



PROJET DE SERVICE
MTN Prévention
Années 2024-2029

SOMMAIRE

I.	Préambule	6
1.	Méthodologie de la construction du projet.....	7
2.	Durée.....	7
II.	Présentation de MTN-Prévention.....	8
1.	Les missions du SPSTI.....	8
2.	Présentation du service	9
3.	Organisation interne	10
a.	Organigramme	10
b.	Commission de Conseil.....	10
c.	Commission Médico-Technique.....	11
4.	Instances décisionnaires.....	11
a.	Conseil d'Administration	11
b.	Commission de Contrôle	12
III.	Bilan du projet de service 2018-2023	13
1.	Objectifs 2018-2023.....	13
2.	Actions mises en place	13
IV.	Les Pôles.....	14
1.	Pôle Administratif et Financier.....	14
a.	Constitution du pôle au 01 ^{er} janvier 2024.....	14
b.	Les missions du pôle.....	14
➤	Section Administrative :.....	14
➤	Section Comptable – Finances :.....	15
c.	Logiciel de travail	16
2.	Pôle Suivi Individuel de l'Etat de Santé (SIES).....	16
a.	Constitution du pôle au 01 ^{er} janvier 2024.....	16
b.	Les missions du pôle.....	17
c.	Bilan du projet de service 2018-2023	17
➤	Contexte de la période 2020-2021 (Covid-19).....	19
➤	Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (AT et MP)	19
d.	Nouveautés législatives.....	20

e.	Interventions du pôle	21
➤	Le suivi santé au travail.....	21
➤	Le Médecin du Travail (MT).....	24
➤	Infirmier Diplômé d'Etat en Santé au Travail (IDEST).....	24
➤	L'Assistant de l'Equipe Pluridisciplinaire (AEP)	24
f.	La télésanté au travail au sein du pôle SIES	25
➤	Le MT en distanciel	25
➤	Le salarié en distanciel.....	25
g.	Equipements de travail	25
➤	Logiciels	25
➤	Matériels	26
h.	Objectifs 2024-2029 pour le pôle SIES.....	26
i.	Indicateurs de suivi.....	26
3.	Le Pôle Prévention	27
a.	Constitution du pôle au 01er janvier 2024	27
b.	Missions du pôle	27
c.	Bilan du projet de service 2018-2023	27
➤	Contexte de la période 2020-2021 (Covid-19).....	30
d.	Les nouveautés législatives.....	30
e.	Interventions réalisées par le pôle	30
➤	Conseil en prévention :.....	30
➤	Métrologies :	31
➤	Ergonomie :	31
➤	Psychologie du travail	31
➤	Risque chimique :.....	32
➤	Séances d'information et de sensibilisation :	32
f.	Typologie de matériel utilisé	33
➤	Mesures de bruit :	33
➤	Mesures de vibrations :	33
➤	Mesure d'ambiance lumineuse :.....	33
➤	Mesure atmosphérique :	33
➤	Mesure de contraintes physiques :	33
g.	Objectifs du pôle 2024-2029.....	33
➤	Développer les actions d'information et de sensibilisation	33
➤	Optimisation de la Fiche d'entreprise	34
➤	Renforcer les actions de prévention primaire auprès des adhérents	34
➤	Accompagner les employeurs suite à une étude de poste.....	34
➤	Dans le cadre de l'accompagnement dans la prévention des RPS, développer les actions collectives dans les entreprises ainsi que les actions individuelles pour chaque salarié :	34
h.	Indicateurs de suivi.....	35
4.	Le Pôle Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP).....	36
a.	Constitution du pôle PDP au 1 ^{er} janvier 2024	36
b.	Les missions du pôle.....	36
➤	Le repérage.....	37

c.	Le fonctionnement du pôle	37
➤	Axe individuel.....	37
➤	Axe collectif.....	39
➤	Partenariat avec la PDP CARSAT	39
d.	Bilan année 2023	40
e.	Les outils.....	41
f.	Les objectifs 2024-2029	41
➤	Renforcer la détection des risques de désinsertion professionnelle.....	41
➤	Renforcer l'information sur les risques de désinsertion professionnelle	41
g.	Indicateurs de suivi.....	42
V.	Projet de service 2024-2029	43
1.	Pôle Suivi Individuel de l'Etat de Santé (SIES).....	43
a.	Objectifs	43
b.	Indicateurs de suivi.....	43
2.	Pôle Prévention	44
a.	Objectifs	44
b.	Indicateurs de suivi.....	46
3.	Pôle Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)	46
a.	Objectifs	46
b.	Indicateurs de suivi.....	47
VI.	Conclusion	48
Annexes		49
1.	Textes de références.....	49
2.	Abréviations.....	50
3.	Fiches Présance	51
4.	Protocole salarié en distanciel	73
5.	Recueil de consentement	79
6.	Fiches d'actions	81

I. Préambule

Le projet de service est élaboré par le Service de Prévention et Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) de la Nièvre, MTN-Prévention. Il est défini pour 5 ans, couvrant la période 2024-2029 et encadre l'ensemble des activités et interventions du SPSTI.

Le projet de service s'inscrit dans le nouveau cadre réglementaire issu de la loi Santé Travail n°2021-1018 du 02 août pour le « renforcement » de la prévention et de la santé au travail. Elle découle de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) signé le 09 décembre 2020 par les partenaires sociaux.

La loi Santé Travail vise à améliorer le suivi de la santé au travail des salariés en renforçant les actions de prévention primaires menées par les SPSTI. Dans ce cadre, MTN-Prévention a bâti son offre socle de manière à accompagner au mieux ses adhérents dans la prévention des risques professionnels. Au travers de ses actions pluridisciplinaires, MTN-Prévention vise à accroître la culture de prévention des adhérents dans le but de préserver l'état de santé des travailleurs.

Aussi, le service s'engage à répondre au décret n°2022-653 du 25 avril 2022 en créant une offre de service intégrant :

- Le renforcement de la prévention des risques professionnels
- L'évolution réglementaire du suivi médical des salariés
- La prévention de la désinsertion professionnelle

L'offre de service élaborée par MTN-Prévention reprend l'ensemble des actions, à destination des adhérents et de leurs salariés, proposées dans le projet de service 2018-2023.

Cette dernière comprend :

- Une offre socle
- Une offre complémentaire
- Une offre spécifique à destination des travailleurs indépendants

L'offre socle et spécifique sont annexées à ce projet de service.

Le présent document décrit le projet de service 2024-2029 de MTN-Prévention en reprenant :

- L'évolution du service
- Le diagnostic établi et la définition des axes de travail
- Le plan d'actions

1. Méthodologie de la construction du projet

La Commission Médico-Technique (CMT) s'est réunie à plusieurs reprises dans le cadre de la réalisation du présent projet de service. Les membres ont travaillé durant les séances et également en groupe métier afin de proposer un projet de service répondant aux obligations légales et aux besoins des adhérents de MTN-Prévention.

Le projet de service a été présenté au Conseil d'Administration (CA) pour validation, puis à la Commission de Contrôle (CC).

Après validation par ces 2 instances, il a été envoyé pour validation à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS). C'est cette dernière approbation qui permet à MTN-Prévention de mettre en application les axes de travail définis dans le présent document.

2. Durée

Le présent projet de service est construit pour une durée de 5 ans, couvrant la période 2024-2029, et pourra être revu chaque année.

Il s'inscrit dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) conclu avec la DREETS et la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT).

II. Présentation de MTN-Prévention

1. Les missions du SPSTI

Les missions de MTN-Prévention sont basées sur un principe fondamental de la loi de 1946 :

« Eviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail »

Pour cela la réforme de 2011 précise qu'à cette fin les Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Depuis décembre 2016, le code du travail précise les quatre missions légales des SSTI :

1° Conseiller l'employeur et les travailleurs - Participer à l'évaluation des risques, émettre des préconisations adaptées et conseiller pour la mise en œuvre de plan d'action de prévention pour supprimer ou diminuer les risques et améliorer les conditions de travail.

2° Mener des actions de prévention en entreprise - Participer à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs par des actions construites pour répondre à la réalité et aux besoins des entreprises.

3° Assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs - Assurer le suivi de l'état de santé individuel de chaque travailleur, quel que soit son contrat de travail ou la durée de son activité. Réalisé par un professionnel de santé sous l'égide du médecin du travail.

4° Contribuer à la veille épidémiologique et à la traçabilité - Participer à des enquêtes et des études afin de partager des données anonymisées et mieux connaître les expositions et les besoins du territoire. Contribuer à des actions de santé publique.

La loi Santé Travail du 02 août 2021 instaure les mesures suivantes :

1° La prévention renforcée au travail – Elle intègre la santé publique dans les missions des SPSTI via les campagnes de vaccinations, renforce le contenu du Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels, crée le passeport de prévention

2° L’offre de service – Elle améliore et homogénéise les services rendus aux adhérents en créant les offres socle, complémentaire et spécifique pour les travailleurs indépendants

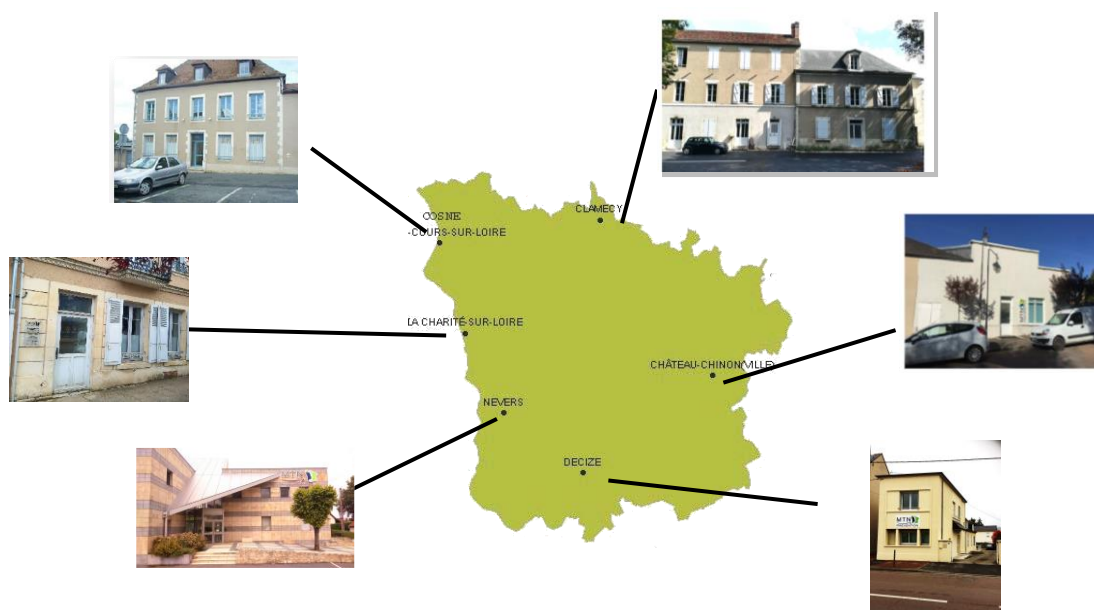
3° La Lutte contre la désinsertion professionnelle – Elle impose à chaque SPSTI la création d’une cellule de Prévention de le Désinsertion Professionnelle et de maintien dans l’emploi (PDP)

2. Présentation du service

Le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) de la Nièvre, MTN-Prévention, est une association loi 1901 à but non lucratif, créée le 19 janvier 1943. Sa gestion est à la fois patronale et salariale, et ses ressources financières proviennent exclusivement des cotisations de ses adhérents.

En 2023, MTN-Prévention a suivi 4 635 adhérents, et 46 979 salariés.

L’association possède 6 centres fixes répartis sur le département de la Nièvre, et le siège social est basé à Nevers.

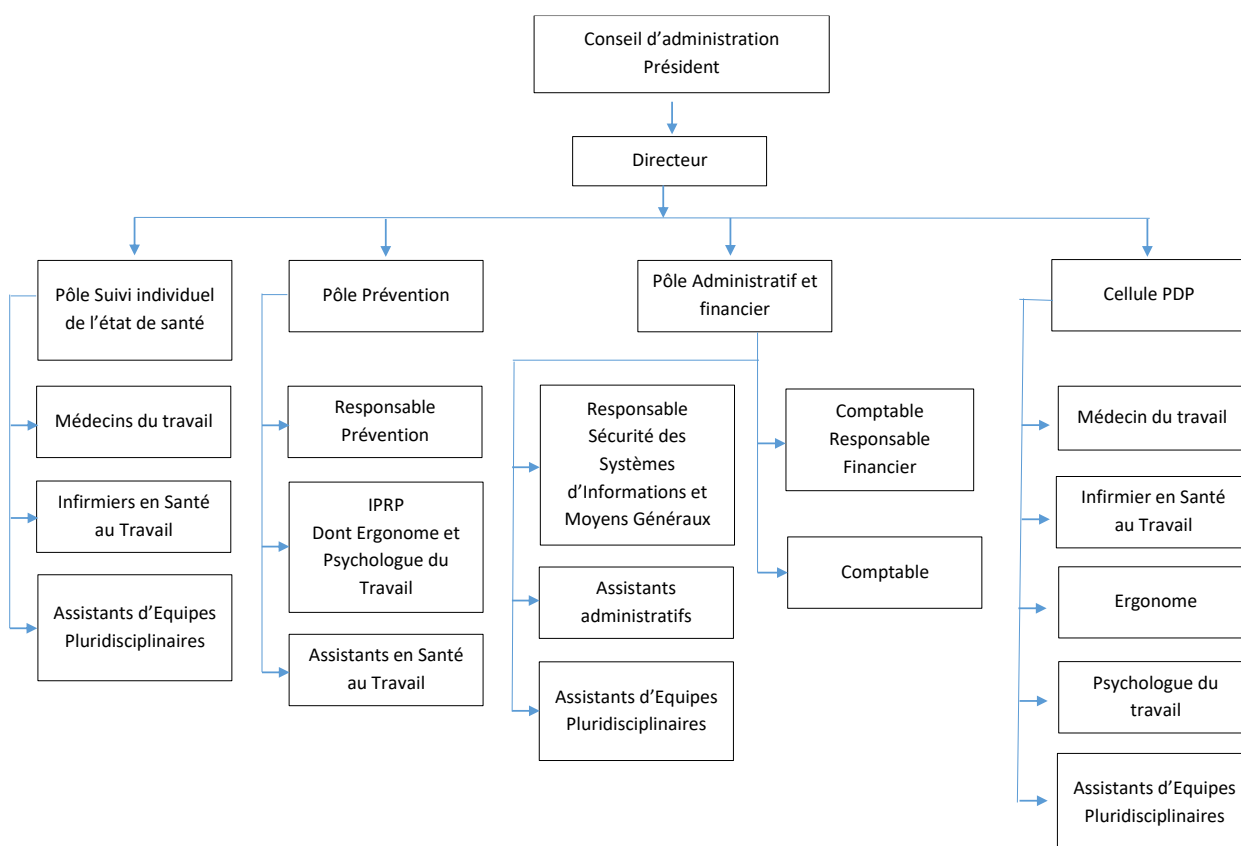


3. Organisation interne

a. Organigramme

Au 1^{er} janvier 2024, MTN-Prévention employait 48 salariés, soit 46,8 Equivalents Temps Plein (ETP).

Les salariés, sous la responsabilité d'une direction, sont répartis en 4 pôles pluridisciplinaires complémentaires assurant un service optimal aux adhérents et à leurs salariés :



b. Commission de Conseil

En 2023 le Comité de Direction évolue et intègre les cadres en charge d'un service et prend le nom de Commission de Conseil. Elle joue un rôle dans l'amélioration continue des pratiques de santé et de sécurité au travail internes à l'association et favorise une approche collaborative et intégrée. Ainsi elle porte et discute les réflexions et propositions relatives au fonctionnement du SPSTI. Elle prépare de façon collégiale les décisions à prendre. Enfin, elle permet un échange transversal et une transmission d'informations entre les différents pôles.

La Commission de Conseil est constituée :

- du Directeur
- des cadres en charge d'un service
- des Médecins du Travail référents

La commission peut également inviter d'autres professionnels ponctuellement selon les sujets portés à l'ordre du jour.

c. Commission Médico-Technique

La Commission Médico-Technique (CMT) a été renouvelée le 12 mars 2024.

La CMT est ainsi constituée :

- Du Président ou la Direction du Service.
- 2 Médecins du Travail (MT) titulaires, 2 MT suppléants
- 2 Infirmiers Diplômés d'Etat en Santé au Travail (IDEST) titulaires et 2 IDEST suppléants
- 2 Assistants des Services de Santé au Travail (ASST) dont 1 Assistante d'Equipe Pluridisciplinaire (AEP) et 1 Assistante en Santé au Travail (AST) titulaires et 1 AEP suppléante
- 2 Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) titulaires et 1 IPRP suppléant
- 1 Autres professionnels recrutés après avis des médecins du travail titulaire (1 Psychologue du Travail)

4. Instances décisionnaires

a. Conseil d'Administration

MTN-Prévention est administré par un conseil paritaire, dont la composition est fixée conformément aux statuts et à la réglementation en vigueur.

Le Conseil d'Administration (CA) est composé de :

- 10 représentants employeurs élus mandatés par les organisations professionnelles et élus lors de l'Assemblée Générale
- 10 représentants salariés sont mandatés par les organisations syndicales représentatives

Le CA exerce ses pouvoirs au nom de MTN-Prévention, notamment pour gérer ses intérêts et, en conséquence, décider de tous les actes et opérations relatifs à son objet à l'exception de ceux que les statuts confient à l'AG ou au Président.

Validation CMT : 17/06/2024

Validation CA : 24/06/2024

Validation CC : 03/07/2024

b. Commission de Contrôle

La Commission de Contrôle (CC), est un organe de consultation et de surveillance de la gestion de l'association.

La CC est composée de :

- 10 représentants des salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives
- 5 représentants des employeurs mandatés par les organisations patronales représentatives au plan national interprofessionnel et professionnel

III. Bilan du projet de service 2018-2023

1. Objectifs 2018-2023

Le projet de service 2018-2023 avait pour objectifs :

1. Mieux connaître les entreprises : adapter les interventions en fonction des spécificités de chaque entreprise pour améliorer l'efficacité de la prévention
2. Agir sur les risques prioritaires : identifier et traiter de manière proactive les risques les plus significatifs, tels que les Troubles MusculoSquelettiques (TMS), les addictions et les Risques PsychoSociaux (RPS)
3. Communiquer sur une culture de prévention : encourager l'adoption de bonnes pratiques en matière de santé et sécurité au travail à travers des actions de communication et de sensibilisation

2. Actions mises en place

Pour atteindre ces objectifs, les actions suivantes ont été déployées :

1. Evaluation des besoins et de la satisfaction : réalisations d'enquêtes régulières pour mesurer les attentes et la satisfaction des adhérents, afin d'ajuster les services proposés par MTN-Prévention
2. Focus sur le travail temporaire : mise en place de stratégies spécifiques pour améliorer le suivi médical et la traçabilité des expositions des travailleurs intérimaires
3. Prévention des TMS : déploiement d'initiatives dans les entreprises de service et les commerces pour réduire l'incidence des TMS en collaboration avec les programmes régionaux et nationaux (tels que TMS PRO par exemple)
4. Lutte contre les addictions et le risque routier : utilisation d'outils et de programmes pour sensibiliser et réduire les risques liés aux addictions et aux déplacements professionnels
5. Accompagnement sur la prévention des RPS : soutien aux adhérents dans l'évaluation et la gestion des RPS
6. Promotion de la culture de prévention : organisation de forums et d'évènements pour informer les employeurs et les salariés sur les bonnes pratiques et renforcer la connaissance des enjeux de la santé et la sécurité au travail

IV. Les Pôles

1. Pôle Administratif et Financier

a. Constitution du pôle au 01^{er} janvier 2024

Le pôle est divisé en deux sections :

- Administrative :
 - 1 Responsable de la Sécurité du Système d'Information et des Moyens Généraux (RSSI et MG)
 - 2 Assistants Administratifs
 - 1 Assistant d'Equipe Pluridisciplinaire (AEP)
- Comptabilité :
 - 1 Responsable Financier et Comptable
 - 1 Comptable

b. Les missions du pôle

Le pôle Administratif et Financier assure la gestion des adhérents et l'accompagnement de la structure dans ses missions de SPSTI. Il gère également la partie financière et comptable en optimisant ses ressources et garantissant la fiabilité des informations liées à son activité.

Les rôles sont ainsi répartis :

➤ Section Administrative :

Elle répond au rôle de support et accompagnement des adhérents.

- Le RSSI et MG assure la sécurité et l'intégrité des systèmes d'information de l'association. Il veille à la protection des données sensibles, met en place les politiques de sécurité et s'assure de leur application. LE RSSI et MG gère également les projets liés à l'évolution des systèmes d'information.
- Les Assistants Administratifs assurent la gestion des dossiers adhérents de l'adhésion à la radiation. Ils assurent la coordination des informations concernant les adhérents avec les membres des équipes pluridisciplinaires.
- L'AEP de la section administrative est en charge de l'accueil et assure l'interface physique et téléphonique avec les adhérents et leurs salariés. L'AEP peut également assurer la prise de rendez-vous dans le cadre de l'accueil des nouveaux adhérents.

