

# PROJET DE SERVICE



## ANNEES 2023\_2027

### INFORMER

### CONSEILLER

### PREVENIR





## **INTRODUCTION : METHODOLOGIE DE REALISATION DU PROJET DE SERVICE ET VALIDATION**

Ce projet de service a été élaboré par la CMT pour la période 2023-2027, appuyé sur le Plan Régional de Santé en Travail Nouvelle-Aquitaine.

→ **Dates des réunions de CMT** : 21/03/2023 ; 12/09/2023 ; 05/12/2023

→ **Objectifs des réunions de CMT** :

- Réalisation de l'état des lieux et du diagnostic
- Définition des priorités du service et la conception des actions
- Définition des actions, des indicateurs et du calendrier

→ **Participants CMT** :

- LAROCHE Dominique, Médecin du travail
- MAUREL Damien-Thibaud, Médecin du travail
- ZIMNY Michèle, Médecin du travail
- PAILHASSAR Nadine, Infirmière en Santé au Travail
- SORRIAUX Julie, Infirmière en Santé au Travail
- BEGARDES Elodie, Secrétaire
- GALERAN Anne-France, Secrétaire
- VARELA Jessica, Secrétaire
- MOUNICA Caroline, Responsable de service
- LACRAMPE Daniel, Président

→ **Projet de service validé par le Conseil d'administration** : le 07/12/2023



# SOMMAIRE

<b>Fiche de Présentation du service</b>	<b>p. 4</b>
<b><u>1ère partie</u> : Etat des lieux des entreprises adhérentes</b>	<b>p. 5</b>
I - Les entreprises adhérentes et leurs salariés	p. 5
II - Les actions auprès des entreprises et salariés	p. 12
III - Les actions transversales réalisées par le service	p. 18
<b><u>2ème partie</u> : Etat des lieux du SPSTI d'Orthez</b>	<b>p. 24</b>
I – L'équipe de Santé au Travail	p. 24
II – Politique du Service	p. 26
III- Conventions et partenariats	p. 28
IV- Les perspectives sur les 5 prochaines années	p. 29
<b><u>3ème partie</u> : Diagnostic</b>	<b>p. 30</b>
II – Les éléments de contexte	p. 30
II – Les points forts du service	p. 31
III – Les points de vigilance	p. 32
<b><u>3ème partie</u> : Thématiques prioritaires</b>	<b>p. 33</b>
Fiche « Culture de Prévention »	p. 34
Fiche « PDP / Maintien dans l'emploi »	p. 36
Fiche « RPS »	p. 38
Fiche « TMS »	p. 40
Fiche « Indépendants et Chefs d'entreprise »	p. 42
Fiche « Certification	p. 43
Fiche « Veille épidémiologique et sanitaire »	p. 44
<b><u>4ème partie</u> : Pilotage et suivi des actions</b>	<b>p. 45</b>

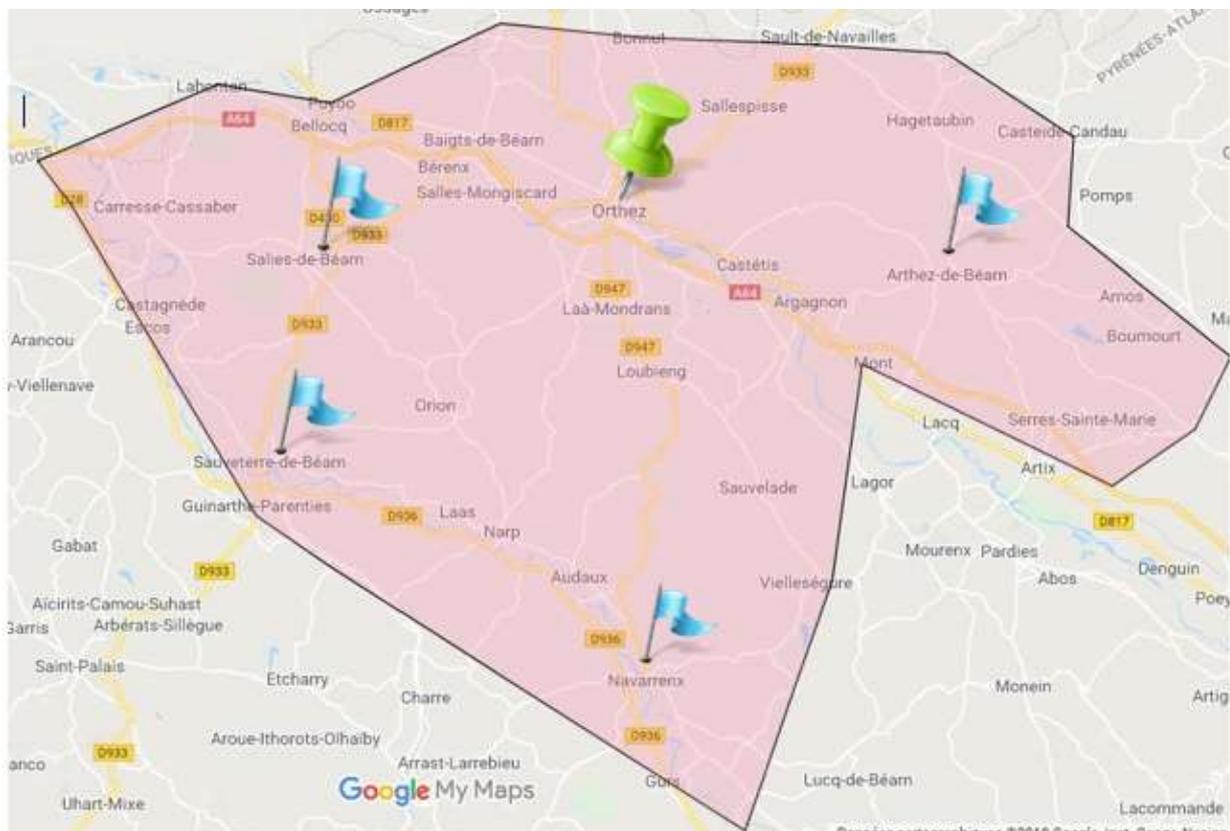


# Fiche de présentation du service

## SSTI de la région d'Orthez

### Données 2022 :

- ◆ Nombre d'entreprises adhérentes : 939
- ◆ Nombre de salariés suivis : 8 522  
Tous secteurs d'activité sauf agricole
  
- ◆ **Composition du service :**
  - ✦ 3 médecins du travail (2,20 ETP)
  - ✦ 3 secrétaires médicales (2,20 ETP)
  - ✦ 1 Infirmière (0,80 ETP) + 1 Infirmière (0,80 ETP) recrutés à compter de janvier 2023
  - ✦ 1 Technicien H.S.E. (1 ETP)
  - ✦ 1 Ergonome/Psychologue (0,40 ETP)
  - ✦ 1 Comptable, Responsable Ressources Humaines (0,80 ETP)
  
- ◆ **Couverture géographique** de 5 cantons : entre Pau et Bayonne
  - ✦ Orthez
  - ✦ Salies de Béarn
  - ✦ Sauveterre de Béarn
  - ✦ Navarrenx
  - ✦ Arthez de Béarn





# 1ere PARTIE : ETAT DES LIEUX DES ENTREPRISES ADHERENTES

## I - Les entreprises adhérentes et leurs salariés

### 1 - Le nombre d'entreprises et de salariés

	Nombre d'entreprises	Pourcentage d'évolution annuel	Nombre de salariés	Pourcentage d'évolution annuel	Dont Nombre Intérimaires
<b>2019</b>	915	8.16%	7729	7.68%	160
<b>2020</b>	915	0.00%	8332	7.80%	133
<b>2021</b>	912	-0.33%	8426	1.13%	150
<b>2022</b>	939	2.96%	8522	1.14%	120

- ♦ De 2018 à 2022, les variations sont les suivantes :
  - + 10,99 % d'entreprises
  - + 18.72 % de salariés

Soit une augmentation conséquente du nombre d'entreprises et un nombre constant de salariés à suivre, ce qui s'explique par :

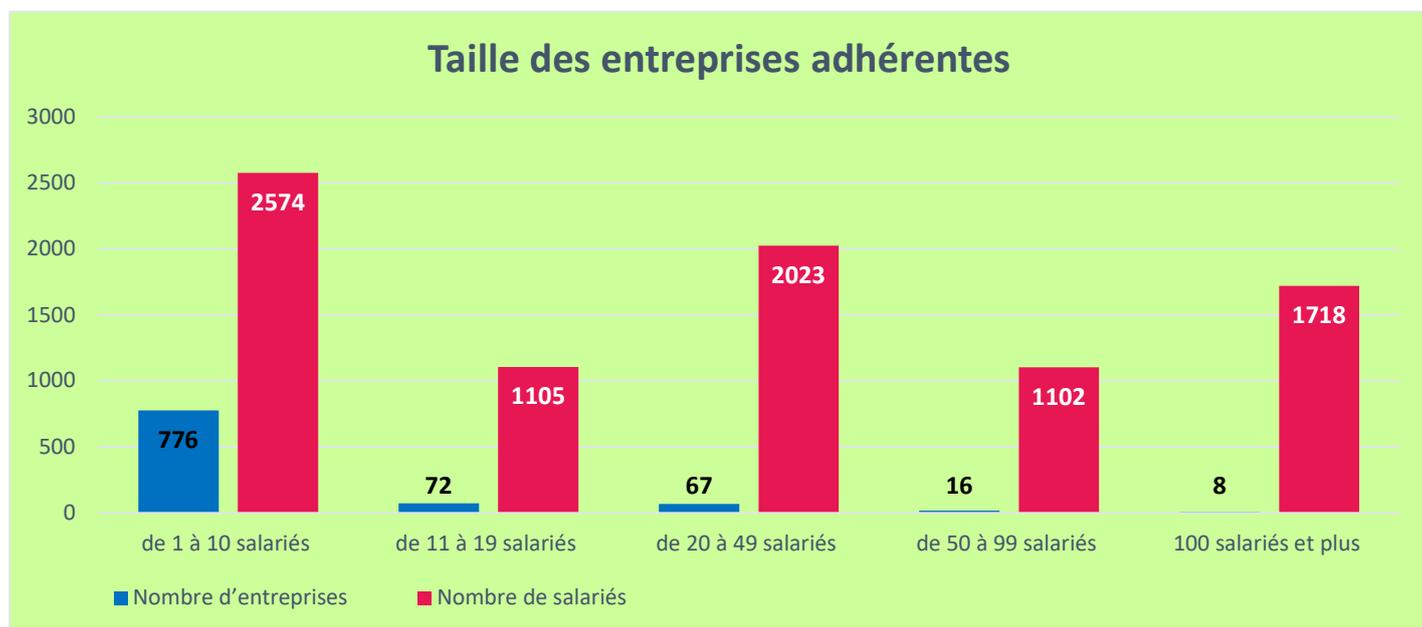
- L'augmentation des adhésions de très petites entreprises.  
Par exemple, sur 92 nouvelles adhésions faites en 2022, 80 sont des entreprises avec un effectif égal ou inférieur à 5 salariés.
- L'adhésion du Centre Hospitalier en 2019. (Pour 583 salariés en 2019)



