

PROJET DE SERVICE

PRISSM

2025 – 2029

Document en cours de validité

| Date | Version | Motif | Rédacteur | Approbateur |
|------------|---------|---|--|-------------|
| 08/10/2024 | 01 | Création du projet de service 2025-2029 | Multi rédacteurs | CMT |
| | | | Vérificateur | Signature |
| | | | E. COLBIANU N. BARASCUD C. GENESTE | Approbateur |

Ce document est la propriété de **PRISSM**. Il ne peut être utilisé, reproduit, communiqué ou divulgué sans son autorisation préalable. Seule la version sur l'Intranet est officielle.

SOMMAIRE

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Présentation générale | 6 |
| 1.1 | Méthodologie | 6 |
| 1.2 | Présentation du service | 6 |
| 1.2.1 | Gouvernance | 6 |
| 1.2.2 | Compétences géographiques | 6 |
| 1.2.3 | Ressources humaines | 8 |
| 1.3 | Etat des lieux | 10 |
| 1.3.1 | Entreprises adhérentes et leurs salariés | 10 |
| 1.3.2 | Répartition des entreprises adhérentes par type d'effectif | 11 |
| 1.3.3 | Répartition des entreprises adhérentes par secteur d'activité (en 2024) | 12 |
| 1.3.4 | Répartition des salariés par secteur d'activité (en 2024) | 13 |
| 1.3.5 | Adhésions et radiations sur les 5 dernières années | 14 |
| 1.4 | Actions réalisées auprès des entreprises adhérentes et de leurs salariés (2019-2023) | 15 |
| 1.4.1 | Actions en milieu de travail | 15 |
| 1.4.2 | Bilan sur les sensibilisations | 16 |
| 1.4.3 | Actions transversales réalisées dans le cadre du Projet de Service 2019 -2024 | 18 |
| 1.4.4 | Suivi individuel des salariés | 19 |
| 1.4.4.1 | Visites réalisées par les médecins du travail | 19 |
| 1.4.4.2 | Visites réalisées par les Infirmiers en Santé au Travail | 20 |
| 1.4.5 | Prévention de la désinsertion professionnelle et Maintien en emploi | 22 |
| 2 | Diagnostic | 24 |
| 2.1 | Éléments à retenir et à développer | 24 |
| 2.1.1 | Organisation du Service | 24 |
| 2.1.2 | Développement des actions de sensibilisation inter et intra-entreprises | 24 |
| 2.2 | Enjeux à prendre en compte | 25 |
| 2.2.1 | Loi n°2021-10 du 2 août 2021 | 25 |
| 2.2.2 | Plan Régional de Santé au Travail 4 Nouvelle Aquitaine | 25 |
| 2.3 | Etude des inaptitudes | 26 |
| 2.4 | Analyse du questionnaire satisfaction / besoins des adhérents | 27 |
| 3 | Axes projet de service 2025 – 2029 | 30 |
| 3.1 | Axe 1 - Prévention des Risques Professionnels | 30 |
| 3.1.1 | Ressources | 30 |
| 3.1.2 | Objectif réglementaire | 30 |
| | FICHE ACTION 1 – Elaboration et mise à jour de la Fiche d'Entreprise | 31 |
| | FICHE ACTION 2 - Accompagnement des entreprises à la réalisation du DUERP | 32 |
| | FICHE ACTION 3 - Partenariat OPPBTP | 33 |
| | FICHE ACTION 4 - Risque Radon | 34 |
| | FICHE ACTION 5 - Risque Chimique / Silice | 35 |
| | FICHE ACTION 6 - Métrologie | 37 |
| | FICHE ACTION 7 - Risques Psycho-Sociaux (RPS) | 38 |
| | FICHE ACTION 8 - Santé publique | 39 |
| | FICHE ACTION 9 - Actions de sensibilisation collectives | 41 |
| | FICHE ACTION 10 - TUQ (TMS – Usure Professionnelle – QVT) | 42 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 3.2 | Axe 2 : Suivi Individuel de l'état de santé | 44 |
| 3.2.1 | Ressources | 44 |
| 3.2.2 | Objectif réglementaire | 44 |
| 3.2.3 | Actions – Suivi Individuel | 45 |
| 3.2.3.1 | Réalisation du Suivi Individuel de l'état de santé | 45 |
| 3.2.3.2 | Suivi des indicateurs | 48 |
| 3.3 | Axe 3 : Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) et Maintien en Emploi | 49 |
| 3.3.1 | Contexte – Objectif réglementaire | 49 |
| 3.3.2 | Introduction | 49 |
| 3.3.3 | Ressources | 50 |
| 3.3.4 | Actions - PDP | 51 |
| 3.3.4.1 | Cellule PDP opérationnelle | 51 |
| 3.3.4.2 | Accompagnement PDP micro | 53 |
| 3.3.4.3 | Poursuite des partenariats PDP | 54 |
| 3.3.4.4 | Suivi des indicateurs PDP | 54 |
| 3.4 | Axe 4 : Amélioration continue & Démarche de progrès | 55 |
| 4 | Conclusion | 56 |
| 5 | Table des annexes | 57 |

LISTE DES ABRÉVIATIONS

| | |
|----------------|---|
| ACD | Agents chimiques dangereux |
| AG | Assemblée générale |
| AMT | Action en milieu de travail |
| AST | Assistant en santé au travail |
| AT | Accident du travail |
| ATST | Assistant technique en santé au travail |
| BTP | Bâtiment et Travaux Publics |
| CMR | Cancérogène Mutagène Reprotoxique |
| CMT | Commission Médico-technique |
| CPAM | Caisse primaire d'assurance maladie |
| CSE | Comité social et économique |
| CSSCT | Commissions santé, sécurité et conditions de travail |
| DES | Diplôme d'Études Spécialisées |
| DREETS | Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités |
| DUERP | Document unique d'évaluation des risques professionnels |
| EFR | Exploration fonctionnelle respiratoire |
| EMA | Examen médical d'aptitude |
| ETP | Equivalent temps plein |
| ETT | Entreprises de travail temporaire |
| FE | Fiche d'entreprise |
| FIPU | Fonds d'investissement dans la prévention (CARSAT) |
| IDEST | Infirmier diplômé d'Etat en santé au travail |
| INRS | Institut national de recherche et de sécurité |
| IRNS | Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire |
| IPRP | Intervenant préventeur des risques professionnels |
| MCP | Maladie à caractère professionnel |
| MDT | Médecin du travail |
| MEE | Maintien en emploi |
| OPPBTP | Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics |
| PDP | Prévention de la désinsertion professionnelle |
| PL / TC | (Chauffeur) Poids lourd / Transport en commun |
| PRP | Prévention des risques professionnels |
| PRST4 | Plan régionale de santé au travail 4 Nouvelle Aquitaine |
| PTP | Projet de transition professionnelle |
| QVCT | Qualité de vie et conditions de travail |
| QVT | Qualité de vie au travail |
| RPS | Risques psycho-sociaux |
| RQTH | Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé |
| SIA | Suivi individuel adapté |
| SIR | Suivi individuel renforcé |
| SPA | Substance psycho-active |
| SPSTI | Service de prévention en santé au travail interentreprise |
| TDM | Tomodensitométrie |
| TMS | Troubles musculo-squelettiques |
| TPE | Très petite entreprise |

| | |
|-------------|--|
| TUQ | Troubles musculo-squelettiques ; Usure professionnelle ; Qualité de vie et conditions de travail |
| VD | Visite à la demande |
| VI | Visite intermédiaire |
| VIP | Visite initiale périodique |
| VIPI | Visite d'Informations et de Prévention Initiale |
| VIPP | Visite d'Informations et de Prévention Périodique |
| VPR | Visite de pré reprise |
| VR | Visite de reprise |
| VSST | Violences sexistes et sexuelles au travail |

1 Présentation générale

1.1 Méthodologie

Le Projet de service a été élaboré par les membres titulaires et suppléants de la Commission Médico-Technique (CMT) au cours des réunions mensuelles organisées en 2024.

La définition des priorités du Service s'appuie sur :

- La nouvelle réglementation, notamment sur la Loi du 1^{er} août 2021 et les décrets d'application parus depuis, qui ont rendu obligatoire la mise en place d'une offre socle pour tous les Services de Prévention et de Santé au Travail ainsi que la certification selon un référentiel « métier » dans le respect des conditions et modalités définies dans le référentiel AFNOR SPEC 2217 d'août 2023.
- Le PRST 4 de Nouvelle Aquitaine.
- Le retour des réponses au questionnaire « satisfaction et besoins » envoyé à tous les adhérents en octobre 2023.
- Le diagnostic de l'état des lieux de notre bassin d'activité.

1.2 Présentation du service

1.2.1 Gouvernance

L'Association a été créée en 1953 sous la dénomination d'AHIRP. Les évolutions successives de la réglementation en santé au travail ont apporté de nombreux changements et de nouvelles missions aux Services de Santé au Travail. Ces changements ont été matérialisés dans notre Service par une réorganisation en profondeur, par la construction des nouveaux bâtiments et le changement de nom.

Ainsi, en 2015, l'AHIRP est devenu le PRISSM - Prévention des RISques et Surveillance Médicale (PRISSM).

La gouvernance du Service est assurée par un Conseil d'Administration composé de 20 membres, la moitié étant désignée par les Organisations Patronales et l'autre moitié étant désignée par les Organisations syndicales des salariés. Le Président du Conseil d'Administration a été élu parmi les membres représentants des employeurs, le Vice-Président et le Trésorier ont été élus parmi les représentants des salariés.

L'organisation et la gestion du PRISSM sont placées sous la surveillance d'une Commission de Contrôle composée de 9 membres - un tiers de représentants des employeurs et deux tiers de représentants des salariés. Son Président est élu parmi les représentants des salariés.

Les instances sont en place depuis le 01 avril 2022.

1.2.2 Compétences géographiques

Quatre services de prévention et de santé au travail se situent en Béarn : le PRISSM, les SPSTI d'Oloron, d'Orthez et le STL de Lacq. Environ 65% des entreprises et 60% des salariés du bassin sont suivis par le PRISSM.

Le PRISSM dispose de deux sites :

- Le site principal situé à Pau pour l'agglomération paloise et le Nord Est du Béarn : environ 5 540 entreprises (86% des entreprises) et 52 000 salariés (85% des salariés).
- Le site secondaire situé à Labastide-Cézéracq pour une partie de l'ouest du Béarn : environ 900 entreprises et 9 150 salariés.

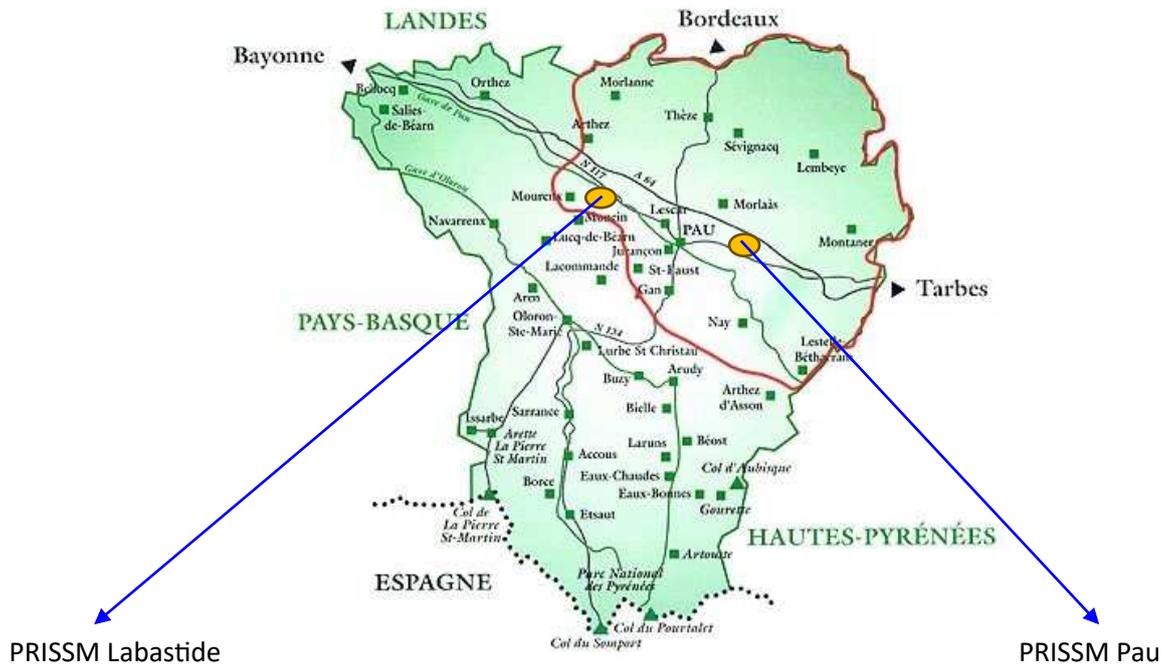


LE BEARN

Avec près de **4600km²**, le Béarn représente la moitié de la surface des Pyrénées-Atlantiques

Il compte **367 593 habitants** (53,8% de la population des Pyrénées Atlantiques et 6,1% de la Nouvelle Aquitaine) répartis sur **377 communes**

Source : CCI BEARN



1.2.3 Ressources humaines

En 2024, le PRISSM compte 47 salariés représentant 45,22 salariés en équivalent temps plein, dont :

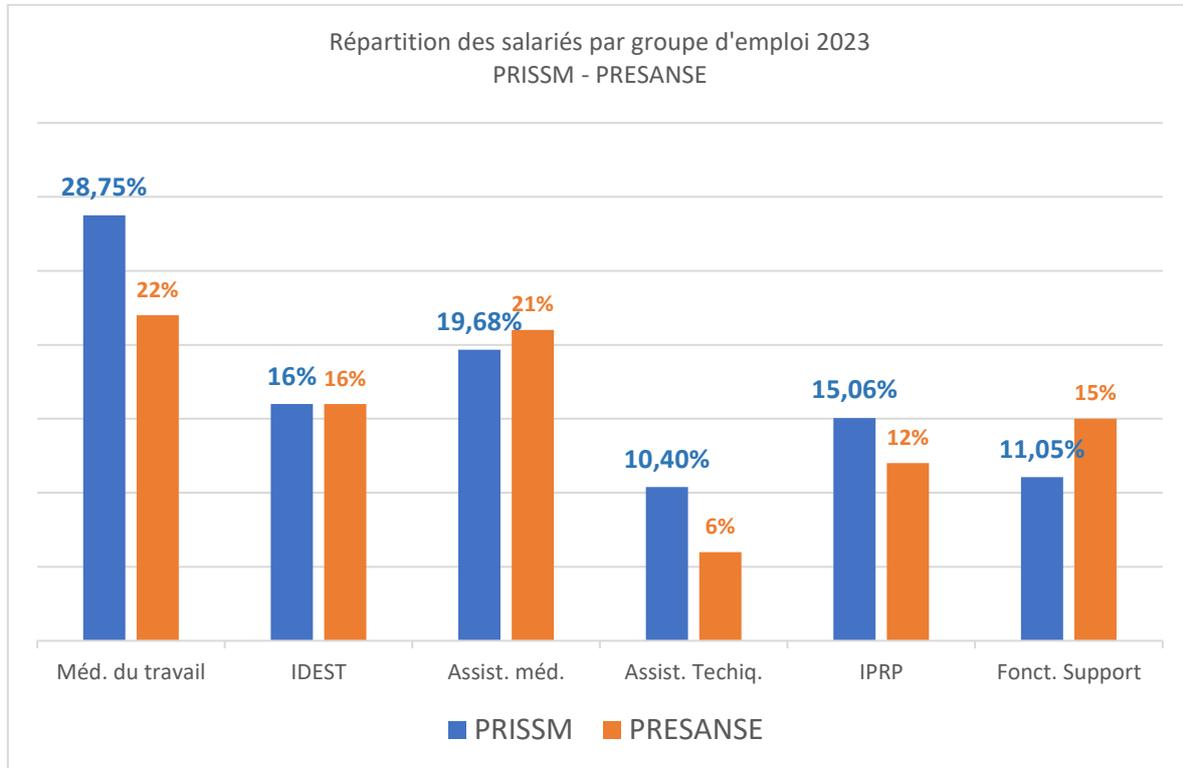
- 13 médecins du travail représentant 12,58 salariés en équivalent temps plein ;
- 8 infirmiers en santé au travail représentant 7,23 salariés en équivalent temps plein ;
- 7 intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) représentant 6,81 salariés en équivalent temps plein, dont :
 - 1 ergonome, 1 psychologue, 1 qualicien, 1 métrologue, 1 ingénieur hygiène et sécurité et 2 techniciens
- 5 assistantes techniques en santé au travail (ATST) représentant 4,7 salariés en équivalent temps plein
- 9 assistantes en santé au travail (AST) représentant 8,9 salariés en équivalent temps plein
- 5 administratifs en équivalent temps plein dont :
 - 1 directrice, 1 responsable administrative, 1 responsable comptable et financier et 2 assistantes administratives.