- **Missions détaillées**
- **RSSIS et MG :**
 - Installation, gestion et maintenance de l'ensemble du Système d'Information
 - Administration des accès dans le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et des règles de sécurité
 - Sécurisation des données, des sauvegardes et du Système d'Information dans sa globalité
 - Etablissement et mise à jour de procédures informatiques
 - Elaboration des axes et objectifs stratégiques en matière de cybersécurité pour son périmètre et les faire valider par la direction compétente
 - Evaluation des risques, des menaces, des conséquences et les faire valider par la direction compétente
 - Adaptation des locaux, du matériel et des équipements à l'organisation
 - Planification et suivi des chantiers et travaux sur les différents sites du SPSTI
 - Occasionnellement, remplace le matériel électrique dans la limite de son habilitation électrique
- **Assistants Administratifs :**
 - Traitement des pré-adhésions et adhésions des nouveaux adhérents
 - Traitement et envoi des facturations adhérents
 - Enregistrement des règlements par chèques
 - Enregistrement des virements
 - Traitement des relances
 - Traitement des réclamations adhérent
 - Radiation des adhérents
 - Mise à jour des informations adhérent
- **AEP :**
 - Assistance à l'accueil des nouveaux adhérents
 - Traitement des Déclarations Préalables A l'Embauche (DPAE)
 - Accueil physique et téléphonique des adhérents et de leurs salariés
 - Remplacement ponctuel des AEP
 - Communication des événements de MTN-Prévention aux adhérents (phoning)
 - Préparation des salles à l'occasion de sensibilisations et événements
 - Gestion de la distribution du courrier entrant et sortant

➤ **Section Comptable – Finances :**

Elle est responsable de la gestion financière et comptable de MTN-Prévention. Elle garantit la fiabilité des informations de son périmètre et veille à optimiser les ressources financières. La section assure la bonne tenue des comptes et des budgets. Enfin, elle s'assure du respect des obligations fiscales et financières conformément à la stratégie de l'association.

- **Missions détaillées**
- Responsable Financier et Comptable, Comptable :
 - Comptabilité générale et analytique
 - Gestion des immobilisations
 - Gestion de la paie
 - Déclarations fiscales
 - Clôture des comptes trimestrielle et annuelle, production des états financiers
 - Gestion et optimisation de la trésorerie et des flux financiers
 - Coordination prestataire paie et cabinet d'expertise comptable
 - Relations avec les partenaires financiers
 - Elaboration et suivi des budgets et indicateurs de performance financière
 - Préparation et présentation des documents financiers pour les instances de gouvernance
 - Participe à la définition de la stratégie financière de l'association

c. Logiciel de travail

Le pôle utilise les logiciels suivants :

- uEgar®
- Suite Office®
- Sage Compta® et Sage Immo®
- Espace internet organismes bancaires

2. Pôle Suivi Individuel de l'Etat de Santé (SIES)

a. Constitution du pôle au 01^{er} janvier 2024

Le pôle est divisé en 10 secteurs (nommés Secteur A à J). Il comprend 9 MT, 10 Infirmiers Diplômés d'Etat en Santé au Travail (IDEST) et 11 AEP. Sont rattachés 5 préventeurs sectorisés (AST et IPRP), 2 Ergonomes et 1 Psychologue du Travail.

Sur chaque secteur se trouvent :

- 1 MT
- 1 IDEST
- 1 AEP
- 1 Préventeur (IPRP ou AST)

Le MT anime et coordonne son équipe pluridisciplinaire (représentant 1 à 2 secteurs).

b. Les missions du pôle

La visite en santé au travail assure le suivi individuel et le suivi professionnel dont l'objectif est d'éviter toute altération de la santé du salarié du fait de son travail.

Le suivi individuel assuré par les professionnels de santé (MT et IDEST) permet d'identifier les mesures préventives à adopter par chaque salarié. Ainsi, il contribue à la prévention primaire des risques par le biais de l'information et de la sensibilisation des travailleurs.

Le MT et l'IDEST veillent à l'état de santé de chaque travailleur dans le cadre de la Visite d'Information et de Prévention (VIP) individuelle initiale. Elle a lieu, en fonction des situations, avant ou après l'embauche. C'est également le cas lors des VIP périodiques. Cette visite est renouvelée à un rythme adapté à chaque cas.

Sous l'autorité du MT, une réflexion s'engage avec l'équipe pluridisciplinaire qu'il coordonne pour proposer des solutions adaptées à l'adhérent et à ses salariés.

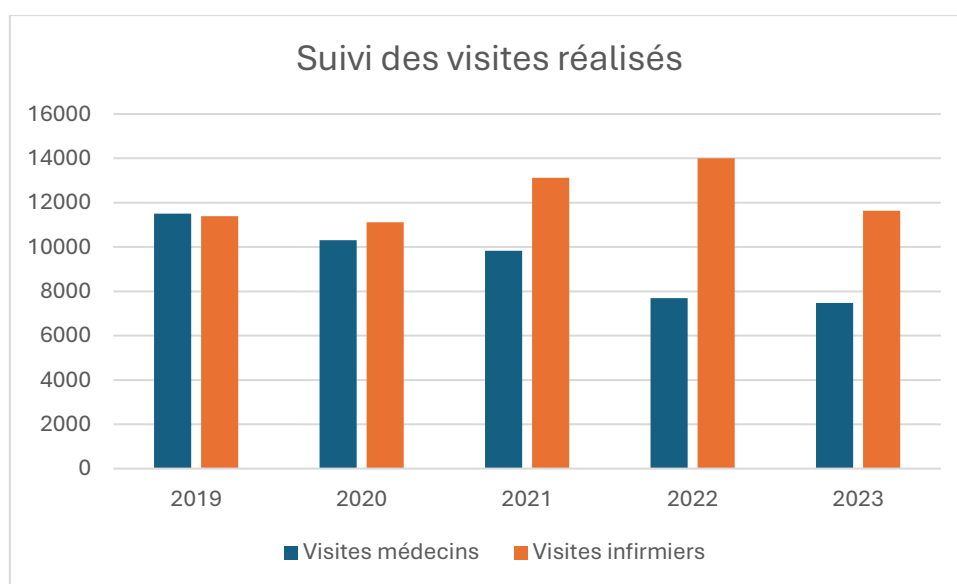
Un tiers de l'activité des professionnels de santé est consacré aux Actions en Milieu de Travail (AMT). Ces actions comprennent entre autres les fiches d'entreprise (FE), études de poste (EDP), visites des lieux de travail, participations aux Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), etc...

Bien que les changements réglementaires autorisent une plus grande délégation des visites aux IDEST, seul le MT est habilité à :

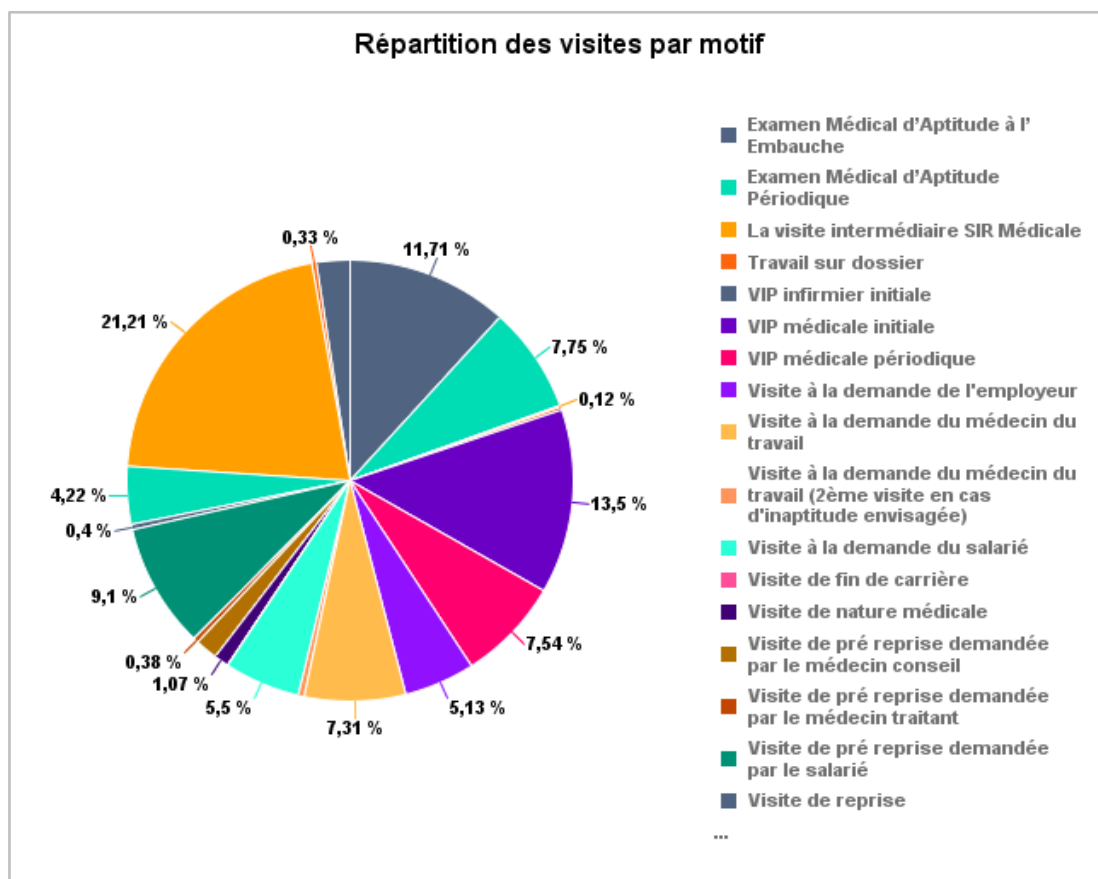
- Prescrire un aménagement du poste de travail
- Délivrer une fiche d'aptitude ou d'inaptitude
- Effectuer la visite de post-exposition ou fin de carrière

c. Bilan du projet de service 2018-2023

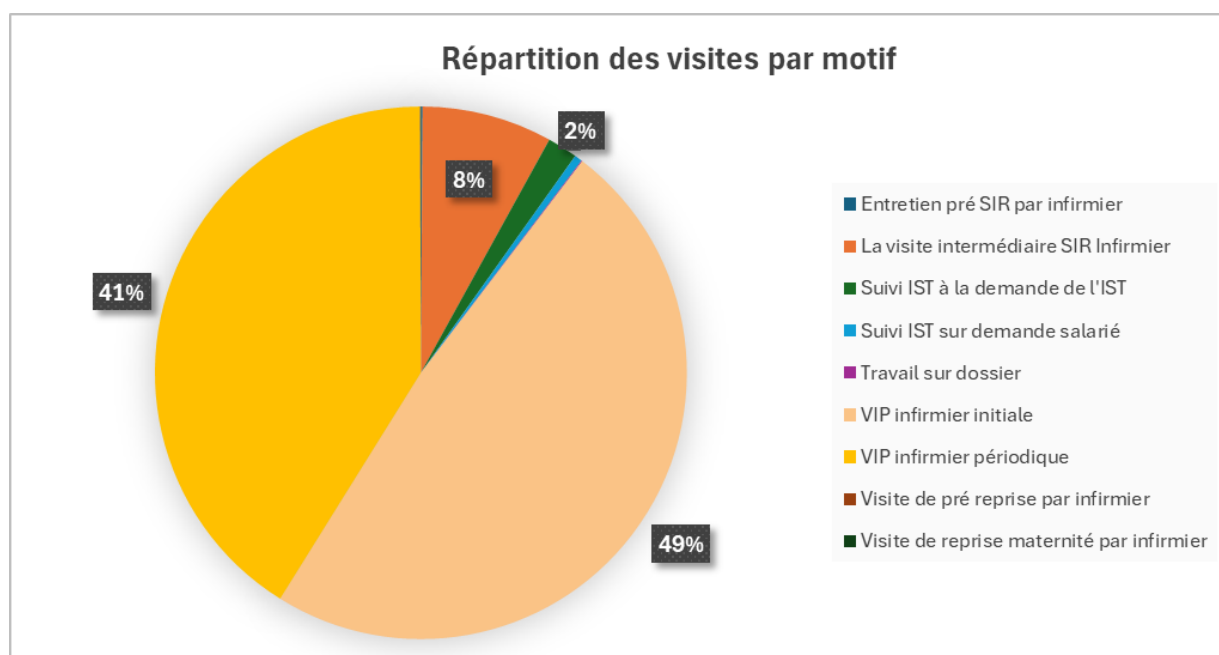
Nombre de visites médicales et paramédicales sur la période 2018-2023



Répartition du type de visites réalisées par les MT



Répartition du type de visites réalisées par les IDEST



➤ Contexte de la période 2020-2021 (Covid-19)

En 2020, MTN-Prévention, tout comme ses adhérents, a dû faire face à la pandémie liée à la Covid-19.

Le SPSTI a su s'adapter et répondre aux besoins de ses adhérents en leur apportant des informations et des conseils personnalisés. Les équipes ont ainsi pu accompagner les employeurs et leurs salariés dans la gestion de la crise sanitaire.

Le service a mis en place une permanence sur Nevers composée de 2 MT et 2 AEP en roulement pour assurer les visites jugées indispensables. Les professionnels des équipes pluridisciplinaires en distanciel ont déployé la télé santé, permettant ainsi de poursuivre et maintenir le suivi en santé au travail des salariés.

➤ Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (AT et MP)

Dénomination des Comités Techniques Nationaux (CTN)

CTN	Activités
CTN A	Métallurgie
CTN B	Bâtiment et Travaux Publics
CTN C	Transports, eau, gaz, électricité, livre et communication
CTN D	Alimentation
CTN E	Chimie, caoutchouc, plasturgie
CTN F	Bois, ameublement, papier-carton, textiles, vêtement, cuirs et peaux et pierres et terres à feu
CTN G	Commerces non alimentaires
CTN H	Services I de type banques, assurances, administrations
CTN I	Services II de type travail temporaire, santé, aide et soin, nettoyage

Répartition des salariés de la Nièvre par CTN (source CARSAT BFC)

	2018	2019	2020	2021	2022	Somme :	Moyenne	Répartition
CTN A	5 811	5 787	5 496	5 421	5 382	27 897	5 579	13%
CTN B	3 350	3 304	3 357	3 527	3 636	17 174	3 435	8%
CTN C	4 781	4 884	4 827	4 966	5 111	24 569	4 914	11%
CTN D	5 615	5 570	5 453	5 655	5 824	28 117	5 623	13%
CTN E	1 069	1 105	1 098	1 095	1 087	5 454	1 091	3%
CTN F	1 255	1 271	1 176	1 212	1 222	6 136	1 227	3%
CTN G	4 327	4 191	4 109	4 180	4 289	21 096	4 219	10%
CTN H	5 987	5 903	6 005	5 695	5 700	29 290	5 858	14%
CTN I	11 227	11 251	10 978	11 249	12 101	56 806	11 361	26%
Somme :	43 422	43 266	42 499	43 000	44 352	216 539	43 308	100%

Validation CMT : 17/06/2024

Validation CA : 24/06/2024

Validation CC : 03/07/2024

Accidents du Travail (AT) par CTN dans la Nièvre en premier versement Indemnités Journalières (IJ) ou Incapacités Permanentes (IP) (Source CARSAT BFC)

	2018	2019	2020	2021	2022	Somme :
CTN A	140	138	126	114	121	639
CTN B	197	194	151	176	187	905
CTN C	260	301	229	314	284	1 388
CTN D	228	241	165	191	214	1 039
CTN E	40	36	52	37	52	217
CTN F	91	82	62	79	103	417
CTN G	150	116	107	129	119	621
CTN H	74	69	55	69	77	344
CTN I	535	537	464	518	459	2 513
Somme :	1 715	1 714	1 411	1 627	1 616	8 083

Maladies Professionnelles (MP) par CTN dans la Nièvre en premier versement IJ ou IP (Source CARSAT BFC)

	2018	2019	2020	2021	2022	Somme :
CTN A	24	20	18	15	17	94
CTN B	22	26	21	16	16	101
CTN C	14	11	8	8	13	54
CTN D	24	31	27	19	15	116
CTN E	6	5	4	6	6	27
CTN F	NC	NC	NC	NC	NC	32
CTN G	8	7	4	9	10	38
CTN H	NC	NC	NC	NC	NC	17
CTN I	17	29	32	23	37	138
Somme :	131	140	118	104	124	617

*NC : non communiqué

d. Nouveautés législatives

La loi Santé Travail souligne l'importance du suivi individuel de l'état de santé en intégrant des nouveautés telles que :

- la visite de mi-carrière
- la visite post-exposition pour les travailleurs ayant bénéficié durant leur carrière d'un Suivi Individuel Renforcé (SIR) ou suite à une exposition à un ou plusieurs risques listés dans l'article R.4624-23 du Code du Travail.

Dans le cadre de ces nouveautés, toute visite réalisée par un professionnel de santé peut être considérée comme une visite périodique.

Font exception :

- la visite de pré-reprise
- la visite à la demande du salarié

e. Interventions du pôle

Le suivi de l'état de santé constitue un élément central de la mission des SPSTI, « Eviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail » (loi du 11 octobre 1946).

➤ Le suivi santé au travail

Les professionnels de santé assurent les visites suivantes :

	Quand	Par qui	
Salariés non exposés à des risques particuliers*			
Visite d'Information et de Prévention Initial	Au plus tard 3 mois après la prise de poste	Par un professionnel de Santé au Travail	Délivrance d'une attestation de suivi ou réorientation vers le Médecin du Travail
VIP Périodique	Tous les 3 ans	Par un professionnel de Santé au Travail	Délivrance d'une attestation de suivi ou réorientation vers le Médecin du Travail
Salariés exposés à des risques particuliers définis par la réglementation : Suivi Individuel Renforcé (SIR)			
Examen médical initial : examen médical d'aptitude	Avant l'affectation au poste	Par un Médecin du Travail	Délivrance d'un avis d'aptitude
Suivi Individuel Renforcé périodique (SIR)	Tous les 2 ans	Par un Médecin du Travail (tous les 4 ans pour l'aptitude) ou un professionnel de Santé au Travail	Délivrance d'une attestation de suivi ou d'un avis d'aptitude
Salariés exposés à d'autres risques particuliers: Suivi Individuel Adapté (SIA)			
Visite d'Information et de Prévention Initial	Au plus tard 3 mois après la prise de poste	Par un Médecin du Travail ou un professionnel de Santé au Travail	Délivrance d'une attestation de suivi
VIP Périodique	Tous les 2 ans	Par un Médecin du Travail ou un professionnel de Santé au Travail	Délivrance d'une attestation de suivi

	Quand	Par qui	
Autres visites			
Examen à la demande du salarié	Durant son activité	Par un Médecin du Travail ou un professionnel de Santé au Travail	Avis d'aptitude ou d'attestation de suivi possible
Examen à la demande de l'employeur	Sur le temps de travail du salarié	Par un Médecin du Travail ou un professionnel de Santé au Travail	Avis d'aptitude ou d'attestation de suivi possible
Visite de pré-reprise à la demande du salarié	Durant l'arrêt du salarié après 30 jours d'arrêt	Par un Médecin du Travail	Avis médical possible
Examen médical de reprise	Suite à un arrêt de 60 jours pour maladie non professionnelle.	Par un Médecin du Travail	Avis d'aptitude ou d'attestation de suivi possible
	Accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours		
	Maladie professionnelle quelle que soit la durée de l'arrêt		
	Congé de maternité/congé parental		
Visite de mi-carrière	Entre les 43 et 45 ans du salarié, peut -être intégré lors d'une visite périodique	Par un Médecin du Travail ou un professionnel de Santé au Travail	Avis d'aptitude ou d'attestation de suivi possible
Visite médicale post-exposition	Pour les salariés ayant été exposés au cours de leur carrière à des risques particuliers*	Par un Médecin du Travail	Avis médical possible
Rendez-vous de liaison	Durant l'arrêt du salarié après 30 jours d'arrêt à l'initiative du salarié ou de l'employeur	Accompagnement éventuel d'un professionnel de santé	

* Selon l'Article R4624-23 du code du travail

○ Délégation de tâches

La loi du 02 août 2021 et ses décrets d'application permettent la délégation de certaines consultations aux IDEST. Cependant, au vu de la complexité de certaines situations, leur réalisation reste à la charge des MT.

Les visites de reprise suite à un congé maternité des salariées en Suivi Individuel simple (SI) peuvent être déléguées aux IDEST sous protocole validé par la CMT.

○ Périodicité du suivi individuel

		PERIODICITE MTN PREVENTION						
		Initial	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans
S A L A R I E S	Suivi normal (SI)							
	SIA : - SIA bruit - SIA + de 60 ans -conduite professionnelle -Travailleur handicapé ou en invalidité -Exposition aux agents biologiques groupe 1 et 2 -Femmes enceintes -Jeunes de moins de 18 ans -SIA Travail de nuit ou en 3/8							
	SIR Risques réglementaires en référence à l'article R4624-23 du code du travail -Exposition à l'amiante -au plomb -aux CMR (article R4412-60) -aux agents biologiques groupe 3 et 4 -aux rayonnements ionisants cat B -au risque hyperbare -au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et démontage échafaudage -habilitation électrique -autorisation de conduite -Manutention manuelle de charge de + de 55 kg -postes motivés par l'employeur							
	SIR rayonnements ionisants cat A SIR jeunes – de 18 ans exposés à des travaux dangereux							
	Visite de pré-reprise							
	Visite de reprise maladie							
	Visite de reprise maternité							
	Visite de mi carrière organisée pendant l'année civile (= du 1er janvier au 31 décembre) durant laquelle le travailleur fête ses 45 ans ; ou 2 ans avant, si le travailleur a déjà une visite médicale d'aptitude périodique prévue avec le médecin du travail, et que ces 2 examens peuvent être réalisés conjointement.							
	Visite médicale post-exposition							



Professionnel de santé (MT, IDEST, Interne, MT collaborateur, ...)