## 2 - La taille des entreprises adhérentes

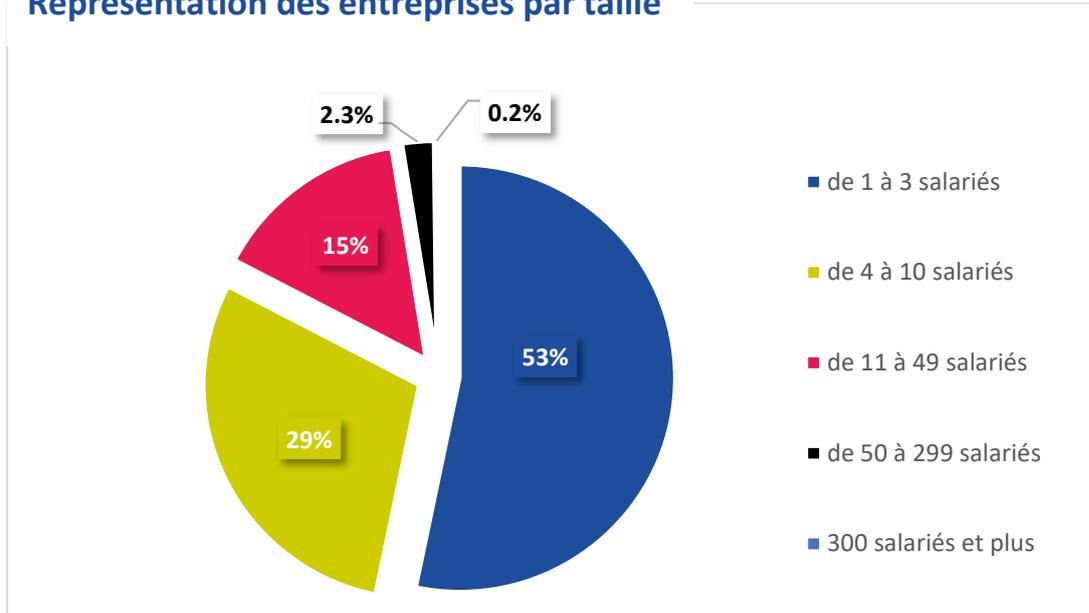
En 2022

Taille	Nombre d'entreprises	%	Nombre de salariés	%
de 1 à 3 salariés	500	53	894	10
de 4 à 10 salariés	276	29	1680	20
de 11 à 49 salariés	139	15	3128	37
de 50 à 299 salariés	22	2.3	1980	23
300 salariés et plus	2	0.2	840	10
<b>TOTAL</b>	<b>939</b>	<b>100</b>	<b>8522</b>	<b>100</b>





## Représentation des entreprises par taille



→ 82 % des 939 entreprises adhérentes au service ont 10 ou moins de 10 salariés mais ne représentent que 30% des salariés suivis.

Sur ces 776 entreprises :

- ✧ 64% ont entre 1 à 3 salariés et sont donc des micros-entreprises
- ✧ 36% ont entre 4 et 10 salariés

→ 70% des salariés travaillent dans des entreprises de plus de 10 salariés.

→ 24 entreprises de 50 salariés et plus (soit 2.5% des entreprises totales) représentent 33% des salariés suivis.

Le service compte notamment :

- Une grande entreprise industrielle qui emploie plus de 300 salariés
- Ainsi qu'un Centre Hospitalier avec plus de 500 salariés.

### **En conclusion :**

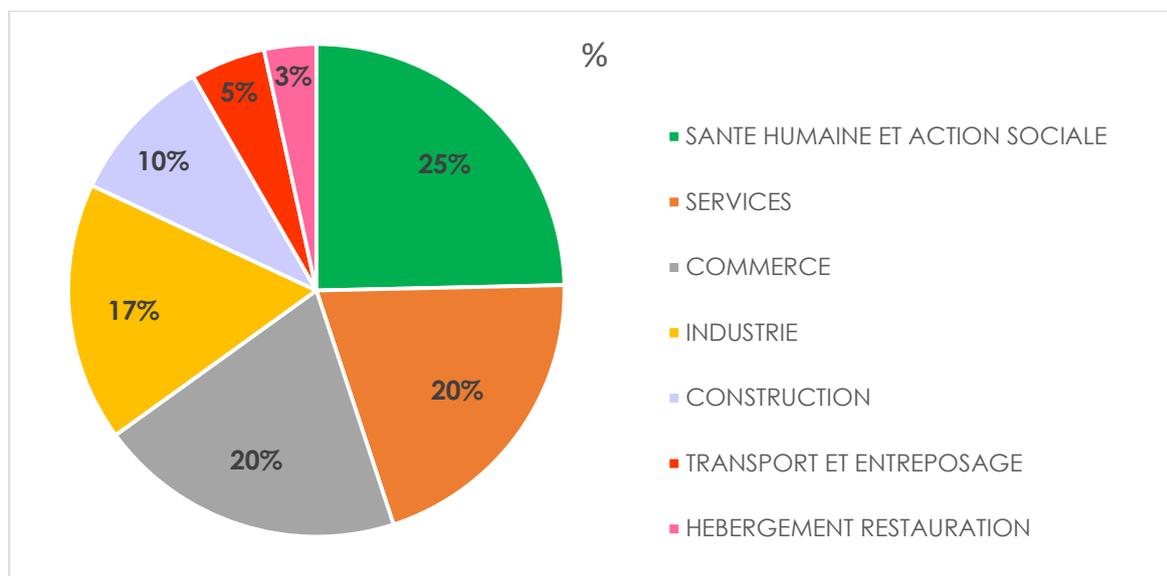
- ♦ Au niveau du nombre d'entreprises : majoritairement des TPE (82% des entreprises adhérentes)
- ♦ En nombre de salariés : des résultats plus nuancés avec 33% de salariés dans des entreprises de 50 salariés et plus. Une population d'entreprises à ne pas négliger.
- ♦ La taille moyenne des entreprises est de 9.07 salariés par entreprise suivie.



### 3 - Les secteurs d'activité des entreprises

SECTEURS ACTIVITES	NBRE ENTREPRISES	%
SERVICES	278	30%
COMMERCE	214	23%
CONSTRUCTION	135	14%
INDUSTRIE	114	12%
SANTE HUMAINE ET ACTION SOC.	93	10%
HEBERGEMENT RESTAURATION	66	7%
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	39	4%
<b>TOTAL</b>	<b>939</b>	<b>100%</b>

SECTEURS ACTIVITES	NBRE SALARIES	%
SANTE HUMAINE ET ACTION SOC.	2102	25%
SERVICES	1730	20%
COMMERCE	1707	20%
INDUSTRIE	1449	17%
CONSTRUCTION	829	10%
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	417	5%
HEBERGEMENT RESTAURATION	288	3%
<b>TOTAL</b>	<b>8522</b>	<b>100%</b>





♦ En nombre de salariés :

Les entreprises liées à la santé humaine et action sociale et aux services représentent quasiment la moitié des salariés suivis par le Service.

Le secteur du sanitaire et social est effectivement très présent sur le territoire, en raison de sa spécificité rurale et d'une population vieillissante. Il existe en effet beaucoup de centres, type ADAPEI, maison de retraite, services d'aide à domicile, ambulances... L'adhésion du Centre Hospitalier d'Orthez vient également impacter le portefeuille des salariés suivis.

Le secteur du commerce est également bien présent sur notre territoire avec notamment la présence de deux moyennes et grandes surfaces (164 personnes pour l'une et 104 personnes pour l'autre, soit 268 personnes) sur Orthez.

Un tissu industriel actif, est fortement présent avec notamment une entreprise de plus de 300 salariés.

Les entreprises de plus grande taille se retrouvent, en moyenne, dans les secteurs de la santé humaine et action sociale, de l'industrie et du service.

Le secteur du bâtiment représente quasiment une entreprise sur cinq.

Les secteurs du commerce, du service et de la construction représentent es entreprises dont l'effectif est le plus petit (entre 1 à 5 salariés).

Malgré une activité économique classique, le service de santé au travail d'Orthez a la particularité de suivre des salariés avec des activités à risques importants :

- ✘ Secteur sanitaire et social (TMS/RPS, manutention...)
- ✘ Industrie (Manipulations produits chimiques, coupures, chocs, ...)
- ✘ BTP (chutes de hauteur, risques routiers, manutention, traumatismes ...)

## **4 - Les nouveaux adhérents**

En analysant les dernières années, il peut être considéré que le service reçoit en moyenne 75 adhésions par an, soit 8 % du total des entreprises suivies. (Contre une soixantaine les années passées)

La période post covid a vu les chiffres augmenter de manière non négligeable.

<b>Année</b>	<b>Nouvelles entreprises</b>	<b>Nbre de salariés concernés</b>
<b>2018</b>	62	172
<b>2019</b>	65	781*
<b>2020</b>	64	219
<b>2021</b>	87	265
<b>2022</b>	92	232

\*Adhésion du Centre Hospitalier d'Orthez (550 agents)



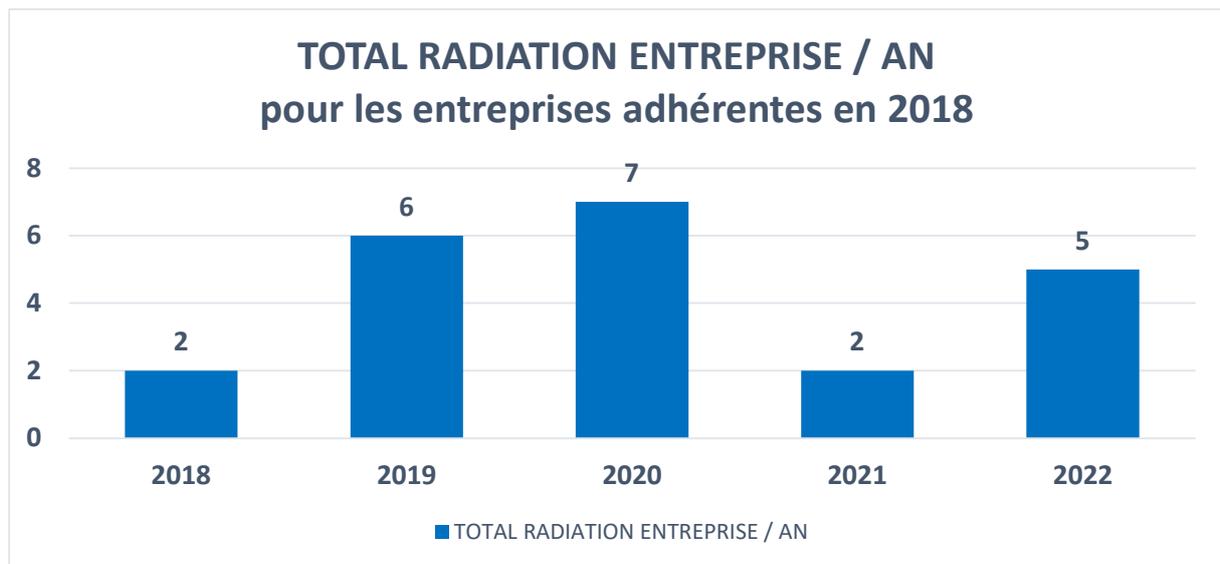
Le nombre de radiés est plus petit que celui des adhésions.