Depuis 2023, 1 MDT occupe des fonctions de coordination pour 0,1 ETP.

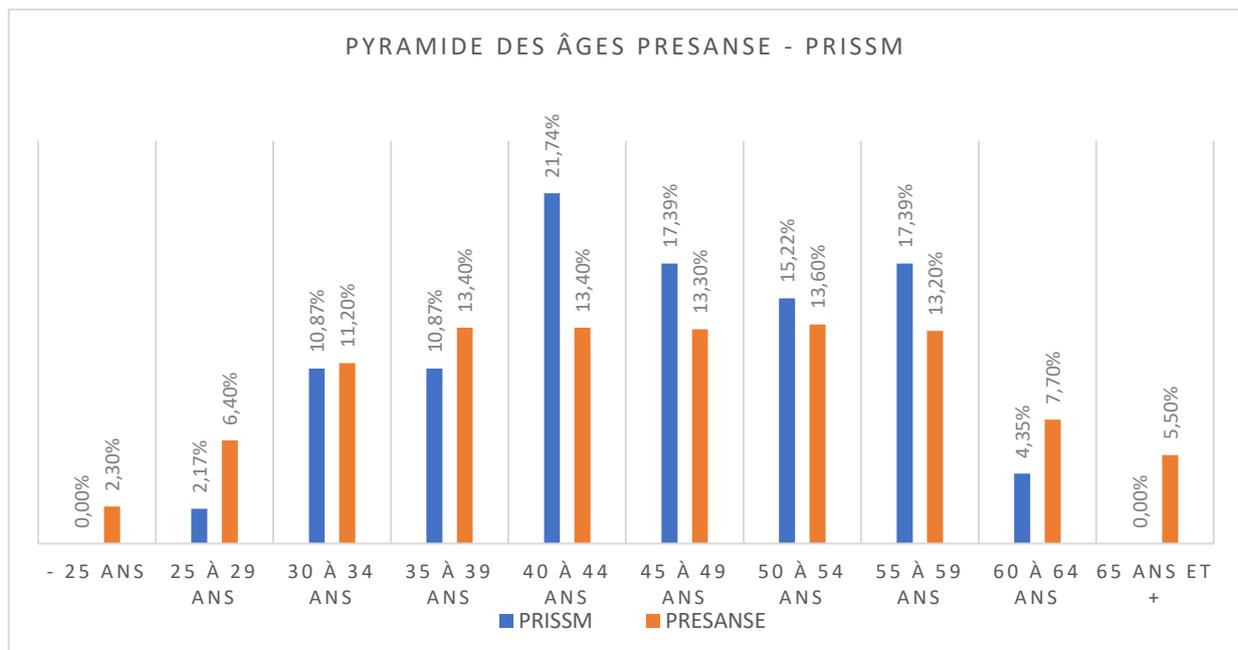
Le tableau ci-dessous représente l'évolution du nombre de salariés au PRISSM par catégorie sociaux-professionnelle. Sur 4 ans, on remarque une stabilité autant en nombre total de salariés qu'en nombre de salariés par catégorie.

| | Médecins du travail ETP | IDEST ETP | IPRP ETP | Assistants techniques ETP | Assistants médicales ETP | Administratif ETP | TOTAL En ETP |
|------|----------------------------|----------------|----------------|------------------------------|-----------------------------|----------------------|------------------|
| 2021 | 12,61 30,1% | 5,39 12,87% | 6,29 15% | 4,7 11,2% | 7,9 18,86% | 5 11,94% | 41,89 ETP |
| 2022 | 13,49 30,44% | 6,27 14,15% | 5,96 13,45% | 4,7 10,6% | 8,9 20,08% | 5 11,28% | 44,32 ETP |
| 2023 | 12,6 27,85% | 7,23 15,98% | 6,81 15,05% | 4,7 10,39% | 8,9 19,67% | 5 11,05% | 44,72 ETP |
| 2024 | 12,58 28,75% | 7,23 16% | 6,81 15,06% | 4,7 10,4% | 8,9 19,68%% | 5 11,06% | 45,22 ETP |

Un comparatif de la répartition des salariés par groupes de métiers, avec la même répartition de la moyenne en France, a été réalisé. Ce comparatif montre qu'au PRISSM tous les métiers (sauf les fonctions supports et les secrétaires médicales) sont mieux représentés qu'au niveau national (comparatif ci-après).

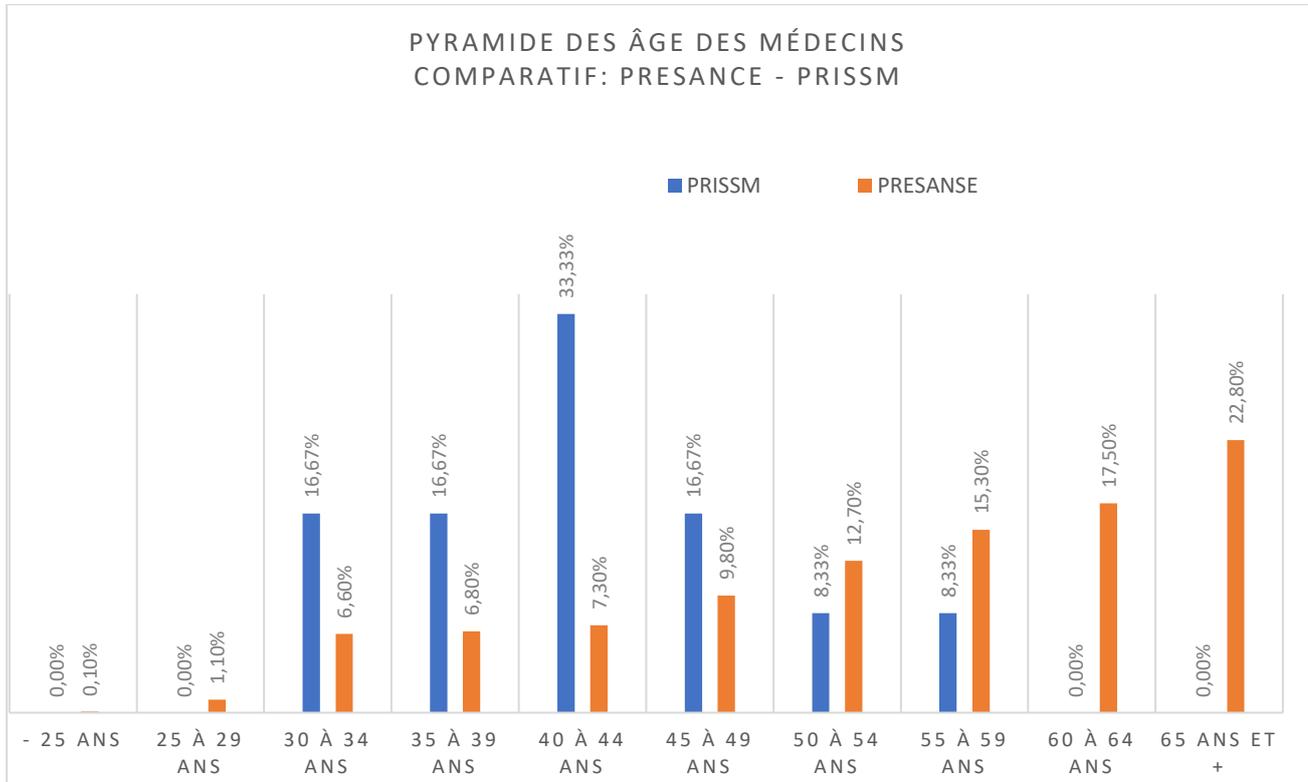


Le graphique suivant représente le comparatif de la pyramide des âges des salariés au PRISSM avec la pyramide des âges des salariés au niveau national. On constate un meilleur équilibre au PRISSM où la tranche 40 à 44 ans est la plus représentée et tous les salariés ont moins de 63 ans.



Dans le graphique ci-dessous, le même comparatif a été réalisé sur la pyramide des âges des médecins du travail. On constate qu'au PRISSM l'âge moyen des médecins du travail est inférieur à l'âge moyen des médecins en

France en 2023. Tous les médecins du travail au PRISSM ont moins de 55 ans et la tranche la plus représentée est celle de 40 à 44 ans.



1.3 Etat des lieux

1.3.1 Entreprises adhérentes et leurs salariés

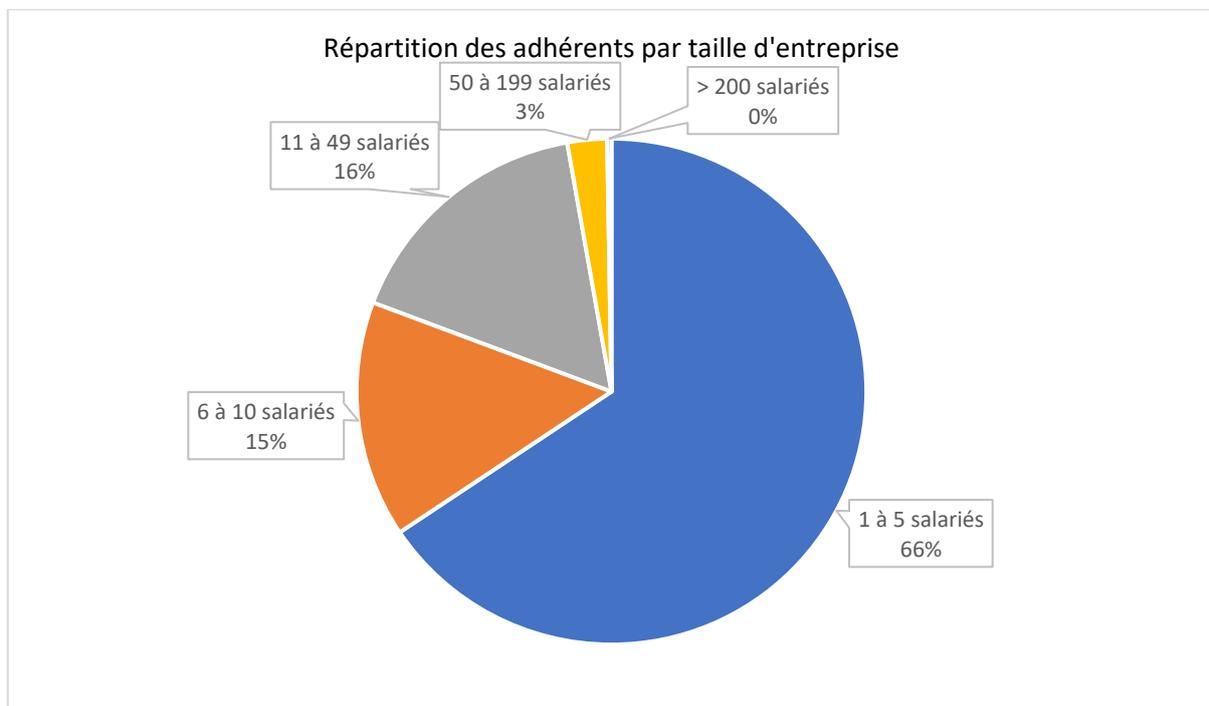
Le tableau ci-dessous indique l'évolution du nombre d'entreprises adhérentes au PRISSM et de leurs salariés au cours des cinq dernières années :

| Année | Nombre d'entreprises | Nombre de salariés |
|-------|----------------------|--------------------|
| 2020 | 6 098 | 57 985 |
| 2021 | 6 444 | 57 593 |
| 2022 | 6 581 | 59 487 |
| 2023 | 6 606 | 61 408 |
| 2024 | 6 407 | 61 240 |

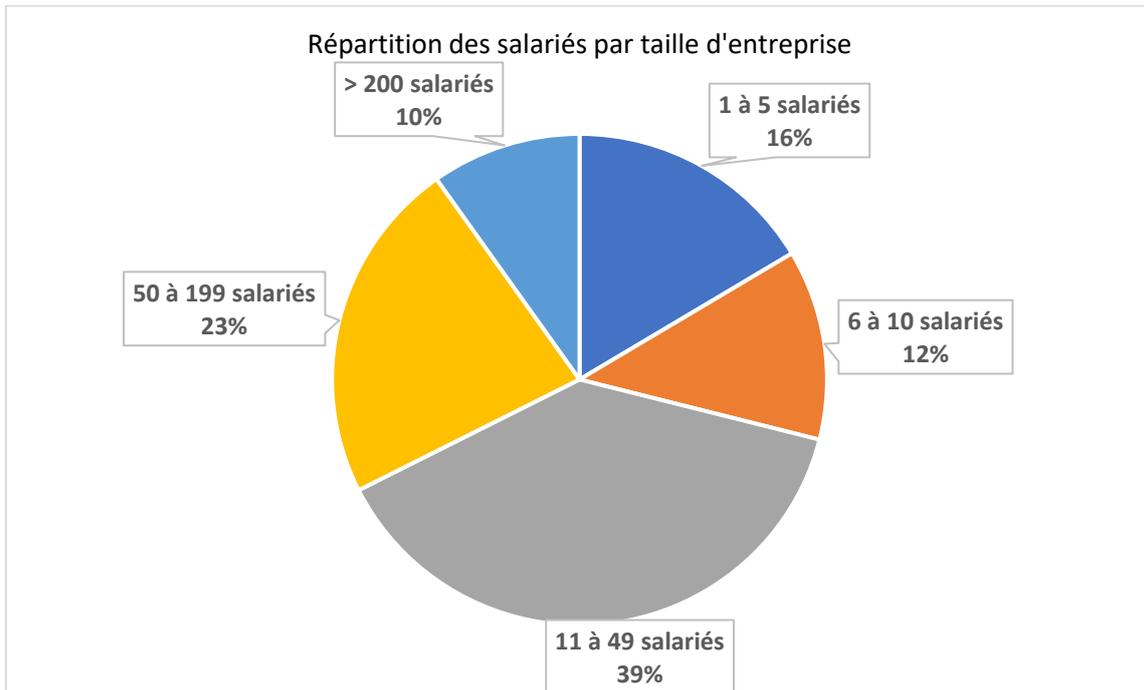
1.3.2 Répartition des entreprises adhérentes par type d'effectif

| Taille des entreprises par type d'effectif | Nombre d'adhérents en 2023 | Nombre d'adhérents en 2024 | Nombre de salariés en 2023 | Nombre de salariés en 2024 |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1 à 5 salariés | 4 334 | 4 124 | 10 081 | 9 515 |
| 6 à 10 salariés | 999 | 1 009 | 7 689 | 7 695 |
| 11 à 49 salariés | 1 089 | 1 076 | 23 717 | 23 195 |
| 50 à 199 salariés | 166 | 181 | 13 900 | 15 027 |
| + 300 salariés | 18 | 17 | 6 021 | 5 808 |
| TOTAL | 6 606 | 6 407 | 61 408 | 61 240 |

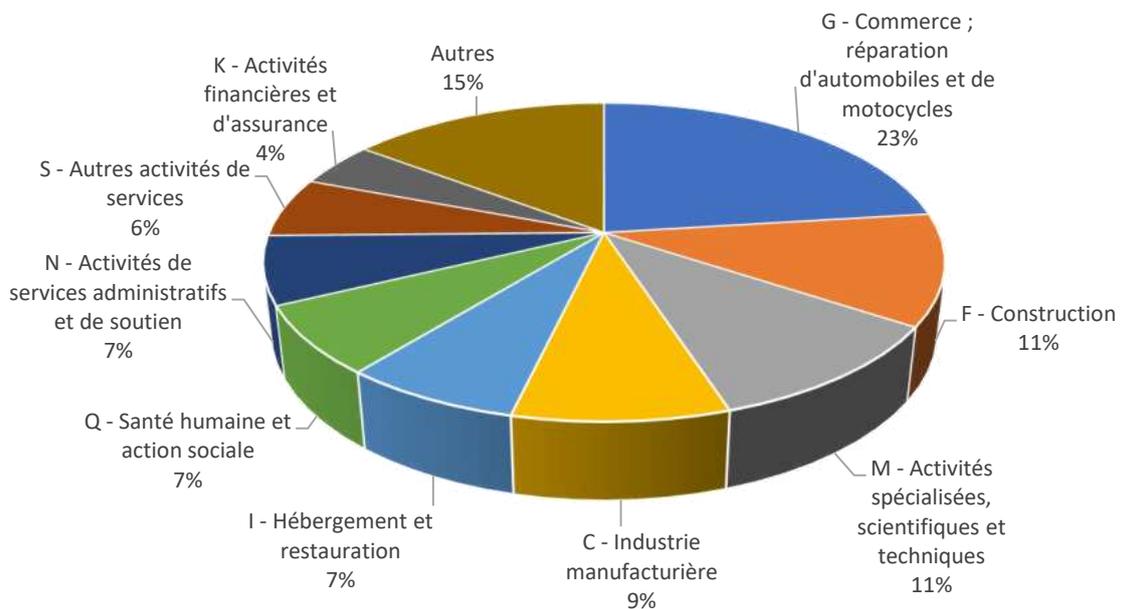
Deux tiers des entreprises adhérentes au PRISSM comptent entre 1 et 5 salariés.



