



PROJET DE SERVICE PLURIANNUEL 2023-2027



La prévention en action

Table des matières

Chapitre I - Présentation du service.....	2
1. Rappel de l’historique du service.....	2
2. Organigramme.....	4
3. Nos centres.....	6
4. Nos adhérents.....	7
Chapitre II – Préambule au projet de service.....	10
1. Dans quels cadre et orientation ont été choisies les actions prioritaires du service...	10
2. Avec quelles ressources et pour quels enjeux.....	11
Chapitre III - Rétrospective Projet pluriannuel de service 2018 - 2022.....	13
1. Introduction.....	13
2. Nombre d’action en milieu de travail (amt), par type et par année de 2018 à 2022..	14
3. Actions d’information et de sensibilisation.....	15
4. Suivi des actions 2018 - 2022.....	17
Chapitre IV - Projet de service 2023 – 2027.....	43
Introduction.....	43
Action organisationnelle.....	44
1. Fiches actions 2023 – 2027.....	51

Chapitre I - Présentation du service

Préambule : ce rappel de l'historique du C.M.T.I. permet à celles et ceux qui n'étaient pas présents en 2017 de s'approprier l'expérience du service et ses compétences. Notre association est présente depuis 1948, certes pas sous la même forme juridique, mais elle a su s'adapter au cours du temps et de changement de législation.

1. RAPPEL DE L'HISTORIQUE DU SERVICE

- Un groupement patronal (Groupement interentreprises) sous l'égide de la Chambre syndicale de la Métallurgie des Alpes Maritimes crée officiellement un service de médecine du travail en 1948 pour répondre aux obligations de la loi du 11/10/1940.
- En 1951, deux nouveaux centres sont ouverts à Nice et Menton.
- Le 1^{er} janvier 1971, dans la logique de la loi du 13 juin 1969, ce service se transforme en association de la loi 1901 sous le nom de Groupement Interentreprises de Médecine du Travail de la Région Sud-Est.
- En 1976, l'association prend le nom de Centre de Médecine du Travail Interprofessionnel et perd son caractère exclusivement corporatiste.
- A partir de 1994, l'association est fiscalisée introduisant de nouvelles contraintes pour elle-même et pour les entreprises adhérentes.
- En 1997, l'association s'installe dans son nouveau siège social, 5 et 7 rue Delille à Nice et prend le nom de Santé et Travail 06 en rapport avec la nouvelle définition de sa mission élargissant la médecine du travail à la notion plus large de santé au travail.
- A partir de 2002, l'association renforce le concept d'évaluation et prévention des risques qui marque la transformation des services de médecine du travail en services de santé au travail.
- A partir de 2004, l'association forme avec six autres services, le réseau pour la Prévention et le Progrès en Santé au Travail. A ce jour, ce réseau regroupe les 20 associations de la région PACA.
- En 2005, l'association se constitue en régime paritaire, avec cinq administrateurs adhérents et cinq administrateurs désignés par les cinq associations syndicales les plus représentatives.
- En 2012, et conformément à l'évolution législative et réglementaire, il a été procédé aux modifications suivantes :
 - Modification des statuts par le Conseil d'administration
 - Election d'un représentant des adhérents à la fonction de Vice-Président
 - Election d'un représentant salarié à la fonction de trésorier
 - Création d'une commission de contrôle
 - Modification du règlement intérieur

- En 2016, la mandature des membres des membres de la Commission de Contrôle et du Conseil d'Administration prenant fin, une réunion est organisée avec les centrales syndicales représentatives pour l'attribution des postes statutaires et légaux aux représentants des salariés dans les deux organes de surveillance et de direction du service.
- Au cours de l'Assemblée Générale du 22 juin 2016, les membres du Conseil d'Administration « collège employeur » sont élus. Il est également procédé à l'élection des membres du bureau.
M Jean-Pierre DAUMAS est réélu au poste de Président.
- En juin 2017, le poste de Vice-Président étant resté vacant, la candidature de M Philippe BETTINI est proposée et l'Assemblée générale procède à son élection.
- En novembre 2017, il est procédé à la modification du règlement intérieur pour être conforme à la législation de la loi d'août 2016 et son décret d'application du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail.
- Début 2018, démission des deux membres de l'organisation syndicale « Confédération Générale du Travail »
- En mai 2018, démission de M Philippe BETTINI en tant qu'administrateur et de son poste de Vice-Président. Le poste restera vacant pendant une année.
- En mai 2019, la candidature de M Olivier BONNIN est proposée par l'UPE 06. L'assemblée générale, après vote accepte sa candidature.
Toujours lors de cette même assemblée générale, M Bernard ALFANDARI se propose au poste de Vice-Président. Sa candidature est votée et actée
- En septembre 2020, une réunion entre centrales syndicales est organisée par le Président afin d'actualiser la redistribution des postes au Conseil d'Administration et à la Commission de contrôle. Les mandats de certains membres étant arrivés au terme des quatre ans prévus par la législation.
Suivra le 28 septembre, une assemblée générale extraordinaire ayant pour ordre du jour la modification de nos statuts suivis d'une assemblée générale ordinaire qui procèdera à l'élection des nouveaux membres du Conseil d'Administration.
- En décembre 2021, pour rester conforme à la loi d'août 2021, mais en l'attente du décret relatif à la gouvernance des services de santé, des réunions préparatoires sont organisées afin de préparer de nouveaux statuts et la nomination de nouveaux administrateurs.
- En mars 2022 l'Assemblée générale extraordinaire procèdera à la modification des statuts pour être conforme avec la loi du 2 août 2021. L'association prendra le nom de : « Prévention – Santé et Travail 06 – CMTI »
- En avril 2022 : Le collège du Conseil d'Administration est renouvelé conformément à la législation en vigueur. Monsieur Stéphane QUARANTA est élu Président de l'association, Monsieur Pierre ROUBAUDI Vice-Président. Il est également fait appel à un Président délégué : Monsieur Bernard ALFANDARI est élu à ce poste.

2. ORGANIGRAMME

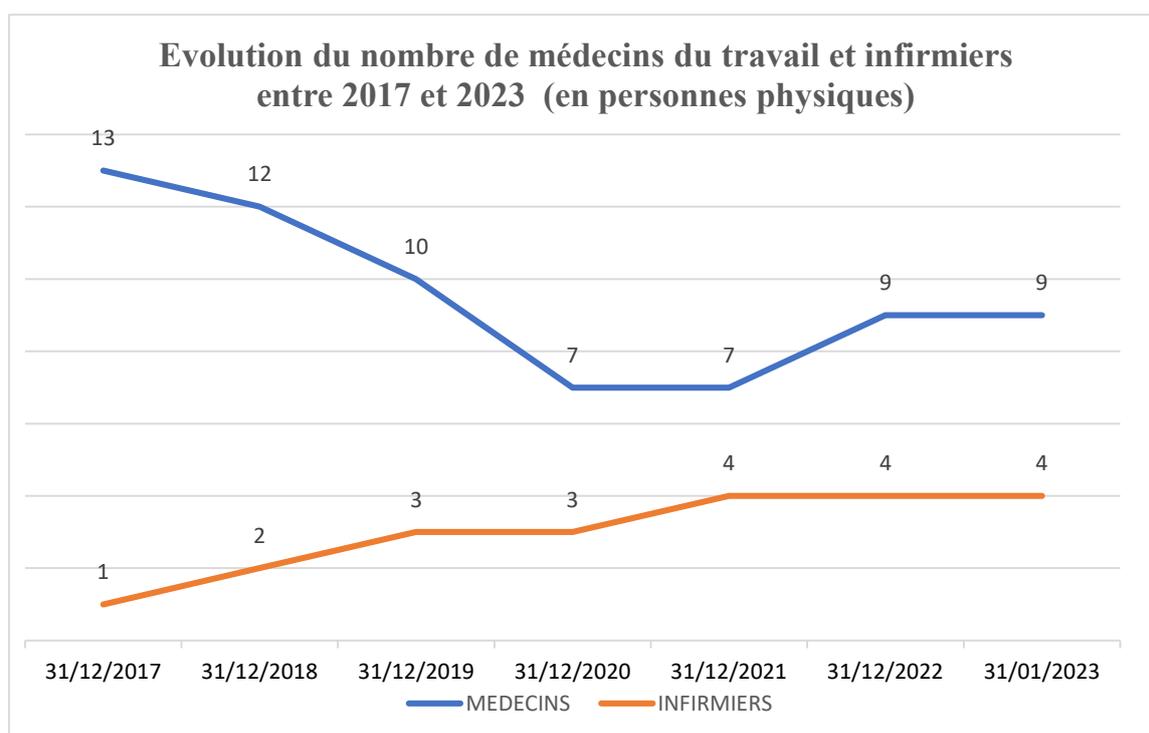
Sur les quatorze médecins du travail qui étaient présents sur l'organigramme de 2017, quatre ont pris leur retraite, un est décédé, un est parti pour un service autonome.

Au cours de l'année 2022, en fin d'année, **trois nouveaux médecins du travail** sont venus rejoindre notre équipe.

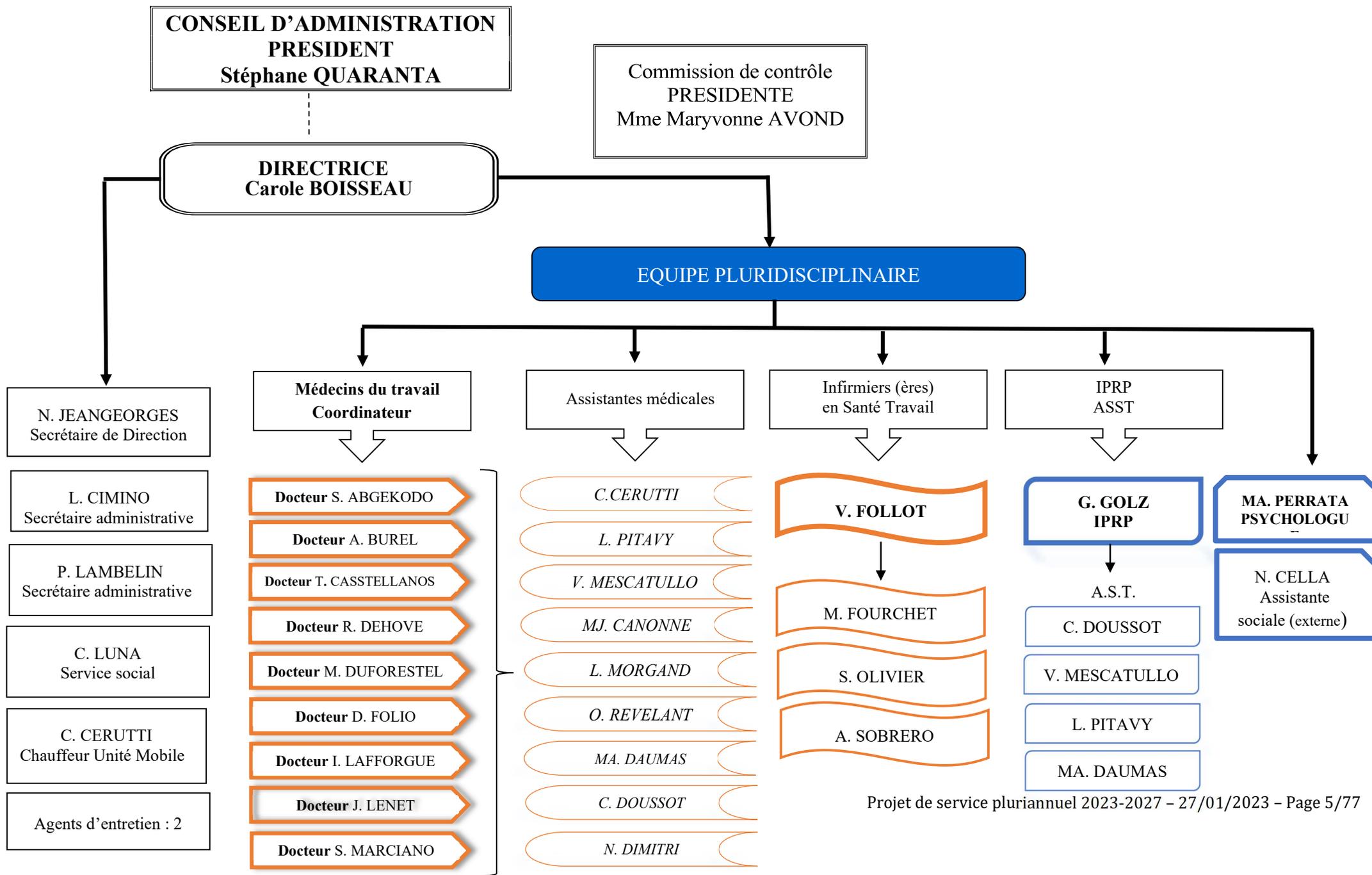
Nous comptons également à l'époque dans notre équipe qu'une seule IDEST. Ils sont à présents quatre.

Par ailleurs, nous n'avions en 2017 aucune perspective de compter dans nos effectifs des internes en médecine du travail.

Depuis lors, nous avons accueilli dès avril 2019 trois internes en deuxième, troisième et dernière année de stage. Que le Docteur **Alain Burel** soit ici remercié pour son travail effectué auprès des internes, en tant que maître de stage qui a su suscité chez eux l'intérêt de travailler à nos côtés.



**ORGANIGRAMME AU 31 JANVIER 2023 DU
SERVICE PREVENTION SANTE ET TRAVAIL 06 C.M.T.I.**



3. NOS CENTRES

Pour les visites et entretiens médicaux, les adhérents et leurs salariés sont convoqués dans l'un des cinq centres présentés sur cette carte. Pour certaines entreprises éloignées nous nous déplaçons en unité mobile.



Légende :

-  Centre fixe
-  Déplacement centre mobile

4. NOS ADHERENTS

Notre Service de Santé au Travail **Interprofessionnel** est à ce jour et conformément au dernier agrément obtenu en 2018, compétent pour exercer ses missions dans le secteur du **département des Alpes Maritimes**, pour toutes les professions, à l'**exclusion** du secteur agricole et **des entreprises du bâtiment**. A cet effet, une mise à jour des entreprises par code NAF a été faite en début d'année.

Notre Service de Prévention est également chargé de la surveillance médicale des travailleurs inscrits dans les agences des Entreprises de Travail Temporaire situées dans le même secteur géographique, et pour laquelle nous demandons également un renouvellement d'agrément.

Le code NAF, Nomenclature d'Activités Française (réf. 2 2008) comprend :

- 21 sections (de A à U),
- 88 divisions,
- 272 groupes,
- 615 classes,
- 732 sous-classes.

Ce code, composé de **quatre chiffres** et d'**une lettre**, a une **vocation principalement statistique**. Il permet d'**identifier la branche d'activité principale** de l'entreprise ou du travailleur indépendant.

Il nous permettra d'intégrer ou non l'établissement dans notre portefeuille d'adhérents, notamment concernant le secteur du bâtiment.

Liste des activités

Activités du secteur industriel (codes 0111Z à 3900Z)

A - Agriculture, Sylviculture, Pêche (codes 0111Z à 0322Z)

B - Industries Extractives, Agricoles, Alimentaires (codes 0510Z à 0990Z)

C - Industries manufacturières (codes 1011Z à 3320D)

D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné

E - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution

Activités du bâtiments -Travaux publics (codes 4110A à 4399E) (exclues de notre service)

F - **Constructions et travaux de construction (exclus)**

Activités de commerce (codes 4511Z à 4799B)

G - Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles

Activités de services (codes 4910Z à 9900Z)

H - Services de transport et d'entreposage

I - Services d'hébergement et de restauration

J - Services d'information et de communication

K - Services financiers et assurances

L - Services immobiliers

M -Services professionnels, scientifiques et techniques

- N - Services administratifs et d'assistance
- O - Services d'administration publique et de défense ; services de sécurité sociale obligatoire
- P - Services de l'éducation
- Q - Services de santé et d'action sociale
- R - Services artistiques et du spectacle et services récréatifs
- S - Autres services
- T - Services des ménages en tant qu'employeurs ; biens et services divers produits par les ménages pour leur consommation propre
- U - Services extra-territoriaux

Activités de l'industrie : traitement des eaux, fabrication ou réparation de machines ou d'équipements (meuble, emballage, savon, spécialité pharmaceutique...), bijoutier, imprimerie, pâtisserie, boulangerie...

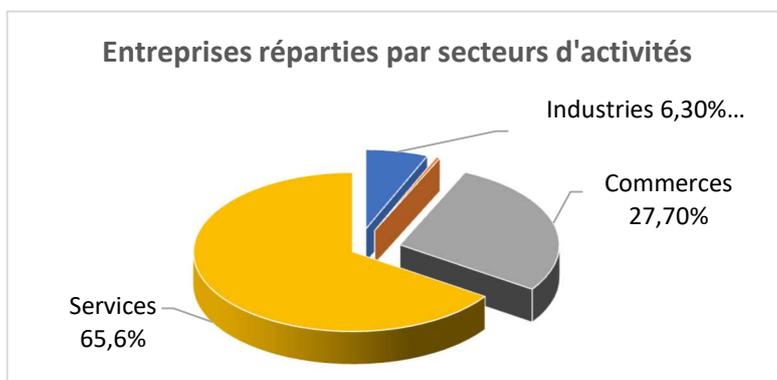
Activités diverses : peinture, menuiserie, vitrerie, travaux d'installation divers, promotion immobilière...

Activités de commerce : vente (fleur, pharmacie, alimentaire, habillement, journaux, meubles...) de détail ou de gros, vente ou entretien ou réparation de véhicules...

Activités de service : soin de beauté, coiffure, blanchisserie, réparation de divers équipements et produits, service funéraire, ménage, organisation religieuse, syndicat, spectacle, sport, santé et action sociale, éducation, restauration, transport...

