



Service Interentreprises
de Santé au Travail du Libournais

PROJET DE SERVICE 2024-2028

Le projet de service pluriannuel a été élaboré par la Commission Médico-Technique
en 2023 en conformité avec le 4e plan régional de santé au travail.

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| Etat des lieux | 5 |
| I. Le SIST du Libournais | 6 |
| 1.1 La gouvernance | 6 |
| 1.2 La commission médico-technique | 6 |
| 1.3 Les salariés du SIST | 7 |
| II. Les entreprises adhérentes et leurs salariés | 8 |
| 2.1 L'effectif suivi | 8 |
| 2.2 L'implantation géographique | 8 |
| 2.3 La taille des entreprises adhérentes | 9 |
| 2.4 Les secteurs d'activités | 10 |
| 2.5 Les adhésions et les radiations | 10 |
| III. Les actions auprès des entreprises et de leurs salariés | 12 |
| 3.1 La prévention des risques professionnels | 12 |
| 3.2 Le suivi individuel de l'état de santé des salariés | 16 |
| 3.3 La prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi | 19 |
| Bilan du projet de service 2018-2023 | 21 |
| Contexte | 27 |
| I. Le contexte politique et réglementaire de la santé au travail | 28 |
| 1.1 Le contexte réglementaire | 28 |
| 1.2 Le plan national et le plan régional de santé travail | 32 |
| II. La situation des entreprises dans notre territoire | 35 |
| 2.1 La sinistralité en Nouvelle Aquitaine | 35 |
| 2.2 Le diagnostic territorial du grand Libournais | 38 |
| 2.3 Les attentes des adhérents | 40 |
| Diagnostic | 43 |
| I. Premier constat : la problématique des toutes petites entreprises | 44 |
| II. Deuxième constat : l'absence de formalisation de l'offre de service | 45 |
| III. Troisième constat : le retour d'expérience du précédent projet de service | 47 |

| | |
|---|-----------|
| Fiches priorités | 48 |
| IV. Axe : Prévention primaire et culture de prévention | 50 |
| 4.1 Objectif 1 : Organiser des campagnes de prévention ciblées | 50 |
| 4.2 Objectif 2 : Développer une culture de prévention dans les microentreprises | 50 |
| 4.3 Objectif certification | 50 |
| V. Axe Suivi individuel de la santé des travailleurs | 59 |
| 5.1 Objectif 1 : Développer des actions d'information et de sensibilisation en faveur de la santé | 59 |
| 5.2 Objectif certification | 59 |
| VI. Axe : Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle | 62 |
| 6.1 Objectif 1 : Accompagner les salariés à risque de désinsertion professionnelle | 62 |
| 6.2 Objectif 2 : Promouvoir la cellule PDP et son action | 62 |
| 6.3 Objectif certification : | 62 |
| VII. Axe : Pilotage de la prévention et de la santé en entreprise | 66 |
| 7.1 Objectif 1 : Développer un partenariat d'expertise auprès des acteurs de santé au travail et santé publique du territoire | 66 |
| 7.2 Objectif 2 : Améliorer la communication externe | 66 |
| 7.3 Objectif certification | 66 |
| Suivi des actions | 69 |

Préambule

Art L4622-2 du Code du Travail

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

- conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;
- participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Article L4622-10 du Code du Travail :

Les priorités des services de santé au travail sont précisées, dans le respect des missions générales prévues à l'article L. 4622-2, des orientations de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, d'amélioration des conditions de travail, ainsi que de son volet régional, et en fonction des réalités locales, dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu entre le service, d'une part, l'autorité administrative et les organismes de sécurité sociale compétents, d'autre part, après avis des organisations d'employeurs, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et des agences régionales de santé.

Article L4622-14 du Code du Travail

Le service de santé au travail interentreprises élabore, au sein de la commission médico-technique, un projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'action du service et qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens prévu à l'article L4622-10. Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration.



Service Interentreprises
de Santé au Travail du Libournais

1^{ère} partie :

Etat des lieux

I. Le SIST du Libournais

1.1 La gouvernance

- **Président** : Monsieur Didier GUERIN
- **Directrice** : Madame Katia BERNARDINO

- **Le conseil d'administration** :

Collège employeur

- M. Didier GUERIN, président
- Mme Magali COURCELLE, présidente déléguée
- M. Albin ARNAUD
- M. Yannick LAVIALE

Collège salarié

- M. Bruno DUBOIS, vice-président
- M. Xavier VOLAT, vice-président délégué
- M. Sylvain VIGNERON, Trésorier
- Mme Aurélie CELIO
- Mme Valérie GRELAUD

- **La commission de contrôle** :

Collège salarié

- M. Xavier VOLAT, président de la commission de contrôle
- M. Bruno DUBOIS
- Mme Aurélie CELIO
- Mme Valérie GRELAUD
- M. Sylvain VIGNERON

Collège employeur

- M. Ronald PALUDETTO, secrétaire de la commission de contrôle
- M. Albin ARNAUD
- M. Yannick LAVIALE
- M. Andres ROBLES

1.2 La commission médico-technique

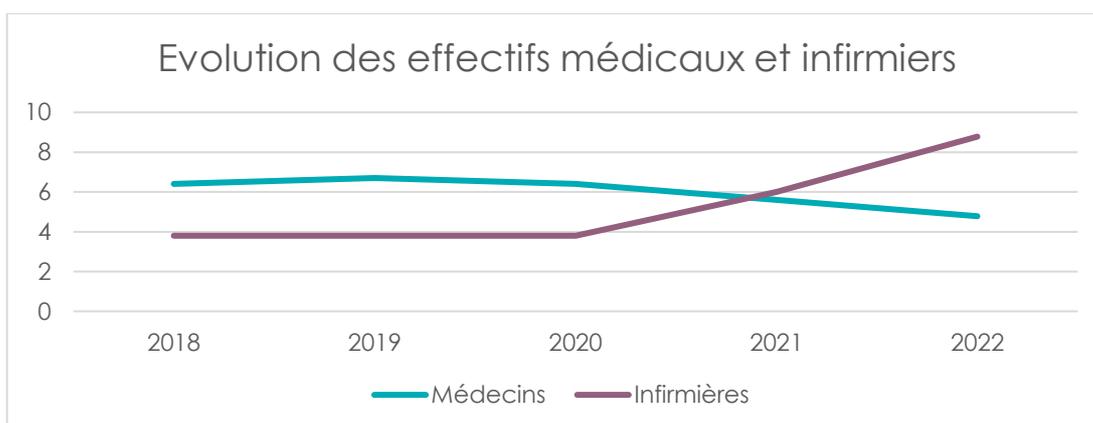
- Mme Katia BERNARDINO, directrice
- Mme Chantal DUGOURD, directrice adjointe
- Mme Christine BLANC, médecin du travail
- Mme Marie-Thérèse BLASAC, médecin du travail
- Mme Oana DIACONU, médecin du travail
- Mme Marie-Noëlle DUBRANA, médecin du travail
- Mme Nadine BERTHE, assistante en santé au travail
- Mme Isabelle BIJASSON, infirmière santé au travail
- Mme Cécile NAUDET, ergonomiste
- M. Thierry ROYON, ingénieur hygiène sécurité
- Mme Annick HAUSSEGUY, chargée du pôle adhérent

1.3 Les salariés du SIST

L'équipe est composée de 38 salariés

- 6 médecins du travail et 1 médecin collaborateur
- 9 assistantes en santé au travail
- 8 infirmiers en santé au travail
- 6 intervenants en prévention des risques professionnels
- 1 agent d'accueil
- 8 personnels fonctions support

| Salariés ETP* | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------------|------|------|------|------|-------|
| Médecins | 6,4 | 6,7 | 6,4 | 5,6 | 4,8 |
| Infirmières | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 6,0 | 8,8 |
| Iprp | 4,4 | 4,4 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| Ast | 8,0 | 8,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 |
| Hôtesse d'accueil | 1,0 | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| Administratifs | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| Personnel entretien | 1,3 | 1,1 | 1,4 | 1,7 | 2,3 |
| | 27,9 | 27 | 27,4 | 29,1 | 32,44 |

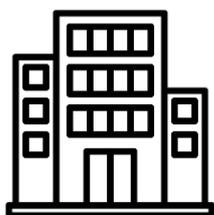


Depuis 2020, l'effectif des médecins du travail a chuté de 25%. 3 actions ont été engagées pour essayer de palier à cette problématique :

- ✓ Le renforcement de l'équipe des infirmiers
- ✓ L'accompagnement par des agences de recrutement
- ✓ La formation d'un médecin collaborateur en 2023

II. Les entreprises adhérentes et leurs salariés

2.1 L'effectif suivi

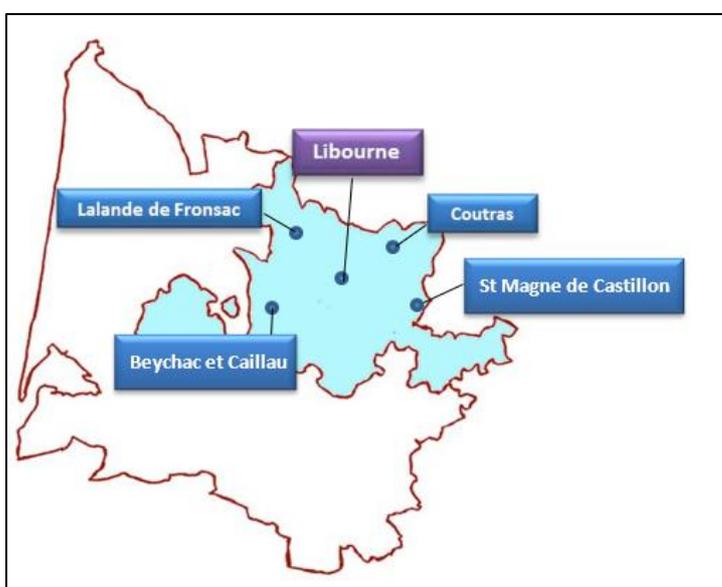


3 390 entreprises adhérentes
+3% en 5 ans

32 516 salariés suivis
+ 10% en 5 ans



2.2 L'implantation géographique



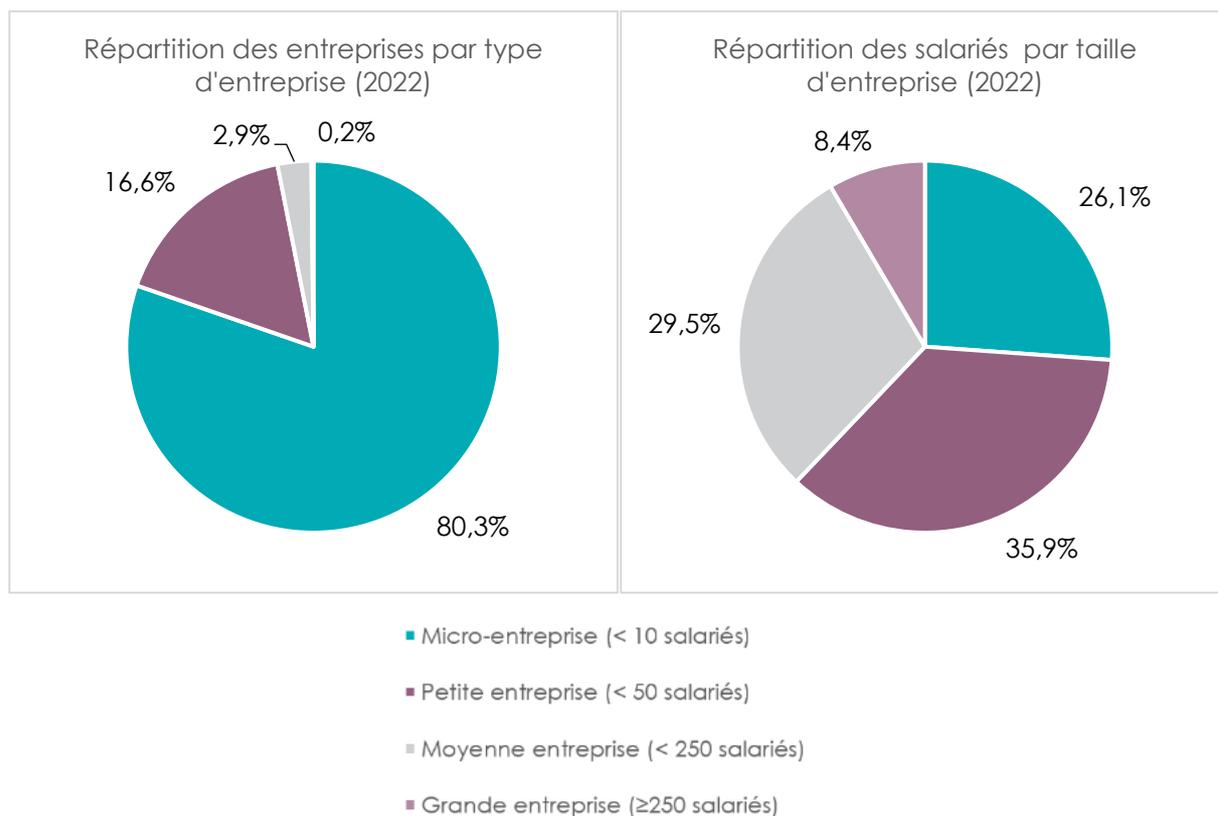
1 centre principal
situé à Libourne

4 centres annexes
accueillant 49% des
salariés suivis

| Sectorisation | Nombre et pourcentage d'entreprises | | Nombre et pourcentage de salariés | |
|-----------------------|-------------------------------------|-----|-----------------------------------|-----|
| Libourne | 1697 | 51% | 16421 | 51% |
| St Magne de Castillon | 528 | 16% | 3697 | 11% |
| Beychac et Caillau | 450 | 14% | 4966 | 15% |
| Coutras | 357 | 11% | 3482 | 11% |
| Lalande de Fronsac | 226 | 7% | 1701 | 5% |
| Entreprise | 32 | 1% | 2249 | 7% |

- ✓ Les centres annexes permettent de proposer une proximité d'accès et de services aux entreprises adhérentes.

2.3 La taille des entreprises adhérentes



- ✓ 80 % des entreprises adhérentes ont moins de 10 salariés, mais emploient 25% des salariés suivis par le service.
- ✓ Les entreprises de plus de 50 salariés représentent uniquement 23 % des entreprises, mais emploient 40% des salariés suivis.

