



Actions coordonnées DIECCTE / OPPBTP

-

La prévention des risques dans le secteur du bâtiment et des travaux publics en Guadeloupe

Juin 2013



Juin 2013

SOMMAIRE

INTRODUCTION

1 ENVIRONNEMENT ET CONTEXTE

1.1 La Guadeloupe

1.1.1 Carte d'identité

1.1.2 Caractéristiques de la Guadeloupe

1.2 L'environnement économique et social

1.2.1 Le contexte économique guadeloupéen

1.2.2 Les activités humaines sur l'archipel

1.3 L'activité du BTP

1.3.1 La typologie des entreprises

1.3.2 La nature des ouvrages

1.4 Les caractéristiques de la main d'œuvre

2 SINISTRALITÉ DE LA RÉGION

2.1 Définitions relatives à la sinistralité

2.2 Les accidents du travail

2.2.1 Le nombre d'accidents du travail

2.2.2 Les salariés touchés par les accidents du travail

2.2.3 Les éléments matériels

2.3 Les accidents de trajet

2.4 Les maladies professionnelles

3 LES DYNAMIQUES DES ACTEURS

3.1 Les acteurs nationaux

- 3.1.1 L'Etat
- 3.1.2 La CNAM-TS
- 3.1.3 L'OPPBTP

3.2 Les acteurs régionaux

- 3.2.1 DIECCTE
- 3.2.2 CGSS
- 3.2.3 Organisations professionnelles et syndicales
- 3.2.4 Service de Santé au travail
- 3.2.5 Les acteurs de la formation professionnelle
- 3.2.6 La coordination SPS
- 3.2.7 Les prestataires de services

4 LA PRÉVENTION DANS LES ENTREPRISES

5 SYNTHÈSE

6 CONCLUSION

7 PISTES D'ACTION

8 ANNEXES

INTRODUCTION

Les entreprises du BTP sont quotidiennement confrontées aux multiples risques inhérents à leurs métiers. Parmi eux, le risque de chutes de hauteur reste prépondérant et est chaque année la cause d'accidents graves et mortels trop nombreux.

Dans un contexte technique et économique qui lui est propre, la Guadeloupe présente une sinistralité qui évolue peu. Les difficultés rencontrées par les acteurs locaux à faire évoluer favorablement cette situation sont intrinsèquement liées à la faible mise en œuvre d'actions de prévention durables, comme à l'utilisation de moyens de protection adaptés.

Toute démarche de prévention s'inscrit dans un contexte propre à la région dans laquelle on entend la conduire. Elle nécessite préalablement d'analyser les situations de travail et d'évaluer dans leur ensemble les risques auxquels sont exposés les salariés, notamment au travers du prisme de la sinistralité.

Dans le cadre de l'analyse réalisée par l'OPPBT, en étroite collaboration avec la DIECCTE Guadeloupe, la CGSS, les entreprises et salariés, ainsi que les acteurs locaux de la prévention et de la construction, ces différents versants du problème posé ont été observés.

La compilation de documents, de données techniques et statistiques, ainsi que les observations, interviews et enquêtes menées sur place ont permis de dresser un état de la situation en tenant compte des tentatives préalablement conduites pour la faire évoluer, notamment des actions conduites dans le cadre du Plan Régional Santé Travail 1 pilotées en commun par les services de la DIECCTE, de la CGSS et les services de santé au travail.

La présente étude vise à restituer l'ensemble de ces éléments et à proposer un projet de plan d'action pragmatique, susceptible de favoriser le développement de la coordination entre les acteurs : entreprises, Organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, fournisseurs de matériels, CSPS et institutionnels.

1. ENVIRONNEMENT ET CONTEXTE

1. 1 La Guadeloupe

1.1.1 Carte d'identité :

- **Superficie** : 1 628 km² composés de la Guadeloupe et de ses dépendances
- **Préfecture régionale et chef-lieu de département** : Basse-Terre
- **Sous-préfecture** : Pointe-à-Pitre
- **Population** : 403 977 (données estimées INSEE – 2012)
- **Population active** (toutes catégories confondues de 15 à 64 ans) : 174 341
- **Principales industries** : tourisme, agriculture et industrie

1.1.2 Caractéristiques de la Guadeloupe :

Située dans la mer des Caraïbes, à 6 200 km de la métropole, la Guadeloupe présente des paysages variés. L'activité économique y est fortement liée à son statut de département d'outre-mer.

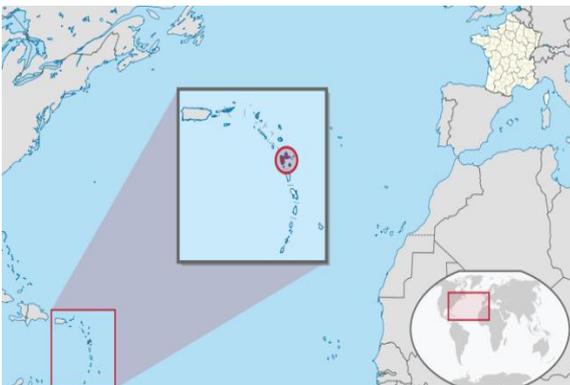
Dans le cadre de la Loi de décentralisation de 1982, la Guadeloupe, département d'outre-mer depuis le 19 mars 1946, devient une région française à part entière.

Bien que sa densité de population soit inférieure à celle de la métropole, la prégnance des terres agricoles et des zones montagneuses non habitables rendent le logement difficile et renforcent la concentration des populations sur des bassins réduits.

Malgré le déclin significatif de son agriculture au cours des dernières décennies et une situation économique fortement déficitaire, le développement du tourisme et d'activités industrielles ou tertiaires spécifiques, permettent à La Guadeloupe de se différencier de plusieurs autres îles des Caraïbes, très pauvres et de présenter les caractéristiques d'un territoire en voie de développement.

En tant que DOM-ROM français (Département d'outre-mer – Région d'outre-mer), la Guadeloupe fait partie de l'Union européenne au sein de laquelle son éloignement géographique lui permet de bénéficier en tant que région ultrapériphérique, de mesures spécifiques d'aménagement du droit communautaire. De même, les spécificités de sa gouvernance lui confèrent une organisation particulière, notamment concernant les représentations institutionnelles.

Les cartes ci-dessous localisent et présentent l'archipel :



1.2 L'environnement économique et social

1.2.1 Le contexte économique guadeloupéen

Ses atouts naturels, géographiques et les soutiens économiques que lui confèrent son statut de région française, notamment ceux de l'État et de l'Union européenne, malgré la position de leader qu'ils lui permettent de tenir aux seins des îles caribéennes, ne compensent pas les difficultés sociales et structurelles auxquelles la Guadeloupe est confrontée.

Les activités humaines autrefois génératrices d'emplois sont à faible valeur ajoutée : tourisme, fonction publique, industrie de la transformation de matières premières importées. Le taux de chômage est très supérieur à la moyenne nationale (28,9% contre 10,2%) et touche prioritairement les jeunes de moins de 25 ans dont un sur deux est sans emploi.

Malgré l'engagement des pouvoirs publics en matière d'emploi :

- la création de l'Agence Régionale Guadeloupéenne pour l'Emploi en avril 2007,
- l'approbation en mai 2005 d'un Schéma Régional de Développement Économique, en application de la Loi du 13 août 2003,

et la volonté des acteurs locaux de contrer la précarisation de l'emploi du fait de l'évolution de l'activité, consécutive notamment au déclin de l'industrie sucrière, le contexte social est fortement impacté par la rareté des emplois dans les îles.

En conséquence directe de ce climat économique, la main d'œuvre nombreuse est naturellement moins exigeante au regard des conditions de travail qui lui sont offertes, les entreprises sont peu enclines à contester les donneurs d'ordres, dont les prescriptions en matière de santé et sécurité restent aléatoires et les marchés se négocient encore pour beaucoup sur le principe du « moins disant ».

1.2.2 Les activités humaines sur l'archipel

En dehors de deux principaux pôles urbains, l'activité se déploie majoritairement dans les zones littorales d'une part, où se concentrent les infrastructures touristiques, et dans les zones cultivables des îles.

La majeure partie des activités humaines est donc concentrée sur des bandes de terres ne représentant qu'une modeste part de la surface globale des îles.

La nature de la présente étude justifie que l'activité du bâtiment et des travaux publics soit traitée ultérieurement de façon détaillée.

a. L'agriculture :

Premier employeur jusque dans les années 70, notamment par l'activité sucrière, la Guadeloupe a vu le nombre de ses agriculteurs décroître rapidement au cours des 10 dernières années pour atteindre aujourd'hui 4 819 actifs soit 3.8% de la population active (données INSEE – recensement 2009).

Les productions fruitières et maraîchères ne suffisent pas à couvrir les besoins de la population et si celle de la canne à sucre génère toujours une activité industrielle importante (sucrieries, rhumeries et conserveries), l'agriculture guadeloupéenne survit aujourd'hui grâce aux aides financières de l'État et de l'Union européenne.

b. L'industrie :

Bien qu'elle ait fortement déclinée au cours de la dernière décennie, notamment du fait du recul de l'industrie sucrière, elle représente encore une part significative du PIB de la Guadeloupe et a concentré 80% des créations d'emplois au cours de cette même période.