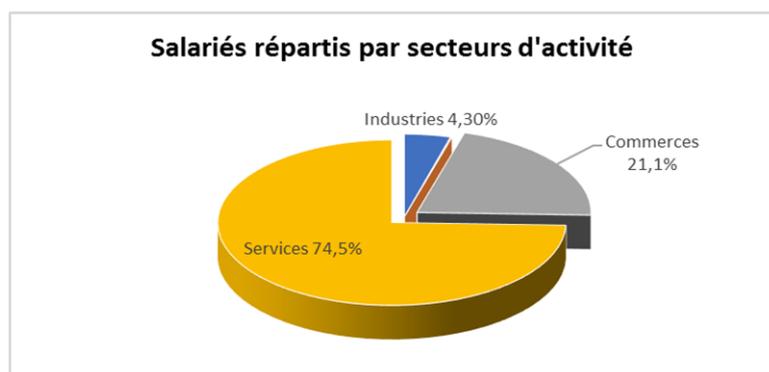
Répartition de nos entreprises par secteurs globaux par code NAF au 10 janvier 2023

Industries	209	6,3%
Promotion	13	0,4%
Commerces	916	27,7%
Services	2166	65,6%
	3304	100,0%



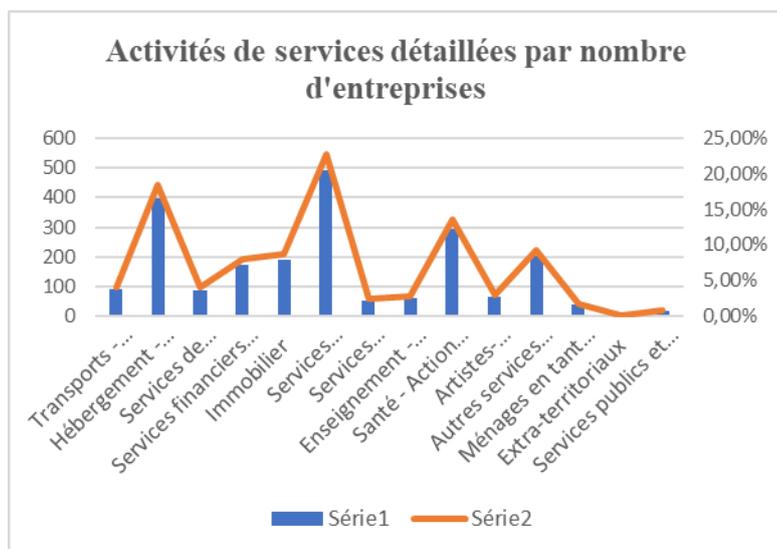
Répartition de l'effectif total de nos adhérents par code NAF au 10 janvier 2023

Industries	1 381	4,3%
Promotion	43	0,1%
Commerces	6 833	21,1%
Services	24 107	74,5%
	32 364	100,0%

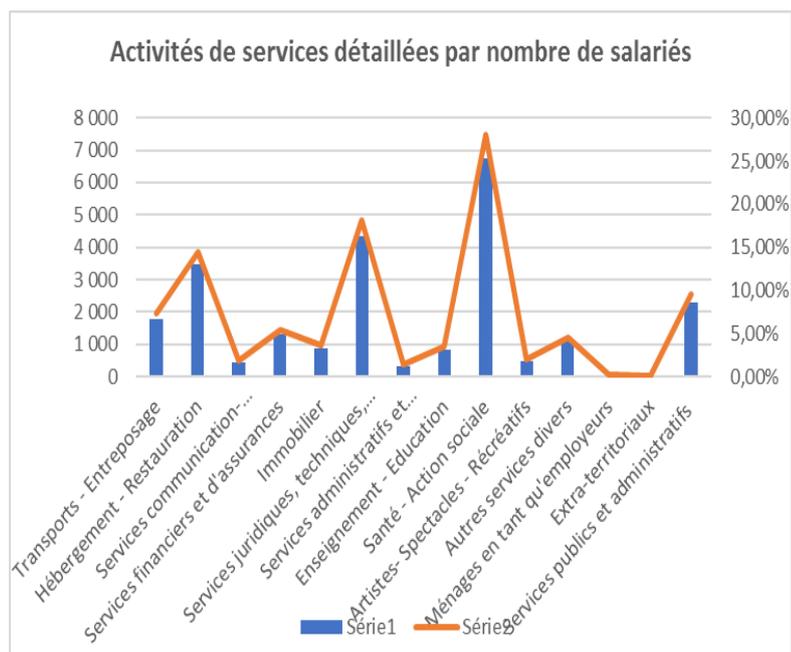


Constatation : les activités de service sont majoritairement présentes dans notre portefeuille.

Transports - Entreposage	89
Hébergement - Restauration	399
Services de communication et d'information	88
Services financiers et d'assurances	173
Immobilier	191
Services juridiques, techniques, divers	493
Services administratifs et d'assistance	53
Enseignement - Education	62
Santé - Action sociale	293
Artistes- Spectacles - Récréatifs	65
Autres services divers	202
Ménages en tant qu'employeurs	39
Extra-territoriaux	3
Services publics et administratifs (CNRS - INRAE - CAF - MAIRIES...)	16
Total	2 166



Transports - Entreposage	1 758	7,29%
Hébergement - Restauration	3 492	14,49%
Services communication-information	437	1,81%
Services financiers et d'assurances	1 293	5,36%
Immobilier	885	3,67%
Services juridiques, techniques, divers	4 356	18,07%
Services administratifs et d'assistance	333	1,38%
Enseignement - Education	845	3,51%
Santé - Action sociale	6 756	28,03%
Artistes- Spectacles - Récréatifs	486	2,02%
Autres services divers	1 096	4,55%
Ménages en tant qu'employeurs	53	0,22%
Extra-territoriaux	25	0,10%
Services publics et administratifs (CNRS - INRAE - CAF - MAIRIES...)	2 292	9,51%
Total	24 107	100,00%



Chapitre II – Préambule au projet de service

1. DANS QUELS CADRE ET ORIENTATION ONT ETE CHOISIES LES ACTIONS PRIORITAIRES DU SERVICE

Le projet de service définit les actions prioritaires de notre service, individuelles et collectives, mises en place pour remplir notre mission auprès de nos adhérents dans le respect des exigences réglementaires et des spécificités locales de santé et sécurité au travail.

Il s'inscrit dans le cadre :

➤ des **missions générales** qui incombent à notre service

- L'action en entreprise
- La surveillance de l'état de santé
- Le conseil aux employeurs et salariés
- La traçabilité et veille sanitaire

La prévention est au cœur de la démarche d'un service de santé. Mais au préalable de toute démarche de prévention, l'équipe pluridisciplinaire doit pouvoir repérer sur le terrain les situations à risques.

En parallèle, le Médecin du travail et l'Infirmier (ère) surveillent l'état de santé du salarié. En mettant en rapport le diagnostic sur l'environnement du travail et l'état de santé individuel du salarié, l'équipe peut conseiller, proposer des actions, accompagner l'employeur et ses salariés pour la mise en place d'actions appropriées.

➤ des **orientations** de la politique nationale et régionale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail, et en tenant compte **des réalités locales, et des entreprises gérées par le service.**

Et notamment la mise en œuvre des différents décrets relatifs à la loi du 02 août 2021 (mises en place des visites de mi-carrière et fin de carrière...) du **contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)** deuxième génération conclue entre notre Service, la DREETS, la CARSAT. Deux actions ont été mises en place :

- **La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) et le maintien dans l'emploi**
- **La prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)**

Ce projet de service a été élaboré par la Commission Médico-Technique.

Tous les pilotes d'actions seront en charge d'organiser des réunions régulières afin de coordonner les équipes. Ils devront communiquer chaque année les résultats prévus dans la fiche action en CMT.

2. AVEC QUELLES RESSOURCES ET POUR QUELS ENJEUX

Ce projet de service tient compte des :

- Besoins réglementaires des adhérents pour répondre à leurs obligations notamment pour renforcer la prévention des risques professionnels au sein de leur entreprise (Document unique d'évaluation des risques professionnels « Loi 2021-2018 et son décret du 18 mars 2022)
- Besoins déterminés par les membres de l'équipe pluridisciplinaire sur la base des informations issues des conseils et actions en santé travail, des fiches d'entreprise, des dossiers médicaux en santé travail.
- Besoins de sensibilisation à la prévention sous la forme d'accompagnement par l'un des membres de l'équipe pluridisciplinaire
- Besoins recueillis au cours des visites médicales auprès des salariés.

Mais aussi des obligations règlementaires de notre service : notamment l'établissement de la fiche d'entreprise dans l'année qui suit l'adhésion au service, ou sa mise à jour...

Il tient également compte de :

- Nos ressources humaines
- Nos ressources techniques et matérielles
- Des partenariats déjà engagés avec la CARSAT
- Des partenariats engagés avec CAP EMPLOI par exemple
- Des partenariats engagés avec Présanse Paca-Corse
- Des avis émis par la Commission de contrôle réunis lors de la présentation de ce projet.

Il s'est appliqué à :

- **créer une démarche participative** avec tous les intervenants du service, à quelque niveau que ce soit.
- **renforcer** la communication entre les adhérents et ses salariés et le service de prévention et de santé
- **tenir compte** des précédentes actions mises en place lors du dernier projet service car le premier gage d'efficacité est que nos actions s'inscrivent dans la cohérence et la continuité de celles prévues lors du dernier projet de service.
- **favoriser** et à renforcer l'action en entreprise par des actions ciblées, demandées ou programmées.
- **se projeter dans l'avenir** en maintenant notre fiche action sur « les nouvelles technologies » et l'intelligence artificielle par exemple.

Les enjeux sont multiples car il conviendra de :

- **Développer** des outils de traçabilité de la mise en œuvre effective des actions et des résultats de celle-ci.
- **Former** le personnel (infirmier (ère) assistante en santé travail...) pour satisfaire aux exigences de la loi, et accroître les compétences de tous.
- **Concentrer** nos moyens sur les actions retenues
- **Anticiper** l'évolution de la démographie médicale
- **Obtenir la Certification** dans un délai de deux ans après la parution du cahier des charges qui sera fixé par un arrêté ministériel à paraître au plus tard le 01^{er} mai 2023.

Ce projet de service a été **soumis à l'approbation** de la Commission de Contrôle. Les membres du Conseil d'administration étant les mêmes, la majorité a eu connaissance de ce projet de service.

Il sera **mis en œuvre** par la Direction, **en lien avec** l'équipe pluridisciplinaire.

Deux chapitres seront traités ci-dessous :

- Le suivi de nos actions au cours des cinq dernières années (et pour chaque action réalisée, **un compte rendu est indiqué en bleu et en gras** à la suite de la description de la fiche proposée en 2017). **En rouge** est indiquée la suite que nous avons donnée à l'action proposée.
- Nos projets pour les cinq années à venir.

Chapitre III - Rétrospective Projet pluriannuel de service 2018 - 2022

1. INTRODUCTION

Le dernier projet de service faisait état de l'élaboration de nouvelles fiches actions couplées avec des fiches actions du précédent projet de service.

Elles n'ont pas toutes été réalisées. En cause, la période « COVID » car nous avons concentré nos actions sur les conseils et recommandations aux adhérents et salariés, les transmissions de protocoles sanitaires, les communications des adresses utiles pour se procurer des masques, gants, plexiglass (vitres de séparation) ..., la campagne de test « COVID », puis la vaccination. Nous regrettons également le décès du Médecin du travail référent (en décembre 2018) pour ce dernier projet, et signalons aussi les départs à la retraite de plusieurs médecins du travail qui n'ont pas facilité la réalisation dans son intégralité des comptes rendus finaux.

Cependant l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire s'est attaché à rester proche des adhérents et de leurs salariés. Nous devons rappeler que dès le 17 mars 2020, date du premier confinement et sans attendre les instructions de la Direction Générale du Travail, alertée sur le fait que certains services de santé au travail avaient fermé leurs portes, nous avons mis en place un accueil téléphonique, un accueil en présentiel, et des médecins présents qui se sont relayés, dans tous les centres afin de pouvoir jouer d'une part l'un de leur rôle essentiel : « être le conseiller des employeurs et de leurs salariés », et d'autre part assurer à certains travailleurs leur visite médicale.

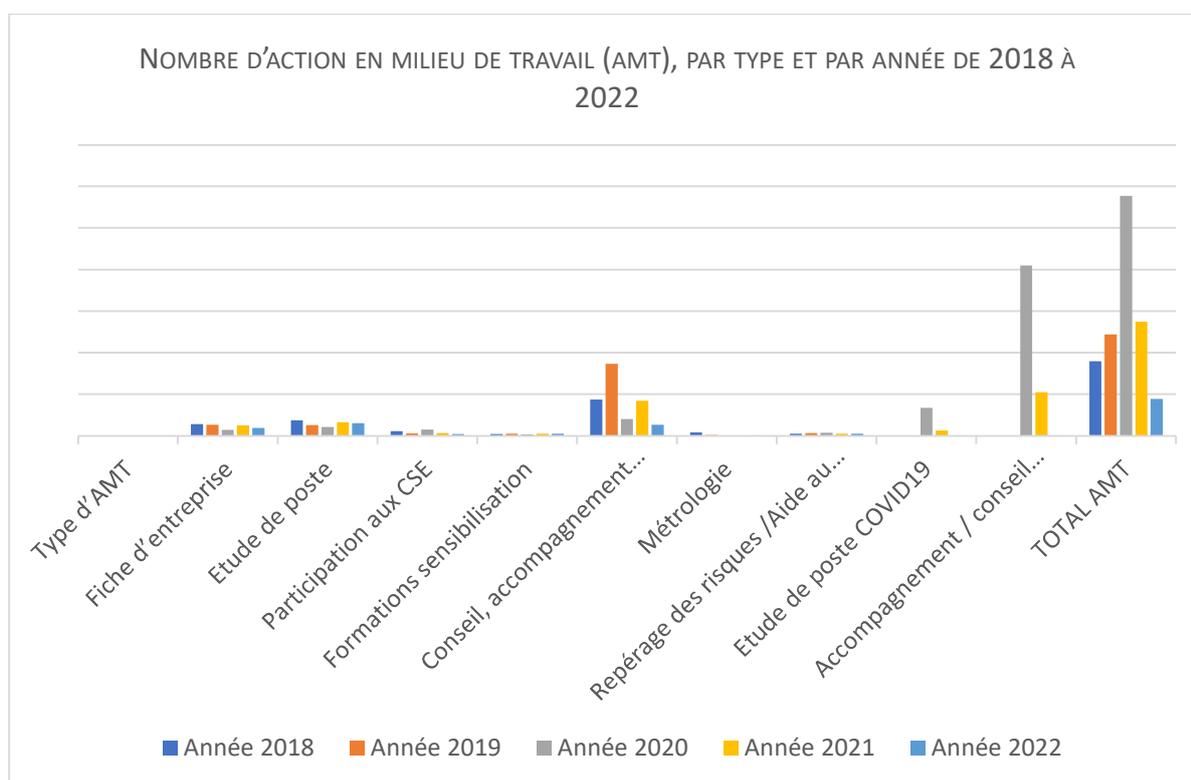
L'IDEST, l'IPRP ainsi que les ASST ont également relayé les consignes sanitaires indispensables, dans un premier temps, à toute une catégorie de secteurs d'activités économiques de première nécessité qui ont permis à la Nation de survivre (secteur de la distribution alimentaire, de la logistique, secteur de la santé (nous sommes en charge de plusieurs cliniques dans les Alpes-Maritimes dont Tzanck (Saint-Laurent du Var et Mougins) – Saint-Georges (Nice) – Saint-Jean (Cagnes sur Mer) – Sainte-Marie (Nice))... A ce propos nous nous arrogeons le droit de citer un DRH d'une clinique privée de plus de 500 salariés à propos des prestations de notre service pendant la période « Covid » et que nous avons interrogé « *...Nous sommes vraiment très satisfaits de la coopération avec le Docteur ... pendant cette période de crise, et ce depuis le début et au-delà effectivement des vacations qui ont continué à être assurées ...Il a été vraiment très présent et disponible, même le samedi au téléphone... »*

Puis au cours de l'année, nous sommes restés aux côtés des écoles et crèches comme l'en atteste le film relayé par PRESANSE PACA-CORSE.

De même dès la publication du décret, la vaccination a été mise en place au sein de nos centres. Elle n'a certes pas eu le succès que nous pouvions espérer, car nous étions dans une région où des « vaccinodromes » ont rapidement vu le jour et où la difficulté de s'approvisionner et de prévoir des rendez-vous étaient très compliqués.

2. NOMBRE D'ACTION EN MILIEU DE TRAVAIL (AMT), PAR TYPE ET PAR ANNEE DE 2018 A 2022

Type d'AMT	Année 2018		Année 2019		Année 2020		Année 2021		Année 2022	
	Nombre d'AMT	%	Nombre d'AMT	%	Nombre d'AMT	%	Nombre d'AMT	%	Nombre d'AMT	%
Fiche d'entreprise	277	15%	261	11%	141	2%	246	9%	184	21%
Etude de poste	373	21%	258	11%	212	4%	323	12%	300	34%
Participation aux CSE	108	6%	58	2%	144	2%	64	2%	36	4%
Formations sensibilisation	39	2%	50	2%	31	1%	50	2%	49	6%
Conseil, accompagnement (dont tempête Alex)	873	49%	735	71%	476	8%	839	30%	260	29%
Métrologie	77	4%	16	1%	3	1%	5	1%	10	1%
Repérage des risques / Aide au DUERP	45	3%	61	2%	69	1%	46	2%	48	5%
Etude de poste COVID19	/	/	/	/	671	12%	122	4%	/	/
Accompagnement / conseil COVID19 (mailing/téléphonique)	/	/	/	/	Tél : 1466 Mailings : 2634	69%	1048	38%	/	/
Accompagnement psychologue			995							
TOTAL AMT	1 792	100%	2 434	100%	5 774	100%	2 743	100%	887	100%



En moyenne sur les 5 dernières années, le service a réalisé 2 000 actions chaque année.

Les 3 principales actions réalisées habituellement en entreprise concernent les conseils en prévention des risques, les études de poste et la réalisation de fiches d'entreprise.

En 2020, la crise sanitaire a fait nettement évoluer les Actions en Milieu de Travail (AMT), en particulier pour les accompagnements COVID19.

Une évolution justifiée notamment par l'organisation d'une campagne téléphonique, à la fin du printemps 2020 et qui a concerné 2 634 entreprises.

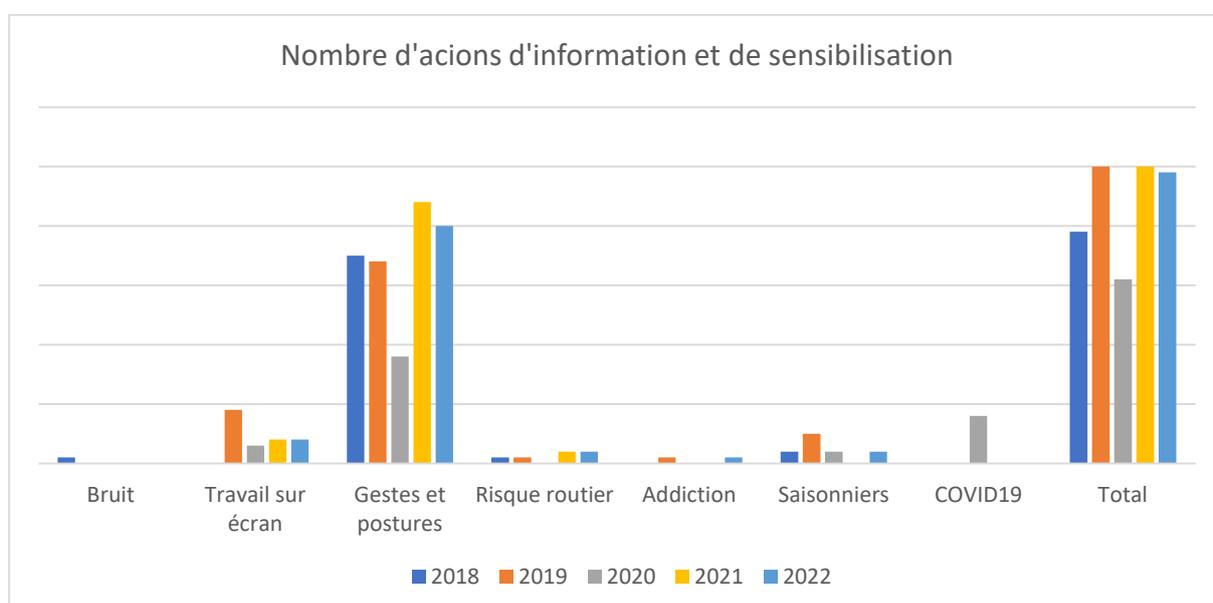
3. ACTIONS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION

Les actions d'information et de sensibilisation, pour la plupart collectives, sont destinées à informer et sensibiliser un large public d'adhérents et de salariés, en répondant à des préoccupations communes à plusieurs entreprises ou secteurs d'activités.