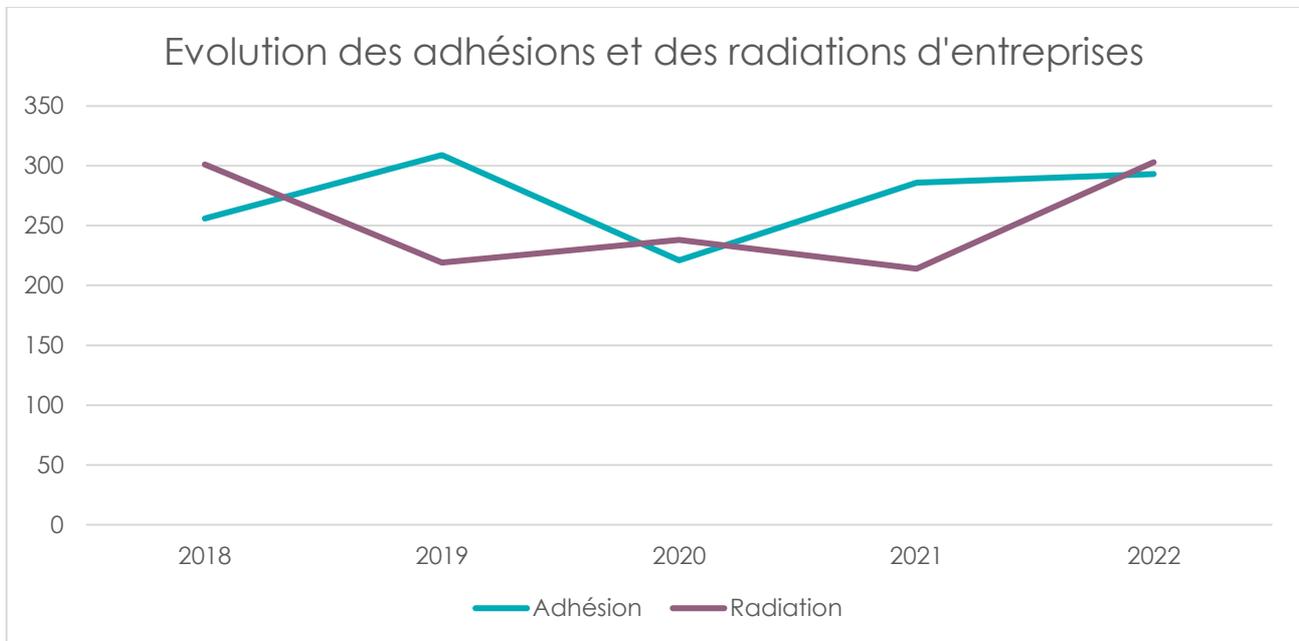
2.4 Les secteurs d'activités

| | Nombre et pourcentage d'entreprises | | Nombre et pourcentage de salariés | | Effectif moyen |
|---------------------------------|-------------------------------------|-------------|-----------------------------------|-------------|----------------|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | |
| Services | 1018 | 30,8% | 10060 | 29,5% | 8,5 |
| Commerce | 895 | 27,0% | 7477 | 21,9% | 8,3 |
| Construction | 531 | 16,0% | 3311 | 9,7% | 6,3 |
| Industrie | 278 | 8,4% | 4599 | 13,5% | 16,6 |
| Hébergement et restauration | 239 | 7,2% | 1551 | 4,5% | 6,5 |
| Santé humaine et action sociale | 233 | 7,0% | 3876 | 11,4% | 16,8 |
| Transport | 96 | 2,9% | 1642 | 4,8% | 17,3 |
| Administration | 20 | 0,6% | 1575 | 4,6% | 78,8 |

- ✓ Les services et les commerces représentent 58% des entreprises adhérentes et 50% des salariés suivis. L'industrie et la construction sont également très représentées.

2.5 Les adhésions et les radiations

| | Adhésion | | Radiation | |
|-------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|
| | Nombre d'entreprises | Nombre de salariés | Nombre d'entreprises | Nombre de salariés |
| 2018 | 266 | 1073 | 301 | 871 |
| 2019 | 309 | 1036 | 219 | 1245 |
| 2020 | 221 | 836 | 238 | 869 |
| 2021 | 286 | 846 | 214 | 730 |
| 2022 | 293 | 1107 | 303 | 1113 |

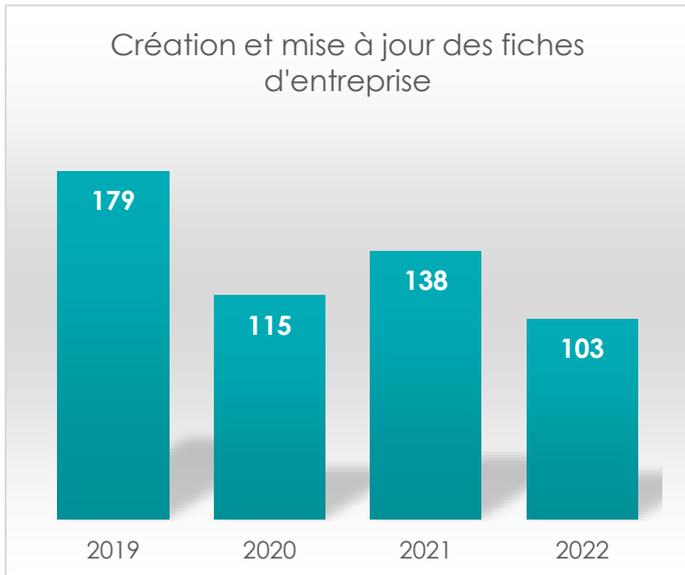


- ✓ Les adhésions et les radiations sont assez stables dans le temps. La différence entre les 2 est assez faible et explique que les effectifs suivis en nombre d'entreprises ont peu évolué en 5 ans.
- ✓ Les adhésions représentent en moyenne 8% de l'effectif des entreprises adhérentes et 3% des salariés suivis.
- ✓ Sur ces 5 dernières années, 25% des nouveaux adhérents sont radiés dans les 2 ans qui suivent leur adhésion.

III. Les actions auprès des entreprises et de leurs salariés

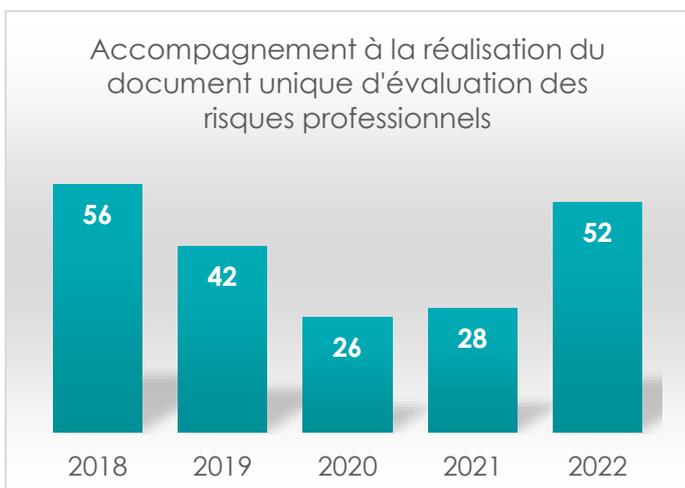
3.1 La prévention des risques professionnels

Création et mise à jour de la fiche d'entreprise



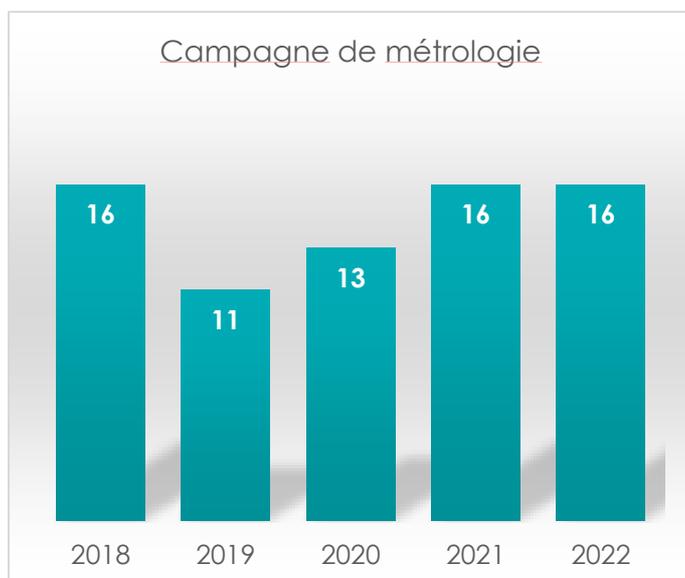
Sur les 5 dernières années, le taux de réalisation moyen était de 142 fiches d'entreprises créées ou mises à jour par an. Fin 2022, 40 % des entreprises adhérentes avaient une fiche d'entreprise mais seulement 15% avaient moins de 4 ans.

Aide à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)



Depuis 2022, des formations interentreprises à l'utilisation de l'outil OIRA sont proposées aux entreprises de moins de 20 salariés. Elles se déroulent dans les locaux du SIST par l'ingénieur hygiène sécurité et la psychologue du travail pour la partie RPS. La fréquence de départ était de 1 formation tous les 2 mois, face à la demande, depuis 2023, elle est devenue mensuelle.

Réalisation d'études métrologiques



Les métrologies de bruit et de polluants mobilisent toujours 2 opérateurs, un technicien et un ingénieur. Elles s'accompagnent dans tous les cas d'un rapport avec des préconisations et d'une proposition de sensibilisation aux risques à la fois pour les managers et les salariés.

Il existe une convention de partenariat entre le laboratoire de chimie de la CARSAT Nouvelle Aquitaine et le SIST du libournais. Le laboratoire de chimie fournit les supports de prélèvements et effectue l'analyse des prélèvements réalisés par les IPRP du SIST.

Actions de formation et de sensibilisation collective à la prévention des risques professionnels

Les formations Sauveteur Secouriste du Travail :

| | Formation initiale (2 jours) | | Maintien et actualisation des compétences (MAC 1 jour) | |
|-------------|------------------------------|----------------------|--|----------------------|
| | Nombre de sessions | Nombre de stagiaires | Nombre de sessions | Nombre de stagiaires |
| 2018 | 12 | 108 | 32 | 235 |
| 2019 | 17 | 135 | 23 | 167 |
| 2020 | 4 | 28 | 22 | 152 |
| 2021 | 22 | 133 | 26 | 161 |
| 2022 | 23 | 156 | 17 | 105 |

Les sensibilisations :

Le service propose comme sensibilisation :

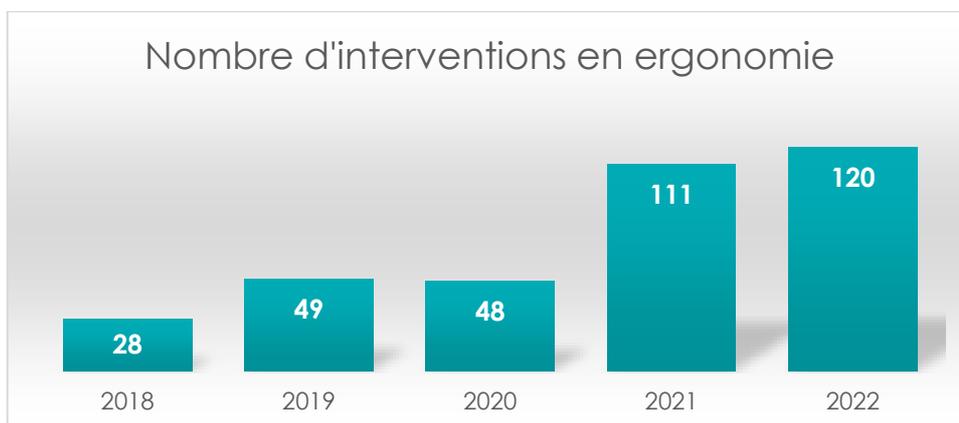
- Gestes et postures
- Echauffements
- Bruit
- Chimique
- Défibrillateur
- Intérimaire
- Travail sur écran

| Nombre de sensibilisations | |
|----------------------------|----|
| 2018 | 4 |
| 2019 | 17 |
| 2020 | 3 |
| 2021 | 32 |
| 2022 | 14 |

Etudes et conseils pour l'aménagement de poste de travail

En ergonomie, ces interventions sont de 2 types :

- En prévention primaire pour un collectif de travail par l'analyse et des conseils sur l'installation, l'organisation et l'aménagement des postes de travail pour prévenir le risque TMS. Jusqu'en 2022, le service accompagnait les entreprises dans l'obtention de l'aide financière TMS action, proposée par la CARSAT.
- En prévention tertiaire, pour un salarié et faisant suite à une visite médicale, en tant que conseil technique pour le médecin du travail lors de son étude de poste ou conseil de l'entreprise et du salarié sur le poste de travail pour aider au maintien dans l'emploi.

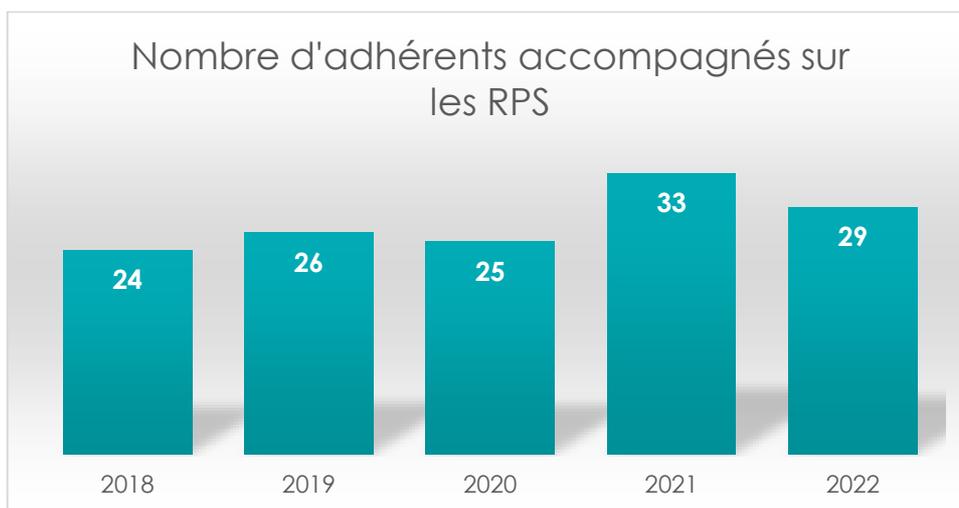


L'augmentation du nombre d'interventions est concomitante à l'augmentation du temps de travail de l'ergonome.

Accompagnement dans la prévention des RPS

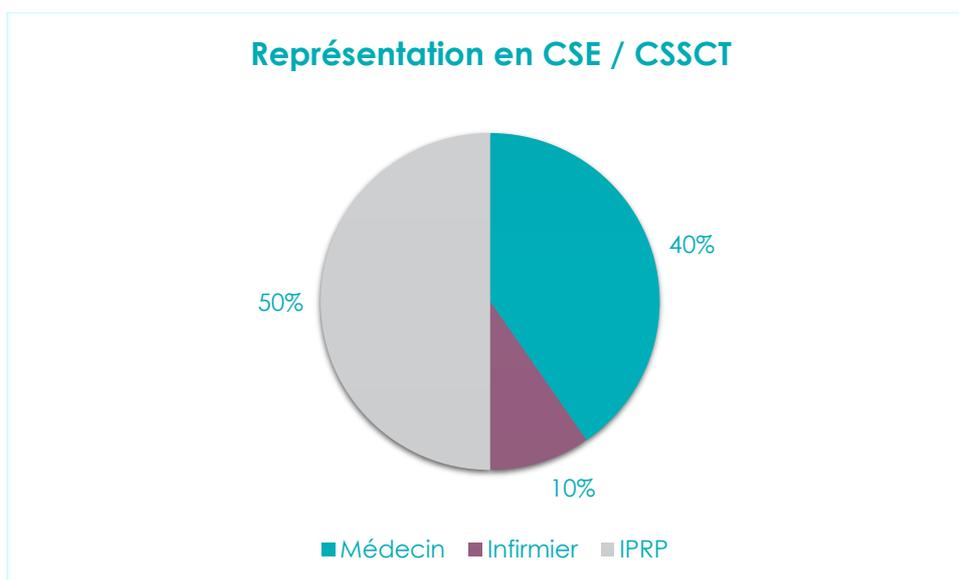
L'accompagnement peut être :

- La réalisation de sensibilisation et d'information auprès des chefs d'entreprise, des managers et des salariés
- L'aide à l'identification et à l'évaluation du risque RPS dans l'entreprise pour la réalisation du DUERP
- L'ouverture d'espace de discussion suite à un conflit dans l'entreprise
- L'accompagnement suite à un évènement traumatique
- Le conseil sur les démarches de qualité de vie et conditions de travail