Médecin du travail



Réalisation par IDEST possible avec validation par MT en présentiel ou téléconsultation

➤ **Le Médecin du Travail (MT)**

Le MT est indépendant et joue un rôle exclusivement préventif.

Ses actions sont :

- d'accompagner les employeurs dans la réduction voire la suppression des facteurs de risques
- de surveiller l'état de santé des salariés en fonction de leur situation (âge, exposition(s) professionnelle(s), milieu(x) de travail...) et de s'assurer qu'il soit maintenu

C'est le MT qui anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire pour :

- Le suivi individuel de l'état de santé des salariés
- La réalisation des AMT

Le MT conseille les employeurs afin d'améliorer les conditions de travail et diminuer les risques professionnels et leurs impacts sur la santé des travailleurs. Dans ce cadre, il peut être amené à réaliser des Actions en Milieu de Travail (AMT) afin d'orienter au mieux les adhérents dans leurs démarches de prévention.

➤ **Infirmier Diplômé d'Etat en Santé au Travail (IDEST)**

La loi du 02 août 2021 élargit les typologies de visites pouvant être réalisées par les IDEST. Ces délégations font l'objet de protocoles entre les MT et IDEST validés par la CMT.

Outre le suivi individuel, les IDEST sont amenés à réaliser des AMT (études de poste, fiche d'entreprise, participations aux CSSCT, ...).

Ils élaborent et animent des actions en lien avec la santé publique (sensibilisations et ateliers, campagne de vaccinations).

➤ **L'Assistant de l'Equipe Pluridisciplinaire (AEP)**

L'AEP assure un rôle relationnel de premier niveau avec les adhérents. Il recueille notamment les informations générales, veille à leur mise à jour et assure le suivi des dossiers.

L'AEP prend en charge l'aspect logistique de l'équipe pluridisciplinaire :

- Convocations des salariés
- Gestion des plannings des MT et IDEST
- Prise de rendez-vous pour les AST et IPRP
- Mise à jour des dossiers
- Rédaction de courriers et comptes-rendus

L'AEP peut, sur demande du MT :

- Réaliser les examens complémentaires (tests urinaires, de vision, auditifs)
- Réaliser des AMT

f. La télésanté au travail au sein du pôle SIES

La télésanté constitue un des moyens de suivi individuel des salariés déclarés à MTN-Prévention.

Sur 9 MT, 6 exercent une partie de leur activité en distanciel via le site « MAIIA® » de Val Solution. Les sites de Decize et Château-Chinon sont eux équipés d'une cabine de télésanté de H4D.

Le SPSTI propose 2 types de télésanté (avec l'accord du professionnel de santé et du salarié) :

➤ Le MT en distanciel

La majorité des salariés sont convoqués dans l'un des 6 centres de MTN-Prévention. A leur arrivée, ils sont accueillis par l'AEP qui assure le recueil de consentement et l'intègre au dossier du salarié. L'AEP réalise la mise à jour administrative des données concernant le travailleur ainsi que les examens complémentaires.

Puis il accompagne le salarié pour sa consultation de télésanté avec le MT.

Une visite en présentiel est proposée dès lors que le MT juge que la télésanté n'est pas adaptée ou si le salarié ne consent pas à la visite en distanciel.

➤ Le salarié en distanciel

Cette configuration n'est possible que si le salarié ne peut se rendre sur un des sites du SPSTI. La demande doit être faite au préalable par le salarié ou l'adhérent.

Les conditions requises pour la réalisation de la visite sont notifiées dans une procédure envoyée au salarié (procédure en annexe).

g. Equipements de travail

➤ Logiciels

Les professionnels de santé utilisent le logiciel métier uEgar® de Val-Solution pour le dossier médical numérique et le portail internet MAIA.com pour les rendez-vous en télésanté.

➤ Matériels

Les membres du pôle SIES ont à leur disposition :

- 2 cabines de télésanté H4D (sites de Decize et Château-Chinon)
- Nécessaire d'examen complémentaire
 - . Audiométrie
 - . Optométrie
 - . Spirométrie
 - . Contrôle tensionnel
 - . Oxymétrie
 - . Analyse urinaire
 - . Electrocardiogramme

h. Objectifs 2024-2029 pour le pôle SIES

Les objectifs fixés par le pôle SIES pour le projet de service 2024-2029 sont détaillés sous forme de 2 fiches d'actions (en annexe).

Les objectifs sont les suivants :

- Le suivi individuel de l'état de santé
- Les actions de sensibilisation
- Intervention auprès des structures de formation des apprentis

i. Indicateurs de suivi

Les objectifs de suivi du pôle SIES sont définis ainsi :

- Taux de retard ne pouvant dépasser 2% par an (ces indicateurs devront être ajustés en fonction de l'augmentation des compétences des professionnels de santé et de la complexité des consultations avec le soutien de l'équipe pluridisciplinaire)
- Réaliser 100% des visites de reprise dans les délais prévus

Pour suivre ces objectifs, les indicateurs suivants ont été mis en place :

- Le nombre de visites médicales réalisées annuellement
- Le nombre d'entretiens IDEST réalisés annuellement
- Le taux d'absentéisme des salariés annuel aux vacations médicales
- Le taux d'absentéisme des salariés annuel aux vacations des IDEST
- Le nombre de visites de fin de carrière ou post-exposition effectuées chaque année
- Le nombre d'inaptitude déclarés par les médecins
- Nombre de sensibilisation auprès des entreprise
- Nombre d'intervention auprès des centre de formation des apprentis

Validation CMT : 17/06/2024

Validation CA : 24/06/2024

Validation CC : 03/07/2024

3. Le Pôle Prévention

a. Constitution du pôle au 01er janvier 2024

Il comprend 7 Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) dont 2 Ergonomes et 1 Psychologue du Travail et 2 Assistants en Santé au Travail, qui interviennent en entreprise à la demande du Médecin du Travail ou de l'employeur. L'équipe est pilotée par le Responsable du Pôle Prévention.

b. Missions du pôle

Les missions du pôle sont basées sur l'accompagnement de l'adhérent dans sa démarche de prévention des risques professionnels. Le pôle couvre les domaines suivants :

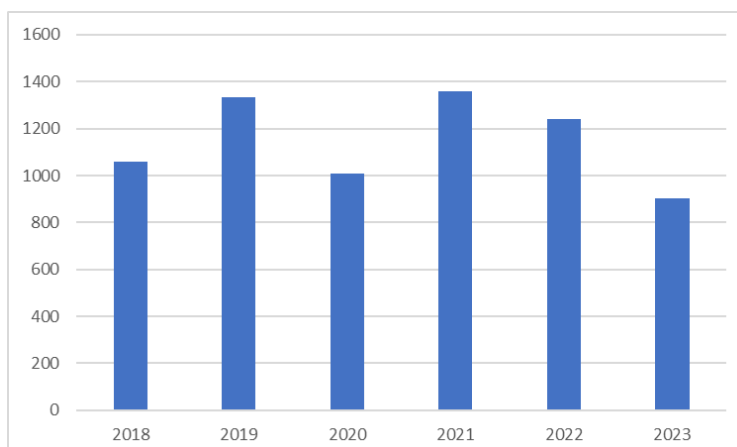
- risques généraux
- ergonomie
- risques psychosociaux et QVCT
- risques liés aux facteurs d'ambiance
- risque chimique

Les préventeurs interviennent sur le lieu de travail à la demande du Médecin du Travail, de son équipe pluridisciplinaire ou à la demande de l'adhérent. Les Actions en Milieu de Travail (AMT) et leurs rapports sont toujours portés à la connaissance du MT et de son équipe et envoyés à l'adhérent (sauf cas spécifiques).

L'ensemble des rapports élaborés sont intégrés au dossier numérique de l'adhérent et permettent d'enrichir les connaissances concernant les expositions des salariés.

c. Bilan du projet de service 2018-2023

Nombre d'interventions réalisées par le pôle sur la période 2018-2023 :

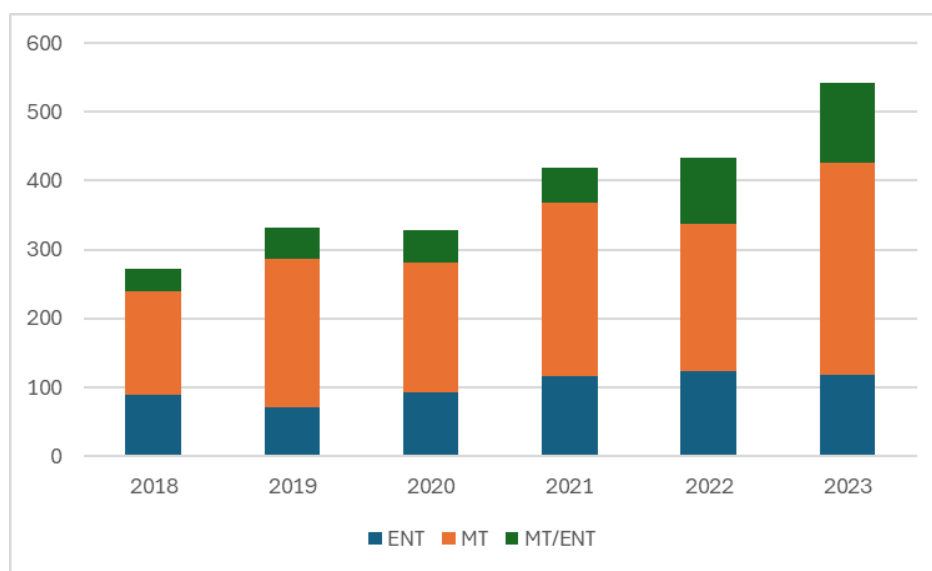


Validation CMT : 17/06/2024
 Validation CA : 24/06/2024
 Validation CC : 03/07/2024

Détail par typologie d'AMT :

Type d'AMT	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Elaboration de fiche entreprise	495	187	163	246	207	189	1487
Mise à jour de fiche entreprise	90	702	453	668	552	185	2650
Etudes de poste	216	235	137	172	144	164	1068
Participation aux CSE/CSSCT	48	30	42	53	78	118	369
Actions en lien avec l'ergonomie	45	40	70	76	80	76	387
Actions en lien avec le risque chimique	12	21	38	14	20	31	136
Etude métrologique d'ambiance	46	28	21	32	41	20	188
Nombre d'adhérents ayant bénéficiés d'un Atelier/ sensibilisation	24	13	18	31	59	93	238
Action en lien avec la prévention des RPS	13	7	15	16	13	6	70
Accompagnement à la réalisation du DUERP	59	44	42	36	44	18	243
TOTAL	1048	1307	999	1344	1238	900	6836

Répartition de l'origine des demandes :



ENT : demandes des adhérents

MT : demandes du MT

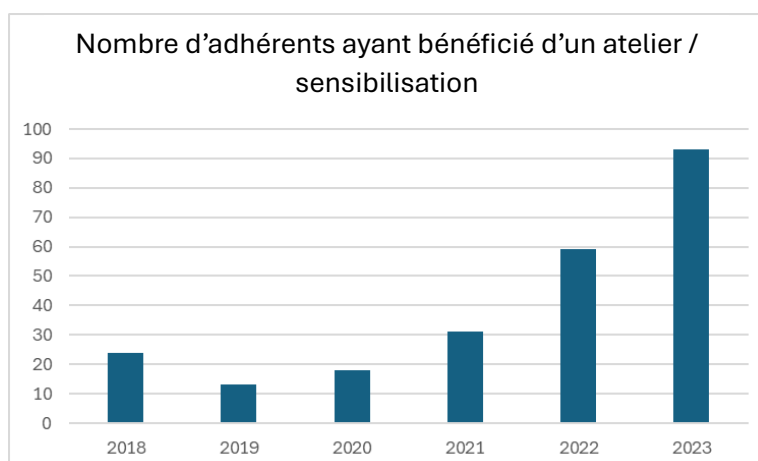
MT/ENT : demandes conjointes MT et adhérents

Validation CMT : 17/06/2024

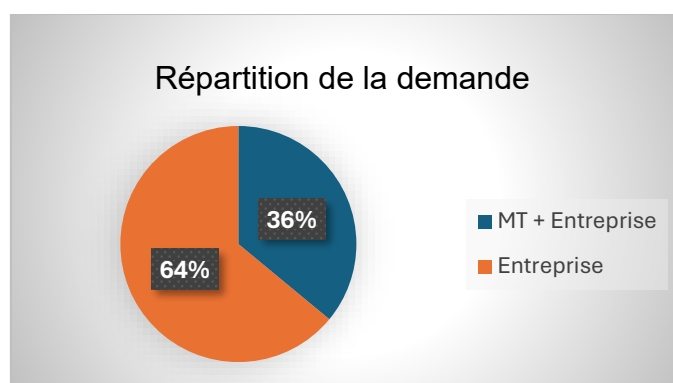
Validation CA : 24/06/2024

Validation CC : 03/07/2024

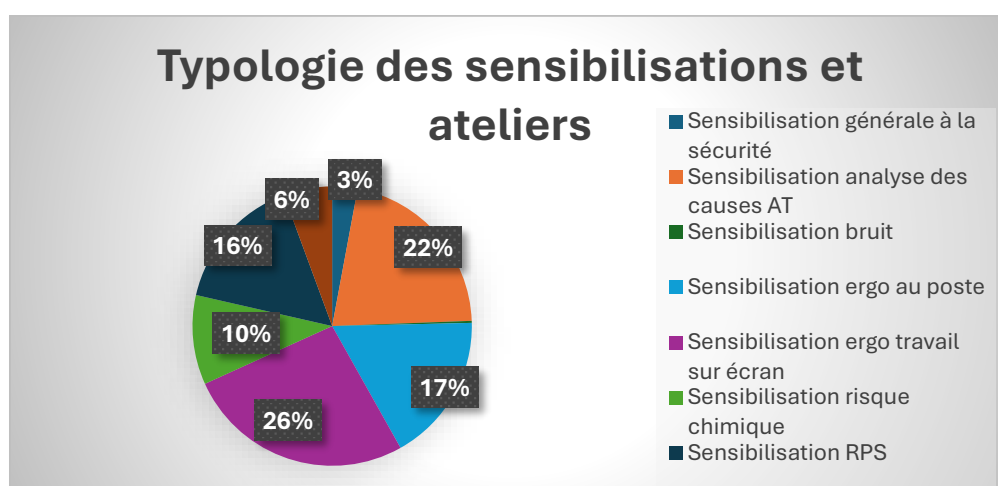
Sensibilisations et atelier assurés par le pôle Prévention :



Répartition de l'origine des demandes de sensibilisations et ateliers :



Typologie des sensibilisations et ateliers :



Risques Psychosociaux :

Le Psychologue du Travail reçoit individuellement les salariés orientés par les MT dans le cadre d'entretiens ponctuels.

Sur 2023, 17 salariés ont été reçus en entretien individuel par la Psychologue du Travail, soit 29 entretiens individuels.

Validation CMT : 17/06/2024

Validation CA : 24/06/2024

Validation CC : 03/07/2024

➤ Contexte de la période 2020-2021 (Covid-19)

En mars 2020, l'ensemble du pôle a assuré ses missions à distance jusqu'en mai. Durant cette période, MTN-Prévention s'est mobilisée en contactant l'ensemble de ses adhérents dans le but de répondre à leurs interrogations, les informer sur les obligations en vigueur, et les conseiller sur les actions et moyens de prévention à mettre en place dans le cadre de la COVID-19.

Une veille réglementaire a été assurée au jour le jour, des modèles de Plan de Continuité d'Activité ont été réalisés et diffusés aux adhérents. MTN-Prévention a également diffusé des informations via les newsletters, créé une adresse mail spécifique concernant la COVID-19.

Une cellule d'écoute a été mise en place à destination des employeurs et des salariés.

Nombre d'actions réalisées en lien avec la COVID-19 :

Actions réalisées	Nombre
Conseils délivrés aux entreprises sur la COVID-19 à distance	550
Conseils délivrés aux entreprises sur la COVID-19 en entreprise	15
Total	565

Ainsi, MTN-Prévention a su s'adapter, prendre en compte les difficultés liées à la période et répondre aux besoins de ses adhérents.

d. Les nouveautés législatives

La loi n°2021-1018 du 02 août 2021 place la prévention au centre des missions des SPSTI. Le décret n°2022-653 du 25 avril 2022 fixe les actions en milieu de travail devant être assurées par les équipes pluridisciplinaires dans le cadre des offres socle, complémentaire et spécifique.

e. Interventions réalisées par le pôle

➤ Conseil en prévention :

- Elaboration et mise à jour de la Fiche d'Entreprise
- Etude de poste à la demande du médecin du travail et / ou des adhérents
- Réunions institutionnelles et groupes de travail chez l'adhérent
- Accompagnement à l'élaboration et mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

- Accompagnement dans la prévention des risques professionnels et dans l'amélioration des conditions de travail à la suite d'une inaptitude en lien avec l'environnement et les conditions de travail, maladie professionnelle, accident du travail

➤ **Métrologies :**

- Mesures physiques
 - . Cartographie de bruit
 - . Dosimétries individuelles de bruit
 - . Mesurage d'ambiances lumineuses
 - . Mesurage des vibrations en corps complet et / ou main-bras
- Mesures d'ambiances
 - . Thermique
 - . Hygrométrie
 - . Flux d'air
- Mesures chimiques
 - . Prélèvements surfaciques
 - . Prélèvements d'atmosphère
- Cardiofréquencemétrie

➤ **Ergonomie :**

- Etudes ergonomiques ciblées sur un opérateur
- Etudes ergonomiques sur un poste, une population ou une activité spécifique
- Conseils et accompagnement dans les choix de matériels, d'organisation ou de méthode
- Conseils et accompagnement dans les aménagements ou les créations de poste
- Accompagnement dans la recherche de moyens et dans les démarches de subvention

➤ **Psychologie du travail**

Dans le cadre de l'accompagnement dans la prévention des RPS sont menées des actions collectives dans les entreprises :

- Sensibilisations spécialisées, à la demande de l'entreprise ou conjointe avec celle du MT, en intra, sur site ou à MTN-PREVENTION
- Accompagnement en appui méthodologique d'une démarche de prévention collective des RPS
- Aide aux entreprises adhérentes volontaires à mettre en œuvre une démarche de prévention des risques psychosociaux
- Appui technique à l'évaluation des facteurs de RPS auprès des entreprises

Des actions individuelles pour chaque travailleur sont également proposées :

Il s'agit de recevoir individuellement les salariés orientés par les médecins du travail dans le cadre d'entretiens ponctuels, dans la limite de 3 entretiens (et d'orienter si nécessaire vers d'autres acteurs).

L'objectif de cet entretien avec la psychologue du travail est de proposer aux salariés en situation de mal-être au travail une écoute, un espace de dialogue, une aide à la recherche de solutions un conseil, ou encore une orientation vers d'autres professionnels spécifiques. Il s'agit d'aider le salarié à analyser une situation souvent vécue comme inextricable et lui permettre d'entrevoir/de retrouver des marges de manœuvre.

➤ **Risque chimique :**

- Evaluation risque chimique
- Conseils sur les méthodes de protection (organisationnelles, collectives et individuelles)
- Analyse des Fiches Données de Sécurité

➤ **Séances d'information et de sensibilisation :**

- Atelier de présentation du SPSTI
- Atelier d'information à destination des employeurs
- Sensibilisations intra et interentreprise sur les risques professionnels et santé publique

Le Médecin du Travail coordonne les interventions réalisées dans les entreprises dont il a la charge. Aussi, toute action en milieu de travail réalisée par le Pôle Prévention est portée à la validation de celui-ci.

Les Préventeurs de ce Pôle sont managés par le Responsable du Pôle Prévention.

Le Psychologue du Travail et les Ergonomes interviennent sur l'ensemble du département de la Nièvre.

Les IPRP spécialisés et les AST travaillent sur des secteurs définis et sont désignés comme préventeurs référents.

L'ensemble de ces interventions s'inscrit dans le cadre de l'offre socle proposée aux adhérents du SPSTI à l'exception de la cardiofréquencemétrie.

Dans le cadre de l'offre complémentaire sont proposées la cardiofréquencemétrie, ainsi que des séances d'appréhension des risques au format ludique (type escape game) qui seront à développer.

