).
Chutes de hauteur : % garde-corps conformes, réduction du travail sur échelle, % d'échafaudages conformes, nombre d'opérations avec un lot 0 (mutualisation des moyens).

PLAN REGIONAL SANTE AU TRAVAIL 3
Axe du PRST 3 : Prévenir les risques de chutes, les risques chimiques et les risques émergents
Actions du PST 3 : 1.10 ; 1.11 ; 3.4

Fiche-action 3.2

Fiche mise à jour le : 02/12/2015

Objectif : Evaluer et diminuer le risque d'exposition aux produits chimiques

Contexte

Les produits chimiques sont omniprésents sur les lieux de travail, sous la forme de substances pures, de mélanges, ou de poussières, fumées, ou gaz émis à l'occasion d'une activité ou d'un procédé. Certains agents chimiques ont, à moyen ou long terme, des effets cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. Quand un agent chimique nocif est repéré sur le lieu de travail, sa suppression ou sa substitution par un produit pas ou moins dangereux s'impose, chaque fois qu'elle est techniquement possible.

De nombreuses pathologies telles que certains cancers, affections cutanées, respiratoires, l'asthme et des allergies peuvent être associées à des expositions à des produits chimiques. Certaines sont prises en compte dans les tableaux de maladies professionnelles. Deuxième cause de maladies professionnelles au niveau national, la connaissance sur l'exposition aux risques chimiques à La Réunion et l'utilisation de ces produits doit être renforcée.

Impact recherché

Meilleure connaissance des types de produits chimiques présents à La Réunion ainsi que leurs utilisations.
Réduction des expositions aux produits chimiques présents.

Actions envisagées

Actions	Opérations possibles
Evaluer la présence de produits chimiques sur le territoire et les secteurs d'utilisation	• Identifier les 2 ou 3 principaux produits chimiques • Evaluer les volumes d'importation de ces produits auprès des douanes et des transitaires et importateurs • Identifier les secteurs d'activité concernés
Promouvoir l'évaluation de l'exposition aux produits chimiques et la substitution de ces produits, ou en cas d'impossibilité la mise en œuvre des mesures de prévention	• Cibler les secteurs les plus consommateurs de produits chimiques • Suivre les produits et processus suivants (non exhaustif) : Perchloroéthylène, émission de gaz diesel, fumées de soudage, produits phytosanitaires

Programmation annuelle (à compléter année après année)

Année	Opérations	Public cible	Porteur(s)	Objectif(s)	Echéance	Bilan de l'opération
2016						
2017						
2018						
2019						

Indicateurs de résultat

A déterminer en fonction de l'évaluation de la présence de produits chimiques. Idée : le volume importé.
Indicateurs CGSS sur centre contrôle technique (fumée diesel) et chaudronnerie (fumée de soudage).

PLAN REGIONAL SANTE AU TRAVAIL 3
Axe du PRST 3 : Prévenir les risques de chutes, les risques chimiques et les risques émergents
Actions du PST 3 : 1.9 ; 3.4

Fiche-action 3.3

Fiche mise à jour le : 02/12/2015

Objectif : Maîtriser le risque amiante

Contexte

Les activités professionnelles constituent la source d'exposition la plus importante à l'amiante. Les affections liées à l'amiante constituent la 2ème cause de maladies professionnelles en France.
A La Réunion, 4 maladies professionnelles relatives à l'amiante (Tableau 30a - Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante) ont été reconnues depuis 2009.
Un état des lieux de la connaissance et maîtrise du risque amiante par les entreprises du second œuvre a été réalisé en 2013-2014 et des actions sur le sujet, déjà mises en œuvre par les préventeurs depuis plusieurs années, sont à prolonger.

Impact recherché

Meilleure connaissance et maîtrise du risque d'exposition à l'amiante.
Amélioration du repérage des matériaux contenant de l'amiante (MCA) avant intervention.

Actions envisagées

Actions	Opérations possibles
Mener des actions de sensibilisation et de contrôle	• Intégrer la sensibilisation à l'amiante lors des visites de contrôle (en cours) • Cibler : Les donneurs d'ordre, maîtres d'ouvrage et propriétaires de bâtiments Les entreprises de travail temporaire Les usines sucrières et centrales thermiques
Contrôler les organismes de formation	

Programmation annuelle (à compléter année après année)

Année	Opérations	Public cible	Porteur(s)	Objectif(s)	Echéance	Bilan de l'opération
2016						
2017						
2018						
2019						

Indicateurs de résultat

Nombre de modes opératoires reçus par la CGSS et l'inspection du travail.
Nombre de fiches d'exposition reçues par les services de santé au travail.

PLAN REGIONAL SANTE AU TRAVAIL 3
Axe du PRST 3 : Prévenir les risques de chutes, les risques chimiques et les risques émergents
Actions du PST 3 : 1.12

Fiche-action 3.4

Fiche mise à jour le : 02/12/2015

Objectif : Evaluer la présence de nanotechnologies à La Réunion

Contexte

Une utilisation croissante des nanomatériaux est constatée depuis les années 70. Les nanomatériaux, produits issus des nanotechnologies, trouvent des applications dans la santé, l'électronique, les cosmétiques, l'alimentation, les textiles, les technologies de l'information…
Depuis le 1er janvier 2013, l'ensemble des fabricants, distributeurs ou importateurs doivent déclarer les usages de substances à l'état nano particulaire ainsi que les quantités annuelles produites, importées et distribuées sur le territoire français.
Peu de données sont disponibles sur les nanotechnologies, que ce soit sur leur présence sur le territoire réunionnais ou sur les risques qu'ils engendrent. Leurs usages ainsi que leurs profils de risques, du fait du caractère émergent de cette technologie, demeurent en effet encore peu connus.
Il ressort également au niveau local un manque de connaissances sur le sujet.

Impact recherché

Meilleure connaissance des risques liés à l'utilisation des nanotechnologies.
Connaissance des secteurs utilisateurs de nanotechnologies à La Réunion.
Indicateur de résultat
Disposer de l'état des lieux à la fin du PRST3.

Actions envisagées

Actions	Opérations possibles
Améliorer les connaissances sur le sujet	- Organiser une session de formation des préventeurs locaux et des IPRP - Organiser une session de sensibilisation des entreprises
Réaliser un diagnostic sur la présence de nanotechnologies à La Réunion	- Mettre en place un groupe de travail sur la réalisation du diagnostic

Programmation annuelle (à compléter année après année)

Année	Opérations	Public cible	Porteur(s)	Objectif(s)	Echéance	Bilan de l'opération
2016						
2017						
2018						
2019						

Indicateur de résultat

Disposer de l'état des lieux à la fin du PRST3.