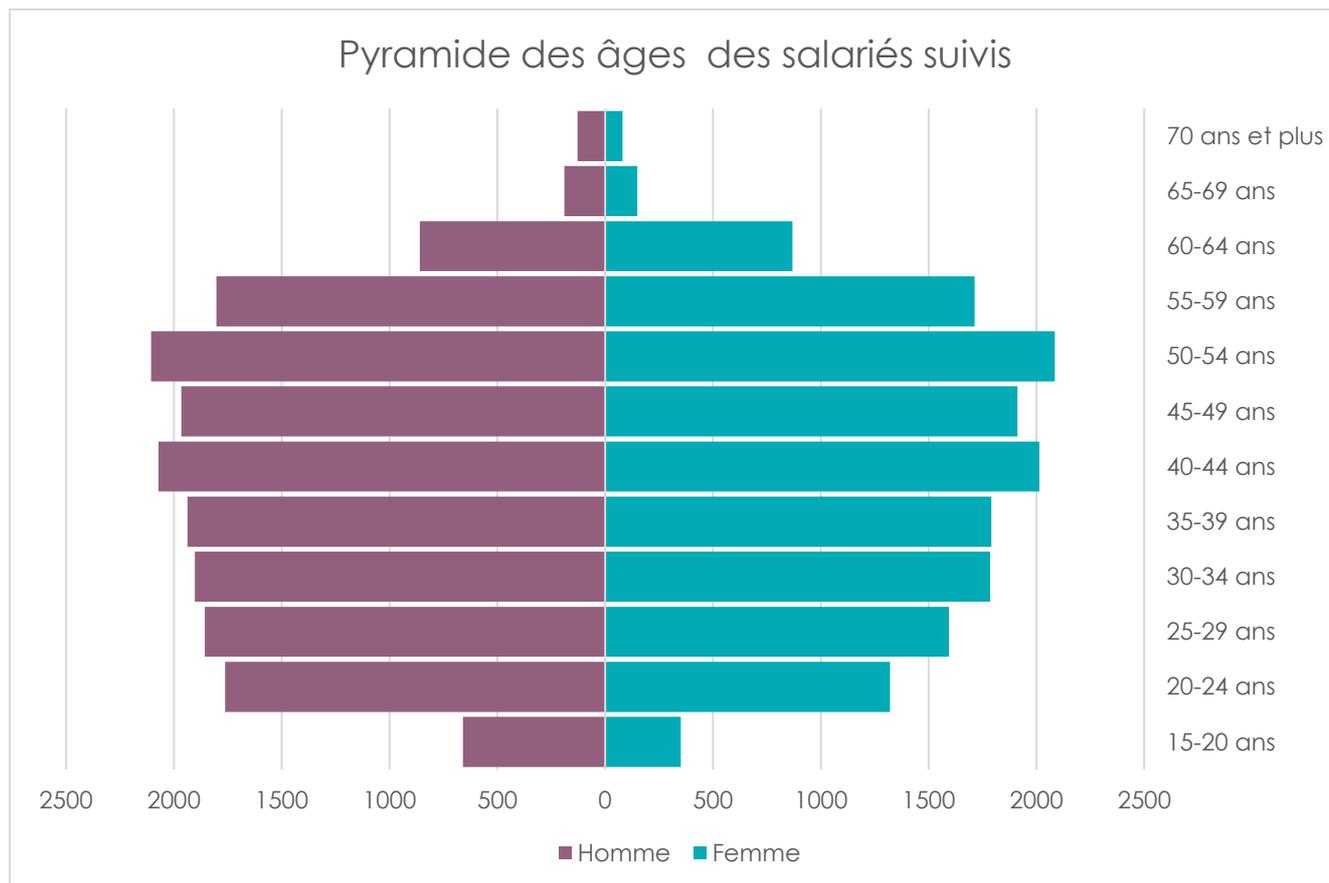
Participation aux réunions du CSE/CSSCT

En 2022, l'équipe pluridisciplinaire a assisté à 52 réunions.



3.2 Le suivi individuel de l'état de santé des salariés

Les caractéristiques générales de la population suivie (hors suivi intermittent du spectacle)



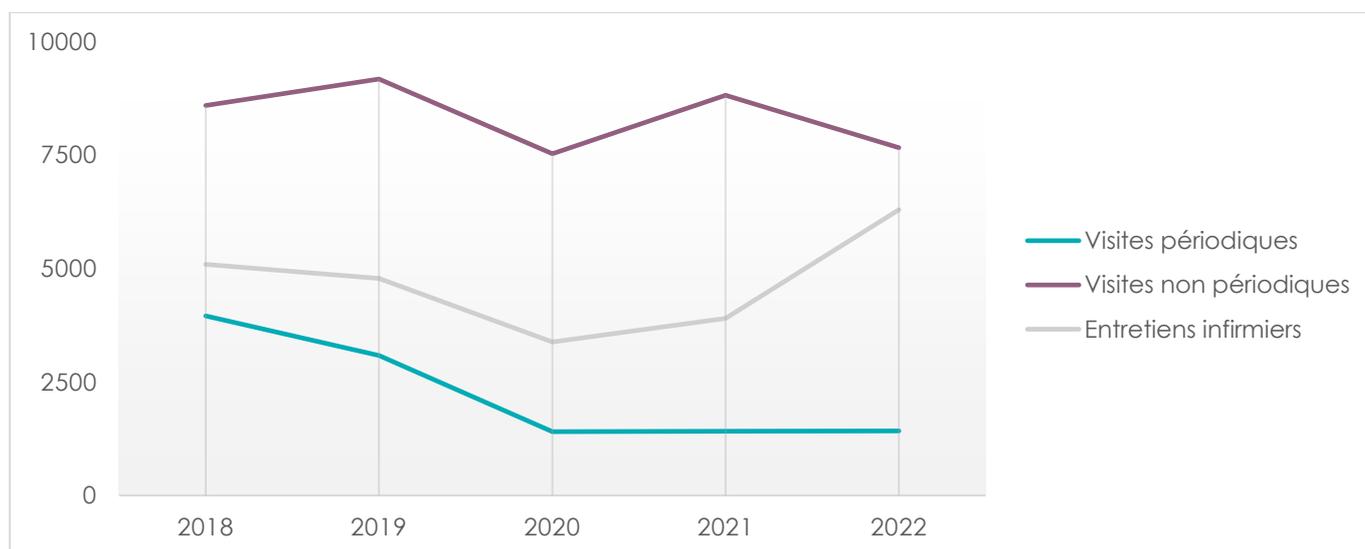
Le type de suivi :

| | Effectif suivi | Répartition |
|---------------------------|----------------|-------------|
| Suivi individuel renforcé | 4035 | 13% |
| Suivi individuel adapté | 925 | 2% |
| Suivi individuel simple | 27556 | 85% |

Le type de visite

| | Nombre réalisé | Répartition visites faites par les médecins |
|-------------------------------------|----------------|---|
| Visite périodique (médecins) | 1423 | 16% |
| Visite non périodique | 7658 | 84% |
| Entretien infirmier | 6294 | |

Evolutions des visites et entretiens sur les 5 dernières années



En 5 ans, - 27 % de visites médicales et + 24% d'entretiens infirmiers

Concernant le médical, ce constat peut s'expliquer par l'évolution de notre effectif de médecins qui a diminué de 25% depuis 2018.

En revanche, notre effectif infirmier a progressé de 44 %. Si l'évolution du nombre d'entretiens infirmiers est en deçà de l'évolution de l'effectif, cela s'explique par :

- La nécessité de former les infirmiers recrutés ;
- La durée des entretiens passant de 30 minutes à 40 minutes suite à la mise en place de protocoles exigeants de nettoyage et désinfection après chaque patient.

Les visites non périodiques

| | |
|---|------|
| Visites d'embauche | 6211 |
| Visites de reprise | 2112 |
| Visites de pré-reprise | 701 |
| Visites à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin | 2348 |

Le tiers temps médical

| | |
|---|-----|
| Etudes de poste | 377 |
| Echanges avec le salarié ou l'employeur | 155 |
| Conseils à l'entreprise | 24 |
| Fiches d'entreprise (création et mise à jour) | 13 |
| Participations aux réunions CSSCT / CSE | 21 |
| Visites d'entreprise | 26 |
| Autres interventions : analyses, rédactions, travaux administratifs | 136 |

3.3 La prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi

Les chiffres de l'inaptitude médicale

322 inaptitudes ont été prononcées en 2022, 177 femmes et 145 hommes.

| | |
|--|-----|
| Inapte - l'état de santé fait obstacle à tout reclassement | 191 |
| Inapte - tout maintien dans l'emploi serait préjudiciable | 40 |
| Inapte au poste mais apte à un autre | 91 |

Les inaptitudes selon la taille des entreprises

| | | |
|------------------------------------|-----|------|
| Micro-entreprise (<10 salariés) | 73 | 23 % |
| Petite entreprise (<50 salariés) | 135 | 42 % |
| Moyenne entreprise (<250 salariés) | 97 | 30 % |
| Grande entreprise (>250 salariés) | 17 | 5 % |

La cellule PDP du SIST du Libournais

Cette cellule a pour objectif :

- d'accompagner un salarié en situation de risque de désinsertion professionnelle dans son parcours pour favoriser son retour à l'emploi ;
- de permettre à ce salarié de rester acteur de son parcours.

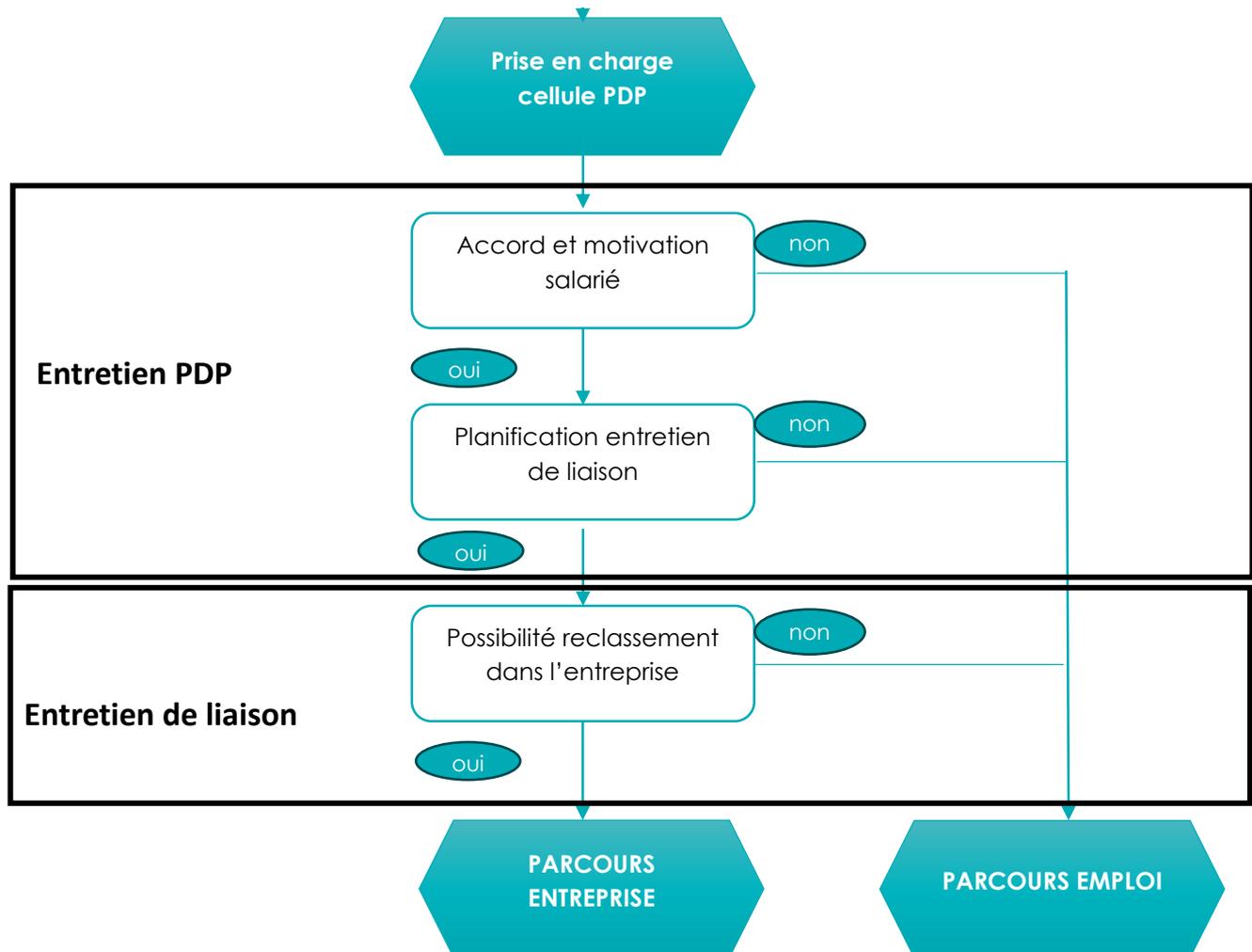
Elle est composée de :

- 2 médecins du travail pour coordonner la cellule PDP
- 1 ou 2 référents PDP sélectionnés parmi les infirmiers de santé au travail, et qui auront un temps dédié à la cellule
- 1 assistante technique et médicale
- 2 intervenants en prévention des risques professionnels : ergonome et psychologue

Le choix a été fait d'une montée en charge progressive en 3 temps :

- 1^{ère} période – janvier 2024 à juin 2024 : accompagnement de salariés en arrêt de travail vus en visite à la demande du salarié ou en pré-reprise.
- 2^{ème} période – juillet 2024 – décembre 2024 : accompagnement de salariés détectés à risque de désinsertion professionnelle lors de l'entretien de mi-carrière
- 3^{ème} période – à partir de janvier 2025 : accompagnement de salarié détecté à risque de désinsertion lors d'une visite médicale ou d'un entretien infirmier.

La détection d'une situation donnera lieu à un signalement à la cellule PDP et pourra déboucher sur 2 types de parcours.



La cellule PDP travaille avec un réseau de partenaires en fonction des problématiques repérés.



sistlib

Service Interentreprises
de Santé au Travail du Libournais

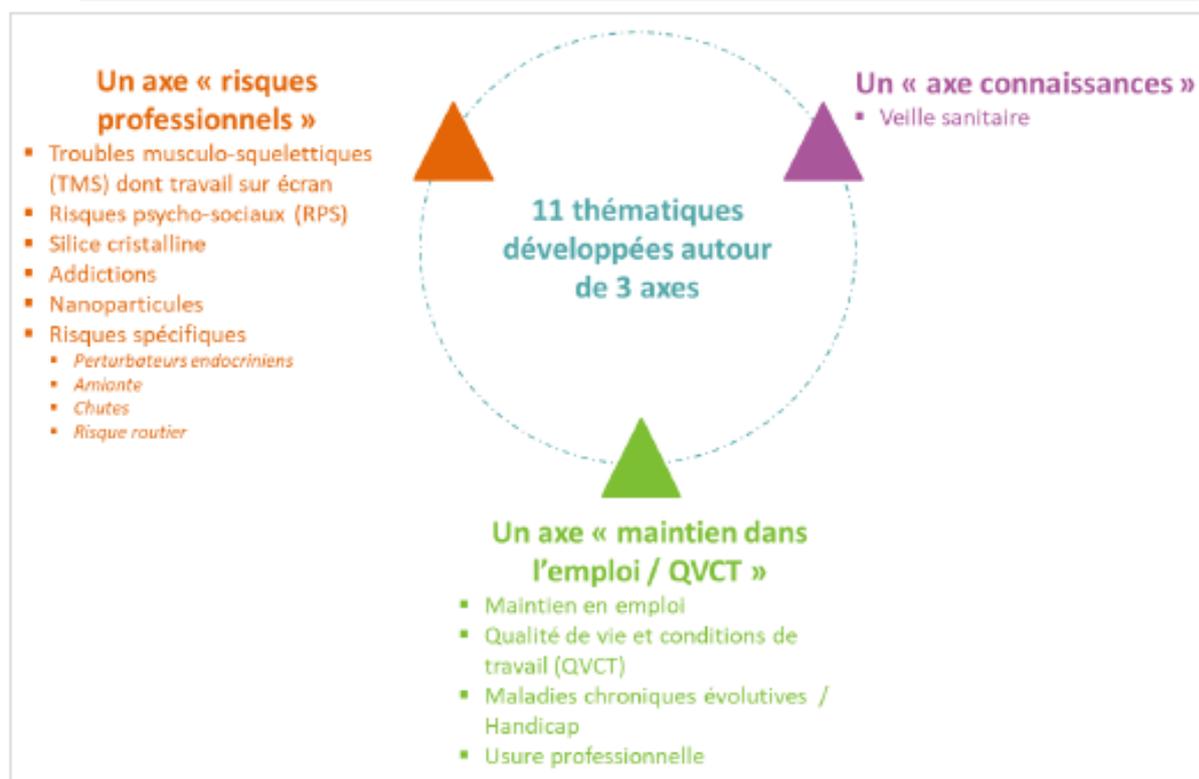
2e partie :

Bilan du projet de service 2018-2023

Les étapes de l'élaboration



Des priorités pour répondre aux enjeux de la prévention



Synthèse du Projet de service 2019/2023 - T.Royon 08/2022 -

Une organisation et des compétences pour la mise en œuvre

7 fiches actions

- 1 médecin référent pour le pilotage
- 1 groupe de travail
- Des objectifs
- Des actions
- Un calendrier
- Des indicateurs