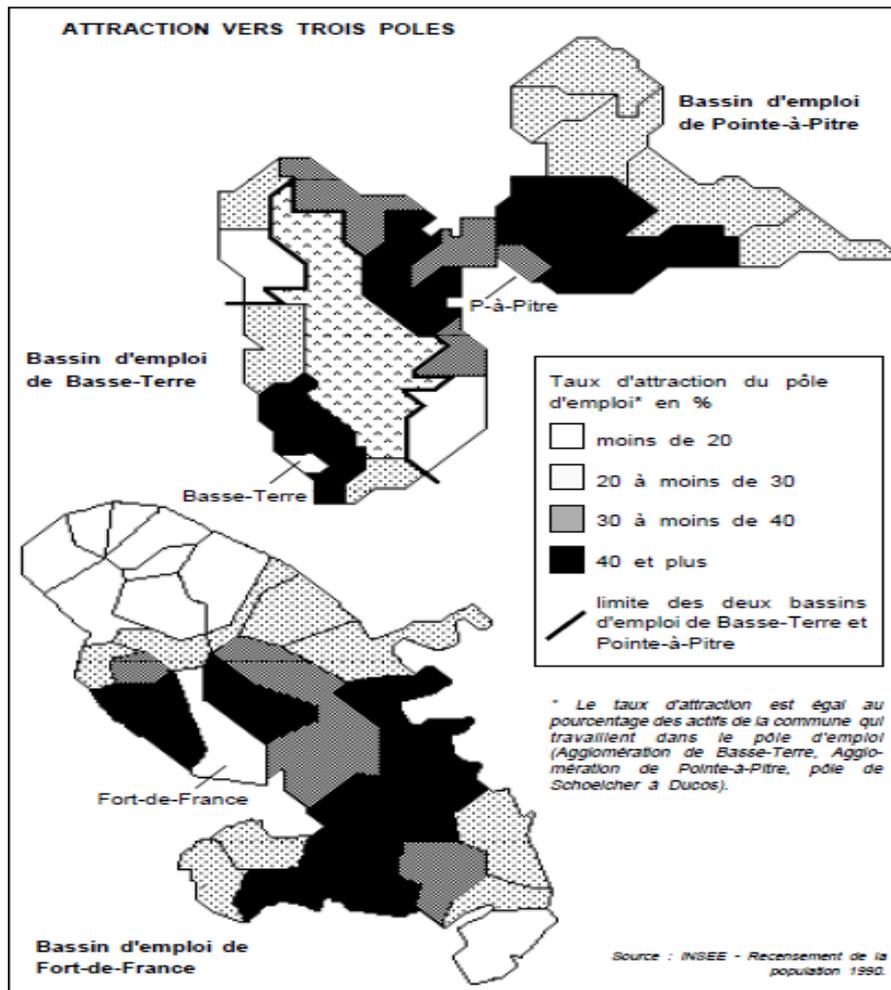
Elle représente 7.1% de la population active avec un peu plus de 8 800 actifs.

Il s'agit prioritairement d'industries dites de transformation de matière première : industries agro-alimentaires, cimenteries, minoteries ou productions manufacturées locales.

c. Le tertiaire :

Cette part de l'activité humaine de la Guadeloupe se décompose en deux grands secteurs. La fonction publique et la fonction territoriale regroupent 25% des actifs guadeloupéens.

Les activités de service dans leur ensemble, incluant les prestations touristiques mais également le commerce, les transports et divers autres services représentent plus de la moitié des établissements présents sur l'archipel et 42% des emplois salariés.



1.3 L'activité du BTP

1.3.1 La typologie des entreprises

Les données relatives à la typologie des entreprises du BTP en Guadeloupe sont peu nombreuses.

L'analyse de certaines données plus globales met immédiatement en évidence deux points :

- les entreprises de moins de 5 salariés sont majoritaires et représentent 64.8% de l'artisanat guadeloupéen ;
- les emplois non-salariés représentent une part importante de l'activité de la construction : indépendants, employeurs, auto entrepreneurs, services....

Effectifs des entreprises	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 salariés et plus
Nombre de salariés dans la construction	2 970	1 222	1 613	670	254

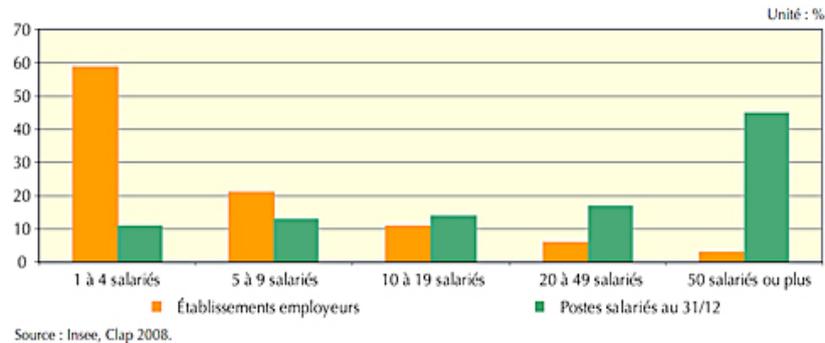
Source : INSEE – CLAP – 31 décembre 2010 - Guadeloupe

Au 1^{er} janvier 2011, les entreprises de bâtiment et de travaux publics représentent plus de 16% des entreprises implantées en Guadeloupe, alors qu'elles regroupent moins de 8% des emplois salariés.

Nbr d'établissements par tranche d'effectif									Total
	1 à 5 salariés	6 à 10 salariés	11 à 15 salariés	16 à 20 salariés	21 à 30 salariés	31 à 40 salariés	41 à 50 salariés	50 salariés et +	
Secteurs d'activités									
Construction de maisons individuelles	47	17	7	2	2	1	1		77
Construction d'autres bâtiments	42	24	2	1	3	3	1	2	78
Travaux de démolition	4	3	1					1	9
Travaux de préparation des sites	61	29	7	4	6	1	1		109
Forages et sondages		1							1
Installation électrique	107	23	9	4	1	1	2	1	148
Travaux de plomberie et installation de chauffage et de conditionnement d'air	75	15	1	1	3	1		2	98
Autres travaux d'installation	9		2		1				12
Travaux de plâtrerie	11	5							16
Travaux de menuiserie	84	9	1	1	1	1			97
Travaux de revêtement des sols et des murs	27	12	1	1					41
Travaux de peinture et vitrerie	52	11	2		1		1		67
Autres travaux de finition	12	4				1	1		18
Travaux de couverture	58	15	1	1	1	1			77
Autres travaux de construction spécialisés nca	136	35	20	1	9	2		2	205
Total	725	203	54	16	28	12	7	8	1053

Source : Pôle Emploi- Guadeloupe - 2010

Établissements employeurs et postes salariés selon la taille de l'établissement en Guadeloupe



En complément de ces données, la dernière étude conduite par Pôle Emploi auprès des entreprises du BTP guadeloupéennes pour recenser leurs futurs besoins en main d'œuvre montre que la reprise initiée en 2012 devrait se confirmer en 2013 avec une perspective de recrutement pour 1 671 postes. Plus de 40% de ces projets risquent néanmoins d'être difficiles à concrétiser.

Les recrutements envisagés dans le secteur de la construction en 2013 devraient représenter 18% de ceux envisagés en Guadeloupe, toutes activités confondues.

1.3.2 La nature des chantiers

En complément des quelques données chiffrées disponibles, les interviews conduits auprès des acteurs de l'acte de construire en Guadeloupe, dont notamment les entreprises, les donneurs d'ordres, les architectes et les Coordonnateurs SPS, ont permis de préciser la nature des opérations entreprises.

Le recensement des entreprises ne permet pas de visualiser la globalité de l'activité du secteur de la construction, l'auto construction étant très largement pratiquée. Les opérations les plus identifiables concernent de fait celles menées par les donneurs d'ordres publics et les promoteurs immobiliers : infrastructures, collèges, logements sociaux, locaux commerciaux... Parallèlement, la maîtrise d'ouvrage déléguée est un dispositif d'exécution des opérations, régulièrement utilisé par les donneurs d'ordres locaux.

Par ailleurs, des contraintes naturelles ou environnementales propres à la Guadeloupe incitent la population à construire sans autorisation :

- richesse du patrimoine naturel ayant conduit au classement d'une grande partie des sols en zones protégées ou fortement contraintes en matière d'acte de construire,
- exigences techniques spécifiques en matière d'acoustique, de thermie et d'aération,
- contraintes constructives édictées par le Plan séisme national, décliné depuis 2007 en Plan séisme Antilles.

On estime à ce jour que 40% des constructions entreprises en Guadeloupe le sont en dehors de toute démarche administrative ou cadre réglementaire.

Les éléments chiffrés fournis par l'INSEE mettent en exergue l'importance de la construction de logements sur le marché global du BTP guadeloupéen. 58% des permis de construire délivrés de 1999 à 2008 l'ont été au titre de maisons individuelles, cette production servant de levier à l'ensemble du secteur BTP.

Les chantiers observés étant liés à la problématique de prévention mise en avant, soit les chutes de hauteur, les observations formulées ci-après dans la restitution ne sont pas représentatives de l'activité du secteur, mais du contexte dans lequel s'observe cette sinistralité.

Néanmoins, l'analyse détaillée des situations de travail et des conditions d'exécution des chantiers a conduit l'OPPBTP à prendre en compte l'ensemble des risques et à analyser l'organisation, la technique et les paramètres humains, dans la rédaction de la présente étude et son projet de plan d'action.

1.4 Les caractéristiques de la main d'œuvre

Les données relatives à la main d'œuvre des entreprises de BTP guadeloupéennes sont peu nombreuses.

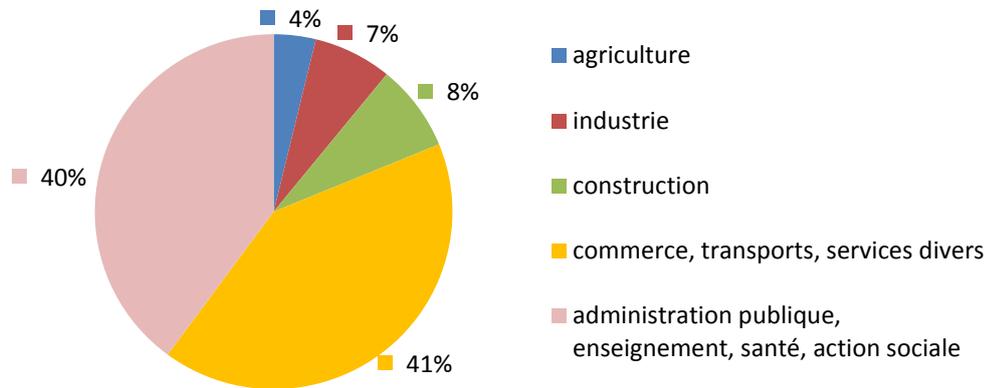
Bien que les statistiques disponibles concernent la totalité de l'emploi, elles permettent de formuler les constats suivants :

- les emplois non-salariés représentent 25% des emplois disponibles ;
- près de 18% des emplois sont à temps partiel et 54% d'entre eux sont occupés par des femmes ;
- l'intérim représente moins de 1% des emplois alors que les contrats à durée déterminée correspondent à plus de 10% des emplois salariés ;
- concernant spécifiquement la main d'œuvre du BTP, les ouvriers représentent près de 75% de l'effectif (inclus les apprentis).