PLAN REGIONAL SANTE AU TRAVAIL 3
Axe du PRST 3 : Faire de la prévention primaire une priorité en renforçant la structuration du système d'acteurs
Actions du PST 3 : 1.1 ; 1.3 ; 3.6 ; 3.7

Fiche-action 4.1

Fiche mise à jour le : 02/12/2015

Objectif : Faire de la prévention primaire un enjeu pour les TPE en s'appuyant sur des acteurs relais

Contexte

A La Réunion, 95% des entreprises du secteur marchand hors agriculture sont des microentreprises.
Les acteurs du réseau des préventeurs de La Réunion ne peuvent pas atteindre seuls la totalité de ces entreprises et s'appuyer sur des acteurs relais apparait donc nécessaire pour développer la culture de prévention dans les entreprises.
Au niveau des TPE, la prévention peut encore être vécue comme une contrainte administrative. Il convient donc d'intervenir auprès de ces TPE de manière à ce que la prévention soit perçue comme un véritable enjeu et non comme une contrainte.
Certains secteurs d'activité ont déjà été outillés en termes de prévention par les préventeurs.

Impact recherché

Positionnement de la prévention parmi les enjeux de l'entreprise et non comme une contrainte administrative.
Elargissement du cercle d'acteurs de la prévention avec des acteurs relais clés permettant d'atteindre les TPE.
Outillage de nouveaux secteurs d'activité.

Actions envisagées

Actions	Opérations possibles
Déterminer des secteurs à cibler	- Réaliser un état des lieux de l'existant
Définir les messages et les vecteurs pour atteindre les entreprises et les faire agir en prévention	- Mise en place de groupes de travail pour chaque secteur (ingénierie dont enquête) - Identifier et outiller les acteurs relais, alliés pertinents (fournisseurs, experts-comptables, chambres consulaires, autres…)
Développer la culture de prévention des acteurs relais	- Sensibiliser à la prévention les acteurs relais choisis
Expérimenter des démarches de conseil aux entreprises avec élargissement du cercle d'acteurs	
Intégrer la dimension conditions de travail et prévention des risques professionnels dans les objectifs des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles mises en place en 2017	

Programmation annuelle (à compléter année après année)

Année	Opérations	Public cible	Porteur(s)	Objectif(s)	Echéance	Bilan de l'opération
2016						
2017						
2018						
2019						

Indicateurs de résultat

A partir d'enquêtes par secteur ciblé.

PLAN REGIONAL SANTE AU TRAVAIL 3
Axe du PRST 3 : Faire de la prévention primaire une priorité en renforçant la structuration du système d'acteurs
Actions du PST 3 : 1.2

Fiche-action 4.2

Fiche mise à jour le : 02/12/2015

Objectif : Développer la culture de prévention dans les formations

Contexte

Le COCT recommande d'agir pour que la formation tant initiale que continue intègre mieux la santé-sécurité au travail. Il incite également à intégrer les enjeux stratégiques de prévention de la santé dans la formation des dirigeants (pas seulement la formation de l'encadrement).
A La Réunion, la prévention est intégrée dans toutes les formations initiales techniques et professionnelles avant le baccalauréat et les enseignants sont formés pour apporter cet enseignement. La prévention n'est cependant pas systématiquement intégrée dans les formations initiales post-bac ou en formation professionnelle continue.

Impact recherché

Intégration de la prévention dans les formations initiales post-bac, en formation professionnelle continue, et systématiquement dans les modules de formation des dirigeants.

Actions envisagées

Actions	Opérations possibles
Intégrer la prévention dans les formations post-bac (futurs managers et concepteurs)	- Déployer des méthodologies pour que les étudiants s'approprient les méthodes de prévention
Intégrer la prévention dans les formations professionnelles continues	- Solliciter les OPCA et définir avec eux des formations intégrant la prévention - Développer des offres de formation spécifiques

Programmation annuelle (à compléter année après année)

Année	Opérations	Public cible	Porteur(s)	Objectif(s)	Echéance	Bilan de l'opération
2016						
2017						
2018						
2019						

Indicateurs de résultat

Nombre de modules de formation sur la prévention intégrés en formation post-bac.
Nombre de personnes formées dans ces modules.

PLAN REGIONAL SANTE AU TRAVAIL 3
Axe du PRST 3 : Faire de la prévention primaire une priorité en renforçant la structuration du système d'acteurs
Actions du PST 3 : 1.2

Fiche-action 4.3

Fiche mise à jour le : 02/12/2015

Objectif : Faire de la personne désignée compétente un réel acteur de la prévention primaire dans l'entreprise

Contexte

La désignation d'une « personne compétente en prévention » est obligatoire dans les entreprises (Article L.4644-1 du Code du travail). Ce concept qui était énoncé dès la directive de 1989 a tardé à être transposé en France puisqu'il ne l'a été qu'en 2011, dans la cadre de la réforme de la médecine du travail.
Cette obligation est peu respectée dans les TPE. Lorsque l'obligation est respectée, la personne désignée n'a pas forcément un rôle opérationnel. Le déploiement de son rôle opérationnel reste ainsi à effectuer.

Impact recherché

Respect de l'obligation de désignation.
Progression de la prévention primaire dans l'entreprise par le biais de la personne désignée compétente en prévention.

Actions envisagées

Actions	Opérations possibles
Valoriser la fonction de conseil et d'accompagnement auprès de l'employeur des personnes désignées compétentes	
S'assurer du respect de la désignation	- Inclure cette vérification dans les actions de contrôle
Promouvoir les formations des personnes désignées compétentes	
Construire et animer un réseau des personnes désignées compétentes en prévention	

Programmation annuelle (à compléter année après année)

Année	Opérations	Public cible	Porteur(s)	Objectif(s)	Echéance	Bilan de l'opération
2016						
2017						
2018						
2019						

Indicateurs de résultat

Nombre de personnes formées par an.
Réseau créé et nombre de membres.