Des priorités pour des actions concrètes

ADDICTIONS

Maintien en emploi

TMS

RPS

Routier

Nanoparticules

Silice

QVCT

Amiante

Synthèse du Projet de service 2019/2023 - T.Royon 08/2022

Priorité 1: Améliorer la prévention des TMS

| | |
|---|--|
| Action 1 Promouvoir l'activité physique dans le TPE/PME étirements (postes statiques), échauffements avant prise de poste (postes dynamiques) | <ul style="list-style-type: none">➤ Création de supports vidéo de démonstration➤ Intégration d'un module « Étirements / Échauffements au poste de travail » dans la sensibilisation gestes et postures➤ Création de brochures imprimables reprenant les différents exercices |
| Action 2 Accompagnement à la mise en place de dispositifs d'assistance physique (DAP) / exosquelette | <ul style="list-style-type: none">➤ Participation aux colloques et conférences des membres du groupe sur le sujet➤ Essais de certains dispositifs➤ Contacts avec des entreprises en expérimentation (essais de dispositifs)➤ Suivi de l'évolution de la réglementation et des normes➤ Création d'un support d'information à destination des membres de l'équipe pluridisciplinaire du SIST |
| Action 3 Prévention des TMS pour les postes informatisés | <ul style="list-style-type: none">➤ Organisation en 2019 d'un atelier « Travail sur écran et postures » dans le cadre des journées de la santé au travail➤ Création de visioconférences sur les conseils d'aménagement du poste pour les salariés en télétravail (COVID-19)➤ Création d'un support collectif de sensibilisation |
| Action 4 Prévenir les TMS au poste de conduite | <ul style="list-style-type: none">➤ Création d'un support de sensibilisation pour les chauffeurs de transports en commun |

Priorité 2: Améliorer la prévention des RPS

| | |
|--|--|
| Action 1 Information sur l'offre de service proposée par le service pour la prévention des RPS | <ul style="list-style-type: none">➤ Mise en place d'un atelier de sensibilisation à destination des entreprises➤ Mise à jour de la plaquette d'information sur la prévention des RPS avec diffusion sur le site internet |
| Action 2 Renforcement des compétences internes sur les RPS | <ul style="list-style-type: none">➤ Présentation de la méthode de repérage des facteurs de RPS faite aux IDE et ATST en 2022➤ Intégration d'une psychologue du travail avec certificat de médiateur professionnel en entreprise |
| Action 3 Renforcement de la prise en compte des RPS dans la réalisation de la fiche d'entreprise et du document unique | <ul style="list-style-type: none">➤ Création d'une fiche de repérage des facteurs de risques psychosociaux pour la création ou la mise à jour de la fiche d'entreprise➤ Présentation des outils INRS pour l'évaluation des RPS lors des ateliers DU bimensuel |
| Action 4 Promouvoir la prise en compte des RPS en milieu de travail dans les politiques locales de santé | <ul style="list-style-type: none">➤ Signature de contrat local de santé du territoire du Libournais avec intégration d'une fiche action |

Priorité 3: Prévenir la désinsertion professionnelle

Action 1

Organiser une rencontre avec les médecins conseils de la CPAM

- Rencontre organisée le 01/10/2019 avec les médecins conseils de la CARSAT. Favoriser les échanges, mieux comprendre les rôles de chacun ont été parmi les sujets développés

Action 2

Organiser une réunion d'information pour les employeurs sur la prévention de la désinsertion professionnelle

- Réalisation, en octobre 2020, d'un webinaire à destination des entreprises sur la prévention de la désinsertion professionnelle organisé en partenariat avec Cap Emploi et la CARSAT

Action 3

Structuration d'une cellule dédiée au maintien en emploi au sein du service

- La définition de l'organisation et des actions possibles sont en cours d'élaboration

Action 4

Poursuite du partenariat avec Cap emploi et la CARSAT

- Poursuite du partenariat opérationnel en maintenant les permanences du Cap Emploi et du service social de la CARSAT dans les locaux du SST

Action 5

Développer les relations avec les médecins généralistes

- Réalisation, sur la base du mémoire du docteur Dubrana, d'un guide à destination des médecins généralistes

Action 6

Optimiser le partenariat avec les différents acteurs locaux de la prévention de la désinsertion socio-professionnelle

- Participation au forum semaine du handicap

Priorité 4: Prévenir les risque d'une exposition à la Silice cristalline

Action 1

Mise en place d'un suivi médical et d'une traçabilité des expositions pour les travailleurs exposés

- Établissement d'un protocole de suivi pour médecins et infirmiers créé sur la base des recommandations médicales
- Intégration de la traçabilité des expositions dans le dossier médical
- Mise à disposition d'un organigramme de décision
- Mise à disposition d'un support de visite infirmier

Action 2

Information collective aux entreprises adhérentes des secteurs pouvant être concernés

- Recensement des secteurs à risque et des entreprises
- Envoi, aux entreprises ciblées, d'un mail d'information sur l'évolution de la classification de la silice cristalline issue de procédés de travail

Action 3

Proposer des éléments de prévention

- Création d'une plaquette d'information toutes activités
- Mise à disposition d'un guide des bonnes pratiques

Action 4

Réalisations de campagnes de métrologie ciblées

- Réalisation de campagnes de prélèvements sur l'activité filtration de vin

Priorité 5: Renforcer la prévention des conduites addictives

Actions

Sensibiliser les employeurs et les salariés aux problématiques d'addictions

- Création d'un document à destination des entreprises reprenant les dispositions réglementaires
- Création d'un schéma décisionnel sur la conduite à tenir en cas de trouble du comportement sur le lieu de travail
- Création d'un support de sensibilisation sur les risques liés aux conduites addictives
- Création d'un support imprimable sur la prévention des risques liés à la consommation d'alcool

Priorité 6: Améliorer la connaissance des expositions aux nanomatériaux

Action 1

Renforcement des connaissances des membres de l'équipe pluridisciplinaire

- Participation des membres du groupe de travail aux réunions d'information pilotées par la DREETS dans le cadre du PRST 4

Action 2

Réaliser un état des lieux afin d'identifier les entreprises du service susceptibles d'être concernées

- Création d'un listing des secteurs et entreprises

Priorité 7: Axe autres risques

Amiante

- Disponibilité en continue d'un médecin et d'un IPRP référents amiante
- Participation annuelle des référents aux réunions DREETS pour la mise à jour des connaissances et les évolutions réglementaires

Risque routier

- Accès sur le site internet du module diffusé en e-learning sur la prévention du risque routier
- Relais du module Minutes prévention / risque routier de l'OPPBT

Maladies chroniques évolutives

Handicap

- Voir actions déployées par la cellule maintien en emploi

Usure professionnelle

- Actions intégrées dans les priorités TMS et RPS



sist+lib

Service Interentreprises
de Santé au Travail du Libournais

3e partie :

Contexte

I. Le contexte politique et réglementaire de la santé au travail

1.1 Le contexte règlementaire

La nouvelle réforme de la santé au travail est portée par la loi n°2021-1018 du 2 août 2021. Elle transpose l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail conclu par les partenaires sociaux le 10 décembre 2020. Elle se décline en 5 axes :

- Le renforcement de la prévention des risques professionnels ;
- L'amélioration du suivi médical des salariés
- La lutte contre la désinsertion professionnelle ;
- La réorganisation de la gouvernance du système de santé au travail ;
- Le décloisonnement de la santé publique et la santé au travail.

Une nouvelle organisation de l'offre de services :

Suite à la loi du 2 août 2021 et au décret n°2022-653 du 25 avril 2022, les SPSTI doivent fournir aux entreprises adhérentes et à leurs travailleurs, le même socle de services. Celui-ci couvre l'intégralité de leurs missions.

| Prévenir les risques | Assurer le suivi individuel de l'état de santé | Prévenir la désinsertion professionnelle |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• 1 Fiche d'entreprise à l'adhésion et une mise à jour tous les 4 ans• Aide à l'élaboration du DUERP• Réalisation d'une action de prévention au moins tous les 4 ans pour chaque entreprise | <ul style="list-style-type: none">• Visite d'embauche : VIP ou examen médical• Suivi périodique de l'état de santé du salarié• Visite à la demande• Visite de pré-reprise, visite de reprise• Visite de mi-carrière et de fin de carrière | <ul style="list-style-type: none">• Création d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle• Accompagnement individuel de salarié à risque de désinsertion professionnelle• Accompagnement des entreprises dans leurs actions de maintien dans l'emploi |

La loi permet aux SPSTI de proposer une offre de services complémentaires, élaborées par eux-mêmes ou à la demande des entreprises adhérentes. Il s'agira de prestations marchandes relevant d'une facturation complémentaire à la cotisation de l'employeur.

Les SPSTI devront également proposer une offre de service spécifique à destination des travailleurs indépendants qui souhaitent s'affilier au SPSTI de leur choix. Cette offre spécifique s'appuiera sur l'offre socle tout en prenant en compte les spécificités attachés au travail indépendant.

La certification

Depuis le 1^{er} mai 2023, les SPSTI sont soumis à une procédure de certification.

Article L4622-9- du Code du travail

Chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises fait l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur :

1° La qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services ;

2° L'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies ;

3° La gestion financière, la tarification et son évolution ;

4° La conformité du traitement des données personnelles au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/ CE ainsi qu'à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

5° La conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du service de prévention et de santé au travail interentreprises aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à l'article L. 4624-8-2 du présent code.

Le mécanisme de certification pourra se faire en trois étapes :

- Etape 1 : obtention du premier niveau de certification qui atteste de l'engagement du SPSTI à travers la phase de rédactions des procédures ;
- Etape 2 : obtention du deuxième niveau de certification qui atteste de la maîtrise des procédures par la mise en place des outils d'évaluation ;
- Etape 3 : obtention du troisième niveau de certification qui atteste l'atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés par la loi.

La délégation des missions du médecin du travail

La loi du 2 août 2021 a introduit la fonction de médecin praticien correspondant. Ce médecin de ville avec une formation en médecine du travail pourrait en lien avec le médecin du travail, exercer un suivi médical des travailleurs dans les zones en pénurie de médecin du travail.

Le médecin du travail pourrait également déléguer sous conditions certaines missions à l'équipe pluridisciplinaire (médecin collaborateur, interne, infirmier de santé au travail) du SPSTI.

En parallèle, la formation des infirmiers de santé au travail se voit renforcer avec une formation théorique de 240 heures minimum.

Article L4622-9- du Code du travail

« II. – Le médecin du travail peut toutefois confier, dans le cadre de protocoles écrits, les visites et examens relevant du suivi individuel des travailleurs aux collaborateurs médecins et aux internes en médecine du travail.

« Le médecin du travail peut également confier, selon les mêmes modalités, à un infirmier en santé au travail la réalisation des visites et examens prévus au chapitre IV du titre II du livre VI de la quatrième partie du présent code, à l'exclusion de l'examen médical d'aptitude et de son renouvellement, mentionnés aux articles R. 4624-24 et R. 4624-25 et de la visite médicale mentionnée à l'article R. 4624-28-1 [visite médicale de fin de carrière], sous les réserves suivantes :

« 1° Ne peuvent être émis que par le médecin du travail les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale ;

« 2° Lorsqu'il l'estime nécessaire pour tout motif, notamment pour l'application du 1°, ou lorsque le protocole le prévoit, l'infirmier oriente, sans délai, le travailleur vers le médecin du travail qui réalise alors la visite ou l'examen.

« III. – Le médecin du travail peut également confier des missions, à l'exclusion de celles mentionnées au II, aux personnels concourant au service de prévention et de santé au travail et, lorsqu'une équipe pluridisciplinaire a été mise en place, aux membres de cette équipe.

« IV. – Les missions déléguées dans le cadre des II et III sont :

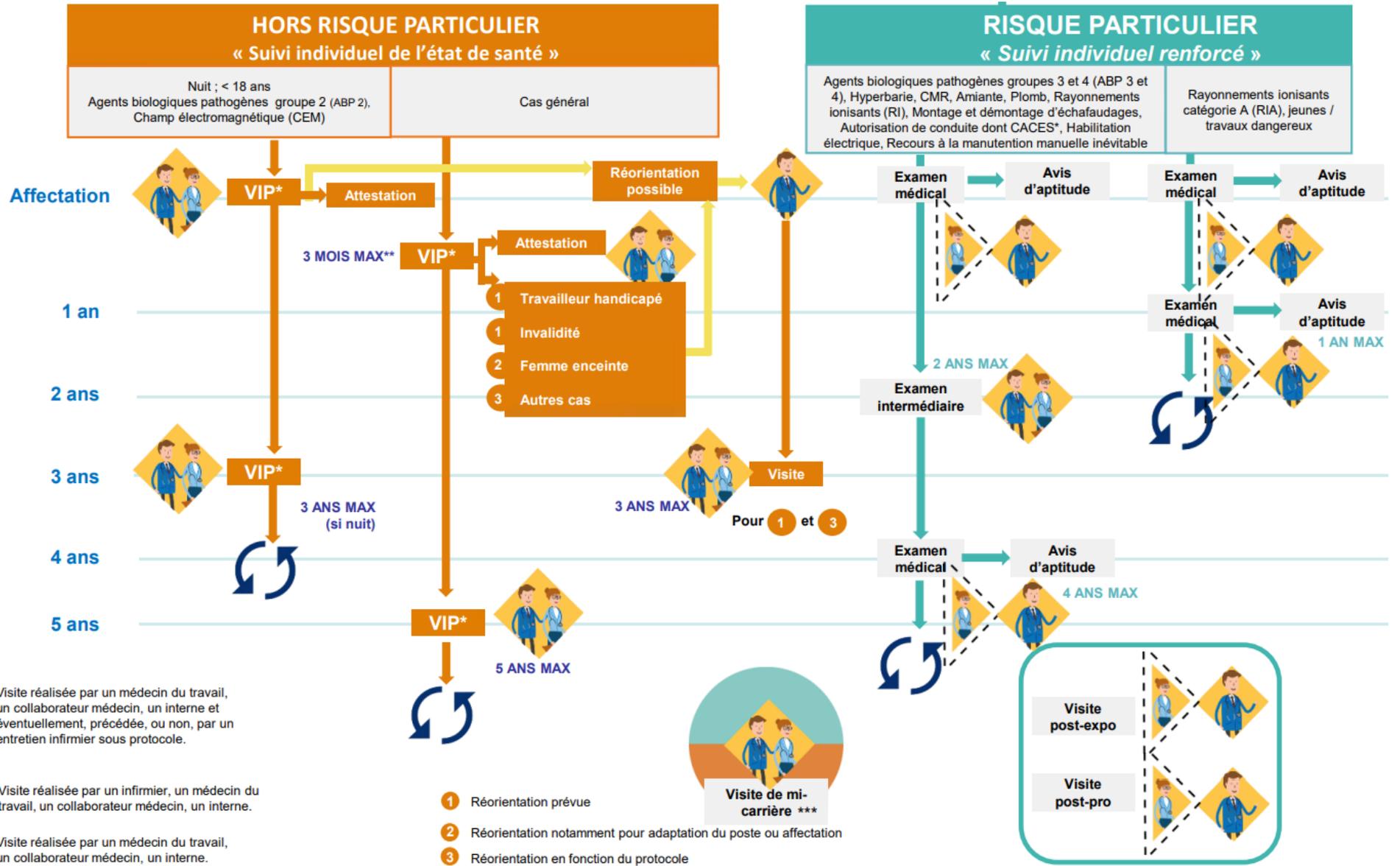
« 1° Réalisées sous la responsabilité du médecin du travail ;

« 2° Adaptées à la formation et aux compétences des professionnels auxquels elles sont confiées ;

« 3° Exercées dans la limite des compétences respectives des professionnels de santé déterminées par les dispositions du [code de la santé publique](#) pour les professions dont les conditions d'exercice relèvent de ce code ;

« 4° Mises en œuvre dans le respect du projet de service pluriannuel lorsque les missions sont confiées aux membres de l'équipe pluridisciplinaire. »

PRESANSE : SUIVI INITIAL ET PERIODIQUE DE L'ETAT DE SANTE SOUS L'AUTORITE DU MEDECIN DU TRAVAIL



1.2 Le plan national et le plan régional de santé travail

L'enjeu du quatrième plan national de santé au travail (2021-2025) est d'améliorer durablement la santé au travail et prévenir les risques professionnels en fédérant tous les acteurs concernés dans le monde du travail.