La rencontre des professionnels du travail temporaire implantés en Guadeloupe a permis de compléter ces constats des informations suivantes :

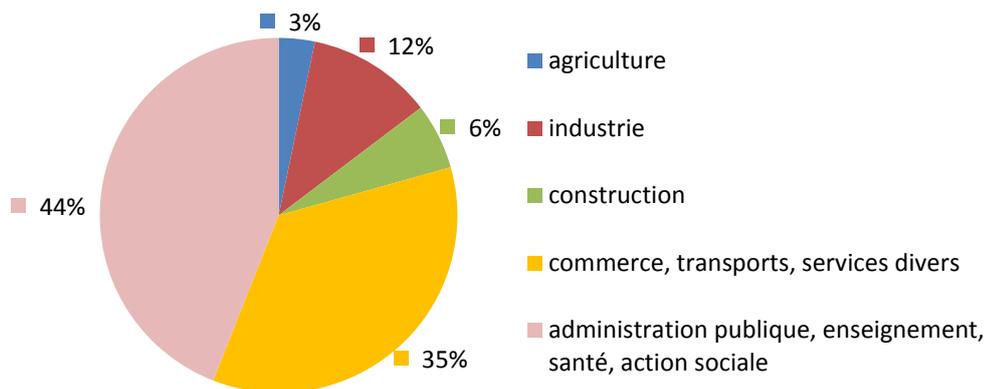
- les intérimaires en mission dans des entreprises du BTP représentent entre 40% (Source : FIDERIM) et 70% (Source : TRAPARINTER) de l'effectif guadeloupéen global, employé par des entreprises de travail temporaire ;
- la main d'œuvre intérimaire est, comme en métropole, une donnée d'ajustement économique : en période de baisse de l'activité, c'est la première population salariée dont les entreprises se séparent
- les intérimaires sont le plus souvent peu qualifiés. Lorsqu'ils sont en capacité de se prévaloir d'une expérience significative, d'une qualification recherchée ou d'une formation plus poussée, ils se refusent à intégrer des postes à durée déterminée.

Répartition des emplois par type d'activité - Guadeloupe 2010



Source : INSEE - 2010

Répartition des emplois par type d'activité - France 2010



Source : INSEE - 2010

	Ouvriers	ETAM	IAC	Apprentis
2011	4 587	1 161	340	80
2012	4 449	1 159	364	61

Source : Caisse congés BTP – Antilles Guyane

2. SINISTRALITÉ DE LA RÉGION

2. 1 Définitions relatives à la sinistralité

Ce chapitre de l'étude vise à synthétiser les principales informations disponibles sur la sinistralité AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles) du régime général de la sécurité sociale, pour les 3 dernières années connues, en l'occurrence les années 2009 à 2011.

Les sinistres dont il est tenu compte dans ces statistiques, sont les sinistres AT-MP (accidents du travail, de trajet ou maladies professionnelles) ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 24 heures, une incapacité permanente ou/et un décès.

Les statistiques AT-MP couvrent le champ des sinistres du seul régime général. Elles sont présentées par branches d'activités, ou CTN (comités techniques nationaux), tels que définis par l'Arrêté du 22 décembre 2000. Les activités exercées dans le BTP relèvent du CTN B : industries du bâtiment et des travaux publics.

L'analyse de la sinistralité constatée en matière d'accidents du travail est basée sur différents indicateurs. L'usage qui en est fait dans la présente étude nécessite de les préciser ci-après :

- l'indice de fréquence des AT est le nombre d'accidents en 1er règlement pour 1 000 salariés ;
- le taux de fréquence des AT est le nombre d'accidents en 1er règlement par million d'heures de travail ;
- le taux de gravité des incapacités temporaires est le nombre de journées d'incapacité temporaire pour 1 000 heures de travail ;
- l'indice de gravité des incapacités permanentes est le total des taux d'IP par million d'heures de travail, total qui inclut les décès comme incapacités permanentes de 99% ;
- le taux moyen d'une IP est la somme des taux d'IP rapportée à la somme des nouvelles IP et décès, avec prise en compte des décès selon les mêmes modalités que pour l'indice de gravité.

2. 2 Les accidents du travail (AT)

Malgré une baisse du nombre de créations d'établissements au cours de la période de référence 2009-2011 ; et une nette diminution des effectifs salariés au cours de la deuxième moitié de cette même période, le nombre d'accidents avec arrêt a augmenté de 10,52% (+40,53% entre 2010 et 2011).

L'Indice de Fréquence (IF) est de fait en nette progression sur la période 2010-2011 (+4,5 pts).

2.2.1 Le nombre d'accidents du travail

Les industries du bâtiment et des travaux publics (CTN B) sont parmi les 3 secteurs d'activité les plus accidentogènes. La part d'accidents générés par ce secteur n'est pas proportionnelle au nombre de salariés qu'il emploie : plus de 15% pour moins de 10% des effectifs, toutes branches d'activité confondues.

Évolution du nombre d'accidents de travail et des effectifs salariés des CTN pour les années 2009 à 2011

En chiffres

ANNEE	Nbre SE	EFFECTIFS	ACCIDENTS AVEC			DECES	JOURS		SOMME TAUX IP	INDICE FREQUENCE
			ARRET	IP	DONT IC		ARRET	dont ARRET IP		
2009	16 478	84 000	846	60	30	3	83 264	4 777	1 063	10,07
2010	17 636	89 153	935	90	45	6	96 970	6 229	1 516	10,49
2011	17 903	87 636	1 314	96	44	3	106682	5 576	1 514	14,99

En variation

Période	Variation Accidents avec arrêt en %	Variation accidents avec IP en %	Variation jours arrêt en %	Variation IF en %
2010-2009	10,52	50	16,46	4,15
2011-2010	40,53	6,67	10,02	42,97

Source : CGSS - Guadeloupe

Analyse multicritères de la sinistralité par CTN - 2011

Données 2011	CTN A	CTN B	CTN C	CTN D	CTN E	CTN F	CTN G	CTN H	CTN I	CTN Z	Total CTN
AT avec arrêt	103	193	152	347	5	30	127	110	226	21	1314
AT avec IP	7	20	7	18	0	4	8	9	21	2	96
AT dont IC	1	8	3	9	0	3	3	6	10	1	44
Dont rente 100%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dont décès	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	3
Nb jrs arrêt AT avec IT	8046	17929	14613	23824	205	1559	9716	6799	22281	1710	106682
Nb jrs arrêt AT avec IP	474	398	1112	600	0	278	650	20	1948	96	5576
Moyenne jrs arrêt AT avec IT	78,1	92,9	96,1	68,7	41	52	76,5	61,8	98,6	81,4	81,2
Moyenne jrs arrêt AT avec IP	67,7	19,9	158,9	33,3	0	69,5	81,3	2,2	92,8	48	58,1
Somme taux IP	144	346	96	305	0	49	180	71	308	15	1514

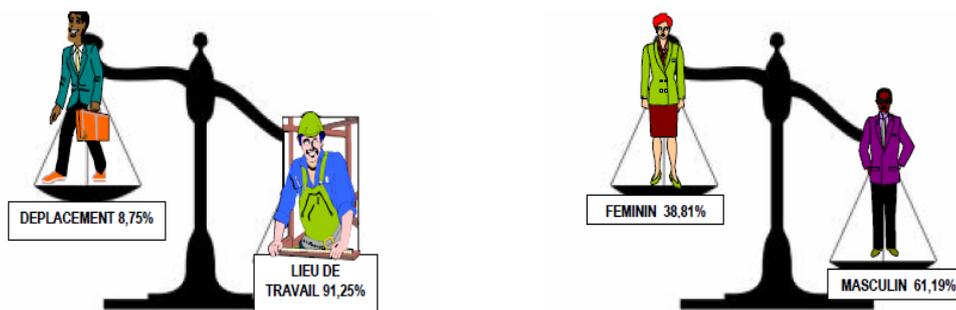
Source : CGSS - Guadeloupe

Ces chiffres ne peuvent néanmoins refléter la réalité de la sinistralité guadeloupéenne déplorée par les entreprises de BTP. Les éléments d'analyse ci-avant présentés, relatifs à la taille des entreprises et au fort pourcentage d'actifs non-salariés, ainsi que l'absence de déclaration dans un grand nombre de cas, incitent à considérer ces chiffres comme un reflet partiel de la réalité.

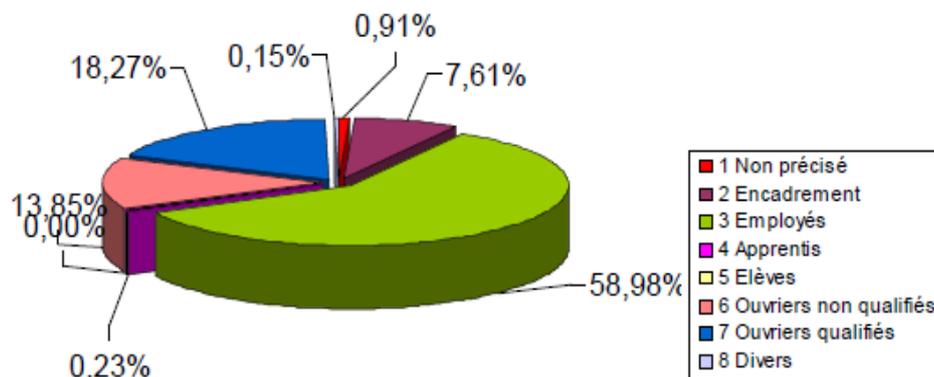
2.2.2 Les salariés touchés par les accidents du travail

Les accidents du travail touchent plus les hommes que les femmes, plus les employés que l'encadrement et dans 9 cas sur 10, ils surviennent sur le lieu de travail. Les salariés les plus touchés sont les moins qualifiés (employés, ouvriers qualifiés et ouvriers non qualifiés) : 91,1%.

Répartition des AT selon le lieu de survenance et le sexe du salarié



Répartition des AT en fonction de la qualification du salarié



Source : CGSS - Guadeloupe

2.2.3 Les éléments matériels

L'élément matériel est la cause ou l'élément considéré comme principal responsable de l'accident du travail constaté.

Une analyse des principaux éléments matériels identifiés dans le cas des 193 accidents du travail survenus dans le BTP en 2011, permet de formuler les constats suivants :

- 23,8% étaient imputables à l'élément matériel 3 – objets en cours de manipulation
- 21,2% aux surfaces de travail ou à la circulation de plain-pied
- 20,2% à des chutes avec dénivellation
- 8,8% au transport et chargement manuel
- 5,7% aux outils à main.