Dans le cadre de l'offre spécifique, le travailleur non salarié bénéficie des actions de préventions prévues dans l'offre socle.

f. Typologie de matériel utilisé

Afin de répondre à ses obligations et aux besoins des adhérents, MTN-Prévention est doté des appareils suivants :

- **Mesures de bruit :**
 - 6 sonomètres (mesure ponctuelle de l'ambiance sonore)
 - 5 exposimètres ATEX (mesure de l'exposition du salarié sur sa journée de travail)
- **Mesures de vibrations :**
 - 1 accéléromètre (mesure des niveaux d'accélération auxquelles est exposé un salarié lors de l'utilisation d'outils / d'engins)
- **Mesure d'ambiance lumineuse :**
 - 6 luxmètres (mesurage de l'éclairement dans un environnement de travail)
- **Mesure atmosphérique :**
 - 1 anémomètre / hygromètre / thermomètre (mesurage des vitesses de l'air / de l'hygrométrie et de la température ambiantes)
 - 3 pompes de prélèvement d'atmosphère (captage des polluants contenus dans l'air ambiant au poste de travail)
- **Mesure de contraintes physiques :**
 - 1 cardiofréquencemètre (analyse de la fréquence cardiaque d'un salarié induite par les efforts nécessaires pour la réalisation de son activité)

g. Objectifs du pôle 2024-2029

Pour la période 2024-2029, le Pôle Prévention se donne les objectifs suivants :

- **Développer les actions d'information et de sensibilisation**
 - Création et mise à jour des documents « Que Dois-Je Faire ? »
 - Création et développement d'ateliers d'information à destination des employeurs
 - Création et développement d'actions et d'évènements en lien avec la santé publique
 - . Développement des partenariats avec les organismes institutionnels
 - . Création et développement de webinaires
 - Présentation du SPSTI et des prestations proposées

➤ **Optimisation de la Fiche d'entreprise**

- Recherche et acquisition d'outils permettant d'élaborer et mettre à jour les fiches d'entreprise tout en répondant à la législation, aux besoins des Médecins du Travail et de leurs équipes, et aux besoins des adhérents
- Optimiser les mises à jour de fiche d'entreprise en incluant les actions en milieu de travail induisant la réalisation d'un rapport d'intervention à destination de l'employeur

➤ **Renforcer les actions de prévention primaire auprès des adhérents**

- Mise en place de campagnes de mesurages comprenant les actions suivantes :
 - . Pré-étude
 - . Etude
 - . Réalisation du rapport
 - . Restitution (Direction, CSE/CSSCT, personnel)
 - . 1 action de prévention primaire en lien avec le risque mesuré
- Mise en place de démarches ergonomiques comprenant les actions suivantes :
 - . Pré-étude
 - . Etude
 - . Réalisation du rapport
 - . Restitution (en présence des personnes concernées par la démarche)
 - . 1 action de prévention primaire
- Développement des ateliers DUERP
- Recherche et mise à disposition des adhérents d'un logiciel permettant de réaliser le DUERP
- Recherche, mise en place, développement et animation de séances d'appréhension des risques au format ludique (type jeux)

➤ **Accompagner les employeurs suite à une étude de poste**

- Création d'un document « Etude des conditions de travail » à transmettre à l'adhérent à la suite d'une étude de poste, pouvant également servir de mise à jour de fiche d'entreprise
- Proposition d'actions et d'accompagnement à la suite d'une inaptitude en lien direct avec les conditions de travail (environnement, exposition aux risques...) ou d'une étude de poste
- Création de supports (flyers et vidéos) informant les employeurs et salariés sur les inaptitudes (format Que Dois-Je Faire).

➤ **Dans le cadre de l'accompagnement dans la prévention des RPS, développer les actions collectives dans les entreprises ainsi que les actions individuelles pour chaque salarié :**

- Ateliers :
 - . Atelier sensibilisations d'approche dédiées aux RPS (Atelier « s'initier aux RPS ») et à la QVCT (Atelier « QVCT Santé et travail et prévention »)

- . Ateliers dédiés à l'accompagnement dans l'évaluation des RPS dans le cadre du DUERP
- . Atelier Sensibilisations Spécialisées (exemple : Prévention violences externes.)
- Sensibilisations spécialisées, à la demande de l'adhérent ou conjointe avec celle du MT (exemple : Prévention violences externes, Sensibilisations spécialisées à destination des managers)
- Accompagnement en appui méthodologique d'une démarche de prévention collective des RPS et plus particulièrement des entreprises de moins de 50 salariés
- Aide aux entreprises adhérentes volontaires à mettre en œuvre une démarche de prévention des risques psychosociaux. Appui technique à l'évaluation des facteurs de RPS auprès des entreprises et plus particulièrement des entreprises de moins de 50 salariés.
- Actions individuelles pour chaque salarié : dans le cadre d'entretiens individuels il s'agira de permettre à la personne de faire le point sur sa situation de travail, de la conseiller et de l'aider à la décision ; plus encore de favoriser le maintien dans l'emploi et de prévenir la désinsertion professionnelle

Ces objectifs sont déclinés en 5 fiches d'action annexées au présent document.

h. Indicateurs de suivi

AMT :

- Nombre de fiches d'entreprise réalisées
- Nombre de fiches d'entreprise mises à jour

Actions d'informations et de sensibilisation :

- Nombre d'adhérent ayant bénéficiés d'une action d'information ou de sensibilisation en santé au travail
- Nombre d'actions réalisées par le SPSTI en santé publique

FE :

- Nombre d'entreprises n'ayant pas eu de FE dans les 12 mois suivant l'adhésion
- Nombre d'entreprise n'ayant pas reçu une mise à jour dans les 4 ans

Renforcer les actions de prévention primaire :

- Nombre d'entreprise ayant bénéficié d'un accompagnement au DUERP
- Nombre d'entreprise ayant bénéficié d'une campagne de mesurage, de démarches ergonomiques

Accompagnement individuel :

- Nombre d'entretiens individuels réalisés par le Psychologue du Travail

4. Le Pôle Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

La loi Santé Travail du 02 août 2021 renforce la prévention en santé au travail et vise à préserver l'état de santé des travailleurs en garantissant sa compatibilité avec son maintien dans l'emploi. L'article L.4622-8 du code du travail décrit les missions confiées au pôle PDP.

a. Constitution du pôle PDP au 1^{er} janvier 2024

Le dispositif PDP comprend :

- 1 MT
- 1 IDEST
- 1 AEP
- 1 Ergonome
- 1 Psychologue du Travail

b. Les missions du pôle

Le dispositif PDP propose un accompagnement individuel et/ou collectif, qui s'adresse aux entreprises adhérentes.

L'article L.4622-8 du code du travail décrit les missions confiées au pôle PDP.

Les missions de la PDP sont donc :

- Identifier activement les situations à risque de désinsertion professionnel
- Offrir un accompagnement multidisciplinaire tant aux salariés qu'aux employeurs, comprenant des études de postes et des conseils sur les aménagements nécessaires
- Mener des actions de prévention primaires ciblées, basées sur les observations faites sur le milieu de travail
- Développer et proposer des ateliers d'information adaptés aux besoins spécifiques des branches et des employeurs

➤ Le repérage

Pour renforcer le repérage des salariés en risque de désinsertion professionnelle, la cellule s'appuie sur :

- les visites périodiques MT et IDEST
- les visites de mi-carrière
- les rendez-vous de liaison
- les visites de pré-reprise
- la notification des arrêts de travail proches de la consolidation par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)
- les orientations du service social, de la CPAM, des médecins généralistes et spécialistes, des partenaires (Cap Emploi, ...), des employeurs
- les AMT assurées par les membres de l'équipe pluridisciplinaire
- les réunions interdisciplinaires avec le pôle prévention

L'information des employeurs et de leurs salariés se fait par le biais :

- de brochures distribuées aux salariés
- d'informations ciblées sur le portail en ligne de l'association

c. Le fonctionnement du pôle

Le dispositif PDP de MTN-Prévention ne concerne que les salariés en situation de travail, ou en arrêt de moins de 3 mois.

Cependant les salariés en arrêt de travail peuvent être reçus dans le cadre des visites de pré-reprise.

➤ Axe individuel

L'objectif de cet axe est d'accompagner le salarié afin qu'il puisse être maintenu dans l'emploi au sein de son entreprise soit :

- à son poste via un / des aménagement(s)
- à un autre poste (avec ou sans aménagement ou formation)

Il peut également être reclassé au sein d'une autre structure.

L'identification des facteurs de risques susceptibles d'entraîner une désinsertion professionnelle est réalisée par un auto-questionnaire appelé scoring. Ce dernier est défini en interne et requêtable par le logiciel métier du SPSTI.

La prise en charge du salarié peut se faire :

- **Via l'équipe locale (équipe pluridisciplinaire en charge du salarié)**

Les équipes locales ont pour mission le repérage précoce des travailleurs en risque de désinsertion professionnelle. Si une telle situation est repérée, elle est renseignée dans le dossier professionnel.

Certains dossiers pourront être traités par l'équipe en interne sans passer par le dispositif PDP. C'est le MT, qui après concertation avec l'équipe en charge du suivi du salarié, décide si ce dernier sera orienté ou non vers le dispositif.

- **Via le dispositif PDP**

Lorsque le l'équipe pluridisciplinaire dirige un travailleur vers le dispositif PDP, ce dernier est informé et son consentement est recueilli. Le salarié concerné est libre de refuser cette proposition.

S'il consent à intégrer le dispositif, l'AEP PDP formalise avec lui son entrée et transmet le dossier.

Le dispositif PDP se réunit de façon mensuelle afin d'étudier les situations individuelles des salariés intégrant ce dernier.

Ainsi, sont formulées des propositions :

- d'accompagnement en Maintien Dans l'Emploi (MDE) ou de Maintien En Emploi (MEE)
- de demande de Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- d'étude de poste conjointe entre MTN-Prévention et Cap Emploi
- de conseils en formation professionnelle
- d'échange avec l'employeur
- de rapprochement vers les services de la CARSAT
- ...

Des rendez-vous de suivi avec un professionnel du dispositif sont programmés afin d'informer le salarié concerné des préconisations et solutions proposées par la PDP. Ces rendez-vous sont identifiés comme « Suivi PDP » dans le dossier du salarié via le logiciel métier.

Ne peuvent intégrer le dispositif :

- les salariés ne consentant pas à être suivi par le dispositif PDP
- les salariés entrant en invalidité catégorie 2
- les salariés entrant ou étant dans une procédure d'inaptitude

Les travailleurs refusant le suivi par le dispositif PDP sont réorientés vers le MT en charge du salarié.

Les dossiers ne pouvant intégrer le dispositif sont réorientés vers les MT en charge des salariés concernés dans le cadre du MDE/MEE.

➤ **Axe collectif**

L'objectif de cet axe est de prévenir la désinsertion professionnelle en accompagnant l'employeur par le biais de la prévention primaire.

La mise en place d'ateliers interentreprises permettra d'informer les adhérents sur le repérage des signaux d'alerte de la désinsertion. Ces ateliers ont également vocation à répondre aux questions des adhérents et les encourager à diriger rapidement leurs salariés vers le SPSTI.

A cette fin, des outils de communication sont en cours de création et de développement, tels que la mise à jour du portail adhérent, la création de brochures et de vidéos.

➤ **Partenariat avec la PDP CARSAT**

MTN-Prévention coordonne ses actions avec la CARSAT et d'autres partenaires clef du maintien dans l'emploi (Cap Emploi, Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH), Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences (CIBC)).

Le MT et l'IDEST du dispositif du SPSTI participent aux réunions trimestrielles organisées par la PDP CARSAT, nommée ILCo PDP (Instance Locale de Coopération PDP de l'Assurance Maladie).

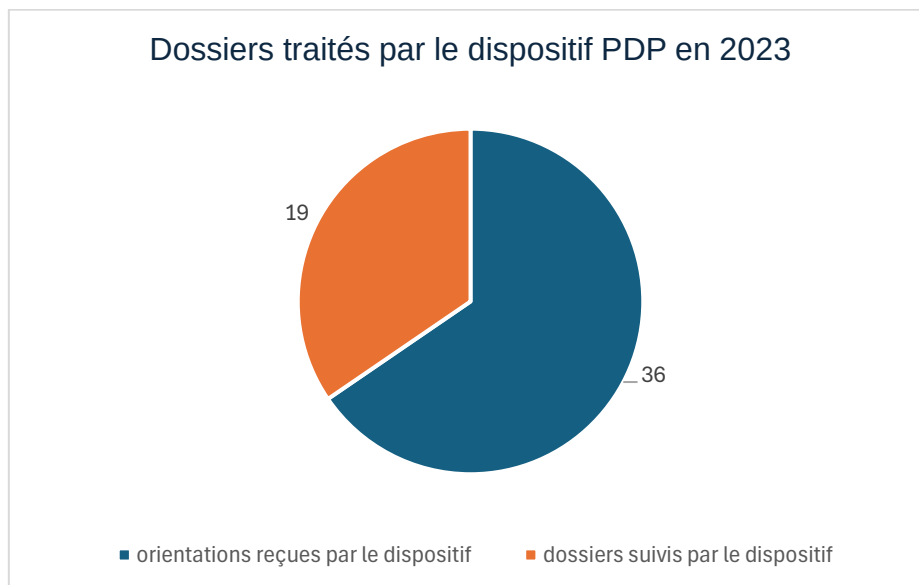
Sont concernés par ces réunions les salariés en arrêt de travail d'au moins 3 mois.

Les solutions de MDE et MEE sont étudiées, et les informations échangées permettent d'optimiser la prise en charge des salariés. Afin de conserver la confidentialité des exigences RGPD, seules les données fonctionnelles sont évoquées (les données médicales et les diagnostics sont exemptés).

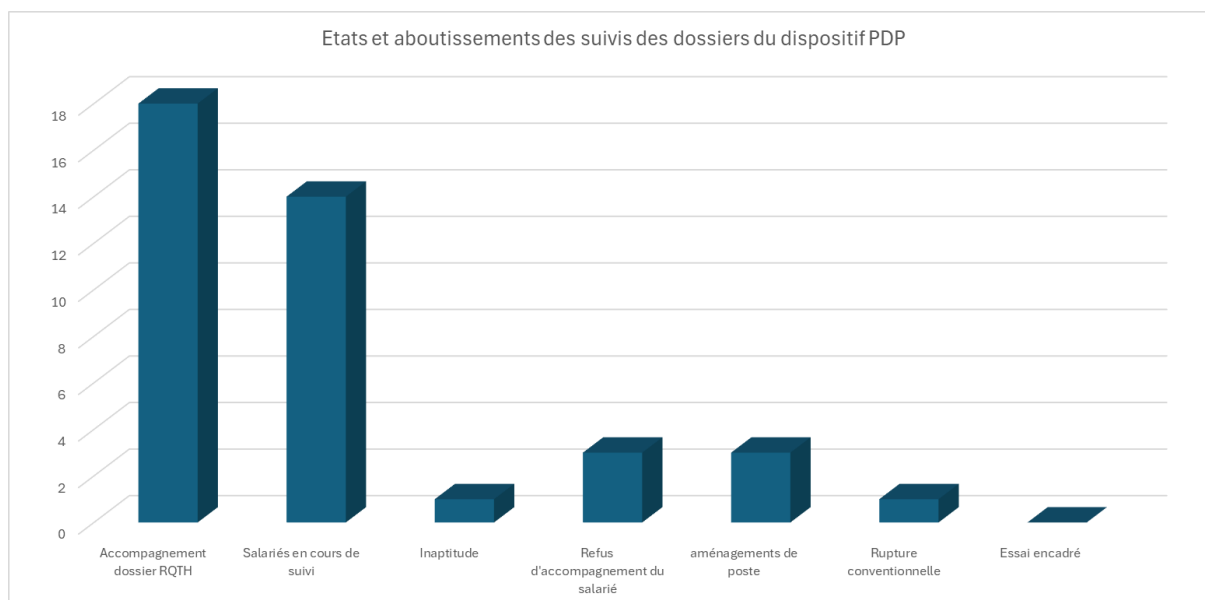
d. Bilan année 2023

Le dispositif PDP a été créé au 2^{ème} semestre 2022, avec un démarrage en fin 2022.

Dossiers traités en 2023 :



Etats et aboutissements des dossiers suivis par le dispositif PDP :



Dans ce graphique, un salarié peut se situer dans plusieurs catégories (exemple : conseil de RQTH et poursuite du suivi).

e. Les outils

Le dispositif a mis en place les outils suivants :

- l'auto-questionnaire scoring
- la saisine du dispositif
- le consentement du salarié

Le dispositif utilise le logiciel suivant :

- uEgar®

f. Les objectifs 2024-2029

Le dispositif PDP s'est fixé les objectifs suivants :

➤ Renforcer la détection des risques de désinsertion professionnelle

- Optimiser les retours d'informations suite aux visites spécifiques (mi-carrière, pré-reprise, rendez-vous de liaison...)
- Développer les outils de détection des risques de désinsertion professionnelle (auto-questionnaire scoring)
- Accompagner précocement les salariés pour :
 - . envisager un ou des aménagement(s) de poste
 - . envisager un reclassement
 - . prévenir le licenciement

➤ Renforcer l'information sur les risques de désinsertion professionnelle

- Création et développement d'ateliers d'information à destination des adhérents de leurs salariés sur la prévention de la désinsertion professionnelle
- Renforcer la prévention primaire de la désinsertion professionnelle par la promotion des mesures d'accompagnement (pour favoriser le MEE ou MDE, informations sur les aides au reclassement et / ou à la reconversion professionnelle)
- Informer et accompagner l'employeur dans la recherche d'aides financières pour les mesures d'accompagnement proposées dans le cadre du MEE et MDE (AGEFIPH)
- Renforcer les partenariats locaux pour repérer au plus tôt les situations à risque de désinsertion professionnelle (CARSAT, Cap Emploi, MDPH, ...)
- Informer les employeurs et leurs salariés sur l'importance :
 - . de la visite de pré-reprise
 - . du rendez-vous de liaison
 - . de la visite de mi-carrière
 - . de l'essai encadré

g. Indicateurs de suivi

Les indicateurs du dispositif sont les suivants :

- . Le nombre de dossiers présentés
- . Le nombre de dossiers suivis
- . Le nombre de salariés maintenu en emploi et maintenu dans l'emploi
- . Le nombre d'essais encadrés
- . Le nombre de Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE)
- . Le nombre d'inaptitudes
- . Le nombre d'orientation pour dossier RQTH
- . Le nombre d'atelier d'information sur la désinsertion professionnelle réalisés

V. Projet de service 2024-2029

Le projet de service 2024-2029 a été construit par les membres de la CMT.

Pour se faire, ils se sont basés sur :

- Le bilan du projet de service 2018-2023
- les nouvelles obligations réglementaires issues de la Loi Santé Travail et de ses décrets d'application
- les besoins des adhérents

Chaque pôle a ainsi pu élaborer ses propres objectifs afin de satisfaire le législateur et les adhérents de MTN-Prévention. Tous ces objectifs ont été déclinés en fiche d'action (en annexe) pour permettre un suivi optimum de chacun d'entre eux.

1. Pôle Suivi Individuel de l'Etat de Santé (SIES)

a. Objectifs

Les objectifs fixés par le pôle SIES pour le projet de service 2024-2029 sont détaillés sous forme de fiches d'actions (en annexe).

Les objectifs sont les suivants :

- Le suivi individuel de l'état de santé
- Les actions de sensibilisation
- Intervention auprès des structures de formation des apprentis

b. Indicateurs de suivi

Les objectifs de suivi du pôle SIES sont définis ainsi :

- Taux de retard ne pouvant dépasser 2% par an (ces indicateurs devront être ajustés en fonction de l'augmentation des compétences des professionnels de santé et de la complexité des consultations avec le soutien de l'équipe pluridisciplinaire)
- Réaliser 100% des visites de reprise dans les délais prévus

Pour suivre ces objectifs, les indicateurs suivants ont été mis en place :

- Le nombre de visites médicales réalisées annuellement
- Le nombre d'entretiens IDEST réalisés annuellement
- Le taux d'absentéisme des salariés annuel aux vacations médicales
- Le taux d'absentéisme des salariés annuel aux vacations des IDEST
- Le nombre de visites de fin de carrière ou post-exposition effectuées chaque année

- Le nombre d'inaptitude déclarés par les médecins
- Nombre de sensibilisation auprès des entreprises
- Nombre d'intervention auprès des centres de formation des apprentis

2. Pôle Prévention

a. Objectifs

Pour la période 2024-2029, le Pôle Prévention se donne les objectifs suivants :

- **Développer les actions d'information et de sensibilisation**
 - Création et mise à jour des documents « Que Dois-Je Faire ? »
 - Création et développement d'ateliers d'information à destination des employeurs
 - Création et développement d'actions et d'événements en lien avec la santé publique
 - . Développement des partenariats avec les organismes institutionnels
 - . Création et développement de webinaires
 - Présentation du SPSTI et des prestations proposées
- **Optimisation de la Fiche d'entreprise**
 - Recherche et acquisition d'outils permettant d'élaborer et mettre à jour les fiches d'entreprise tout en répondant à la législation, aux besoins des Médecins du Travail et de leurs équipes, et aux besoins des adhérents
 - Optimiser les mises à jour de fiche d'entreprise en incluant les actions en milieu de travail induisant la réalisation d'un rapport d'intervention à destination de l'employeur
- **Renforcer les actions de prévention primaire auprès des adhérents**
 - Mise en place de campagnes de mesurages comprenant les actions suivantes :
 - . Pré-étude
 - . Etude
 - . Réalisation du rapport
 - . Restitution (Direction, CSE/CSSCT, personnel)
 - . 1 action de prévention primaire en lien avec le risque mesuré
 - Mise en place de démarches ergonomiques comprenant les actions suivantes :
 - . Pré-étude
 - . Etude
 - . Réalisation du rapport
 - . Restitution (en présence des personnes concernées par la démarche)
 - . 1 action de prévention primaire
 - Développement des ateliers DUERP

- Recherche et mise à disposition des adhérents d'un logiciel permettant de réaliser le DUERP
- Recherche, mise en place, développement et animation de séances d'appréhension des risques au format ludique (type jeux)

➤ **Accompagner les employeurs suite à une étude de poste**

- Création d'un document « Etude des conditions de travail » à transmettre à l'adhérent à la suite d'une étude de poste, pouvant également servir de mise à jour de fiche d'entreprise
- Proposition d'actions et d'accompagnement à la suite d'une inaptitude en lien direct avec les conditions de travail (environnement, exposition aux risques...) ou d'une étude de poste
- Création de supports (flyers et vidéos) informant les employeurs et salariés sur les inaptitudes (format Que Dois-Je Faire).