Dans chaque région, les Comités Régionaux d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT), ont décliné le plan national santé au travail 2021-2025 pour l'adapter aux spécificités régionales.

Sous le pilotage de la DREETS Nouvelle-Aquitaine, 50 structures dont le SIST du Libournais ont participé à la construction du 4^{ème} plan régional.

Le SIST s'est engagé dans 5 groupes de travail :

- La culture de prévention et document unique d'évaluation des risques
- Prévenir les risques liés à la silice
- Prévenir les risques psychosociaux
- Troubles musculosquelettiques / usure professionnelle / qualité de vie et des conditions de travail
- Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi.

LISTE DES FICHES ACTIONS

AXE STRATÉGIQUE 1

RENFORCER LA PRÉVENTION PRIMAIRE ET CULTURE DE PRÉVENTION

Favoriser la culture de prévention,
accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention

1. Culture de prévention et document unique d'évaluation des risques ;
2. Améliorer les conditions d'hébergement des saisonniers en Nouvelle-Aquitaine ;

Accorder une priorité aux principaux risques professionnels

3. Prévenir les risques liés à l'amiante ;
4. Prévenir les risques liés à la silice ;
5. Mieux connaître les expositions aux nanomatériaux afin de favoriser leur prévention ;
6. Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied ;
7. Prévenir les risques psychosociaux (RPS) ;
- 8.1. Prévenir les risques routiers liés aux chantiers temporaires de route et de bords de route ;
- 8.2. Prévenir les risques routiers liés aux mobilités alternatives ;

Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail, en particulier sur le plan organisationnel

9. Troubles musculo-squelettiques /Usure Professionnelle /Qualité de Vie et des Conditions de Travail « TUQ ».

AXE STRATÉGIQUE 2

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

PRÉVENTION DE L'USURE, MAINTIEN DANS L'EMPLOI

ET ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS ET DES ENTREPRISES CONCERNÉS

Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelles en accompagnant les salariés et les entreprises concernés pour faciliter le maintien en emploi

10. Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi

AXE STRATÉGIQUE 3

ADAPTER LA POLITIQUE DE SANTÉ AU TRAVAIL AUX DÉFIS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

Encourager le développement d'une approche partagée de la santé

(santé publique, santé au travail, santé-environnement)

11. Prévention du risque lié au radon

Développer la recherche et améliorer les connaissances notamment sur les risques émergents

12. Veille sur les risques émergents

AXE STRATÉGIQUE 4

CONSOLIDER LE PILOTAGE ET LA GOUVERNANCE DE LA PRÉVENTION

DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail

13. Dialogue social et paritarisme en santé au travail

GROUPES DE TRAVAIL SUPPORT À L'ENSEMBLE DU PLAN

14. Diagnostic territorial Santé au travail

15. Faire de la communication un levier en faveur de la prévention

16. Evaluation du PRST 4

II. La situation des entreprises dans notre territoire

2.1 La sinistralité en Nouvelle Aquitaine

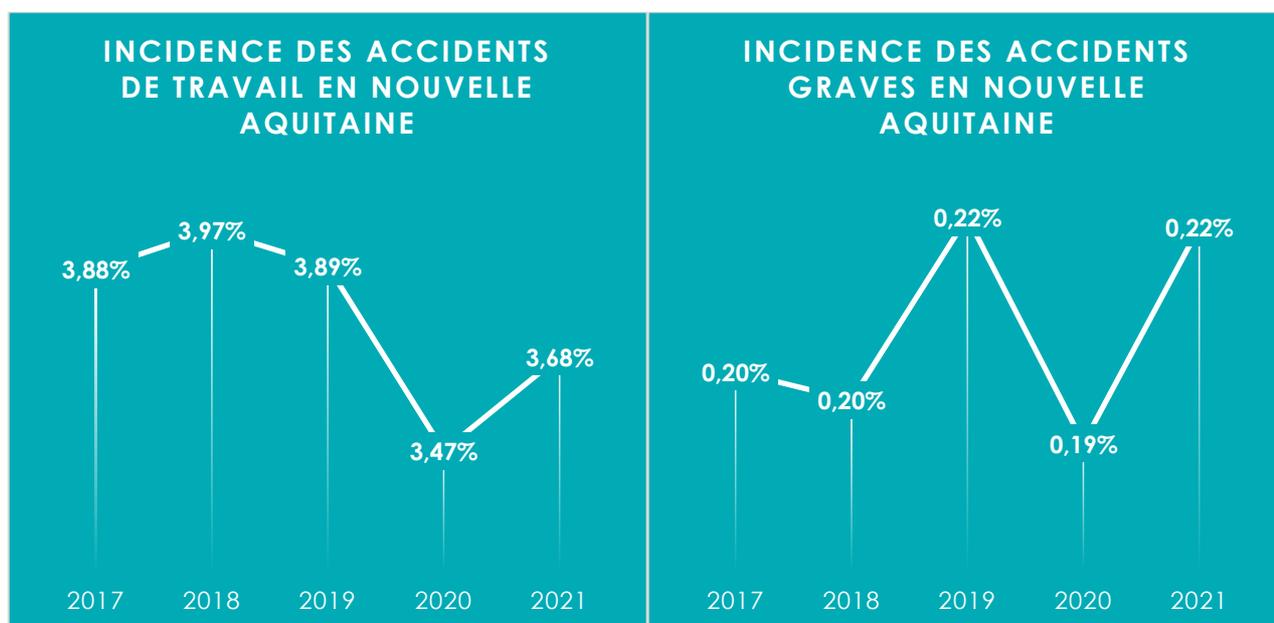
Sources : Diagnostic territorial du PRST4 & Chiffres clés de la sinistralité en Nouvelle Aquitaine (2020)

Les accidents du travail

La prise en compte de la sinistralité de l'année 2020, est délicate du fait de l'impact des différentes périodes de COVID et des politiques sanitaires mises en place (confinement, télétravail...).

Si nous excluons 2020 de la comparaison des incidences, nous pouvons constater :

- Baisse des accidents de travail depuis 2019,
- Baisse des accidents mortels : 74 en 2019, 47 en 2021 mais une incidence des accidents graves qui reste à 2,2 pour 1000 salariés.



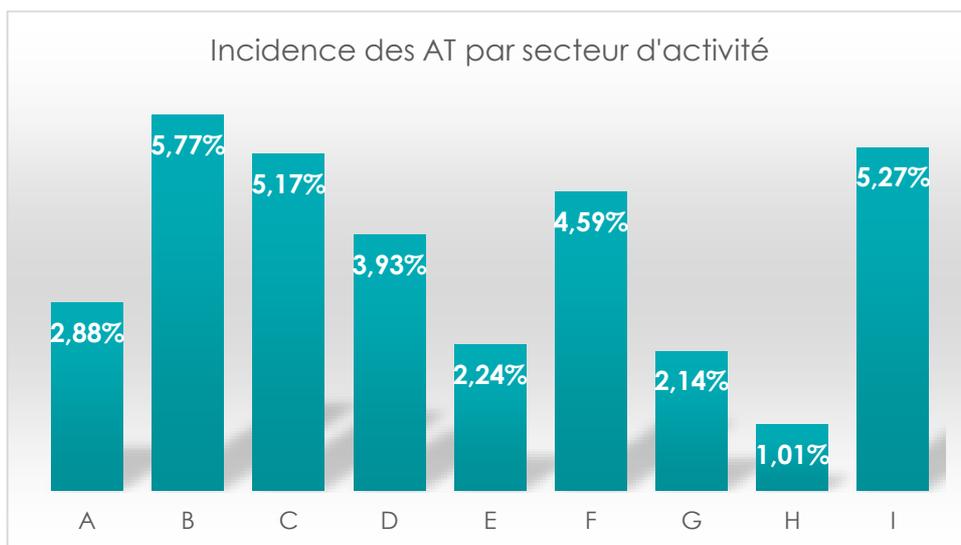
Les accidents du travail avec arrêts les plus fréquents sont :

- Les accidents de manipulation, de masse en mouvement : 30%
- Les accidents de plain-pied : 20%
- Les accidents en lien avec les risques physiques et chimiques : 10%

Pour les sinistres reconnus ayant générés plus de 3 jours d'arrêts, le siège de la lésion est :

- à 21 % le dos
- à 18% les mains ou les doigts
- à 25 % les membres inférieurs (jambe, chevilles, hanche pied)

Quant aux secteurs les plus impactés par les accidents de travail avec arrêts, ce sont les activités de services (intérim, santé, nettoyage...), les industries du bâtiment et des travaux publics et les industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication.

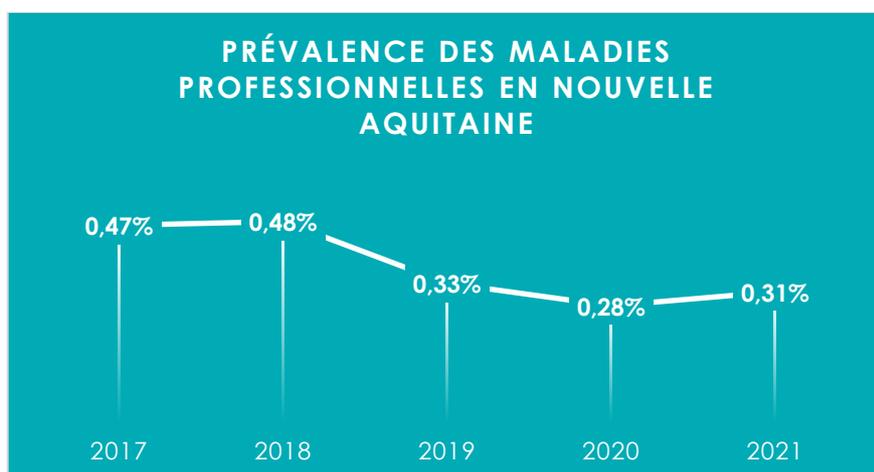


Les 9 secteurs d'activité :

- | | |
|--|--|
| A Métallurgie | F Bois ameublement, papier, carton, textiles, vêtement, cuir |
| B BTP | G Commerce non alimentaire |
| C Transport, eau, gaz, électricité, livre, communication | H Activités de services I |
| D Services, commerces, industries de l'alimentation | I Activités de services II et travail temporaire |
| E Chimie, caoutchouc, plasturgie | Z Autres catégories |

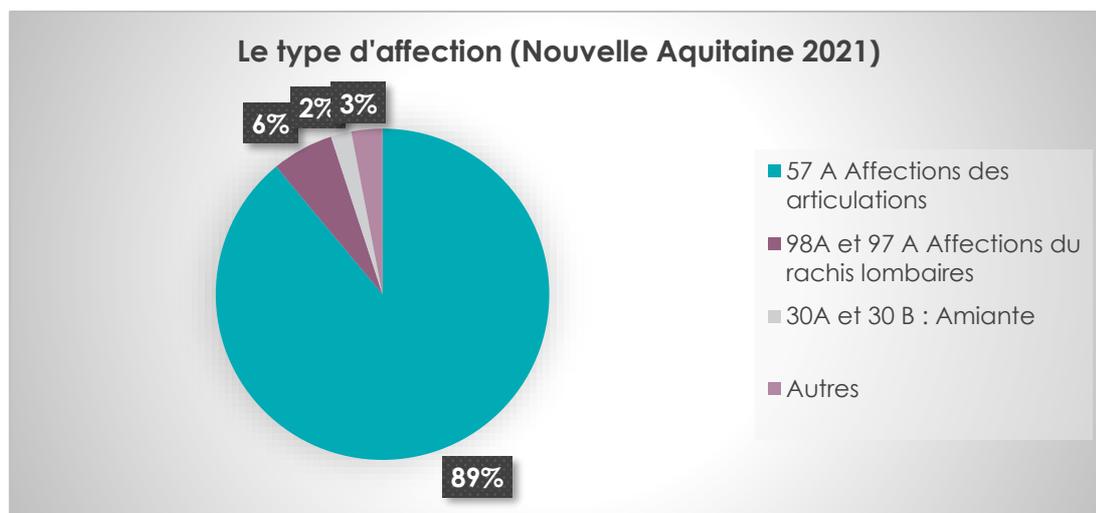
Les maladies professionnelles

La déclaration de maladie professionnelles est en baisse depuis 2018.

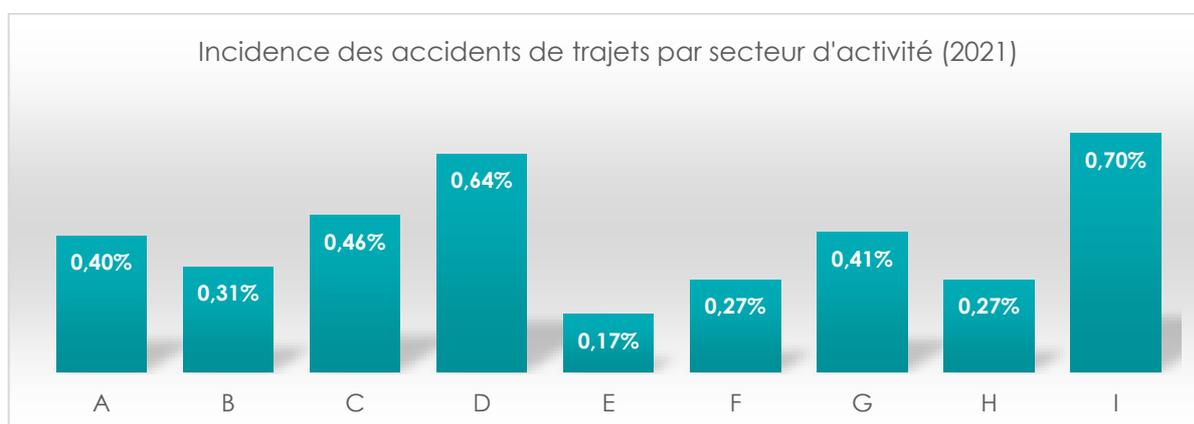
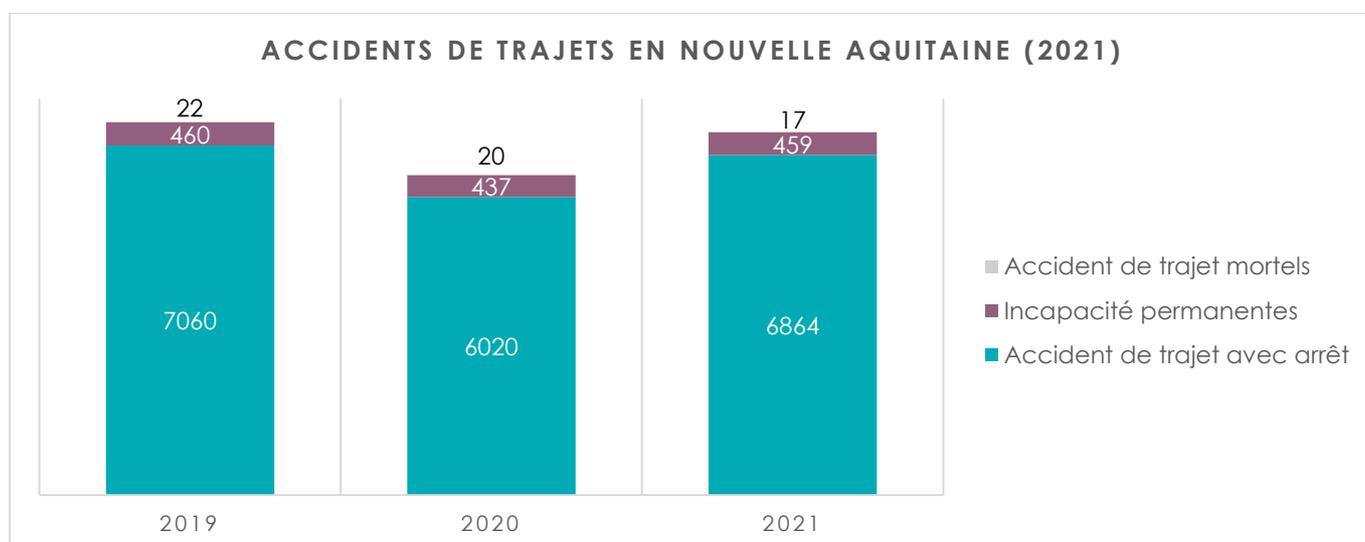


Les maladies professionnelles déclarées en 2021 sont très majoritairement des affections des articulations.