CHAPITRE 7

ANNEXES

Annexe 1 : L'enquête INSEE Conditions de travail 40

Tableaux complémentaires Enquête INSEE 46

Annexe 2 : Modèle de fiche opérationnelle 57

Annexe 3 : Lexique 58

ANNEXE

1

1. L'enquête Condition de Travail à La Réunion

Source : Enquête INSEE Conditions de Travail Avril 2015
Directrice de la publication : Valérie Roux. Rédactrice en chef : Claire Grangé
Michel Brasset et Hervé Le Grand, Insee

Les contraintes de travail sont souvent moins fortes à La Réunion qu'en France métropolitaine

Les salariés décrivent des conditions de travail plus souples à La Réunion qu'en France métropolitaine. Les contraintes de rythme notamment sont moins fortes, particulièrement pour les femmes. Près de la moitié des ouvriers qualifiés réunionnais y sont néanmoins exposés.

Les contraintes physiques sont aussi moins fortes, mais les salariés réunionnais sont davantage confrontés à des situations de détresse ou sont amenés à devoir calmer les gens.

L'autonomie dans le travail, pour gérer soi-même un incident par exemple, est moins développée qu'en métropole. Le management est aussi moins formalisé, avec notamment des entretiens d'évaluation annuels qui ne concernent que quatre salariés sur dix.

Les salariés réunionnais ont le plus souvent des horaires fixes (66 %). Ils bénéficient par ailleurs moins fréquemment qu'en métropole de deux jours consécutifs de repos hebdomadaire, particulièrement dans le commerce.

La médecine du travail est moins présente qu'en France métropolitaine, et les salariés sont moins informés sur les risques encourus.

Les salariés réunionnais sont moins exposés que leurs homologues métropolitains aux contraintes de rythme de travail. En 2013, 29 % déclarent subir au moins trois contraintes (définitions) contre 35 % en France métropolitaine. Le cumul de ces contraintes de rythme de travail représente une pression supplémentaire pour les salariés. Les ouvriers sont les plus exposés, particulièrement les ouvriers qualifiés : 47% subissent au moins trois contraintes (figure 1).

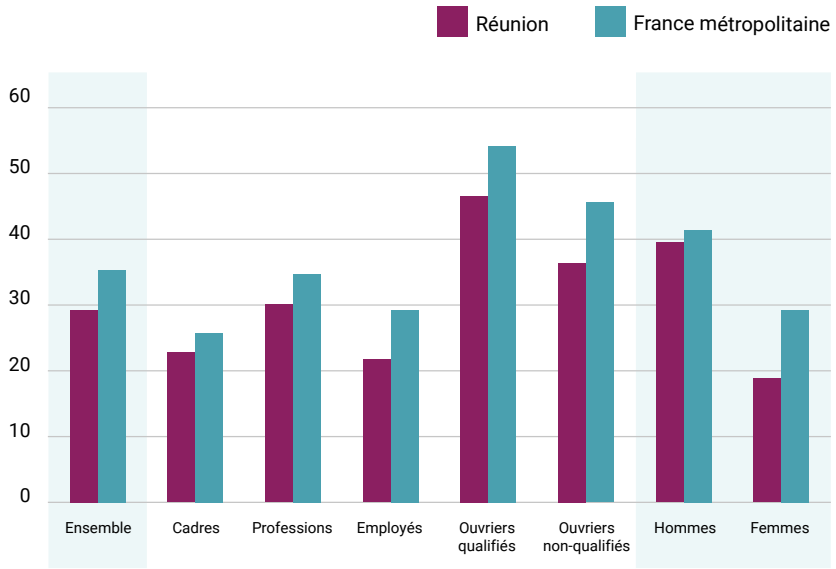
Lecture : 23 % des cadres réunionnais ont déclaré supporter au moins trois contraintes de rythme de travail parmi les suivantes : une demande extérieure, des normes de production à satisfaire en une journée, des contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie, une dépendance immédiate vis-à-vis des collègues, la cadence automatique d'une machine, le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, d'autres contraintes techniques.

Source : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Figure 1 :

Les salariés réunionnais sont moins exposés aux contraintes de rythme de travail

Part de salariés ayant au moins 3 contraintes de rythme de travail en 2013



		Ne pas pouvoir quittter son travail des yeux		Devoir toujours ou souvent se dépêcher		Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente		Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	
		La Réunion	France métropolitaine	La Réunion	France métropolitaine	La Réunion	France métropolitaine	La Réunion	France métropolitaine
Catégorie sociale	Cadres	36	26	48	51	69	75	7	12
	Professions intermédiaires	45	37	45	48	62	72	15	22
	Employés administratifs	19	32	24	44	73	72	23	22
	Employés de commerce et services	43	39	36	46	59	58	18	22
	Ouvriers dont :	60	54	29	43	57	49	31	34
	ouvriers qualifiés	64	59	26	44	58	52	33	34
	ouvriers non-qualifiés	52	45	34	40	53	44	25	35
Sexe	Hommes	52	42	38	44	64	63	26	26
	Femmes	36	36	35	49	60	65	14	20
	Ensemble	44	39	36	46	62	64	20	23

Source : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

La pression est moins forte dans le secteur public que dans le privé (23 % contre 33 %). De même, les femmes réunionnaises sont plus épargnées, en subissant deux fois moins ces contraintes que les hommes (19 % contre 39 %). Les femmes sont plus souvent concernées en France métropolitaine (29 %), notamment parce qu'elles sont deux fois plus fréquemment ouvrières que les Réunionnaises, catégorie la plus exposée aux contraintes de rythme. Le rythme de travail peut être contraint par des demandes extérieures, par des objectifs de production, par des contrôles ou par l'utilisation de machines. Répondre à une demande extérieure est la principale contrainte de rythme pour les salariés, à La Réunion comme en France métropolitaine. Elle est toutefois moins répandue à La Réunion (52 % des salariés) qu'en métropole (69 %). Satisfaire des normes de production en une journée est la deuxième contrainte la plus fréquemment citée. Elle concerne un salarié sur trois à La Réunion et un salarié sur deux en France métropolitaine.

Les contraintes liées à la cadence automatique d'une machine ou le déplacement d'une pièce ou d'un produit sont plus rares, autour de 7 % à La Réunion comme en métropole.

D'autres pressions temporelles peuvent s'exercer sur les salariés. La plus fréquente est de devoir souvent abandonner une tâche pour une autre plus urgente (62 % des salariés réunionnais) (figure 2).