Les entreprises adhérentes comptent en moyenne 3 salariés/entreprise, et sont donc de très petites entreprises.

### **Que sont devenues en 2022 les entreprises nouvellement adhérentes en 2018 ?**

Sur les 62 entreprises adhérentes en 2018, 22 entreprises ont été radiées depuis, soit 35%

Sur ces 22 entreprises, 36% ne font déjà plus partie de nos adhérents au bout de 2 ans.



## **5 - L'implantation géographique**

Le service dispose de 5 centres de visites, un centre principal à Orthez et 4 centres annexes.

Il propose une proximité de service à ses entreprises adhérentes :

- ✦ par des centres proches des entreprises,
- ✦ par des visites réalisées directement en entreprise.

Près des 2/3 des entreprises et des salariés sont implantés sur le canton d'Orthez.

81% des salariés sont suivis en centre (centre fixe (48%) et annexe (33%)).

19% des salariés sont examinés directement dans leur entreprise.

La présence du médecin ou de l'infirmière dans l'entreprise permet une relation directe avec les salariés et l'employeur et renforce ainsi directement le rôle de conseil en prévention des risques professionnels.

### Ouverture des centres :

- ◆ Orthez : du lundi au vendredi
- ◆ Salies : 2 jours par semaine
- ◆ Sauveterre : 1 à 2 jours par mois
- ◆ Navarrenx : 1 à 2 jours par mois
- ◆ Arthez : 1,5 jours tous les 2 mois



## REPARTITION DES ADHERENTS PAR CENTRE

	Nombre d'entreprises	%	Nombre de salariés	%
<b>Orthez</b>	538	58	5542	60
<b>Salies de Béarn</b>	181	20	1439	20
<b>Sauveterre de Béarn</b>	69	7	632	8
<b>Navarrenx</b>	95	10	510	7
<b>Arthez de Béarn</b>	56	5	399	5
<b>TOTAL</b>	<b>939</b>	<b>100</b>	<b>8522</b>	<b>100</b>

La majorité des entreprises adhérentes se situe sur les zones d'Orthez (centre fixe) et de Salies de Béarn.

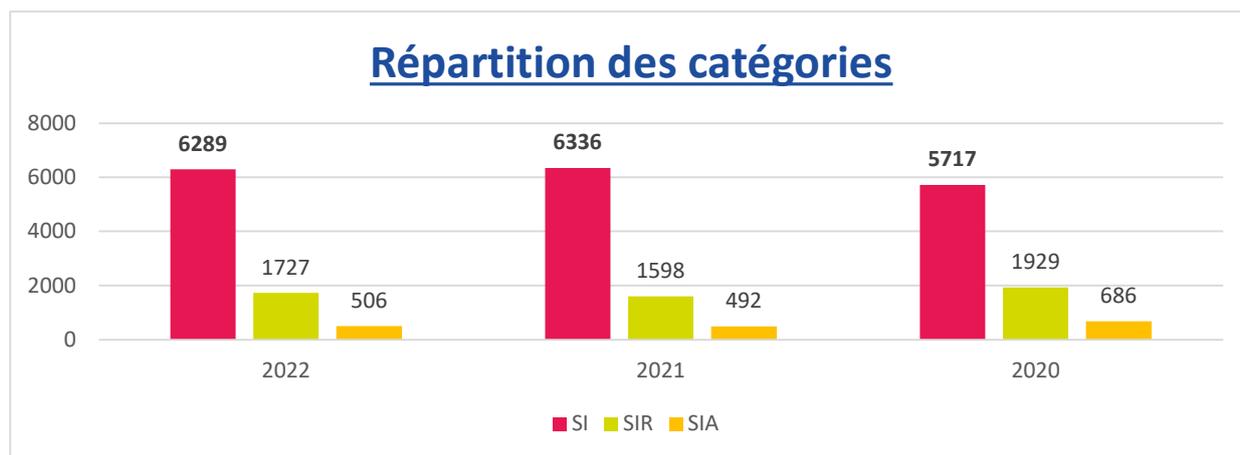
	Lieux de visite	Nombre d'entreprises		Nombre de salariés	
Orthez	Centre Fixe	528	538	4096	5542
	Entreprise	10		1446	
Salies	Centre Annexe	181	181	1439	1439
	Entreprise	0		0	
Sauveterre	Centre Annexe	66	69	502	632
	Entreprise	3		130	
Navarrenx	Centre Annexe	95	95	510	510
	Entreprise	0		0	
Arthez	Centre Annexe	55	56	375	399
	Entreprise	1		24	
<b>Total</b>	<b>Centre Fixe</b>	<b>528</b>	<b>939</b>	<b>4096</b>	<b>8522</b>
	<b>Centre Annexe</b>	<b>397</b>		<b>2826</b>	
	<b>Entreprise</b>	<b>14</b>		<b>1600</b>	



## II - Les actions auprès des entreprises et des salariés

### 1 - Le suivi individuel des salariés

▫ Les salariés selon le type de surveillance



La répartition des catégories SIS/SIA/SIR évolue très légèrement sur 2022 ; les employeurs ayant encore des difficultés à identifier les risques et catégories associées de leurs salariés.

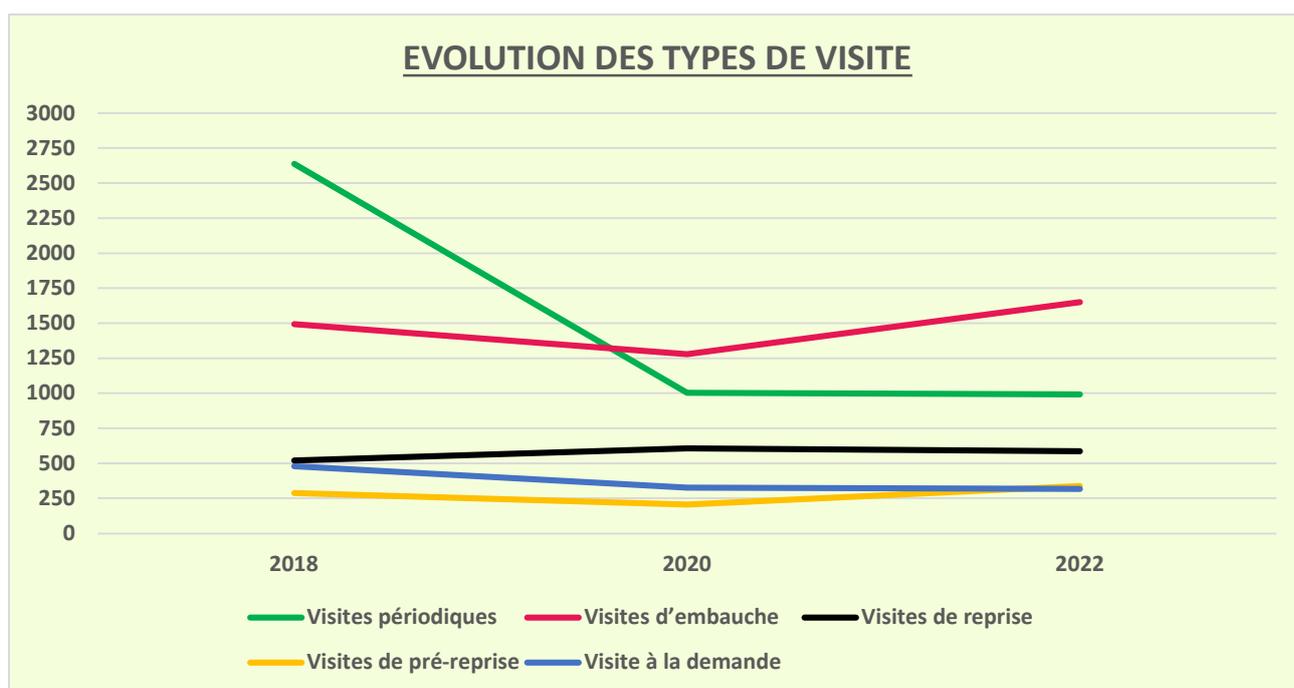
▫ Les visites réalisées par les professionnels de santé (Médecins et infirmière)

	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%
<b>Visites périodiques</b>	2637	49%	1728	39%	1002	29%	1017	26%	993	26%
<b>Visites Non périodiques</b>	2779	51%	2653	61%	2419	71%	2887	74%	2894	74%
<b>Total</b>	<b>5416</b>	<b>100%</b>	<b>4381</b>	<b>100%</b>	<b>3421</b>	<b>100%</b>	<b>3904</b>	<b>100%</b>	<b>3887</b>	<b>100%</b>

Depuis plusieurs années, le suivi des salariés ne se fait plus majoritairement dans le cadre périodique ; les visites non périodiques répondent à des demandes ponctuelles avec des situations plus complexes.