Principaux éléments matériels mis en cause dans les AT du BTP - 2011

Rang	ELEMENT MATERIEL	Nbre AT	%
1	Surfaces de travail ou de circulation de plain-pied	365	27,78
2	Objets en cours de manipulation	253	19,25
3	Chutes avec dénivellation	190	14,46
4	Transports, et chargement manuel	94	7,15
5	Divers	91	6,93
6	Véhicules	64	4,87
7	Outils à main	52	3,96
8	Masses, particules en mouvement accidentel	43	3,27
9	Appareils de levage et de manipulation	31	2,36
10	Outils mécaniques tenus ou guidés à la main	14	1,07
	Autres éléments (l'ensemble des autres catégories)	117	8,90
TOTAL		1314	100

Source : CGSS - Guadeloupe

Ces informations mettent en évidence la prépondérance des chutes comme cause des accidents et à l'origine de plus de 30% des jours d'arrêts consécutifs à un AT dans le BTP.

2. 3 Les accidents de trajet

Si l'on prend en compte les accidents de trajet dans la somme des AT, le risque routier est la principale cause d'accidents survenant dans le BTP. L'éloignement au site de production, l'approvisionnement des matériaux et la conduite simultanée de plusieurs opérations sont autant de facteurs qui y concourent.

Répartition des accidents de trajet par CTN – Guadeloupe - 2011

CTN	Libellé du CTN	Nombre de salariés	Accidents de trajet en 1er règlement	Nombre de nouvelles IP	Dont IP<10%	Dont IP>=10%	Nombre de décès	Nombre de jours d'arrêt	Somme des taux d'IP	IF
AA	Métallurgie	3 803	10	1	0	1	0	644	20	2,6
BB	Bâtiment et travaux publics	8 705	12	1	0	1	0	2 468	60	1,4
CC	Transports, EGE, livre et communication	10 104	15	0	0	0	0	1 738	0	1,5
DD	Services et commerces de l'alimentation	16 664	41	6	2	4	0	4 906	87	2,5
EE	Chimie, caoutchouc et plasturgie	341	0	0	0	0	0	0	0	0,0
FF	Bois, papier, textile, cuirs et peaux, pierres et terres à feu	1 236	5	0	0	0	0	111	0	4,0
GG	Commerce non alimentaire	12 792	17	2	0	2	0	1 747	25	1,3
HH	Activités de services I	17 358	33	8	5	3	1	2 249	209	1,9
II	Activités de services II	16 091	36	4	2	2	1	5 149	131	2,2
Total CTN hors Z		87 094	169	22	9	13	2	19 012	532	1,9
ZA	Bureaux et sièges sociaux (hors CTN B)	394	1	0	0	0	0	565	0	2,5
ZB	Bureaux et sièges sociaux du CTN B	258	0	0	0	0	0	0	0	0,0
ZZ	Autres catégories particulières	ND	1	0	0	0	0	160	0	-
Total tous CTN (y compris Z)		87 736	172	22	9	13	2	19 737	532	1,96

Données extraites des tables annuelles nationales SGE-TAPR en 1^{ère} version (triennale 2009-2010-2011).

2. 4 Les maladies professionnelles

Conformément à la définition qui en est donnée par la CNAM-TS, une maladie est considérée comme professionnelle lorsqu'elle est « la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle ».

Les maladies professionnelles sont liées à la durée et à la nature des facteurs auxquels sont exposés les salariés. Les récentes évolutions techniques et réglementaires ont conduit l'assureur social à considérer un plus grand nombre de pathologies au titre des maladies professionnelles.

Celles-ci sont classées dans un tableau :

006A	Rayonnements ionisants
008A	Affections causées par les ciments (alumino-silicates de calcium)
010A	Ulcérations et dermatites provoquées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins, le chromate de zinc et le sulfate de chrome
015B	Affections de mécanisme allergique amines aromatiques, sels et dérivés
016B	Affections cancéreuses par les goudrons ou huiles de houille
025A	Silicose
030A	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation des poussières d'amiante
030B	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante
042A	Surdité provoquée par les bruits lésionnels
047A	Bois
051A	Maladies professionnelles provoquée par les résines époxydiques et leurs constituants
057A	Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail
062A	Isocyanates organiques
065A	Lésions eczmatiformes
066A	Affections respiratoires allergiques
069A	Vibrations et chocs
079A	Lésions chroniques du ménisque
082A	Affections provoquées par le méthacrylate de méthyle
084A	Solvants organiques liquides
097A	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier
098A	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes

Les données relatives aux maladies professionnelles présentes et recensées en Guadeloupe, dans le secteur du BTP, sont partielles et ne permettent pas d'analyser dans le détail les pathologies de chaque métier et catégorie de salariés.

Elles permettent néanmoins de formuler quelques constats :

- le nombre de maladies professionnelles reconnues a progressé de 28,3% au cours de la période de référence et notamment de 24,6% entre 2009 et 2010
- le nombre de journées perdues a augmenté de 33,3% sur cette même période.

Maladies professionnelles dans le BTP – Guadeloupe – 2002 à 2011

ANNEES	Nbre de cas reconnus	Nbre d'IP	DECES	Nombre de journées perdues par I.T.	Somme Taux d'IP
2009	43	26	0	7 307	106
2010	57	31	1	10 513	220
2011	60	25	0	10961	239

Source : CGSS - Guadeloupe

Tout comme en métropole, le nombre de cas de maladies professionnelles reconnues au titre des TMS (troubles musculo squelettiques) est en très nette augmentation.

Les principales MP identifiées dans le BTP – Guadeloupe – 2002 à 2011

60 cas de MP reconnus en 2011

N°de tableau	Nature de la maladie	Nbre de cas reconnus	Nbre de journées perdues
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	1	*
45	Infections d'origine professionnelle par les virus des hépatites A, B, C, D, et E	2	478
57	Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	46	8498
62	Affections professionnelles provoquées par les isocyanates organiques	1	104
65	Lésions eczématiformes de mécanismes allergiques	1	179
98	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	9	1702
TOTAL		60	10961



* cas d'une personne à la retraite → pas de journée de travail perdue.

Source : CGSS - Guadeloupe

3. LES DYNAMIQUES DES ACTEURS

3. 1 Les acteurs nationaux

3.1.1 L'État :

Par des réformes successives et la création de différentes structures et commissions, l'Etat s'est au fil des décennies peu à peu emparé du problème de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels. Des actions fortes en ont modifié le paysage, notamment le décret du 5 novembre 2001 relatif à l'évaluation des risques professionnels.

Consécutivement au premier Plan Santé au Travail 2005-2009, dont les objectifs étaient notamment de réformer le dispositif national de prévention des risques professionnels, le décret du 10 mai 2007 a conféré une représentation régionale au Conseil d'Orientation des Conditions de Travail et donné vie aux Comités Régionaux de Prévention des Risques Professionnels.

Ceux-ci ont notamment pour mission d'assurer à l'échelon de ce territoire la concertation, le dialogue et l'échange entre les institutions de l'état, les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs de la prévention et de la santé au travail : CARSAT, MSA, SIST, OPPBTP, experts techniques ...

Les travaux entrepris par les CRPRP visent à faciliter l'atteinte des objectifs fixés par le Plan National Santé Travail 2, programmé de 2010 à 2014, soit la diminution des expositions aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ainsi que le développement d'une politique de prévention active contre des risques clairement identifiés et au profit des secteurs professionnels ou des publics les plus sensibles :

- l'élaboration et l'actualisation des diagnostics territoriaux ;
- la formulation d'une réponse régionale aux plans nationaux de santé publique et de santé au travail ;
- l'émission d'avis ou de recommandations spécifiques, visant à améliorer l'action globale du comité.

L'atteinte de ses objectifs nationaux doit être accompagnée par la mise en œuvre de mesures minimales, déclinées à l'échelon de chaque instance territoriale :

- développer la production de la recherche et de la connaissance en santé au travail ;
- développer les actions de prévention des risques professionnels, en particulier des risques psychosociaux, du risque chimique, notamment CMR et neurotoxiques, et des troubles musculo-squelettiques ;
- renforcer l'accompagnement des entreprises dans leurs actions de prévention, en s'attachant tout particulièrement aux entreprises de 11 à 49 salariés, souvent dépourvues de représentation du personnel ;
- assurer, au travers de la mise en œuvre de la réforme des services de santé au travail, la place de ces acteurs dans la stratégie de prévention.

3.1.2 La CNAM :

Consécutivement à la Loi « Hôpital, Patients, Santé et Territoire » et à l'évolution de ses missions, la déclinaison régionale de la CNAM, la CRAM est devenue au 1^{er} juillet 2010, la CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail.

L'action des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail a pour cadre les Conventions d'Objectifs et de Gestion signées entre l'Etat et la Caisse Nationale d'Assurance Maladie pour la branche AT/MP, notamment quant aux actions qu'elles engagent : thèmes de prévention prioritaires, secteurs économiques ciblés et relations partenariales.

Les conventions définissent notamment les risques prioritaires, identifiés pour certains en fonction des secteurs professionnels, dans lesquels ils présentent une occurrence plus élevée.

Bien qu'identifiés comme risques majeurs dans la plupart des secteurs professionnels, certains concernent prioritairement le BTP et constituent pour les représentations régionales de la CNAM un cadre d'action pour cette branche :

- les TMS (troubles musculo squelettiques) ;
- les risques chimiques, notamment ceux liés aux CMR (cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques) ;
- les risques psychosociaux ;
- et le risque routier.

Une analyse plus détaillée des causes et conséquences des accidents dans les métiers du BTP, notamment réalisée dans le cadre du Plan National des Actions Coordonnées, a permis de compléter ladite liste de risques prioritaires par ceux ci-après énoncés, plus spécifiques des métiers de la construction :

- les chutes, notamment de hauteur ;
- les manutentions ;
- l'hygiène et les conditions de travail.

Ces axes retenus comme fondamentaux de toute action de prévention dans les entreprises de BTP, constituent les exigences du Socle commun de prévention : première déclinaison concrète de ce plan, dont l'OPPBT est cosignataire. Il recense les exigences fondamentales pour les thèmes précités, ainsi que des populations prioritaires.

Ce Socle commun constitue le cadre de l'action opérationnelle des représentations régionales de la CNAM : CARSAT, CRAMIF, CGSS...

Enfin, la coordination et le travail en partenariat constituent deux axes de développement des actions entreprises par les CARSAT, sous l'égide de la CNAM.