➤ **Dans le cadre de l'accompagnement dans la prévention des RPS, développer les actions collectives dans les entreprises ainsi que les actions individuelles pour chaque salarié :**

- Ateliers :
 - . Atelier sensibilisations d'approche dédiées aux RPS (Atelier « s'initier aux RPS ») et à la QVCT (Atelier « QVCT Santé et travail et prévention »)
 - . Ateliers dédiés à l'accompagnement dans l'évaluation des RPS dans le cadre du DUERP
 - . Atelier Sensibilisations Spécialisées (exemple : Prévention violences externes.)
- Sensibilisations spécialisées, à la demande de l'adhérent ou conjointe avec celle du MT (exemple : Prévention violences externes, Sensibilisations spécialisées à destination des managers)
- Accompagnement en appui méthodologique d'une démarche de prévention collective des RPS et plus particulièrement des entreprises de moins de 50 salariés
- Aide aux entreprises adhérentes volontaires à mettre en œuvre une démarche de prévention des risques psychosociaux. Appui technique à l'évaluation des facteurs de RPS auprès des entreprises et plus particulièrement des entreprises de moins de 50 salariés
- Actions individuelles pour chaque salarié : dans le cadre d'entretiens individuels il s'agira de permettre à la personne de faire le point sur sa situation de travail, de la conseiller et de l'aider à la décision ; plus encore de favoriser le maintien dans l'emploi et de prévenir la désinsertion professionnelle

b. Indicateurs de suivi

AMT :

- Nombre de fiches d'entreprise réalisées
- Nombre de fiches d'entreprise mises à jour

Actions d'informations et de sensibilisation :

- Nombre d'adhérent ayant bénéficiés d'une action d'information ou de sensibilisation en santé au travail
- Nombre d'actions réalisées par le SPSTI en santé publique

FE :

- Nombre d'entreprises n'ayant pas eu de FE dans les 12 mois suivant l'adhésion
- Nombre d'entreprise n'ayant pas reçu une mise à jour dans les 4 ans

Renforcer les actions de prévention primaire :

- Nombre d'entreprise ayant bénéficié d'un accompagnement au DUERP
- Nombre d'entreprise ayant bénéficié d'une campagne de mesurage, de démarches ergonomiques

Accompagnement individuel :

- Nombre d'entretiens individuels réalisés par le Psychologue du Travail

3. Pôle Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

a. Objectifs

Le dispositif PDP s'est fixé les objectifs suivants :

➤ Renforcer la détection des risques de désinsertion professionnelle

- Optimiser les retours d'informations suite aux visites spécifiques (mi-carrière, pré-reprise, rendez-vous de liaison...)
- Développer les outils de détection des risques de désinsertion professionnelle (auto-questionnaire scoring)
- Accompagner précocement les salariés pour :
 - . envisager un ou des aménagement(s) de poste
 - . envisager un reclassement
 - . prévenir le licenciement

➤ Renforcer l'information sur les risques de désinsertion professionnelle

- Création et développement d'ateliers d'information à destination des adhérents de leurs salariés sur la prévention de la désinsertion professionnelle

- Renforcer la prévention primaire de la désinsertion professionnelle par la promotion des mesures d'accompagnement (pour favoriser le MEE ou MDE, informations sur les aides au reclassement et / ou à la reconversion professionnelle)
- Informer et accompagner l'employeur dans la recherche d'aides financières pour les mesures d'accompagnement proposées dans le cadre du MEE et MDE (AGEFIPH)
- Renforcer les partenariats locaux pour repérer au plus tôt les situations à risque de désinsertion professionnelle (CARSAT, Cap Emploi, MDPH, ...)
- Informer les employeurs et leurs salariés sur l'importance :
 - . de la visite de pré-reprise
 - . du rendez-vous de liaison
 - . de la visite de mi-carrière
 - . de l'essai encadré

b. Indicateurs de suivi

Les indicateurs du dispositif sont les suivants :

- . Le nombre de dossiers présentés
- . Le nombre de dossiers suivis
- . Le nombre de salariés maintenu en emploi et maintenu dans l'emploi
- . Le nombre d'essais encadrés
- . Le nombre de Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE)
- . Le nombre d'inaptitudes
- . Le nombre d'orientation pour dossier RQTH
- . Le nombre d'atelier d'information sur la désinsertion professionnelle réalisés

VI. Conclusion

Le mot de Monsieur BOUCOIRAN, Président du Conseil d'Administration

Depuis de nombreuses années, MTN-Prévention a su s'adapter et s'organiser afin de répondre aux exigences légales et aux besoins de ses adhérents.

Cette adaptabilité a pu être démontrée notamment durant la crise sanitaire, où différentes actions ont été mises en place pour rester au plus proche des adhérents.

Ce projet de service a été entièrement élaboré par les membres de la CMT, chaque corps de métier a été moteur dans la co-construction des objectifs. Cela permet également de démontrer l'engagement de tous les professionnels de MTN-Prévention pour répondre à la mission première d'un SPSTI « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ».

Les fiches d'actions dégagées par le présent projet de service s'articulent autour de 3 axes :

- Développer une culture de prévention auprès de nos adhérents
- Optimiser la prévention des risques par les biais des actions de prévention primaire
- Prévenir la désinsertion professionnelle

En ma qualité de Président du Conseil d'Administration, je tiens à remercier les membres de la Commission Médico-Technique ainsi que l'ensemble des professionnels de MTN-Prévention pour la réalisation de ce projet de service et leurs actions quotidiennes auprès de nos adhérents.

Je remercie également le Conseil d'Administration et la Commission de Contrôle pour leur implication.

Enfin, je remercie nos partenaires institutionnels pour leur soutien dans ce projet et leur participation dans les évolutions de MTN-Prévention.

Didier BOUCOIRAN

Annexes

1. Textes de références

Loi du 11 octobre 1946
Arrêté du 29 mai 1989
Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989
Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002
Circulaire DGT N°13 du 9 novembre 2012
Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012
Loi du 8 août 2016 et le décret 2016-1908 du 27 décembre 2016
ANI 09 décembre 2020
Loi du 2 août 2021
Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022
Décret n° 2022-1031 du 20 juillet 2022
Décret n° 2022-1435 du 15 novembre 2022
Plan Santé au Travail 2021-2025
Norme AFNOR SPEC 2217

2. Abréviations

AEP : Assistant d'Equipe Pluridisciplinaire
 AG : Assemblée Générale
 AMT : Action en Milieu de Travail
 ANI : Accord National Interprofessionnel
 ASST : Assistant des Services de Santé au Travail
 AST : Assistant en Santé au Travail
 BFC : Bourgogne Franche-Comté
 CA : Conseil d'Administration
 CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail
 CC : Commission de Contrôle
 CIBC : Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences
 CMT : Commission Médico-Technique
 CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
 CRPE : Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise
 CSSCT : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
 CTN : Comités Techniques Nationaux
 DPAE : Déclaration Préalable A l'Embauche
 DREETS : Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (anciennement DIRECCTE)
 DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
 EDP : Etude De Poste
 ETP : Equivalent Temps Plein
 IDEST : Infirmier Diplômé d'Etat en Santé au Travail
 IJ : Indemnité Journalière
 ILCo PDP : Instance Locale de Coopération PDP de l'Assurance Maladie
 IP : Incapacité Permanente
 IPRP : Intervenant en Prévention des Risques Professionnels
 MDE : Maintien Dans l'Emploi
 MEE : Maintien En Emploi
 MT : Médecin du Travail
 PDP : Prévention de la Désinsertion Professionnelle
 QVCT : Qualité de Vie et Conditions de Travail
 RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données
 RPS : Risques Psycho-Sociaux
 RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
 RSSI et MG : Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information et Moyens Généraux
 SI : Suivi Individuel
 SIA : Suivi Individuel Adapté
 SIES : Suivi Individuel de l'Etat de Santé
 SIR : Suivi Individuel Renforcé
 SPSTI : Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises
 SSTI : Service de Santé au Travail Interentreprises
 TMS : Troubles MusculoSquelettiques
 VIP : Visite d'Information et de Prévention

3. Fiches Présance



PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

RÉSEAU
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Votre Service de Prévention
et de Santé au Travail à vos côtés

PRÉVENIR LES RISQUES
PROFESSIONNELS



La création et la mise à jour de la fiche d'entreprise

Inclus dans l'offre socle

La fiche d'entreprise, pour quoi faire ?

Aider

l'employeur à identifier et évaluer les risques au sein de son entreprise en tenant compte de l'état de santé des travailleurs constaté au cours de leur suivi individuel.

Conseiller

l'employeur sur la prévention des risques dans l'entreprise et l'aider à établir un plan d'action de prévention.

La fiche d'entreprise, c'est quoi ?

La fiche d'entreprise est un document réglementaire, **dont toute entreprise** doit obligatoirement disposer, dès l'embauche d'un salarié, quelle que soit sa taille. La fiche d'entreprise répertorie des renseignements d'ordre général sur l'entreprise, et établit une **appréciation des facteurs de risques professionnels** ainsi que le nombre de salariés qui y sont exposés, des informations sur les accidents et maladies professionnels survenus dans l'entreprise et les **mesures de prévention** collectives et individuelles mises en place, ainsi que toute autre action tendant à la réduction des risques. Elle contient aussi des préconisations pour améliorer les conditions de travail, formulées par le SPSTI.

La réalisation de la fiche d'entreprise, comment ça se passe ?

Un document établi et mis à jour par le SPSTI

La fiche d'entreprise est établie par un membre de l'équipe pluridisciplinaire du SPSTI, dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise à ce Service. Ce document de prévention résulte d'échanges, d'informations recueillies et d'observations faites lors d'une visite des lieux de travail ainsi que du diagnostic de l'état de santé des travailleurs issu du suivi individuel réalisé par le Service.

Une mise à jour de celui-ci peut intervenir :

- notamment en cas de modification substantielle des procédés de fabrication, ou des substances ou préparations chimiques, de l'aménagement ou réaménagement

des lieux de travail, de l'installation de nouveaux dispositifs de prévention, etc.

- et dans tous les cas au moins tous les 4 ans

Son élaboration ou sa mise à jour peuvent constituer une source d'informations utiles pour nourrir le document unique ou son plan d'action.

À qui est destinée la fiche d'entreprise ?

La fiche d'entreprise est transmise à l'employeur et elle est tenue à la disposition de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) et du médecin inspecteur du travail. Elle est présentée au comité social et économique en même temps que le bilan annuel. Elle peut être consultée par les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et par ceux des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail (CARSAT par exemple). Le SPSTI en garde un exemplaire.

Pour plus d'informations sur la création et la mise à jour de la fiche d'entreprise, contactez votre Service de Prévention et de Santé.

V1072022





Aide à l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Inclus dans l'offre socle

L'aide au DUERP, pour quoi faire ?

Conseiller

l'employeur qui le souhaite, dans la rédaction de son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et de son plan d'actions associé, en s'appuyant sur les compétences dédiées du Service de Prévention et de Santé au Travail : la connaissance de l'entreprise, conjuguée à une expertise sur les expositions à des facteurs de risques.

Accompagner

l'employeur dans l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, en analysant les procédés de fabrication, les équipements de travail, les substances ou préparations chimiques, l'aménagement des lieux de travail ou des installations, ou l'organisation du travail.

Le DUERP, c'est quoi ?

C'est le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. Il consigne l'évaluation des risques dans l'entreprise et les actions de prévention que l'entreprise souhaite engager. Le DUERP assure aussi la traçabilité collective de l'exposition aux risques pour la santé et la sécurité. Il est **obligatoire dans toutes les entreprises**, dès l'embauche du 1^{er} salarié et il est transmis au Service de Prévention et de Santé au Travail.

Le DUERP, comment ça se passe ?

- Le DUERP est établi sous la responsabilité de l'employeur qui peut donc bénéficier de l'appui du Service de Prévention et de Santé au Travail auquel il adhère notamment grâce aux informations identifiées dans la fiche d'entreprise. Cette dernière, établie pour toute entreprise, traduit les observations des équipes pluridisciplinaires du Service sur les situations de travail et les risques professionnels.
- L'employeur sollicite également le CSE et sa Commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise.
- L'employeur retranscrit dans le DUERP les résultats de l'évaluation des risques professionnels.
- Le DUERP devra, à terme, être déposé sur un **portail numérique**. Il doit être **conservé**, de même que ses versions antérieures, **40 ans** à compter de leur élaboration.

- Les résultats de l'évaluation des risques professionnels débouchent :

- Pour les entreprises **< 50 salariés**, sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le DUERP et ses mises à jour.
- Pour les entreprises **> ou = 50 salariés**, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce plan d'action :

- > est un outil partagé et indispensable à l'action de prévention dans l'entreprise.
- > fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que leurs conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de leur coût ;
- > identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- > intègre un calendrier de mise en œuvre.

Pour plus d'informations sur l'aide à l'élaboration du DUERP, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

V1072022



Réalisation d'études métrologiques

Inclus dans l'offre socle

Réaliser des études métrologiques, pour quoi faire ?

Évaluer et mesurer

certaines risques auxquels
les travailleurs sont exposés.

Mettre en œuvre

des actions de prévention.

Améliorer

les conditions de travail.

La réalisation d'études métrologiques, comment ça se passe ?

Une étude métrologique en entreprise consiste à décliner une méthodologie de mesurage de niveaux d'exposition en milieu professionnel, comportant le choix de la meilleure technique, le prélèvement lui-même mais aussi le recueil des éléments de contexte de la mesure et l'analyse tenant notamment compte de référentiels. Ceci jusqu'à la restitution argumentée qui comportera les conseils pour décider d'une action préventive si les résultats le justifient.

Des mesures de paramètres très divers

Les études métrologiques peuvent porter sur des paramètres très

divers : bruit, température, vibrations, ambiance de travail (humidité, luminosité, etc.), polluants atmosphériques (poussières, aérosols, substances chimiques...), qualité d'aspiration ou de ventilation.

Une démarche pluridisciplinaire coordonnée par le médecin du travail

Dans le cadre de ses fonctions, le médecin du travail peut réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures au sein de l'entreprise, afin de les analyser. L'assistant en santé au travail, le métrologue, l'ergonome, le technicien en hygiène et sécurité, le toxicologue notamment ou encore l'infirmier en santé au travail peuvent également intervenir dans la réalisation d'études métrologiques. En effet, ces études sont menées dans une approche pluridisciplinaire, en collaboration étroite avec les différents acteurs de l'entreprise.

Les études métrologiques s'inscrivent dans la démarche de prévention de l'entreprise, dans le cadre de l'aide à l'évaluation des risques, si et seulement si cet examen est considéré comme nécessaire et indispensable.

Prévention et actions correctives

Ces études font l'objet d'un rapport d'information qui présente l'analyse des résultats en fonction des tâches réalisées par les travailleurs pour préciser l'intensité d'un risque et de ses éventuels effets, et conseiller en conséquence sur les moyens de protection les plus adaptés. Cette restitution est à destination de l'employeur et peut être communiquée à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) quand elle existe, et aux salariés concernés. Elle permet d'envisager et mettre en œuvre les mesures de prévention individuelle ou collective apparues comme utiles au regard des mesures effectuées. Le SPSTI peut ensuite également accompagner l'employeur dans leur mise en place.



Pour plus d'informations sur la réalisation d'études métrologiques, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

Qui est concerné par la réalisation d'études métrologiques ?

Tous les travailleurs et toutes les entreprises peuvent être concernés par la réalisation d'études métrologiques. L'employeur, les salariés et les instances représentatives du personnel peuvent bénéficier des résultats.

V1072022



Risque chimique : analyse des Fiches de Données de Sécurité (FDS)

Inclus dans l'offre socle

L'analyse des fiches de données de sécurité, pour quoi faire ?

Identifier

les substances présentes dans un produit afin de contribuer à l'évaluation du risque chimique.

Comprendre

la toxicité des substances et notamment leurs effets sur la santé.

Conseiller

sur les actions de prévention et de protection des travailleurs.

La fiche de données de sécurité c'est quoi ?

La fiche de données de sécurité (FDS) est un document regroupant toutes les informations relatives aux propriétés d'un produit chimique, l'identification des dangers, les informations toxicologiques, les valeurs d'exposition, les consignes d'utilisation et de stockage, les équipements de protection individuelle (EPI). La FDS est établie par le fournisseur du produit chimique et permet d'identifier de manière réglementaire les dangers de ce produit, notamment les effets sur la santé humaine et l'environnement.

L'analyse des fiches de données de sécurité, comment ça se passe ?

L'employeur fournit les FDS au SPSTI

L'employeur a l'obligation de réaliser une évaluation du risque chimique pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents chimiques dangereux. Pour y contribuer, il fournit aux SPSTI les FDS que le fournisseur lui a donné.

L'analyse est faite par les membres des équipes pluridisciplinaires du SPSTI

Toutes les données contenues dans une FDS peuvent être complexes à appréhender : le Service de Prévention et de Santé au Travail Intervient les analyse afin

d'aider à comprendre les dangers des substances et leurs effets sur la santé, et de conseiller au mieux.

Le SPSTI conseille des actions de prévention et de sensibilisation au risque chimique

Grace à l'analyse des FDS, le SPSTI peut également aider l'employeur dans la mise en place d'actions de prévention et de sensibilisation des travailleurs au risque chimique.

Il peut intervenir pour :

- fournir une aide pour **remplacer des produits dangereux** par d'autres produits moins nocifs ;
- conseiller sur les **moyens de prévention** à mettre en place pour la protection des travailleurs **contre les produits non substituables** ;
- définir le **suivi individuel de l'état de santé** des travailleurs exposés.

Pour plus d'informations sur l'analyse des fiches de données de sécurité, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Intervient.

V.10/2022





Actions de sensibilisation collective à la prévention des risques professionnels

Inclus dans l'offre socle

Des actions de sensibilisation collective à la prévention des risques professionnels, pour quoi faire ?

Sensibiliser

aux enjeux
 de la prévention
 des risques au
 travail.

Encourager

les professionnels à
 adopter des démarches
 de prévention des
 risques.

Aborder

des situations concrètes
 et des cas pratiques
 autour de la prévention des
 risques en entreprise.

Partager

son expérience avec
 d'autres professionnels,
 à travers des formats
 d'animation collectifs.

Qui est concerné par ces actions de sensibili- sation collective ?

Ces actions ciblent
 tous les professionnels,
 employeurs comme
 salariés.

Les ateliers de prévention des risques professionnels, comment ça se passe ?

Des thématiques adaptées aux problématiques rencontrées en entreprise

Prévention des troubles
 musculosquelettiques, des
 risques psycho-sociaux, du risque
 chimique, du risque routier, ou
 encore réalisation d'un Document
 Unique d'Évaluation des Risques
 professionnels, ... Autant de sujets
 qui peuvent être traités dans le
 cadre de ces séances, à travers des
 données objectives et des situations
 concrètes. Les préventeurs du
 Service de Prévention et de Santé
 au Travail abordent également
 les solutions de prévention

existantes, en tenant compte du
 contexte de l'entreprise et du
 secteur d'activité.

Organisés sur site (en entreprise
 ou dans les locaux de votre
 Service de Prévention et de
 Santé au Travail) ou en distanciel
 (webinaire par exemple), ces
 sessions en petits groupes
 favorisent l'échange entre
 professionnels et le partage de cas
 concrets. À l'issue de ces ateliers,
 les participants disposent d'outils
 pratiques pour mettre en œuvre des
 démarches de prévention dans leur
 entreprise.

Qui organise les actions de sensibilisation ?

Les équipes du SPSTI peuvent
 construire avec l'employeur
 des actions de sensibilisation
 adaptées à ses besoins, sur une
 problématique rencontrée, sur un
 thème en particulier ou pour un
 secteur d'activité.

Pour plus d'informations sur les actions de sensibilisation collective
 à la prévention des risques professionnels, contactez votre Service
 de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.





Étude d'un poste de travail

Inclus dans l'offre socle

Réaliser l'étude d'un poste de travail, pour quoi faire ?

Conseiller

l'employeur pour l'aménagement du poste de travail afin de prévenir les risques professionnels et de tenir compte de la présence éventuelle d'un problème de santé ou d'un handicap.

Conseiller

le salarié sur les mesures de prévention à respecter à son poste de travail pour préserver sa santé.

Actualiser

la connaissance du poste de travail avant tout avis d'aptitude émis par le médecin du travail.

La réalisation d'une étude de poste, comment ça se passe ?

Qui est concerné par la réalisation de l'étude d'un poste de travail ?

L'étude de poste de travail peut concerner tout travailleur dans toute entreprise. Elle peut être réalisée dans le cadre d'une démarche d'aide à l'évaluation des risques et de conseil de prévention, ou lorsqu'un problème de santé ou un handicap motive un aménagement des conditions de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi. Elle est également requise si le médecin du travail envisage d'émettre un avis d'aptitude.