Sur les 4971 maladies professionnelles ayant une indemnisation IJ ou IP en 2021, 10 étaient mortelles.



Les accidents de trajet



2.2 Le diagnostic territorial du grand Libournais



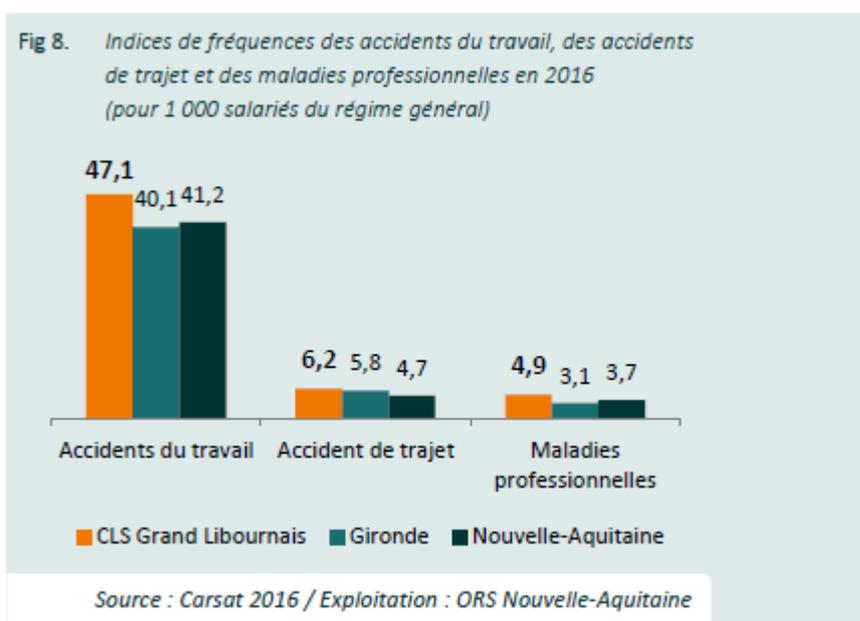
Le diagnostic territorial a été fait par le département de la Gironde, sur l'évaluation de la démographie du département entre 2015 et 2020.

Concernant le territoire du Libournais, il en ressort :

- L'armature d'équipements et de services est centrée sur Libourne avec des pôles qui émergent autour de villes moyennes (Castillon la Bataille, Sainte Foy la Grande, Coutras).
- Le Libournais se situe pour partie dans le croissant de pauvreté. La situation sociale reste préoccupante. Le niveau de qualification de la population est globalement bas, y compris chez les jeunes. On constate une sous-représentation des professions intermédiaires et 2 fois moins de cadres que pour le reste du territoire girondin. L'écart se creuse au fur et à mesure que l'on s'éloigne vers l'est. Le ratio ouvriers/cadres est de 2,9 sur le libournais contre 1,1 en Gironde.

- Les 134 communes sont essentiellement rurales. La part des emplois dans l'agriculture bien qu'en baisse reste à 15%, soit 4 fois plus que celle observée en Gironde. La viticulture constitue un pilier de l'économie du territoire. Toutefois l'économie viticole n'unit plus autant le Grand Libournais, elle est moins pourvoyeuse d'emplois locaux, moins rentable et menacée par le réchauffement climatique.
- La part de l'industrie se maintient sur le territoire avec notamment des entreprises du secteur de l'industrie pharmaceutique, le bois-papier-imprimerie et la production et distribution d'eau, assainissement et gestion des déchets.
- Les emplois tertiaires, bien qu'en légère progression, sont largement sous représentés (67,6% contre plus de 80% en Gironde).
- Le Libournais dispose d'un potentiel touristique important mais peine à tirer de véritables revenus, du fait d'un déficit d'hébergements.
- L'indice de vieillissement s'accroît, évoluant plus vite que la moyenne girondine. Les secteurs à l'est du territoire sont de plus en plus concernés par la question du grand-âge. Cela peut expliquer que la santé et les entreprises de l'économie sociale et solidaires soient en plein essor.
- Avec 84%, la part de la voiture dans les déplacements domicile-travail est beaucoup plus élevée que la moyenne girondine (10 points de plus). Cette tendance est en hausse. Lors du diagnostic la part des transports en commun restait faible et ne représentait que 4% des déplacements pour se rendre à son travail.

En mars 2018, et d'après les chiffres de sinistralité de 2016, il était constaté que les incidences des accidents de travail, de trajet et maladies professionnelles étaient légèrement au-dessus des moyennes régionales.



2.3 Les attentes des adhérents

Un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des adhérents pour faire le point sur leur satisfaction et leurs attentes.

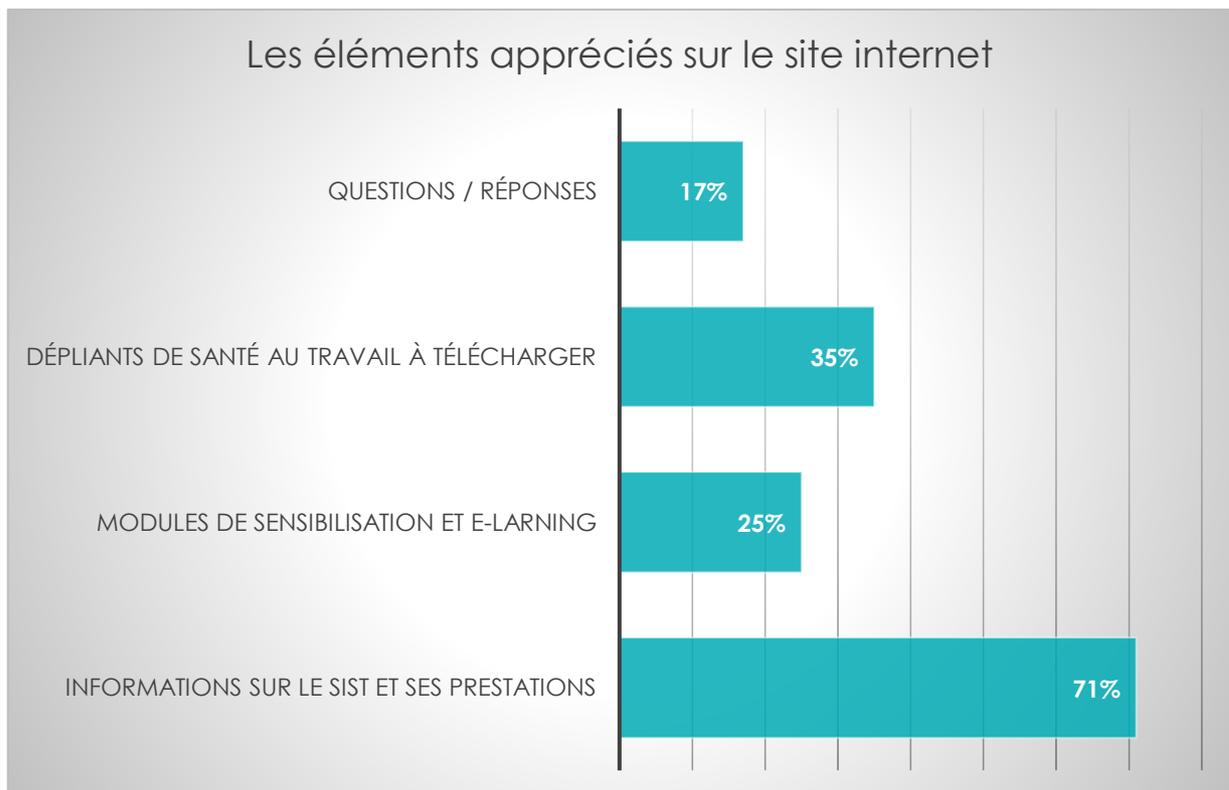
98 adhérents ont répondu. Les variables tests (taille de l'entreprise, secteur géographique et secteur d'activité) montrent que la part des entreprises ayant répondu au questionnaire n'est pas représentative de l'ensemble des adhérents.

Pour les entreprises ayant répondu à l'enquête :

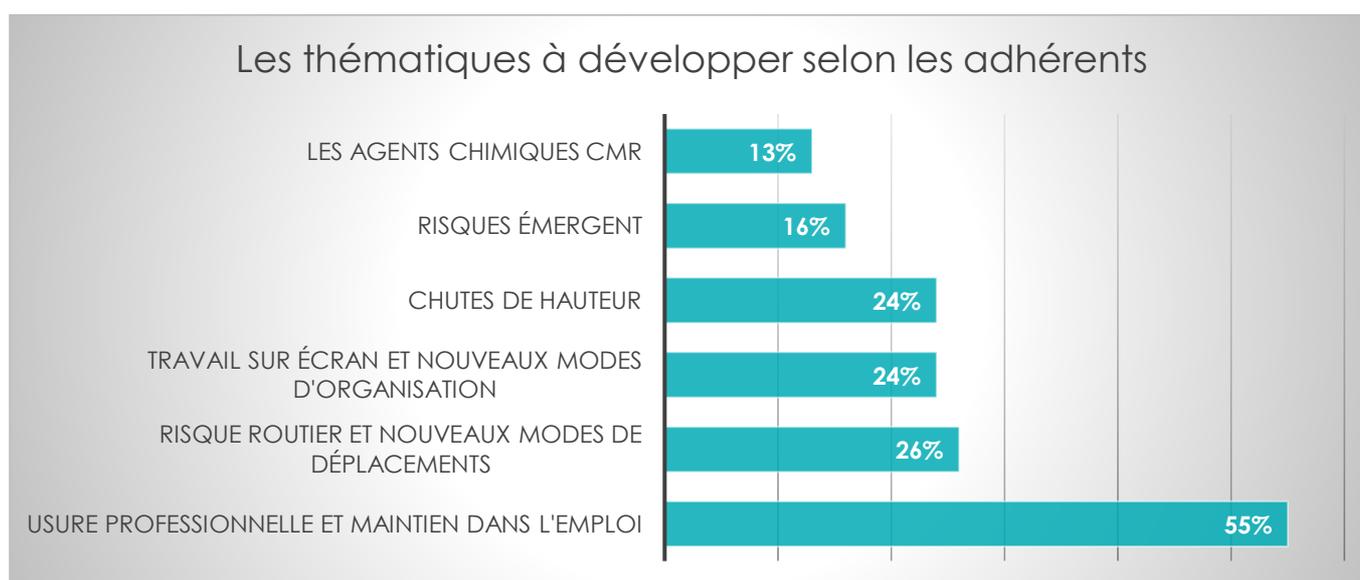
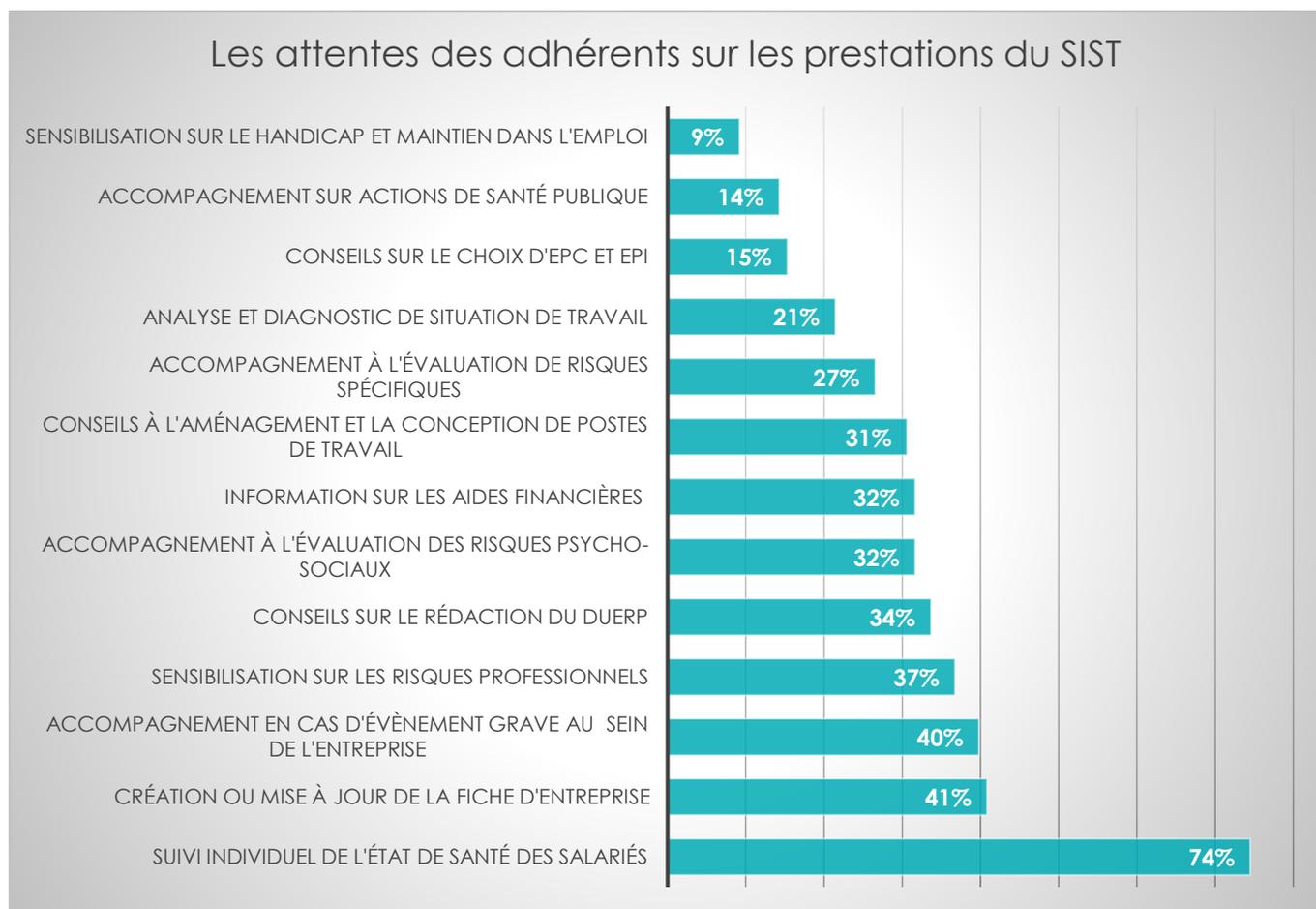
- Un tiers n'ont pas un document unique d'évaluation des risques professionnels, les microentreprises sont les plus représentées parmi celles qui n'en ont pas.
- Deux tiers n'ont pas de référent sécurité ;

Concernant le site internet :