À ce titre, un rapprochement avec les services de santé est souhaité, ainsi qu'avec les différents acteurs de la prévention.



3.1.3 L'OPPBTP :

L'OPPBTP, organisme paritaire créé en 1947, Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics est le conseil de la branche du BTP en matière de prévention, sécurité, santé et amélioration des conditions de travail.

Dans chacune de ses missions, conseiller, former et informer, il développe des concepts originaux, des méthodes simples et aisées à mettre en œuvre, afin de promouvoir la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que l'amélioration des conditions de travail sur les chantiers et dans les ateliers du BTP.

Au plus près du terrain et des situations rencontrées quotidiennement par les chefs d'entreprises et les salariés dans l'exercice de leurs métiers, l'expertise et l'expérience de l'OPPBTP en font un interlocuteur majeur dans les différents projets nationaux, aux côtés de l'État, des partenaires sociaux, de la CNAM-TS, des Services de santé au travail et des différents acteurs en prévention.

À ce titre, l'OPPBTP a accepté d'apporter sa contribution à l'action souhaitée par la DIECCTE Guadeloupe. L'OPPBTP n'intervenant pas habituellement dans les DOM et par ailleurs, les entreprises n'étant pas assujetties à la cotisation qui finance cet organisme, cette contribution est faite à titre exceptionnel. Néanmoins, un appui ultérieur aux acteurs locaux qui retiendraient de consacrer des moyens complémentaires aux actions de prévention retenues, pourrait être envisagé, notamment par la mise à disposition d'outils et l'élaboration d'éditions spécifiques. Cet appui pourrait également consister dans le détachement in situ d'une ressource OPPBTP.

3. 2 Les acteurs régionaux

3.2.1 La DIECCTE - Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Guadeloupe :

Créées par le décret n° 2010-1852 du 17 décembre 2010, les DIECCTE ont été mises en place depuis le 1er janvier 2011 dans les cinq départements d'Outre-mer. Elles sont l'équivalent pour les DOM des DIRECCTE en métropole.

Elles exercent des missions de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), ainsi que des missions dans les champs de la politique du travail et des actions d'inspection de la législation du travail, du développement des entreprises et de l'emploi, de l'innovation et de la compétitivité des entreprises, en France et à l'étranger, de la formation professionnelle, de l'industrie, du contrôle du bon fonctionnement des marchés et des relations commerciales entre entreprises, ainsi que de la mise en œuvre des politiques relatives à la protection et à la sécurité des consommateurs et de la métrologie.

Structurée en 3 pôles, c'est au sein du pôle T « Politique du travail » que convergent les compétences d'inspection et d'amélioration de la qualité du travail et des relations sociales. Les missions de contrôle sont exercées par les 5 inspecteurs et 9 contrôleurs.

Dans son rôle d'acteur de l'État unique pour traiter des problèmes de politique économique et sociale des entreprises et acteurs sociaux-économiques (chef d'entreprise, salariés, partenaires sociaux, branches et filières professionnelles), la DIECCTE peut maintenant proposer un accompagnement plus global et continu aux entreprises.

3.2.2 La CGSS – Caisse Générale de la Sécurité Sociale :

Créée par arrêté du 14 octobre 1948, la CGSS est un organisme de droit privé, polyvalent, assurant une mission de service public pour les régimes général et agricole.

Si à l'identique des CARSAT, elle intervient dans le domaine de la prévention et de la santé au travail, elle est également chargée de gérer des actions relevant, en métropole d'organismes distincts:

- l'affiliation des assurés sociaux
- la gestion du risque maladie, maternité, invalidité, décès
- la gestion du risque vieillesse
- la protection sociale des travailleurs de l'agriculture : non-salariés uniquement pour les DOM et les salariés de la branche agricole relevant du régime général
- le recouvrement des cotisations
- la prévention et la tarification des accidents du travail, la prévention des maladies professionnelles.

En tant que représentation régionale de la CNAM, la CGSS Guadeloupe est l'un des acteurs de la mise en œuvre des actions de prévention conduites sur le territoire, en lien avec les services de la DIECCTE et les acteurs de la prévention. En outre, elle exerce des missions de contrôle auprès des entreprises grâce à ses 2 ingénieurs de prévention et ses 5 contrôleurs. Seul un des 2 ingénieurs intervient dans les domaines de l'acte de construire.

En matière de prévention des risques professionnels, elle a notamment pour mission de décliner les objectifs des plans d'actions nationaux en y associant un certain nombre d'actions régionales dont les objectifs sont étroitement liés aux spécificités locales et au contexte socio-économique.

3.2.3 Les Organisations Professionnelles et Syndicales :

Eu égard à son statut d'organisme paritaire de la branche et afin de favoriser l'implication des acteurs locaux, des contacts ont été pris par l'OPPBT avec les différentes organisations professionnelles et syndicales de Guadeloupe.

Certaines ont donné suite à la proposition d'être associées à l'étude et de pouvoir ensuite s'impliquer dans la mise en œuvre d'actions de prévention et ont donc pu être interviewées au cours de la phase d'analyse in-situ. Elles sont présentées ci-après.

- **Fédération régionale du bâtiment et des travaux publics de Guadeloupe (FRBTPG)**

La Fédération Française du Bâtiment, organisation professionnelle d'employeurs, assure la défense de la profession auprès de l'administration, des Pouvoirs Publics, des décideurs économiques et des acteurs de la construction. Son organisation lui permet d'être présente au plus près des entreprises du BTP, grâce à ses structures locales, départementales et régionales. La Fédération régionale du bâtiment et des travaux publics de Guadeloupe fait partie de ce réseau

Son implication auprès de ses adhérents, dans la prévention des risques professionnels, l'incite à s'engager dans des actions départementales, régionales et nationales qui permettent d'informer les chefs d'entreprises, d'accompagner la sensibilisation et la formation des salariés et de favoriser la diffusion des outils et informations relatives à ce sujet majeur.

La FRBTPG recense 147 adhérents.

En 2010, la FRBTPG s'est mobilisée pour permettre que soit déployée en Guadeloupe la campagne de sensibilisation conduite par l'OPPBTP auprès des apprentis «100 minutes pour la vie». Les animations participatives et ludiques, portant sur les principaux risques auxquels sont exposés les salariés du BTP, ont néanmoins peu mobilisé les acteurs locaux.

Consécutivement aux échanges conduits lors de la phase d'analyse in situ, la FRBTPG a exprimé sa volonté de soutenir et contribuer à la mise en œuvre de moyens dédiés à la prévention en Guadeloupe. À ce titre, elle s'est positionnée pour contribuer à la promotion des actions qui pourront être déployées par le CSTG, ci-après présenté, avec l'appui de l'OPPBTP. En outre, elle pourrait assurer le portage des actions auprès des pouvoirs publics et organisations syndicales de la branche, comme auprès de ses propres adhérents.

- **CAPEB Guadeloupe :**

La Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment, est une Organisation Professionnelle représentative des entreprises artisanales du bâtiment dont l'une des missions prioritaires est la sensibilisation et l'accompagnement de ces dernières en matière de prévention des risques professionnels. Depuis 1946, elle se mobilisa pour promouvoir et défendre les intérêts économiques et sociaux des entreprises artisanales du bâtiment.

La CAPEB semble peu fédérer les artisans et fait état d'une vingtaine d'adhérents.

Les récentes réorganisations mises en œuvre au sein de la CAPEB Guadeloupe expliquent pour partie qu'aucune action de promotion de la prévention n'ait été portée à la connaissance de l'OPPBTP lors des échanges.

- **Syndicats de salariés :**

Les syndicats de salariés présents en Guadeloupe au titre de la branche BTP sont notamment les représentations locales de structures nationales telles que la CFDT, la CFE-CGC ou Force Ouvrière, ainsi que des syndicats locaux, tels que la CTU, l'UGTG ou la CGTG.

En outre, bien qu'elle dispose d'un accord de représentativité avec la CGT nationale, la CGTG ne s'en prévaut pas et mène des actions en son nom propre. Elle regroupe en son sein diverses tendances dont notamment la Fédération des travailleurs de la construction (FTC).

La totalité des instances ou unions locales a été conviée à partager avec l'OPPBTP leur vision de la prévention dans les entreprises de BTP guadeloupéennes.

Les actions conduites par ces différents syndicats ne sont pas propres à la branche BTP. Les sujets traités sont néanmoins pour certains plus spécifiques aux activités du BTP : lutte contre le travail clandestin, mise en œuvre de négociations sociales de branche ou amélioration des conditions de travail.

Lors des échanges menés au cours de l'analyse in-situ avec les représentants des unions ayant souhaité être associés à la réflexion, les constats suivants ont été formulés :

- les chantiers sont peu contrôlés et les entreprises ciblées ne sont pas celles qui nécessiteraient de l'être ;
- les tensions inhérentes au marché de l'emploi ne favorisent pas la prise en compte par les donneurs d'ordre des offres « mieux-disantes » ;
- le fort recours à l'intérim et les sous-traitances en cascade sont des freins à la conception d'une offre de formation efficace, comme au déploiement d'actions de prévention.

3.2.4 Le Service de santé au travail :

La Guadeloupe dispose de 2 services de santé au travail. Le premier est un service de santé au travail interprofessionnel : le Centre Interprofessionnel de Santé au Travail.

Le service de santé dédié aux entreprises du BTP guadeloupéennes et assurant le suivi de l'ensemble des salariés du secteur, est le Centre de Santé au Travail de Guadeloupe. Le CSTG exerce ses missions exclusivement auprès des salariés et entreprises du BTP qui sont ses adhérentes. 1 182 entreprises de la branche et leurs 13 489 salariés bénéficient des prestations proposées par l'équipe du service.

Afin de pouvoir proposer accompagnement et suivi dans les différents domaines de santé, le CSTG est doté de compétences à la fois administratives, médicales et techniques, et notamment de :

- 2 médecins du travail
- 4 secrétaires médicales.

Le projet de plan de service, établi par le CSTG, en accord avec les évolutions apportées par la réforme de la santé au travail, définit ses champs d'action et les priorités qu'il souhaite donner aux thèmes à traiter. Les axes retenus sont les suivants :

- amélioration de la communication envers les adhérents
- création d'un pôle technique : service de gestion et de prévention des risques professionnels
- poursuite d'une surveillance médicale de qualité auprès des salariés
- inscription du CSTG dans une dynamique de partenariat
- activation des moyens nécessaires, au service de la stratégie retenue.