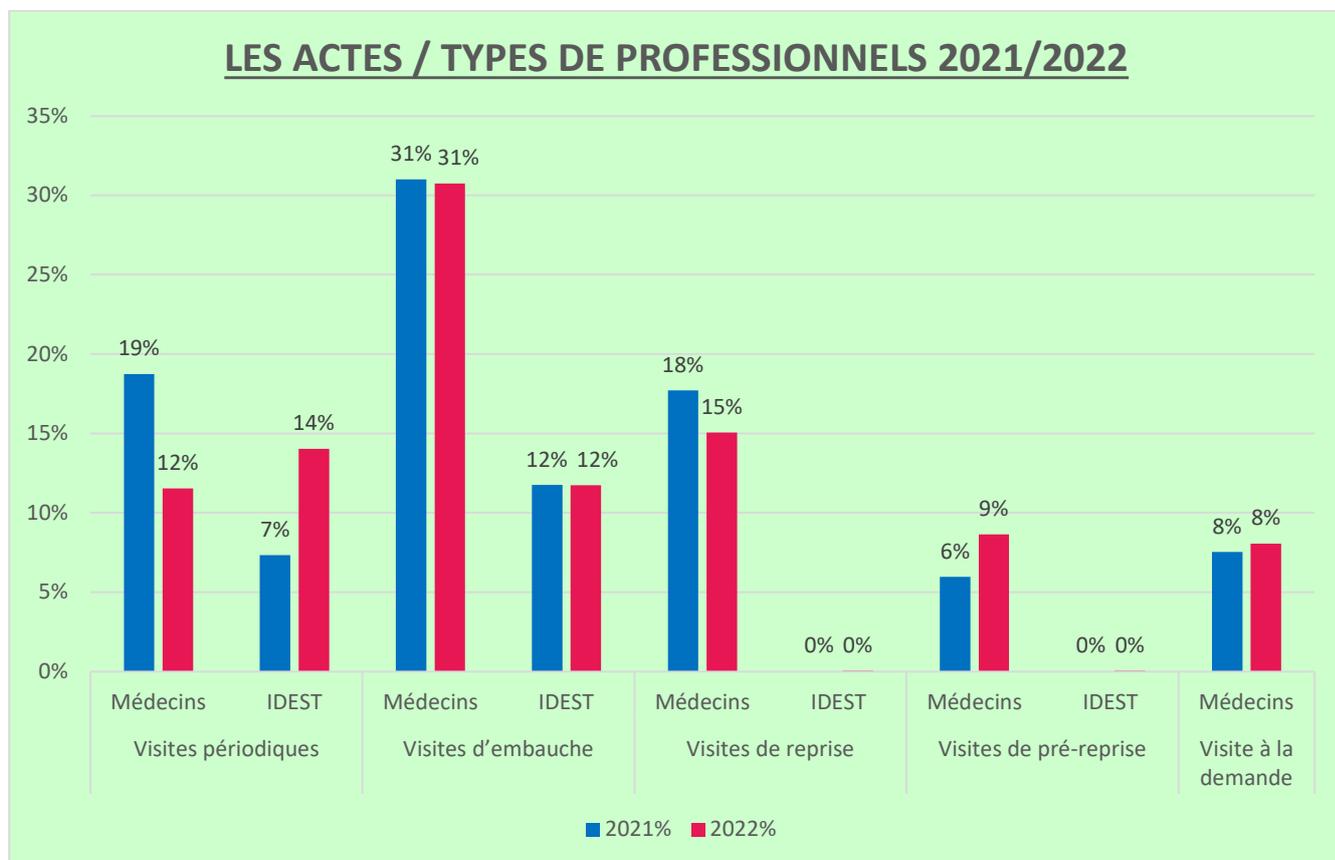
	2018	2019	2020	2021	2022	%	% Augmentation entre 2018 et 2022
Visites périodiques	2637	1728	1002	1017	993	26%	-62.34%
Visites d'embauche	1493	1514	1280	1669	1651	42%	+10.58%
Visites de reprise	520	543	607	691	587	15%	+12.88%
Visites de pré-reprise	287	208	207	233	338	9%	+17.77%
Visite à la demande	479	388	325	294	318	8%	-33.61%
<b>Total</b>	<b>5416</b>	<b>4381</b>	<b>3421</b>	<b>3904</b>	<b>3887</b>	<b>100%</b>	



Depuis 2018, les visites périodiques ont diminué au profit des visites de reprise, pré-reprise et embauche.



Les actes par type de professionnels



Au vu des chiffres, nous pouvons affirmer que l'IDEST est pleinement intégrée dans le suivi individuel des salariés.

Les Aptitudes / restrictions / aménagements de poste

	Embauche	Pré-reprise	Reprise	Périodique	A la demande	Autres	TOTAL	%
Apte	355	1	93	202	38	1	690	17%
Attestation de suivi délivrée	1241	6	249	846	85	3	2430	62%
Apte avec restrictions	43	3	167	8	95	0	316	8%
Inapte à tous postes dans l'entreprise	1		65		5	1	72	2%
Pas d'attestation ou fiche aptitude délivrée	11	328	13	2	85	3	442	11%
<b>TOTAL</b>	<b>1651</b>	<b>338</b>	<b>587</b>	<b>1058</b>	<b>308</b>	<b>8</b>	<b>3950</b>	<b>100%</b>

**2022 :**

Sur les 72 inaptitudes, 65 sont issues d'une visite de reprise.

Sur ces 65 visites :

- 11 après reprise suite à Accident du Travail
- 48 après reprise suite à Maladie
- 6 après reprise suite à Maladie Professionnelle

Les médecins indiquent que les motifs d'inaptitude portent essentiellement sur les TMS (dos et épaule). Ils remarquent par ailleurs une progression constante des RPS depuis plusieurs années.

Les inaptitudes concernent particulièrement les entreprises relevant des secteurs suivants :

- ✘ Commerce de détail à prédominance alimentaire
- ✘ Transporteurs
- ✘ Santé humaine
- ✘ Transformation et conservation viande de boucherie
- ✘ Restauration
- ✘ Bâtiment

Les restrictions concernent particulièrement les entreprises relevant des secteurs suivants :

- ✘ Santé humaine (Activités Hospitalières, Hébergement médicalisé, Action sociale pour personnes âgées et handicapées)
- ✘ Commerce de détail à prédominance alimentaire
- ✘ Transporteurs
- ✘ Restauration
- ✘ Bâtiment

## **2 - Les actions en milieu de travail (AMT)**

### ✘ Les AMT groupées par Adhérent

	2020	2021	2022
Nombre d'interventions	432	365	377
Nombre Entreprises bénéficiaires	173	156	174

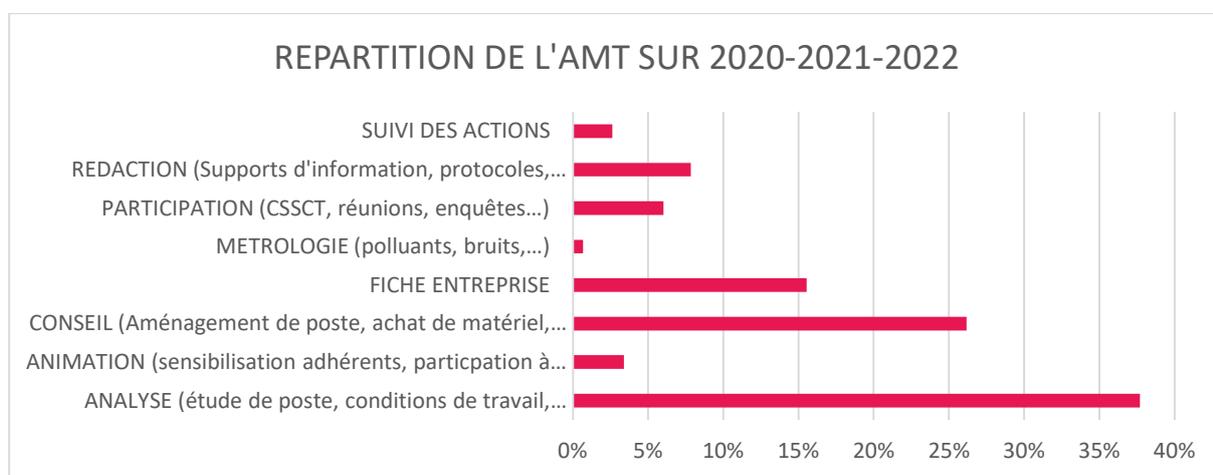
### ✘ Les AMT par catégorie de métier (médecin / IDEST / IPRP)

	Nombre Interventions 2022 (enregistrées sur MEDTRA)	%
Médecins	107	28
IDEST	4	1
IPRP	266	71
TOTAL	<b>377</b>	<b>100</b>



### ✧ Les principaux types d'AMT (groupées par nature)

	2020	2021	2022
ANALYSE (étude de poste, conditions de travail, demandes interventions, FDS...)	199	146	198
ANIMATION (sensibilisation adhérents, participation à des groupes de travail...)	31	11	7
CONSEIL (Aménagement de poste, achat de matériel, organisation, DU...)	139	119	119
FICHE ENTREPRISE	46	71	104
METROLOGIE (polluants, bruits,...)	1	4	5
PARTICIPATION (CSSCT, réunions, enquêtes...)	25	36	26
REDACTION (Supports d'information, protocoles, rapports d'intervention...)	36	33	44
SUIVI DES ACTIONS	5	21	12
<b>TOTAL</b>	<b>482</b>	<b>441</b>	<b>515</b>



Les chiffres restent cohérents sur ces dernières années.

Ils montrent une prédominance des actions d'analyse (étude de poste, conditions de travail, demandes interventions, FDS...) et de conseil (aménagement de poste, achat de matériel, conseil en organisation...), qui démontrent la volonté de l'équipe d'être sur le terrain et d'assurer son rôle de conseil en prévention.

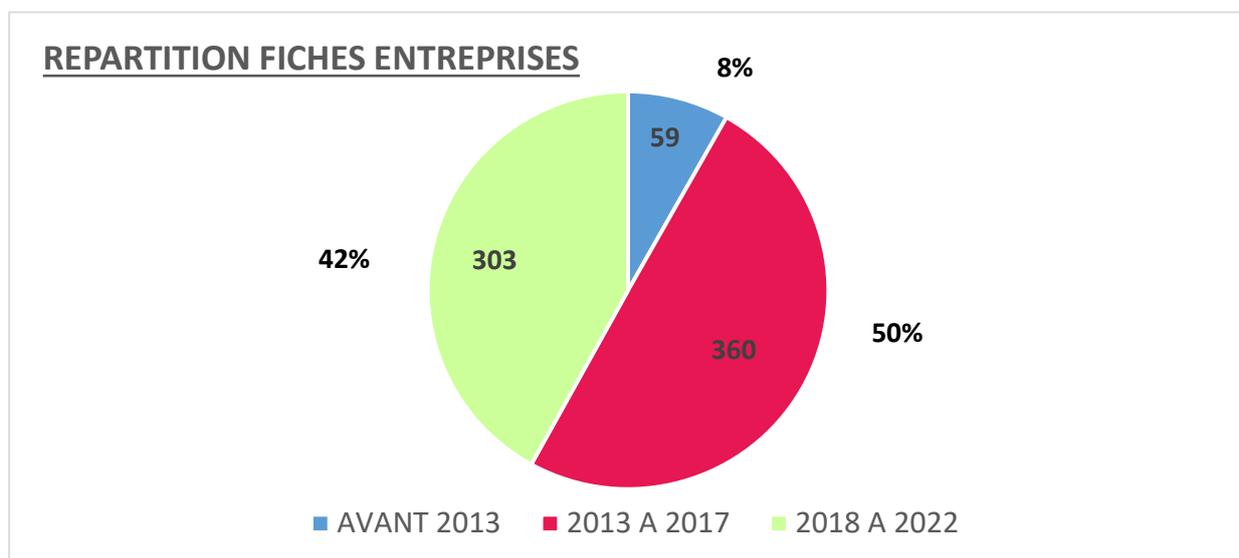
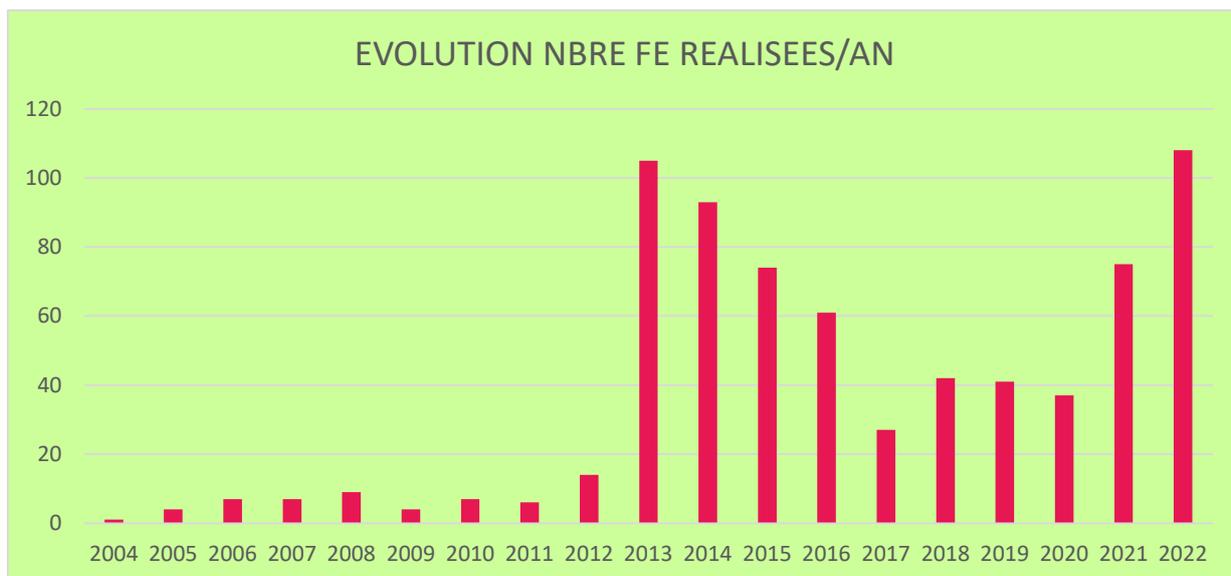
Les réunions de sensibilisation sont en baisse car le service rencontre des difficultés à mobiliser les entreprises adhérentes et est contraint d'annuler des sensibilisations faute de participants.