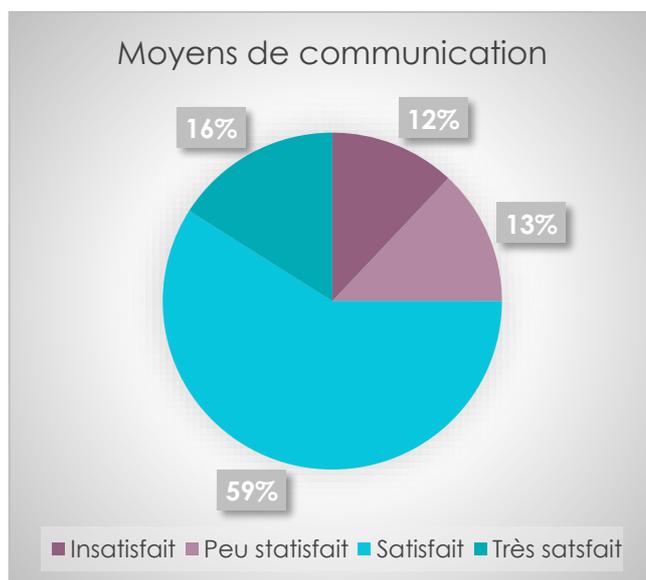
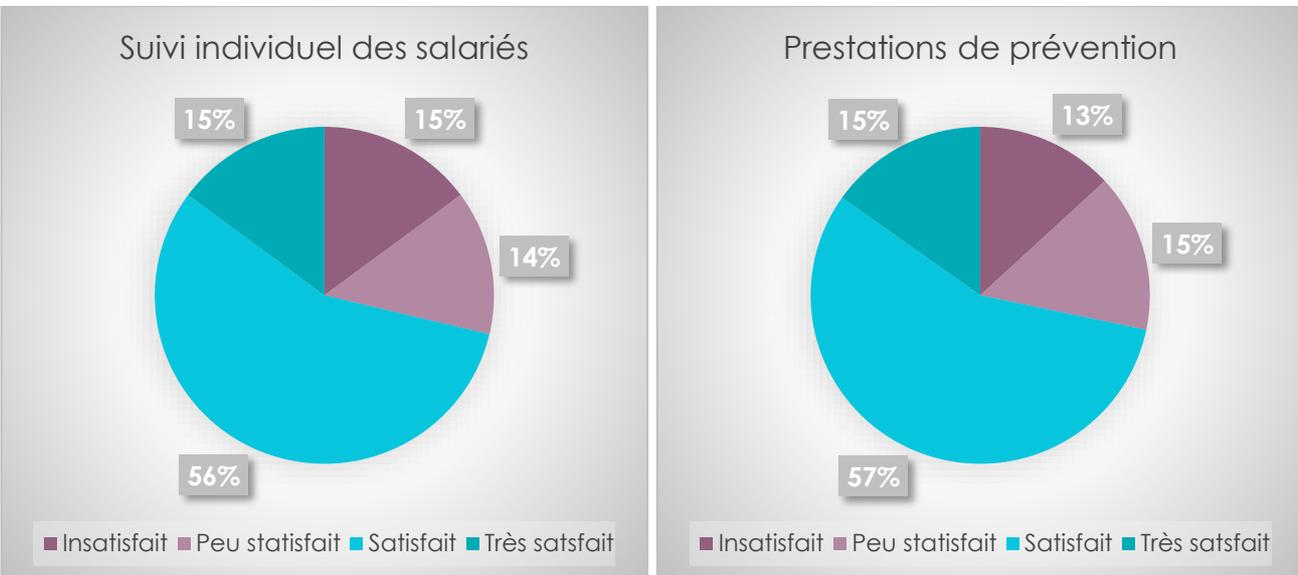
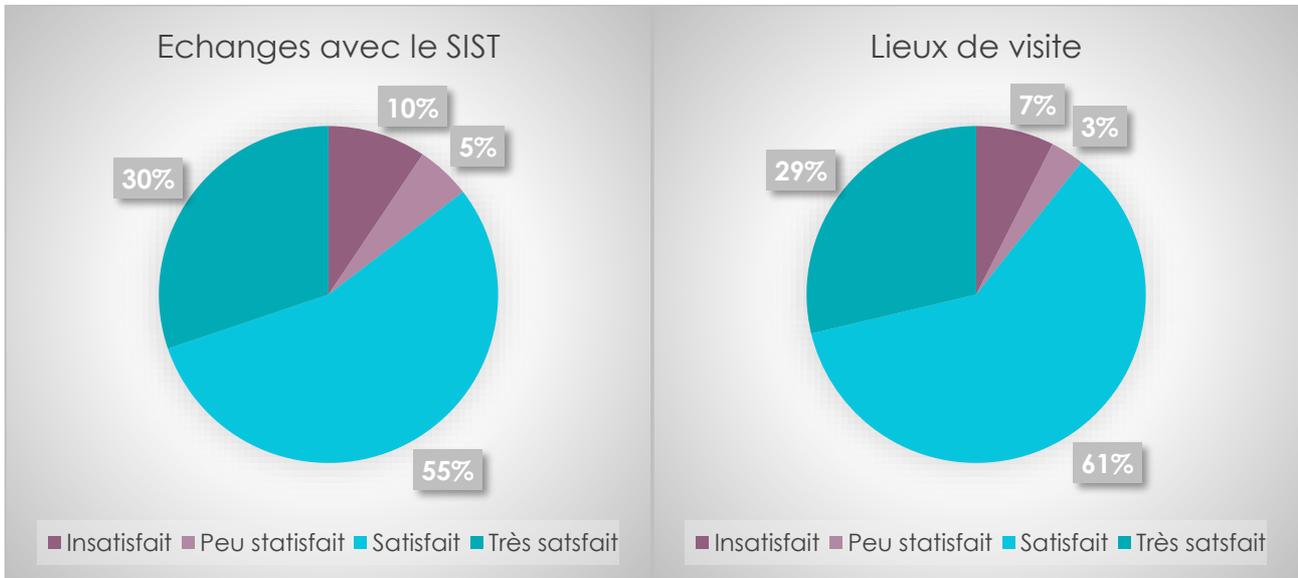
- La moitié ont visité le site internet ;
- 71 % des adhérents ayant consulté le site internet ont apprécié la partie du site internet traitant des informations et prestations du service.



A travers le sondage, nous nous sommes également intéressés aux attentes des adhérents vis-à-vis de nos prestations et aux thématiques transversales que nous pourrions développer dans le cadre de ce projet de service.



Le sondage a également permis de recueillir le niveau de satisfaction des adhérents.





Service Interentreprises
de Santé au Travail du Libournais

4e partie :

Diagnostic

I. Premier constat : la problématique des toutes petites entreprises

Une stabilité du nombre d'entreprises adhérentes et du nombre de salariés suivis est envisagée sur la période à venir.

Une très forte proportion de petites entreprises (80% des entreprises adhérentes ont moins de 10 salariés) mais qui emploient 25% des salariés.

Dans l'ensemble, les micro entreprises sont les entreprises les plus nombreuses mais aussi les plus difficiles à approcher :

- Un nombre trop important pour pouvoir aller directement dans chacune d'entre elles
- Peu de participation aux événements et aux enquêtes
- Sur les interventions en milieu de travail des 5 dernières années, seulement 25% des TPE ont pu en bénéficier (contre 92% des entreprises de 50 salariés et plus).

Pour autant, des prestations fonctionnent :

- Une forte participation aux ateliers DUERP avec en suivant des demandes d'accompagnement sur les risques repérés lors de la formation à l'outil OIRA.

Axe de travail pour le prochain projet de service :

- **Travailler en faveur de l'équité de traitement quelque soit la taille et les ressources de l'entreprise**
- **Développer une communications externes adaptées aux TPE**
- **Faire venir les employeurs des TPE dans les locaux du SIST en développant des matinales, des ateliers ou des manifestations adaptés à leurs préoccupations**

II. Deuxième constat : l'absence de formalisation de l'offre de service

Trois axes majeurs sont mis en exergue par la loi et la certification :

- Le renforcement de la prévention primaire
- La surveillance de l'état de santé des travailleurs
- Le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle

Prévention primaire

Sur le volet de la prévention des risques professionnels, le SIST du libournais propose toutes les prestations de l'offre socle de service à ses adhérents.

Le service a un pôle prévention proposant aux entreprises, des IPRP avec des compétences complémentaires : ergonomes, ingénieur HS, psychologue du travail, techniciens hygiène et sécurité formés à la métrologie (bruit, vibration, produits chimiques, éclairage ...).

Les assistantes techniques et médicales ont également été formées à la réalisation de la fiche d'entreprise et participent pleinement à leur création et mise à jour tout comme les infirmiers de santé au travail. Ces derniers ont aussi pu bénéficier d'une formation commune à la réalisation des études de poste.

En compléments du développement des moyens humains, en 2023 a été inauguré une extension des locaux pour accueillir le pôle IPRP ainsi qu'une grande salle supplémentaire pour les formations et sensibilisations.

Cependant, il y a peu de formalisation de l'organisation mise en place. Des travaux importants de rédaction sont à prévoir pour obtenir la certification.

Axe de travail pour le prochain projet de service :

- **Formaliser l'organisation par l'écriture des procédures**
- **Atteindre les objectifs quantitatifs imposés.**
 - Création de la fiche d'entreprise dans l'année de l'adhésion puis mise à jour tous les 4 ans
 - Accompagnement à la réalisation du DU et du plan de prévention pour les entreprises de moins de 50 salariés
 - Dans chaque entreprise, 1 action de prévention primaire tous les 4 ans

Suivi médical

Pour assurer le suivi individuel des salariés tel que demandé par la réglementation, et dans un contexte général de baisse de la démographie médicale, **le service continue à mener une politique volontariste de recrutement** de médecins mais également d'infirmier. Notamment en investissant dans l'accueil de médecin junior, dans la formation de médecin collaborateur ou d'infirmier de soins. Depuis 2021, 4 infirmiers diplômés d'état recrutés par le SIST ont pu obtenir le titre d'infirmier en santé au travail.

Pour autant, le service est toujours en difficulté pour assurer l'ensemble des visites médicales. Un auto-diagnostic sera nécessaire pour faire le point sur l'organisation mise en place. Là encore, pour l'obtention de la certification, un travail de rédaction de procédure sera nécessaire.

Axe de travail pour le prochain projet de service :

- **Analyser l'organisation mise en place**
 - Réalisation des visites médicales tel que prévu par les textes réglementaires
 - Délégation de tâches, remplacement, organisation des visites et examens, communications avec l'employeur, l'information des salariés
 - La tenue des dossiers médicaux, le RGPD et la traçabilité
- **Formaliser l'organisation par l'écriture des procédures**

Le maintien en emploi et la PDP

Un groupe de travail a été formé pour créer une cellule PDP. La mise en route de cet accompagnement commencera en 2024.

Axe de travail pour le prochain projet de service :

- **Création d'une cellule PDP avec :**
 - Repérage précoce et accompagnement professionnel et social des salariés en risque de désinsertion professionnelle
 - Conseil et accompagnement des employeurs
 - Information instances représentatives du personnel
- **Actions collectives à destination des secteurs d'activité repérés comme prioritaires par le SIST**

III. Troisième constat : le retour d'expérience du précédent projet de service

11 thématiques développées autour de 3 axes qui a conduit à créer 6 groupes de travail avec comme constat :

- La durée des groupes sur 5 années conduit à un essoufflement parfois observé dès la première année
- Le fonctionnement par référent n'est pas opérant, il manque un animateur de groupe pour la planification, l'animation de la réunion, la formalisation des livrables et l'évaluation de l'avancement et de la production du groupe
- L'absence d'homogénéité des rendus entre les groupes rend difficile le suivi de l'avancement et la réalisation des bilans

Nécessité de s'aligner aux priorités du plan national et régional de santé au travail pour pouvoir conclure un CPOM.

Axe de travail pour le prochain projet de service :

- **Risques prioritaires : 1 nouveau thème par an**
 - **2024 : les accidents graves et mortels**
 - o Chutes de hauteur, risque routier, les métiers ou secteurs à risque, les addictions...
 - **2025 : L'usure professionnelle :**
 - o TMS, RPS, PDP...
 - **2026 : Le risque chimique**
 - o CMR, le risque chimique émergent
 - **2027 : Les nouvelles organisations de travail**
 - o Flex-office, télétravail ...
 - **2028 : Choix du thème en fonction du nouveau PNST / PRST**



Service Interentreprises
de Santé au Travail du Libournais

5e partie :
Fiches priorités

Le cadre du 3^e projet de service du SIST du libournais

Prévention et culture de prévention

Objectif PRST :

Organiser chaque année des campagnes de prévention ciblées

Objectif communication :

Développer une culture de prévention dans les micro-entreprises

Objectif certification :

Répondre aux exigences du niveau 1 et 2 du référentiel « Prévention des risques professionnels »

Suivi individuel de la santé des salariés

Objectif communication :

Développer des actions d'information et de sensibilisation en faveur de la santé

Objectif certification :

Répondre aux exigences du niveau 1 et 2 du référentiel « Suivi individuel de l'état de santé »

Maintien dans l'emploi et PDP

Objectif PRST :

Accompagner les salariés à risque de désinsertion professionnelle

Objectif communication :

Promouvoir la cellule PDP et son action

Objectif certification :

Répondre aux exigences du niveau 1 et 2 du référentiel « PDP et maintien dans l'emploi »

Pilotage de la prévention et de la santé au travail

Objectifs communication :

Développer un partenariat d'expertise auprès des acteurs de santé au travail et de santé publique du territoire

Améliorer la communication externe

Objectifs certification :

Piloter la certification et développer une politique d'amélioration continue

IV. Axe : Prévention primaire et culture de prévention

4.1 Objectif 1 : Organiser des campagnes de prévention ciblées

- ⇨ **Action 2024** : Les accidents graves et mortels
- ⇨ **Action 2025** : L'usure professionnelle
- ⇨ **Action 2026** : Le risque chimique
- ⇨ **Action 2027** : Les nouvelles organisation de travail
- ⇨ **Action 2028** : Choix du thème en fonction du nouveau PRST5

4.2 Objectif 2 : Développer une culture de prévention dans les microentreprises

- ⇨ **Action 1** : Proposer aux employeurs des outils et des espaces numériques
- ⇨ **Action 2** : Organiser des campagnes de prévention ciblées par secteurs d'activité

4.3 Objectif certification

- 📄 **Action** : Formaliser et évaluer les actions de prévention des risques professionnels proposées
- 📄 **Action** : Développer une politique d'amélioration continue

| | |
|----------------------------|---|
| Axe : | Prévention primaire et culture de prévention |
| Objectif : | Développer une culture de prévention dans les micro-entreprises |
| Animateur : | Thierry ROYON |
| Groupe de travail : | T. ROYON/ E. GILARD |

Réalisations envisagées

1) Animation d'ateliers pour la création du document unique à l'aide d'outil numérique (OIRA notamment) :

- Cible : Chefs d'entreprise de moins de 20 salariés
- Périodicité : mensuelle
- Durée : 3h30
- Objectifs : Prodiguer des conseils sur la définition des actions de prévention et accompagner les chefs d'entreprises pour l'élaboration du DUERP

2) Animation d'ateliers pour l'évaluation des risques psycho-sociaux (RPS) à l'aide d'outil numérique (Faire le point notamment) :

- Cible : Chefs d'entreprise et managers de structure de moins de 20 salariés
- Périodicité : trimestrielle
- Durée : 2h00
- Objectifs : Prodiguer des conseils sur l'évaluation des RPS et la définition des actions de prévention. Accompagner les chefs d'entreprises pour l'élaboration du DUERP partie RPS

3) Développer la prévention du risque chimique par l'utilisation d'outils (SEIRICH notamment)

- Objectif : accompagner les employeurs dans l'appréhension et l'évaluation du risque chimique

4) Mettre en avant sur le site internet les modules E-learning

- Objectif : rendre plus visible les modules de formation pour accompagner les entreprises dans leurs obligations à l'information et à la formation à la sécurité

Critères d'évaluation

Nombre d'atelier DUERP OIRA

Nombre d'entreprises présentes

Nombre d'atelier DUERP RPS (faire le point)

Nombre d'atelier évaluation risque chimique SEIRICH

Nombre d'entreprises présentes

Nombre de consultation de la page E-learning

Nombre de consultation de la page dédiée aux outils numériques

| | |
|----------------------------|--|
| Axe : | Prévention primaire et culture de prévention |
| Objectif : | Développer une culture de prévention dans les micro-entreprises |
| Animateur : | Stéphanie LORGE |
| Groupe de travail : | Sophie DASSONVILLE, Delphine JEFFIER, Agnès MOREAU, Sabrina RENOUX |

Réalisations envisagées

Envoi, par courrier, de plaquettes INRS, SIST ; indication de liens vers des sites, articles en rapport avec le secteur d'activité.

Un questionnaire de satisfaction est joint à chaque envoi.