Des actions sont conduites par le CSTG, afin de répondre aux objectifs de ces axes. En outre, l'information et l'accompagnement des TPE sont renforcés par l'organisation sur l'ensemble du territoire guadeloupéen de réunions d'informations. Celles-ci ont vocation à renforcer la compréhension des missions et enjeux de la santé au travail, auprès des chefs d'entreprises, mais également à sensibiliser ces chefs d'entreprise et leurs salariés sur des thématiques de prévention précises.

Le CSTG souhaite ancrer le déploiement de ces informations et sensibilisations dans une dynamique plus globale, mobilisant les préventeurs du réseau guadeloupéen, soutenue notamment par la FRBTPG.

Un lien ayant déjà pu être établi en 2009 avec l'OPPBT, par la mise en œuvre conjointe de la campagne de sensibilisation « 100 minutes pour la vie », et en concertation avec la FRBTPG, le CSTG s'est positionné comme acteur prioritaire du déploiement des actions de prévention qui seront retenues. En outre, la promotion de ces actions, les interventions en entreprises, ainsi que la mise en œuvre d'une offre de formation dédiée, avec l'appui de l'OPPBT, pourraient se faire sur la base des ressources engagées par le service.

3.2.5 Les acteurs de la formation professionnelle :

Afin de répondre aux besoins des entreprises et des salariés du bâtiment et des travaux publics en matière de formation professionnelle, l'Institut de Formation du BTP (IF BTP) est associé à FORMATEC Caraïbes.

Depuis 1993, l'un et l'autre de ces deux organismes de formation proposent un large choix de formations professionnelles qualifiantes ou diplômantes, ainsi que des conseils et accompagnements dans tous les domaines du BTP : techniques métier, management, gestion, prévention, etc...

Ils proposent aux entreprises du BTP guadeloupéennes de les assister dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs plans de formation et travaillent actuellement à concevoir une véritable démarche d'accompagnement.

Aucune autre structure locale susceptible de proposer de la formation professionnelle continue, pour la branche BTP ou toute autre branche professionnelle, n'a été rencontrée durant la phase d'analyse de la situation. Celle-ci semble néanmoins pouvoir faire évoluer son offre dans le sens d'une meilleure intégration des questions de prévention.

La formation professionnelle initiale pour les métiers du BTP est peu présente en Guadeloupe. Il n'existe pas de CFA BTP.

Quelques formations dispensées par le CFA de la Chambre de métiers et de l'artisanat, situé à Saint-Claude, permettent d'accéder à certains métiers du bâtiment, dont peintre, maçon, électricien et carreleur.

Cet établissement a contribué à la mise en œuvre des sessions de sensibilisation animées par l'OPPBT en 2010, dans le cadre de la campagne « 100 minutes pour la vie ».

3.2.6 Les Coordonnateurs SPS :

Conformément à la définition qui en est donnée par les textes, la coordination sécurité protection de la santé vise, pour tout chantier de bâtiment ou de génie civil où interviennent plusieurs entrepreneurs ou travailleurs indépendants, à prévenir les risques issus de leur co-activité et à prévoir l'utilisation de moyens communs.

La coordination relève du Code du travail – articles R. 4532-1 à R. 4532-76 - et s'applique à tout chantier clos et indépendant de bâtiment ou de génie civil.

En Guadeloupe, comme en métropole, la coordination SPS est assurée par des structures diverses :

- des coordonnateurs SPS indépendants, installés en nom propre ;
- des architectes, assurant eux-mêmes cette mission dans le cadre de leur prestation de maîtrise d'œuvre ;
- des bureaux d'études techniques réunissant plusieurs compétences contributives de l'acte de construire, dont la coordination SPS : OPS, bureau de contrôle, AMO, etc... ;
- des agences régionales de majors nationaux dont c'est la principale voire la seule activité : SOCOTEC, VERITAS, etc...

La coordination SPS est diversement présente et conduite en Guadeloupe selon qu'il s'agisse de donneurs d'ordre publics ou privés. La part de la construction sociale dans l'activité de promotion locale justifie la présence d'un nombre de Coordonnateurs SPS élevé au regard de l'activité BTP. Ce ratio, plus élevé qu'en métropole, explique pour partie leur difficultés à valoriser leurs prestations.

L'interrogation des acteurs locaux, dont notamment les Coordonnateurs SPS, l'Ordre des architectes et certains Maîtres d'ouvrage, semble mettre en évidence plusieurs facteurs susceptibles de freiner la mobilisation des Coordonnateurs et l'atteinte des objectifs des missions qui leur sont dévolues :

- seuls quelques Maîtres d'ouvrage font intervenir le Coordonnateur SPS dès la phase conception, principalement lorsqu'il s'agit d'opération d'envergure (durée, coût) ;
- la démarche consistant à regrouper les lots ou les entreprises en groupements, qui permet au Maître d'ouvrage de ne pas être contraint réglementairement à recourir à la Coordination SPS est très fréquemment utilisée dans les opérations guadeloupéennes ;
- les opérations sont souvent menées différemment de ce qui est prévu, en terme de délais, de principes constructifs ou de moyens de protection prévus ;
- la prégnance des aspects économiques dans le montage des projets sert souvent d'alibi au fait de ne mobiliser la coordination SPS qu'en phase réalisation ;
- la rémunération est souvent évoquée comme étant un frein à la bonne exécution des missions ;
- les missions du Coordonnateur SPS semblent peu connues des entreprises locales, contrairement aux majors avec lesquels les opérations sont menées en concertation ;
- les Maîtres d'ouvrage méconnaissent les rôles du Coordonnateur SPS et ne jugent donc pas au réel de ce qu'ils sont, les avantages de sa mission. Le cumul de plusieurs activités au sein de mêmes structures entretient ce flou ;
- les Coordonnateurs SPS semblent démunis à valoriser leur prestation dans le détail des missions qui leur incombent, a fortiori dans le cadre des petites opérations.

Eu égard aux évolutions de la Coordination SPS, récentes et à venir, et de la nécessité de faire progresser la maîtrise d'ouvrage en prévention, les Coordonnateurs SPS sont en demande d'une meilleure concertation au sein de leurs structures représentatives (AFCO et COPREC) et d'un renforcement des liens avec les acteurs locaux de la prévention des risques professionnels.

3.2.7 Les prestataires de services :

Afin de parfaire les constats faits par les services de contrôle lors de visites de chantier, notamment quant au manque de protections collectives et à l'inadéquation entre les solutions proposées et les besoins, différents prestataires de service ont été consultés et interviewés sur place durant la phase d'analyse préalable à la rédaction de la présente étude.

▪ Les loueurs de matériels :

Si la location de matériels pour l'exécution de certaines tâches est une pratique largement répandue dans le BTP, elle l'est encore davantage lorsque le contexte économique se tend et que les prix proposés par les donneurs d'ordres imposent aux entreprises de revoir leurs habitudes d'achats et l'organisation de leurs chantiers.

Par ailleurs, l'organisation même de l'exécution des opérations soutient cette pratique : les majors détenteurs des lots génie civil ou intervenants en tant qu'entreprise générale font souvent le choix de recourir à des sous-traitants locaux, réduisant ainsi leurs investissements en matériels et obtenant une marge que le cours actuel des marchés leur laisse peu de chance de dégager.

Les sous-traitants, TPE locales, entrepreneur sans salarié, voire auto-entrepreneur, sont souvent nombreux et changeant au cours d'une opération. Ceci rend difficile la mise en place d'une organisation fiable en matière de prévention, notamment au travers de la coordination SPS.

Sur l'ensemble du territoire guadeloupéen, les loueurs de matériels se répartissent en deux catégories :

- des loueurs de matériels et autres équipements strictement destinés à la construction – code APE 7732Z ;
- des sociétés commercialisant des matériels et engins pour la construction – code APE 4663Z.

Les prestations fournies à leur demande aux entreprises de BTP de Guadeloupe consistent principalement dans la location de matériels nécessaires à l'exécution des tâches : bétonnière, mini pelle, compacteur, marteau piqueur, etc...

Les prestataires assurant la location d'échafaudages proposent pour la plupart des matériels « standardisés » de grandes marques, de type échafaudages de pied, linéaire ou façadier, consoles ou nacelle. Ces équipements peuvent techniquement satisfaire aux besoins en matière de prévention des risques, notamment de chute de hauteur, eu égard au mode constructif mis en œuvre.

Les demandes de location d'équipements de protection collective sont plus marginales. Malgré la présence d'un parc de matériels conséquent, échafaudages, banches ou coffrages, les tarifs ou les délais de mise à disposition sont souvent des arguments avancés par les clients aux loueurs de matériels, pour décliner leurs offres.

▪ **Les agences d'emploi temporaire :**

En dehors d'une ou deux enseignes nationales, telle que MANPOWER, le travail temporaire guadeloupéen est du domaine de petites entités locales, le plus souvent inter professionnelles mais dont le BTP est l'un des principaux clients. Les missions d'intérim réalisées au sein d'entreprises du BTP représentent entre 40% et 70% de l'activité globale des agences d'emplois interrogées, selon les informations qu'elles ont communiquées.

La main d'œuvre intérimaire est peu qualifiée et est souvent requise pour des tâches longues et non ponctuelles. Elle représentait 0,8% de l'ensemble des salariés guadeloupéens en 2009 (Source : INSEE).

Les récentes évolutions réglementaires, associées au durcissement des exigences envers les employeurs en matière de sécurité des salariés ont conduits les agences d'emploi à repenser la formation et la sensibilisation de leurs personnels. Cette montée en compétence reste néanmoins difficile à faire valoir auprès des entreprises de petite et moyenne taille.

Les prestataires rencontrés semblent être entrés depuis peu dans une démarche visant à faire de la prévention un argument de vente supplémentaire, en complément de la réactivité des agences dans la prise en compte des besoins de leurs clients et de la compétence des salariés intérimaires. Cette démarche est complétée par la montée en compétence des permanents des agences. Elle reste néanmoins prioritairement destinée à de grandes ou moyennes entreprises, cibles privilégiées des agences d'emploi temporaire, que les entreprises artisanales n'intéressent pas.

La formation des intérimaires, l'évolution des comportements à risque et prioritairement la prise en compte de la prévention par les entreprises de BTP sont systématiquement évoquées comme les pistes d'action à retenir prioritairement.