L'équipe compense et se mobilise sur le terrain par la réalisation notamment de nombreuses fiches entreprises.

### ✧ Les fiches entreprises

**Entreprises avec FE au 31/12/22 : 722 (76% des entreprises adhérentes)**

Entreprises sans FE au 31/12/12 : 217 (24%)



→ 76% des entreprises adhérentes ont une fiche d'entreprise mais plus de la moitié sont antérieures 2018.

→ 42% des fiches entreprises ont été réalisées sur les cinq dernières années.

Les fiches entreprises sont réalisées par l'ensemble de l'équipe.

#### ✧ Les études de poste

Les études de postes élaborées par les médecins du travail, l'infirmière de santé au travail, l'intervenant en prévention des risques professionnels ou l'ergonome sont réalisées en vue d'un aménagement de poste ou en vue d'inaptitude dans un objectif de maintien dans l'emploi.



### ✧ Participation CHSCT

L'équipe pluridisciplinaire a participé à 21 réunions CHSCT.

Cela permet d'assurer et de pérenniser le conseil en prévention dans les entreprises.

### ✧ Métrologie

Risque Bruit : Des dosimétries de bruit sont réalisées au sein des entreprises à l'aide d'un appareil (dB WED). Les mesures se font sur une durée de 3h à plusieurs jours, en fonction de la demande et de l'entreprise.

Risque chimique : Des prélèvements d'atmosphère sont réalisés à l'aide de pompes (GILAIR PLUS) posées sur opérateurs, ces prélèvements varient de 3h à plusieurs jours en fonction de la demande et de l'entreprise. Ces prélèvements sont réalisés par l'IPRP du service, ils sont analysés par le laboratoire de chimie de la CARSAT avec lequel le service a un partenariat.

## III - Les actions transversales réalisées par le service (depuis 2018)

### 1- Les études

Participation aux quinzaines MCP chaque année par l'ensemble du service.

### 2 - Les campagnes de prévention

#### Sensibilisation sur la législation en vigueur en Santé au Travail

Date : 2018

Animation : Médecins du travail du service d'Orthez

Participants :

Toutes les entreprises ont été invitées, en particulier les entreprises nouvellement adhérentes.

9 entreprises représentées pour 10 participants.

Objectif / Déroulé :

Rappel de :

- L'organisation de l'équipe pluridisciplinaire
- Des responsabilités de l'employeur
- Des différents types de visites existants et des catégories de suivi
- Des possibilités d'aménagement, d'adaptation au poste ou inaptitude
- Des documents remis à l'issue de la visite



### Rencontre Santé travail, Table Ronde Adhérents

Date : 2019

Animation : médecins du travail, infirmière en santé au travail, responsable de service

Participants : 8 participants.

Objectif / Déroulé :

- Echanger avec les professionnels de santé au travail du SPSTI engagés auprès des entreprises
- Découvrir l'ensemble des actions de prévention menées au quotidien sur le terrain.



### Sensibilisation Alcool et Drogue au Travail : 10/09/2019

Date : 2019 (7 séances dans 2 établissements)

Animation : infirmière en santé au travail + THSE

Participants : 2 établissements pour une centaine de participants au total (ADAPEI : 50 personnes en 2019 et grand centre de distribution : 50 personnes)

Objectif / Déroulé :

- Définitions, les différents types de consommation
- Les différentes substances et leurs conséquences
- La réglementation
- La prévention

### Sensibilisation Vaccination Anti grippale : 25/10/2019

Date : 2019 (5 séances dans 3 établissements de retraite)

Animation : infirmière en santé au travail

Participants : 3 établissements pour 46 participants (ORPEA)

Objectif / Déroulé :

- Définitions, prévention, explications sur la vaccination





## Sensibilisation au télétravail

Date : 2020 + 2021

Animation : Ergonome

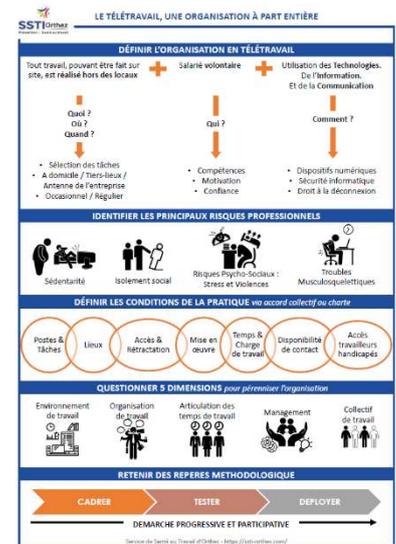
Participants :

8 participants en 2020

3 participants en 2021

Objectif / Déroulé :

- Présentation du télétravail, de son organisation
- Présentation des outils pour le mettre en place dans l'entreprise



## Sensibilisation sur le bruit

Date : 2020 + 2021

Animation : Infirmière en Santé au Travail + THSE

Participants : en intra

2020 : 1 entreprise (bureau d'étude) pour 18 salariés

2021 : 1 entreprise d'agro-alimentaire pour l'ensemble du personnel (40 personnes)

Objectif / Déroulé :

- Sensibiliser l'ensemble du personnel sur le risque bruit



## Aide au Document Unique pour les Hôtels, Cafés, Restaurants

Date : 2020

Animation : Infirmière en Santé au Travail

Participants : 10 participants

Objectif / Déroulé :

- Accompagner les Hôtels, Cafés, Restaurants dans l'élaboration de leur Document Unique durant la période COVID

## Aide au DUERP

Date : 2020 + 2022

Animation : Médecin du travail, Technicien HSE

Participants :

2020 : 8 participants

2022 : 2 sessions ont été organisées pour 20 participants.

Objectif / Déroulé :



Rappel de :

- La réglementation
- La démarche de prévention
- Cas pratiques

### Les Cafés de la Prévention : Initiation à la Prévention

Date : 2021

Animation : THSE

Participants : 5 participants

Objectif / Déroulé :

Rappel de :

- Cadre juridique
- Enjeux de la Prévention
- Obligations réglementaires



### Sensibilisation sur les RPS

Date : 2021

Animation : Ergonome

Participants :

- 1 sensibilisation en inter : 5 participants
- 3 sensibilisations en intra Pour 27 salariés sensibilisés au total

Objectif / Déroulé :

- Eléments de définitions
- Comment repérer les facteurs de risque / comment accompagner

### Rencontre Maintien en emploi

Date : 2021 + 2022

Animation : Ergonome, en partenariat avec CAP EMPLOI BEARN, Service social de la CARSAT

Participants :

8 participants en 2021  
10 participants en 2022

Objectif / Déroulé :

- Sensibiliser les employeurs sur la question du Handicap^
- Présentation des outils à leur disposition

### Sensibilisation sur les TMS

Date : 2022



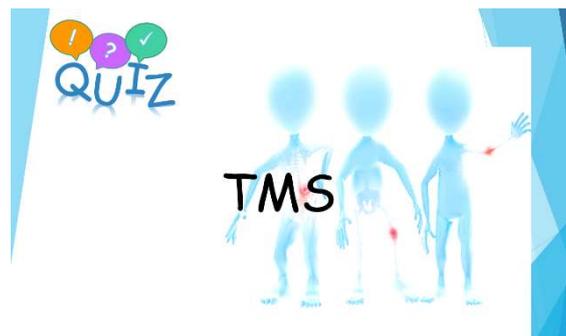
Animation : Médecin du travail, Ergonome

Participants : 3 participants

Objectif / Déroulé :

Rappel de :

- La définition des TMS
- Les différentes pathologies
- Les facteurs de risques
- Cas pratiques / QUIZ



### Sensibilisation sur les RPS

Date : 2022

#### **1 Réunion en inter :**

Animation : Médecin du travail, Infirmière en Santé Travail, en partenariat avec le cabinet de psychologues du travail, AMETIS

Participants : 17 participants

Objectif / Déroulé :

- Eléments de définitions
- Comment repérer les facteurs de risque
- Identifier les acteurs de prévention pouvant accompagner

#### **1 Réunion en intra :**

Animation : Ergonome/Psychologue

Participants : 1 entreprise pour 12 salariés

## **3 - Les formations Sauveteurs Secouristes du Travail**

Deux Personnes sont habilitées pour les formations SST au sein du service (1 Infirmière en Santé au Travail, 1 Technicien Hygiène et Sécurité)

Taille	Formation SST Initiale et MAC	Nbre pers Formées
2018	9 sessions	61
2019	6 sessions	39
2020	8 sessions	57
2021	11 sessions	93
2022	10 sessions	74
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>324</b>



## 4 – La participation à la campagne vaccinale contre la COVID

La mise en place de la vaccination COVID a mobilisé une partie des moyens du service (réunions d'équipe, veille réglementaire et sanitaire, conseils aux employeurs et salariés, communication aux entreprises, achat de matériel...)

Le déploiement a parfois été difficile. En effet, bien que temporaire, la suspension du vaccin ASTRAZENECA a contraint le service à annuler ses premières permanences (faute de personnes inscrites).

## 5 - Les réunions du service

Réunions d'équipes pluridisciplinaires pour échanger sur les dossiers en cours et faire un point sur les interventions de l'IDEST et de l'IPRP (une dizaine/an)

Chaque année :

- 1 Assemblée Générale
- 4 réunions CMT
- 4 Réunions du Conseil d'Administration / Commission de Contrôle

## 6 - Le projet de service 2018-2022

Ce dernier a été perturbé par la crise sanitaire qui a « gelé » la réalisation des actions pendant presque 2 ans et par les entrées/sorties de personnel qui ont impacté les groupes de travail.