Secteurs d'activités ciblés en :

- 2024 Métiers du bois (11 entreprises / 32 salariés) envoi le 6 mai 2024
- Boulangerie-Pâtisserie-Chocolaterie- Glacerie (60 entreprises / 289 salariés) envoi le 03/09/24.
- Coiffure, prothésiste ongulaire et soins esthétiques (87 entreprises / 217 salariés) date d'envoi à planifier
- 2025 Cabinet dentaire et prothésiste dentaire (44 + 5 entreprises)
- Pharmacie d'officine (36 entreprises)
- Vétérinaire (12 entreprises)
- 2026 Poissonnerie (4 entreprises) / Boucherie-Charcuterie (21 entreprises) /traiteurs-organisateur de réceptions (4 entreprises)
- Hôtels-Cafés-Restaurants (130 entreprises)
- Restauration rapide (35 entreprises)

Critères d'évaluation

Indicateurs quantitatifs de suivi des actions menées :

- Nombre de micro-entreprises ciblées par an
- Nombre de salariés ciblés par an
- Nombre de plaquettes/documents envoyés par an
- Nombre de liens internet indiqués par an
- Nombre de questionnaires satisfaction retourné/nombre envoyé => pourcentage de retour des questionnaires
- Nombre de prestations/interventions demandées suite aux envois par année (détailler si sensibilisation, métrologie, accompagnement DUERP, accompagnement RPS, formations SST)

| | |
|---------------------------|---|
| Axe : | Prévention primaire et culture de prévention |
| Objectif : | Organiser des campagnes de prévention ciblées |
| Pilote de projet : | Thierry ROYON |

Réalisations

BILAN



Présentation de la sinistralité nationale et régionale avec les principaux secteurs d'activité, facteurs de risques, catégories socio-professionnelles et tailles d'entreprises concernés.

CAMPAGNE NATIONALE



Relais de la campagne de prévention des accidents du travail graves et mortels

- *Spot publicitaire TV et vidéo en ligne (VOL) :*
- *Spots radios : Des témoignages d'employeurs et de salariés ayant mis en place des mesures de prévention, seront diffusés sur les principales chaînes de radio nationale.*
- *Campagne digitale : Un volet digital pour orienter les employeurs et salariés vers le site securiteautravail.gouv.fr, qui propose des ressources pratiques et des outils pour améliorer la prévention au quotidien.*
- *Kits de communication : Des kits de sensibilisation seront également mis à disposition des employeurs et des salariés avec des outils clés en main (affiches, guides, fiches pratiques...) pour faciliter l'adoption des bonnes pratiques.*

CAMPAGNE OPPBTP

Relais de la campagne « Travaux en hauteur, pas droit à l'erreur »

- Diffusion d'affiche / flyers / guides pratiques
- Relais sur la page dédiée OPPBTP
- Relais sur la boîte à outil (films, formations, conseils, témoignages)

PRÉVENTION DU RISQUE ROUTIER

| | |
|--|---|
|  | <p>Organisation d'une journée sur la prévention du risque routier</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Invitation faite 2 fois par mail à l'ensemble des adhérents (3200 env.)▪ Information postée sur la page d'accueil du site▪ Diffusion sur un quotidien régional▪ Contact par téléphone des relais entreprise connus |
|  | <p>Programme proposé</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Présentation « les enjeux du risque routier » OPPBTP▪ Présentation « Évaluation du risque et bonnes pratiques » CARSAT AQUITAINE▪ Présentation « Addictions et conduite » SISTLib <p>- 8 ateliers en accès libre</p> <p>CARSAT AQUITAINE / OPPBTP / CAP EMPLOI / GENDARMERIE NATIONALE / SISTLib</p> <p>CODE DE LA ROUTE / VOITURE 10 ERREURS / QUIZZ</p> |

BILAN JOURNÉE



Nombre d'entreprises présentes : 7

Nombre de salariés représentés : 420 + CEVA 966 = 1386

Point sur les retours

| |  |  |  |
|--|---|---|---|
| L'accueil | 100% | | |
| L'organisation (sujets abordés / temps) | 100% | | |
| La diversité des ateliers | 100% | | |
| La qualité des intervenants | 100% | | |

2 – Avez-vous obtenu toutes les informations souhaitées ?

Oui à 100%

3 – Participeriez-vous à une autre journée de prévention sur un autre risque ?

Oui à 75%

4 – Avez-vous des suggestions et/ou des remarques ?

Très bonne organisation / Les + outils pratiques / Des idées pour la mise en place en entreprise

| | |
|---------------------------|---|
| Axe : | Prévention primaire et culture de prévention |
| Objectif : | Organiser des campagnes de prévention ciblées |
| Pilote de projet : | Groupe Maintien dans l'emploi |

Actions envisagées

- Co animation d'un atelier RPS / TMS
- Rencontre avec les partenaires en lien avec la PDP
- Organisation d'une sensibilisation à destination des employeurs sur le maintien dans l'emploi et les actions de la cellule PDP
- Plusieurs focus sur le site internet sur l'usure professionnelle et le maintien dans l'emploi

V. Axe Suivi individuel de la santé des travailleurs

5.1 Objectif 1 : Développer des actions d'information et de sensibilisation en faveur de la santé

⇨ **Action 3** : Développer la communication en salle d'attente

⇨ **Action 4** : Utiliser le site internet pour améliorer la visibilité et la compréhension des messages de prévention

5.2 Objectif certification

📄 **Action** : Formaliser et évaluer le suivi individuel de la santé des travailleurs

📄 **Action** : Développer une politique d'amélioration continue

| | |
|----------------------------|--|
| Axe : | Suivi individuel de la santé des travailleurs |
| Objectif : | Développer des actions d'information et de sensibilisation en faveur de la santé |
| Animateur : | Stephanie LEJARD |
| Groupe de travail : | Estelle GILARD, Angélique BIRAC, Océane DUBOIS, Florence RUFFING |

Réalisations envisagées

- Création de vidéos chaque mois sur différents thèmes pour diffusion en salle d'attente Libourne.
- Projet de mise en ligne de ces vidéos sur le site internet.
- Affichage sur ces mêmes thèmes dans les salles d'attentes de Libourne plus annexes
- Mise à disposition de plaquettes sur ces mêmes thèmes pour les visiteurs dans toutes les salles d'attente.
- Mail diffusé chaque mois pour informer les salariés du SIST sur les thèmes choisis et diffusés.
- Informer sur LinkedIn

Critères d'évaluation

- Nombre de salariés qui passent dans les salles d'attente susceptibles d'avoir vu les affiches.
- Nombre de salariés qui passent en salle d'attente de Libourne susceptibles d'avoir vu les différentes vidéos.
- Nombre de thèmes abordés dans l'année.
- Nombre de livrets distribués.

| | |
|----------------------------|---|
| Axe : | Prévention primaire et culture de prévention |
| Objectif : | Développer une culture de prévention dans les micro-entreprises |
| Animateur : | Thierry ROYON |
| Groupe de travail : | Nadine BERTHE, Isabelle BIJASSON, Océane DUBOIS, Sophie POUGEIX, Isabelle ROCHE, Florence RUFFING |
| Calendrier | |

Réalisations envisagées

Critères d'évaluation

VI. Axe : Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle

6.1 Objectif 1 : Accompagner les salariés à risque de désinsertion professionnelle

- ⇒ **Action 5** : Renforcer l'accompagnement par la mise en place d'une cellule pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi
- ⇒ **Action 6** : Fluidifier les échanges entre les professionnels du SIST et les partenaires externes

6.2 Objectif 2 : Promouvoir la cellule PDP et son action

- ⇒ **Action 7** : Mettre en place une campagne de communication

6.3 Objectif certification :

- 📄 **Action** : Formaliser et évaluer les actions de maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle
- 📄 **Action** : Développer une politique d'amélioration continue

| | |
|----------------------------|--|
| Axe : | Maintien dans l'emploi et PDP |
| Objectif : | Accompagner les salariés à risque de désinsertion professionnelle |
| Animateur : | Delphine DEGARDIN |
| Groupe de travail : | Delphine DEGARDIN, Oana DIACONU, Marie-Noëlle DUBRANA, Vanessa FERNANDEZ, Estelle GILARD, Cécile NAUDET, Mikaël SOEN |
| Calendrier | Création de la cellule et des procédures : 2024 Ouverture de la cellule à l'ensemble des salariés : 2025 |

Réalisations envisagées

- Création d'une cellule PDP composée d'un référent PDP et de 2 médecins coordinateur et pilotée par le groupe maintien dans l'emploi.
- Développement de l'accompagnement social du salarié à risque de désinsertion professionnelle
- Mise en place d'espace de discussion pluridisciplinaire (référent PDP, médecin du travail, psychologue, ergonomiste, Conseiller CAP Emploi, Assistante sociale de la CARSAT...)

Critères d'évaluation

- Nombre d'orientations vers la cellule PDP
- Nombre de refus d'accompagnement par le salarié
- Nombre de maintien au poste parmi les dossiers traités
- Nombre de maintien dans l'emploi
- Nombre de reclassement professionnel
- Nombre de licenciement pour inaptitude
- Nombre de demande de RQTH

| | |
|----------------------------|--|
| Axe : | Maintien dans l'emploi et PDP |
| Objectif : | Accompagner les salariés à risque de désinsertion professionnelle |
| Animateur : | Marie-Noëlle DUBRANA |
| Groupe de travail : | Delphine DEGARDIN, Oana DIACONU, Marie-Noëlle DUBRANA, Vanessa FERNANDEZ, Estelle GILARD, Cécile NAUDET, Mikaël SOEN |
| Calendrier | Création des outils : 2024 Partage des outils : 2025 |

Réalisations envisagées

- Création d'un dossier personnel PDP pour le salarié
- Organisation d'une réunion mensuelle avec l'ensemble des acteurs du parcours PDP
- Création d'un répertoire des acteurs du territoire

Critères d'évaluation

- Existence d'un répertoire des acteurs de la PDP
- Nombre de participation à des forums
- Nombre de participation aux partenariales
- Nombre de participation au PRITH
- Nombre de réunions de réseautage

| | |
|----------------------------|--|
| Axe : | Maintien dans l'emploi et PDP |
| Objectif : | Promouvoir la cellule PDP et son action |
| Animateur : | Cécile NAUDET |
| Groupe de travail : | Delphine DEGARDIN, Oana DIACONU, Marie-Noëlle DUBRANA, Vanessa FERNANDEZ, Estelle GILARD, Cécile NAUDET, Mikaël SOEN |
| Calendrier | A partir de 2025 |

Réalisations envisagées

Création d'outils de communication :

- Affiche en salle d'attente à destination des salariés
- Plaquette d'information générale
- Livret d'information à destination de l'employeur

Animation d'atelier à destination des employeurs sur le maintien dans l'emploi

Développement d'une communication à destination des partenaires extérieures et des médecins généralistes

Critères d'évaluation

Nombre de supports d'information de réalisés

Nombre de publications sur le site internet

Nombre d'ateliers et de sessions de sensibilisation animés

VII. Axe : Pilotage de la prévention et de la santé en entreprise

7.1 Objectif 1 : Développer un partenariat d'expertise auprès des acteurs de santé au travail et santé publique du territoire

⇨ **Action 9** : Mutualiser les actions entre SPSTI à travers le réseau présanse NA

⇨ **Action 10** : Promouvoir la prévention avec les autres acteurs du territoire

7.2 Objectif 2 : Améliorer la communication externe

⇨ **Action 11** : Harmoniser les formats de communication

7.3 Objectif certification

📄 **Action** : Formaliser et évaluer l'organisation et les actions des fonctions support

📄 **Action** : développer une politique d'amélioration continue

| | |
|--------------------|--|
| Axe : | Pilotage de la prévention et de la santé en entreprise |
| Objectif : | Développer un partenariat d'expertise auprès des acteurs de santé au travail et santé publique du territoire |
| Animateur : | Directeur PNA |

Réalisations

Des réunions entre les SPSTI de Nouvelle Aquitaine ont été organisées : 6 réunions entre Directeur et 5 entre Directeurs et Présidents en complément de l'Assemblée Générale de PNA tenue en juin 2024.

L'ordre du jour est déterminé en fonction des actualités.

En 2024, plusieurs thématiques ont été abordées :

- Les rencontres Santé Travail
- La démarche de Certification
- Des échanges sur le CPOM
- Le tunnel de cotisation
- La mise en place de la nouvelle classification
- La formation liée aux rayonnements ionisants
- Le CA de Présanse

Dans le cadre de la certification : un référent qualité régional a été nommé pour accompagner chaque SPSTI de Nouvelle Aquitaine dans cette démarche.

L'objectif est de :

- Relever les principales difficultés rencontrées sur le terrain pour appréhender les exigences du référentiel
- Identifier les points à améliorer prégnants
- Tenter de se répartir les tâches en région

| | |
|--------------------|--|
| Axe : | Pilotage de la prévention et de la santé en entreprise |
| Objectif : | Développer un partenariat d'expertise auprès des acteurs de santé au travail et santé publique du territoire |
| Animateur : | Katia BERNARDINO |

Réalisations

Proposition au Contrat Local de Santé (CLS) :

- Présentation d'un projet d'intégration du SIST au CLS à l'élue Monsieur LABORDE (décembre 2021)
- Proposition d'une fiche action pour le programme 2018-2023 par avenant
- Organisation d'un comité de pilotage (février 2022)
- ⇒ La première action prévue au CLS n'a pas pu être mise en œuvre faute de temps et de mobilisation

Assemblée plénière en juin 2024 pour évaluer les actions et définir les nouvelles orientations

Renforcement des partenariats

- Prise de contact avec la responsable de secteur Santé et Handicap à la mission Locale qui ont permis de participer à différents forums dans le cadre de la SEEPH et de collaborer aux actions de prévention pour Octobre Rose
- Prise de contact avec l'ERIP lors de la journée Emploi des personnes handicapées
- Organisation d'une journée prévention sur le Risque Routier avec un focus sur les addictions avec la participation de nos partenaires de la CARSAT et de l'OPPBT
- Organisation en juin 2025 d'une rencontre avec les différents partenaires sur le thème de la PDP



Service Interentreprises
de Santé au Travail du Libournais

5e partie :

Suivi des actions

| Actions | Indicateurs | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|--|---|---------|------|------|------|------|
| FA1 Outils et espaces numériques | • Nombre d'atelier DUERP OIRA | • 9 | | | | |
| | • Nombre d'entreprises présentes | • 72 | | | | |
| | • Nombre d'atelier DUERP RPS | • 0 | | | | |
| | • Nombre d'atelier évaluation risque chimique SEIRICH | • 1 | | | | |
| | • Nombre d'entreprises présentes | • 6 | | | | |
| | • Nombre de consultation de la page E-learning | • 122 | | | | |
| | • Nombre de consultation de la page dédiée aux outils numériques | | | | | |
| FA2 Campagnes de prévention ciblées | • Nombre de micro-entreprises ciblées par an | • 158 | | | | |
| | • Nombre de salariés ciblés par an | • 538 | | | | |
| | • Nombre de plaquettes/documents envoyés par an | • 821 | | | | |
| | • Nombre de liens internet indiqués par an | • 10 | | | | |
| | • Nombre de questionnaires satisfaction retourné | • 0 | | | | |
| | • Nombre de prestations/interventions demandées | • 0 | | | | |
| FA3 Communication en salle d'attente | • Nombre de salariés qui passent dans les salles d'attente susceptibles d'avoir vu les affiches. | • 16779 | | | | |
| | • Nombre de salariés qui passent en salle d'attente de Libourne susceptibles d'avoir vu les différentes vidéos. | • 8546 | | | | |
| | • Nombre de création de livrets | • 27 | | | | |
| | • Nombre de livrets pris. | • 10 | | | | |
| | • Nombre carte drogue / alcool pris. | • 48 | | | | |
| | | • 500 | | | | |

| | |
|---|--|
| FA4 Site internet | |
| FA5 Cellule PDP | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'orientations vers la cellule PDP • 11 • Nombre de refus d'accompagnement par le salarié • 1 • Nombre de maintien au poste parmi les dossiers traités • 1 • Nombre de maintien dans l'emploi • 7 • Nombre de reclassement professionnel • 1 • Nombre de licenciement pour inaptitude • 1 • Nombre de demande de RQTH • 4 |
| FA6 Partenariats PDP | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participation à des forums • 3 • Nombre de participation aux partenariales • 4 • Nombre de participation au PRITH • 1 • Nombre de réunions de réseautage • 2 |
| FA7 Communication cellule PDP | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de supports d'information de réalisés • 8 • Nombre de publications sur le site internet • 4 • Nombre d'ateliers et de sessions de sensibilisation animés |