Les employés administratifs sont ceux qui subissent le plus cette pression (73 %), devant les cadres (69 %). Devoir toujours ou souvent se dépêcher concerne surtout les cadres (48 % d'entre eux) et un peu moins les professions intermédiaires. En revanche, les ouvriers subissent le plus souvent la pression de ne pas pouvoir quitter leur travail des yeux (60 %). C'est la seule pression temporelle qui est plus fréquente à La Réunion, avec 44 % des salariés concernés contre 39 % en métropole.

Les petites entreprises demandent plus de polyvalence

L'organisation et la taille de l'entreprise ont un impact sur les conditions de travail, notamment concernant la polyvalence demandée aux salariés. À La Réunion, 20 % des salariés sont obligés de changer de poste pour les besoins de l'entreprise (23 % en métropole). Ceux des petites entreprises doivent faire preuve de plus de polyvalence. Ainsi, dans les entreprises de moins de 10 salariés, 30 % sont amenés à changer de poste contre 17 % dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Les marges de manœuvre sont plus faibles à La Réunion

Les marges de manœuvre des salariés réunionnais sont dans l'ensemble plus faibles que celles des salariés métropolitains, malgré un recul de l'autonomie (définitions) depuis une quinzaine d'années en métropole. Celle-ci est mesurée par quatre critères : choisir soi-même la façon d'atteindre les objectifs fixés, ne pas toujours appliquer les consignes, régler soi-même les incidents au moins dans certains cas, pouvoir

faire varier les délais. Chaque critère vaut 1 point. Le score moyen des salariés est de 2,5 à La Réunion et de 2,8 en métropole. En particulier, les Réunionnais déclarent moins souvent régler eux-mêmes les incidents au moins dans certains cas précis (55 %) que les salariés métropolitains (69 %). Les salariés réunionnais sont également moins nombreux à ne pas recevoir de consignes ou à ne pas toujours les appliquer quand ils en ont (50 % contre 66 %). Par ailleurs, 34 % des salariés réunionnais déclarent recevoir des ordres contradictoires (44 % en métropole). Contrairement à la métropole, les femmes réunionnaises ont plus d'autonomie que les hommes, avec un score de 2,6 contre 2,3 pour les hommes. Cette différence en faveur des femmes est plus marquée pour les employés de commerce et des services, catégorie sociale très féminisée. Elle est moins forte pour les cadres et les professions intermédiaires. En revanche, les hommes employés administratifs sont plus autonomes que les femmes. Malgré une autonomie assez faible, les trois quarts des salariés réunionnais déclarent choisir eux- mêmes la façon d'atteindre les objectifs de travail indiqués par leurs supérieurs hiérarchiques (80 % en métropole).

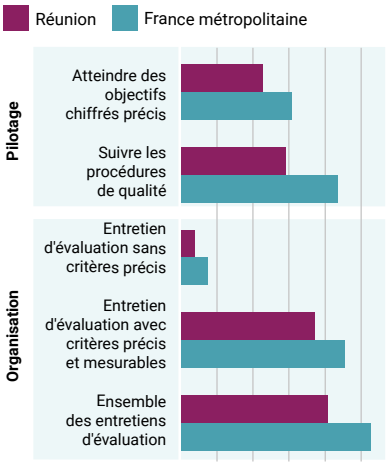
Les entretiens d'évaluation sont encore peu répandus

Le management est moins formalisé à La Réunion. Par exemple, les entretiens d'évaluation annuels sont peu fréquents. Ainsi, seulement 41 %des salariés réunionnais sont concernés (53 % en métropole) (figure 3).

Source : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Quatre salariés réunionnais sur dix ont un entretien d'évaluation

Organisation et pilotage - Part de salariés concernés en 2013



Source : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Ces entretiens sont encore plus rares s'ils comprennent des critères précis et mesurables (37 % contre 45 % en métropole). Ces derniers sont plus fréquents dans les grandes entreprises, puisque 56 % des salariés des entreprises de plus de 50 salariés sont concernés contre 20 % dans les entreprises de moins de 10 salariés. Mais quelle que soit la taille de l'entreprise, ces entretiens restent moins fréquents à La Réunion qu'en France métropolitaine.

En matière de pilotage, les procédures qualité sont également assez peu répandues. Seulement 29 % des salariés réunionnais y sont soumis contre 43 % des salariés métropolitains.

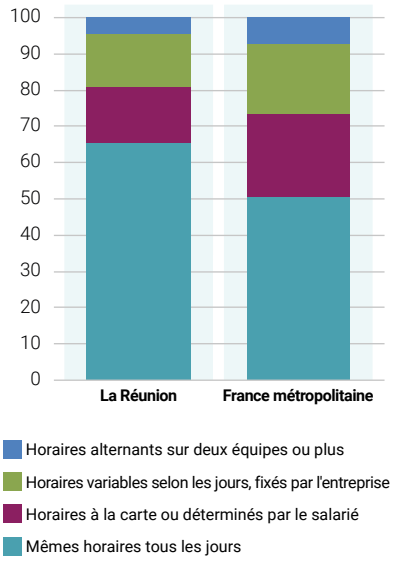
Les deux tiers des salariés ont des horaires fixes

Les horaires fixes sont très fréquents à La Réunion, ce qui peut contribuer à la congestion sur les réseaux routiers à certaines heures de la journée. Ainsi, deux salariés réunionnais sur trois ont les mêmes horaires de travail tous les jours contre seulement la moitié des salariés métropolitains (figure 4).

Source : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Les horaires fixes sont plus répandus à La Réunion

Répartition des salariés selon le type d'horaires pratiqués en 2013



Source : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Les salariés du BTP sont les plus fréquemment soumis aux horaires fixes (84 %). A contrario, seulement la moitié des salariés du secteur santé-action sociale pratiquent les mêmes horaires tous les jours. Les autres types d'horaires sont plus souples, à l'initiative de l'entreprise ou du salarié. Les horaires variables déterminés par l'entreprise concernent 15 % des salariés réunionnais (19 % des métropolitains), et ceux par roulement d'équipes sont rares : 4 % à La Réunion et 7 % en métropole. Les horaires à la carte, déterminés par les salariés eux-mêmes, ne concernent que 15 % des Réunionnais contre 23 % des Métropolitains. Les cadres ont les horaires les plus diversifiés. Ils choisissent leurs horaires deux fois plus souvent que l'ensemble des salariés, et seulement 41 % d'entre eux ont des horaires fixes.
Le repos de 48 heures consécutives sur une semaine est très largement répandu en France métropolitaine (84%des salariés) et un peu moins fréquent à La Réunion (74 %), quel que soit le secteur d'activité. Ce sont les salariés du commerce qui bénéficient le moins de ces deux jours de repos consécutifs : moins de la moitié à La Réunion contre les deux tiers en métropole.