L'ensemble des actions d'information et de sensibilisation menées par le CMTI06 répond à un double objectif :

- Apporter des réponses adaptées aux besoins diversifiés de prévention des entreprises.
- Rendre accessible au plus grand nombre d'entreprises cette offre par des formats collectifs et par des sessions démultipliées

Sensibilisations	2018	2019	2020	2021	2022
Bruit	1				
Travail sur écran		9	3	4	4
Gestes et postures	35	34	18	44	40
Risque routier	1	1		2	2
Addiction		1			1
Saisonniers	2	5	2		2
COVID19			8		
Total	39	50	31	50	49



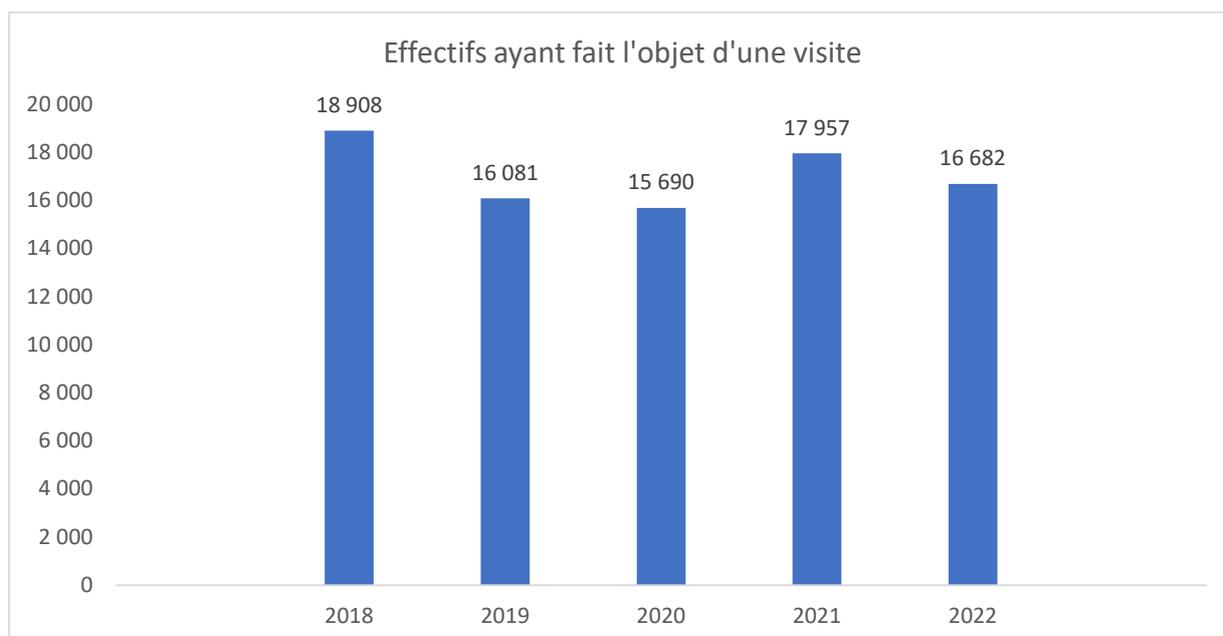
Le CMTI06 prévoit de s'impliquer dans l'organisation d'ateliers de prévention pour ses adhérents sur plusieurs thématiques (Document Unique, RPS, addictions, etc.) et d'organiser des sessions, tout au long de l'année, en limitant à chaque fois le nombre de participants pour personnaliser le conseil.

Nombre d'établissements (actifs au 31/12/2022)	
Ayant bénéficié d'au moins une AMT de conseil sur les 5 dernières années	2482
Ayant bénéficié d'au moins une AMT de sensibilisation sur les 5 dernières années	219

Etablissements au 31/12/22 : 3396	Nombre d'établissements couverts par une FE de moins de 5 ans*	Nombre de salariés couverts par une FE de moins de 5 ans*
Total	1 109	7 580
Etablissements de 1 à 9 salariés	745	1 445
Etablissements de 10 à 49 salariés	336	2 624
Etablissements de 50 salariés et plus	28	3 511

65% de nos entreprises adhérentes sont couvertes par une fiche d'entreprise.
De 2018 à 2022, 1 109 fiches d'entreprises ont été créées (dont 97 réactualisées).
33% de nos entreprises adhérentes ont eu une FE durant ces cinq années.

Aperçu des effectifs ayant fait l'objet d'une visite médicale au cours des cinq dernières années.



4. SUIVI DES ACTIONS 2018 - 2022

Fiche action n° 1 Axe 1 du PRST 3

I-TITRE de l'ACTION :

INFORMATION des SAISONNIERS

II-ACTEURS

- **Pilote de l'action** : Dr Philippe PRESSEQ (MDT)
- Acteurs internes, membres de l'équipe pluridisciplinaire : Dr Alain BUREL (MDT), Mme Virginie FOLLOT (IDEST), Mme Cécile DOUSSOT(ASST), Mme Laure PITAVY (ASST)

III-CONTEXTE - MOTIFS

- **Répondre aux dispositions réglementaires 2016/2017 :**
Décret 2016-1908 du 27/12/2016 - Art D 4625-22 du code du travail et :
Organiser des Actions de Formation et de Prévention (AFP) pouvant être communes à plusieurs entreprises auprès des « *salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à quarante-cinq jours et ceux affectés à des emplois autres que ceux comportant des risques particuliers mentionnés à l'article R 4624-23 du code du travail* »
- S'inscrire dans le Plan Régional de Santé au Travail Paca 3 (PRST Paca 3) et développer l'axe 1, « promotion primaire de la culture de prévention et de la prévention primaire » ; l'objectif 3 : « privilégier la prévention primaire et l'appliquer aux risques prioritaires. »

IV-OBJECTIFS

- Promouvoir la prévention primaire en renforçant la formation initiale.
- **Informers les travailleurs saisonniers des risques auxquels ils peuvent être exposés lors de leur activité saisonnière.**

V- DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION

1. Repérer les secteurs d'activité.
Cibler les entreprises susceptibles d'employer des travailleurs saisonniers : **Octobre 2017**
Lister les entreprises susceptibles d'employer des travailleurs saisonniers : **Novembre 2017**
Repérer les secteurs d'activité.
Quantifier le nombre d'entreprises et de salariés concernés : **Décembre 2017**
2. À partir d'un échantillon de 10% des entreprises susceptibles d'accueillir des travailleurs saisonniers, un contact téléphonique est pris afin de recueillir les besoins éventuels de cette activité.
Téléphoner aux entreprises : **Décembre 2017**
3. Recueil et analyse des données : **Janvier 2018**

4. Création d'outils pédagogiques : (power point, film...)
Plus ou moins spécifiques aux secteurs d'activité.
Création des questionnaires de satisfaction : **Mars 2018**
5. Planification des actions de formations des travailleurs saisonniers :
Établir le calendrier des actions, mise en place de la logistique.
Développement des actions de formation : **Mars 2018**
6. Synthèse et réajustement : **Octobre 2018**

VI-RESSOURCES

- Externes (documentation/ institutions : CARSAT – DIRECCTE – SAMETH ...)
- Partenariat éventuel
- Internes (matérielles – fonctionnelles)

VII-CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

	2017			2018			2019	2020	2021	2022
	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Mars	Octobre				
Cibler les entreprises	X									
Lister les entreprises		X								
Quantifier le nombre d'entreprises et de salariés concernés			X							
Téléphoner aux entreprises			X							
Recueil et analyse des données				X						
Création des outils pédagogiques					X					
Planification et développement des actions de formation					X					
Synthèse et réajustement						X	X	X	X	

VIII-CRITERES D'EVALUATION - INDICATEURS

- Qualitatifs : questionnaires de satisfaction : travailleurs saisonniers et employeurs
- Quantitatifs : Évolution du nombre d'AT...
 - Nombre d'entreprises
 - Nombre de salariés
 - Nombre d'actions de formation effectuées
 - Nombre de participants
 - Nombre d'absents

IX- RESULTATS ATTENDUS

Information en entreprise des travailleurs saisonniers

X-MODALITES DE VALORISATION – ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS EXISTANTS

- Proposition aux entreprises de sessions d'information au siège du service de santé au travail.
- Information préalable des entreprises sur les actions de formation des travailleurs saisonniers.

Compte-rendu du suivi de l'action

1- Calendrier

- Durée : d'octobre 2017 à octobre 2022
- Points périodiques des équipes

2- Intervenants

Le groupe de travail pluridisciplinaire de le CMTI 06 est composé de :

- 1 Médecins du travail – Dr PRESSEQ pilote de l'action jusqu'en 2018
- 1 Médecin du travail : Dr BUREL pilote de l'action depuis 2019
- 1 Infirmière diplômée en santé au travail : Mme Virginie FOLLOT
- 2 Assistantes en Santé au Travail (ASST), Mme Cécile DOUSSOT et Mme Laure PITAVY

3- Méthodologie

Des réunions de travail sont organisées pour sa mise en place :

- Une réunion le 2 février 2018 au cours de laquelle le Bilan du recueil d'information auprès des entreprises est exposé. Réalisé par un sondage au 1/50ème (environ 2% des adhérents) par contact téléphonique auprès de 80 entreprises :
15% de celles-ci ont déclaré employer des saisonniers.

Une Réflexion sur le contenu est proposée

En introduction, une présentation des missions des services de santé au travail est envisagée sous forme d'un montage vidéo que le Dr Alain Burel prend en charge.

Sur le contenu, un consensus est établi pour aborder, des généralités et ce de façon ludique sur les trois thèmes principaux :

1. Les risques accidentels
 - ✓ Le risque routier
 - ✓ Les risques non routiers (coupures, brûlures, chutes...)
2. Les risques non accidentels
 - ✓ Le risque chimique
 - ✓ Les TMS
 - ✓ Le risque infectieux
3. L'hygiène de vie
 - ✓ Le sommeil
 - ✓ Les addictions

Une réunion le 4 mai 2018 durant laquelle le support de communication est créée par le groupe de travail

4- Indicateurs quantitatifs et qualitatifs

Quantitatifs :

Indicateur	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'entreprises accompagnées	1	1	4	2	2	2
Nombre de travailleurs saisonniers	168	194	301	94	178	367
Nombre de salariés/établissement	260	251	254/165/21/77	255/173	238/200	220/198
Code NAF des établissements concernés	4711D	4711D	4711D/5510Z	4711D	4711D	4711D
Nombre d'action de formations	1	2	5	2	2	2
Nombre total de participants	45	53	92	45	57	28
Nombre d'absents	11	/	5	/	3	1

Qualitatifs :

Un questionnaire d'évaluation de l'action immédiate est renseigné par chacun des participants.

Conclusion :

Sur l'ensemble de nos entreprises, seules deux entreprises ont souhaité annuellement une action collective pour leurs travailleurs saisonniers.

Plusieurs facteurs expliquent ce nombre très restreint d'entreprises ayant participé à cette action :

a. Crise sanitaire exceptionnelle de la Covid-19

Présente de 2020 à 2022, cette crise a bien évidemment impacté considérablement l'activité de notre service, faisant l'objet d'actions prioritaires pour les salariés et les entreprises au détriment malheureusement des AFP. Le recrutement des travailleurs saisonniers par nos adhérents a été également fortement affecté durant ces trois dernières années.

b. Evènement climatique exceptionnel : tempête Alex du 30 septembre au 3 octobre 2020.

Les dégâts considérables qui sont survenus sur une partie de notre département des Alpes-Maritimes, dans la vallée de la Tinée et de la Roya, ont également nécessité des actions d'accompagnement par le CMTI06. L'activité économique de l'arrière-pays mentonnais et l'emploi des saisonniers ont également été fortement réduits.

c. Difficultés au ciblage des entreprises

Le nombre de salariés saisonniers est sous-évalué car l'extraction des données des travailleurs saisonniers s'effectue uniquement à partir des déclarations faites par nos entreprises adhérentes. Or, beaucoup d'employeurs privilégient les contrats à durée déterminée ou indéterminée au détriment des contrats saisonniers.

d. Les visites initiales de prévention

Les entreprises privilégient les « VIP » au détriment des actions collectives de formation des travailleurs saisonniers car elles estiment que les visites médicales par le médecin du travail ou les entretiens infirmiers par l'IDEST apportent un meilleur bilan initial de leurs saisonniers grâce à un accompagnement individuel et la réalisation d'un examen clinique ou a minima d'une prise de constantes physiologiques (ex : tension artérielle, acuité visuelle) par l'IDEST qui n'existent pas dans les actions collectives.

e. Planning hebdomadaire des saisonniers

Beaucoup de travailleurs saisonniers sont des étudiants. Ils poursuivent leurs études en semaine et sont présents en entreprise le week-end, rendant ainsi difficile voire impossible la mise en place des actions de formation en semaine sur les horaires habituels d'ouverture du CMTI06. Aussi, les membres de l'équipe pluridisciplinaire ont dû se rendre disponible le samedi afin de dispenser ces actions de formation collective aux saisonniers.

f. Les TPE

Il est très difficile de faire participer les saisonniers des TPE car cela nécessite une mutualisation, une coordination entre elles qui n'a pas été possible à ce jour.

Cette action est continue et sera intégrée au projet de service 2023-2027 sous la dénomination : Fiche action n° 1 Axe 1 du PRST 4 INFORMATION SAISONNIERS

Fiche action n° 2

Axes 1 et 2 du PRST 3

I-TITRE de l'ACTION :

PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À LA MANUTENTION DE PERSONNES HÉBERGÉES DANS DES ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS POUR PERSONNES AGÉES ET/OU HANDICAPÉES

II-ACTEURS

- **Pilote de l'action** : Dr Spartaco MARCIANO (MDT)
- Acteurs internes, membres de l'équipe pluridisciplinaire : Dr Virginie BLOT (MDT), Dr Jean-François CANONNE (MDT), Virginie FOLLOT (IDEST), Maxime DUSSAIGNE (IPRP), Marie-Adeline DAUMAS (ASST)
- Tous les IPRP et ASST seront mobilisés pour le déploiement des actions envisagées

III-CONTEXTE - MOTIFS

- Les troubles musculo-squelettiques représentent aujourd'hui les premières causes de maladie professionnelle.
Ils sont à l'origine de 50 % des accidents de travail ou arrêts maladies dans le secteur du soin à la personne.
- S'inscrire dans le Plan Régional de Santé au Travail Paca 3 (PRST Paca 3) et développer :
 - l'axe 1, « Promotion primaire de la culture de prévention et de la prévention primaire » ; l'objectif 3 : « Privilégier la prévention primaire et l'appliquer aux risques prioritaires. »
 - l'axe2, « Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi » ; l'objectif 5 : « Amélioration de la qualité de vie au travail et maintien dans l'emploi. »

IV-OBJECTIFS

Réduire la sinistralité et les situations d'inaptitude physique et permettre ainsi un maintien dans l'emploi en agissant tant sur les postes que sur l'organisation du travail par des préconisations auprès des employeurs (achat, renouvellement de matériel, plans de formation) mais également des salariés (information, documents, sensibilisation...)

V- DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION

1. Recherche documentaire
2. Recensement des entreprises concernées et choix des cibles
3. Mise en place de deux enquêtes (employeurs et salariés)
4. Elaboration des deux questionnaires
5. Rencontre et distribution des questionnaires
6. Recueil et analyse des données
7. Elaboration de propositions
8. Développement des actions de prévention

VI-RESSOURCES

- Externes (documentation/ institutions : CARSAT – DIRECCTE – SAMETH – INRS ...)
- Partenariat éventuel : Syndicat National des Etablissements et Résidences Privées pour Personnes Agées (SYNERPA)
- Internes :
- Matérielles : capacité d'utilisation des logiciels Word, excel, power point... ; locaux disponibles pour réunions
- Fonctionnelles : Temps nécessaire accordé, à la fois aux personnes préparant l'actions qu'à celles qui aideront à la développer (ASST, IPRP, IDEST)

VII-CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE

	2018	2019	2020	2021	2022
Recherche documentaire	X				
Recensement des entreprises concernées et choix des cibles	X				
Mise en place de deux enquêtes	X	X			
Rencontre et distribution des questionnaires	X	X			
Recueil et analyse des données		X	X		
Élaboration de propositions		X	X		
Développement des actions de prévention			X	X	X

VIII-CRITERES D'EVALUATION – INDICATEURS

- Qualitatifs : Enquêtes de satisfaction.
- Quantitatifs : Évolution du nombre d'AT...
 - Nombre de cibles atteintes. Pourcentage.
 - Nombre de documents distribués.
 - Nombre d'actions de formation ou d'information sur sites.

IX- RESULTATS ATTENDUS

- Diminution de la sinistralité dans les secteurs concernés.
- Amélioration des conditions de travail.
- Renforcement de la cohésion de l'équipe pluridisciplinaire du CMTI.

X-MODALITES DE VALORISATION – ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS EXISTANTS

- La communication auprès des entreprises par la diffusion sur le site du CMTI 06.
- La mise à disposition d'outils sur le portail de l'association des services de santé au travail PACA ; PRESANCE.
- Envisager avec la CARSAT et le SYNERPA une diffusion plus large de l'action et de ses résultats.

Compte-rendu du suivi de l'action

1- Calendrier

- Durée : de 2018 à 2019 puis l' action fut axée sur les services à la petite enfance

2- Intervenants

Le groupe de travail pluridisciplinaire de le CMTI 06 est composé de :

- 1 Médecins du travail – Dr Spartaco MARCIANO pilote de l'action
- 2 Médecins du travail : Dr Virginie BLOT-DO VAN, Dr Jean-François CANONNE
- 1 Infirmière diplômée en santé au travail : Mme Virginie FOLLOT (IDEST)
- 1 IPRP : Mr Maxime DUSSAIGNE
- 1 Assistantes en Santé au Travail : Mme Marie-Adeline DAUMAS(ASST)

3- Indicateurs quantitatifs et qualitatifs

Quantitatifs :

Indicateur TMS EHPAD	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de rencontres et questionnaires distribués	2				
Nombre d'entreprises accompagnées	3	5	2	6	14
Nombre d'actions de prévention	2	11	4	11	14
Nombre de salariés sensibilisés	54	85	11	57	78

Indicateur TMS PETITE ENFANCE -8891A	2019	2020	2021	2022
Nombre d'entreprises	8	9	10	7
Nombre d'entreprises accompagnées	2	3	1	1
Nombre d'actions de sensibilisation	2	3	3	1
Nombre de salariés sensibilisés/nombre de salariés de l'entreprise	16/24	13/27	10/10	9/11

Qualitatifs :

Un questionnaire d'évaluation de l'action immédiate est renseigné par chacun des participants

Conclusion :

Alors que des changements propres au service sont à l'origine de l'évolution de cette action, d'autres facteurs expliquent le nombre restreint de sensibilisations réalisées au cours de ces cinq années.

Les changements concernent :

a. Les moyens humains :

Une diminution des moyens humains liée au mouvement des acteurs internes (un décès et deux départs) ; soit 50% des acteurs internes. En 2020, le groupe de travail est constitué :

- 1 Médecins du travail – Dr Spartaco MARCIANO pilote de l'action
- 1 Infirmière diplômée en santé au travail : Mme Virginie FOLLOT
- 1 Assistantes en Santé au Travail (ASST) : Mme Marie-Adeline DAUMAS

b. Le ciblage des entreprises

Le 12/09/2018 une synthèse est réalisée par le groupe de travail :

L'action a été menée dans les établissements de type EHPAD durant 6 mois, l'objectif étant de faire un état des lieux des risques concernant la manutention de personnes ainsi que des moyens mis en œuvre et à disposition, par l'entreprise pour prévenir ces risques.

Devant **la problématique** de la méthodologie rencontrée :

- Retour en nombre insuffisant des questionnaires
- Mauvais remplissage des questionnaires
- Résultats ininterprétables

La décision a été prise de changer de secteur d'entreprise et de méthodologie :

Un nouveau secteur à sensibiliser dans le cadre des bonnes pratiques de gestes et postures est choisi ; **celui de la petite enfance** (crèches, halte-garderie, écoles maternelles, centres de loisirs).

L'**objectif** fixé est alors de :

- Sensibiliser les salariés de la petite enfance dans les bonnes postures à adopter

La méthodologie consiste à réaliser une :

- Sensibilisation des salariés sur leur poste de travail directement à leur contact
- 17 structures représentant 134 salariés sont recensées au 12/09/2018.

c. La réalisation des actions se trouve freinée par divers facteurs

➤ **La crise sanitaire de la Covid-19 :**

Présente de 2020 à 2022, cette crise sanitaire et, plus encore les confinements, ont eu un impact très fort sur les modes d'accueil de la petite enfance entraînant une baisse d'activité de ces structures. L'activité du CMTI 06 s'est adaptée en priorisant les actions sanitaires impactant la logistique de cette action.