La tranche 11 à 49 salariés représente 16,5% des entreprises et emploie 39% des salariés suivis par le PRISM.



1.3.3 Répartition des entreprises adhérentes par secteur d'activité (en 2024)

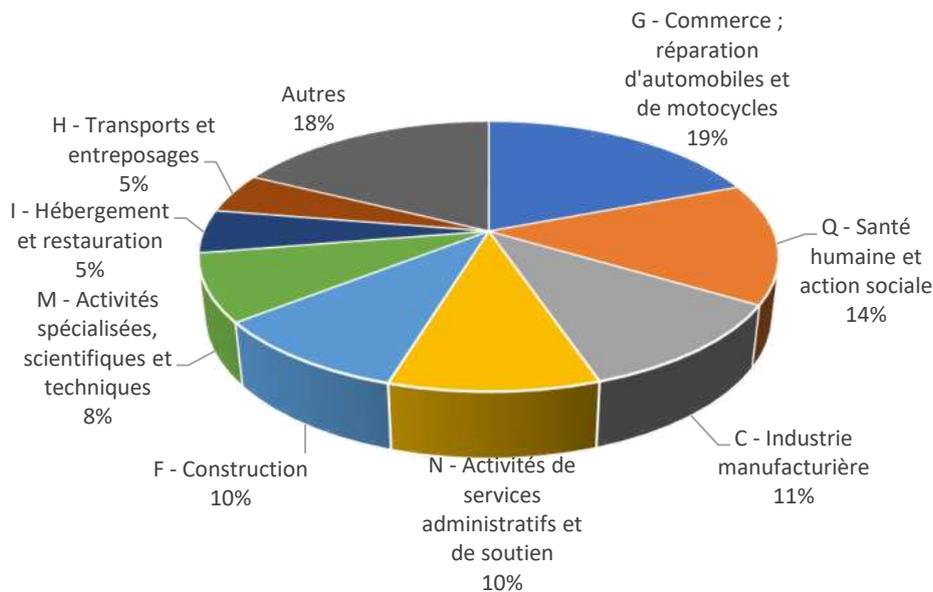


Le tableau ci-dessous détaille la répartition des entreprises pour les 4 secteurs d'activité les plus représentés.

| Secteurs d'activité | Nombre d'adhérents (en 2024) |
|--|------------------------------|
| G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles | 1479 |
| F - Construction | 726 |
| M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques | 686 |
| C - Industrie manufacturière | 556 |

Cette répartition des adhérents par secteur d'activité reste relativement stable depuis 2019.

1.3.4 Répartition des salariés par secteur d'activité (en 2024)



Le tableau ci-dessous détaille la répartition des salariés pour les 5 secteurs d'activité réunissant le plus de salariés.

| Secteurs d'activité | Nombre de salariés (en 2024) |
|--|------------------------------|
| G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles | 11755 |
| Q - Santé humaine et action sociale | 8883 |
| C - Industrie manufacturière | 6887 |
| N - Activités de services administratifs et de soutien | 6062 |
| F - Construction | 5933 |

Cette répartition des salariés par secteur d'activité reste relativement stable depuis 2019.

1.3.5 Adhésions et radiations sur les 5 dernières années

| Année | Adhésions | | Radiations | |
|-------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|
| | Nb. Entreprises | Nb. Salariés | Nb. Entreprises | Nb. Salariés |
| 2019 | 443 | 1718 | 687 | 3063 |
| 2020 | 450 | 1947 | 728 | 2212 |
| 2021 | 582 | 2595 | 411 | 2188 |
| 2022 | 544 | 2046 | 535 | 1698 |
| 2023 | 617 | 2381 | 659 | 2309 |

Généralement, le nombre d'entreprises qui adhèrent sur une année est inférieur au nombre d'entreprises radiées. Les principaux motifs de radiation sont liés au non-paiement des factures (après plusieurs relances) et lorsque l'entreprise ne compte plus de salariés.

Exception en 2021 et dans une moindre mesure en 2022 où nous avons constaté plus d'adhésions que de radiations.

1.4 Actions réalisées auprès des entreprises adhérentes et de leurs salariés (2019-2023)

1.4.1 Actions en milieu de travail

Le tableau ci-dessous synthétise toutes les actions en milieu de travail des cinq dernières années :

| | | | | | | |
|------|---|-----------------|----------|-------------|-------------------------|-----------------------------|
| 2019 | 2235 actions dans 1785 entreprises | | | | | |
| | Fiches entreprise | Etudes de poste | Conseils | Métrologies | Participation CSE/CSSCT | Sessions de sensibilisation |
| | 596 | 450 | 235 | 4 | 37 | 37 |
| 2020 | 2548 actions dans 2417 entreprises | | | | | |
| | Fiches entreprise | Etudes de poste | Conseils | Métrologies | Participation CSE/CSSCT | Sessions de sensibilisation |
| | 526 | 493 | 784 | 0 | 41 | 19 |
| 2021 | 2182 actions dans 2762 entreprises | | | | | |
| | Fiches entreprise | Etudes de poste | Conseils | Métrologies | Participation CSE/CSSCT | Sessions de sensibilisation |
| | 674 | 523 | 476 | 0 | 42 | 58 |
| 2022 | 2618 actions dans 3117 entreprises | | | | | |
| | Fiches entreprise | Etudes de poste | Conseils | Métrologies | Participation CSE/CSSCT | Sessions de sensibilisation |
| | 755 | 648 | 271 | 0 | 43 | 88 |
| 2023 | 3043 actions dans 4005 entreprises | | | | | |
| | Fiches entreprise | Etudes de poste | Conseils | Métrologies | Participation CSE/CSSCT | Sessions de sensibilisation |
| | 1001 | 758 | 194 | 45 | 35 | 46 |

➤ **Remarques :**

- Dans la colonne « conseils » sont intégrés tous types de conseils : d'ordre social, organisationnel, document unique, RPS, substitution de produits...
- Environ 3500 Fiches d'Entreprise (FE) ont été réalisées sur 5 ans. Suite à l'intégration effective des assistantes techniques dans l'organisation en 2021/2022, nous constatons une augmentation du nombre de fiches d'entreprise réalisées. Pour rappel : les assistantes techniques réalisent principalement des fiches auprès des entreprises < à 20 salariés.
- Au 01/07/2024 :
 - 73% des adhérents ont une FE
 - 45% des adhérents ont une FE de moins de 4 ans
 - 21% n'ont jamais eu de FE. Cela concerne principalement les nouveaux adhérents, les adhérents sans établissement sur notre périmètre géographique, les particuliers employeurs...
 - 6% des entreprises sont « en cours » de réalisation de FE, ou abandon (refus de l'employeur)
- Un IPRP spécialiste en métrologie a rejoint les équipes du PRISSM en décembre 2022. Cela explique le développement des actions de métrologie réalisées en 2023.
- Pendant la pandémie de COVID – (2020/2021), les actions en entreprise ont continué. Aussi, pendant cette période le Service a apporté son aide à travers :
 - L'évaluation des risques COVID - création et diffusion de supports d'information
 - La mise en œuvre des mesures de prévention et des protocoles pour les entreprises et les salariés « indispensables au fonctionnement du pays »
 - Les campagnes de dépistage COVID
 - Les campagnes de vaccination COVID (plus de 500 vaccinations réalisées en 2021)
- A la sortie de la crise (déconfinement), nous avons accompagné nos adhérents à la reprise progressive de leur activité grâce à :
 - La diffusion de supports d'information
 - La participation à des réunions d'information avec des partenaires
 - L'accompagnement des salariés vulnérables dans leur reprise de travail selon des modalités adaptées.

1.4.2 Bilan sur les sensibilisations

| NOMBRE DE SESSIONS INTRA (en entreprise) | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|-------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | Total |
| Addiction (visée employeurs) | | | | 1 | 1 | 2 |
| Addiction (visée salariés) | | 1 | 9 | 20 | 8 | 38 |
| Aide au DUER | | 3 | | | 1 | 4 |
| Analyse des AT | | | 2 | 1 | 1 | 4 |
| Bases en Santé et Sécurité au Travail | | | 1 | | 1 | 2 |
| Conduite professionnelle | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 18 |
| Contrat saisonnier ≤45jours | 1 | | | | | 1 |
| Gestes barrières COVID | | 1 | | | | 1 |

| | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Horaires décalés / Travail de nuit | 7 | | 1 | 3 | 2 | 13 |
| Hygiène alimentaire | | | | | 6 | 6 |
| Risque chimique aide à domicile | | 2 | 4 | 1 | | 7 |
| Risques chimiques | | | 6 | 1 | 1 | 8 |
| Risques liés à la leptospirose | | 1 | | 1 | | 2 |
| Risques liés aux soudures et chrome VI | | | | 1 | | 1 |
| RPS | 10 | 4 | 4 | 5 | 9 | 32 |
| Silice | | | | | 2 | 2 |
| Télétravail | | | | 8 | 3 | 11 |
| Prévention des TMS | 2 | | 2 | 10 | | 14 |
| Travail devant écran | 13 | 5 | 24 | 32 | 8 | 82 |
| TOTAL | 37 | 19 | 58 | 88 | 46 | 248 |

| NOMBRE DE SESSIONS INTER (au PRISSM) | | | | | | |
|---------------------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Thématique | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | Total |
| Addiction /employeurs | 1 | | | 2 | 2 | 5 |
| Addiction /salariés | | | 2 | | 2 | 4 |
| Agression et harcèlement | | | | | 2 | 2 |
| Aide au DUER | 4 | | 5 | 5 | 5 | 19 |
| Analyse des AT | | | 3 | 3 | 3 | 9 |
| Bases en Santé et Sécurité au Travail | 1 | | 3 | 4 | 3 | 11 |
| Bruit | 1 | | | | | 1 |
| Conduite professionnelle | 3 | | 4 | 4 | 3 | 14 |
| Horaires décalés / Travail de nuit | 2 | | 2 | 2 | 1 | 7 |
| PDP – Maintien en emploi | | | | | 2 | 2 |
| Missions à l'étranger | | | | | | 0 |
| Prévention des TMS | 3 | | 4 | 4 | 5 | 16 |
| Risques chimiques | | | 2 | 2 | 2 | 6 |
| RPS | 4 | | 4 | 4 | 3 | 15 |
| Télétravail | | | 4 | 2 | 3 | 9 |
| Travail devant écran | 1 | | 6 | 6 | 5 | 18 |
| TOTAL | 20 | 0 | 39 | 38 | 41 | 138 |

1.4.3 Actions transversales réalisées dans le cadre du Projet de Service 2019 -2024

Malgré la pandémie COVID en 2020 et 2021, le PRISSM a pu maintenir la mise en place des actions transversales de prévention auprès de ses adhérents.

Les axes transversaux abordés par l'ensemble des équipes pluridisciplinaires dans le Projet de service 2019 - 2024 :

| AXES du PROJET DE SERVICE 2019-2024 | Réalisations 2019-2024 |
|---|---|
| Favoriser la culture de prévention | |
| Réalisation des Fiches d'Entreprises | 3552 fiches d'entreprise en 5 ans |
| Mise en place d'une sensibilisation « bases en santé sécurité au travail » pour les employeurs et les salariés | Réalisé depuis 2020 |
| Mise en place des ateliers d'aide à la réalisation du Document Unique par secteur d'activité | Réalisé dans le cadre de la convention avec l'OPPBTB |
| Développer les actions de sensibilisation avec de nouvelles thématiques | |
| Prévention des risques chimiques : ➤ Amiante : création d'une brochure d'information, protocole pour les visites intermédiaires, action de sensibilisation et webinaire conjointement avec la DREETS | Brochure d'information et protocole de visites réalisés Webinaire DREETS réalisée Sensibilisations internes proposées (annulées par manque de participants) |
| Prévention des risques liés à l'exposition au bruit | Proposition de sensibilisation au risque bruit : 1 session uniquement par manque de participants |
| Prévention des risques de TMS | Réalisation de sensibilisations |
| Prévention des risques liés au travail sur écran | Réalisation de sensibilisations inter et intra-entreprises Conseils ergonomiques au poste de travail |
| RPS | Développement des sensibilisations Interventions de la psychologue du travail en entreprise |
| Addictions | Réalisation de sensibilisations inter et intra-entreprises |
| Horaires atypiques | Réalisation de sensibilisations inter et intra-entreprises |
| Partenariat avec l'OPPBTB sur des projets BTP | |
| Ateliers « comment utiliser les données de la fiche d'entreprise afin de réaliser le Document Unique » par métier. Réalisation de l'ensemble des FE, puis invitation aux ateliers FE-DU | Projet finalisé pour les maçons, électriciens et charpentiers |

| Prévention des RPS | |
|---|--|
| Violences internes / externes | Création de sensibilisations (2023-2024) |
| Epuisement professionnel | Non réalisé. Sera abordé dans le projet de service 2025-2029 |
| Promotion de la QVT : télétravail (plaquette et action de sensibilisation) | Réalisé |
| Prévention de la désinsertion professionnelle et Maintien en Emploi | |
| Participation à la cellule PDP de la CPAM (désormais « Instance de Coordination » : IC-PDP) | Réalisé Participation systématique d'un MDT ou de la référente Maintien en emploi |
| Réflexion et création de la Cellule PDP en interne | Réalisé dès 2023 |
| Renforcement de la coordination avec les autres acteurs externes de la PDP | Réalisé : partenariat actif, CAP EMPLOI, AS-CARSAT, ELSM, participation active au réseau RAME-64 |
| Participation aux campagnes nationales des enquêtes | |
| MCP | Participation régulière de 3 à 5 MDT |
| EVREST | Participation non active de 2 à 3 MDT |
| EPINANO | La participation au projet n'a pas pu être suivie |
| Participation aux Journées Nationales Santé Travail | Réalisé annuellement (sauf 2024) |
| Refonte de notre site internet | Réalisé (Site accessible en 2024) : https://prissm.fr/ |

1.4.4 Suivi individuel des salariés

Chaque année, environ 30 000 visites sont réalisées, pour un effectif de 60 000 salariés suivis, et malgré un espacement des visites à 2, 3 ou 5 ans. Cela s'explique par un nombre très important de visites d'embauche, représentant environ 50% du total des visites.