Les salariés font souvent face à des situations de détresse

Les salariés réunionnais qui sont en contact avec le public sont moins souvent confrontés à des situations de tension avec ce public (37 %) que leurs homologues métropolitains (43 %). Mais dans l'ensemble des relations qu'ils peuvent avoir, aussi bien avec les usagers, les clients, les collègues, les Réunionnais sont très souvent exposés à des situations où ils doivent calmer les gens (60 % contre 53 % en France métropolitaine). Le contact avec des situations de détresse est aussi plus fréquent à La Réunion. Il concerne 53 % des salariés contre 44 % en métropole. Ces risques sont particulièrement importants dans le secteur de la santé-action sociale et dans les administrations où près des trois quarts des salariés sont amenés à calmer les gens.

Dans la construction, neuf salariés sur dix craignent d'être blessés ou accidentés

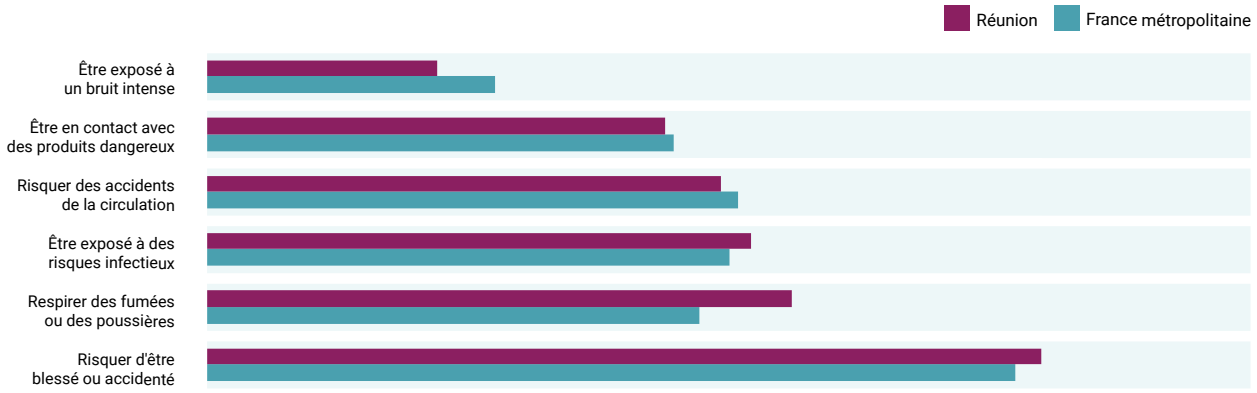
Plus de la moitié des salariés réunionnais estiment courir le risque d'être blessés ou accidentés (figure 5).

Source : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Ce risque est très fort dans la construction (87 %) et l'industrie (75 %),

La moitié des salariés craignent d'être blessés ou accidentés

Risques professionnels - Part des salariés concernés en 2013

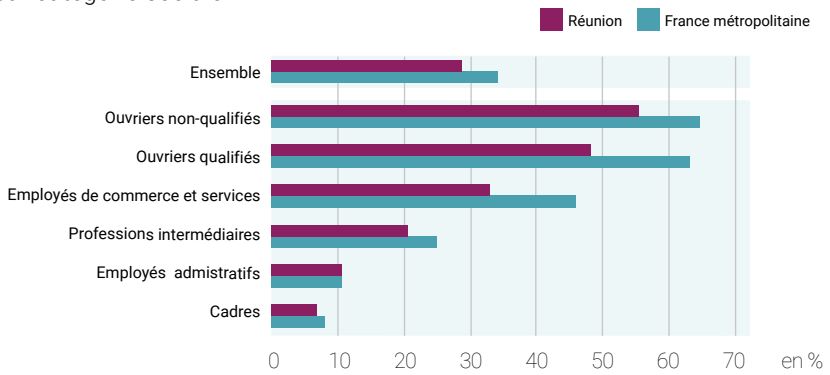


Source : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

soit 11 points de plus qu'en France métropolitaine dans ces deux secteurs. D'autres risques physiques peuvent aussi affecter la santé des salariés. Plus du tiers (37 %) déclarent notamment respirer des fumées ou des poussières, et un tiers également se déclarent exposés à un risque infectieux. Pour ce risque, ce sont les ouvriers qui se considèrent comme les plus exposés à La Réunion (43 %), alors que ce sont les employés du commerce et des services en métropole (49 %). L'exposition à au moins trois contraintes physiques (définitions), telles que rester longtemps dans une posture pénible ou porter ou déplacer des charges lourdes, est un peu moins fréquente à La Réunion (29% des salariés) qu'en France métropolitaine (34 %)(figure 6).

Moins de contraintes physiques à La Réunion

Part des salariés concernés par au moins 3 contraintes physiques en 2013 par catégorie sociale



Lecture : 29% de l'ensemble des salariés réunionnais subissent au moins 3 contraintes physiques parmi les suivantes : rester debout longtemps, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.
Source : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Les salariés réunionnais sont moins exposés quelle que soit la catégorie sociale, et l'écart atteint jusqu'à 15 points pour les ouvriers qualifiés entre les deux territoires. Bien que très exposés, ces derniers le sont moins (48 %) que les ouvriers non-qualifiés (55 %) alors que les Métropolitains de ces deux catégories subissent presque le même niveau de contraintes, autour de 64 %. Les jeunes de moins de 30 ans sont les plus Les jeunes de moins de 30 ans sont les plus exposés : 35 % d'entre eux déclarent au moins trois contraintes physiques, soit 9 points de plus que les plus de 50 ans (26 %). Avec l'ancienneté, les salariés ont pu obtenir des promotions qui les mettent davantage à l'abri des situations de travail les plus difficiles.