➤ **L'évènement climatique « tempête Alex » du 30 septembre au 3 octobre 2020 :**

Il a touché les vallées de la Vésubie, de la Roya, de la Tinée, mais également de l'Estéron. Il a créé des dégâts considérables auprès de certaines des entreprises pour lesquelles le CMTI s'est rendu disponible.

Aussi les actions de sensibilisation ont été dispensées principalement auprès des crèches et haltes-garderies, code APE 8891A.

Cette action est continue et sera intégrée au projet de service 2023-2027 sous la dénomination : Fiche action n° 2 Axe 1 du PRST 4 PREVENTION DES RISQUES LIES AUX TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS) en lien avec le CPOM

Fiche action n° 3

Axes 1 du PRST 3

I-TITRE de l'ACTION :

INFORMATION ET DIFFUSION D'UNE PROCEDURE EN CAS D'ACCIDENTS D'EXPOSITION AUX LIQUIDES BIOLOGIQUES

II-ACTEURS

- **Pilote de l'action** : Dr Virginie BLOT (MDT)
- Acteurs internes, membres de l'équipe pluridisciplinaire : Virginie FOLLOT (IDEST), Cécile DOUSSOT (ASST), Valérie MESCATULLO(ASST)

III-CONTEXTE - MOTIFS

- Les établissements de santé ont un service d'hygiène bien défini et responsable de toutes les procédures relatives à ce domaine et notamment la procédure en cas d'exposition aux liquides biologiques. (Dont les accidents d'exposition au sang ou AES)
- Cependant de nombreuses entreprises n'appartenant pas au milieu médical ont des salariés pouvant être victimes de ce type d'accident.
- Beaucoup ne connaissent pas la démarche à suivre lors de ce type d'accident.
- Cette action s'inclut dans le projet régional santé au travail Provence Alpes Côte d'Azur (PRST3), axe 1 (promotion de la culture de prévention et de la prévention primaire), objectif 1 (promouvoir la culture de prévention par l'accompagnement des démarches d'évaluations des risques et des acteurs de l'entreprise.

IV-OBJECTIFS

Informer et diffuser une procédure en cas d'AES pour les entreprises autres que des établissements de santé

V- DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION

1. Lister les entreprises avec probabilité d'accidents d'exposition aux liquides biologiques
2. Mise en contact avec ces entreprises (téléphone, mail)
3. Envoi de la procédure par courrier ou mail
4. Déplacement si nécessaire
5. Mise à disposition en ligne sur le site internet du CMTI
6. Information sur le document de présentation du CMTI

VI-RESSOURCES

Utilisation d'une procédure adaptée (*Source : COREVIH PACA*)

VII-CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE

- Lister les entreprises adhérentes au CMTI concernées par un risque d'AES : 3 mois
- Informer les entreprises : 2 ans

VIII-CRITERES D'EVALUATION – INDICATEURS

- Dresser une liste des entreprises concernées sous forme de tableau Excel.
- Recenser celles informées et le type de moyen utilisé.

IX- RESULTATS ATTENDUS

Informers l'intégralité des entreprises concernées par un risque d'AES.

X-MODALITES DE VALORISATION – ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS EXISTANTS

Pour les nouvelles adhésions :

- Informer l'employeur et les salariés
- Joindre la procédure à la remise de la fiche d'entreprise

Compte-rendu du suivi de l'action

1- Calendrier :

- Durée : de janvier 2018 au 27 juin 2018
- Points périodiques des équipes

2- Intervenants :

Le groupe de travail pluridisciplinaire de le CMTI 06 est composé de :

- 1 Médecins du travail Dr Virginie BLOT (MDT), pilote de l'action.
- 1 Infirmière diplômée en santé au travail : Mme Virginie FOLLOT (IDEST)
- 2 Assistantes en Santé au Travail, Mme Cécile DOUSSOT(ASST) et Valérie MESCATULLO(ASST)

3- Méthodologie :

Des réunions de travail sont organisées pour sa mise en place :

Une réunion le 17/01/2018 au cours de laquelle plusieurs points sont abordés :

a. Rappel de l'action

Il s'agit d'une action de sensibilisation au risque d'exposition aux liquides biologiques dans des entreprises autres que sanitaires et sociales.

Le but étant surtout de donner l'information de la conduite à tenir immédiate au moment de l'accident et de diffuser les numéros d'urgence afin d'orienter rapidement les salariés.

b. Définition du champ d'action pour cette sensibilisation

Les entreprises retenues pour bénéficier de cette sensibilisation seront :

Les hôtels : par rapport aux potentiels déchets organiques retrouvés dans les poubelles des chambres

Les pharmacies : par rapport à leur collecte de DASRI (Déchets d'Activité de Soins à Risques Infectieux) (aiguilles à insulines, vaccins)

c. Mode d'action

Le contact avec les entreprises se fera par téléphone ou déplacement direct.

La procédure pourra être envoyée par courrier ou mail.

S'il y a une fiche d'entreprise à créer ou à renouveler, la procédure sera jointe.

Dans un premier temps : les acteurs de l'action prendront les entreprises de leur portefeuille respectif.

Virginie FOLLOT prendra les entreprises à sa convenance et en concertation avec les autres membres.

d. Prochaine réunion prévue : courant juin 2019

4- Indicateurs quantitatifs et qualitatifs :

Quantitatifs :

Indicateur	2018
Total entreprises accompagnées	163
(Hôtel et hébergement similaire) Code APE 5510A	80
(Pharmacies) Code APE 4773Z	83
Total entreprises accompagnées	80
(Hôtel et hébergement similaire) Code APE 5510A	
- En présentiel	15
- Contact téléphonique et envoi de la procédure par courriel	65
Total entreprises accompagnées	83
(Pharmacies)Code APE 4773Z	
- En présentiel	15
- Contact téléphonique et envoi de la procédure par courriel	68

Durant l'année 2018 ; l'ensemble des entreprises ciblées ; (Hôtel et hébergement similaire Code APE 5510A ainsi que les pharmacies Code APE 4773Z) ont bénéficié d'une action de sensibilisation au risque d'exposition aux liquides biologiques au cours de laquelle une procédure en cas d'exposition aux liquides biologiques a été remise.

Protocole crée en cas d'accident d'exposition aux liquides biologiques (ci-dessous)

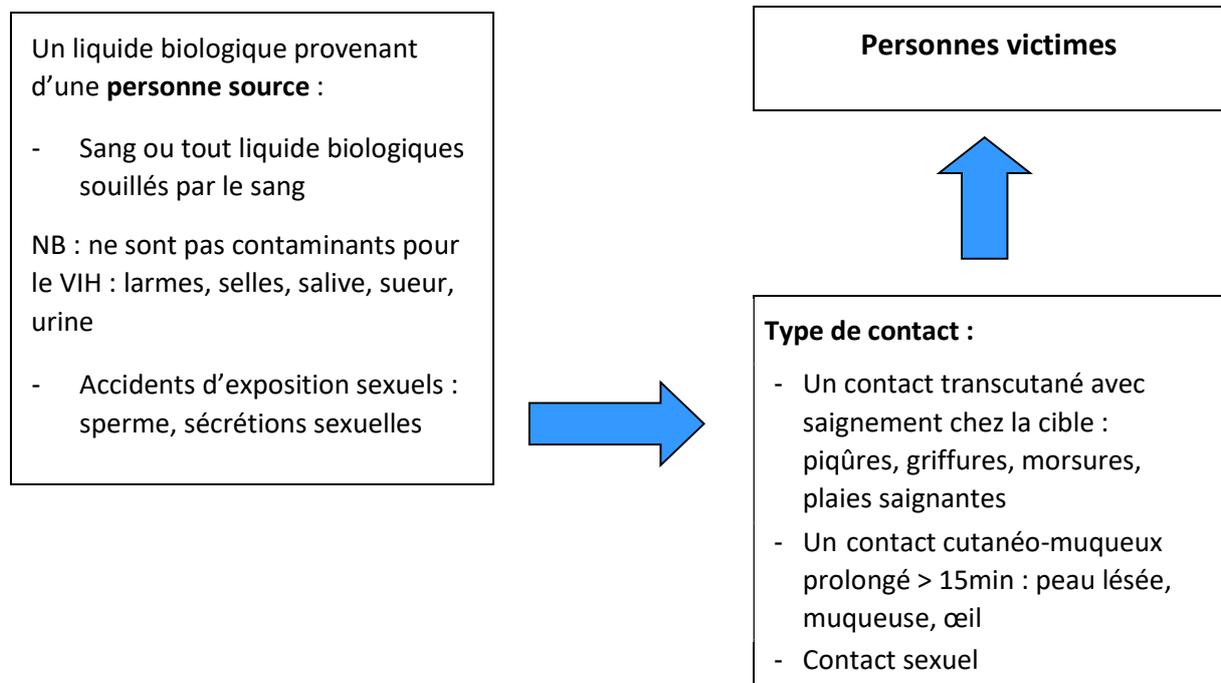
Cette action est terminée



PROCEDURE EN CAS D'ACCIDENT D'EXPOSITION AUX LIQUIDES BIOLOGIQUES

1. Définition

- Une exposition accidentelle au sang ou aux liquides biologiques est définie par un **contact avec du sang ou un liquide contenant du sang** lors d'une piqûre avec une aiguille, d'une coupure avec un objet tranchant, ou par un contact avec du sang ou du liquide contaminé **sur une plaie, une peau non intacte ou une muqueuse**.
- Ces accidents exposent à un risque de transmission :
 - Du VIH
 - Du virus des hépatites B et C
 - Pour les accidents d'exposition sexuels : d'autres infections sexuellement transmissibles (syphilis, infection à gonocoques, à chlamydia trachomatis, condylomes...)





CENTRE DE MEDECINE DU TRAVAIL INTERPROFESSIONNEL	
5/7 Rue Delille 06000 NICE	TEL : 04.93.62.74.62 FAX : 04.93.62.74.69

2. Conduite à tenir

▪ IMMEDIATEMENT :

En cas de plaie cutanée :

- Ne pas faire saigner
- Le plus rapidement possible : laver la plaie à l'eau courante et au savon, rincer, puis sans attendre désinfecter avec du soluté de DAKIN® **pendant 5 minutes**

En cas de projection muqueuse et oculaire :

- En cas de port de lentilles : les retirer immédiatement
- Le plus rapidement possible rincer abondamment au sérum physiologique ou à l'eau courante pendant 5 minutes. Ne pas mettre d'antiseptique dans les yeux
 - **Appeler une structure de soins adaptée** : le plus rapidement possible, **idéalement de 1h à 4h** après l'AES (au plus tard dans les 48h) : **voir tableau ci-dessous**.
 - Faire la déclaration d'accident du travail avec le formulaire CERFA dédié dans les 48h.
 - Informer le médecin du travail de l'accident.

Le suivi post AES peut être assuré par le médecin du travail, le médecin traitant ou le médecin du service d'infectiologie référent pour les AES.

VILLE	HOPITAL	SERVICE	COORDONNEES TELEPHONIQUES
NICE	HOPITAL ARCHET 1	Service d'infectiologie Du lundi au vendredi de 8h à 17h	04 92 03 54 67 04 92 03 54 73
	HOPITAL PASTEUR	Service des Urgences Les nuits de 17h à 8h, les week-ends et jours fériés (24h/24h)	04 92 03 33 75 04 92 03 33 63
	HOPITAL POUR ENFANTS LENVAL	Service des Urgences	04 92 03 03 03 04 92 03 03 92
ANTIBES	HOPITAL D'ANTIBES JUAN-LES-PINS	Service des Urgences	04 97 24 77 98
CANNES	HOPITAL DES BROUSSAILLES	Service des Urgences	04 93 69 71 50
GRASSE	HOPITAL CLAVARY	Service des Urgences	04 93 09 52 11
MENTON	HOPITAL LA PALMOSA	Service des Urgences	04 93 28 72 43
SAINT ETIENNE DE TINEE	HOPITAL SAINT MAUR	Médecin de garde	04 93 23 28 92
TENDE	CHU DE NICE	CENTRE DE CONVALESCENCE	04 92 03 50 00 04 92 03 50 17 04 92 03 50 18
MONACO	Centre Hospitalier Princesse Grasse	Service des Urgences	+377 97 98 97 69

Fiche action n° 4 **Axes 1 et 3 du PRST 3**

I-TITRE de l'ACTION :

**SENSIBILISATION DES APPRENTIS DU SECTEUR ENTRETIEN-REPARATION DE
VEHICULES AUTOMOBILES LEGERS
AU RISQUE DE COEXPOSITION BRUIT-SUBSTANCES CHIMIQUES OTOTOXIQUES
DONT CERTAINES SONT CMR**

II-ACTEURS

- **Pilotes de l'action** : Docteur Renée DAUMAS
- Acteurs internes, membres de l'équipe pluridisciplinaire : Maxime DUSSAIGNE (IPRP) ; Marie-Adeline DAUMAS (ASST)

III-CONTEXTE – MOTIFS

- Le projet de service pluriannuel définit les actions prioritaires de notre service, individuelles et collectives, mises en place pour remplir notre mission auprès de nos adhérents dans le respect des exigences réglementaires et des spécificités locales de santé et sécurité au travail et notamment du Plan Régional de Santé au Travail. **Notre action s'insère dans deux des trois axes du PRST 3 :**
AXE 1 : Promotion de la culture de prévention et de la prévention primaire
AXE 3 : Renforcement des ressources de la politique de prévention
- Cette action entre dans la continuité de celle du CPOM 2014/2018 :
Prévention des effets des coexpositions au bruit et à certains agents chimiques ayant des effets ototoxiques dont quelques-uns sont CMR, dans des entreprises du secteur d'activité entretien et réparation de véhicules automobiles légers (NAF 4520A) et notamment dans les entreprises de carrosserie-peinture.
- Pendant toute cette période, l'observation des conditions et des habitudes de travail des salariés de ce secteur (peintre, peintre-carrossier, carrossier et mécanicien) nous a permis de constater les nombreuses inadéquations entre celles-ci et les règles de prévention.
- Par ailleurs cette étude a mis en évidence que ce risque émergent, lié à la coexposition bruit-agent chimique ototoxique, était ignoré tant des employeurs que des salariés, même anciens dans la profession.
Ainsi, le jeune en apprentissage ne pouvait être alerté par son entourage professionnel de la synergie existante entre les deux risques.

IV-OBJECTIFS

- **Informé et sensibiliser au plus tôt, dès le début de l'apprentissage, les futurs salariés** de ce secteur au risque lié à la coexposition bruit-agents chimiques ototoxiques et au risque CMR
- **Informé et sensibiliser les acteurs de la formation et de la prévention** de ce secteur au risque lié à la coexposition bruit-agents chimiques ototoxiques et au risque CMR

V-DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION

1. **Rechercher les acteurs de la formation et de la prévention** du secteur d'activité entretien et réparation de véhicules automobiles légers (NAF 4520A) existants dans le secteur de notre compétence géographique : Alpes-Maritimes-06.
2. **Evaluation qualitatives des cibles de l'action :**
 - **Directes :**
 - Apprentis 16/25ans
 - + 26 ans (demandeurs d'emploi)
 - **Indirectes :**
 - Acteurs de la formation des centres de formation
 - Acteurs de la prévention des organismes professionnels
3. **Evaluation quantitative des cibles**
4. **Recherche de documentations existantes**
5. **Création d'outils spécifiques**
 - Supports pédagogiques type PowerPoint destinés aux élèves, aux formateurs et aux préventeurs
 - Supports papier type dépliant
 - Exercices pratiques...
6. **Rencontres directes, en ateliers pédagogiques, sur le terrain** avec les différents protagonistes identifiés

VI-RESSOURCES

- **Externes pour la documentation :** CARSAT – DIRECCTE – INRS...
- **Partenariats éventuels avec les préventeurs du secteur de l'automobile :**
- IRP Auto (Institut de Retraite et de Prévoyance Auto) – ANFA (Association Nationale pour la Formation Automobile) – CNPA (Conseil National des Professionnels de l'Automobile) – FNAA (Fédération Nationale de l'Artisanat Automobile) ...
- **Internes**
- **Fonctionnelles :**
 - 1 médecin
 - 1 IPRP
 - ASST } en leur allouant le temps et les ressources nécessaires à la préparation et la réalisation de l'action de 2018 à 2022
- **Matérielles**, avec la mise à disposition de :
 - Ordinateurs
 - Fournitures papeterie
 - Vidéoprojecteur
 - Malette prévention contenant : PICB, masques, gants...

VII-CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

	2018	2019	2020	2021	2022
Recherche des acteurs de la formation	X				
Recherche des acteurs de la prévention	X				
Evaluation qualitative des cibles directes	X				
Evaluation qualitative des cibles indirectes	X				
Evaluation quantitative des cibles directes	X				
Evaluation quantitative des cibles indirectes	X				
Recherche de documentation existante	X				
Création d'outils spécifiques à l'action	X	X			
Développement de l'action sur le terrain		X	X	X	X

VIII-CRITERES D'EVALUATION - INDICATEURS

- **Qualitatifs**
 - Questionnaire d'évaluation auprès des élèves, des formateurs, des établissements
 - Questionnaire d'évaluation auprès des acteurs de prévention, des organismes de prévention
- **Quantitatifs**
 - Nombre d'interventions effectuées
 - Nombre d'établissements contactés
 - Nombre de personnes informées et sensibilisées
 - % par rapport au prévisionnel des interventions
 - Nombre de documents distribués

IX-RESULTATS ATTENDUS

- Prise de conscience par les acteurs à tous les niveaux de ce risque émergent : synergie des effets sur l'audition du bruit et de certains agents chimiques dits ototoxiques (dont certains sont en plus CMR).
- Rendre possible dans le futur la continuité de cette action d'information et de sensibilisation en menant une action spécifique d'information et de sensibilisation des formateurs et des préventeurs.
- Intégrer cette action d'information et de sensibilisation dans nos cycles de formation de prévention proposés à nos adhérents, en dehors du secteur automobile, dès lors qu'un risque d'une telle co-exposition est constaté dans l'entreprise.
- Sortant du strict cabinet médical, donner une image moderne de la Santé au Travail par une action de prévention menée sur le terrain par une équipe pluridisciplinaire,

X- MODALITES DE VALORISATION - ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS EXISTANT

- Site du CMTI 06 : communication auprès des entreprises par diffusion de l'action sur le site

- PRESANCE : mise à disposition des outils sur le portail de l'Association des Services de Santé au Travail de la région PACA
- Diffusion auprès des Préventeurs par une mise à disposition de documents : IRP AUTO – ANFA – CNPA – FNAA ...
- Diffusion auprès des formateurs par une mise à disposition de documents : IFA – Lycées ...