Suite à la CMT du 07/12/2021, l'équipe a décidé de recentrer le projet de service sur les thèmes déjà lancés avec la possibilité de reporter des thèmes sur le prochain projet de service. Un bilan du projet de service a été réalisé début 2023 (**Voir Annexe**)

Poussières de Bois	Risques Psycho-sociaux	Maladies Chroniques	Maintien en Emploi
<ul style="list-style-type: none"><li>→ Ciblage des secteurs d'activité (Charpentier/Menuisier/Ebéniste)</li><li>→ Visites en entreprise/ Etat des lieux / questionnaires</li><li>→ Intervention en entreprise avec mesures de poussières bois</li><li>→ Compte-rendu de l'intervention avec possibilité d'organiser une réunion de sensibilisation aux salariés</li><li>→ Elaboration d'une plaquette</li></ul> 	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Formation spécifique de salariés référents en interne</li><li>→ Mise en place d'une convention avec AMETIS + Vacances au sein du service</li><li>→ Actions de sensibilisation auprès des employeurs</li><li>→ Soirée ciné-débat (à venir sur 2023)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Elaboration d'un questionnaire en interne soumis lors des visites (2 fois 3 mois, 1609 consultations)</li><li></li><li>→ Extraction et analyses des données<ul style="list-style-type: none"><li>- TMS mis en évidence</li><li>- Secteur de l'aide à la personne et de la grande distribution part. concernés</li></ul></li><li>→ Flyer en cours de rédaction</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Poursuite et développement des partenariats avec les acteurs du maintien en emploi (CAP EMPLOI/AS CARSAT/Cellule PDP Assurance Maladie)</li><li>→ Mise en place d'une cellule interne contre la désinsertion professionnelle</li></ul>



# 2ème PARTIE : ETAT DES LIEUX DU SPSTI D'ORTHEZ

## I - L'équipe de santé au travail

### 1 – La composition de l'équipe pluridisciplinaire

Le service compte parmi son équipe pluridisciplinaire :

- 2 ETP médecins du travail, dont 1/3 du temps de travail pour les AMT
- 0.8 ETP IDEST, dont 1/3 du temps de travail pour les AMT
- 1 ETP IPRP, dont 1/3 du temps de travail pour les AMT
- 0.4 ETP ergonome/psychologue du travail (vacation à la demande)
  
- 1 psychologue du travail (convention avec AMETIS)
- 1 service social (convention avec la CARSAT)
- 1 convention à venir avec les intervenants CAP EMPLOI

Cette équipe pluridisciplinaire permet d'assurer :

- L'ensemble des visites dans le cadre du suivi individuel des salariés
- Les actions en milieu de travail répondant aux besoins spécifiques des entreprises
- Les actions en faveur du maintien en emploi
- Les actions du projet de service

### 2 - Evolution des métiers de l'équipe

En ETP au 31/12	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Médecins du travail	2.2	2.2	1.6	2.2	2.2	2.0
IDEST	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	1.6
THSE	1	1	1	1	1	1
Ergonome	*	*	0.4	0.4	0.4	0.4

\* Ergonome sollicité selon besoin

Conformément à ce qui avait été énoncé dans le précédent projet de service, une réflexion a été menée concernant le recrutement d'un ergonome. Le poste a été créé au sein du service en juin 2020 (personne en poste partagé avec le Service de Santé et de Prévention d'Oloron).

Dans un contexte national difficile au niveau médical, notamment en secteur rural, le service a réussi à maintenir son effectif médical et à étoffer son équipe pluridisciplinaire grâce à des conventions.



En effet, le service pérennise et relance ses partenariats via des conventions avec :

- une psychologue du travail (cabinet AMETIS)
- les assistantes sociales de la CARSAT
- les intervenants CAP EMPLOI

L'ensemble de ses partenaires devrait ainsi intervenir, à partir de 2023, au sein même du service d'Orthez grâce au déménagement dans des nouveaux locaux.

### **3 - Effectif moyen suivi par médecin**

En ETP au 31/12	2018	2019	2020	2021	2022
Médecins du travail En ETP	2.2	2.2	1.6	2.2	2.2
Effectif total des salariés suivis	7178	7729	8332	8426	8522
Effectif moyen, suivi par ETP de MT	3263	3513	5207	3830	3874

Sur 2023, 1 ETP Médecin du travail suit à peu près 4200 salariés, ce qui permet de renforcer le suivi individuel des salariés et la participation des médecins aux actions en milieu de travail.

Dans un contexte de pénurie médicale, le service souhaiterait maintenir ce niveau d'effectif médical en raison du nombre important d'entreprises avec des risques particuliers (Industrie, santé-social, BTP).

### **4 – Le suivi individuel des salariés par l'équipe**

En partant de l'activité de 2022, 8522 salariés ont généré :

- 993 visites périodiques
- 2894 visites non périodiques
- Soit un total de 3887 visites effectuées

Le service a procédé aux estimations suivantes pour 2023 :

**A noter : le suivi périodique des salariés a été fortement pénalisé suite à la crise sanitaire**

	Médecins du Travail	Infirmières en Santé au Travail
	<b>2 ETP</b>	<b>0.8 ETP</b>
Visites périodiques à réaliser	1 700	1 100
Visites non périodiques à réaliser	2 200	700
<b>TOTAL</b>	<b>3 900</b>	<b>1 800</b>
<b>TOTAL / ETP</b>	<b>1 950</b>	<b>2 250</b>

Sur la base des données 2021/2022 du service,

- 1 ETP Médecin du travail voit en moyenne 1400 personnes / an
- 1 ETP IDEST voit en moyenne 950 salariés/an



## II – Politique du service

### **1 - La politique RH (Ressources Humaines)**

Sur le constat précédent, et afin d'assurer pleinement ses missions, le service a lancé fin 2022 le recrutement d'une Infirmière en Santé au Travail supplémentaire.

Cette embauche répond à plusieurs objectifs :

- Absorber l'afflux des demandes de visites d'embauches. En effet, service constate depuis la période COVID, une augmentation des demandes de visites d'embauches, qui démontre bien une réalité de terrain avec un turn-over important des salariés dans les entreprises.
- Permettre à l'Infirmière déjà en poste d'assurer le suivi de la Cellule Maintien en Emploi en interne, coordonnée par le Médecin du Travail.

Le recrutement d'un médecin du travail est également d'actualité afin de répondre à une demande croissante des visites à la demande, pré-reprise, reprise, et dans l'optique de palier à des départs futurs.

Dans l'attente d'un recrutement, les Médecins du travail ont élargi les missions des Infirmières du service par l'intermédiaire de délégations.

### **2 - La politique immobilière**

Le service dispose de 5 centres de visites, un centre principal à Orthez et 4 centres annexes.

L'implantation des locaux du service tient compte :

- De l'agrément délivré qui définit les cantons géographiques suivis
- De l'analyse des besoins et de la représentation des entreprises adhérentes par secteur géographique

Il propose une proximité de service à ses entreprises adhérentes :

- ✚ par des centres proches des entreprises,
- ✚ par des visites réalisées directement en entreprise.

Le site d'Orthez est le centre principal et tient compte du nombre d'entreprises et de salariés représentés. Face à l'évolution de la composition de l'équipe sur ces dernières années, les locaux n'étaient plus adaptés.

Le service a déménagé, en avril 2023, dans de nouveaux locaux plus spacieux. Le personnel a été associé à la conception des plans, en lien également avec les instances du service.



La Direction a lancé les mêmes démarches pour son site annexe de Salies-de-Béarn (2<sup>nd</sup> site principal en termes d'entreprises d'adhérentes) afin d'améliorer les conditions de l'équipe qui y travaille et des salariés en visite.

### **3 - La politique d'amélioration continue dans le cadre de la certification**

Conformément à ses missions, le SPSTI d'Orthez doit tout mettre en œuvre pour proposer des prestations de qualité, être à l'écoute et apporter les réponses adaptées aux besoins des entreprises, de leurs employeurs et de leurs salariés.

Conscient des enjeux liés aux fortes exigences de son activité, le service s'engage dans une démarche de progrès, de proactivité et de certification selon le référentiel AFNOR SPEC 2217.

Cette démarche se focalisera sur l'offre socle de services autour de 3 missions : prévention des risques professionnels, suivi individuel de l'état de santé des salariés et prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi.

Cet engagement aura pour objectif d'organiser le Service afin d'en améliorer le fonctionnement pour transmettre aux parties intéressées : adhérents, partenaires et salariés du SPSTI d'Orthez, la satisfaction d'un travail collaboratif fructueux.

Plusieurs objectifs sont attendus :

- L'harmonie, l'efficacité ainsi que la qualité des actions réalisées par le SPSTI et des processus mis en place pour y parvenir,
- Le respect par les SPSTI, dans l'exercice de ses activités, de l'impartialité et de la confidentialité vis-à-vis des entreprises adhérentes et de leurs salariés.

Dans cette optique, le service s'engage à mettre à disposition les moyens nécessaires pour animer et améliorer son organisation suivant les exigences attendues.

### **4 – Le système d'information**

Dans le cadre de l'application des statuts qui lient le Service à ses adhérents, le SPSTI d'Orthez est responsable de la gestion de toutes les informations obtenues ou générées au cours de ses activités.

Le Service s'engage dans la mise en place et l'amélioration continue des processus garantissant la conformité au règlement général sur la protection des données (RGPD), afin d'assurer la fiabilité, la confidentialité et la sécurité des données traitées.

### **5 – Le système de communication**

Le Service rend accessible aux entreprises adhérentes et aux acteurs de la prévention concernés, l'ensemble des informations nécessaires à l'exécution de ses missions, notamment par l'intermédiaire de son site Internet créé en 2019.



Avec la réforme de la Loi dite « Santé au Travail », l'équipe travaille sur la refonte du site afin de pouvoir communiquer sur les nouveautés réglementaires : offre socle, offre spécifique, rendez-vous de liaison, suivi post-exposition...

### III – Conventions et partenariats

Le service a relancé depuis 2017 ses contacts avec ses partenaires :

→ AMETIS : assure les entretiens psychologiques des salariés en souffrance au travail par convention avec le service. Les permanences sont assurées directement dans les locaux du service. Un bilan annuel est réalisé chaque année entre AMETIS et le SPSTI.

→ CARSAT / CAP EMPLOI : Des réunions régulières ont lieu avec les intervenants de notre secteur afin d'échanger sur les différents dossiers. Un bilan trimestriel est réalisé entre CAP Emploi et notre service pour faire le point sur les dossiers envoyés (**en 2022 : 16 dossiers envoyés**)

→ OPPBTP :

- 1 réunion / an regroupant l'ensemble des services de santé au travail, informant sur les risques dans le BTP.

Le service a une dynamique de partenariat efficace, qu'elle souhaite développer sur 2023 avec la mise en place de permanences au sein du SPSTI pour CAP EMPLOI et pour les assistantes sociales de la CARSAT.