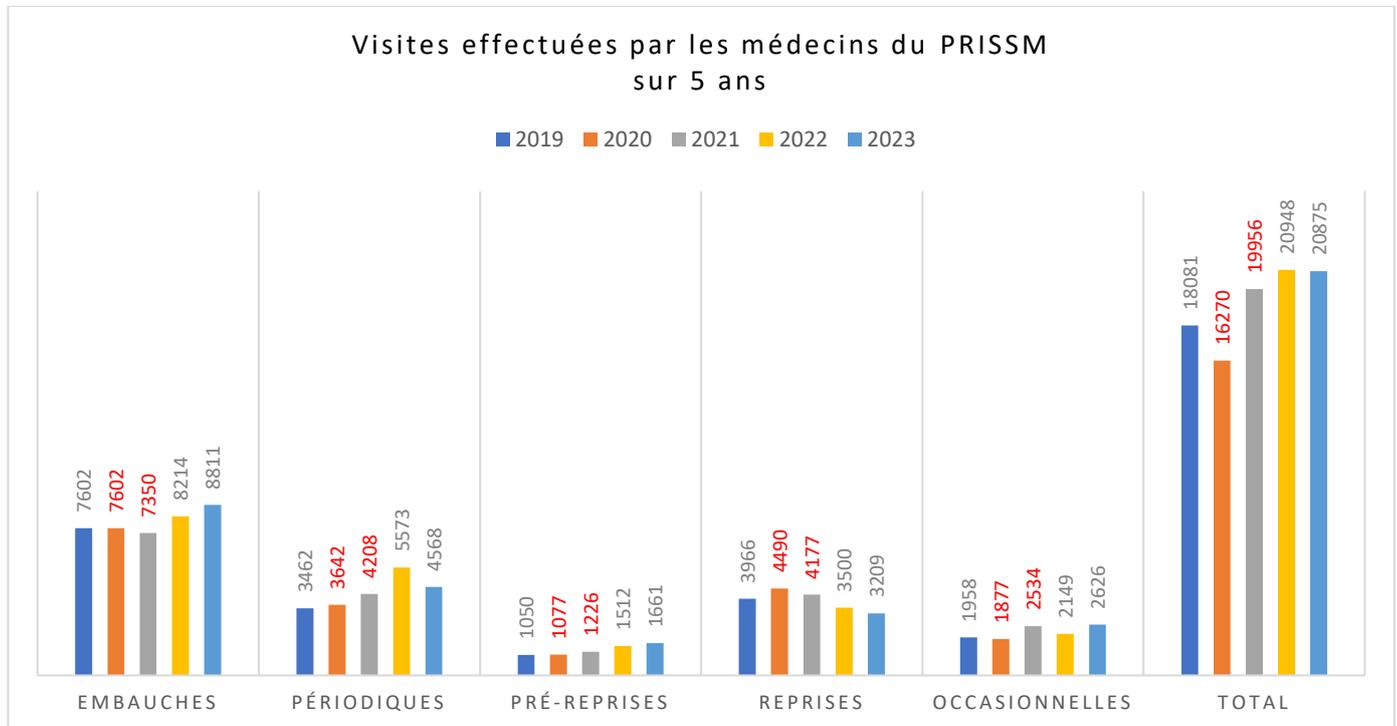
Au PRISSM, l'effectif médical satisfaisant (nettement au-dessus de la moyenne nationale) permet notamment d'assurer un suivi individuel adéquat des salariés, d'augmenter le nombre des visites réalisées, et de continuer à effectuer des visites d'embauche et périodiques en alternance avec les infirmiers. Cette organisation permet à l'ensemble des adhérents du PRISSM d'être à jour de leurs visites.

Notre service dispose d'un agrément pour assurer le suivi des salariés intérimaires des Entreprises de Travail Temporaires (52 adhérents), et a réalisé en moyenne 2800 visites chaque année, sur 5 ans.

1.4.4.1 Visites réalisées par les médecins du travail

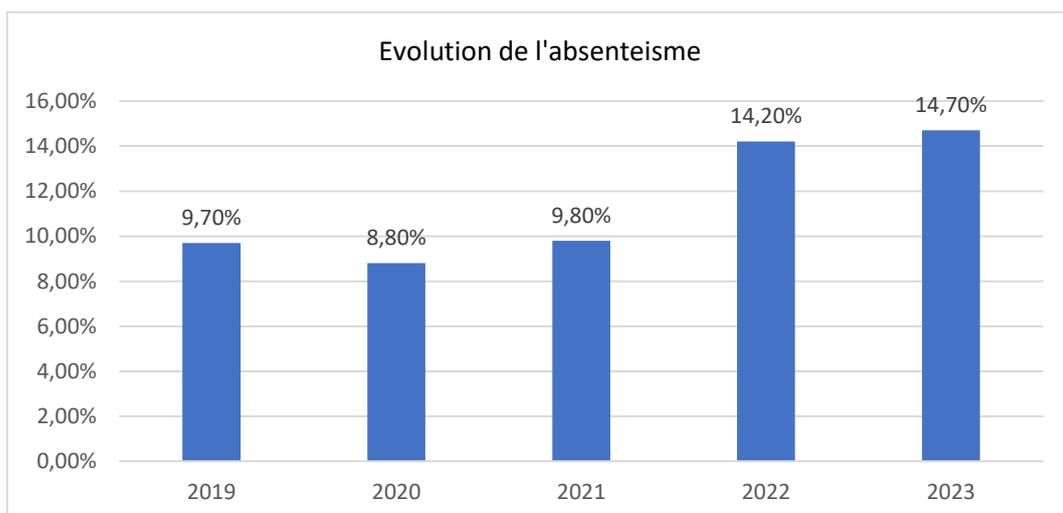
Les médecins du travail au PRISSM réalisent en moyenne 20 000 visites par an. Les visites d'embauche sont les plus nombreuses, suivies par les visites périodiques et de reprises.

Dans le graphique ci-dessous sont synthétisées les visites réalisées au cours des cinq dernières années par les médecins du travail. Les chiffres en rouge correspondent aux années « COVID 19 ». On constate une très légère baisse du nombre de visites en 2020 par rapport aux autres années. La mise en place rapide des téléconsultations dès fin mars 2020 nous a aidé à continuer l'activité pour les entreprises qui sont restées ouvertes (plus de la moitié des entreprises adhérentes).



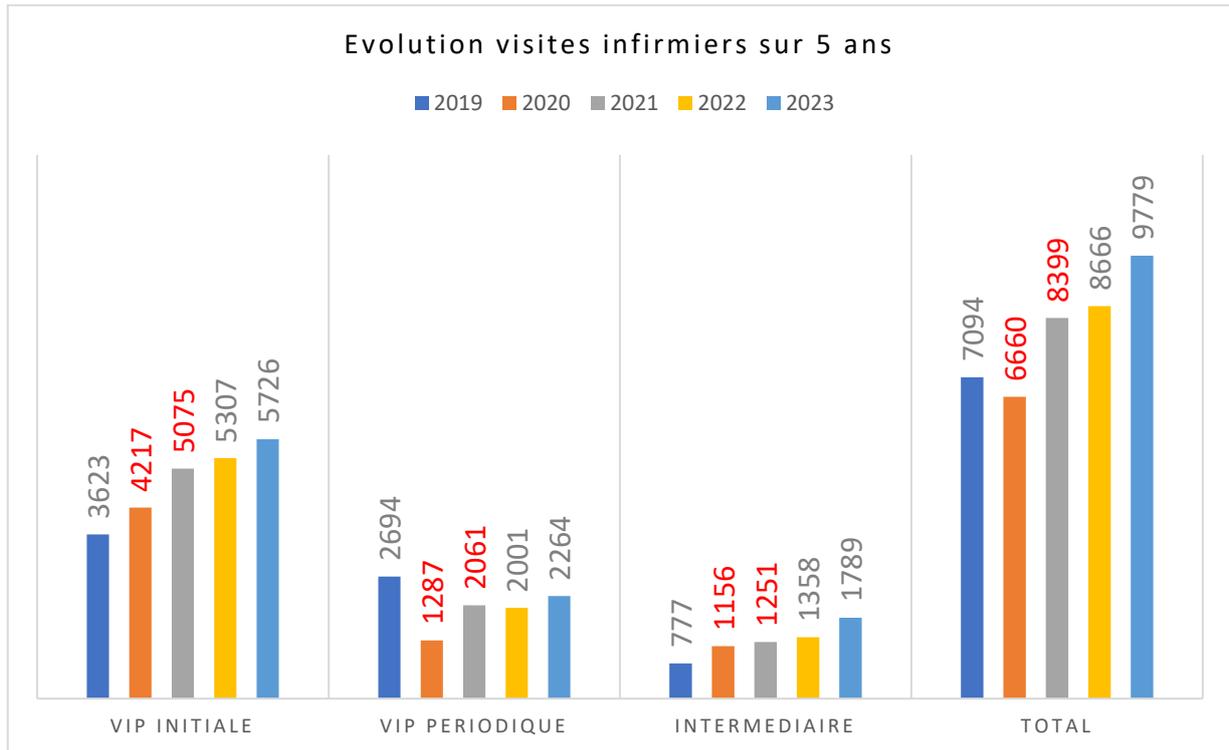
Les chiffres du graphique correspondent au nombre effectif de visites réalisées (hors absents).

L'absentéisme progresse sur les RDV des médecins. Bien que nous soyons à jour de nos visites, nous travaillons le sujet afin de diminuer le nombre de créneaux « perdus ». L'évolution de notre outil informatique nous permettra de faire des rappels automatiques pour les convocations.

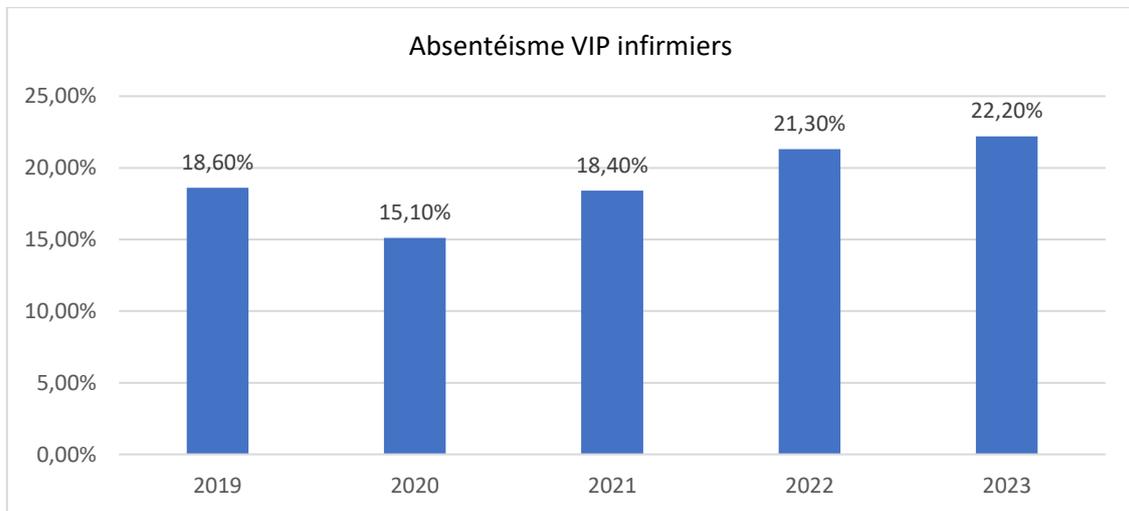


1.4.4.2 Visites réalisées par les Infirmiers en Santé au Travail

Pour les entretiens infirmiers, le même constat que pour les médecins est observé : une légère baisse du nombre total des VIP en 2020 mais une augmentation constante des visites initiales. Il s'agit de nombre de VIP réalisée.



L'absentéisme est plus important pour les VIP réalisées par les infirmiers par rapport à celui des médecins.



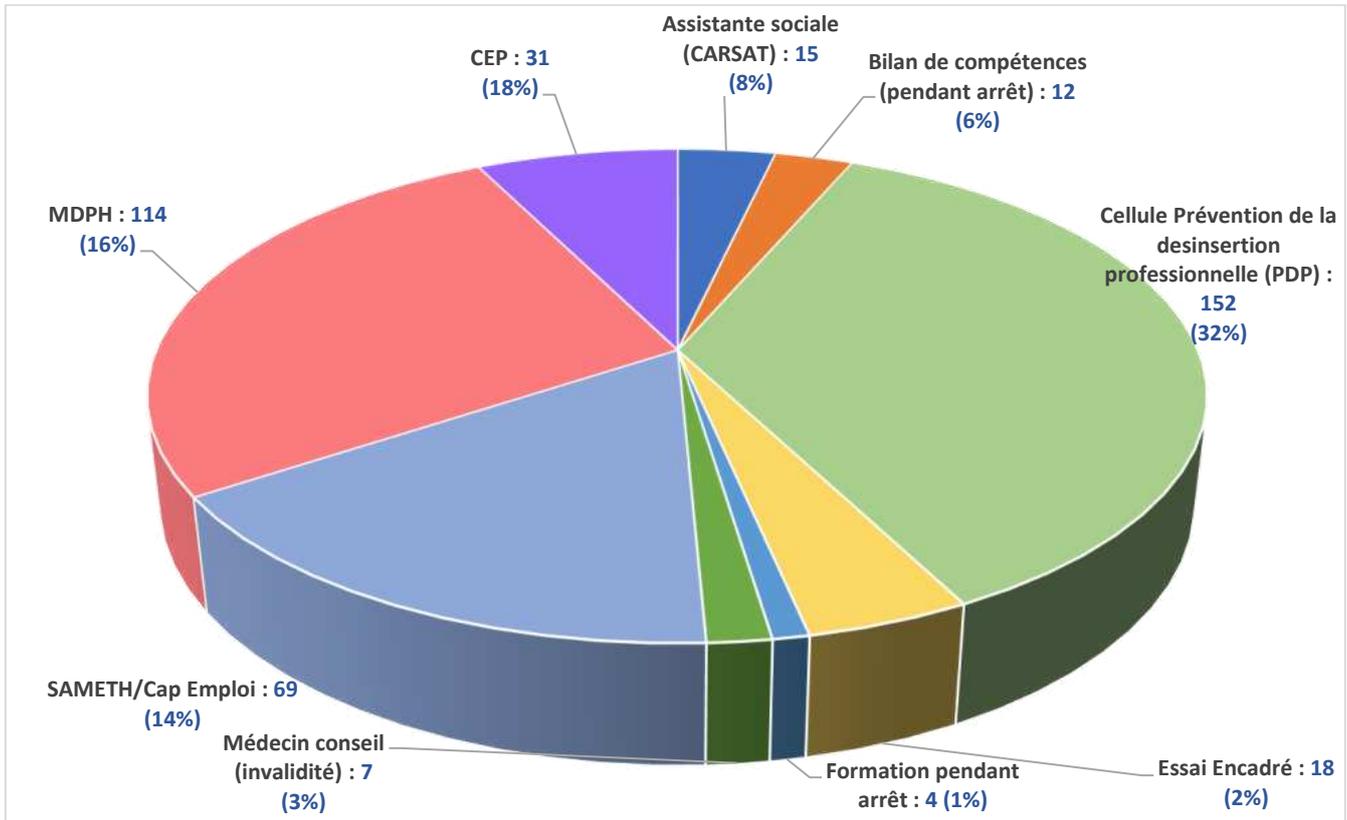
1.4.5 Prévention de la désinsertion professionnelle et Maintien en emploi

La Cellule PDP a été mise en place au PRISSM en janvier 2023 (1^{ère} réunion en septembre 2022).

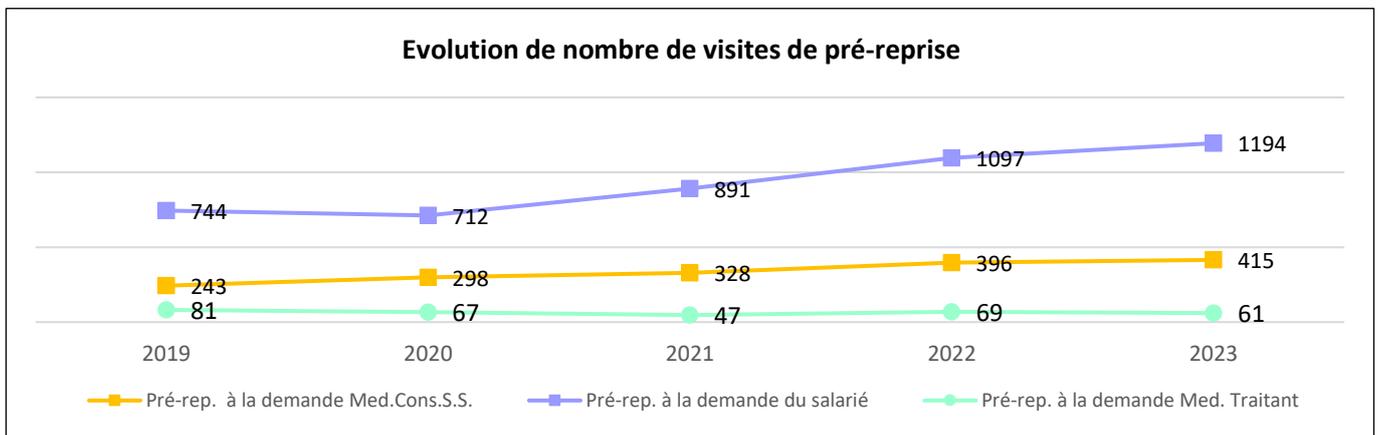
Les indicateurs de suivi des actions de PDP (avec codage) sont mis en place depuis fin 2022 et régulièrement tenus à jour depuis janvier 2023.