V1072022



Analyser les conditions de travail

L'étude d'un poste de travail est basée sur l'observation du travailleur à son poste de travail. Elle analyse les conditions de travail et les contraintes qu'il peut rencontrer : ambiance de travail, contrainte physique, cadence de travail, mode opératoire employé, produits utilisés ou toute source de danger en général. L'étude d'un poste de travail vise à analyser la compatibilité d'un poste avec sa tenue par un travailleur. Dans le cas où le travailleur a une maladie ou est reconnu travailleur handicapé, sont analysées et prises en compte les capacités existantes : temps de réaction, capacités visuelles, physiques, toucher, mobilité, etc. Mais l'étude d'un poste de travail peut aussi être réalisée en prévention sans qu'un handicap ou un problème de santé soit constaté dans une démarche générale d'évaluation des risques dans l'entreprise. Elle peut ainsi contribuer à la rédaction du Document Unique et la détermination du plan d'actions de prévention. Enfin, dans l'hypothèse d'un avis d'aptitude, les observations actualisées au poste de travail viennent conforter et étayer la décision du médecin du travail. Elles permettent de confirmer l'aptitude au poste ou de mettre en évidence des aménagements encore possibles.

Recommander des aménagements du poste de travail

En fonction des résultats de l'étude, si besoin, un membre de l'équipe

pluridisciplinaire du SPSTI conseille l'employeur en termes d'aménagement de l'espace, de l'organisation du poste, ou de matériels mis à disposition, qui amélioreront les conditions de travail. Ces aménagements peuvent prendre des formes multiples : installation de nouveaux équipements, limitation des efforts de manutention, amélioration de l'ergonomie du poste, modification d'un procédé, etc. Ces aménagements, lorsqu'ils sont individualisés, peuvent être consignés, après échange avec le salarié et l'employeur, dans un document annexé à un avis d'aptitude, à une attestation de suivi, ou à la fiche d'entreprise réalisée par le SPSTI pour aider l'employeur dans son évaluation des risques. Les éventuels coûts engendrés par l'aménagement du poste de travail peuvent faire l'objet d'aides de la part de l'Assurance Maladie (Carsat ou Cramif en Ile de France), ou de l'AGEFIPH dans le cas d'un travailleur reconnu travailleur handicapé. Le SPSTI est à même de guider l'employeur dans ces recherches de financements.

Cibler des conseils de prévention à destination du salarié

La connaissance fine du poste de travail permet aux professionnels du SPSTI de donner des conseils de prévention ciblés et adaptés au travailleur concerné. Les visites périodiques ou occasionnelles du suivi de son état de santé en sont notamment l'occasion.

Pour plus d'informations sur la réalisation des études des postes de travail, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.



Accompagnement dans la prévention des risques psycho-sociaux

Inclus dans l'offre sociale

Accompagner la prévention des risques psycho-sociaux, pour quoi faire ?

Sensibiliser et informer

les travailleurs sur les risques psycho-sociaux (RPS), c'est-à-dire sur les facteurs organisationnels, relationnels ou éthiques à l'origine de pathologies notamment psychiques.

Aider à identifier et à évaluer

les risques psycho-sociaux au sein de l'entreprise.

Mettre en évidence et proposer

les facteurs de protection au sein de l'entreprise.

Orienter

l'employeur ou le salarié vers des partenaires de soin ou du maintien en emploi, si besoin.

Qui est concerné par la prévention des risques psycho- sociaux ?

Tous les travailleurs, quels que soient leur métier ou leur positionnement hiérarchique, peuvent être exposés à des facteurs organisationnels, relationnels et éthiques, générateurs de symptômes. Ces facteurs concernent notamment :

- sur le plan organisationnel : changements importants dans l'organisation, mutation, pression temporelle, insuffisance d'autonomie...
- sur le plan relationnel : violence interne ou externe à l'entreprise, physique ou verbale,
- sur le plan éthique : conflits de valeurs, vécu du travail contraire à ses principes.

V.10/2022



L'accompagnement dans la prévention des risques psycho-sociaux, comment ça se passe ?

Une obligation générale de sécurité pour l'employeur

L'exposition à ces risques professionnels peut avoir des conséquences sur la santé des travailleurs, notamment : maladies cardio-vasculaires, affections psychiques, épuisement professionnel (burn-out), suicide... Une obligation générale de sécurité incombe à l'employeur. Il lui revient donc d'évaluer les risques, y compris psycho-sociaux, et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Des actions collectives dans les entreprises

Le SPSTI accompagne l'employeur dans l'évaluation du risque psycho-social, dans le cadre de la réalisation du DUER P notamment. Les professionnels du SPSTI peuvent également mener des actions d'information et de sensibilisation sur cette thématique au sein des entreprises. Ils peuvent aider à objectiver la problématique liée aux RPS, évaluer sa dimension collective, et déterminer l'approche la plus pertinente pour agir en prévention.

Des actions individuelles pour chaque travailleur

Dans le cadre du suivi individualisé, un professionnel de santé du SPSTI peut également détecter la survenue de symptômes et rechercher d'éventuels facteurs organisationnels, relationnels ou éthiques dans l'entreprise. Le médecin du travail peut orienter le travailleur vers des psychologues cliniciens, ou bien vers d'autres partenaires du soin ou du maintien dans l'emploi, et dans le même temps conseiller l'employeur sur les solutions les plus adaptées.

Pour plus d'informations sur l'accompagnement dans la prévention des risques psycho-sociaux, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.



Accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle

Inclus dans l'offre sociale

PRÉVENTION
de la
DÉSINSERTION
PROFESSIONNELLE

L'accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle, pour quoi faire ?

Informar, conseiller et soutenir

le travailleur en prise à
des difficultés affectant
sa vie professionnelle.

Maintenir

le travailleur en emploi.

Accompagner et informer

l'employeur, dans une situation où un
travailleur est concerné par un risque
de désinsertion professionnelle.

V1072022

Qui est concerné par l'accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle ?

Afin de prévenir la désinsertion
professionnelle, le travailleur
peut bénéficier d'une
assistance sociale :

- s'il a besoin d'être aidé
dans les démarches de
prévention de la désinsertion
professionnelle avec les
organismes concernés;
- s'il rencontre des difficultés
dans certains domaines de
la vie courante;
- s'il a besoin d'être informé
et orienté vers des services
sociaux spécialisés;
- s'il a des besoins concrets
pour compléter des
documents et dossiers
administratifs.

L'accompagne- ment social en cas de risque de désinsertion professionnelle, comment ça se passe ?

L'assistant social du travail (ou un autre
membre de l'équipe pluridisciplinaire)
intervient sur demande du médecin
du travail et travaille en collaboration
avec les autres membres de l'équipe
pluridisciplinaire du SPSTI, notamment
les psychologues du travail, les
infirmiers en santé au travail et les
ergonomes. Il intervient en complément
des démarches et conseils visant à
adapter le poste de travail à la situation
du travailleur, pour **lutter contre
la désinsertion professionnelle**.
Il connaît les différents dispositifs sociaux

et prestations, et particulièrement ceux
mobilisables pour les travailleurs.

L'assistant social du travail (ou un autre
membre de l'équipe pluridisciplinaire)
s'appuie sur des entretiens individuels,
au cours desquels il recueille des
informations sur le travailleur, pour
appréhender son environnement familial
et professionnel et aborder sa situation
financière personnelle. Sur la base de
ces informations, est établi un diagnostic
de la situation, et sont proposées des
solutions et des actions à mettre en
œuvre, en accord avec le travailleur,
comme par exemple l'orientation vers
les organismes sociaux compétents ou
l'accompagnement pour obtenir des
prestations. Il informe sur les possibilités
de formation, le bilan de compétences,
l'essai encadré, et accompagne le
travailleur pour la déclaration RQTH.

L'accompagnement social est réalisé
dans le respect de la confidentialité.
L'employeur n'a pas connaissance du
contenu de ces entretiens; en revanche,
un retour est fait au médecin du travail
en charge du suivi du travailleur.

Une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle

Les SPSTI agissent spécifiquement en
faveur de la prévention de la désinsertion
professionnelle (PDP) notamment à
travers des « cellules PDP » composées
de spécialistes (médecins et infirmiers
en santé au travail, assistants sociaux,
psychologues du travail, ergonomes,
chargés de mission maintien en emploi...).

La cellule PDP promeut notamment,
auprès des employeurs et des travailleurs,
les mesures individuelles ou collectives
d'accompagnement pour favoriser le
maintien au poste ou dans l'emploi. Elle
collabore avec les autres acteurs pour le
maintien en emploi (Agefiph, Cap Emploi,
Assurance Maladie,...).



Pour plus d'informations sur l'accompagnement social en cas de
risque de désinsertion professionnelle, contactez votre Service de
Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.



Intervention suite à un événement grave

Inclus dans l'offre socle

L'intervention du SPSTI suite à un événement grave, pour quoi faire ?

Accompagner

l'employeur et le conseiller dans la gestion et la prise en charge des travailleurs suite à un événement grave.

Initier

la prise en charge et orienter le travailleur victime ou témoin d'un événement grave au travail.

Aider

les travailleurs à préserver leur santé et l'employeur à rétablir un fonctionnement serein et stable.

Un événement grave, c'est quoi ?

Il s'agit d'un événement potentiellement traumatisant, physiquement ou psychologiquement, se produisant sur le lieu de travail de façon inhabituelle. Par exemple : un décès brutal par accident ou maladie, un suicide ou une tentative de suicide, un accident grave ou mortel, une prise d'otage, un braquage, un attentat, une alerte à la bombe, une explosion, une catastrophe naturelle...

V1072022

Pour plus d'informations sur l'intervention suite à un événement grave, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.



L'intervention suite à un événement grave, comment ça se passe ?

En cas d'événement grave survenant dans le cadre du travail, il est important de suivre différentes étapes pour gérer au mieux la situation et l'impact psychologique. La conduite à tenir doit être idéalement préparée en amont pour les différentes situations : connaissance de la procédure à mettre en place et désignation de personnes référentes notamment. Mais le caractère sidérant de certaines situations rend nécessaire le soutien d'acteurs externes compétents pour les gérer.

Un préalable : protéger et prévenir les secours

L'urgence, en cas de survenue d'un événement grave, est de protéger les victimes et d'éviter le sur-accident. Il faut déclencher l'alerte des secours (le 112, ou le 15 pour les urgences médicales et/ou le 17 en cas d'agression) et faire pratiquer les premiers secours, notamment par le sauveteur secouriste du travail.

Quel appui solliciter auprès de son SPSTI ?

En parallèle de la gestion de l'urgence,

une aide peut être sollicitée par l'employeur auprès du SPSTI pour aider à gérer l'événement grave. L'employeur peut en effet prévenir le médecin du travail pour une action rapide, dès la survenue de l'événement. Ce dernier peut conseiller l'employeur, l'orienter ou lui proposer une intervention collective ou individuelle. Il peut recevoir les travailleurs en consultation médicale, à leur demande ou à celle de l'employeur.

L'intervention du SPSTI dans l'entreprise se fait sur trois axes :

- aider l'employeur à gérer la crise générée par l'événement. Un membre de l'équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, infirmier de santé au travail, psychologue du travail) peut participer, le cas échéant, à une cellule de crise mise en place au sein de l'entreprise ;
- initier la prise en charge des victimes ou témoins. Si nécessaire, le SPSTI peut orienter les victimes ou les témoins vers des structures ou des professionnels adaptés.
- analyser les causes de l'événement grave (accident du travail par exemple) et conseiller afin que les situations à l'origine de l'événement soient corrigées.



Participation aux réunions de CSE*/CSSCT** relevant des sujets santé, sécurité et conditions de travail

Inclus dans l'offre socle

Faire participer le SPSTI aux réunions de CSE*/CSSCT**, pour quoi faire ?

Informier et conseiller

les représentants des travailleurs notamment dans le cadre des réunions de CSE*/CSSCT** sur les questions touchant aux conditions de travail et aux actions de prévention en matière de santé et de sécurité.

Promouvoir

la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Rendre compte

de la situation générale de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, dans le respect du secret médical.

V1072022

Qui est concerné par la participation du SPSTI aux réunions de CSE*/CSSCT** ?

Toutes les entreprises ayant un CSE* (y compris celles dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés) ou une CSSCT**.

*CSE : Comité Social et Économique

**CSSCT : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

La participation du SPSTI aux réunions de CSE*/CSSCT** relevant des sujets santé, sécurité et conditions de travail, comment ça se passe ?

À quelle fréquence se tiennent ces réunions ?

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, au moins 4 réunions par an portant en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

D'autres réunions peuvent être organisées dans des cas spécifiques, notamment :

- à la suite d'un accident ayant entraîné des conséquences graves ;
 - en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte à la santé publique ou à l'environnement ;
 - à la demande motivée de deux des membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la fréquence des réunions portant sur la santé et la sécurité n'est pas définie.

Qui participe aux réunions de CSE*/CSSCT** traitant des sujets santé, sécurité et conditions de travail ?

- Le président ou son représentant, le cas échéant, assisté de collaborateur(s),
 - Les membres titulaires du CSE*,
 - Les représentants syndicaux,
 - Le médecin du travail, ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire,
 - L'inspecteur du travail,
 - L'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale
- L'employeur doit obligatoirement informer annuellement les participants du **calendrier prévu** pour ces réunions, et leur confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions. **L'ordre du jour** doit être communiqué aux participants en amont.

Focus : la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT**)

Cette commission est mise en place, de manière obligatoire, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans certains cas spécifiques (notamment pour les installations nucléaires, sites SEVESO, etc.). La CSSCT** se voit confier, par délégation du CSE*, tout ou partie des attributions du CSE* relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à l'expertise. **Dans ce cas, le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire assiste aux réunions de la CSSCT**.**

Pour plus d'informations sur la participation aux réunions de CSE*/CSSCT** relevant des sujets santé, sécurité et conditions de travail, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.





La visite d'embauche : visite d'information et de prévention ou examen médical d'aptitude

Inclus dans l'offre sociale

La visite d'embauche, pour quoi faire ?

S'assurer

que le poste que prend un travailleur n'est pas de nature à porter atteinte à sa santé et que le travailleur n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres.

Informier

le salarié, au regard de la connaissance de son état de santé, sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, et le cas échéant, sur le suivi médical nécessaire.

Sensibiliser

le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Qui est concerné ?

Tous les salariés sont concernés par la visite d'embauche. Cette visite est organisée selon des modalités distinctes, en fonction des risques auxquels le salarié sera exposé à son poste de travail.

Pour le salarié non-exposé à des risques particuliers (au sens du Code du travail, à savoir : amiante, plomb, agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, agents biologiques des groupes 3 et 4, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages), il s'agit d'une **visite d'information et de prévention**. Pour le salarié exposé à des risques particuliers (liste ci-dessus), il s'agit d'un **examen médical d'aptitude** qui enclenche un suivi individuel renforcé.

La visite d'embauche, comment ça se passe ?

Pour le salarié non-exposé à des risques particuliers : une visite d'information et de prévention

La visite d'information et de prévention est réalisée par un **professionnel de santé** (médecin du travail, collaborateur médecin, interne ou infirmier de santé au travail), dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail. Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est ouvert ou mis à jour par le professionnel de santé. À l'issue de la visite d'information et de prévention, le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur.

Il existe une possibilité de réorientation vers le médecin du travail quand la visite a été réalisée par un infirmier.

Pour le salarié exposé à des risques particuliers, un examen médical d'aptitude

L'examen médical d'aptitude à l'embauche doit être réalisé **par le médecin du travail, préalablement à l'affectation** sur le poste de travail. À l'issue de cette visite, un avis d'aptitude ou d'inaptitude est remis au travailleur et à l'employeur. Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est constitué ou mis à jour par le médecin du travail.



Pour plus d'informations sur la visite d'embauche, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

V1072022



Suivi périodique de l'état de santé du travailleur

Inclus dans l'offre socle

Le suivi périodique de l'état de santé, pour quoi faire ?

S'assurer

en connaissance des risques de l'entreprise, **que le poste du travailleur n'est pas de nature à porter atteinte à sa santé** et que celui-ci n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres.

Inform

le travailleur, au regard de la connaissance de son état de santé, sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, et le cas échéant, sur le suivi médical nécessaire.

Sensibiliser

le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Préconiser

des aménagements de poste, dans certains cas. Le cas échéant **statuer** sur un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Le suivi périodique de l'état de santé comment ça se passe ?

Il consiste en des examens médicaux réalisés par un médecin du travail ou des visites par un infirmier en santé au travail à périodicité fixée par le Code du Travail ou adaptée par le médecin,

du travail en fonction des risques, de l'âge, ou des situations (handicap, grossesse,...).
À ces occasions, les professionnels de santé prennent en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du travailleur, ainsi que les risques auxquels il est exposé pour conseiller au mieux.

Pour le travailleur non exposé à des risques particuliers

• Une visite d'information et de prévention renouvelée périodiquement. Après la visite d'information et de prévention initiale, le travailleur bénéficie d'un renouvellement de cette visite selon une périodicité qui ne peut pas excéder **cinq ans**. Le délai entre deux visites est fixé par le médecin du travail qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé.

• Un suivi adapté pour certaines catégories de travailleurs. Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, bénéficie de **modalités de suivi adaptées** selon une périodicité qui n'excède

pas une durée de **trois ans**. Sont notamment concernés : les travailleurs handicapés, les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit.

Pour le travailleur exposé à des risques particuliers

• Un suivi individuel renforcé de son état de santé est mis en place. Ce suivi comporte un **examen médical d'aptitude** préalable à l'embauche réalisé par le médecin du travail. Cet examen médical d'aptitude **est renouvelé au moins tous les quatre ans**. En outre, deux ans après chaque examen médical d'aptitude, une **visite intermédiaire** est effectuée par un professionnel de santé, sous l'autorité du médecin du travail.

Les risques concernés sont notamment l'amiante, le plomb, les agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, les agents biologiques des groupes 3 et 4, les rayonnements ionisants, le risque hyperbare, le risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Qui est concerné par le suivi périodique de l'état de santé ?

Tous les travailleurs sont concernés par le suivi périodique de l'état de santé. Ce suivi est organisé selon des **modalités distinctes en fonction des risques** auxquels le travailleur est exposé à son poste de travail.

V1072022



Pour plus d'informations sur le suivi périodique de l'état de santé du travailleur, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.



La visite à la demande

Inclus dans l'offre socle

La visite à la demande, pour quoi faire ?

Offrir

une possibilité permanente de rencontre avec un professionnel de santé au travail en complément du suivi de l'état de santé périodique.

Anticiper et prendre en charge

de manière précoce, les difficultés rencontrées par le travailleur, en lien avec sa santé.

Proposer

un accompagnement personnalisé au travailleur.

Sensibiliser

le salarié et l'employeur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

La visite à la demande, comment ça se passe ?

Une visite à la demande du travailleur, de l'employeur ou du médecin du travail

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé

de l'équipe pluridisciplinaire. Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant. À l'issue de la visite à la demande, le médecin du travail peut se rapprocher de l'employeur afin de mettre en place, le cas échéant, les aménagements nécessaires à u maintien dans l'emploi du salarié. Une étude du poste de travail peut être réalisée pour rechercher les solutions les plus adaptées à la situation du travailleur et de l'entreprise (équipements ergonomiques horaires de travail...).

Quels motifs peuvent donner lieu à une visite à la demande ?

Le travailleur peut solliciter une visite à la demande pour évoquer **tout problème de santé** (physique ou psychologique) qui serait en relation avec son travail ou qui pourrait retentir sur celui-ci. Cette demande est faite dans l'objectif d'engager une démarche de prévention et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. La demande de

visite par le travailleur ne peut motiver aucune sanction. **L'employeur** peut également demander cette visite **lorsqu'un salarié présente des difficultés** qui peuvent être en lien avec sa santé et qui peuvent affecter son travail. Plusieurs signaux d'alerte peuvent inciter l'employeur à effectuer cette démarche : arrêts de travail répétés, arrêt longue maladie, difficultés rencontrées au poste, etc. Le médecin du travail peut aussi organiser une visite à sa demande, parce qu'il estime nécessaire de réaliser une rencontre, en vue de mieux préserver la santé du travailleur, sans qu'il n'ait à justifier du motif auprès de l'employeur.

Les modalités pratiques de la visite à la demande

La visite à la demande est demandée à tout moment, en dehors des situations d'arrêt de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par cette visite et par les éventuels examens complémentaires sont pris en charge par l'employeur. Le contenu de toutes les visites est confidentiel.

Qui est concerné par la visite à la demande ?

Tous les travailleurs peuvent bénéficier d'une visite à la demande



Pour plus d'informations sur la visite à la demande, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

V1072022



Visite de reprise après un arrêt de travail

Inclus dans l'offre socle

PRÉVENTION
de la
DÉSINSERTION
PROFESSIO-
NELLE

La visite de reprise, pour quoi faire ?

Vérifier

dans certaines conditions, après un arrêt de travail, que la reprise au poste ne présente pas de risque pour la santé du travailleur ou celle de ses collègues.

S'assurer

que le poste de travail repris par le travailleur, ou le reclassement envisagé conjointement avec l'employeur, est compatible avec l'état de santé du travailleur.

Préconiser

l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur si cela s'avère nécessaire ainsi que les mesures de prévention adaptées.

Émettre

un éventuel avis d'aptitude.

Qui est concerné par la visite de reprise ?

Le travailleur bénéficie obligatoirement de cet examen médical

- après un **congé maternité** ;
- après une absence pour cause de **maladie professionnelle** ;
- après une absence d'au moins trente jours pour cause d'**accident du travail** ;
- après une absence d'au moins **soixante jours** pour cause de maladie ou d'accident non professionnel

La visite de reprise, comment ça se passe ?

Un examen médical à l'initiative de l'employeur

Dès que l'employeur a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, il saisit le Service de Prévention et de Santé au Travail, pour organiser la visite de reprise. Cet examen médical a lieu le jour de la reprise effective du travail, ou au plus tard dans **un délai de huit jours suivant la reprise**.