Cette action entamée par le Docteur R. Daumas n'a pas été menée à terme. Les centres de formation ont été répertoriés. Certains ont été contactés avec l'éventualité de prises de rendez-vous à la rentrée de septembre 2018. Cependant, les écoles contactées « débordées » ont reporté les rendez-vous. Le Dr R. Daumas ayant décidé de prendre définitivement sa retraite en fin d'année, l'équipe n'a pas souhaité poursuivre cette action

Fiche action n° 5

Axe 1 du PRST 3

I-TITRE de l'ACTION :

COMMUNICATION AUPRES DES CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE

II-ACTEURS

- **Pilotes de l'action** : Carole BOISSEAU, Directrice
- Acteurs internes, membres de l'équipe pluridisciplinaire : Docteur Jean-François CANONNE, Valérie MESCATULLO et Alexandra LUZINSCKI (ASST)

III-CONTEXTE – MOTIFS

- Dans le cadre de la « Promotion de la culture de prévention et de la prévention primaire », axe 1 et objectifs 1 et 2 du Plan Régional de Santé au Travail Paca 3, nous considérons que la santé au travail, concept apparu au début des années 1980 et en perpétuelle mutation, rejoint le concept de la promotion de la santé. Cette « promotion » passe par la communication avec nos adhérents.
- Les experts-comptables sont les partenaires privilégiés des petites entreprises et de leurs dirigeants. Ils réalisent pour eux leurs déclarations, et les conseillent pour prendre certaines de leurs décisions. Ils sont informés des nouveaux textes législatifs mais ne sont pas toujours en mesure de s'approprier la culture de la santé au travail pour la restituer à leurs clients. Force, ainsi est de constater qu'ils négligent cet aspect primordial de la santé au travail qui a pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

IV-OBJECTIFS

- Sensibiliser les experts-comptables sur les obligations des employeurs en matière de santé – sécurité – hygiène.
- Communiquer les objectifs et/ou règles essentielles en matière de santé au travail, afin, qu'à leur tour, ils attirent l'attention de leurs clients sur la nécessité d'appliquer les dispositions ou mesures nécessaires afin d'éviter ou tout au moins de diminuer les risques professionnels.
- Permettre à cette catégorie d'adhérents de trouver des informations synthétiques et pratiques sur :
 - la réforme des services de santé au travail
 - les obligations en matière de santé au travail
 - les risques particuliers dont pourraient relever leurs propres clients
 - les actions particulières et internes mises en place par notre service
- Devenir un partenaire efficace pour tenter de faire passer le message : « le mieux être au travail » permet de lutter contre la désinsertion professionnelle et participe à la culture de prévention en matière de sécurité et de santé.

V-DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION

1. Recenser les cabinets d'expertise comptable de l'association
2. Réaliser un questionnaire sur plusieurs thématiques qui pourraient susciter leur curiosité, et leur proposer des jours de réunion et leur demander leurs disponibilités
3. Contacts téléphoniques avec eux pour proposer de leur présenter notre service et leur signaler l'envoi du questionnaire.
4. Dépouillement du retour du questionnaire et analyse de leurs demandes et besoins
5. Création de fiches pratiques synthétiques en matière de législation en santé et travail.
6. Restitution des outils lors de prises de rendez-vous avec eux ou leur service social afin de les rencontrer et de les sensibiliser à nos actions et parvenir à établir une collaboration
7. Création d'un questionnaire de satisfaction
8. Envoi de ce questionnaire
9. Dépouillement du questionnaire
10. Ajustement de l'action et poursuite éventuelle

VI-RESSOURCES

- Externes (documentation/ institutions : CARSAT - DIRRECT - SAMETH...).
- Partenariat éventuel
- Internes (matérielles - fonctionnelles)
- Matérielles : maîtrise des logiciels word, excel, et du logiciel métier pour établir nos outils
- Fonctionnelles : temps dégagé pour les personnes en charge de cette action (communications, déplacements, réunions ...). Plannings à mettre en place

VII-CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

	2017		2018				2019				2020	2021	2022
	Nov.	Déc.	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T			
TACHES													
Création fiche action	X												
Recensement		X											
Réalisation du questionnaire		X	X										
Appels tél.		X	X										
Dépouillement questionnaire			X	X									
Création fiches pratiques				X	X								
Restitution fiches + RV E.C.				X	X	X							
Création du questionnaire satisfaction						X							
Envoi du questionnaire						X							
Dépouillement questionnaire							X						
Ajustement de l'action								X	X	X	X	X	X

VIII-CRITERES D'EVALUATION – INDICATEURS

- Qualitatifs : questionnaires de satisfaction à envoyer après chaque prise de contact et chaque année
- Quantitatifs :
 - nombre de cabinets d'expertise-comptable contactés
 - nombre de cabinets d'expertise-comptable ayant répondu
 - nombre de réunions tenues
 - nombre de fiches techniques réalisées

IX-RESULTATS ATTENDUS

- Collaboration étroite avec les cabinets d'expertise comptable afin qu'ils puissent eux-mêmes faire promouvoir la culture de prévention auprès des entreprises de leurs portefeuilles.
- Faire connaître les tâches possibles d'une équipe pluridisciplinaire d'un service de santé au travail.
- Accompagner leurs clients et nos adhérents dans les DUERP.
- Faire baisser la sinistralité par la prise de conscience de l'intérêt et l'importance de la prévention.

X- MODALITES DE VALORISATION – ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS EXISTANTS

- Articulation avec les dispositifs existants
- Communication des actions engagées par le service par exemple :
 - des carrossiers (action du CPOM)
 - des intérimaires (faire valoir le site dédié au service des agences d'intérim)
- Informations régulières sur les formations prévues pour les travailleurs saisonniers (fiche n° X spécifique de notre service)

Modalités de valorisation :

- Transmission des questionnaires et fiches à PRESANSE
- Transmission des fiches à l'Ordre des Experts-comptables

Réunions bimensuelles ou annuelles organisées au sein du service.

Compte-rendu du suivi de l'action

1- Calendrier

- Durée : d'octobre 2017 à mars 2019

2- Intervenants

Le groupe de travail pluridisciplinaire de le CMTI 06 est composé de :

- Madame BOISSEAU, Directrice, pilote de l'action
- 1 Médecins du travail – Dr CANONNE Jean-François
- 2 Assistantes en Santé au Travail (ASST), Mmes Valérie MESCATULLO, Alexandra LUZINSKI

3- Méthodologie

3 réunions de travail sont organisées pour :

- Recenser les cabinets d'expertise comptable adhérents
- Réaliser un questionnaire avec divers thématiques

Une Réflexion sur le contenu du questionnaire est proposée

4- Indicateurs quantitatifs et qualitatifs

Quantitatifs :

Cinquante-six entreprises sont ressorties de nos listings avec le code APE : 6920Z

A ces 56 entreprises un mail a été envoyé dans un premier temps pour connaître la période plus appropriée pour les contacter et collaborer avec eux.

Indicateurs quantitatif et qualitatif	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'entreprises contactées		56				

Dans un second temps, cette action ayant suscité également l'intérêt de PRESANSE-Paca-Corse, nous avons collaboré avec eux pour l'envoi d'un questionnaire sur des thématiques qui s'attachaient à déterminer les sujets qu'ils souhaitaient voir traiter et pour lesquels ils avaient besoin d'informations.

Une adresse leur a été dédiée.

Dix-huit cabinets d'expertise-comptable ont répondu. Un seul a indiqué avoir peu d'intérêt pour notre questionnaire. La majorité a souhaité, en revanche, avoir plus de précisions sur le DUERP et sur le thème « prévenir le risque d'inaptitude ».

En collaboration avec PRESANSE-PACA-CORSE, des fiches techniques ont été élaborées sur trois sujets :

- ✓ A quoi sert la cotisation à un SSTI ?
- ✓ Que faire suite à une inaptitude : procédure et obligation ?
- ✓ Accompagner vos clients dans le DUERP

Ces fiches ont été envoyées aux 56 entreprises en janvier, mai et septembre 2018.

PRESANSE s'est également chargé de pouvoir disposer d'un stand au congrès des experts comptables qui a eu lieu en novembre 2018.

En 2019 trois cabinets comptables ont été contactés par téléphone pour connaître leur intérêt sur les fiches transmises : en résumé leur réponse a été très positive. Il ressort, cependant que le manque de temps pour le personnel des cabinets d'expertise-comptable ne leur permet pas toujours de suivre l'actualité des services de prévention.

Conclusion :

Notre proposition d'actions à destination des cabinets d'expertise-comptable s'est avérée judicieuse puisqu'également proposée par Présanse-Paca-Corse à l'ensemble des cabinets d'expertise-comptable de la région Paca-Corse.

Il nous faudrait plus de ressources humaines pour collaborer davantage avec ces entreprises qui sont les conseillers également des entreprises en matière de droit social.

Compte tenu de la situation sanitaire de 2020-2021, cette action a été suspendue. Elle ne sera pas reconduite par notre service mais nous continuerons à communiquer les fiches établies par Présanse à destination des cabinets d'expertise comptable.

Fiche action n° 6 **Axes 1 et 3 du PRST 3**

I-TITRE de l'ACTION :

L'IMPACT DES NOUVELLES TECHNOLOGIES AU TRAVAIL RELATION ENTRE TIC (TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET COMMUNICATION) ET LE DROIT À LA DÉCONNEXION

II-ACTEURS

- **Pilotes de l'action** : Dr Josana LE NET (MDT)
- Acteurs internes, membres de l'équipe pluridisciplinaire : Dr Alain BUREL (MDT), Dr Taymi CASSELLANOS (MDT), Maxime DUSSAIGNE, Valérie MESCATULLO(ASST), Alexandra LUZINSKI(ASST).

III-CONTEXTE – MOTIFS

- Actuellement notre société est exposée à un progrès sans précédent, la recherche et le développement technologique changent notre façon de travailler.
- Par conséquent, les salariés sont exposés aux risques liés à l'énorme quantité d'information à traiter et aux contraintes de temps (clients exigeants, sensation d'urgence constante et d'instantanéité).
- Dans ce contexte, étudier si la loi de Droit à la déconnexion adoptée le 21 juillet 2017 est respectée par nos adhérents est indispensable pour évaluer la qualité de l'environnement de travail dans ces entreprises et les sensibiliser à la prévention des risques psychosociaux et de burn out.

IV-OBJECTIFS

- Identifier parmi nos adhérents les entreprises qui travaillent avec les TIC à plus de 80% de leur activité
- Informer les entreprises sur la loi de Droit à la déconnexion
- Sensibiliser les entreprises aux conséquences de la non-application de la loi dans leur système organisationnel (coûts d'absentéisme, arrêts maladie, licenciements par inaptitude à cause de burn out)

V-DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION

1. Les médecins sélectionneront la bibliographie sur les TICs et sur la loi de déconnexion et la transmettront aux ASSTs et aux IPRPs afin de créer un document destiné aux entreprises (en format électronique PDF) sur cette problématique ;
2. Identification des entreprises qui utilisent les TIC plus de 80% de leur temps de travail (par code NAF, nombre de salariés, secteur d'activité) ;
3. Définir le nombre d'entreprises participantes à l'étude ;
4. Former les ASSTs afin de transmettre cette démarche comme une action d'amélioration de la qualité du travail en entreprise, et non comme une surveillance/remarque négative ;
5. Création d'un questionnaire afin d'évaluer si les entreprises participantes appliquent la loi de déconnexion ;

6. Contacter les entreprises par téléphone pour un premier contact avec les RH ;
7. Visite en entreprise afin d'expliquer l'action et application du questionnaire aux RH ;
8. Elaborer une base des données sous format électronique EXCEL afin de pouvoir analyser les résultats ;
9. Assurer la confidentialité des données ;
10. Proposer des solutions basées sur les expériences d'autres entreprises qui sont reconnues avec le label « entreprise où il fait bon travailler » (Great place to work)
11. www.greatplacetowork.fr

VI- RESSOURCES

- Externes (documentation/ institutions : CARSAT – DIRECCTE)
- Partenariat éventuel : un statisticien pour l'analyse de données, une psychologue afin de faire une sensibilisation aux bonnes techniques de communication entre managers et salariés.

VII-CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

- De janvier 2018 à juin 2019 :
 - Les médecins sélectionneront la bibliographie sur les TICs et sur la loi de déconnexion et la partageront avec les ASSTs et les IPRPs afin de créer un document destiné aux entreprises (en format électronique PDF) sur cette problématique ;
 - Identification des entreprises qui utilisent les TIC plus de 80% de leur temps de travail (par code NAF, nombre de salariés, secteur d'activité) ;
 - Définir le nombre d'entreprises participantes à l'étude ;
 - Former les ASSTs afin de transmettre cette démarche comme une action d'amélioration de la qualité du travail en entreprise, et non comme une surveillance/ remarque négative ;
 - Création d'un questionnaire afin d'évaluer si les entreprises participantes appliquent la loi de déconnexion ;
- De juin 2019 à décembre 2020 :
 - Visites en entreprise afin d'expliquer l'action et application du questionnaire aux RH ;
 - Elaborer une base des données sous format électronique EXCEL afin de pouvoir analyser les résultats ;
 - Proposer des solutions basées sur les expériences d'autres entreprises qui sont reconnues avec le label « entreprise où il fait bon travailler » (great place to work)
 - www.greatplacetowork.fr
 - Proposer un partenariat avec la Psychologue pour donner des formations en techniques de communication et techniques de gestion du stress.
- 2021 – 2022 : Selon les résultats et les difficultés trouvées, faire une nouvelle sélection d'entreprises afin d'élargir l'action.

VIII-CRITERES D'EVALUATION – INDICATEURS

- Quantitatifs : le nombre d'entreprises participantes, le taux de participation au projet.

IX-RESULTATS ATTENDUS

- Sensibiliser nos adhérents à l'importance de la déconnexion afin d'avoir un bon environnement de travail ;
- Sensibiliser à l'impact de la prévention des risques psychosociaux sur la réduction des pertes économiques pour l'entreprise (diminution de l'absentéisme, créativité) ;
- Souligner l'importance de la formation des managers afin de créer un esprit de collaboration et d'appartenance : modèle Google, Silicon Valley, Amadeus

X- MODALITES DE VALORISATION - ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS EXISTANTS

- Diffusion sur l'intranet du CMTI06
- Proposition de diffusion à la plateforme PRESANSE (mutualisation avec d'autres services de santé au travail)

Compte-rendu du suivi de l'action

Bien qu'en complète adéquation avec les deux années de crise sanitaire qui ont succédé notre proposition d'action ciblée sur les nouvelles technologies et l'importance de la déconnexion, cette action n'a pas été menée à terme.

L'obligation de devoir télé-travailler pour toute une partie des acteurs économiques pendant cette période critique, a certes été un enjeu de santé publique et un recours pour une poursuite de l'activité économique au niveau national. Mais à quel prix ? Le salarié a pu se sentir isolé. Les nouvelles pratiques commencent à révéler des signes inquiétants en matière de santé sur un plan physique avec l'apparition de T.M.S et sur un plan psychique avec les RPS : bien-être physique et moral remis en cause.

Cette action sera par conséquent intégrée au projet de service 2023-2027 sous la dénomination : Fiche action n° 3 Axes 1 et 3 du PRST 4 IMPACT DES NOUVELLES TECHNOLOGIES AU TRAVAIL. RELATION ENTRE TECHNOLOGIES ET DROIT A LA DÉCONNEXION

Chapitre IV - Projet de service 2023 – 2027

INTRODUCTION

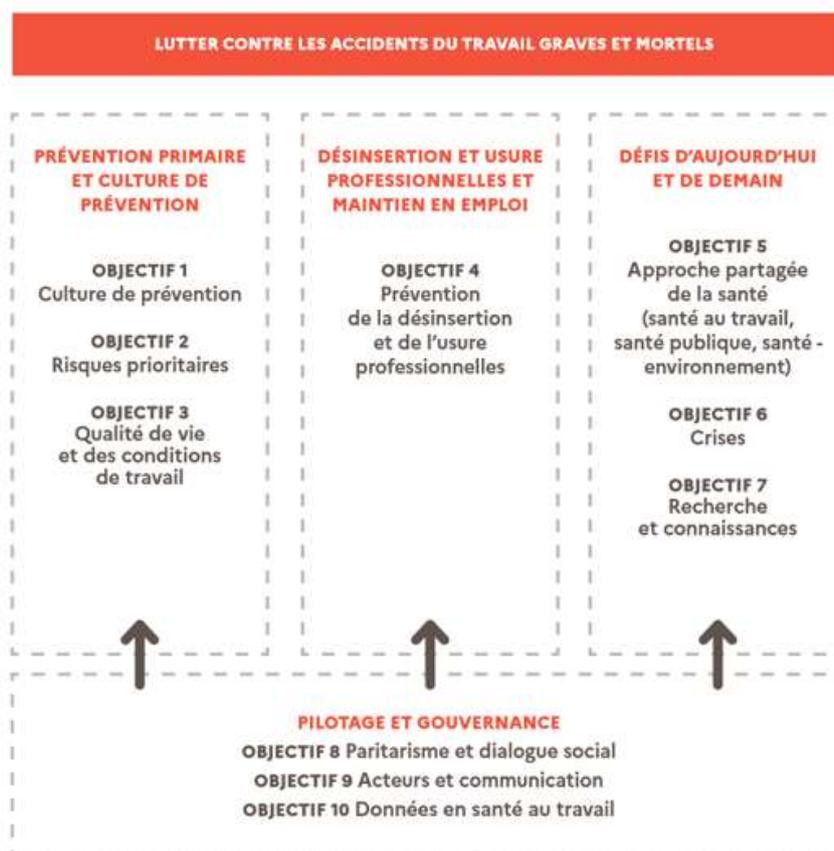
La loi du 02 août 2021 et ses différents décrets parus en 2021 – 2022 et 2023 sont venus soit modifier, soit introduire de nouvelles pratiques, tels que :

- Les missions, composition, organisation et fonctionnement des services.
- L'obligation de définir une offre « socle » (L 4622-9) et une offre complémentaire
- Le principe d'une certification en plus de l'agrément.
- Conditions de délégation aux autres professionnels
- Les formations des infirmiers et notamment les futures modalités d'application de la pratique avancée.
- Les nouvelles conditions pour les visites de reprise – pré-reprise
- Les modalités de pratique à distance
- Le contenu Santé Travail du DMP
- Le portail numérique du D.U.
- Le passeport de prévention
- La surveillance médicale post-professionnelle des salariés ayant été exposés à certains facteurs de risques professionnels.

Ces nouvelles directives sont intégrées dans notre projet de service qui se trouve inspiré lui-même du :

PLAN SANTE AU TRAVAIL (PST 4)

Celui-ci donne la priorité à la prévention, à la qualité de vie et aux conditions de travail



Constitué d'un axe transversal et de quatre axes stratégiques, avec 10 objectifs opérationnels comprenant de nombreuses actions, le PST 4 permet d'aborder l'ensemble des défis prioritaires identifiés par les acteurs de la prévention.

Il est structuré autour de quatre axes et dix objectifs :

- Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention.
- Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernées
- Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain
- Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail

Les deux premiers axes sont intégrés dans notre projet de service sous les chapitres :

- Les actions en milieu du travail
- Actions d'adaptation organisationnelle et communication interne et externe

De l'action organisationnelle dépendra notre communication interne et externe et nos futures actions en milieu du travail seront valorisées.

ACTION ORGANISATIONNELLE

I-TITRE de l'ACTION :

ADAPTER NOTRE ORGANISATION AFIN DE RESTER CONFORME A LA LOI DU 02 AOUT 2021 ET DES DIFFERENTS DECRETS PARUS OU A PARAITRE

II-ACTEURS

- **Pilotes de l'action** : Carole BOISSEAU, Directrice
- Acteurs internes et externes : Commission de Contrôle – Conseil d'administration - CMT

III-CONTEXTE – MOTIFS

La loi du 02 août 2021 a voulu que les toutes les entreprises et leurs salariés bénéficient d'un ensemble commun de services de la part du service de prévention et de santé au travail.

Elle a voulu également placer la **PREVENTION** au travail, **au cœur des actions menées** dans l'entreprise en matière de santé et de sécurité.

Cette loi impacte les Services de Prévention et de Santé au Travail interentreprises. Si nos prérogatives ont augmenté, ce n'est pas la seule conséquence.

La loi santé, a en effet prévu la création d'une offre socle de services, et d'une offre complémentaire qui sera assortie d'une procédure de certification obligatoire pour tous. Cette certification garantira l'homogénéité, l'effectivité et la qualité des services rendus, la conformité du traitement des données au RGPD et la sécurité informatique (C. trav. art. L 4622-9-3).

Cette certification sera délivrée pour une période comprise entre un et cinq ans, en fonction du niveau de certification atteint par chaque SPSTI.

Le décret prévoit en outre que le cahier des charges de certification sera fixé par un arrêté ministériel, à paraître au plus tard le 1er mai 2023. C'est à la date de publication de cet arrêté qu'entrera en vigueur le décret susmentionné.