Nous avons créé un poste de « référente en maintien en emploi » qui veille au suivi des actions mises en place et des salariés qui bénéficient de ces actions, et qui assure le lien avec les différents partenaires externes (CARSAT social, CAP EMPLOI, ELSM).

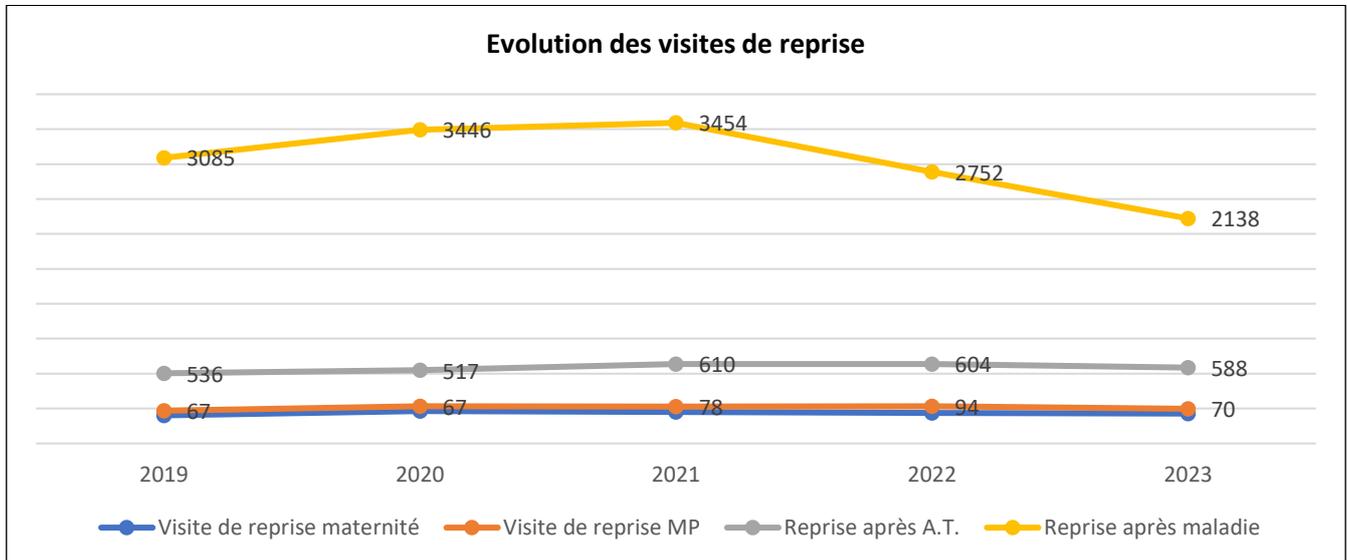
Le graphique ci-dessous synthétise toutes les orientations vers les partenaires extérieurs réalisées en 2023.



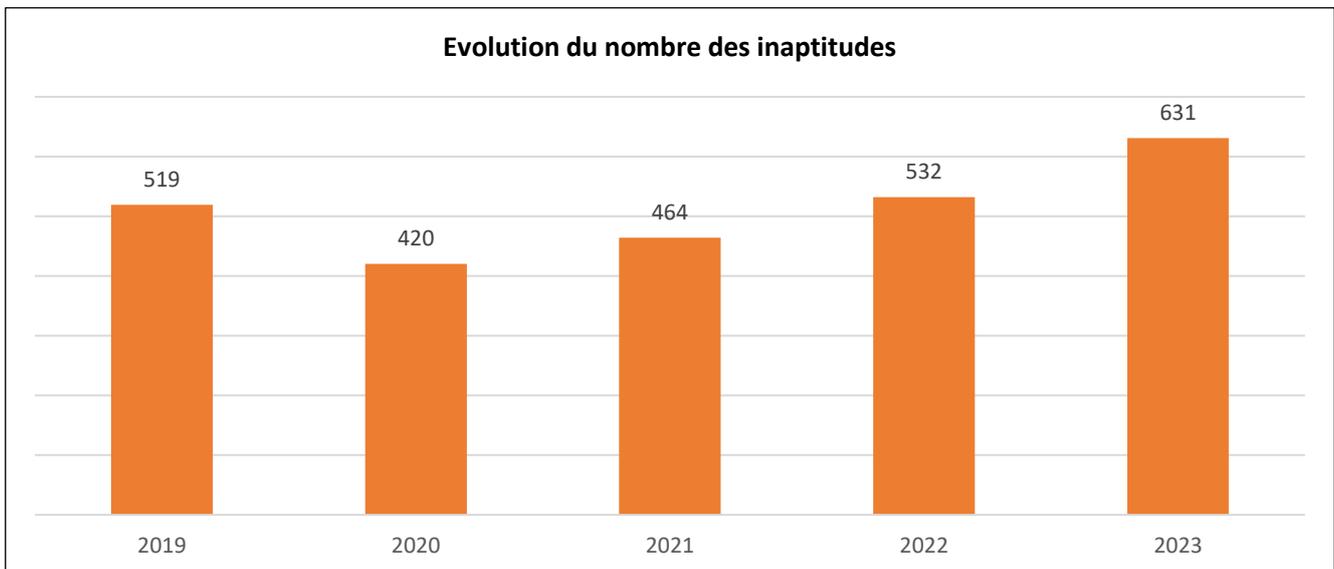
Le graphique ci-dessous illustre l'évolution de nombre de visites de pré-reprise réalisées par les médecins du PRISSM sur les cinq dernières années. Nous constatons une augmentation importante des visites de pré-reprise à la demande de salariés.



Le graphique ci-dessous illustre l'évolution de nombre de demandes et de visites de reprise sur les cinq dernières années. Nous constatons une diminution importante de nombre de visites de reprise après maladie. Cette diminution est probablement expliquée par l'allongement de la durée de l'arrêt maladie (passage de 30 jours à 60 jours consécutifs) suite à laquelle l'employeur doit demander une visite de reprise.



Le graphique ci-dessous montre que le nombre d'inaptitudes est en augmentation.



2 Diagnostic

Le diagnostic a été rédigé à partir de l'état des lieux et des retours du questionnaire de satisfaction des adhérents.

2.1 Éléments à retenir et à développer

2.1.1 Organisation du Service

L'organisation du Service en plusieurs équipes pluridisciplinaires (4 équipes) a fait ses preuves depuis de nombreuses années. Une équipe type est constituée de :

- 3 ETP médecins du travail
- 1,5 ETP infirmiers
- 1 ETP IPRP généraliste
- 1 ETP assistante technique en santé au travail
- 1,5 ETP assistantes en santé au travail

Une seule équipe est constituée de 4 médecins, 2 IDEST, 1 IPRP, 1 ATST et 2 AST.

Notre agrément pour les stages de DES nous a permis d'accueillir 3 internes en médecine du travail et 1 Dr junior ces 5 dernières années (3 MDT du service sont tuteurs).

L'ergonome, la psychologue, le métrologue, l'ingénieur sécurité et la référente maintien en emploi travaillent avec l'ensemble des équipes pluridisciplinaires (voir organigramme en *Annexe 1*).

Chaque équipe met en place des réunions de coordination avec l'ensemble des membres afin de définir les priorités, les attributions de chacun, les indicateurs et de suivre l'avancement de l'activité.

Lorsque la périodicité des visites médicales a été élargie, le Service a fait le choix de faire évoluer les assistantes en santé au travail. Ainsi, cinq assistantes en santé au travail ont bénéficié de la formation à l'AFOMETRA pour devenir assistantes techniques en santé au travail et pouvoir élaborer des fiches d'entreprise pour les TPE. Actuellement, une 6^{ème} assistante est en formation.

L'organisation mise en place au PRISSM permet de répondre aux besoins de chaque équipe, mais aussi de travailler sur les thématiques transversales du Projet de Service. Les équipes ont créé et partagé des modèles d'intervention et des documents types afin de gagner en temps et en qualité de travail.

2.1.2 Développement des actions de sensibilisation inter et intra-entreprises

Depuis plusieurs années, le PRISSM a mis en place un catalogue d'actions de sensibilisation qui s'adresse autant aux employeurs qu'aux salariés suivis par le Service. Le catalogue avec les dates de toutes les sessions est envoyé en début d'année à chaque adhérent et affiché sur notre site internet. Actuellement, nous proposons 16 thématiques que nous essayons d'enrichir chaque année (voir catalogue 2024 en *Annexe 2*).

2.2 Enjeux à prendre en compte

2.2.1 Loi n°2021-10 du 2 août 2021

Afin d'insister sur la dimension préventive des Services de santé au travail, la Loi du 2 août 2021 intègre cette notion dans leur dénomination devenant ainsi des Services de Prévention et de Santé au Travail - SPST. Cette Loi définit les modalités de fourniture des services proposés par les SPST aux entreprises adhérentes. Parmi ces services se trouve l'offre socle.

Chaque SPST doit intégrer obligatoirement dans ses actions les missions suivantes :

- La prévention des risques professionnels : accompagnement des entreprises dans l'élaboration de leur DUERP, la conduite des actions de prévention primaires...
- Le suivi individuel de l'état de santé de chaque salarié et des nouvelles visites à réaliser : visite de mi-carrière, visites de fin de carrière...
- La prévention de la désinsertion professionnelle : la mise en place et l'animation d'une Cellule pour accompagner les salariés présentant un risque de sortir de l'emploi en raison de leur état de santé

La création de cette nouvelle offre socle de services est assortie de la mise en place d'une démarche de certification qui vise à porter une appréciation sur :

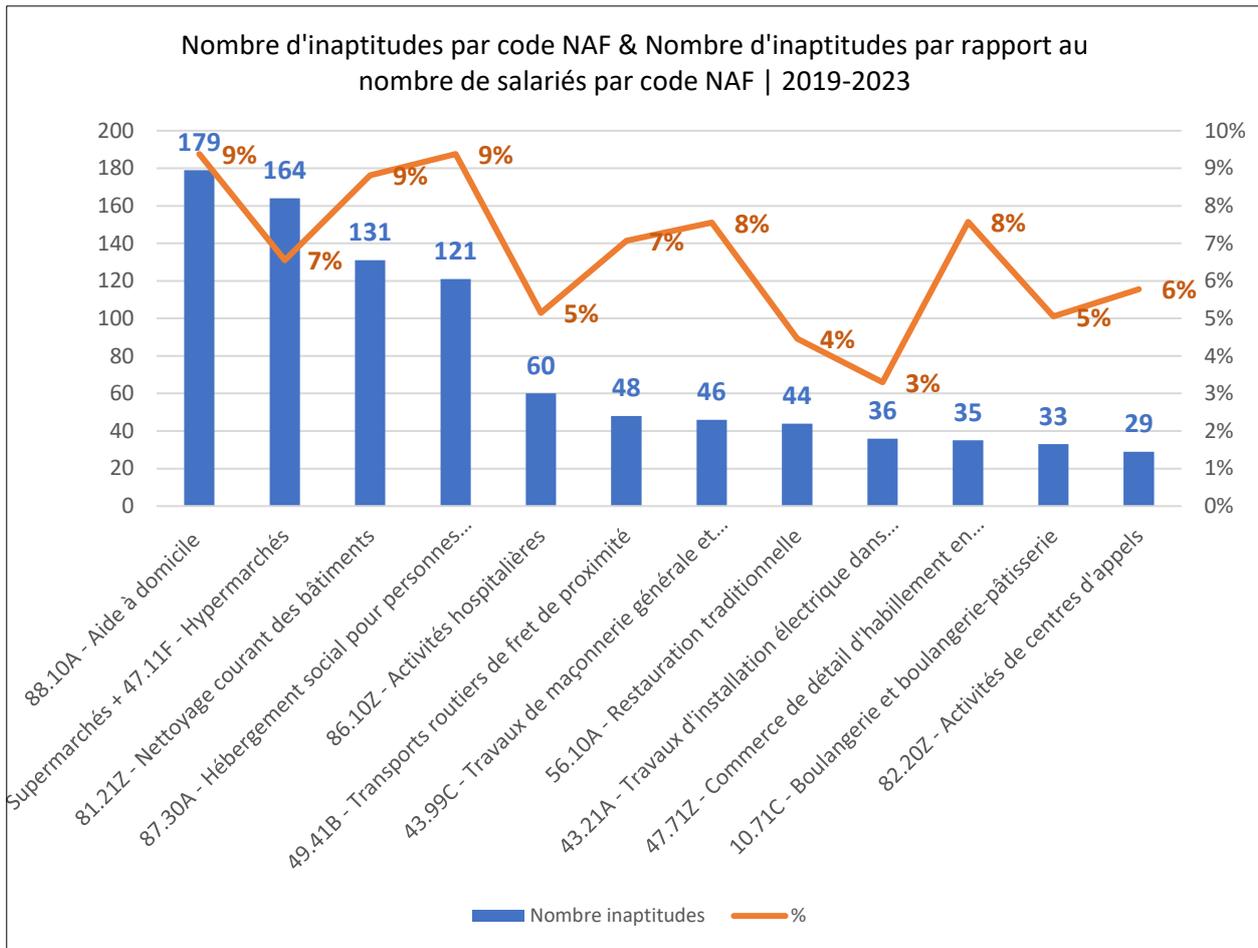
- La qualité et l'effectivité des services dans le cadre de l'ensemble socle de services
- L'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies
- La gestion financière
- La conformité du traitement des données personnelles

2.2.2 Plan Régional de Santé au Travail 4 Nouvelle Aquitaine

Notre Projet de service s'inspire du PRST4 et met en parallèle le diagnostic territorial avec le diagnostic local et celui de notre bassin d'activité.

Aussi, plusieurs axes stratégiques du PRST4 seront repris dans le Projet de Service du PRISM.

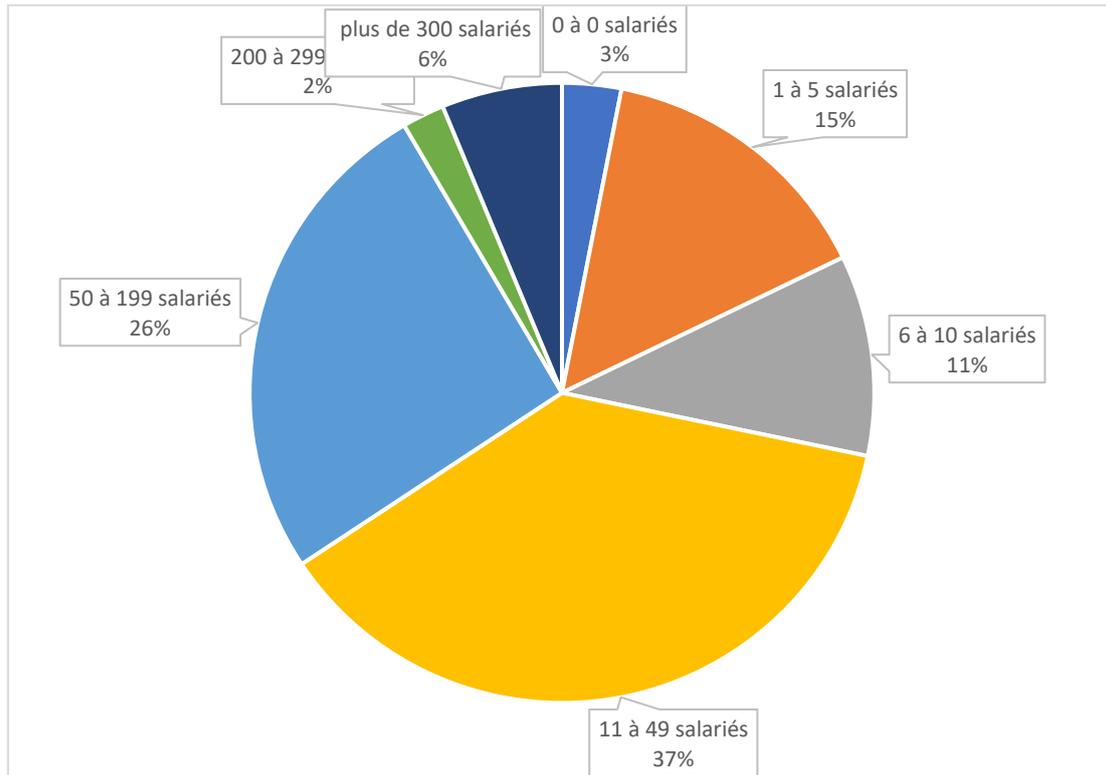
2.3 Etude des inaptitudes



Dans le graphique ci-dessus, on constate que les principaux secteurs d'activité concernés par les inaptitudes sont aide à domicile, hébergement social pour les personnes âgées et le nettoyage.