4. LA PRÉVENTION DANS LES ENTREPRISES

Dans le cadre des visites de chantier réalisées durant la phase d'analyse in-situ, les observations et interviews ont permis de mettre en exergue les bonnes pratiques des entreprises rencontrées, ainsi que les points à améliorer en matière de prévention des risques.

Les actions de prévention mises en œuvre dans chacune des entreprises ayant été rencontrées sont présentées ci-après.

▪ Entreprise n°1



Fondée au début des années 90 à la Baie Mahault, cette entreprise est spécialisée dans la couverture, la fabrication et la pose de charpentes.

Ses compétences

- charpentes industrielles,
- charpentes traditionnelles ou lamellé-collé
- murs à ossatures bois.

Elle dispose d'un atelier de 1 400 m² et a investi plus d'un million d'euros en 2008/2009 dans deux centres de taille à commande numérique (K2 et SpeedCut de HUNDEGGER), de moyens de stockage et de manutention.

Le chef d'entreprise a mis en place de nouvelles méthodes de production, plus automatisées, afin de renforcer la compétitivité de l'entreprise et d'améliorer les conditions de travail.

Afin d'accompagner ces changements, notamment auprès de certains salariés moins convaincus de leur intérêt, le chef d'entreprise a eu recours à la formation. Celle-ci lui a permis de développer les compétences de son personnel, y compris de son encadrement afin que chacun s'approprie les nouveaux principes de production.



En 2012, avec l'aide de la CGSS, contributive à hauteur de 30% du montant global, l'entreprise a investi 100 000 € dans l'achat d'échafaudages à montage et démontage en sécurité, destinés à renforcer la protection de ses salariés lors de la pose de charpentes et couvertures : échafaudages de pied, console, barrière et filet de sécurité.

Compte tenu de son activité, l'entreprise envisage actuellement de réaliser un nouvel investissement de 50 000 € pour l'achat de nouveaux échafaudages.

Un responsable échafaudage dûment formé assure désormais le suivi de la mise en place des protections collectives sur les chantiers de cette entreprise.

Depuis deux ans, le plan de formation établi par le chef d'entreprise a permis de former trois salariés au CACES pour la conduite des PEMP, trois salariés à la conduite des chariots élévateurs, des salariés SST et tous les salariés de l'entreprise au brevet d'incendie.

▪ **Entreprise n°2**

Cette entreprise de couverture-charpente, créée en 1979, emploie une vingtaine de salariés. Elle présente deux pôles d'activité : la pose de charpente d'une part et la couverture d'autre part, le tout en neuf ou en rénovation.

Suite à plusieurs arrêts de chantier pour défaut de protection collective en rive de pignon et en bas de pente de couverture, l'entreprise a pris conscience de la problématique des chutes de hauteur liées à plusieurs des tâches réalisées par ses collaborateurs.

L'entreprise a réfléchi à un équipement de travail, qui constitue un poste de travail en hauteur et qui assure par sa conception la sécurité collective des monteurs et des utilisateurs contre le risque de chute de hauteur lors de son montage, de son démontage et de son utilisation.

Accompagnée dans sa démarche par les préventeurs de la CGSS, l'entreprise a fait un état des lieux de la situation et envisagé les actions de prévention à mettre en place pour faire face à cette problématique et organiser ses actions de prévention. Cette démarche se traduira par la signature d'un contrat de prévention et l'octroi de subventions par la CGSS.

L'entreprise s'est rapprochée de la société FRENEHARD et MICHAUX qui dispose d'un système d'échafaudage qui répond à la problématique des charpentiers couvreurs et permet notamment d'intégrer un système d'ancrage en « T », permanents et traversants, aux murs de bâtiments neufs ou en rénovation.

Ce système d'échafaudage présente plusieurs avantages : les consoles se montent depuis le sol en toute sécurité, deux opérateurs suffisent pour les mettre en place.

Il peut être utilisé sur un bâtiment de plusieurs étages, enfin, il permet d'être installé en périphérie d'un bâtiment quelles que soient ses particularités (présence de fenêtres, véranda, balcon...)

L'entreprise va former une équipe au montage, démontage et à la réception du système d'échafaudage sur console qui sera dédiée à la mise en sécurité de tous ses chantiers.

Les points d'ancrage resteront à demeure et pourront servir aux interventions ultérieures.

▪ **Entreprise n°3**

Cette entreprise a été créée en 2005 et depuis a pris un essor considérable en créant plusieurs filiales dont une à qui est confiée la partie fabrication, et une autre qui assure la mise en œuvre des échafaudages sur les chantiers.

Elle dispose d'un effectif total de 36 salariés, intervenant au sein de ses différentes entités.





La société dispose d'un atelier de fabrication, d'un bâtiment de stockage et d'un parc de matériels pensés pour optimiser au mieux la préfabrication des éléments de charpente et maisons ossature bois, notamment quant aux problématiques liées à la manutention des matériaux et à leur assemblage.

En outre, l'atelier est équipé d'une presse à fermette semi-automatique et d'une scie à commande numérique qui permettent d'accroître la productivité en charpente industrielle tout en améliorant significativement les conditions de travail des opérateurs (T.M.S, poussières, bruit...).

Ces aménagements ont été conduits dans le cadre de la démarche de prévention globale initiée par l'entreprise : progresser en matière d'hygiène et sécurité sur les chantiers tout comme en atelier, afin d'améliorer les conditions de travail de son personnel. À cette fin, une personne a été nommée et en assure le suivi.

Afin de mesurer le niveau de prévention et d'établir un plan d'action prévention adapté à son activité et sa structure, l'entreprise a fait appel à un cabinet extérieur, spécialisé dans le domaine de la santé et sécurité. Celui-ci a mis en évidence des actions prioritaires, telle que la réalisation du Document Unique, en portant une attention particulière aux risques de chute de hauteur et aux TMS.

Une analyse détaillée des tâches et risques associés a été réalisée pour chacun des postes de travail. Les problématiques ainsi mises en évidence sont désormais prises en compte dans l'évaluation des risques et le plan d'action prévention de l'entreprise.

Le Document Unique est désormais utilisé comme un outil de travail et de gestion de la prévention dans l'entreprise.

Le risque prioritaire révélé par l'évaluation des risques est le risque de chutes de hauteur. L'entreprise poursuit donc sa réflexion et envisage de mettre en place des échafaudages fixes sur l'ensemble de ses chantiers.

Une campagne de sensibilisation est prévue courant 2013 avec les salariés sur les principaux risques auxquels les salariés sont exposés. L'entreprise s'appuiera pour ce faire sur un livret d'accueil actuellement en cours de réalisation.

Un plan d'action formation en cours de réalisation pour l'année 2013/2014 (formation échafaudage, CACES, SST...) viendra compléter cette démarche globale de prévention.

▪ **Entreprise n°4**

Cette société est présente dans les Antilles depuis la fin des années 80. Elle a été créée en 1989 et s'est séparée du groupe auquel elle était rattachée, en 2007.



L'entreprise dispose d'un effectif de 110 salariés et de 85 à 100 intérimaires sur ses chantiers pour répondre à une forte activité.

Ses compétences

- bâtiments industriels et commerciaux,
- bâtiments publics,
- logements sociaux,
- génie civil.



Assistée dans son projet par un organisme de formation de Guadeloupe, l'entreprise a initié une démarche de prévention. Afin d'en assurer le suivi et la pérenniser, un comité de pilotage a été constitué, associant notamment les membres du CHSCT, les syndicats des salariés, un Chef de chantier, un Conducteur de travaux, le Directeur d'exploitation et la Directrice des Ressources Humaines.

Une première réunion de présentation a été réalisée en fin d'année 2012 avec l'ensemble des salariés de l'entreprise pour leur présenter les orientations que l'entreprise souhaite prendre pour améliorer le niveau de prévention.

La démarche a tout d'abord consisté en la réalisation d'un audit des ateliers et des chantiers, enrichi par l'étude des documents sociaux et des statistiques liées à la sinistralité de l'entreprise.

Cette évaluation initiale sera complétée d'une évaluation intermédiaire, et éventuellement ajustée au fil de la démarche. À cette fin et en vue de pérenniser sa démarche, l'entreprise envisage de créer prochainement un poste de responsable Qualité-Sécurité-Environnement.

Eu égard aux évènements survenus dans l'entreprise, le besoin d'améliorer le niveau de prévention et de faire monter en compétences l'encadrement de chantier est devenu prépondérant.

Ce projet actuellement planifié sur l'année 2013 devrait se poursuivre grâce aux rouages mis en place : comité de pilotage, responsable QSE, formation de l'encadrement et des opérateurs.

5. SYNTHÈSE

Les phases d'analyse, documentaire et in-situ, permettent de mettre en exergue plusieurs constats, inhérents :

- à la situation géographique et économique de la Guadeloupe,
- à la sinistralité du BTP,
- au tissu professionnel et à l'activité du BTP,
- à l'organisation des réseaux professionnels locaux,
- la prévention dans les entreprises.

▪ La situation géographique et économique de la Guadeloupe



Sa situation insulaire et son statut de DOM-ROM, sont parmi les facteurs assujettissants la Guadeloupe à une situation de dépendance économique vis-à-vis de la métropole et de l'Union européenne. L'éloignement à la métropole pénalise l'approvisionnement en matériels et matériaux. De même, l'attachement au territoire et la prégnance culturelle ne favorisent pas la mobilité.

Bien que vecteur de développement touristique et de maintien d'une activité industrielle, sa topographie et sa richesse naturelle rendent plus complexe la mise en œuvre des opérations de construction et influencent le comportement des professionnels.

Au plan social, la fragilité de l'emploi génère des tensions sociales et ancre les acteurs dans des comportements peu favorables à la mise en œuvre d'actions professionnelles coordonnées. Les événements de 2009 en témoignent.

En revanche, ce territoire peu étendu crée une proximité entre les acteurs en concentrant l'activité sur des zones identifiées sur lesquelles interagissent plus de 60% des salariés de la branche BTP, ainsi que la quasi-totalité de ses prestataires de services.

▪ La sinistralité du BTP en Guadeloupe

Les données relatives à la sinistralité disponibles sont globalement insuffisantes à réaliser une analyse précise des causes, populations touchées et enjeux.

Les informations permettent néanmoins de constater une similitude entre les sinistralités Guadeloupéenne et métropolitaine : les chutes représentent plus de 60 % des accidents et les maladies professionnelles sont très largement dues aux TMS. L'évolution de cette sinistralité est également sensible aux mêmes facteurs : fluctuation l'activité, qualification des salariés ou encore nature des tâches exécutées.