Le suivi médical est moins fréquent

Les salariés réunionnais sont moins suivis par la médecine du travail. Seulement deux tiers des salariés ont bénéficié d'une visite médicale au cours des deux années précédant l'enquête contre les trois quarts des métropolitains. Ce constat se vérifie quelle que soit la taille de l'entreprise. Les visites du médecin dans l'unité de travail sont également moins fréquentes : 16 % des salariés réunionnais en ont bénéficié lors de

la dernière année contre 28 % des métropolitains. Néanmoins, les visites sont plus fréquentes dans l'industrie, aussi bien à La Réunion (41 %) qu'en métropole (51 %). Les salariés réunionnais sont également peu informés sur les risques encourus. Un quart ont reçu une information de ce type au cours des 12 derniers mois contre près du tiers des salariés métropolitains. Pour ceux qui l'ont reçue, cette information était dispensée essentiellement par l'entreprise ou l'administration employeuses (84 %) mais pouvait également être dispensée, en doublon ou non, par le médecin du travail (37 %), des représentants du personnel (32 %), des collègues (27 %) ou par d'autres (18 %). De même, seulement 33 % des salariés disposent de consignes écrites en matière de sécurité contre 46% en France métropolitaine.

L'usage de l'informatique reste limité

L'informatique dans le cadre du travail se développe mais La Réunion reste en retrait. Seulement 57 % des salariés utilisent l'informatique en 2013 contre 71 % en France métropolitaine. Les ouvriers utilisent peu l'informatique (19 % contre 34 % en métropole) comme les employés de commerce et de services : un tiers à La Réunion contre la moitié en métropole. En revanche, à La Réunion comme en France métropolitaine, l'informatique est d'usage courant dans les métiers « de bureau », notamment pour les cadres (98 %), les professions intermédiaires et les employés administratifs (89 %). Les femmes, plus nombreuses dans ces professions, recourent plus fréquemment à l'informatique (62 %) que les hommes (53 %). L'usage de l'informatique est aussi plus répandu dans les grandes structures. Ainsi, 71 % des salariés des établissements de plus de 50 salariés utilisent l'informatique contre 58 % dans les établissements de moins de 10 salariés. Par ailleurs, l'utilisation du téléphone portable dans le cadre professionnel est aussi courante à La Réunion qu'en métropole (46 % des salariés).

Définitions

L'autonomie est mesurée par 4 critères : choisir soi-même la façon d'atteindre les objectifs fixés, ne pas toujours appliquer les consignes, régler soi-même les incidents au moins dans certains cas, pouvoir faire varier les délais. Chaque critère compte pour un point et le cumul donne une note sur 4. Plus la note est proche de 4 et plus le salarié possède des marges de manœuvre.

Les trois contraintes de rythme de travail imposées sont sélectionnées parmi les suivantes : une demande extérieure, des normes de production à satisfaire en une journée, des contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie, une dépendance immédiate vis à vis des collègues, la cadence automatique d'une machine, le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, d'autres contraintes techniques.

Les trois contraintes physiques sont sélectionnées parmi les suivantes : rester debout longtemps, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

ANNEXE 1

Tableaux complémentaires Enquête INSEE

Sommaire

Tableaux de la publication Conditions de travail en 2013 à La Réunion

Figure 1 Part de salariés exposés à au moins 3 contraintes de rythme de travail en 2013

Figure 2 Pression temporelle - Part des salariés concernés par catégorie sociale à La Réunion et en France

Figure 3 Organisation et pilotage - Part de salariés concernés en 2013

Figure 4 Répartition des salariés selon le type d'horaires pratiqués en 2013

Figure 5 Risques professionnels - Part des salariés concernés en 2013

Figure 6 Part des salariés concernés par au moins 3 contraintes physiques en 2013 par catégorie sociale

Tableaux complémentaires
Champ : Salariés, exceptés les chefs d'entreprise salariés.

Tableau 1 Contraintes sur le rythme de travail en 2013

Tableau 2 Autonomie et marges de manœuvre en 2013

Tableau 3 Les différents types d'horaires en 2013

Tableau 4a Les contraintes d'horaires en 2013

Tableau 4b Travailler au moins occasionnellement le samedi, le dimanche, la nuit en 2013

Tableau 5 Utilisation de l'informatique en 2013

Tableau 6 Organisation et relations sociales en 2013

Tableau 7 Contrainte physique et risque professionnel en 2013

Figure 1 - Les salariés réunionnais sont moins exposés aux contraintes de rythme de travail
Part de salariés exposés à au moins 3 contraintes de rythme de travail en 2013

(en %)

	La Réunion	France Métropolitaine
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadres	23	26
Professions intermédiaires	30	35
Employés	22	29
Ouvriers qualifiés	47	54
Ouvriers non qualifiés	36	46
Ensemble	29	35
Sexe		
Hommes	39	41
Femmes	19	29

Lecture : 23% des cadres réunionnais ont déclaré supporter au moins trois contraintes de rythme de travail parmi les suivantes : une demande extérieure, des normes de production à satisfaire en une journée, des contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie, une dépendance immédiate vis à vis des collègues, la cadence automatique d'une machine, le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, d'autres contraintes techniques.
Source : Insee-Dares, enquête Conditions de travail 2013.

Figure 2 - Six ouvriers sur dix ne peuvent quitter leur travail des yeux

Pression temporelle - Part des salariés concernés par catégorie sociale à La Réunion et en France

(en %)

	Ne pas pouvoir quitter son travail des yeux		Devoir toujours ou souvent se dépêcher		Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente		Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	
	La Réunion	France Métropolitaine	La Réunion	France Métropolitaine	La Réunion	France Métropolitaine	La Réunion	France Métropolitaine
Catégorie sociale								
Cadres	36	26	48	51	69	75	7	12
Professions intermédiaires	45	37	45	48	62	72	15	22
Employés administratifs	19	32	24	44	73	72	23	22
Employés de commerce et services	43	39	36	46	59	58	18	22
Ouvriers dont :	60	54	29	43	57	49	31	34
Ouvriers qualifiés	64	59	26	44	58	52	33	34
Ouvriers non qualifiés	52	45	34	40	53	44	25	35
Sexe								
Hommes	52	42	38	44	64	63	26	26
Femmes	36	36	35	49	60	65	14	20
Ensemble	44	39	36	46	62	64	20	23

Source : Insee-Dares, enquête Conditions de travail 2013.