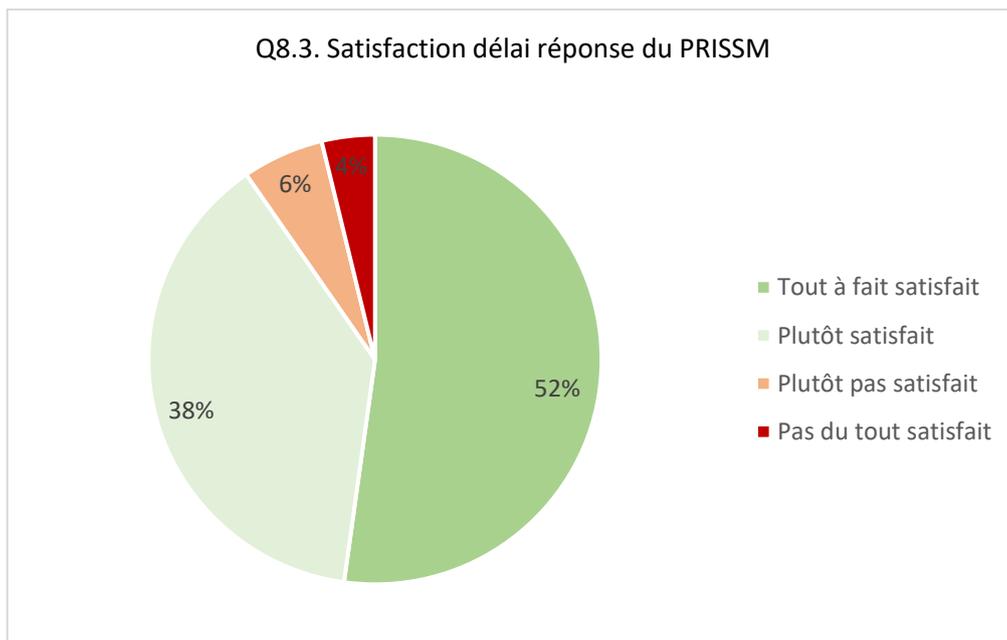
La répartition des inaptitudes par taille d'entreprise (graphique ci-après) : 2019 à 2023, montre que la majorité (48%) des inaptitudes se situe dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 6 et 49 salariés. Cette tranche correspond aussi à 51% des salariés suivis par le PRISSM.

Les 3% des salariés de la tranche de 0 à 0 salariés correspondent à des entreprises qui n'ont plus de salarié ou des entreprises radiées pour diverses raisons : non-paiement de factures, liquidation judiciaire etc...



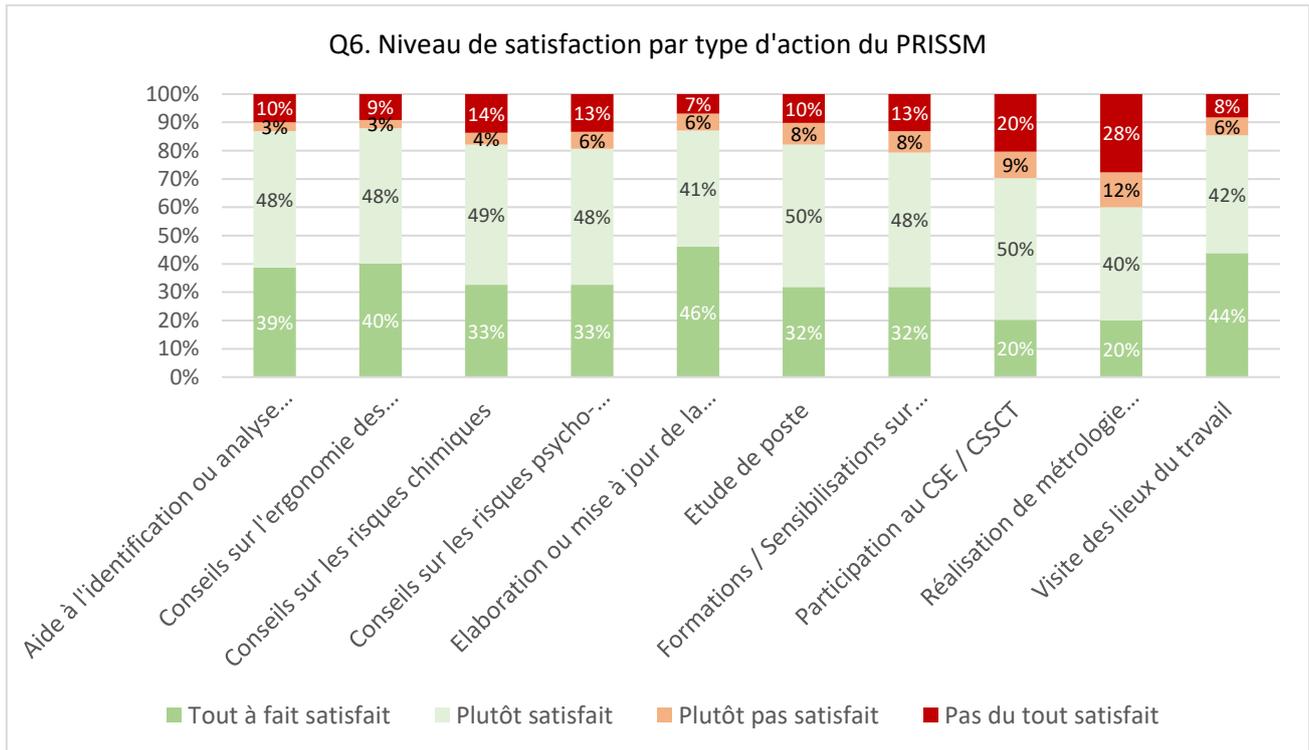
2.4 Analyse du questionnaire satisfaction / besoins des adhérents

Un questionnaire de satisfaction et besoins a été envoyé en octobre 2023 à l'ensemble des adhérents. Le taux de réponse est de 7% (437 adhérents ont répondu). Parmi les répondants, 91% déclarent connaître les missions du PRISSM.

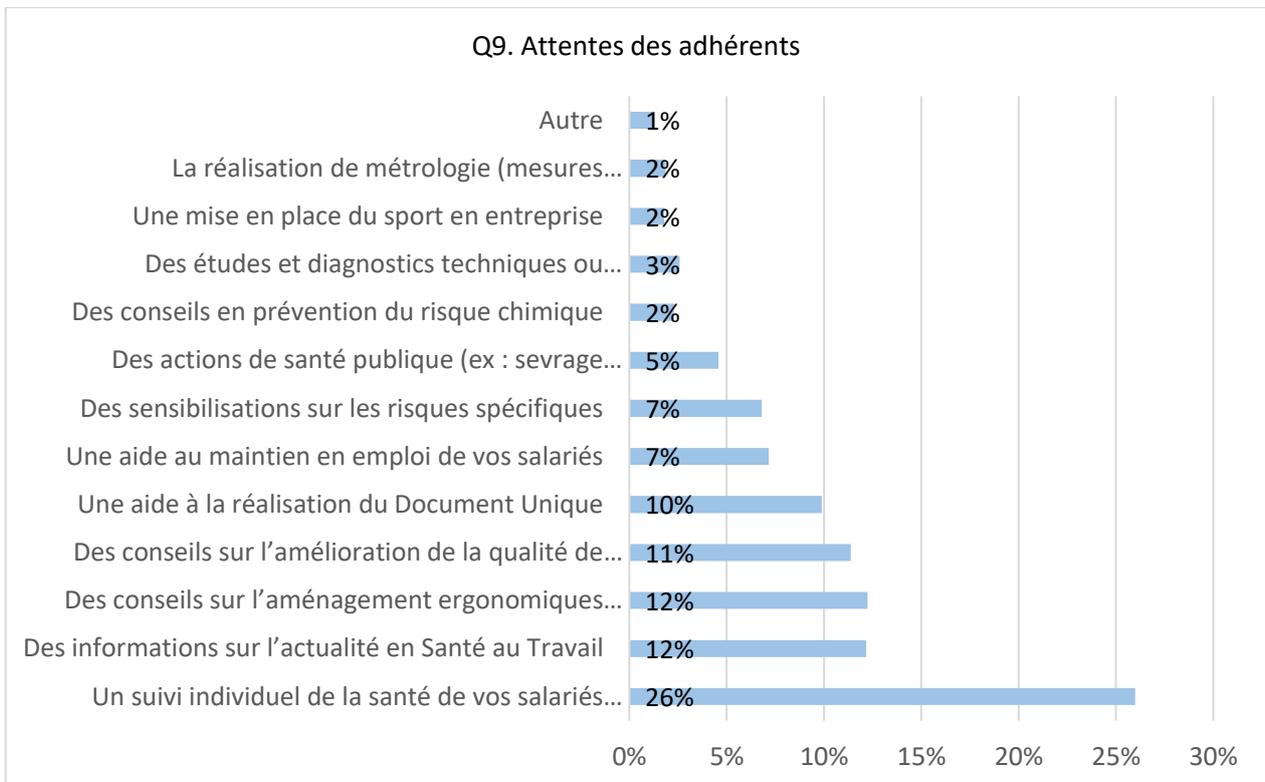


Plus de la moitié de nos adhérents répondant au questionnaire sont très satisfaits des délais de réponse du PRISSM (graphique ci-dessus).

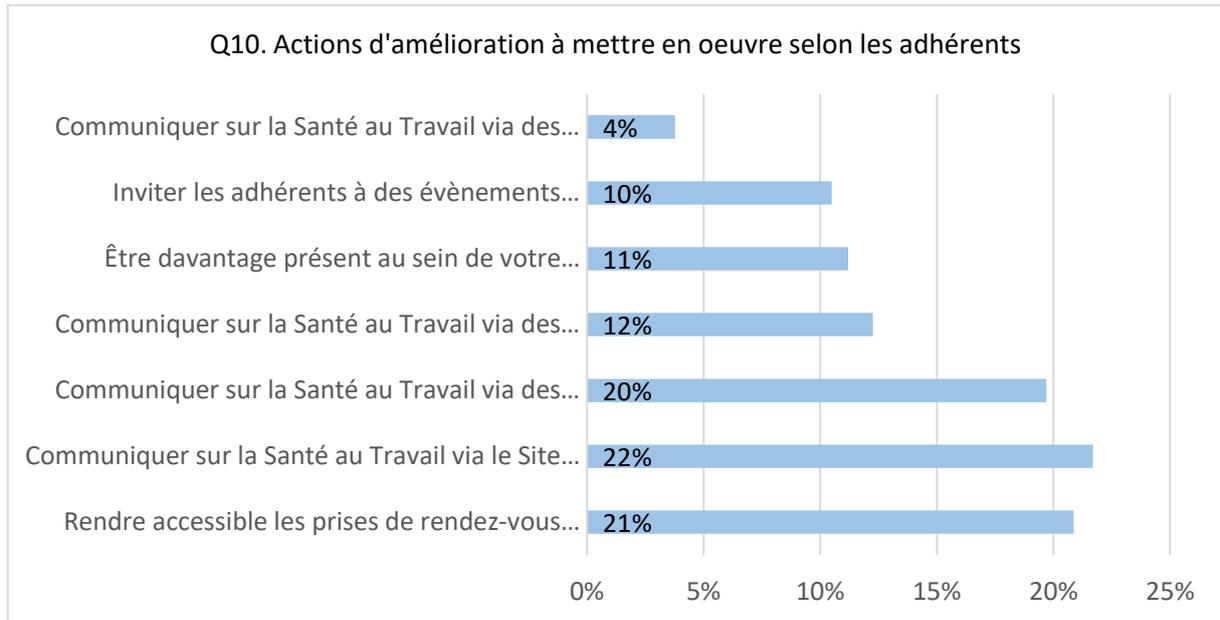
Concernant le niveau de satisfaction par type d'action, le moins bon concerne la métrologie. Nous espérons une amélioration importante par l'embauche en 2022 d'un spécialiste « métrologue ».



Concernant les attentes exprimées par les adhérents, une synthèse est présentée dans le graphique ci-dessous :



Plus d'un quart des adhérents ayant répondu au questionnaire attendent principalement un suivi individuel de santé de leurs salariés. A date, l'ensemble des visites périodiques sont à jour. Les visites de reprise, pré-reprise et à la demande sont honorées.



Nous constatons de fortes demandes en matière de communication digitale (prise des RDV, diffusion d'informations, site internet).

3 Axes projet de service 2025 – 2029

Le Projet de Service a été défini par les membres de la CMT à partir des éléments suivants :

- La Loi du 2 août 2021 et les décrets qui ont suivi cette Loi
- Le PRST 4 de Nouvelle Aquitaine
- Le Projet de Service 2019 – 2024 pour la continuité en l’enrichissant de sujets nouveaux
- Le diagnostic de l’état des lieux
- Les réponses de nos adhérents au questionnaire « satisfaction / besoins »
- Eventuellement d’autres propositions en lien avec la réalité locale.

Le Projet de Service est construit autour de 4 axes structurants et plusieurs thématiques :

- 🚦 **AXE 1 : Prévention des Risques Professionnels**
- 🚦 **AXE 2 : Suivi Individuel de l’état de santé**
- 🚦 **AXE 3 : Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) et Maintien en Emploi (MEE)**
- 🚦 **AXE 4 : Amélioration continue & Démarche de progrès**

3.1 Axe 1 - Prévention des Risques Professionnels

3.1.1 Ressources

Le PRISM s’appuie sur 4 équipes pluridisciplinaires pour réaliser les missions de l’axe 1 relatifs à la Prévention des Risques Professionnels.

A date, ces 4 équipes comprennent les professionnels suivants :

- 13 médecins du travail (12,5 ETP), dont :
 - 1 MDT toxicologue
 - 3 MDT tabacologue et/ou addictologue
- 8 infirmiers en Santé au Travail
- 6 IPRP dont :
 - 4 IPRP généralistes (dont 1 avec compétences en métrologie, et 1 avec compétences en chimie/amiante)
 - 1 ergonome
 - 1 psychologue du travail
- 5 ATST, dont 1 ATST Référente Maintien en Emploi

3.1.2 Objectif réglementaire

L’objectif est d’accompagner les adhérents dans l’évaluation des risques professionnels de leur activité, et dans la réduction de ces risques (Décret du 25/05/2022).

FICHE ACTION 1 – Elaboration et mise à jour de la Fiche d'Entreprise

Contexte

- Loi du 2 août 2021 et Décrets n° 2022-653 du 25 avril 2022 : « Elaboration d'une Fiche d'Entreprise »
- Diagnostic de l'état des lieux
- PRST 4 : AXE STRATÉGIQUE 1 : RENFORCER LA PRÉVENTION PRIMAIRE ET LA CULTURE DE PRÉVENTION

Objectifs

- Développer le nombre de FE, notamment auprès des nouveaux adhérents et des TPE (le PRISSM compte 80% d'entreprises de moins de 10 salariés), pour ceux ayant un établissement sur notre périmètre géographique.
- Intégrer le repérage des risques et les mesures de prévention dans la FE, afin d'aider l'entreprise à réaliser son DUERP.