Le service souhaite également associer ses partenaires aux actions qui seront réalisées dans le cadre du projet de service :

- **Actions sur le maintien en emploi :** CAP EMPLOI / Assistantes sociales de la CARSAT / CPAM / Médecins libéraux
- **Actions sur la Prévention des RPS :** Psychologue du travail
- **Favoriser la prévention des TMS :** CARSAT, OPPBTP...
- **Mieux accompagner les indépendants et chefs d'entreprise :** chambres des métiers, de commerce, CPAM...



## IV – Perspectives sur les 5 prochaines années

→ S'approprier la réforme de la Santé au Travail et communiquer auprès des adhérents, notamment par la refonte du site internet

→ Pérenniser la cellule maintien en emploi avec le développement notamment d'un répertoire de partenaires et le suivi d'indicateurs

→ Déployer les actions du nouveau projet de service 2023/2028

→ Demander le renouvellement de l'Agrément (en 2025)

→ Relancer le CPOM

→ Se lancer dans la démarche de certification et obtenir le niveau 1 de la certification

→ Poursuivre les démarches entamées sur les changements de locaux :

Après le déménagement du site principal d'Orthez dans de nouveaux locaux au 02/04/2023, le service poursuit ses démarches pour son annexe de Salies-de-Béarn (déménagement à venir dans un pôle de santé neuf)

→ Veiller à la continuité des missions du service via notamment le recrutement de nouveaux médecins du travail et/ou infirmière en pratiques avancées

→ Evolution des supports informatiques pour faciliter le travail en équipe et la nouvelle réglementation.

- Déploiement du portail MEDTRA4 et communication auprès des adhérents



## 3ème PARTIE : DIAGNOSTIC

### I – Les éléments du contexte

La Loi dite " santé au travail " adoptée le 2 août 2021 est entrée en vigueur depuis le 1er avril 2022 et sera progressivement mise en œuvre jusqu'en 2024 par divers décrets.

L'objet de cette réforme est de renforcer la prévention en entreprise, de prévenir la désinsertion professionnelle et d'améliorer le suivi individuel et médical des salariés.

Comme son nom l'indique, cette loi a pour vocation de renforcer le principe de prévention primaire, pour encourager le développement au sein des entreprises d'une véritable culture de la prévention et agir le plus en amont possible, avant la survenue de problèmes de santé.

Pour ancrer cette place de la prévention dans l'action des Services de Santé au Travail, ces derniers deviennent les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI). Une évolution symbolique mais signifiante et cohérente avec la trajectoire de la santé au travail en France.

Elle conforte les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) dans leur rôle d'appui de proximité et prévoit qu'ils proposent à leurs entreprises adhérentes et à leurs salariés une offre socle de services, cohérente et homogène

Les SPSTI doivent aussi désormais définir une offre de service adaptée aux travailleurs indépendants.

Dans ce contexte, l'équipe a ainsi dû assimiler de nombreuses nouveautés réglementaires dans une période condensée :

- Décrets sur les essais encadrés, rendez-vous de liaison..., surveillance post exposition, DUERP.
- Délégations des médecins aux infirmiers en santé au travail qui a conduit à une nouvelle réflexion sur les possibilités données aux IDEST
- Offre socle, suivi des indépendants...
  
- Le décret sur la mise en place de la Cellule PDP a énormément monopolisé l'équipe en interne. La question d'un regroupement des moyens dans une cellule mutualisée a plusieurs fois été abordée, sans forcément aboutir. Le service a alors décidé de travailler sur la mise en place d'une cellule interne avec une réflexion globale sur son déploiement, son organisation, ses outils (décrits précédemment dans le rapport).

En parallèle, la question de la démographie des médecins du travail est toujours d'actualité au sein du service mais l'étoffement de l'équipe pluridisciplinaire par les derniers recrutements, ainsi que par la mise en place de plusieurs conventions permet au service d'accentuer une véritable dynamique de prévention, sans compter le travail des médecins du travail déjà en poste.



## II – Les points forts du service

### ✦ Une réelle réactivité

Le Service d'Orthez présente tous les avantages des petites structures, à savoir, réactivité et adaptabilité.

→ Réactivité dans la mesure où des actions communes sont réellement facilitées tant dans leur élaboration que dans leur exécution.

→ Réactivité expliquée aussi par la forte proximité du Service avec les entreprises :  
- Proximité géographique (4 centres annexes proches des entreprises).  
- Proximité de service (1 salarié sur 5 est vu dans son entreprise).

Nous rappelons également qu'une majorité des entreprises a une fiche entreprise.

→ Adaptabilité dans la mesure où les ajustements, quelle que soit leur nature peuvent s'effectuer plus rapidement.

### ✦ Une pluridisciplinarité déjà opérationnelle répondant aux besoins des entreprises.

→ La pluridisciplinarité s'est développée avec :

- L'embauche d'une Ergonome, en 2020, dont les missions se sont progressivement enrichies et qui a permis d'augmenter le temps consacré aux actions de prévention auprès des entreprises.
- Le recours à des partenariats et conventions : AMETIS, CARSAT, CAP EMPLOI

→ La réforme de 2017 visant à espacer les visites périodiques a également permis aux Médecins du travail et à l'Infirmière d'être encore plus présents au sein des entreprises.

Fin 2022, le service a validé l'embauche d'une Infirmière supplémentaire.

→ Enfin, l'équipe a mené sur ces dernières années un travail important sur le maintien dans l'emploi. Elle a su entreprendre des partenariats avec la médecine de ville et créer sa propre cellule de maintien en emploi, en interne.

### ✦ Des outils de travail informatiques à venir

→ Le logiciel métier

Le service a procédé au changement de son logiciel métier fin 2019/début 2020 afin d'avoir un outil plus performant.

Le service poursuit son travail et souhaite lancer sur 2023 son portail Adhérents.



## III – Des points de vigilance

→ Les secteurs des entreprises adhérentes :

Le service présente une part importante d'entreprises à risques avec notamment des TPE qui nécessitent un accompagnement de proximité.

→ Une réforme à s'approprier :

Bien que le personnel du service ait su s'adapter aux dernières évolutions législatives, un travail important de sensibilisation doit être fait auprès des adhérents pour qu'ils s'approprient également tous les leviers de la réforme et deviennent moteur de la prévention dans leur entreprise.

La catégorisation des salariés pose encore des difficultés aujourd'hui, malgré un travail important et constant de l'équipe pour sensibiliser les entreprises.

Une réunion dédiée aux cabinets comptables du secteur est envisagée afin de reprendre « les bases ».

→ Des départs de médecins du travail à venir :

Des départs de Médecins du travail sont à prévoir. Bien que les recherches soient lancées depuis plusieurs mois déjà, le service n'échappe pas aux difficultés de recrutement rencontrées par l'ensemble des SPSTI de France.



## 4ème PARTIE : LES THEMATIQUES PRIORITAIRES

Le service a défini les thématiques prioritaires suivantes : (A mettre à jour selon les sujets retenus)

- La culture de prévention et document unique d'évaluation des risques
- La Prévention de la désinsertion professionnelle et Maintien dans l'emploi
- La Prévention des risques psychosociaux (RPS)
- La Prévention des risques de troubles musculo-squelettiques (TMS) pour améliorer la Qualité de vie au Travail (QVT)
- Mieux accompagner les indépendants et chefs d'entreprise
- L'obtention de la certification
- La veille épidémiologique et sanitaire

Ces thématiques ont été définies à partir du PRST et des enjeux identifiés par la CMT dans le cadre de l'état des lieux.



## THEMATIQUE : CULTURE DE PREVENTION ET DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES

### Objectifs :

Développer une culture de prévention et donner du sens à la démarche d'évaluation des risques professionnels.

### Motivation :

- Participer à l'Axe Stratégique 1, Action 1, Prévention Primaire et Culture de Prévention, du PRST 4
- Donner du sens au DUERP et à l'évaluation des risques professionnels, perçus par les chefs d'entreprise comme une formalité administrative supplémentaire.
- Nécessité de développer une véritable culture de prévention du risque professionnel. En effet, de nombreux accidents graves ou mortels surviennent alors que les causes d'accidents et les mesures de prévention qui y sont associées sont connues. Ces risques professionnels sont identifiés et un certain nombre d'accidents du travail devraient pouvoir être évités si une démarche de prévention était menée.
- Eviter de créer de nouveaux outils d'aide à l'élaboration du DUERP. Ces outils existent et sont développés par plusieurs acteurs du PRST. Il convient pour le groupe de travail du DUERP de privilégier la communication sur les outils existants auprès des acteurs du monde de l'entreprise.

### Descriptif :

- Création de procédures pour les fiches d'entreprises, pour la réalisation des actions d'aide à l'évaluation des risques, pour les actions de prévention primaire et procédures de traçabilité (niveau 1) et d'outils pour la bonne récupération des indicateurs (niveau 2) afin d'évaluer les moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs (niveau 3)
- Sensibilisations collectives : réunions pour informer sur l'intérêt du DUERP, des outils disponibles (notamment OIRA, SEIRICH, etc.), des objectifs de la démarche de prévention, de donner des pistes méthodologiques.
- Sensibilisations individuelles : accompagner et conseiller les adhérents dans la rédaction du DUERP
- Sensibiliser les cabinets comptables (interlocuteurs privilégiés de beaucoup de TPE) sur les modalités et l'intérêt des déclarations des expositions professionnelles et des types de visites médicales, portail adhérent personnalisé et outils d'évaluation des risques

### Indicateurs :

#### **Sensibilisations collectives :**

- Pourcentage des entreprises adhérentes ayant bénéficié d'une diffusion d'outils
- Analyse des réunions :

Nombre de participants

Date Document Unique (DU <1 an / DU >1 an / pas de DU)

Salariés de l'adhérent (1 à 10 / 11 à 49 / 50 à 249 / 250 et +)



Satisfaction moyenne (questionnaire)

- Pourcentage des cabinets comptables ayant bénéficié d'une diffusion d'outils

**Sensibilisations individuelles :**

- Nombre d'interventions
- Pourcentage d'entreprises adhérentes individuellement informées
- Pourcentage des entreprises adhérentes accompagnées à leur demande
- Pourcentage des entreprises adhérentes de moins de 50 salariés, accompagnées ayant bénéficié d'actions de prévention définies.
- Pourcentage selon date des Documents Uniques (DU <1 an / DU >1 an / pas de DU)
- Pourcentage de répartition des salariés de l'adhérent (1 à 10 / 11 à 49 / 50 à 249 / 250 et +)

**Analyse des indicateurs suivants :**

- Pour les nouvelles entreprises adhérentes : Nombre d'entreprises n'ayant pas fait l'objet de la réalisation d'une FE dans le délai d'un an
- Pour les entreprises adhérentes depuis plus de 4 ans : Nombre d'entreprises n'ayant pas fait l'objet de l'actualisation d'une FE dans le délai de 4 ans
- Nombre d'entreprises ayant bénéficié d'au moins une action de prévention primaire au cours des 4 dernières années/Nb d'entreprises suivies

**Calendrier :**

→ A renouveler sur les années

**THEMATIQUE : PDP / MAINTIEN DANS L'EMPLOI****Objectifs :**

- Prévenir l'usure professionnelle en favorisant la diversification des parcours, le maintien en emploi et rendre plus lisible les dispositifs de maintien en emploi
- Développer le repérage précoce des salariés en risque de désinsertion professionnelle

**Motivation :**

- Rejoindre une action phare du PRST4
- Prendre en compte l'augmentation des salariés touchés par les risques de désinsertion professionnelle

**Descriptif :**

- Création :
  - de procédures d'information (de l'équipe médicale et des adhérents) sur les missions et les modalités de saisine de la cellule PDP
  - de procédure de traitement du dossier PDP du salarié et des modalités d'accompagnement social des salariés lié au risque de désinsertion
  - de procédures de traçabilité (niveau 1) et d'outils pour la bonne récupération des indicateurs (niveau 2) afin d'évaluer les moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs (niveau 3).
- Organisation de réunions d'informations collectives pour l'équipe médicale et les adhérents
- Organisation de réunions d'équipe de la cellule PDP pour :
  - Analyse individuelle de la situation du travailleur en lien avec le pôle prévention
  - Accompagnement individualisé des travailleurs à risque de désinsertion professionnelle suite à un signalement.  
Si besoin mise en lien des différents professionnels de santé (médecin traitant, médecins spécialistes, psychologues, etc.), organismes concourant au maintien en emploi (CAP EMPLOI, assistantes sociales CARSAT, cellule PDP de la CPAM, AGEFIPH, etc.) et entreprises afin de favoriser le maintien en emploi.