Le contenu du cahier des charges relatif à la certification sera fixé par un arrêté ministériel et précisera notamment :

- les modalités d'accréditation des organismes certificateurs ;
- les modalités ainsi que la méthode et les conditions de délivrance de la certification des SPSTI ;
- la liste et la nature des critères de chacun des niveaux de certification, ainsi que les indicateurs qui s'y rapportent ;
- les modalités de transmission, de communication et de suivi de la certification aux adhérents, aux membres du comité national de prévention et de santé au travail et des comités régionaux de prévention et de santé au travail et aux autorités administratives ;
- les modalités de traitement par le SPSTI des réclamations émanant d'adhérents ou de tiers, notamment des salariés, des représentants du personnel ou des membres de la commission de contrôle, en rapport avec l'objet de la certification ;
- les modalités de traitement des réclamations adressées à l'organisme certificateur par le SPSTI certifié ou candidat à la certification, par des adhérents ou des tiers en rapport avec la certification de ce service ;
- les modalités de transfert et de traitement des dossiers de certification en cas de suspension ou de retrait de l'accréditation ou en cas de cessation d'activité ;
- les modalités de publicité de la certification.

Le CMTI afin de mieux répondre aux souhaits de ses entreprises adhérentes et aux exigences réglementaires, dans une démarche de certification inhérente à ses prestations de santé au travail se fixe une démarche d'amélioration continue qui intègre les quatre missions principales de préservation de la santé des travailleurs :

- l'aide à l'évaluation des risques ;
- Le conseil individuel et collectif de mesures de prévention adaptées ;
- Le suivi de l'état de santé, le repérage et la traçabilité des expositions professionnelles ;
- La veille sanitaire.

La certification devra porter sur les points suivants :

- L'évaluation des actions liées à la préservation de la santé des salariés/ées et **dirigeants des entreprises adhérentes** ;
- L'harmonisation des pratiques professionnelles qui visent à améliorer **l'offre de service** destinée aux adhérents et aux salariés de ces mêmes entreprises ;
- L'optimisation des ressources qui facilitera l'intégration des acteurs de l'équipe pluri disciplinaire et qui permettra une meilleure lisibilité des processus pour ces mêmes acteurs de la prévention ;
- La production d'une **offre « socle » de service à diffuser à tous nos adhérents de manière claire et précise** ;

- La production d'une **offre « complémentaire »** de service à **diffuser à tous nos adhérents**

Ces éléments sont en adéquation avec les objectifs en santé au travail définis par le Projet de Service.

La Direction pour mener au mieux cette démarche, fera appel à un organisme certificateur accrédité par le Comité français d'accréditation ou par un autre organisme d'accréditation visé par le règlement (CE) n° 765/2008 du Parlement européen et du Conseil du 9 juillet 2008, signataire d'un accord de reconnaissance multilatéral pris dans le cadre de la coordination européenne des organismes d'accréditation.

IV-OBJECTIFS

- **Interroger régulièrement l'équipe pluridisciplinaire sur ses pratiques afin d'améliorer nos compétences**
- **Multiplier nos actions primaires auprès de nos adhérents (et principalement des TPE)**
- **Informers nos adhérents et leurs salariés de nos offres de service (socle et complémentaire) et de nos obligations**

Pour in-fine

- **L'obtention de la certification** dans les délais fixés.

V- DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ENGAGEMENT PRIS PAR LE CMTI

1. Proposer aux adhérents l'offre « socle » - la diffuser à tous.
2. Proposer aux « dirigeants » et aux entrepreneurs individuels une offre de service adaptée
3. Proposer aux adhérents une offre « complémentaire »
4. Se doter d'outils performants afin de se conformer aux directives et de la DREETS, et de Présanse
5. Former le personnel « infirmiers » afin de s'adapter aux nouvelles dispositions du dernier décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation complémentaire des infirmiers de santé au travail, afin de pouvoir accéder aux futures modalités d'application de la pratique avancée.
6. Questionner les adhérents et leurs salariés sur l'efficacité de nos actions (périodicité des questionnaires à définir)
7. Recruter d'autres personnels tel un IPRP « ergonomes ... » et du personnel administratif (DRH, comptable, secrétaire...)
8. S'engager au service du Développement durable

VI-RESSOURCES

- **Externes : PRESANSE - AFOMETRA – CPAM – CPAM - ARS ...**

VII-CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

1. Changement de logiciel métier

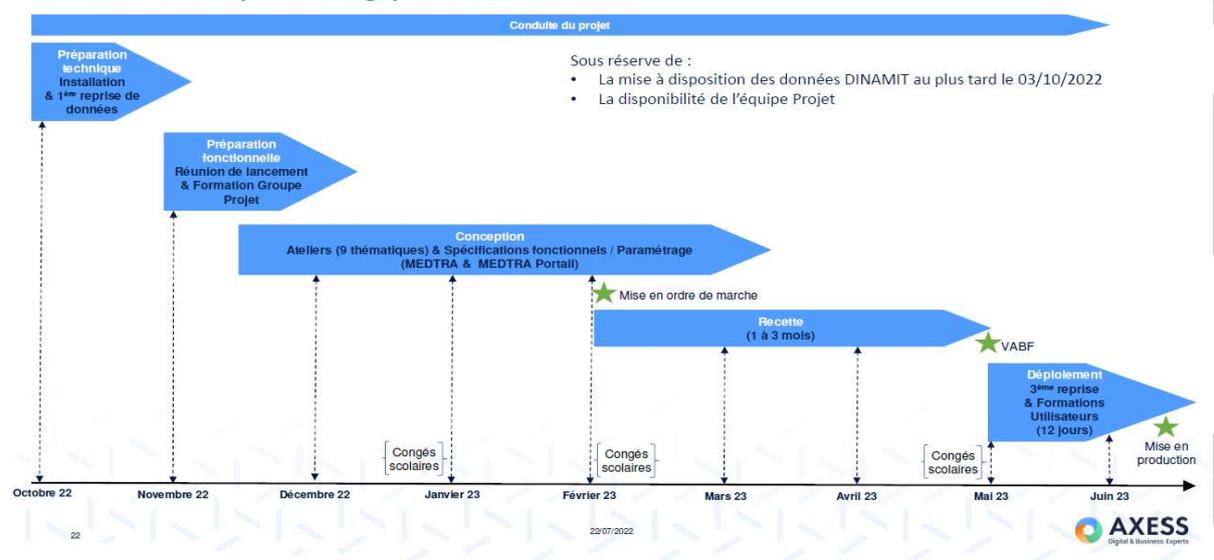
La priorité a été donnée à l'acquisition d'un outil informatique performant : le logiciel « MEDTRA » d'AXESS. L'achat a été officialisé par la signature du contrat dès juillet 2022. Les grandes étapes du projet :

- Mise en ordre de marche dès novembre 2022
- La réalisation
- La validation
- La communication

Un comité de pilotage a été constitué et regroupe la directrice, 2 médecins du travail, une IDEST, 1 secrétaire médicale et ASST, et une IPRP.

La réunion de lancement a eu lieu en octobre 2022. La formation du groupe « projet » en novembre sur 3 jours et demi consécutifs sur site. Les formations se sont poursuivies en 2023.

Le macro-planning prévisionnel



Cet outil permettra de s'adapter aux nouvelles obligations d'une part et d'autre part le portail WEB sera cet espace d'échange collaboratif avec les adhérents qui pourront consulter et saisir des informations en ligne. Par ailleurs, nous avons prévu de prendre le module « SMS » qui devrait permettre de limiter l'absentéisme aux visites médicales, ainsi que le module MEDTRA BI qui permettra de réaliser nos statistiques d'une façon simple et sécurisée.

2. Actualiser notre site internet.

Deux entreprises ont déjà été contactées. Une troisième doit l'être dans les prochains jours.

Cette construction et/ou mise à jour nous permettra de mieux communiquer sur toutes nos offres.

3. Inscrire les IDEST à la formation complémentaire : deux possibilités s'offrent
Une formation par le biais de l'AFOMETRA ou une formation en présentiel à Laos.
(Voir dossier « plan de formation »)

4. Recrutement de personnel :

- il est apparu essentiel de pouvoir recruter en fin d'année 2023 ou dans le courant de l'année 2024 un second IPRP avec une spécialité (ergonome...) pour pouvoir assurer pleinement les missions de prévention chez nos adhérents qui sont en nombre exponentiel
- comme il est primordial de recruter du personnel administratif : secrétaire et DRH ou sous-directeur

5. Développement durable : proposer des pistes d'amélioration de notre propre fonctionnement mais aussi pour les entreprises adhérentes afin de réduire notre empreinte environnementale :

- Optimisation des ressources jetables utilisées dans le service (produits d'entretien écoresponsables, gestion des déchets, alternative au papier d'examen par désinfection, papier imprimante labélisé écologique...)
- Identification et optimisation des postes à forte consommation énergétique (généraliser les ampoules basse consommation, débrancher les appareils électroniques non utilisés, optimisation des déplacements et réunions en visioconférences quand cela est possible...)
- Action en milieu de travail sur le développement durable avec les entreprises volontaires notamment sur les écogestes au quotidien (favoriser les transports en commun, tri des déchets, utilisation de vaisselle non jetable, optimisation du chauffage et de la climatisation, tri des boites mails avec suppression des mails lourds déjà traités et vidange de corbeille...)
- Optimisation du trajet des salariés adhérents convoqués vers le centre CMTI06 le plus proche, stratégie de développement du CMTI06 vers des secteurs distants par des centres fixes au plus proche des entreprises en demande

Cette implication du monde professionnel participerait non seulement à une amélioration durable des conditions de vie et de travail mais permettrait aussi une réduction des coûts, favoriserait le sentiment d'appartenance à son entreprise (avec une diminution des risques psycho-sociaux) augmentant d'autant la productivité du personnel engagé par une action concrète sur l'environnement.

Cette démarche fera l'objet d'une fiche action au cours des cinq années prochaines car le monde de la santé n'échappe pas à ces enjeux actuels.

	2023												2024	2025	2026	2027	2028
	Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Jun	Juil.	Aout	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.					
Mise en place logiciel métier « MEDTRA » d'AXESS	X	X	X	X	X	X											
Construction et/ou site internet					X	X	X	X	X								
Proposition « offre socle »				X	X	X											
Proposition « offre pour les indépendants » (mise en place d'AMAROK)				X	X	X											
Proposition « offre complémentaire »						X	X	X	X	X	X	X					
Recrutement									X	X	X	X	X				
Certification										X	X	X	X	X			

Légende : X correspond à la date prévisible de mise en place des outils et/ou de l'objectif atteint.

IX-RESULTATS ATTENDUS

- Meilleure communication avec nos adhérents et leurs salariés.
- Faire de l'épidémiologie un objectif afin de mieux cerner les besoins des travailleurs.
- Faciliter l'aide au DUERP
- Rendre possible dans le futur la continuité des actions d'information et de sensibilisation en menant une action complémentaire d'information et de sensibilisation des formateurs et des préventeurs.
- Promouvoir la **prévention** en donnant une image actualisée de la Santé au Travail, non plus basée que sur l'action médicale mais aussi sur des actions de terrain menée par l'équipe pluridisciplinaire.

X- MODALITES DE VALORISATION – ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS EXISTANT

La mesure de l'efficacité du système et l'atteinte des objectifs mis en œuvre sera évaluée par différentes méthodes :

- **Questionnaires des parties prenantes**
- Indicateurs qualités définis en concertation avec les membres de la Commission de contrôle et le Conseil d'administration et la commission médico-technique.
- **Site du CMTI 06** : communication auprès des entreprises par diffusion de l'action sur le site
- Ateliers organisés sur site ou en entreprises.

Cette démarche permettra aux équipes du CMTI de se questionner périodiquement et de rendre encore plus efficaces leurs pratiques. Elle permettra également de contribuer à l'amélioration continue de l'offre adhérents en adéquation avec les besoins en santé au travail et les attentes des entreprises et de leurs travailleurs

Après cette présentation de notre future organisation au sein du service, la Commission médico-technique propose de se pencher sur les actions présentées dans ce dernier paragraphe sous forme de fiches.

Certaines actions sont reconduites mais adaptées au PRST4, et en lien avec le CPOM.

1. FICHES ACTIONS 2023 – 2027

Fiche action n° 1

Axe 1 du PRST 4

I-TITRE de l'ACTION :

INFORMATION SAISONNIERS

II-ACTEURS

- **Pilote de l'action** : Dr Alain BUREL (MDT)
- Acteurs internes, membres de l'équipe pluridisciplinaire : Mme Virginie FOLLOT (IDEST), Mme Sophie OLIVIER. (IDEST),; Mme Aurélie SOBRERO(IDEST); Mr Matthieu FOURCHET (IDEST); Mme Cécile DOUSSOT (ASST) ; Mme Laure PITAVY (ASST)

III-CONTEXTE – MOTIFS

- **Répondre aux dispositions réglementaires 2016/2017 :**
Décret 2016-1908 du 27/12/2016 - Art D 4625-22 du code du travail et :
organiser des Actions de Formation et de Prévention (AFP) pouvant être communes à plusieurs entreprises auprès des « *salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à quarante-cinq jours et ceux affectés à des emplois autres que ceux comportant des risques particuliers mentionnés à l'article R 4624-23 du code du travail* »
- S'inscrire dans le Plan Régional de Santé au Travail Paca 4 (PRST Paca 4) et développer l'axe 1, « renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention de la culture de prévention et de la prévention primaire » ; l'objectif 2 : « accorder la priorité aux principaux risques professionnels. »

IV-OBJECTIFS

- Promouvoir la prévention primaire en renforçant la formation initiale.
- **Informers les travailleurs saisonniers des risques auxquels ils peuvent être exposés lors de leur activité saisonnière.**

V- DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION

Pistes d'amélioration et de valorisation :

1. Meilleure communication auprès des entreprises sur les actions de formation collectives destinées aux travailleurs saisonniers grâce aux nouvelles fonctionnalités du logiciel informatique « MEDTRA4 » dont le CMTI06 va se doter en 2023.
 - Sur le fond : lors de l'adhésion via le portail adhérent, il y aura une information sur la tarification complémentaire aux travailleurs saisonniers lors de formations groupées.
 - Sur la forme : l'outil informatique avec le progiciel métier permettra désormais une communication dynamique par le biais de mailing aux entreprises.

2. Meilleure identification des entreprises susceptibles d'employer des travailleurs saisonniers :
 - Par code APE (4639B, 4711C, 4711D, 5520Z, 5610A, 6820B, 7911Z, 7990Z, 8010Z, 8430C, 8899b, 9311Z) ; par effectif et par secteur d'activité.
 - Par type de contrat des travailleurs.
3. Réajuster les outils pédagogiques avec la création d'un nouveau support de communication destinés aux travailleurs saisonniers en renouvellement de saison, ayant déjà bénéficié de la formation initiale.
4. Proposer une mutualisation des sessions d'information pour les TPE en organisant des AFP dans les différents secteurs (Sophia, Nice Est, Nice Ouest, Menton) au sein des centres du service.
 - Informer les entreprises susceptibles d'employer des travailleurs saisonniers par mailing.
5. Etablir un bilan de l'action

VI-RESSOURCES

- Internes :
- Matérielles : capacité d'utilisation des logiciels Word, Excel, Powerpoint... ; matériel informatique pour la mise en pratique des AFP ; locaux disponibles pour réunions.
- Fonctionnelles : temps nécessaire accordé, aux acteurs de l'action.

VII-CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

Action	2023	2024	2025	2026	2027
Communiquer auprès de entreprises	X	X	X	X	X
- Par le portail adhérent		X	X	X	X
- Par mailing		X	X	X	X
- Lors des visites en entreprises (AMT)	X	X	X	X	X
Identifier les entreprises	X	X	X	X	X
- Par code APE					
- Par effectif					
- Par secteur d'activité					
Réajuster les outils pédagogiques	X	X			
- Mise à jour du support de communication					
- Nouveau support de communication pour les travailleurs saisonnier en renouvellement de saison	X	X			
Informers les travailleurs saisonniers des risques auxquels ils peuvent être exposés					
- Demande des entreprises	X	X	X	X	X
- En mutualisant les TPE	X	X	X	X	X
Synthèse et réajustement	X	X	X	X	X

VIII-CRITERES D'EVALUATION – INDICATEURS

- Qualitatifs : questionnaires de satisfaction : travailleurs saisonniers et employeurs
- Quantitatifs :

	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre d'entreprises					
Nombre de salariés de l'entreprise					
Nombre d'actions de formation effectuées					
Nombre de travailleurs saisonniers participant à l'AFP					

IX- RESULTATS ATTENDUS

Qualitatifs : questionnaires de satisfaction : travailleurs saisonniers et employeurs
Information en entreprise des travailleurs saisonniers

X-MODALITES DE VALORISATION – ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS EXISTANTS

- Proposition aux entreprises de sessions d'information au siège du service de santé au travail.
- Information préalable des entreprises sur les actions de formation des travailleurs saisonniers.

Fiche action n° 2

Axe 1 du PRST 4

I-TITRE de l'ACTION :

PREVENTION DES RISQUES LIES AUX TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS)
en lien avec le CPOM

II-ACTEURS

- **Pilote de l'action** : Mme Virginie FOLLOT (IDEST)
- Acteurs internes, membres de l'équipe pluridisciplinaire : Dr Marie DUFORSTEL (MDT), Dr Spartaco MARCIANO
- Toute l'équipe infirmière ainsi qu'une partie de l'équipe pluridisciplinaire seront mobilisées pour le déploiement des actions envisagées : Mme Sophie OLIVIER (IDEST), Mr Matthieu FOURCHET (IDEST), Mme Aurélie SOBRERO (IDEST),
- Mme Gwenaëlle GOLZ (IPRP)

III-CONTEXTE – MOTIFS

- Les troubles musculo-squelettiques représentent 82% des maladies professionnelles
- 51% des accidents du travail sont liés aux manutentions manuelles (Source CARSAT Sud Est 2021)
- S'inscrire dans le Plan Régional de Santé au Travail Paca 4 (PRST Paca 4) et développer :
- l'axe 1, « renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention » ; l'objectif 2 : « accorder la priorité aux principaux risques professionnels. » ; l'objectif 2.5. : Prévenir les troubles musculo-squelettiques.

IV-OBJECTIFS

Réduire la sinistralité et les situations d'inaptitude physique et permettre ainsi un maintien dans l'emploi en agissant tant sur les postes que sur l'organisation du travail par des préconisations auprès des employeurs (achat, renouvellement de matériel, plans de formation) mais également des salariés (information, documents, sensibilisation...)

V- DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION

1. Actualisation des données de la littérature
2. Mise à jour des outils pédagogiques et création de support de communication
3. Communication auprès des entreprises par le « portail adhérents » ainsi que par mailing et lors des visites en entreprises ou échange avec l'employeur.
4. Développement et poursuite des actions de prévention sur le terrain
5. Analyse des indicateurs (qualitatifs et quantitatifs) annuels : synthèse et réajustement avec le groupe de travail

VI-RESSOURCES

- Externes (documentation/ institutions : CARSAT – DREETS – INRS – INPES – PRESANCE...)