Figure 3 - Quatre salariés réunionnais sur dix ont un entretien d'évaluation

Organisation et pilotage - Part de salariés concernés en 2013 (en %)

	La Réunion	France Métropolitaine
Ensemble des entretiens d'évaluation	40,6	52,8
Entretien d'évaluation avec critères précis et mesurables	37,0	45,4
Entretien d'évaluation sans critères précis	3,6	7,4
Suivre des procédures de qualité	29,1	43,4
Atteindre des objectifs chiffrés précis	22,7	30,7

Figure 4 - Les horaires fixes sont plus répandus à La Réunion

Répartition des salariés selon le type d'horaires pratiqués en 2013 (en %)

	La Réunion	France Métropolitaine
Même horaire tous les jours	65,5	50,7
Horaires à la carte ou déterminés par le salarié	15,3	23,0
Horaires variables selon les jours, fixés par l'entreprise	14,8	18,8
Horaires alternants sur deux équipes ou plus	4,4	7,4
Ensemble	100	100

Détail	La Réunion	France Métropolitaine (en %)
Même horaire tous les jours	65,53	50,73
Horaires variables selon les jours, fixés par l'entreprise	14,8	18,81
Horaires alternants sur deux équipes ou plus	4,36	7,42
Horaires à la carte	4,66	9,78
Déterminés par le salarié	10,66	13,26

Source : Insee-Dares, enquête Conditions de travail 2013.

Figure 5 - La moitié des salariés craignent d'être blessés ou accidentés

Risques professionnels - Part des salariés concernés en 2013

(en %)

	La Réunion	France Métropolitaine
Risquer d'être blessé ou accidenté	52,0	50,4
Respirer des fumées ou des poussières	36,5	30,7
Être exposé à des risques infectieux	33,9	32,7
Risquer des accidents de la circulation	32,1	33,2
Être en contact avec des produits dangereux	28,5	29,1
Être exposé à un bruit intense	14,3	18,0

Source : Insee-Dares, enquête Conditions de travail 2013.

Figure 6 - Moins de contraintes physiques à La Réunion

Part des salariés concernés par au moins 3 contraintes physiques en 2013 par catégorie sociale (en %)

	La Réunion	France Métropolitaine
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadres	6,9	7,9
Professions intermédiaires	20,8	25,0
Employés administratifs	10,7	10,7
Employés de commerce et services	32,9	45,9
Ouvriers qualifiés	48,2	63,0
Ouvriers non qualifiés	55,3	64,5
Ensemble	28,8	34,3
Sexe		
Hommes	37,9	40,5
Femmes	19,3	28,0

Lecture : 29 % de l'ensemble des salariés réunionnais subissent au moins 3 contraintes physiques parmi les suivantes : rester debout longtemps, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.
Source : Insee-Dares, enquête Conditions de travail 2013.

Tableau 1

Contraintes sur le rythme de travail en 2013 (en %)

	La Réunion	France Métropolitaine
Pourcentage de personnes dont le rythme de travail est imposé par :		
Le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	7	8
La cadence automatique d'une machine	8	7
D'autres contraintes techniques	21	17
La dépendance immédiate vis-à-vis de collègues	26	30
Des normes de production à satisfaire en une journée	34	46
- dont : en une heure	20	27
Une demande extérieure	52	69
- dont : obligeant à une réponse immédiate	44	58
Les contraintes ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie	32	31
Un contrôle ou un suivi informatisé	30	35

Champ : Salariés, exceptés les chefs d'entreprise salariés.
Source : Insee-Dares, enquête Conditions de travail 2013.

Tableau 3

Les différents types d'horaires en 2013

(en %)

	La Réunion	France Métropolitaine
Horaires déterminés par le salarié	11	13
Horaires à la carte	5	10
Horaires variables selon les jours, fixés par l'entreprise	15	19
Horaires alternants sur deux équipes ou plus	4	7
Mêmes horaires tous les jours	66	51

Champ : Salariés, exceptés les chefs d'entreprise salariés. Source : Insee-Dares, enquête Conditions de travail 2013.

Tableau 2

Autonomie et marges de manœuvre en 2013

(en %)

	Ensemble		Cadres		Professions intermédiaires		Employés administratifs		Employés de commerce et services		Ouvriers qualifiés		Ouvriers non qualifiés		Hommes		Femmes	
	La Réunion	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*
Choisir soi-même la façon d'atteindre les objectifs fixés	**76**	**80**	98	90	82	83	73	79	69	77	70	76	70	63	75	80	76	79
Ne pas toujours appliquer les consignes ou ne pas en recevoir	**50**	**66**	66	82	57	69	45	65	47	61	39	61	44	53	47	69	52	64
Régler soi-même les incidents, au moins dans certains cas précis	**55**	**69**	81	83	66	75	58	65	47	62	42	63	38	52	52	72	57	66
Ne pas avoir de délais ou pouvoir faire varier les délais fixés	**66**	**63**	62	69	67	65	70	59	71	70	63	53	52	53	61	63	71	63
Apprendre des choses nouvelles	**78**	**77**	97	95	88	86	77	77	68	65	75	68	69	53	80	78	77	75
Marges de manœuvre : Score sur 4 *	**2,5**	**2,8**	3,1	3,2	2,7	2,9	2,5	2,7	2,3	2,7	2,1	2,5	2	2,2	2,3	2,9	2,6	2,7

* En cumulant 1 point pour chaque marge de manœuvre suivante :

- Choisir soi-même la façon d'atteindre les objectifs fixés ;
- Ne pas toujours appliquer les consignes ou ne pas en recevoir ;
- Régler soi-même les incidents, au moins dans certains cas précis ;
- Ne pas avoir de délais ou pouvoir faire varier les délais fixés.

Champ : Salariés, exceptés les chefs d'entreprise salariés.

Source : Insee-Dares, enquête Conditions de travai 2013.

Tableau 4a

Les contraintes d'horaires en 2013 (en %)

	Ensemble		Cadres		Professions intermédiaires		Employés administratifs		Employés de commerce et services		Ouvriers qualifiés		Ouvriers non qualifiés		Hommes		Femmes	
	La Réunion	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*
Ne pas disposer de 48 heures de repos par semaine	**26**	**16**	12	11	22	13	16	11	37	28	28	14	32	16	27	15	26	17
Contrôle des horaires	**48**	**45**	36	25	47	44	41	48	49	47	57	61	53	60	52	47	44	44
Ne pas connaître ses horaires du mois à venir	**15**	**20**	11	23	13	15	3	9	19	24	20	26	20	23	20	24	10	16
Ne pas pouvoir s'arranger avec ses collègues (ou ne pas en avoir)	**39**	**31**	32	23	36	25	38	26	45	36	38	36	46	43	36	29	43	33

Champ : Salariés, exceptés les chefs d'entreprise salariés.
Source : Insee-Dares, enquête Conditions de travail 2013.