Actions

- Etablir un état des lieux des FE réalisées à date (création et mises à jour)
- Elaborer et mettre à jour des FE, sur délégation des MDT, pour le repérage des risques professionnels et l'identification des postes à risque (Cf Processus Mission 1 Certification)
 - Priorisation des FE : adhérents sans FE, et entreprises de moins de 10 salariés
- Développer de nouveaux outils d'aide à la saisie des FE (Base EVAL-RISQ en lien avec MEDTRA, outil interne Excel)
- Repérer au moins un risque spécifique, et conseiller sur l'aménagement ou l'amélioration des postes et lieux de travail, dans un objectif d'action de prévention primaire intégré à la FE

Suivi des actions (par les référents, et la CMT)

- Suivi annuel du nombre de FE réalisées
- Suivi annuel du nombre de FE à réaliser
- Suivi du nombre d'actions primaires en lien avec la FE (repérage d'un risque et conseils associés)
- Sera complété par le suivi des indicateurs de la certification

Référent

Groupe certification 1 : 1 MDT - 2 IPRP - 1ATST - 1 IDEST

FICHE ACTION 2 - Accompagnement des entreprises à la réalisation du DUERP

Contexte

- Loi du 2 août 2021 et Décrets n° 2022-653 du 25 avril 2022 : Accompagnement au DUERP
- Diagnostic de l'état des lieux
- PRST 4 : AXE STRATÉGIQUE 1 : RENFORCER LA PRÉVENTION PRIMAIRE ET LA CULTURE DE PRÉVENTION : Culture de prévention et document unique d'évaluation des risques

Objectifs

- Informer et accompagner les entreprises dans l'évaluation des risques, la rédaction et la finalisation du DUERP
- Accompagner les entreprises dans l'élaboration de la liste des actions de prévention adaptées
- Développer le nombre d'entreprises accompagnées dans la formalisation et l'élaboration de leur DUERP
- Informer les employeurs et permettre le dépôt dématérialisé des DUERP auprès du PRISSM

Actions

- Informer l'ensemble des adhérents sur l'aide au DUERP proposée par le PRISSM :
 - Mailing annuel d'information
 - Information lors de l'élaboration des FE
 - Via le site internet du PRISSM
- Poursuivre les sensibilisations inter et intra-entreprises :
 - « Accompagnement à l'élaboration du DUERP »
 - « S'approprier les bases de la Santé et Sécurité au Travail »
- Diffuser les sensibilisations DUERP par Webinaire
- Promouvoir l'utilisation des outils existants pour la formalisation et l'élaboration de leur DUERP : outils OiRA de l'INRS, outil EVAL-RISQ (logiciel MEDTRA), outil EXCEL créé par le PRISSM, outils des branches professionnelles, de l'OPPBT...
- Conseiller l'utilisation de la FE pour le repérage des risques et l'élaboration des actions de prévention.
- Répondre à toute demande d'accompagnement pour l'évaluation des risques, la rédaction et la finalisation du DUERP, avec proposition d'outils
- Informer les adhérents sur leur obligation de dépôt dématérialisé de leur DUERP (information annuelle)
- Mettre en place un outil dématérialisé pour le dépôt et le recueil des DUERP

Suivi des actions

- Nombre d'accompagnements au DUERP : accompagnement individuel, sensibilisations inter et intra-entreprises (nombre d'entreprises et de salariés)
- Nombre de webinaires réalisés
- Nombre de DUERP transmis par nos adhérents
- Sera complété par le suivi des indicateurs de la certification

Référent

Groupe certification 1 : 1 MDT - 2 IPRP - 1ATST - 1 IDEST

FICHE ACTION 3 - Partenariat OPPBTP

Contexte

- Loi du 2 août 2021 et Décrets n° 2022-653 du 25 avril 2022 : « Fiche d'Entreprise et DUERP » - « Proposition d'outils par branche professionnelle »
- PRST 4 : AXE STRATÉGIQUE 1 : RENFORCER LA PRÉVENTION PRIMAIRE ET LA CULTURE DE PRÉVENTION
- Le PRISM dispose d'une convention avec l'OPPBT Nouvelle Aquitaine afin d'intégrer des campagnes de prévention annuelles, ciblées par métier.

Objectifs

- Développer la prévention dans le secteur du BTP, en partenariat avec l'OPPBT
- Cibler un métier (code NAF) associé à des risques principaux, sur avis de l'OPPBT (Campagne-métier annuelle)
- Réaliser les campagnes annuelles de prévention par métier ciblé

Actions

- Cibler les entreprises par métier (code NAF) et repérer les entreprises sans FE, ou à mettre à jour
- Réaliser l'ensemble des FE du métier ciblé
- Conseiller sur les risques principaux du métier ciblé, notamment silice, chute de hauteur, manutention
- Repérer les entreprises ne disposant pas de DUERP, lors de la FE
- Conseiller sur l'élaboration du DUERP et les outils existants
- Proposer des ateliers DUERP coanimés avec l'OPPBT

Suivi des actions

- Nombre d'entreprises concernées par la campagne-métier
- Nombre de FE réalisées / mises à jour
- Nombre de conseils spécifiques
- Nombre d'entreprises sans DUERP
- Nombre d'entreprises accompagnées dans l'élaboration du DUERP :
 - Nombre d'ateliers DUERP coanimés avec l'OPPBT et nombre d'entreprises participantes
 - Nombre de conseils DUERP individuel

Référents

1 MDT - 1 à 2 IPRP - 1 ATST

FICHE ACTION 4 - Risque Radon

Contexte

- Loi du 2 août 2021 et Décrets n° 2022-653 du 25 avril 2022 : « Accompagnement spécifique sur un risque »
- Diagnostic de l'état des lieux
- PRST 4 : AXE STRATÉGIQUE 3 : ADAPTER LA POLITIQUE DE SANTÉ AU TRAVAIL AUX DÉFIS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN : Prévention du risque lié au RADON

Objectifs

- Informer les entreprises sur le risque RADON, notamment pour les activités professionnelles exercées en sous-sol ou au rez-de-chaussée des bâtiments.
- Repérer les entreprises concernées et les conseiller sur la réglementation, l'évaluation documentaire et métrologique ainsi que les moyens de prévention du risque RADON.

Actions

- Développer les connaissances et compétences pour l'ensemble des équipes pluridisciplinaires sur le risque RADON, par les référents du groupe.
- Lors de la réalisation des FE :
 - Repérer les entreprises potentiellement concernées par le risque RADON
 - Conseiller l'employeur sur la réglementation, l'évaluation, la prévention et l'intégration au DUERP du risque RADON
 - Diffuser des documents d'information destinés aux employeurs sur le risque RADON
 - Enregistrer le risque potentiel d'exposition de l'adhérent sur l'outil MEDTRA
- Adapter le suivi individuel avec transmission des résultats relatifs à l'exposition du travail (outil SISERI de l'IRSN).

Suivi des actions

- Nombre d'entreprises informées sur le risque RADON (suivi des indicateurs saisis)
- Nombre de conseils spécifiques
- Nombre de métrologies réalisées

Référents

1 MDT - 1 IPRP

FICHE ACTION 5 - Risque Chimique / Silice

Contexte

- Loi du 2 août 2021 et Décrets n° 2022-653 du 25 avril 2022 : « Analyse et évaluation du risque chimique » - « Accompagnement sur un risque spécifique »
- Diagnostic de l'état des lieux
- PRST 4 : AXE STRATÉGIQUE 1 : RENFORCER LA PRÉVENTION PRIMAIRE ET CULTURE DE PRÉVENTION

Objectifs

- Développer la connaissance des entreprises sur les risques chimiques, les poly-expositions, le risque silice
- Conseiller sur l'évaluation, la réglementation et la prévention du risque chimique et silice

Actions

- **ADHESION APPLICATION TOXILIST**
 - Développer les compétences des équipes pluridisciplinaires sur l'identification des risques selon les produits manipulés et les FDS associées (formation et utilisation de l'application TOXILIST).
 - Accompagner les entreprises sur le risque chimique, identifier et tracer les risques (analyse des FDS), notamment de poly-exposition. Conseiller les entreprises en prévention et substitution des produits.
 - Evaluer les poly-expositions par classe d'effets toxiques (cancérogènes, cutanées, atteintes des voies respiratoires inférieures...) en vue d'études métrologiques.
 - Proposer des bio métrologies ciblées.
- **PROTHESISTES DENTAIRES – SILICE**

Etudier le risque silice cristalline, poussières alvéolaires et autres ACD auprès des prothésistes dentaires et orthopédistes : Secteur de la fabrication et vente de matériel médicochirurgical et dentaire NAF : 32.50A ; concerne 25 adhérents.

 - Cibler les entreprises du secteur et repérer les entreprises sans FE, ou à mettre à jour.
 - Réaliser l'ensemble des FE du secteur, pour :
 - Informer sur les risques principaux du métier, notamment le risque silice et les poly-expositions (diffusion de documents d'information)
 - Conseiller sur la réglementation, l'évaluation et la prévention du risque silice
 - Proposer des repérages et des métrologies associées (silice, poussières, ACD)
- **SECTEUR BTP – SILICE**

Développer la connaissance des entreprises et des salariés du BTP sur le risque SILICE.

 - Repérer les entreprises concernées et les conseiller sur la réglementation, l'évaluation et la prévention du risque SILICE
 - Réaliser ou mettre à jour les FE du secteur BTP ciblé
 - Informer les entreprises du secteur sur le risque silice via des webinaires, mailings ou sensibilisations
 - Former les salariés en entreprise sur le risque silice et la prévention
 - Proposer des métrologies silice.

Suivi des actions

- Effectivité de l'application TOXILIST
- Nombre d'analyses de FDS
- Nombre de conseils de prévention / substitution concernant le risque chimique
- Nombre de métrologies réalisées
- Nombre de FE réalisées / mises à jour, secteurs prothésistes dentaires et BTP
- Nombre de conseils et préconisations spécifiques SILICE
- Nombre de métrologies silice réalisées

Référents

- **TOXILIST** : 3 IPRP - 1 MDT - 1 ATST
- **Prothésistes dentaires – Silice** : 1 IPRP - 1 MDT - 1 IDEST
- **BTP – Silice** : 1 ATST - 2 IPRP - 1 MDT

FICHE ACTION 6 - Métrologie

Contexte

- Loi du 2 août 2021 et Décrets n° 2022-653 du 25 avril 2022 : « Capacité d'analyse métrologique »
- Diagnostic de l'état des lieux / demande des adhérents (questionnaire de satisfaction)

Objectifs

- Enrichir notre offre métrologique.
- Inclure des conseils de prévention primaire en entreprise, le cas échéant couplés avec la bio-métrologie.
- Associer l'ergonomie en milieu de travail à la métrologie sur les préconisations en prévention des risques comme l'installation de dispositifs de protection, l'amélioration des systèmes de ventilation ou la modification des processus de travail pour réduire les expositions.

Actions

- Consolider le partenariat et les échanges avec le Laboratoire Interrégional de Chimie de Bordeaux (CARSAT)
- Répondre aux besoins des adhérents en métrologie dans un objectif de prévention et de conseils, selon nos capacités :
 - Analyse des agents chimiques dangereux (sur matériaux ou prélèvements surfaciques)
 - Métrologie atmosphérique (quantification des ACD / CMR par mesurages individuels ou en ambiance de travail)
 - Bio métrologie
 - Evaluation du risque BRUIT par dosimètres et sonomètres
 - Contrôle des systèmes de ventilation par tests fumigènes
 - Mesure des niveaux d'éclairement (Luxmétrie)
- Réfléchir à un plan d'actions sur le développement métrologique, selon les demandes des MDT, en :
 1. Dépistage du radon dans les bâtiments
 2. Etudier la possibilité de réaliser des fit tests (mesure l'ajustement des masques de protections des voies respiratoires)
 3. Mesure de la fréquence cardiaque (afin de déterminer des charges physiques, durée de vacation / rotation, problèmes de santé...)
 4. Mesure des vitesses d'extraction par tube Pitot sur torche aspirante ou Sorbonne
 5. Métrologie en temps réel (besoins, outils, formations...)
 6. Evaluation de l'exposition aux vibrations transmises à la main ou au corps

Suivi des actions (indicateurs)

- Nombre et type de métrologies réalisées, dont identification par branches métiers et secteurs d'activité
- Nombre de campagnes de bio métrologie
- Réalisation de nouveaux types de métrologie
- Nombre de conseils de prévention suite à métrologie et / ou bio-métrologie

Référents

- IPRP métrologue

FICHE ACTION 7 - Risques Psycho-Sociaux (RPS)

Contexte

- Loi du 2 août 2021 et Décrets n° 2022-653 du 25 avril 2022 : « Accompagnement spécifique sur un risque » - « Sensibilisations et conseils de préventions »
- Diagnostic de l'état des lieux
- PRST 4 : AXE STRATÉGIQUE 1 : RENFORCER LA PRÉVENTION PRIMAIRE ET CULTURE DE PRÉVENTION : Prévenir les risques psychosociaux (RPS)

Objectifs

- Développer la connaissance des entreprises sur :
 - Le Risque Psycho-Social, par l'aide à l'intégration des RPS au DUERP
 - Le risque spécifique des Violences Sexistes et Sexuelles au Travail
 - La notion d'Épuisement Professionnel
- Aider au diagnostic et à l'analyse des RPS en cas de situation dégradée
- Accompagner et être en soutien des entreprises pour tout évènement grave
- Accompagner les salariés via des entretiens individuels

Actions

- Poursuivre les sensibilisations employeurs en inter et intra-entreprises :
 - « Prévenir les RPS – intégration au DUERP » - outil ED 64030 de l'INRS
 - « Prévenir les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail »
- Poursuivre les actions d'accompagnement collectif à la demande des entreprises :
 - Aide à l'intégration des RPS dans le DUERP : outil ED 64030 de l'INRS
 - Diagnostic et analyse des RPS en cas de situation dégradée (effectif restreint)
 - Accompagnement et soutien des entreprises pour tout évènement grave
- Créer une sensibilisation / webinaire sur l'Épuisement Professionnel, à destination des employeurs, en lien avec les Fédérations professionnelles, prenant en compte la santé des Dirigeants
- Poursuivre les entretiens individuels (soutien aux salariés, prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelle)

Suivi des actions

- Nombre et type de sensibilisations réalisées
- Nombre d'entreprises sensibilisées
- Nombre et type d'actions collectives à la demande des entreprises
- Nombre d'entretiens individuels réalisés

Référents

- 2 MDT - 1 psychologue du travail

FICHE ACTION 8 - Santé publique

Contexte

- Loi du 2 août 2021 et Décrets n° 2022-653 du 25 avril 2022 : « Sensibilisation à des actions de santé publique »
- Diagnostic de l'état des lieux

VOLET 1 : VEILLE EPIDEMIOLOGIQUE

Objectifs

- Développer la participation aux enquêtes épidémiologiques nationales, notamment les MCP biannuelles (Maladie à Caractère professionnel), EVREST, SUMER ; et aux enquêtes ponctuelles (par ex. enquête « Aidants actifs »).

Actions

- Poursuivre et développer la participation aux enquêtes MCP et autres enquêtes ponctuelles :
 - Informer les MDT et impulser leur participation
 - Harmoniser et formaliser les modalités de saisie

Suivi des actions

- Nombre de participations aux enquêtes MPC, nombre de dossiers déclarés
- Nombre de participations aux autres enquêtes

Référent : 1 MDT

VOLET 2 : PREVENTION EN SANTE PUBLIQUE – COMMUNICATION LARGE

Objectifs

- Développer la communication en santé publique pour informer / sensibiliser les adhérents et les salariés et promouvoir l'éducation à la santé.

Actions

- Diffuser des informations de prévention en Santé Publique via des supports numériques (écrans de diffusion en salle d'attente et site internet) et documentation papier (affiches, flyers, etc.).
- Promouvoir des conseils de santé publique lors des entretiens individuels des salariés : informations / outils de communication à destination des médecins et infirmiers.
- Réaliser des animations ponctuelles selon certaines thématiques de Santé Publique.

Suivi des actions

- Nombre de thématiques Santé Publique traitées (via diffusion, animation, partenariat, etc.)

Référents : 1 MDT - 1 IDEST - 2 IPRP - 1 administratif

VOLET 3 : PREVENTION EN SANTE PUBLIQUE – COMMUNICATION CIBLEE

Objectifs

Informier / sensibiliser les adhérents et les salariés sur des thématiques de santé publique en lien avec leur activité professionnelle ou sur un thème spécifique à la demande de l'adhérent.