Dans le cas d'un arrêt de moins de 30 jours pour accident du travail la visite de reprise n'est pas obligatoire

En revanche, l'employeur informe le médecin du travail de tout arrêt de travail d'une **durée inférieure à trente jours** pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.



V107/2022

Pour plus d'informations sur la visite de reprise après un arrêt de travail, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.



Participation au rendez-vous de liaison entre l'employeur et le salarié pendant l'arrêt de travail

Inclus dans l'offre socle

PRÉVENTION
de la
DÉSINSERTION
PROFESSIO
NELLE

Le rendez-vous de liaison, pour quoi faire ?

Permettre

un contact entre le salarié et
l'employeur pendant l'arrêt de
travail pour anticiper les suites.

Inform

des mesures d'accompagnement
mobilisables : visite de pré-reprise,
mesures d'aménagement du poste
ou du temps de travail.

Préparer

le retour du salarié
dans l'entreprise
ou son éventuel
reclassement.

Qui est concerné par le rendez-vous de liaison ?

Tout salarié en
arrêt de travail
d'une durée d'au
moins 30 jours
peut bénéficier d'un
rendez-vous de liaison.

Facultatif, le rendez-
vous de liaison est
organisé à l'initiative
de l'employeur ou du
salarié et toujours avec
son accord.

Le rendez-vous de liaison, comment ça se passe ?

**Un rendez-vous
sans caractère médical**
Ce dispositif issu de la loi
Santé-Travail n'est pas un
rendez-vous médical, mais
**une rencontre, facultative,
organisée entre l'employeur
et le salarié** en arrêt de travail.

Suivant la situation et les
éventuels besoins identifiés,
le Service de Prévention et de
Santé au Travail peut y être
associé sous différentes formes.

Qui organise le rendez- vous de liaison ?

Le rendez-vous de liaison
est organisé **à l'initiative
de l'employeur ou du salarié**.
L'employeur doit informer
le salarié de son droit
de solliciter l'organisation de

ce rendez-vous. Le salarié
peut refuser de se rendre
à ce rendez-vous.
Le salarié peut également
demander à être accompagné
du référent handicap quand
il existe (également, ce dernier
doit être désigné dans
toute entreprise d'au moins
250 salariés). Ce référent
est tenu d'une obligation
de discrétion dans ce cadre.

Un rendez-vous d'information pour le salarié

Le rendez-vous de liaison
permet d'informer le salarié sur
les possibilités de bénéficier :

- d'actions de prévention de la
désinsertion professionnelle,
telles que l'essai encadré, la
convention de rééducation
professionnelle ou le projet
de transition professionnelle.
- d'une visite de pré-reprise,
à l'occasion de laquelle le
médecin du travail vérifie
l'adaptation du poste de travail
et l'état de santé du salarié.



V.107/2022

Pour plus d'informations sur la participation au rendez-vous de liaison, entre l'employeur et le salarié pendant l'arrêt de travail, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.



Visite de pré-reprise pendant l'arrêt de travail

Inclus dans l'offre socle

PRÉVENTION
de la
DÉSINSERTION
PROFESSIO-
NELLE

La visite de pré-reprise, pour quoi faire ?

Anticiper

pendant l'arrêt de travail les conditions qui faciliteront un retour au poste le moment venu ou un éventuel reclassement compte tenu de l'état de santé du travailleur.

Favoriser

le maintien dans l'emploi des travailleurs et éviter la désinsertion professionnelle.

Préconiser

le plus tôt possible d'éventuels aménagements de poste de travail, un reclassement ou des formations professionnelles.

La visite de pré-reprise, comment ça se passe ?

Un examen médical avant la reprise du travail

La visite de pré-reprise est réalisée pendant la période de l'arrêt de travail, notamment pour **étudier la mise en œuvre d'éventuelles mesures**

d'adaptation individuelles du poste de travail.

Au cours de cet examen médical, le médecin du travail peut recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

À cet effet, il peut s'appuyer sur le service social du travail du Service de Prévention et de Santé au Travail ou sur celui de l'entreprise. À l'issue de cette visite, et sauf opposition du travailleur, le médecin du travail informe l'employeur et le médecin-conseil de ses éventuelles recommandations, afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi.

Nouveauté 2022 Loi santé au travail

La loi a ramené de 3 mois à **30 jours la durée de l'arrêt de travail** au-delà de laquelle le travailleur peut bénéficier d'un examen de pré-reprise. Ces dispositions sont applicables aux arrêts de travail commençant à compter du 1^{er} avril 2022.

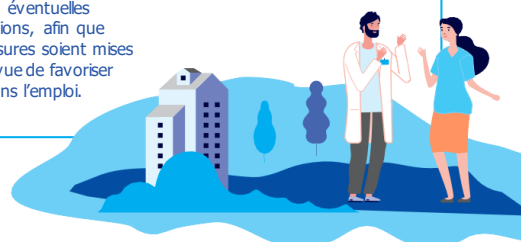
Qui sollicite la visite de pré-reprise ?

La visite de pré-reprise peut être à l'initiative :

- du travailleur (l'employeur informe le salarié des modalités de cette visite),
- du médecin traitant,
- du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale,
- du médecin du travail

Qui est concerné par la visite de pré-

Tout travailleur peut bénéficier de la visite de pré-reprise dans le cas d'un **arrêt de travail d'au moins 30 jours**.



V.107/2022

Pour plus d'informations sur la visite de pré-reprise pendant l'arrêt de travail, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.



La visite de mi-carrière

Inclus dans l'offre sociale

PRÉVENTION
de la
DÉSINSERTION
PROFESSIO-
NELLE

La visite de mi-carrière, pour quoi faire ?

Faire bénéficier

le travailleur, autour de ses 45 ans, d'un temps d'échange personnalisé avec un professionnel de la santé au travail sur son état de santé et son poste de travail, afin de favoriser la poursuite de sa carrière professionnelle en bonne santé.

Évaluer

les éventuels risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution prévisible de ses capacités en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé.

Sensibiliser

le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Qui est concerné par la visite de mi-carrière ?

Tout travailleur, entre ses 43 et 45 ans, ou à une échéance déterminée par accord de branche.

La visite de mi-carrière, comment ça se passe ?

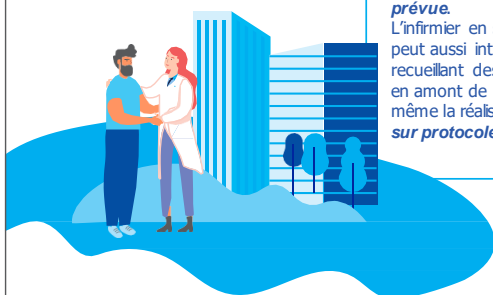
Un examen médical vers 45 ans

Il appartient à l'employeur de solliciter le rendez-vous. Son Service de Prévention et de Santé au Travail peut le lui rappeler grâce aux informations en sa possession. Cet examen médical peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale, lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail dans les deux ans avant l'échéance prévue. L'infirmier en santé au travail peut aussi intervenir en recueillant des informations en amont de la visite ou même la réaliser entièrement sur protocole médical.

Quand l'examen est assuré par l'infirmier, celui-ci réoriente le travailleur vers le médecin du travail si nécessaire, et notamment en vue d'un éventuel aménagement de poste.

Des mesures adaptées

Le médecin du travail peut proposer en cas de besoin, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, des mesures adaptées : aménagement du poste de travail, aménagement du temps de travail, etc. À la demande du travailleur concerné, le référent handicap quand il existe, participe à ces échanges (légalement, ce dernier doit être désigné dans toute entreprise d'au moins 250 salariés) ; il est alors tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.



Pour plus d'informations sur la visite de mi-carrière, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

V1072022



Suivi post-exposition : la visite de fin de carrière

Inclus dans l'offre socle

La visite de fin de carrière, pour quoi faire ?

Assurer

une **transition du suivi individuel** de l'état de santé du travailleur entre sa période d'activité et sa retraite.

Établir

une **traçabilité et un état des lieux**, à date, de certaines expositions aux facteurs de risques professionnels auxquels a été soumis le travailleur.

Mettre en place

au **moment de la retraite** une **surveillance médicale** en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil de la CPAM si les expositions rencontrées au cours de la carrière le requièrent.

Informier

des **démarches à effectuer** pour bénéficier d'une surveillance post-professionnelle.

Qui est concerné par la visite de fin de carrière ?

Organisée **au moment du départ en retraite**, la **visite de fin de carrière** est destinée aux **travailleurs ayant été exposés** à un ou plusieurs risques professionnels pour leur santé ou leur sécurité. Plus précisément, il s'agit :

- des travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un Suivi Individuel Renforcé, au titre de l'exposition aux risques suivants : amiante, plomb, agents cancérogènes,

mutagènes ou toxiques pour la reproduction, agents biologiques des groupes 3 et 4, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages ;

- des travailleurs ayant été exposé à un ou plusieurs de ces risques professionnels, avant la mise en œuvre du Suivi Individuel Renforcé selon les textes (2017).





Suivi post-exposition : la visite de fin de carrière

Inclus dans l'offre socle

La visite de fin de carrière, comment ça se passe ?

Qui sollicite la visite de fin de carrière ?

C'est **l'employeur** qui doit informer son Service de Prévention et de Santé au Travail, dès qu'il en a connaissance, du départ à la retraite du travailleur concerné. L'employeur en avertit le travailleur.

S'il estime remplir les conditions requises et s'il n'a pas été informé de la transmission de cette information par l'employeur, le **travailleur** a également la possibilité de demander à bénéficier de cette visite avant son départ à la retraite. Dans ce cas, il doit informer son employeur de sa démarche.

Le Service de Santé au Travail détermine si le salarié est éligible à la visite, et le cas échéant organise la visite auprès du **médecin du travail**.

Un état des lieux des expositions aux risques professionnels

La visite de fin de carrière est réalisée par le **médecin du travail**. A partir d'éléments éventuellement recueillis par d'autres professionnels de santé au travail, il établit une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions aux facteurs de risques professionnels prévus par le Code du travail, à savoir :

- les facteurs de risques liés à des **contraintes physiques marquées** : manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques ;
- les facteurs de risques liés à un **environnement physique agressif** : agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit ;
- les facteurs de risques liés à certains **rythmes de travail** : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif ;
- ainsi que d'éventuels autres risques professionnels dont les effets peuvent se manifester bien plus tard.

Suites de la visite de fin de carrière

A l'issue de la visite, le médecin du travail remet au travailleur un « document dressant état des lieux » et le verse au Dossier Médical Santé Travail. Enfin, le médecin du travail met en place, si cela lui paraît nécessaire, **une surveillance post-professionnelle**, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

NB : une visite post-exposition est par ailleurs prévue pour les travailleurs en cours de carrière dont l'exposition à des risques particuliers cesse. Elle est organisée par le médecin du travail qui met en place une surveillance dans des conditions similaires.



V1072022

Pour plus d'informations sur la visite de fin de carrière, contactez
votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.



Participation aux campagnes de vaccination

Inclus dans l'offre sociale

Participer aux campagnes de vaccination, pour quoi faire ?

Préserver

la santé des travailleurs.

Participer

à des actions de santé publique initiées par le ministère de la Santé.

Qui est concerné par les campagnes de vaccination ?

Les publics cibles de la campagne sont généralement définis selon des critères d'âge, de sexe, de profil de santé ou de probabilité d'exposition à certains virus ou bactéries.

La participation aux campagnes de vaccination, comment ça se passe ?

Des actions inscrites dans le cadre de campagnes nationales

Les SPSTI peuvent participer à des campagnes de vaccination pilotées par le ministère de la Santé. Il ne s'agit pas nécessairement de vaccinations recommandées en fonction d'une exposition professionnelle : il peut s'agir d'une campagne de vaccination dans le cadre d'une épidémie au sein de la population générale.

Cette participation aux campagnes de vaccination s'inscrit dans le cadre de la mission de préservation de la santé des travailleurs, et contribue à leur maintien en emploi. Elle est généralement limitée dans le temps.

Une organisation logistique mise en œuvre par chaque SPSTI

Le SPSTI organise la campagne et informe les entreprises de la possibilité de vaccination qui est offerte à leurs salariés. Le SPSTI propose des créneaux horaires dans des lieux définis, et réalise généralement les vaccinations sur rendez-vous. L'acte vaccinal est réalisé par un professionnel de santé du SPSTI, dans les conditions de sécurité requises.

Pour plus d'informations sur la participation aux campagnes de vaccination, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.





Suivi périodique de l'état de santé les chefs d'entreprises ou travailleurs non salariés

Le suivi périodique de l'état de santé, pour quoi faire ?

S'assurer

en connaissance des risques de l'entreprise, **que le poste du travailleur n'est pas de nature à porter atteinte à sa santé** et que celui-ci n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres.

Informar

le travailleur, au regard de la connaissance de son état de santé, sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, et le cas échéant, sur le suivi médical nécessaire.

Sensibiliser

le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Préconiser

des aménagements de poste, dans certains cas. Le cas échéant **statuer** sur un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Le suivi périodique de l'état de santé comment ça se passe ?

Il consiste en des examens médicaux réalisés par un médecin du travail ou des visites par un infirmier en santé au travail à périodicité fixée par le Code du Travail ou adaptée par le médecin

Qui est concerné par ce suivi périodique de l'état de santé ?

les chefs d'entreprises et travailleurs non salariés. Ce suivi est organisé de manière spécifique en fonction des risques auxquels chaque travailleur est exposé dans son poste de travail.

du travail en fonction des risques, de l'âge, ou des situations (handicap, grossesse,...).
À ces occasions, les professionnels de santé prennent en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du travailleur, ainsi que les risques auxquels il est exposé pour conseiller au mieux.

Pour le travailleur non exposé à des risques particuliers

- Une visite d'information et de prévention renouvelée périodiquement. Après la visite d'information et de prévention initiale, le travailleur bénéficie d'un renouvellement de cette visite selon une périodicité qui ne peut pas excéder **cinq ans**. Le délai entre deux visites est fixé par le médecin du travail qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé.

- Un suivi adapté pour certaines catégories de travailleurs. Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, bénéficie de **modalités de suivi adaptées** selon une périodicité qui n'excède

pas une durée de **trois ans**. Sont notamment concernés : les travailleurs handicapés, les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit.

Pour le travailleur exposé à des risques particuliers

- Un suivi individuel renforcé de son état de santé est mis en place. Ce suivi comporte un **examen médical d'aptitude** préalable à l'embauche réalisé par le médecin du travail. Cet examen médical d'aptitude **est renouvelé au moins tous les quatre ans**. En outre, deux ans après chaque examen médical d'aptitude, une **visite intermédiaire** est effectuée par un professionnel de santé, sous l'autorité du médecin du travail.

Les risques concernés sont notamment l'amiante, le plomb, les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, les agents biologiques des groupes 3 et 4, les rayonnements ionisants, le risque hyperbare, le risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.



Pour plus d'informations sur le suivi périodique de l'état de santé du travailleur, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.



Accompagnement dans la prévention des risques psychosociaux

Entrepreneurs, ne restez pas seuls face à vos difficultés !

Sensibiliser et informer

les travailleurs sur les risques psycho-sociaux (RPS), c'est-à-dire sur les facteurs organisationnels, relationnels ou éthiques à l'origine de pathologies notamment psychiques.

Aider à identifier et à évaluer

les risques psycho-sociaux au sein de l'entreprise.

Mettre en évidence et proposer

les facteurs de protection au sein de l'entreprise.

Orienter

l'employeur ou le salarié vers des partenaires de soin ou du maintien en emploi, si besoin.

Chefs d'entreprises, si vous présentez des difficultés, n'attendez pas !

les associations APESA, en combinant la pérennité d'une plateforme nationale et la proximité d'un réseau local leur viennent en aide afin que l'échec ne soit que la première étape d'un rebond personnel ou professionnel.

La détresse psychologique grave qui parfois résulte des échecs et s'exprime à l'occasion des audiences, lors des rencontres avec les praticiens des procédures collectives ou avec les conseils, était jusqu'à présent largement passée sous silence.

Le dispositif APESA leur permet de trouver le soutien psychologique pour les aider à surmonter cette épreuve entrepreneuriale.

Les entrepreneurs engagés dans des procédures collectives vivent cette situation comme un échec. Stress, désespoir, crises de larmes et même propos suicidaires : les professionnels de justice font face à des situations qui dépassent leurs champs de compétences, alors même que l'ouverture de ces procédures est censée être apaisante.

Cinq séances entièrement gratuites avec un psychologue lui seront alors proposées afin de lui apporter le soutien dont il a besoin. Les professionnels prodiguant ces séances sont ceux faisant partie du programme : ils peuvent être psychologues, conseillers conjugaux, thérapeutes familiaux, addictologues... Ce sont eux qui rappellent la personne en souffrance et établissent le contact.

L'origine d'APESA

Depuis la crise économique de 2008, une hausse du nombre d'entreprises en difficultés a été constatée dans les Tribunaux de commerce.

Alors que la tendance est au « mieux vivre en entreprise », on est tenté d'ignorer le chef d'entreprise qui garde cette image d'invulnérabilité et a pour mission de prendre soin de ses salariés. Il s'avère qu'il existe une importante détresse psychologique du chef d'entreprise et les professionnels des juridictions consulaires se trouvent souvent démunis pour leur apporter l'aide humaine dont ils ont besoin.

La prise en compte de la souffrance morale du justiciable.

V.1072022



Pour plus d'informations sur l'accompagnement dans la prévention des risques psycho-sociaux, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

4. Protocole salarié en distanciel

Prise en main de la téléconsultation Maiia



Votre service de prévention et de santé au travail a choisi uEgar®
équipé de la solution Maiia pour la téléconsultation.

Laissez-vous guider vers votre téléconsultation.

1. CRÉER SON COMPTE ET SE CONNECTER

Prérequis

Pour **créer un compte** Maiia, il faut disposer de :

- Un numéro de portable.
- Une adresse e-mail.



Créer son compte via son ordinateur

Directement sur <https://www.maiia.com/login> en cliquant sur « **Créer mon compte** ».



Créer son compte via son smartphone

Directement sur <https://www.maiia.com/login> en cliquant sur « **Créer mon compte** ».



2. LIER SON RENDEZ-VOUS



Lier son rendez-vous avec le mail reçu

À la réception du mail de rendez-vous :

- Vous n'avez pas encore de compte Maiia, cliquer sur « [S'inscrire sur Maiia](#) »
- Vous avez déjà un compte Maiia, cliquer sur « [Lier le RDV à mon compte Maiia](#) »

Pour réaliser votre RDV avec Dr. Charles SIMON vous devez **impérativement** vous inscrire sur Maiia.

[S'inscrire sur Maiia](#)

[Lier le RDV à mon compte Maiia](#)



Lier son rendez-vous avec le SMS reçu

1

À la réception du SMS de rendez-vous, cliquer sur le lien.

2

Saisir votre **date de naissance**.

3

- Vous n'avez pas encore de compte Maiia, cliquer sur « [Créer mon compte](#) ».
- Vous avez déjà un compte Maiia, cliquer sur « [Se connecter](#) ».

Attention, votre consultation vidéo avec V. JOBIN va commencer ! Connectez-vous sur Maiia (lien du RDV dans vos mails)

Rappel consultation vidéo 14/03 à 17h45.
Pour accéder à votre RDV :
Infos: s.maiia.com@WWL.fr
Maintenant

✓

Pour voir votre RDV, veuillez renseigner la date de naissance du patient.

Entrez la date de naissance du patient

26/06/1975

[Accéder au RDV](#)

Connexion

mirielle.chandeller@cegedim.com

.....

Mot de passe oublié ?

[Se connecter](#)

Pas encore de compte ?

[Créer mon compte](#)

3. DÉMARRER LA TÉLÉCONSULTATION

1 Rappel
15 minutes avant le début du rendez-vous, vous recevrez un mail pour démarrer votre consultation vidéo.

Démarrez votre consultation vidéo maintenant !

Maria <no-reply@mailia.com>
À : Alex GUYON

2 Lancement
Ouvrir votre compte et démarrer le rendez-vous directement depuis votre page d'accueil.

Mes rendez-vous

Mer, 15
Juin
15:00



Dr Charles SIMON
Médecin du travail

Démarrer la visio 1

3 Autorisation
Accepter l'autorisation caméra et micro.

Accès à la caméra et au micro

Pour utiliser la téléconsultation, vous devez autoriser l'accès à l'appareil photo et au micro.
Pour être guidé dans cette configuration, cliquez sur le lien correspondant à votre navigateur.

J'ai compris

4 Démarrage
Vérifier et accepter des éléments techniques puis cliquer sur « Démarrer ».

Plus qu'une étape pour appeler Dr Charles SIMON !

1 Connexion : réussie
2 Patient : Charles SIMON
3 Mail : Téléconsultation
4 Carte : Vous n'avez pas de carte
5 Accès nécessaires : ok

Microphone

Caméra

Caméra

Démarrer

5 Consultation vidéo
Après avoir terminé ces étapes, votre professionnel de santé pourra accepter l'appel.

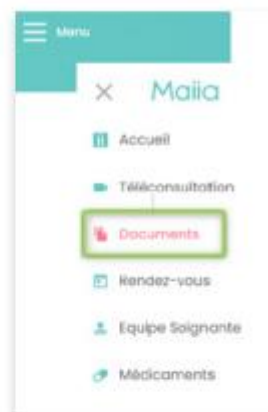
Vous serez mis en relation via la vidéo après son acceptation.