**Indicateurs :**

**Sur la création des procédures :** Recensement des Procédures créés

**Sur les sensibilisations collectives :**

- Nombres d'Informations présentes en ligne sur le site du SPSTI et autres moyens de diffusion de ces informations
- Nombre d'entreprises adhérentes ayant bénéficié d'une sensibilisation collective au maintien dans l'emploi
- Nombre de réunions et de participants toutes entreprises adhérentes



**Sur les analyses individuelles :**

Résultats produits en tenant compte de l'effectif de l'entreprise adhérente :  
<11 / 11à49 / 50à249/ 250 et+

- Nombre d'orientations vers la cellule PDP/Nombre d'examens réalisés dans l'année
- Nombre de refus de salariés

Restitution pour chacun des critères suivants/Nombre total de dossiers de PDP traités dans l'année :

- Nombre de maintien au poste
- Nombre de maintien dans l'emploi
- Nombre de reclassement professionnel
- Nombre de licenciement
- Nombre d'inaptitude
- Nombre d'actions d'accompagnement social des salariés lié au risque de désinsertion professionnelle/Nombre d'alerte et signalement
- Nombre de propositions d'aménagement de poste
- Nombre de travailleurs, profils
- Résultats du maintien en emploi à 1 an, satisfaction

**Calendrier :**

2023-2028, à renouveler chaque année



## THEMATIQUE : PREVENIR LES RPS

### Objectifs :

Améliorer la connaissance des adhérents sur les RPS pour faciliter les prises de conscience

Informersur l'intérêt de prendre en compte les facteurs psycho-sociaux et de mettre en place une démarche de prévention globale des RPS

Faire connaître les accompagnements existants pour les employeurs et les travailleurs

Améliorer et faciliter le suivi individuel des salariés en souffrance au travail

### Motivation :

- Participer à l'action PRST4 : « Faciliter l'appropriation par les entreprises des méthodes et outils d'évaluation et de prévention des RPS »
- Les entreprises suivies perçoivent négativement le terme RPS et le nombre d'orientations vers le cabinet AMETIS (psychologue du travail, prestataire externe) augmente
- Poursuivre une action déjà engagée dans le précédent projet de service

### Descriptif :

- Formation spécifique de l'IDEST aux risques RPS
- Actions de sensibilisation auprès des employeurs :  
Organisation de réunions de sensibilisation et d'une soirée ciné-débat RPS à l'attention des employeurs avec intervention des médecins du travail, psychologue, médiateur, témoignages...

### Indicateurs :

#### Au niveau individuel :

- Nombre de demandes d'accompagnement de la part des salariés
- Nombre d'orientation vers le cabinet AMETIS
- Nombre de consultations réalisées

#### Réunions de sensibilisation :

- Nombre employeurs présents à la réunion de sensibilisation
- Identification des secteurs d'activité
- Nombre employeurs accompagnés

#### Soirée ciné débat :

- Nombre de personnes présentes
- Analyse retour satisfaction



**Calendrier :**

Formation : 2024 / 2025

Réunion de sensibilisation / Soirée Ciné-Débat : 2024

→ A renouveler les années suivantes si besoin



## THEMATIQUE : TMS/USURE PROFESSIONNELLE/QVTC FAVORISER LA PREVENTION DES RISQUES DE TMS POUR AMELIORER LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVTC)

### Motivation :

- Les TMS restent la première cause de maladie professionnelle et représentent une grande part des motifs d'inaptitude médicale (50% dans le service).  
  
Or ces risques sont connus et dominant dans les secteurs du commerce, grande distribution et médicosocial (EHPAD, soins à domicile) qui représentent une part importante de nos adhérents  
  
L'usure professionnelle encore plus largement vient perturber la poursuite et bonne fin de carrières dans les secteurs exposés.
- Rapprocher les enjeux de TMS, d'usure professionnelle et de Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

### Objectifs :

- Cibler les entreprises les plus exposées
- Sensibiliser les employeurs : trouver des moyens de prévention et des solutions alternatives au poste de travail
- Sensibiliser les salariés pour qu'ils utilisent les moyens de prévention et si nécessaire soient dépistés plus tôt.

### Descriptif :

- Réunion de sensibilisation proposée à l'ensemble des entreprises sur la prévention des TMS : 1 à 2 fois par an
- Mener une action de prévention globale des TMS pour les salariés, auprès des secteurs particulièrement concernés
- Création d'un flyer à destination des salariés
- Lors de mise à jour des Fiches Entreprise, vérifier dans le DUERP comment sont traités les risques manutentions et mouvements répétés (dans le cas contraire, conseil pour intégration et actualisation DU)
- Communiquer afin d'exploiter la visite de mi-carrière

### Indicateurs :

- Nombre d'inaptitudes liées aux TMS
- Nombre de propositions d'aménagements de poste liées aux TMS



- Nombre de réunions intra et interentreprises
- Nombre d'employeurs/d'entreprises et de salariés sensibilisés
- Retour questionnaire de satisfaction après réunion.
  
- Nombre de flyers distribués lors des visites

**Calendrier :**

→ 2023/2024



## THEMATIQUE : MIEUX ACCOMPAGNER LES INDEPENDANTS EN CAS DE DIFFICULTES DE SANTE ET DE MAINTIEN LEUR ACTIVITE PROFESSIONNELLE

### Objectif :

Faire connaître et développer l'offre de service vers les indépendants et chefs d'entreprise, faciliter leur sollicitation vers les acteurs du maintien en emploi

Outiller les Médecins du travail et l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire.

### Motivation :

La prise en charge des travailleurs indépendants est un sujet nouveau dans le champ de la santé au travail.

L'offre de service possible est mal connue des indépendants eux-mêmes et des différents acteurs de la santé au travail et du Maintien en emploi.

### Descriptif :

- Identifier les besoins : Enquête auprès des indépendants et chefs d'entreprise sur une offre qui répondrait à leurs attentes
- Informer les indépendants et chefs d'entreprises :
  - Création d'un kit d'information et mise à jour du site Internet
  - Organisation de réunions en lien avec partenaires (chambres de métiers, de commerce, cpam, U2P, CPME...)
- Organiser Le suivi : construction du suivi de parcours de prise en charge en interne et articulations avec les partenaires du maintien en emploi

### Indicateurs :

- Nombre de questionnaires distribués et analyse des retours
- Nombre de kits distribués
- Nombre de réunions d'information organisées
- Nombre de visites/sollicitations réalisées au profit des indépendants et chefs d'entreprise

### Calendrier :

→ 2025/2027



## THEMATIQUE : OBTENTION DE LA CERTIFICATION

### Objectifs :

- Satisfaire à l'offre socle de services des SPSTI
- Répondre aux besoins présents et futurs des adhérents
- Renforcer la gestion de l'organisation de l'entreprise en utilisant toutes les ressources (humaines, financières, logistiques) de manière efficiente
- Impliquer l'ensemble du personnel dans une démarche d'amélioration continue
- Améliorer l'image de l'entreprise et renforcer la confiance des partenaires institutionnels
- Être en conformité avec la loi
- Obtenir le niveau 1 de la certification

### Motivation :

Remplir les exigences de la norme AFNOR SPEC 2217

Tendre vers :

- L'homogénéité, l'effectivité et la qualité des services rendus par les services
- Le respect, par les SPSTI, dans l'exercice de leurs activités, de l'impartialité et de la confidentialité vis-à-vis des entreprises adhérentes et de leurs salariés.

### Descriptif :

#### Prévoir / planifier :

- Présenter la démarche à l'équipe, aux instances
- Acter l'engagement de la Direction et des administrateurs
- Construire d'une équipe projet
- Réaliser une phase d'Audit, état des lieux

#### Déployer / Réaliser :

- Etablir un plan d'actions et définir les pilotes
- Mettre en œuvre, déployer
- Créer des procédures
- Mettre à jour le tableau de suivi

#### Vérier / contrôler / mesurer :

- Réaliser des autoévaluations
- Suivre les indicateurs de suivi

#### Réagir / améliorer :

- Mesurer les écarts et mettre en place des actions correctrices à terme

### Indicateurs :

- Etat d'avancement du Tableau de suivi et plan d'actions
- Résultat de l'audit de certification

### Calendrier :

→ A renouveler chaque année



## THEMATIQUE : VEILLE EPIDEMIOLOGIQUE ET SANITAIRE

### Objectif :

Participer à la veille sanitaire et aux enquêtes épidémiologiques pour renforcer les connaissances en santé au travail.

### Motivation :

- Rejoindre l'une des missions fortes des services de prévention et de santé au travail

### Descriptif :

- Participer aux campagnes MCP deux fois / an mis en place par la DIRECCTE
- Participer aux campagnes épidémiologiques et sanitaires selon les demandes de la DIRECCTE

### Indicateurs :

- Nombre d'enquêtes réalisées
- Nombre de médecins du travail / IDEST ayant participé

### Calendrier :

→ Chaque année



## 5ème PARTIE : PILOTAGE ET SUIVI DES ACTIONS

### → Pilotage :

L'ensemble des actions du projet de service seront réalisées par les membres de l'équipe pluridisciplinaire mobilisés selon leurs compétences.

Chaque action est pilotée par un ou plusieurs médecins du travail.

### → Suivi du projet de service :

Un point sur l'avancement du projet sera fait à chaque CMT.

### → Bilan :

Un bilan annuel sera réalisé et présenté par l'équipe pluridisciplinaire en CMT et en Conseil d'Administration avec un point sur les indicateurs.

Un bilan final sera réalisé à l'issue du projet de service en intégrant les résultats des indicateurs