Tableau 4b

Travailler au moins occasionnellement le samedi, le dimanche, la nuit en 2013 (en %)

	Ensemble		Cadres		Professions intermédiaires		Employés administratifs		Employés de commerce et services		Ouvriers qualifiés		Ouvriers non qualifiés		Hommes		Femmes	
	La Réunion	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*
Samedi	**48**	**48**	44	42	41	44	36	32	59	64	50	49	50	46	51	51	44	45
Dimanche	**25**	**28**	13	28	21	25	18	11	41	47	22	24	12	18	26	30	24	27
La nuit (entre minuit et 5 heures du matin)	**13**	**16**	9	12	11	16	9	4	18	17	13	23	9	18	16	22	9	9

Champ : Salariés, exceptés les chefs d'entreprise salariés.
Source : Insee-Dares, enquête Conditions de travail 2013.

Tableau 5
Utilisation de l'informatique en 2013

(en %)

	Ensemble		Cadres		Professions intermédiaires		Employés administratifs		Employés de commerce et services		Ouvriers qualifiés		Ouvriers non qualifiés		Hommes		Femmes	
	La Réunion	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*
Utiliser l'informatique	**57**	**70**	98	99	88	92	89	94	33	50	21	39	16	25	53	67	62	74
Utiliser internet	**42**	**51**	93	92	73	71	66	73	16	24	9	15	4	7	39	48	46	54
Utiliser un téléphone portable	**46**	**45**	60	59	53	49	41	25	37	38	50	49	35	28	56	56	35	34
Utiliser un ordinateur portable	**17**	**24**	60	61	30	30	19	12	5	10	3	5	1	3	20	28	15	19

Champ : Salariés, exceptés les chefs d'entreprise salariés.
Source : Insee-Dares, enquête Conditions de travail 2013.

Tableau 6

Organisation et relations sociales en 2013

(en %)

	La Réunion	France Métropolitaine
Organisation et pilotage du travail		
Recevoir des ordres contradictoires*	34	44
Suivre des procédures de qualité	29	43
Atteindre des objectifs chiffrés précis	23	31
Entretiens d'évaluation	41	53
- avec critères précis et mesurables	37	45
- sans critères précis	4	7
Soutien social et coopération		
Etre aidé en cas de travail délicat :		
- par les supérieurs hiérarchiques	67	65
- par les collègues	77	79
Situation de tension dans les rapports		
- avec les collègues	21	22
- avec le supérieur hiérarchique	23	27
Avoir pour effectuer son travail correctement :		
- la possibilité de coopérer	90	90
- suffisamment de collaborateurs	65	62
Discussions collectives sur les questions d'organisation du travail	70	79
Contact avec le public et intensité émotionnelle		
Contact avec le public	77	71
avec des situations de tension	29	31
- sans tension	48	40
- En contact avec des personnes en situation de détresse	53	44
Devoir calmer les gens	60	53

* Parmi les salariés qui recoivent des ordres, consignes ou modes d'emploi.

Champ : Salariés, exceptés les chefs d'entreprise salariés.

Source : Insee-Dares, enquête Conditions de travail 2013.

Tableau 7

Contrainte physique et risque professionnel en 2013

(en%)

	Ensemble		Cadres		Professions intermédiaires		Employés administratifs		Employés de commerce et services		Ouvriers qualifiés		Ouvriers non qualifiés		Hommes		Femmes	
	La Réunion	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*	*La Réunion*	*France Métropolitaines*
Avoir au moins trois contraintes physiques	**29**	**34**	7	8	21	25	11	11	33	46	48	63	55	64	38	40	19	28
Être exposé à un bruit intense	**14**	**18**	8	7	8	15	10	10	10	14	33	37	26	38	19	23	9	13
Respirer des fumées ou des poussières	**37**	**31**	12	11	26	23	19	14	30	25	73	66	78	66	51	43	21	18
Être en contact avec des produits dangereux	**29**	**29**	14	14	23	27	7	5	34	31	42	52	52	50	37	38	20	21
Être exposé à des risques infectieux	**34**	**33**	25	19	39	35	15	18	32	49	42	31	45	31	37	29	31	37
Risquer d'être blessé ou accidenté	**52**	**50**	26	22	46	44	25	19	51	57	88	87	75	83	67	63	36	38
Risquer des accidents de la circulation	**32**	**33**	31	31	32	34	17	18	23	25	58	53	36	35	46	46	18	20

Champ : Salariés, exceptés les chefs d'entreprise salariés.

Source : Insee-Dares, enquête Conditions de travail 2013.

ANNEXE 2

Modèle de fiche opérationnelle

Année de programmation : .....

Intitulé de l'opération : .....

.....

Axe du PRST3 : .....

.....

.....

Fiche-action du PRST3 : .....

.....

Objectifs : .....

Porteur(s) de l'opération : ..... Autre : .....

Acteurs associés : .....

.....

.....

Autre acteur : .....

Public cible : .....

.....

Contenu de l'opération : .....

.....

.....

Echéance : .....

.....

.....

.....

Bilan de l'opération : .....

.....

.....

ANNEXE 3

Lexique

COCT : Conseil d'Orientation des Conditions de Travail
ADIR : Association pour le Développement Industriel de La Réunion
ARS OI : Agence Régionale de Santé Océan Indien
ARVISE (ARACT) : Association Réunionnaise de Valorisation des Initiatives Socio-Economiques (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
AT – MP : Accidents du Travail – Maladies Professionnelles
CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail
CFE-CGC : Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres
CGSS : Caisse Générale de la Sécurité Sociale
CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CNAM TS : Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés
CROCT : Conseil Régional d'Orientation des Conditions de Travail
CRPRP : Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels
DAAF : Direction de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt de La Réunion
DIECCTE : Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de La Réunion
FAZSOI : Forces Armées de la Zone Sud de l'Océan Indien
MEDEF : Mouvement des Entreprises de France
MEDEPREV : Médecin de Prévention
ORS : Observatoire Régional de Santé
QVT : Qualité de Vie au Travail
RPS : Risques Psycho-Sociaux
RSI : Régime Social des Indépendants
SAMETH : Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SISTBI : Service Interentreprises de Santé au Travail du Bâtiment et Interprofessionnel

Impression octobre 2016

PRST La Réunion 2016 -2020