4. PARTAGE DE DOCUMENT(S)

1

Accès aux documents

À partir de la page d'accueil de son compte Maiia, cliquer sur « Menu » puis sur « Documents ».



2

Ajouter

Cliquer sur le « + » en bas à droite de la page.



3

Partager

Déposer le **document** (ou les documents), sélectionner la **catégorie** de document et cliquer sur « Télécharger ».



Vos documents sont partagés à votre interlocuteur de façon **sécurisée**, en respectant la **confidentialité médicale**.



Vous pouvez désormais utiliser la téléconsultation Maiia.



La plateforme connectée de prévention et de santé au travail

5. Recueil de consentement

Le suivi en Télésanté au Travail

Le désert médical a confirmé l'intérêt du recours à la Télésanté au Travail. La **Direction Générale du Travail** a autorisé la Téléconsultation en Médecine du Travail. Reprise dans le décret numéro **2022-679** du 26 avril 2022.

Le suivi en Télésanté est possible si vous avez donné votre consentement (cf document page 2) avec votre numéro de téléphone portable et votre adresse email.

Présentation de l'outil MAIIA :

Au sein de notre Service de Santé et de Prévention au Travail, nous utilisons le logiciel MAIIA qui permet de réaliser le rendez-vous en Télésanté au Travail.

Notre organisation vous permet d'être accueillis par une ou un Assistant(e) d'Équipe Pluridisciplinaire.

Par la suite, l'Assistant(e) d'Équipe Pluridisciplinaire vous invitera à rejoindre une pièce garantissant des échanges confidentiels avec un Professionnel de Santé.

Le Professionnel de Santé se présentera et annoncera le lieu approximatif où il effectue sa Téléconsultation en Médecine du Travail.

Après la visite en Télésanté au Travail :

Vous recevrez toutes les informations de la visite à la fin de votre rendez-vous avec votre Assistant(e) d'Équipe Pluridisciplinaire. Un email vous sera également transmis à vous et votre employeur qui en recevra un exemplaire.

Note : Le Professionnel de Santé peut juger de la nécessité à réaliser la visite en présentiel.

Recueil du consentement

En raison du désert médical actuel, vous allez bénéficier d'un suivi à distance avec un Professionnel de Santé.
Ce dispositif **requiert votre consentement** aussi merci de bien vouloir **compléter** le formulaire ci-dessous :

Nom et prénom du ou de la salarié(e) :

Date de naissance :

Médecin traitant :

Adresse du ou de la salarié(e) :

Adhérent employeur du ou de la salarié(e) :

Attention : Le retour de ce document permet d'organiser votre rendez-vous

☐ **J'accepte que mon suivi puisse être réalisé en télésanté**

☐ **J'accepte de communiquer :**

- Mon numéro de téléphone portable :
- Mon adresse email :

Fait à :

Le :

Signature

À retourner par email à votre Assistant(e) d'Équipe Pluridisciplinaire

6. Fiches d'actions

Fiche d'action n°1 : Suivi individuel des salariés

Fiche d'action n°2 : Intervention auprès des structures de formations des apprentis

Fiche d'action n°3 : Développer les actions d'information et de sensibilisation

Fiche d'action n°4 : Optimisation de la Fiche d'Entreprise

Fiche d'action n°5 : Renforcer les actions de prévention primaire

Fiche d'action n°6 : Accompagner l'employeur suite à une étude de poste

Fiche d'action n°7 : Accompagnement dans la prévention des RPS : actions collectives
dans les entreprises

Fiche d'action n°8 : Prévention de la Désinsertion Professionnelle – Dispositif PDP

Fiche d'actions n° 1	Suivi individuel des salariés
1 – Contexte – Enjeux et objectif de l'action :	
Réaliser le suivi de santé par le pôle santé	
2 – Descriptif prévisionnel mis en œuvre :	
3.1 – Acteurs internes :	
L'équipe pluridisciplinaire du pôle Suivi Individuel de l'Etat de Santé	
3.2 - Partenaires :	
Les ressources du pôle prévention	
4– Calendrier :	
5 – Résultats attendus :	
- Assurer un suivi de santé au travail adapté à l'état de santé du salarié ou exposés à des risques professionnels reconnus - Éviter toute altération de la santé du salarié - Communiquer de façon adaptée les messages de prévention adaptés aux risques professionnels identifiés	
6 – Indicateurs :	
- Taux de retard dans les suivis - Nombre de visites par type de suivi en santé au travail	
7 – Références :	
Loi du 2 août 2021 du code du travail	
Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022	

Fiche d'actions n°2	Intervention auprès des structures de formations des apprentis
1 – Contexte – Enjeux et objectif de l'action :	
Sensibiliser les apprentis à la culture de prévention et les sensibiliser aux risques professionnels. Adapter le discours de sensibilisation à l'auditoire. Faire connaître le rôle et les actions des SPTI. Sensibiliser sur les règles en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel. Faire la promotion de la santé chez les apprentis (santé mentale, addictions, alimentation, sommeil...) et les informer de l'impact sur les risques professionnels. Transmettre un message fort qui transforme les comportements. Faire connaître les différents acteurs ou ressources disponibles	
2 – Descriptif prévisionnel mis en œuvre :	
3.1 – Acteurs internes :	
Membres du pôle Suivi Individuel de l'Etat de Santé	
3.2 - Partenaires :	
Les centres de formations et d'enseignements	
Pole Prevention	
4 –Calendrier :	
5 – Résultats attendus :	
- Accompagner l'apprenti jusqu'au terme de sa formation sans altération de sa santé par ou à cause de son travail - Donner à l'apprenti les outils afin d'éviter/diminuer toutes situations impactant sa santé	
6 – Indicateurs :	
Nombre de sensibilisation effectuer auprès des centres de formations	
7 – Références :	
Loi du 2 août 2021 du code du travail	
Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022	

Fiche d'actions n°3	Développer les actions d'information et de sensibilisation
1 – Contexte – Enjeux et objectif de l'action :	
La Loi Santé Travail du 02 août 2021 place la prévention au cœur des missions des SPSTI. Ces derniers doivent leurs actions d'information et de sensibilisation auprès de leurs adhérents	
2 – Descriptif prévisionnel mis en œuvre :	
- Création et mise à jour des documents « Que Dois-Je Faire ? » - Création et développement d'ateliers d'information à destination des employeurs - Création et développement d'actions et d'événements en lien avec la santé publique . Développement des partenariats avec les organismes institutionnels . Création et développements de webinaires - Présentation du SPSTI et des prestations proposées	
3.1 – Acteurs internes :	
Professionnels du pôle Prévention	
Professionnels du pôle SIES	
3.2 - Partenaires :	
Santé travail : OPPBTP, CARSAT BFC, DREETS, Cap Emploi, ARACT	
Santé publique : Promotion santé, Addiction France, ADESS 58	
4 –Calendrier :	
2024 :	
- création de partenariats avec les organismes institutionnels, consolidation des partenariats existants - création d'ateliers d'information et de sensibilisations - promotion des actions MTN-Prévention - mise à jour des documents internes et outils à destination des adhérents - planification des actions et événements santé travail et santé publique 2025	
2025 :	
- pérennisation des actions - recherche des besoins des adhérents	
2026 - 2029 :	
- bilan N-1 - actualisation des actions en fonction des besoins des adhérents et des nouveautés législatives	
5 – Résultats attendus :	
Obtenir une participation croissante sur les actions d'information et de sensibilisation et sur les événements santé travail et santé publique	
6 – Indicateurs :	
- Nombre d'adhérent ayant bénéficiés d'une action d'information ou de sensibilisation en santé au travail - Nombre d'actions réalisées par le SPSTI en santé publique	
7 – Références :	
Loi du 2 août 2021 du code du travail	
Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022	

Fiche d'actions n°4	Optimisation de la Fiche d'Entreprise
1 – Contexte – Enjeux et objectif de l'action :	
Afin de répondre aux exigences légales de la loi Santé Travail du 02 août 2021 et du décret du 25 avril 2022 définissant les modalités de l'offre socle, MTN-Prévention souhaite optimiser ses fiches d'entreprise (création et mise à jour). A ces fins, le service prévoit : . L'acquisition d'un logiciel métier permettant la réalisation des fiches d'entreprise (élaboration et mises à jour) . Une refonte des rapports d'intervention permettant de mettre à jour les fiches d'entreprise	
2 – Descriptif prévisionnel mis en œuvre :	
Recherche de logiciel : - Recherche d'un outil permettant d'élaborer et mettre à jour les fiches d'entreprise de façon efficiente pour les équipes pluridisciplinaires et les adhérents - Présentation des outils aux équipes pour une prise de décision - Vote et budgétisation au CA Optimisation des mises à jour des fiches d'entreprise : - Réalisation d'une procédure interne définissant les modalités de réalisation et de mise à jour de la fiche d'entreprise - Intégration des rapports d'étude en tant que mise à jour de la FE	
3.1 – Acteurs internes :	
- Responsable du Pôle Prévention - Membres de l'équipe pluridisciplinaire	
3.2 - Partenaires :	
Prestataires logiciel métier et DUERP	
4 – Calendrier :	
2024 : - Présentation des logiciels retenus - Mise à jour du protocole interne réalisation et mise à jour de la FE - Vote CMT pour la mise à jour des FE via la réalisation de certaines AMT 2025-2029 : - présentation et vote en CA du logiciel retenu - déploiement du logiciel de la création et mise à jour de la FE et DUERP - pérennisation des actions	
5 – Résultats attendus :	
- Elaboration des fiches d'entreprise dans les 12 mois suivants l'adhésion - Mise à jour des fiches d'entreprise à 4 ans	
6 – Indicateurs :	
- Nombre d'adhérent ayant bénéficiés d'une action d'information ou de sensibilisation en santé au travail - Nombre d'actions réalisées par le SPSTI en santé publique	
7 – Références :	
Loi du 2 août 2021 du code du travail Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022	

Fiche d'actions n°5	Renforcer les actions de prévention primaire
1 – Contexte – Enjeux et objectif de l'action :	
Afin de répondre aux exigences légales de la loi Santé Travail et du décret du 25 avril 2022, les SPSTI doivent assurer des actions de prévention primaires sur le lieu de travail. Ces actions étant déjà existantes, il a été choisi de les améliorer pour garantir une plus grande qualité de service	
2 – Descriptif prévisionnel mis en œuvre :	
- Mise en place de campagnes de mesurages comprenant les actions suivantes : . Pré-étude . Etude . Réalisation du rapport . Restitution (Direction, CSE/CSSCT, personnel) . 1 action de prévention primaire en lien avec le risque mesuré - Mise en place de démarches ergonomiques comprenant les actions suivantes : . Pré-étude . Etude . Réalisation du rapport . Restitution (en présence des personnes concernées par la démarche) . 1 action de prévention primaire - Développement des ateliers DUERP - Recherche et mise à disposition des adhérents d'un logiciel de réalisation du DUERP - Recherche, mise en place, développement et animation de séances d'appréhension des risques au format ludique (type jeux)	
3.1 – Acteurs internes :	
- Responsable du Pôle Prévention - Membres du pôle Prévention	
3.2 - Partenaires :	
-	
4 – Calendrier :	
2024 :	
- Mise en place et présentation des campagnes métrologiques et démarches ergonomiques à la CMT pour validation - Promotion des campagnes métrologiques et démarches ergonomiques auprès des adhérents - Recherche et mise en place d'un logiciel pour la réalisation du DUERP	
2025-2029 :	
- pérennisation des actions - recherche et développement de matériel de sensibilisation par le jeu	
5 – Résultats attendus :	
- Optimisation des actions en milieu de travail - Augmentation du nombre de DUERP réalisé par les adhérents	
6 – Indicateurs :	
- Nombre d'entreprise ayant bénéficié d'un accompagnement au DUERP - Nombre d'entreprise ayant bénéficié d'une campagne de mesurage, de démarches ergonomiques	
7 – Références :	
Loi du 2 août 2021 du code du travail Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022	

Fiche d'actions n°6	Accompagner l'employeur suite à une étude de poste
1 – Contexte – Enjeux et objectif de l'action :	
Dans le cadre de l'accompagnement des employeurs par les SPSTI dans la prévention des risques professionnels, MTN-Prévention souhaite développer aider les employeurs à la suite de certaines études de poste	
2 – Descriptif prévisionnel mis en œuvre :	
Mesures organisationnelles : - Constitution d'un groupe de travail définitif après appel à candidature - Elaboration d'une procédure interne définissant le cadre des interventions pouvant être menées à la suite de certaines études de poste - Création d'un document « Etude des conditions de travail » à transmettre à l'adhérent à la suite d'une étude de poste, pouvant également servir de mise à jour de fiche d'entreprise - Création de supports (flyers et vidéos) informant les employeurs et salariés sur les inaptitudes (format Que Dois-Je Faire) Actions auprès des adhérents : - Proposition d'actions et d'accompagnement à la suite d'une inaptitude en lien direct avec les conditions de travail (environnement, exposition aux risques...) ou d'une étude de poste	
3.1 – Acteurs internes :	
- Responsable du Pôle Prévention - Groupe de travail - Membres de l'équipe pluridisciplinaire	
3.2 - Partenaires :	
Néant	
4 –Calendrier :	
2025	
5 – Résultats attendus :	
- Information des adhérents sur les inaptitudes - Accompagnement des adhérents dans la recherche d'amélioration des conditions de travail	
6 – Indicateurs :	
- Nombre d'actions de prévention primaire réalisées à la suite d'une étude de poste	
7 – Références :	
Loi Santé Travail n°2021-1018 du 02 août 2021 Décret 2022-653 du 25 avril 2022 Code du Travail	

Fiche d'actions n°7	Accompagnement dans la prévention des RPS : actions collectives dans les entreprises
1 – Contexte – Enjeux et objectif de l'action :	
Dans le cadre de l'accompagnement des employeurs par les SPSTI dans la prévention des RPS, MTN-Prévention souhaite développer les actions collectives suivantes dans les entreprises : - Ateliers : . Atelier sensibilisations d'approche dédiées aux RPS (Atelier « s'initier aux RPS ») et à la QVCT (Atelier « QVCT Santé et travail et prévention ») . Ateliers dédiés à l'accompagnement dans l'évaluation des RPS dans le cadre du DUERP . Atelier Sensibilisations Spécialisées (Ex : PDP ; Prévention violences externes.) - Sensibilisations spécialisées, à la demande de l'entreprise ou conjointe avec celle du MT, en intra, sur site ou à MTN-PREVENTION (Ex : Prévention Désinsertion Professionnelle. Prévention violences externes. Sensibilisations spécialisées à destination des managers). - Accompagnement en appui méthodologique d'une démarche de prévention collective des RPS et plus particulièrement des entreprises de moins de 50 salariés. - Aide aux entreprises adhérentes volontaires à mettre en œuvre une démarche de prévention des risques psychosociaux. Appui technique à l'évaluation des facteurs de RPS auprès des entreprises et plus particulièrement des entreprises de moins de 50 salariés.	
2 – Descriptif prévisionnel mis en œuvre :	
- Organisation des ateliers (modalités d'inscriptions des entreprises, etc.) et création de supports - Organisation des sensibilisations spécialisées ateliers (modalités d'inscriptions des entreprises, etc.) et création de supports - Création de supports de communication de l'offre socle de service dédiée à l'accompagnement en appui méthodologique d'une démarche de prévention collective des RPS et plus particulièrement des entreprises de moins de 50 salariés - Création de supports de communication de l'offre socle de service dédiée à l'aide aux entreprises adhérentes volontaires à mettre en œuvre une démarche de prévention des risques psychosociaux / Appui technique à l'évaluation des facteurs de RPS auprès des entreprises et plus particulièrement des entreprises de moins de 50 salariés	
3.1 – Acteurs internes :	
Groupe de travail interne à MTN PREVENTION dédié aux RPS Membres du dispositif PDP CMT Groupe de travail interne à MTN-PREVENTION dédié à la communication	
3.2 - Partenaires :	
- Partenaires cellule PDP : Carsat, Cap Emploi, Agefiph, etc. - Partenaires RPS/QVCT : ANACT, INRS, CARSAT, etc.	
4 –Calendrier :	
2025	

5 – Résultats attendus :

- Proposition d'Ateliers aux entreprises adhérentes :
 - . Atelier sensibilisations d'approche dédiées aux RPS
 - . Ateliers dédiés à l'accompagnement dans l'évaluation des RPS dans le cadre du DUERP
 - . Atelier Sensibilisations Spécialisées
- Proposition de Sensibilisations spécialisées, à la demande de l'entreprise ou conjointe avec celle du MT, en intra, sur site ou à MTN-PREVENTION.
- Diffusion auprès des adhérents de l'offre de service dédiée à l'Accompagnement en appui méthodologique d'une démarche de prévention collective des RPS
- Diffusion auprès des entreprises adhérentes de l'offre de service dédiée à l'Aide aux entreprises adhérentes volontaires à mettre en œuvre une démarche de prévention des risques psychosociaux. Appui technique à l'évaluation des facteurs de RPS auprès des entreprises

6 – Indicateurs :

- Nombre d'ateliers proposés et réalisés.
- Nombre de sensibilisations spécialisées proposées et réalisées.
- Moyens de diffusion retenus de l'offre de service dédiée à l'Accompagnement en appui méthodologique d'une démarche de prévention collective des RPS et plus particulièrement des entreprises de moins de 50 salariés (Exemples : site internet MTN - PREVENTION, brochures, etc.).
- Moyens de diffusion retenus de l'offre de service dédiée à l'Aide aux entreprises adhérentes volontaires à mettre en œuvre une démarche de prévention des risques psychosociaux. Appui technique à l'évaluation des facteurs de RPS auprès des entreprises et plus particulièrement des entreprises de moins de 50 salariés (Exemples : site internet MTN - PREVENTION, brochures, etc.)

7 – Références :

Loi Santé Travail n°2021-1018 du 02 août 2021
 Décret 2022-653 du 25 avril 2022
 Code du Travail

Fiche d'actions n°8	Prévention de la Désinsertion Professionnelle – Dispositif PDP
1 – Contexte – Enjeux et objectif de l'action :	
Dans le cadre de la Loi Santé Travail du 2 août 2021 - création d'une « cellule PDP » au sein du SPSTI afin d'anticiper et identifier les situations un risque de désinsertion professionnelle d'un salarié du fait de son état de santé difficilement compatible avec son activité professionnelle (lié à AT/MT, antécédents médicaux, rps, rqth, problématiques sociales).	
2 – Descriptif prévisionnel mis en œuvre :	
Des réunions mensuelles sont organisées pour échanger sur les signalements et étudiées les demandes reçues. Pour qu'un salarié entre dans le dispositif PDP, un consentement doit être signé. Les données médico-socio-professionnelles sont ensuite recueillies. Disposer de réponses adaptées et évolutives au cas du salarié pour : - Proposer un accompagnement individuel pour assurer le maintien dans l'emploi en analysant l'activité et trouver des solutions adaptées, compatibles avec son état de santé. - L'orienter vers des professionnelles de MTN-Prévention - L'orienter vers des partenaires extérieurs (CAP emploi, PDP Carsat, CIBC, essai encadré ...) Réaliser la co-construction du plan d'actions pour accompagner le salarié et de l'employeur dans la mise en œuvre des actions proposées Effectuer un suivi tout au long de son parcours dans le dispositif PDP (lors d'AMT, lors des échanges par mail ou par téléphone) Développer des partenariats avec un(e) Assistant(e) Social(e) et la CARSAT	
3.1 – Acteurs internes :	
Membres du dispositif PDP : - Médecin du Travail - Infirmière Diplômée d'Etat en Santé au Travail - Assistante d'Equipe Pluridisciplinaire - Psychologue du Travail - Ergonome	
3.2 - Partenaires :	
CAP Emploi, CPAM, Assistant(e) Social(e)	
4 – Calendrier :	
Mise en place d'actions collectives (ateliers, webinaires, sensibilisations) Communication auprès des adhérents sur le dispositif PDP (flyers, site internet, vidéo) Réalisation d'un scoring Partenariat avec Assistant(e) Social(e)	
5 – Résultats attendus :	
Repérer et prévenir le plus en amont possible un risque de désinsertion professionnelle : - Lors des visites (VIP, SIR, Visite de pré-reprise ; Visite de reprise ; RDV de liaison ; RDV mi-carrière) - Lors d'actions en milieu de travail - Lors d'un signalement d'une tierce personne (professionnels de santé, médecin conseil, CARSAT, Cap Emploi, CPAM, employeur, salarié...) Afin de proposer des moyens adaptés pour améliorer les conditions de travail et contribuer au maintien du salarié à son poste ou dans l'entreprise (maintien dans l'emploi) ou d'accompagner le salarié dans son retour en emploi (maintien en emploi)	

6 – Indicateurs :

Salarié suivi dans le dispositif PDP
 Analyse du poste – orientation psychologue du travail
 Orientation Cap Emploi
 Orientation PDP Carsat
 En attente d'examen
 Maintien dans l'emploi – au poste – reclassement
 Maintien à l'emploi – dans une autre entreprise
 Orientation vers formation
 Invalidité – inaptitude – rupture conventionnelle
 Refus d'accompagnement
 -Indicateurs centralisés dans le logiciel métier Uegar

7 – Références :

Article L.4622-8-1 du code du travail
 Loi n°2021-1018 du 2 août 2021,
 AFNOR SPEC 2217
 Décret n°2022-653 du 25 avril 2022