- Matérielles : capacité d'utilisation des logiciels Word, Excel, Powerpoint... ; matériel informatique pour la mise en pratique des sensibilisations ; locaux disponibles pour réunions ; matériel permettant la mise en situation lors des sensibilisations (draps de glisse, sangle et ceinture de relevage...)
- Fonctionnelles : temps nécessaire accordé, à la fois aux personnes préparant l'action qu'à celles qui aideront à la développer (médecins du travail, IDEST, IPRP)

VII-CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

	2023	2024	2025	2026	2027
Actualisation des données de la littérature	X				
Mise à jour des outils pédagogique	X	X			
Réajuster les outils pédagogiques	X	X			
- Mise à jour du support de communication - Création de support de communication	X	X			
Communiquer auprès de entreprises	X	X	X	X	X
- Par le portail adhérent - Par mailing - Lors des visites en entreprises (AMT)	X	X X X	X X X	X X X	X X X
Développer et poursuivre les actions de prévention sur le terrain	X	X	X	X	X
Synthèse et réajustement	X	X	X	X	X
- Analyse des indicateurs quantitatifs - Analyse des indicateurs qualitatifs	X	X	X	X	X

VIII-CRITERES D'EVALUATION – INDICATEURS

- Qualitatifs : Enquêtes de satisfaction.
- Quantitatifs : Évolution du nombre d'AT...
 - Nombre de cibles atteintes. Pourcentage.
 - Nombre de documents distribués.
 - Nombre d'actions de sensibilisation des TMS ou d'information sur sites.

	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre d'entreprises					
Nombre de documents distribués.					
Nombre d'actions de sensibilisation des TMS					

IX- RESULTATS ATTENDUS

- Diminution de la sinistralité dans les secteurs concernés.
- Amélioration des conditions de travail.
- Renforcement de la cohésion de l'équipe pluridisciplinaire du CMTI

X-MODALITES DE VALORISATION – ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS EXISTANTS

Communication sur le site du CMTI06 avec réalisation

Fiche action n° 3

Axes 1 et 3 du PRST 4

I-TITRE de l'ACTION :

IMPACT DES NOUVELLES TECHNOLOGIES AU TRAVAIL RELATION ENTRE TECHNOLOGIES ET DROIT A LA DÉCONNEXION

II-ACTEURS

- Pilotes de l'action : Dr FOLIO (MDT)

- Acteurs internes, membres de l'équipe pluridisciplinaire : Madame SPIRITO-PERATA (psychologue du travail), Monsieur FOURCHET (infirmier), Dr DEHOVE (MDT)

III-CONTEXTE - MOTIFS

- La pandémie du coronavirus a propulsé de nombreuses entreprises dans le virage du numérique : Le développement de l'intelligence artificielle semble permettre à de nombreux individus de travailler plus efficacement (gain de temps, flexibilité, expansion du télétravail...) mais interroge sur son usage réel et ses dérives
- En effet les salariés soumis à ces nouvelles technologies sont exposés à des risques nouveaux liés à la quantité d'informations à traiter et aux performances attendues (exigences des clients, quête d'instantanéité, sentiment de travailler dans l'urgence, hyperconnexion...)
- Dans ce contexte, il convient d'étudier les pratiques de nos adhérents et de les confronter à la loi du droit à la déconnexion pour évaluer la qualité de l'environnement de travail et sensibiliser à la prévention des risques psychosociaux

IV-OBJECTIFS

- Identifier parmi nos adhérents les entreprises qui travaillent le plus avec ces technologies
- Evaluer le retentissement de ces technologies de réseaux et information sur la santé
- Informer les entreprises sur la loi de droit à la déconnexion, en évaluer son application
- Sensibiliser les entreprises aux conséquences de la non-application de la loi dans leur système organisationnel (coûts d'absentéisme, arrêts maladie, licenciements par inaptitude liés aux risques psycho-sociaux)

V-DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION

1. Actualisation des données de la littérature
2. Etablissement par l'équipe pluridisciplinaire d'un document de sensibilisation sur le droit à la déconnexion destiné aux entreprises impactées par ces nouvelles technologies
3. Former l'équipe pluridisciplinaire afin de transmettre cette démarche comme une action d'amélioration de la qualité du travail en entreprise
4. Définir les entreprises participantes à l'étude selon l'usage des technologies de réseaux et d'information ainsi que l'intelligence artificielle

5. Etablissement d'un questionnaire évaluant le retentissement de cette manière de travailler afin d'établir une étude observationnelle sur notre population d'adhérents concernés
6. Développement et poursuite des actions de prévention sur le terrain
7. Analyse des données

VI- RESSOURCES

- Externes (documentation/ institutions : CARSAT – DIRECCTE – INRS – INPES - PRESANCE)
- <https://travail-emploi.gouv.fr>
- <https://www.legisocial.fr>
- <https://www.fonction-publique.gouv.fr>
- Internes : matérielles, logiciels de traitement (Word, Excel, Powerpoint), temps nécessaire alloué à l'action.

VII-CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

	2023	2024	2025	2026	2027
Actualisation des données de la littérature	X	X	X	X	X
Etablissement par l'équipe pluridisciplinaire d'un document de sensibilisation sur le droit à la déconnexion destiné aux entreprises impactées par ces nouvelles technologies	X	X			
Former l'équipe pluridisciplinaire afin de transmettre cette démarche comme une action d'amélioration de la qualité du travail en entreprise	X	X	X	X	X
Définir les entreprises participantes à l'étude selon l'usage des technologies de réseaux et d'information	X	X	X	X	X
Etablissement d'un questionnaire évaluant le retentissement de cette nouvelle manière de travailler afin d'établir une étude observationnelle sur notre population d'adhérents concernés	X	X			
Développer et poursuivre les actions de prévention sur le terrain	X	X	X	X	X
Analyse des données	X	X	X	X	X

IX-RESULTATS ATTENDUS

- Amélioration de la communication avec les employeurs
- Sensibiliser les entreprises sur les risques et les dérives d'un usage abusif de ces nouvelles technologies, évaluer l'impact de l'utilisation de l'intelligence artificielle sur les habitudes de travail des salariés concernés
- Valoriser l'action de prévention des risques psychosociaux sur les performances économiques pour l'entreprise

X- MODALITES DE VALORISATION – ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS EXISTANTS

- Diffusion sur le site du CMTI06 avec la création d'un livret d'accueil.

Fiche action n° 4

Axe 1 du PRST 4

TITRE de l'ACTION :

CREER DES OUTILS POUR AMELIORER NOS ACTIONS DE PREVENTION PRIMAIRE ET POUR RENFORCER L'IMPLICATION ET LA CULTURE DE PREVENTION DE NOS ADHERENTS

Cette action se compose des 4 finalités suivantes :

- 1** : Renforcer la réalisation de nos actions de prévention au long cours / Développer un dispositif pour suivre l'application des préconisations faites par le SPSTI
- 2** : Présentation de l'offre de service pour chaque nouvel adhérent
- 3** : Mettre en place des « ateliers de prévention »
- 4** : Promouvoir les réseaux de salariés désignés compétents

L'ensemble de cette action s'inscrit dans le projet régional santé au travail Provence Alpes Côte d'Azur (PRST4), Axe 1 (renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention), Objectif 1 (favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention) et Objectif 2 (accorder la priorité aux principaux risques professionnels).

1 : RENFORCER LA REALISATION DE NOS ACTIONS DE PREVENTION AU LONG COURS / DEVELOPPER UN DISPOSITIF POUR SUIVRE L'APPLICATION DES PRECONISATIONS FAITES PAR LE SPSTI

II-ACTEURS

Pilote de l'action : Gwenaëlle GOLZ IPRP

- Acteurs internes : les acteurs en AMT du service (Médecins du travail, IDEST, ASST et IPRP)
- Bénéficiaires : L'ensemble de nos adhérents - L'ensemble des acteurs en AMT du service
- Rédacteur des comptes rendus et documents afférents à l'action : Equipe pilote

III-CONTEXTE – MOTIFS

- Bien que le moment de l'adhésion ait été ciblé comme une occasion prioritaire dans notre projet de service pour mettre en place au plus tôt nos démarches de prévention en entreprise, il est également indispensable qu'une stratégie soit définie en ce qui concerne le suivi au long cours de nos adhérents.
- Ces actions de prévention à renouveler régulièrement recouvrent les interventions suivantes :
 - Mise à jour de la FE : nous considérerons la FE comme une action de prévention primaire dès lors qu'elle sert à établir un diagnostic partagé des risques dans l'entreprise et des actions de prévention à mettre en œuvre.
 - Accompagnement pour la mise à jour du DUERP
 - Métrologies
 - Sensibilisations sur les risques professionnels
 - Accompagnement dans la QVT et l'évaluation des RPS

IV-OBJECTIFS

- Proposer à chaque adhérent une action de prévention primaire tous les 5 ans.
- Développer une pratique permettant de suivre l'application de nos préconisations dans l'entreprise.

V-DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION

Réalisation des actions primaires :

- Etape 1 : Etat des lieux
 - Prendre contact avec tous les adhérents n'ayant jamais eu d'AMT afin de leur proposer une action de prévention.
 - Etablir un bilan et rencontrer tous les adhérents de plus de 100 salariés afin de poser les bases et détailler finement le service attendu par l'adhérent (et réalisable par le SPSTI). Respect de l'équité entre les adhérents dans l'élaboration du plan pluriannuel de prévention concerté.
- Etape 2 : Mieux identifier les adhérents n'ayant pas bénéficié d'AMT depuis au moins 5 ans et déterminer une procédure complémentaire pour les accompagner en priorité (contact téléphonique)

- Etape 3 : Définir et mettre à disposition les moyens techniques (ex : logiciel métier), humains et organisationnels pour atteindre notre objectif d'une action de prévention tous les 5 ans pour chaque adhérent.

Selon le profil de ces actions, la situation de l'entreprise ou la problématique posée, nos interventions se confrontent à des réalités multiples qui demandent de pouvoir mobiliser des compétences et des temps d'intervention bien différents.

Evaluer la possibilité d'assurer une rencontre systématique entre l'employeur (ou son référent santé sécurité) et notre IPRP.

De cet échange résulterait :

- Un état des lieux des besoins des adhérents
- La promotion des actions du SPSTI (notamment CPOM)

- Etape 4 : Définir une organisation complémentaire pour les entreprises multisites ou les franchises (quel que soit l'effectif) : proposition d'avoir 1 IPRP/ASST référent qui interviendrait dans toutes les entités de la même enseigne, quel que soit la localisation et le secteur.

Suivi de l'application des préconisations faites lors des actions de prévention :

- Définir les modalités de ce suivi : quels acteurs ? (ASST, IPRP, médecins ?), à quelle distance de la réalisation de l'action ? sous quelle forme (nouvelle visite en entreprise ? contact téléphonique ? en CSST avec le médecin ?)
- Assurer la traçabilité de ce suivi, qui devra être intégrée au DE
- Créer une enquête de suivi des AMT pour tous les intervenants et toutes les AMT (via google form).
- Prévoir les modalités de réactualisation de ces préconisations si non mises en place par l'entreprise, et identifier les raisons de non-réalisation (besoin de ré explication ? Problème matériel ?)

VI- RESSOURCES

- Présanse – Carsat – Mutualisation d'outils avec d'autres services

VII-CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

- Etape 1 (2023-2024)
- Etape 2 (2024-2025)

VIII-CRITERES D'EVALUATION – INDICATEURS

- Nombre d'adhérents ayant eu au moins une action de prévention primaire sur 5 ans
- Nombre de « suivis des préconisations » réalisés.

IX-RESULTATS ATTENDUS

Toutes les entreprises adhérentes devront bénéficier d'une action de prévention primaire.

2 : PRESENTATION DE L'OFFRE DE SERVICE POUR CHAQUE NOUVEL ADHERENT

II-ACTEURS

- **Pilotes de l'action** : Gwenaëlle GOLZ IPRP
- Acteurs internes, membres de l'équipe pluridisciplinaire : Médecins, IDEST, ASST

III-CONTEXTE – MOTIFS

La réalisation de la fiche d'entreprise (FE) est une obligation réglementaire, et représente également l'occasion idéale pour un échanger avec l'employeur, visiter le milieu de travail, identifier les risques professionnels présents et les mesures de prévention individuelles et collectives mises en place. Elle permet alors au SPSTI de faire des préconisations pour l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, et de proposer ses actions de prévention.

Ce document constitue ensuite un outil essentiel à la fois pour l'employeur qui est guidé pour satisfaire à son obligation de sécurité, mais également pour les membres de l'équipe pluridisciplinaire du SPSTI qui peuvent prendre connaissance des caractéristiques du milieu de travail des salariés dans leurs différentes missions (ex : en consultation lors des visites de suivi individuel des salariés, avant de faire une sensibilisation dans l'entreprise, lors de l'accompagnement de l'employeur pour la réalisation du DUERP, ...).

Cependant, la FE reste un document parfois méconnu par les plus petites entreprises (qui sollicitent moins leur SPSTI), pouvant avoir comme conséquence de retarder sa réalisation.

[Cette action continue les actions de la fiche 1-1-1 \(Planifier et organiser la réalisation des fiches d'entreprises\) et de la fiche 4-1 \(Valoriser et informer sur les actions mises en œuvre auprès de nos adhérents\) de nos derniers projets de service 2013-2017 et 2018-2022.](#)

IV-OBJECTIFS

- Prioriser la réalisation de la FE dès l'adhésion de l'entreprise, pour permettre d'anticiper davantage nos actions de prévention
- Améliorer la communication avec les entreprises dès leur l'adhésion,
- Définir et/ou revoir les priorités d'actions par rapport aux risques identifiés et demandes exprimées par les adhérents.
- Recentrer les actions du CMTI06 sur les besoins identifiés, de manière explicite ou implicite, dans les entreprises.
- Ajuster les moyens de l'Association en fonction des besoins identifiés

Postulat : l'entreprise est plus actrice et moteur en matière de prévention et amélioration des conditions de travail lorsque c'est elle qui est à l'origine de la demande d'intervention.

Il s'agira notamment de répondre aux questions :

- Comment mieux informer les adhérents sur ce qu'ils peuvent demander ? mieux communiquer aux adhérents sur le service ?

- Comment recueillir efficacement les besoins des adhérents ?
- Comment rattacher à leur demande leur plan d'actions de prévention pluriannuel ?

V-DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION

- Mettre en place une nouvelle organisation au sein de l'équipe pluridisciplinaire pour permettre un « premier contact » systématique dans le mois qui suit l'adhésion (préférentiellement sur le terrain, ou un contact téléphonique/Visio si impossibilité).
- Créer et valider en CMT un protocole de « Visite FE d'adhésion », qui sera priorisée. Elle consistera à :
 - Réaliser une première visite du milieu de travail au plus tôt
 - Créer la FE
 - Avoir un échange direct avec l'employeur
 - Se mettre en lien dès le début avec le salarié ou l'équipe en charge de la promotion de la prévention au sein de l'entreprise (responsable QSE, conseillers de prévention, assistant de prévention...)
 - Faire une présentation du SPSTI et des services proposés (accompagnement et conseils, métrologies, sensibilisations, aide à l'élaboration du DUERP, ...)
 - Recueillir les besoins et demandes de l'entreprise en matière d'action de prévention, et en faire la transmission au médecin du travail pour que soient élaborées des priorités d'intervention.
- Développer un outil simple et efficace pour recueillir systématiquement les attentes et besoins des adhérents en matière de prévention santé au travail : questionnaire ? boîte mail dédiée ? espace Dinaweb ?
- Estimer et dédier les ressources nécessaires à la réalisation du « premier contact » et de la « visite FE d'adhésion ». Fixer aux ASST des objectifs réalisables (exemple : chaque ASST pourrait assurer 20 « visite d'adhésion » par an).

VI- RESSOURCES

ASST du service

VII-CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

Dès l'adhésion

VIII-CRITERES D'EVALUATION – INDICATEURS

- Nombre de « premiers contacts » et des « visites d'adhésion » réalisés
- Nombre d'actions de prévention déclenchées suite à ces contacts
- Nombre d'entreprises ayant utilisées l'outil créé par le SPSTI pour recueillir leurs demandes d'intervention

IX-RESULTATS ATTENDUS

- Avoir pu mettre en place un « premier contact » et/ou une « visite FE d'adhésion » pour la majorité de nos nouvelles adhésions.
- Avoir pu élaborer l'outil de recueil des demandes, et en avoir informé l'ensemble de nos adhérents.

X- MODALITES DE VALORISATION – ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS EXISTANTS

- Pour toutes nouvelles adhésions : informer l'employeur systématiquement et solliciter une rencontre
- Lors de tout contact avec l'adhérent : informer de l'existence de cet outil de recueil des demandes d'intervention

Point 3 : METTRE EN PLACE DES « ATELIERS DE PREVENTION »

II-ACTEURS

- **Pilotes de l'action** : IPRP
- Membres de l'équipe pluridisciplinaire : Médecins, IDEST, ASST, Psychologue

III-CONTEXTE – MOTIFS

Par le passé, l'expérience a prouvé le bénéfice que pouvait apporter le fait de rassembler nos différents adhérents en dehors de leurs lieux de travail. Cette occasion représente un gain de temps non négligeable pour les préventeurs du SPSTI et pour les participants, et permet également de générer un effet de groupe positif pour tous.

Sur ce modèle, nous aimerions organiser des « ateliers de prévention », qui permettraient de réaliser différents types de présentations, sensibilisation ou groupes de travail, en direct, avec nos différents adhérents ou leurs représentants (employeurs, responsables RH, chefs d'équipe, responsables prévention, salarié désigné compétent...).

[Cette action continue les actions N°1-1 et N°1-3 du projet de service 2012- 2017 \(Accompagner les TPE dans la mise en œuvre de la prévention des risques, et promouvoir la prévention de la pénibilité dans les TPE\)](#)

IV-OBJECTIFS

- Conseiller et accompagner les employeurs (ou leurs représentants) dans la prévention des risques professionnels.
- Encourager une véritable culture de la prévention en s'adressant directement aux responsables et décisionnaires, et les accompagner dans leur obligation de sécurité.
- Elargir la portée de cette action en établissant ces ateliers dans nos différents locaux (de Sophia Antipolis à Menton), facilitant ainsi l'accès aux adhérents multisites éloignés géographiquement de leur centre de référence.

Dans un premier temps, les ateliers de prévention porteront sur les points suivants :

- Accompagnement dans l'élaboration du DUERP, permettant de répondre aux nouvelles dispositions prévues par la loi du 2 août 2021 qui demande aux SPSTI de renforcer cette aide.
- Sensibilisation sur les addictions (alcool et autres substances psychoactives), qui restent une problématique délicate pour de nombreux adhérents, notamment concernant la conduite à tenir en cas de suspicion de consommation sur le lieu de travail ou de constatation d'un état anormal au travail. Cette sensibilisation a été remise à jour en 2022 après validation en CMT, et des documents à destination des employeurs ont été conçus pour les accompagner face à ces situations).
- Sensibilisation sur le risque routier, qui constitue un axe d'amélioration essentiel pour nos adhérents concernés par la conduite régulière de véhicule

(services de soins à domicile, service de livraison, service de transport de personnes...), ou toute entreprise intéressée pour agir sur la réduction des accidents de trajet.

- Distribution et présentation de documents de prévention sur les risques identifiés dans l'entreprise. A cette fin, de nouveaux documents ont été élaborés sous forme de « fiches métiers » permettant de fournir un support synthétique que l'adhérent pourra conserver, et qui lui facilitera la transmission des principaux messages de prévention à ces salariés, sur leur activité. Des « fiches risques » ont également été créées pour reprendre des situations fréquentes (« travail et grossesse », « travail de nuit », « travail posté »).
- Mise à jour des connaissances sur les nombreuses évolutions dans la réglementation de la prévention de la santé au travail (réformes, décrets, avancées...). A titre d'exemple, la **création du « rendez-vous de liaison »** par la loi du 2 août 2021 **reste encore méconnue** de la majorité des employeurs. Aussi les changements réguliers dans la gestion de la crise sanitaire covid en entreprise sont sources de nombreuses interrogations pour les employeurs (dépistages, isolement, personnes fragiles, obligation vaccinale...).

Par la suite, la liste de ces interventions sera enrichie en fonction des demandes et retours faits par nos adhérents.

Ces ateliers pourront mener à des interventions en entreprise si besoin, et n'ont pas pour vocation de se substituer aux autres actions sur le lieu de travail.