Les risques immédiats auxquels sont exposés les salariés, ainsi que les maladies professionnelles qu'ils déclarent consécutivement à une exposition à un ou plusieurs risques différés, sont liés aux métiers et aux tâches.

L'analyse de la sinistralité réalisée dans la présente étude reste malgré tout parcellaire pour les raisons précédemment décrites.

▪ **Le tissu professionnel et l'activité du BTP**

Le tissu professionnel est marqué par une très forte présence de l'emploi non-salarié, un grand nombre d'entreprises de moins de 20 salariés non « visibles » - plus de 90% dont plus de 60% ont moins de 5 salariés - et une pratique très répandue de l'auto-construction. Ces paramètres réunis sont un handicap à la mise en œuvre d'actions structurées.

De plus, la prévention des risques professionnels ne fait pas partie des préoccupations de cette typologie significative d'entreprises.

Le fort déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi, ajouté au niveau de qualification moyen des salariés du BTP rendent difficile l'expression d'exigences en matière de prévention et d'attentes quant aux conditions de travail.

Les opérations menées et observées sont principalement liées à des programmes collectifs : habitats sociaux et verticaux et équipements publics. Les modes constructifs sont simples et ne nécessitent pas de recourir à des moyens de protection complexes. Ceux-ci sont élémentaires et disponibles.

▪ **L'organisation des réseaux professionnels locaux**

Les institutionnels, Dieccte et CGSS, conduisent en concertation les actions relatives à la prévention. La spécificité de leurs missions et statuts, ainsi que les affinités favorisent ces mises en œuvre.

Bien que n'ayant pas à ce jour déployé d'action significative en matière de prévention des risques, la volonté des représentants de la profession, employeurs et salariés, présents en Guadeloupe, de contribuer à faire évoluer le contexte est identifiée. Cet engagement serait pour eux un vecteur de développement, sous réserve d'un soutien concerté fort des actions mises en œuvre, à l'issue de la présente étude. En outre, leur implication dans la structuration d'une offre de formation dédiée aux entreprises du BTP et le portage que pourraient en faire les organisations professionnelles d'employeurs, seraient des éléments déterminants en matière de prévention.

Les prestataires pris en compte dans l'analyse, loueurs de matériels, agences d'emploi temporaire et organismes de formation, disposent d'une bonne connaissance des entreprises du BTP. Ils ont de fait initié une réflexion commerciale visant à leur proposer un meilleur service, incluant la prise en compte des besoins et problématiques propres à leurs métiers : matériels adaptés ou encore formations managériales et techniques dédiées au BTP.

Les coordonnateurs SPS sont très nombreux mais ne structurent pas suffisamment leurs réponses à la Maîtrise d'ouvrage. Les pratiques commerciales, offre comme demande, en pâtissent.

Par ailleurs, face à une Maîtrise d'ouvrage pratiquant le « moins-disant » la réponse formulée n'incite pas les donneurs d'ordre à financer une prestation allant au-delà de la simple réponse aux exigences réglementaires : anticipation des contraintes de mise en œuvre, respect des délais, qualité de l'exécution et coût des interventions ultérieures.

De plus, la coordination SPS est trop peu contributive de la bonne conduite du chantier pour que les entreprises y trouvent une plus-value.

▪ **La prévention dans les entreprises**

Les entreprises dont l'activité et le comportement en prévention ont pu être observés sur la base des informations collectées, en phase d'analyse documentaire et in-situ, sont à des stades différents de prise en compte de la prévention.

Les entreprises dans lesquelles la prévention est intégrée, en atelier comme sur chantier, sont des PME ou les entités locales de majors nationaux.

Les actions de prévention sont rarement inhérentes à une démarche de prévention globale et pérenne. Elles sont souvent liées à une volonté d'accroître la productivité mais tout en améliorant les conditions de travail.

Les choix en prévention des entreprises ayant pu être rencontrés relèvent le plus souvent de la technique : achats d'échafaudages, de consoles ou réalisations d'aménagements en atelier. La modification de l'organisation des chantiers comme la formation des personnels restent marginales.

6. CONCLUSION

Eu égard aux éléments de synthèse, les partenaires de l'action de prévention coordonnée confirment la nécessité de construire un plan d'action pragmatique tenant compte des principaux constats.

Les chantiers sont globalement peu contrôlés et les entreprises ciblées ne sont pas celles qui nécessiteraient de l'être. Bien qu'une précédente campagne, conduite par les agents de la DIECCTE et de la CGSS n'ait pas donné les résultats escomptés, cette étape reste indispensable. Sur la base des éléments compilés dans la présente analyse, les services de contrôle devront engager une nouvelle campagne, permettant notamment de légitimer l'action de prévention déployée. Les moyens mis en œuvre devront être en cohérence de la situation observée et des objectifs à atteindre : la sanction repositionnera le cadre réglementaire et favorisera le déploiement d'une action en prévention cohérente. En outre, certaines de ces sanctions pourraient être requises à l'encontre des Maîtres d'ouvrage, notamment en cas de défaut ou d'absence de coordination.

Les attentes exprimées de façon récurrente par l'ensemble des acteurs locaux dans ce domaine, sont multiples : faire évoluer les pratiques des Maîtres d'ouvrage dans la passation des marchés, la coordination SPS et la nature de ses interventions ou encore inciter les chefs d'entreprises et les salariés à s'engager dans des actions concrètes et durables. Le contrôle apparaît donc comme une étape incontournable pour inciter les acteurs à s'engager et modifier leur comportement.

Les obstacles techniques souvent évoqués par les entreprises se révèlent le plus souvent insuffisants pour justifier la non mise en œuvre de protections collectives adaptées. Les modes constructifs sont standards et les matériels susceptibles de répondre de façon satisfaisante aux impératifs de sécurité existant. En outre, le réseau des prestataires (loueurs de matériels, agence d'emploi et organismes de formation professionnelle) est structuré, réceptif aux questions de prévention et disposé à s'impliquer dans d'éventuelles actions en prévention.

Le niveau de connaissance des acteurs du BTP guadeloupéens en matière de prévention des risques professionnels est globalement insuffisant. Les comportements sur le chantier comme en amont, ainsi que l'absence d'une offre suffisante et adaptée en matière de formation professionnelle, confortent la nécessité d'accompagner la profession sur deux axes :

- la construction d'une offre de service spécifique facilitant la montée en compétence des opérateurs, de l'encadrement, des chefs d'entreprise et de certains acteurs, tels que les permanents des agences d'emploi ou les coordonnateurs SPS ;
- l'implication des partenaires dans la création d'une structure de formation professionnelle adaptée.

Enfin, les informations relatives aux questions de prévention sont trop peu nombreuses ou trop diversement relayées, pour en favoriser une prise en compte efficace par les acteurs, et prioritairement les entreprises. L'organisation d'une campagne de promotion des outils et solutions disponibles semble indispensable. Elle permettra à chacun de répondre à ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité, d'améliorer les conditions de travail, de réduire les coûts en optimisant l'organisation et d'accroître la performance prévention des entreprises.

La construction d'un plan d'action pragmatique susceptible de combler certains des manques observés, nécessite de mobiliser les acteurs locaux. Le niveau d'implication de chacun, ainsi que ses contributions opérationnelle et financière devront être précisément définis lors de la construction du plan d'action.

Avec l'appui de l'OPPBTP et la mobilisation exprimée des institutionnels, DIECCTE et CGSS, la participation effective de la FRBTPG et du service de santé BTP, le CSTG, telle qu'elle semble être envisageable, notamment dans la mise à disposition de ressources, sera nécessaire au déploiement de l'action coordonnée, à son pilotage et à la pérennisation d'une démarche de prévention de branche.

En fonction des engagements pris par ces partenaires et des éventuels financements publics complémentaires, l'OPPBTP pourra construire une offre plus spécifiquement adaptée à leurs besoins et être en soutien de son déploiement :

- édition de documentations dédiées ;
- mise à disposition d'outils ;
- présence d'une ressource spécifiquement détachée ;
- accompagnement et formation des relais dans la mise en œuvre des actions.

Les points précédents, relatifs au positionnement de chaque acteur local dans le plan d'action, devront être entérinés préalablement à la formalisation et à la planification des actions.

7. PISTES D' ACTIONS

Le déploiement des actions retenues nécessite préalablement de définir les acteurs en présence, les échéances et livrables de chaque action.

Les porteurs de ces actions seront accompagnés par l'OPPBTP dans l'organisation de leur déploiement. En outre, des outils de pilotage et des éléments méthodologiques seront réfléchis et élaborés conjointement avec les acteurs locaux, en lien avec le tableau de synthèse du projet de plan d'action joint à la présente étude.

1 : Contrôle

- 1.1 Campagne de contrôle sur chantier, par thème

2 : Conseil et accompagnement

- 2.1 Appropriation du portail de services en ligne et de son espace e-prévention
- 2.2 Sensibilisation des Chefs d'entreprises et de l'encadrement – Risques majeurs dont chutes de hauteur
- 2.3 Mise en œuvre « Action DU-Préval »
- 2.4 Accompagnement à la mutualisation des équipements de protection collective, notamment des échafaudages de pied, en facilitant leur prise en compte lors de l'élaboration des modes opératoires
- 2.5 Accompagnement de la montée en compétence des agences d'emploi : fiche navette de demande de mission, quiz avant placement d'un intérimaire, « chasses aux risques ».

3 : Formation

- 3.1 Élaborer une offre de formation dédiée aux acteurs BTP : CSPS, intérimaires
- 3.2 Accompagner les organismes de formation continue du BTP, en partenariat avec la branche

4 : Information et promotion de la prévention

- 4.1 Construction d'une communication dédiée sur la prévention :
 - les risques dont le risque de chute de hauteur
 - l'évaluation des risques et site internet www.preventionbtp.fr
 - la dimension économique de la prévention (DIMECO)
- 4.2 Organisation de la promotion de la prévention au sein du réseau des acteurs locaux : institutionnels, organisations professionnelles, entreprises, CSPS, donneurs d'ordre et prestataires de services
- 4.3 Sensibilisation des acteurs aux risques majeurs dont chutes de hauteur
- 4.4 Mobilisation des Organisations professionnelles à la diffusion des outils et solutions de prévention (dont la formation)



ANNEXES

8. ANNEXES

Annexe 1 : articles et informations relatifs au contexte économique et social