V-DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION

- Créer ou adapter les supports existants à une présentation en atelier avec les employeurs (PowerPoint en cours)
- Définir les lieux où seront réalisés ces ateliers pour s'étendre au maximum géographiquement et faciliter l'accès aux entreprises plus éloignées :
 - Dans nos centres : Vallauris, Nice ouest, Nice centre, Menton
 - Sur d'autres sites si besoin : selon les demandes (envisager la possibilité de louer occasionnellement des locaux sur les zones en question)
- Construire une stratégie de communication efficace :
 - Profiter de chaque contact avec nos adhérents pour faire connaître l'existence de ces ateliers : par le biais du médecin du travail dans ses échanges, des ASST et IPRP lors des « premiers contacts » ou « visite d'adhésion, et en page d'accueil sur notre site internet.
 - Communiquer le planning aux organisations patronales et syndicales pour qu'ils informent leurs adhérents.
 - S'associer à des partenaires s'adressant aux entreprises : les CFA, la CCI, la Chambre des métiers, les Communautés de Communes, l'Ordre des Experts-comptables.
- Prévoir un questionnaire à remplir en fin d'atelier par les participants pour avoir un retour sur leur satisfaction concernant le contenu et l'animation des ateliers, permettant une amélioration continue.

En parallèle, nous abandonnons l'idée d'ateliers à distance (Webinaires), qui pourraient à contrario rendre les interactions avec les participants plus difficiles voire inexistantes. En distanciel, il s'est avéré que l'impact sur les participants était souvent moindre. Ils étaient moins attentifs, et avaient plus de difficulté à se rappeler du contenu de l'intervention.

VI- RESSOURCES

- Partenaires
- Internes
- Pour l'aide au DUERP : outil OIRA de l'INRS

VII-CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

Actions :	2023	2024	2025	2026	2027
Création des supports	X	X			
Création d'un document Excel d'évaluation qualitatif des ateliers	X				
Mise en place des ateliers	X	X	X	X	X

VIII-CRITERES D'EVALUATION – INDICATEURS

- Indicateurs de réalisation : nombre d'ateliers organisés
- Indicateurs de performance : nombre de participants total/an et en moyenne
- Indicateur qualitatif : évaluation de la satisfaction des participants.

IX-RESULTATS ATTENDUS

- Sensibiliser davantage d'adhérents
- Sensibiliser des adhérents habituellement plus difficiles à atteindre par leur éloignement géographique, l'absence d'accès au matériel informatique nécessaire (pour la réalisation du DUERP) ou l'absence de locaux compatibles avec une présentation (garages, services à domicile).
- Se rapprocher de nos adhérents et de leurs problématiques en créant cette nouvelle occasion pour un échange direct.
- Renforcer les liens avec les employeurs et/ou les salariés désignés compétents en prévention.

X- MODALITES DE VALORISATION – ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS EXISTANTS

- Informer et sensibiliser davantage les adhérents notamment via le site Internet
- Mutualiser les actions de prévention

4 : PROMOUVOIR LES RESEAUX DE SALARIES DESIGNES COMPETENTS

II-ACTEURS

- **Pilotes de l'action** : IPRP
- Acteurs internes, membres de l'équipe pluridisciplinaire : Médecins, IDEST, ASST, secrétaire administratif

III-CONTEXTE – MOTIFS

Les salariés missionnés pour prévenir les risques sont de plus en plus présents dans les grandes entreprises (animateur sécurité, QHSE, Chargé de prévention, etc.).

Pour les plus petites entreprises, l'employeur ne peut embaucher un tel professionnel mais il peut s'appuyer sur le salarié désigné compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

En effet, depuis 2012, chaque chef d'entreprise doit désigner au moins un salarié « compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise » (L. 4644-1 al1 du Code du travail).

Cette disposition réglementaire est peu connue des entreprises.

[Cette action continue les actions N°1-1 \(Accompagner les TPE dans la mise en œuvre de la prévention des risques\) et N°1-3 \(promouvoir la prévention de la pénibilité dans les TPE\) du Projet de service 2012-2017](#)

IV-OBJECTIFS

- Engager les adhérents à participer à la préservation de la santé au travail et à l'amélioration des conditions de travail
- Amener le maximum d'adhérents à désigner un salarié compétent et à le faire connaître de notre service
- Faire monter en compétence les salariés désignés compétents.

V-DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION

- Communication interne :
Faire connaître auprès de tous les collaborateurs du CMTI06, l'obligation de nomination d'un Salarié Désigné Compétent (cadre réglementaire et fonctions attribuées).
- Communication externe :
 - Présenter le rôle des salariés désignés compétents aux adhérents
 - Demander à l'entreprise d'identifier un salarié désigné compétent et de transmettre ses coordonnées
 - Gérer la base de données (Portail adhérent)
- Développement d'ateliers :
 - Lister les sujets prioritaires à aborder au cours de cette intervention

- Créer un support de présentation
- Proposer à l'année aux salariés désignés compétents des ateliers de 2h pour se former en prévention des risques
- Rechercher des partenariats pour inclure différents intervenants lors de ces ateliers (DREETS, CARSAT, etc.).

VI- RESSOURCES

- Partenaires : Presanse – Carsat -
- Internes : équipe pluridisciplinaire

VII-CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

Immédiate et continue

VIII-CRITERES D'EVALUATION – INDICATEURS

- Indicateurs de réalisation : taux d'entreprises avec salariés désignés compétents identifiés
- Indicateurs de performance : nombre de participants aux ateliers
- Taux de satisfaction des participants

IX-RESULTATS ATTENDUS

- Informer l'intégralité de nos entreprises adhérentes sur cette mesure par le biais de nos actions terrains et du site Internet
- Connaître pour chaque entreprise un salarié désigné compétent

X- MODALITES DE VALORISATION – ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS EXISTANTS

- Communication des actions engagées par le service auprès de nos adhérents
- Informations régulières sur les formations/ateliers prévus

FICHE ACTION N°5

Axe 3 du PRST 4

I-TITRE de l'ACTION :

Conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et les mesures nécessaires afin de prévenir la consommation de substances psychoactives et les conséquences au travail.

II-ACTEURS

- **Pilote de l'action** : Dr Marie DUFORESTEL
- Acteurs internes, membres de l'équipe pluridisciplinaire : Communication auprès des adhérents par tous les membres du SPST 06.
- Toute l'équipe infirmière IDEST sera mobilisée pour le déploiement des actions envisagées : Sophie OLIVIER, Matthieu FOURCHET, Aurélie SOBRERO et Virginie FOLLOT.

III-CONTEXTE – MOTIFS

- L'alcool, les médicaments psychotropes et le cannabis sont les substances psychoactives (SPA) les plus consommées chez les travailleurs. Les consommations existent dans tous les secteurs d'activités et dans toutes les catégories socio-professionnelles.
- C'est une cause majeure de mortalité précoce en France, c'est un sujet de santé publique prééminente qui se retrouve dans le monde du travail
- Conformément à l'objectif 5 de l'axe 3 du PRST4, les actions de prévention concernant les conduites addictives ont une approche partagée de la santé (santé au travail, santé publique et santé environnement).

IV-OBJECTIFS

- Développer la communication avec les employeurs et leur donner des outils permettant de les accompagner dans leur démarche de prévention.
- Augmenter le nombre d'employeurs et de salariés sensibilisés aux effets et aux risques liés à la consommation de S P A.

V- DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION

1. Actualisation des données de la littérature
2. Mise à jour des outils pédagogiques et création de supports de communication
3. Communication auprès des entreprises par le « portail adhérents » ainsi que par mailing et lors des visites en entreprises ou échange avec l'employeur.
4. Développement et poursuite des actions de prévention sur le terrain
5. Analyse des indicateurs (qualitatifs et quantitatifs) annuels : synthèse et réajustement avec le groupe de travail.

VI-RESSOURCES

Externes (documentation/ institutions : CARSAT – DREETS – INRS – INPES – PRESANSE...www.inrs.fr

- Pôle santé Lille groupe addiction
- www.drogues-info-services.fr
- Echelle de classement des dommages créés par différentes drogues. Source: Article de Nutt, David, Leslie A King, William Saulsbury, Colin Blakemore du 24 mars 2007. "Development of a rational scale to assess the harm of drugs of potential misuse" The Lancet 2007; 369:1047-1053. ([PMID 17382831](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17382831/); doi :10.1016/S0140-6736(07)60464-4).
- <https://www.alcool-info-service.fr>
- Vidéo: <https://www.youtube.com/watch?v=mEuokfY0EH0>
- <https://www.weka.fr/sante/dossier-pratique/maitrise-des-risques-et-de-la-qualite-dt86/addictions-prevention-et-risques-13590/>
- <https://www.harmonie-prevention.fr>
- <https://www.has-sante.fr/>
- <https://fr.freepik.com>

Internes :

- Médecin du travail et IDEST.
- Matérielles : capacité d'utilisation des logiciels Word, Excel, Powerpoint... ; matériel informatique pour la mise en pratique des sensibilisations ; locaux disponibles pour réunions ; matériel permettant la mise en situation lors des sensibilisations (draps de glisse, sangle et ceinture de relevage...)
- Fonctionnelles : temps nécessaire accordé, à la fois aux personnes préparant l'action qu'à celles qui aideront à la développer.

VII-CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE

	2023	2024	2025	2026	2027
Actualisation des données de la littérature	X	X	X	X	X
Mise à jour des outils pédagogiques	X	X	X	X	X
Réajuster les outils pédagogiques					
- Mise à jour du support de communication	X	X	X	X	X
- Création de support de communication	X				
Communiquer auprès de entreprises					
- Par le portail adhérent	X	X	X	X	X
- Par mailing	X	X	X	X	X
- Lors des visites en entreprises (AMT)	X	X	X	X	X
Développer et poursuivre les actions de prévention sur le terrain	X	X	X	X	X
- Augmenter le nombre de sensibilisations auprès des salariés	X	X	X	X	X
Synthèse et réajustement					
- Analyse des indicateurs quantitatifs	X	X	X	X	X
- Analyse des indicateurs qualitatifs	X	X	X	X	X

- Qualitatifs : Enquêtes de satisfaction.
- Quantitatifs :

	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre d'entreprises					
Nombre de documents distribués.					
Nombre d'actions de sensibilisation ADDICTION					

IX- RESULTATS ATTENDUS

- Amélioration de la communication avec les employeurs.
- Meilleure prise en charge et prévention des pratiques addictives en entreprise.
- Connaissance et encadrement de la conduite à tenir en cas d'intoxication alcoolique aigue sur le lieu de travail.

X-MODALITES DE VALORISATION - ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS EXISTANTS

- Communication sur le site internet du SPST 06 - CMTI avec la création d'un livret d'accueil.

Fiche d'action n° 6 **Axe 2 du PRST4**

I-TITRE DE L'ACTION :

DEVELOPPER LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN EN EMPLOI (MEE)

En lien avec le CPOM

II-ACTEURS

- **Pilotes de l'action** : Dr. LE NET et Dr. CASTELLANOS
- Acteurs internes, membres de l'équipe pluridisciplinaire :
 - Mme Virginie FOLLOT
 - Mme Mariange PERATA
- Acteur externe : Mme ROUSSARIE – CAP EMPLOI

III – CONTEXTE – MOTIFS

- Mission générale du médecin du travail (Cf. Code du travail L.4622-2)
- Plan National Santé au Travail : Axe 2, objectif 4 : Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernés.
- Nombre d'avis d'inaptitude important et faible taux de reclassement : conséquences lourdes pour les salariés.
- Politique de prévention de la CARSAT

III – OBJECTIFS

- Anticiper la désinsertion professionnelle par un meilleur repérage des salariés à risque : au travers le suivi de santé du salarié (les visites de pré-reprises, après de multiples arrêts de travail...)
- Cibler les entreprises des secteurs d'activité les plus touchés par les maladies professionnelles identifiées par la CARSAT susceptibles d'être plus touchées par la désinsertion professionnelle : la santé, le nettoyage, le travail temporaire, les Commerces et Industries de l'Alimentation.
- Création d'une cellule de maintien en emploi au sein du CMTI composée depuis 2022, d'un Médecin référent (Dr LE NET), d'un Médecin suppléant (Dr CASSTELLANOS Taymi), de l'infirmière (Virginie FOLLOT), de la Psychologue (Mariange PERATA) et de Mme. KRAMER Isabelle (CAP EMPLOI).
- Mettre en place un parcours coordonné avec les acteurs régionaux du maintien en emploi (CARSAT, AGEFIPH, CAP EMPLOI, DIRRECTE, les cellules départementales, l'assurance maladie) pour prévenir la désinsertion professionnelle.
- Rendre visible l'action de prévention de la désinsertion professionnelle dans le projet de service du CMTI06.

IV – DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L’ACTION

- Actions en entreprise
 - Repérage des secteurs d’activité à risque de désinsertion professionnelle
 - Repérage des situations individuelles à risque
 - Préconisations d’actions de prévention : aménagements de poste, reclassement interne
 - Aménagements de poste pour les types complémentaires de handicap (auditif, psychique, visuel) en partenariat avec CAP EMPLOI, AGEFIPH, SAMETH
- Surveillance de l’état de santé
 - Orientation vers des médecins spécialisés, vers la psychologue du travail Mme PERATA, vers des assistantes sociales.
- Conseil
 - Promouvoir la PDP et les visites de pré-reprise, liaison, et à la demande
- Traçabilité
 - Réaliser le suivi des salariés identifiés en PDP
 - Remplir la fiche de signalement CAP EMPLOI

ACTION	QUAND	COMMENT
Repérer un salarié à risque lors du suivi de santé	Lors de la visite médicale	Créer un dossier PDP et réaliser un signalement à CAP emploi et aux référents de l’action
Repérer un salarié à risque lors des actions en milieu de travail	Lors de visites en entreprise, réunions, sensibilisations	Créer un dossier PDP et réaliser un signalement à CAP emploi et aux référents de l’action
ACTION	QUAND	COMMENT
Sensibiliser les employeurs et salariés sur le risque de désinsertion professionnelle	Lors de visites en entreprise, réunions, sensibilisations	Diffuser des plaquettes et coordonnées du CAP EMPLOI et de la cellule PDP du service
Renforcer le lien avec les acteurs en maintien	A travers des réunions mensuelles de la cellule PDP	Discussion des situations au cas par cas lors des réunions
Identification et prévention des risques liés à l’activité des entreprises adhérentes	Aide au DUER, fiche d’entreprise, étude de poste	
Surveillance individuelle : Lors des visites : information sur les risques liés à l’activité du salarié Adaptation de la périodicité du suivi : médecin du travail	Visites médicales	Courriers, brochures, triptiques Fiches de signalement CAP EMPLOI, CARSAT Consultations psychologue du travail, médecins spécialistes

Orientation vers les spécialistes, CARSAT, CAP EMPLOI, psychologue du travail (Mme PERATA)		
Informers les salariés sur les risques auxquels ils sont exposés	Sensibilisations en entreprise	Sensibilisations/ formations réalisées par les infirmiers en entreprise ou dans nos locaux Ateliers de bien-être Ateliers de nutrition
Informers l'employeur sur la visite de pré-reprise, visite de liaison	Lors des visites en entreprise, réunions	Communication orale Brochures, triptiques
Formation : Médecins du service : informer sur les aides existantes Public : informer les salariés sur le risque de désinsertion professionnelle	Lors des CMTs, réunions IDEST-médecins Invitation des partenaires du maintien à nos réunions CMT afin de promouvoir les nouveaux dispositifs	Information disponible sur le serveur commun K dans le libellé MDPH, PDP
Sensibilisations des apprentis/ intérimaires sur les risques auxquels ils seront exposés	Lors du contact avec les agences d'intérim	Sensibilisation des recruteurs des agences d'intérim adhérentes

V- RESSOURCES

Partenariats externes : documentation/ institutions : CARSAT – DIRECCTE, CAP EMPLOI

VI – CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

	2023	2024	2025	2026	2027
Repérage des secteurs d'activité à risque de désinsertion professionnelle	X	X	X	X	X
Repérage des situations individuelles à risque	X	X	X	X	X
Préconisations d'actions de prévention : aménagements de poste, reclassement interne	X	X	X	X	X
Aménagements de poste pour les types complémentaires de handicap (auditif, psychique, visuel) en partenariat avec CAP EMPLOI, AGEFIPH, SAMETH	X	X	X	X	X

VII – CRITERES D'EVALUATION – INDICATEURS

L'évaluation et traçabilité se fera à travers des tableaux ci-dessous avec des données quantitatives et qualitatives.

QUANTITATIVES

ACTION	2023	2024	2025	2026	2027
Accompagner l'employeur dans l'identification et la prévention des risques liés - Nombre de sensibilisations, - Nombre d'actions en entreprise, - Nombre de réunions					
Améliorer les connaissances des salariés sur les risques auxquels ils sont exposés - Nombre de sensibilisations, - Nombre d'actions en entreprise, - Nombre de réunions	-				
Aménagements de poste - Nombre d'études de postes					
Risque de désinsertion ou reconversion professionnelle - Nombre d'orientation vers la psychologue du travail - Nombre de consultations					
Reconversion professionnelle - Nombre d'orientations (avec fiche de signalement) à CAP EMPLOI, CARSAT)					
Visites de pré-reprise et visites à la demande liées à la PDP - Nombre de visites de pré-reprise et visites à la demande liées à la PDP					
Formation : - Nombre de sensibilisations					

QUALITATIVES

ACTION	2023	2024	2025	2026	2027
Bilan qualitatif des actions menées en termes : - Satisfaction des salariés accompagnés, - Satisfaction des employeurs Questionnaires sensibilisations par thème : par ex : TMS, RPS					
Satisfaction des partenaires - Retours CAP EMPLOI, CARSAT	-				
Satisfaction des actions en entreprise - Etudes de poste, - Sensibilisations, - Aménagements de poste					

Evaluation quantitative annuelle		
	Salariés TH	Autres salariés
Nombre de maintien réussi		
Nombre de salariés suivi au sein de la cellule PDP		
Nombre d'étude de poste de travail qui concerne les salariés de la cellule		
Nombre d'orientation vers la psychologue		
Nombre d'entretien psycho		
Nombre d'aménagement de poste		
Nombre d'entretien avec l'assistante sociale		
Orientations		
Nombre de salariés orientés vers <u>l'Assistante sociale du CMTI06</u>		
Nombre de salariés orientés vers <u>la MDPH</u>		
Nombre de salariés orientés vers <u>le CAP Emploi</u>		
Nombre de salariés orientés vers <u>le Médecin Traitant</u>		
Nombre de Visite de Pré-reprise		
Nombre de visite de pré-reprise demandée par le Médecin conseil de la CPAM		
Nombre de visite de pré-reprise demandée par le Médecin traitant		
Nombre de visite de pré-reprise demandée par le salarié		
Nombre de visite à la demande		
A la demande de l'employeur		
A la demande du Médecin du travail		
A la demande du salarié		

VIII – RESULTATS ATTENDUS

Sensibiliser nos adhérents à l'importance de la désinsertion professionnelle et développer des partenariats afin de maintenir les salariés en emploi.

IX – MODALITES DE VALORISATION – ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS EXISTANTS

- Diffusion sur l'intranet du CMTI06
- Proposition de diffusion à la plateforme PRESANSE (mutualisation avec d'autres services de santé au travail)

CONCLUSION :

D'autres actions sont en gestation comme :

- La mise en œuvre de bilan de compétences (anticiper l'inaptitude)
- Diététique et appétit de vivre (en lien avec la désinsertion professionnelle)
- Les ateliers C.V. (afin d'anticiper l'arrêt de travail)

La CMT a confié une feuille de route au groupe projet. L'équipe pluridisciplinaire du CMTI est prête pour assurer ses missions auprès de nos adhérents et de leurs salariés.

La nouvelle loi du 02 août 2021 et ses différents décrets parus depuis cette date, nous engagent à mettre la **Prévention en action**