Actions

- Poursuivre les sensibilisations inter et intra-entreprises :
 - « Identifier et gérer les pratiques addictives en milieu professionnel », pour l'employeur
 - « Comprendre et prévenir les risques liés à la consommation de Substances Psychoactives », pour les salariés
 - « Prévenir les risques liés aux horaires atypiques de travail »
- Réaliser des sensibilisations intra-entreprises, sur un thème spécifique, à la demande de l'employeur (par exemple : vaccination...)

Suivi des actions

- Nombre et type de sensibilisations réalisées
- Nombre d'entreprises sensibilisées
- Nombre et type d'actions collectives à la demande des entreprises

Référents

1 IPRP - 1 ATST - 1 IDEST

FICHE ACTION 9 - Actions de sensibilisation collectives

Contexte

- Loi du 2 août 2021 et Décrets n° 2022-653 du 25 avril 2022 : « actions de sensibilisation collectives à la prévention »
- Diagnostic de l'état des lieux
- PRST 4 : AXES STRATÉGIQUES 1 et 2

Objectifs

- Informer les employeurs et leurs salariés des sensibilisations proposées par le PRISSM
- Réaliser des actions de sensibilisations collectives de prévention en inter et / ou intra-entreprises

Actions

- Réaliser une information au moins annuelle, à l'ensemble des entreprises, des sensibilisations proposées par le PRISSM avec diffusion du calendrier des sensibilisations : Mailing général / Site Internet
- Poursuivre les sensibilisations en inter et intra-entreprises :
 - Identifier et gérer les pratiques addictives en milieu professionnel (employeurs)
 - Comprendre et prévenir les risques liés à la consommation de SPA (salariés)
 - S'approprier les bases de la santé et sécurité au travail
 - Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels
 - Prévenir les risques liés aux horaires atypiques de travail
 - Maintien dans l'emploi de vos salariés
 - Rencontre nouveaux adhérents
 - Prévenir les risques chimiques
 - Le risque routier au travail
 - Prévenir les risques psychosociaux
 - Télétravail : les points clés pour l'inscrire dans la durée (employeurs)
 - Mieux vivre le télétravail (salariés)
 - Initier une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (employeurs)
 - Sensibiliser aux risques de troubles musculo-squelettiques (salariés)
 - Prévenir les risques liés au travail devant écran
 - Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail

Suivi des actions

- Nombre d'informations adressées aux employeurs concernant les sensibilisations (nombre de mailings annuels)
- Nombre de sensibilisations réalisées, par thématique
- Nombre d'entreprises et de salariés sensibilisés

Référents

- 1 IPRP - 1 ATST

FICHE ACTION 10 - TUQ (TMS – Usure Professionnelle – QVT)**Contexte**

- Loi du 2 août 2021 et Décrets n° 2022-653 du 25 avril 2022 : « Accompagnement spécifique sur un risque » - « Sensibilisations et conseils de préventions » - « Conseils d'aménagement »
- Diagnostic de l'état des lieux : secteurs ciblés en nombre d'inaptitudes (aide à domicile, EHPAD, hyper / supermarché)
- PRST 4 : AXE STRATÉGIQUE 1 : RENFORCER LA PRÉVENTION PRIMAIRE ET CULTURE DE PRÉVENTION : Troubles musculo-squelettiques / Usure Professionnelle / Qualité de Vie et des Conditions de Travail « TUQ »

Objectifs

- Promouvoir la prévention des TMS, de l'Usure Professionnelle et la QVCT
- Accompagner les entreprises dans l'analyse des conditions de travail
- Conseiller les entreprises sur la conception ou l'amélioration des lieux et situations de travail
- Informer sur les dispositifs d'aide financière pouvant être mobilisés

Actions**TMS (tous secteurs d'activité) :**

- Animer des sensibilisations :
 - « Initier une démarche de prévention des TMS » à destination des employeurs
 - « Sensibiliser aux risques de TMS » à destination des salariés
 - « Prévenir les risques liés au travail devant écran » à destination des salariés
- Accompagner les entreprises sur tous projets induisant de nouvelles situations de travail (intégration d'un nouveau bâtiment, déménagement, réfection de locaux, réorganisation des services), en intégrant une analyse *a priori* des situations de travail visant à prévenir les facteurs de risques professionnels, et notamment les risques de TMS.
- Etudier les situations de travail visant à identifier les facteurs de risques professionnels et à dégager des axes d'amélioration.
- Informer sur le FIPU et les autres subventions financières pouvant être mobilisées pour améliorer les situations de travail.

Usure professionnelle (secteurs ciblés) :

- Sur les secteurs ciblés en nombre d'inaptitudes (aide à domicile, EHPAD, hyper / supermarché...) :
 - Proposer la sensibilisation « PDP-Maintien en emploi » à l'ensemble des entreprises, sous forme de sensibilisation inter-entreprises et de webinaires
 - Informer l'ensemble des entreprises sur le dispositif FIPU de la CARSAT
- Intégrer la notion d'Usure Professionnelle et du dispositif FIPU de la CARSAT dans les sensibilisations « PDP et Maintien en Emploi » et « Démarche de prévention des TMS – Employeurs »

QVT, en lien avec les RPS et les nouvelles formes d'organisation du travail :

- Poursuivre les sensibilisations employeurs en inter et intra-entreprises :
 - « Prévenir les RPS – intégration au DUERP » - outil ED 64030 de l'INRS
 - « Prévenir les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail »
 - « Télétravail : les points clés pour l'inscrire dans la durée » - Employeurs
 - « Mieux vivre le télétravail » - Salariés

- Accompagner les entreprises dans tous projets induisant de nouvelles situations de travail (réorganisation des services...) afin de prévenir les facteurs de risques professionnels liés à ces changements, et notamment les risques psycho-sociaux.

Suivi des actions

- Nombre et type de sensibilisations réalisées (TMS, PDP, RPS, VSST, Télétravail)
- Nombre d'entreprises et de salariés sensibilisés
- Nombre d'études ergonomiques et d'études de postes réalisées
- Effectivité de la notion d'usure professionnelle et du FIPU lors des sensibilisations
- Nombre d'entreprises des secteurs ciblés informées des sensibilisations, et présentes aux sensibilisations.

Référents

2 IPRP - Cellule PDP

3.2 Axe 2 : Suivi Individuel de l'état de santé

3.2.1 Ressources

En 2024, afin de suivre les 62 000 salariés et 6 700 adhérents, chaque Médecin du travail se voit attribuer un effectif d'environ 5000 salariés et 500 à 700 adhérents/ETP (sectorisation mixte professionnelle et géographique).

Chaque MDT collabore avec :

- 0,5 IDEST
- 0,5 AST
- 0,3 ou 0,25 IPRP
- 0,3 ou 0,25 ATST

Notre service est organisé en 4 équipes pluridisciplinaires (cf. organigramme en *Annexe 1*) :

| Chaque équipe pluridisciplinaire est composée de : | | | | |
|--|----------------------|--------------------|---------------|---------------|
| 3 à 4 MDT | 1,5 à 2 IDEST | 1,5 à 2 AST | 1 IPRP | 1 ATST |
| IPRP spécialistes (actions transversales) : 1 Ergonome 1 Psychologue du travail Compétences en Métrologie Compétences en Chimie | | | | |

Des réunions par métier sont organisées de façon périodique : Médecins / IDEST / IPRP + ATST

3.2.2 Objectif réglementaire

L'objectif de l'axe 2 est d'assurer un suivi individuel adapté et organisé, pour l'ensemble des situations prévues par les textes réglementaires (Décret du 25/04/2022).

3.2.3 Actions – Suivi Individuel

3.2.3.1 Réalisation du Suivi Individuel de l'état de santé

Visites et Examens médicaux

Le PRISSM organise l'ensemble des visites et examens nécessaires au suivi individuel de l'état de santé des salariés, conformément à la réglementation de 2017 et 2021, pour tout type de contrat (CDI, CDD, intérimaire, saisonnier, salariés indépendants, salariés éloignés).

Le tableau relatif à « l'Organisation du Suivi Individuel de l'état de santé » détaille notre fonctionnement interne de ce suivi (cf. tableau ci-après et *Annexe 3*), à savoir :

- Suivi Simple : VIPI MDT ou IDEST, puis VIPP en alternance tous les 5 ans, sauf exception
- Suivi Adapté : VIP en alternance MDT et IDEST, tous les 3 ans (sauf VIPI RQTH : MDT)
- SIR : conformément à la réglementation (EMA par les MDT - VI par les IDEST)
- VPR, VR et VD : uniquement MDT (pas de délégation aux IDEST)
- Visite de mi- carrière : MDT ou IDEST
- Visite post-exposition ou post-professionnelle « de fin de carrière » : MDT

Les VIPI des chauffeurs PL / TC et Salariés en SIA-RQTH sont réalisées uniquement par les MDT.

Le PRISSM s'engage à assurer l'ensemble du suivi individuel réglementaire des salariés.

Certaines visites peuvent être déléguées aux IDEST (VIP, VI, visites de mi-carrière) sur la base du document PST 2 554 01 – Protocole de délégation entretiens IDEST, (*Annexe 4*).

A date, et du fait de ressources médicales et paramédicales cohérentes, les Suivis Simples et Adaptés sont réalisés en alternance MDT / IDEST (sauf situations particulières suivies uniquement par les médecins, à leur initiative) ; les VR, VD et VPR sont réalisées uniquement par les MDT.

En fonction de l'évolution de ses ressources médicales et paramédicales, le PRISSM pourrait revoir cette alternance à tout moment, notamment en déléguant tout ou partie des VIP, VR, VPR aux IDEST, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

Chaque MDT peut réduire la périodicité de suivi lors d'une visite, notamment selon l'état de santé du salarié, l'âge, les risques professionnels.

Le PRISSM accueille régulièrement des internes et / ou Dr junior en Médecine et Santé au Travail. Ces derniers exercent en lien avec leur Médecin tuteur (conformément à l'agrément du service), sur la base du protocole de délégation.

A date, le PRISSM ne forme pas de médecin du travail collaborateur. Toutefois, en fonction de l'évolution des ressources médicales, l'embauche de médecins collaborateurs, encadrés par un médecin qualifié en MDT pourrait être envisagée, dans le respect des dispositions réglementaires.

Le PRISSM n'a pas conclu de protocole avec des médecins praticiens correspondants. Ces dispositions ne sont pas envisagées.

En fonction de l'évolution de l'effectif médical et infirmier, le service pourrait demander des dérogations afin de déléguer aux IDEST le suivi des salariés classés en SIR pour les habilitations électriques et les autorisations de conduite.

Enfin, le PRISSM entamera une réflexion sur la faisabilité de la prise de certains RDV via une plateforme dédiée.

ORGANISATION DU SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE

| TYPE DE VISITE | TYPE DE SUIVI | PROFESSIONNEL DE SANTE | MODALITE / SUIVI | DECRETS |
|---|-------------------|--|---|--|
| VIPI | SIS / SIA | MDT ou IDEST, sauf : Chauffeur PL-TC et SIA- RQTH/Inval : MDT | Dans les 3 mois de l'embauche (sauf exceptions) | - VIP initiale par MDT ou IDEST dans les 3 mois de l'embauche - Exceptions à voir AVANT l'embauche : Nuit, <18ans, Agent Bio 2, CEM - Exceptions à voir dans les 2 mois de l'embauche : Apprentis - Périodicité : VIP tous les 5 ans maximum en SIS , tous les 3 ans maximum en SIA . - Suivi ADAPTE : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nuit ▪ RQTH / Invalidité ▪ Conditions de travail, Risque Professionnel ▪ Age / Etat de santé - R. 4624-10 à 20 |
| VIPP | | MDT ou IDEST | - En alternance MDT / IDEST - SIS : tous les 5 ans - SIA (RQTH/Inval ; Nuit) : tous les 3 ans - Intérimaires : tous les 2 ans | |
| EMAE | SIR | MDT | Avant l'embauche (ou au plus tôt à compter de la demande du RDV) | - EMAE à prévoir avant l'embauche - Périodicité : déterminée par le médecin lors de l'EMAE et au maximum en alternance tous les 2 ans : EMAE / VI - R. 4624-21 à 28 |
| EMAP | | MDT | VI à 2 ans | |
| VI | | IDEST | EMAP à 2 ans | |
| VR, VPR, VD | SIS SIA SIR | MDT | Sur demande employeur, salarié, ou MDT | - R 4624-29 à 34 |
| V. de mi-carrière | SIS SIA | MDT ou IDEST lors d'une autre visite (Protocole IDEST) Si demande expresse de l'employeur : de préférence avec le MdT, ou à défaut avec l'IDEST | | - L. 4624-2-2 |
| V. post-exposition V. post-professionnelle « de fin de carrière » | SIR | MDT Uniquement si SIR actuel ou ancien | L'AST informe le MdT de la demande de l'employeur. Elle prévoit un RDV, le cas échéant, et envoie le questionnaire d'éligibilité à l'employeur ou au salarié, ainsi que le courrier de convocation. | - L. 4624-2-1 et R. 4624-28 |

VIP : Visite d'Information et de Prévention - SIR : Suivi Individuel Renforcé - EMAE : Examen Médical d'Aptitude à l'Embauche - EMAP : Examen Médical d'Aptitude Périodique - VI : Visite Intermédiaire (par IDEST si SIR) - VR : Visite de Reprise - VPR : Visite de Pré-Reprise - VD : Visite à la Demande. Ces modalités sont susceptibles d'évoluer selon l'effectif médical et paramédical. Chaque MDT peut réduire la périodicité de suivi lors d'une visite, notamment selon l'état de santé du salarié, l'âge, les risques professionnels.

Saisie dans le DMST

Les informations socio-administratives et concernant l'emploi sont saisies par l'employeur directement via le portail Adhérent du logiciel MEDTRA. Le cas échéant, ces informations sont complétées par les AST afin de mettre à jour le DMST.

Les informations concernant la santé des salariés, les expositions, les résultats des examens complémentaires, la métrologie, les conclusions / avis (...) sont saisies et mises à jour par les MDT et les IDEST (protocole de délégation) lors des visites ou examens.

Les attestations / avis sont enregistrés dans le logiciel MEDTRA. L'exemplaire salarié lui est remis en main propre, l'exemplaire employeur lui est adressé par mail.

Examens complémentaires

Les TDM, bilans biologiques, bio métrologies sont prescrits sur avis de chaque MDT, et réalisés en externe.

Les VISIOTEST sont réalisés par les MDT et IDEST, ou délégués à l'AST, au moment de la visite.

Les AUDIOGRAMME et EFR sont réalisés sur place, au moment de la visite par les AST, sur demande du MDT (ou de l'IDEST pour les audiogrammes) sur la base du **document PST 2 554 03 - Protocole examens complémentaires AST / ATST** (cf. *Annexe 5*).

Les résultats sont enregistrés dans le DMST (logiciel MEDTRA).

Entretien Psychologue du travail

Sur proposition du MDT, et après un RDV avec ce dernier, tout salarié peut bénéficier de 1 à 3 RDV avec la psychologue du travail du PRISSM, selon le protocole « Orientation Psychologue du travail » (cf. *Annexe 6*).

Organisation des visites pour les catégories particulières de travailleurs

❖ Salariés intérimaires :

- Suivi selon les modalités définies dans le tableau « Organisation du suivi individuel » (cf. *Annexe 3*).
- Les RDV sont positionnés par l'AST, après demande nominative par l'ETT.
- Un partenariat avec le Centre d'Examen de Santé de la CPAM de Pau nous permet d'adresser les salariés précaires pour un bilan de santé.

❖ Salariés multi-employeurs :

- Cf PST 3 554 01 – Gestion des visites pour les salariés multi employeurs (cf. *Annexe 7*)

❖ Salariés indépendants :

- Tout salarié indépendant déclaré au PRISSM sera suivi selon les modalités définies dans le tableau « Organisation du suivi individuel » (cf. *Annexe 3*).

- ❖ **Salariés saisonniers** (très faible effectif suivi : 17 salariés au 01/05/24)
 - Tout salarié saisonnier déclaré au PRISSM sera suivi selon les modalités définies dans le tableau « Organisation du suivi individuel ».
 - Pour les contrats saisonniers < 45 jours (hors exposition à un risque particulier) et à la demande du MDT, des actions de formation et de prévention pourront être réalisées, en lieu et place des VIP.

❖ **Salariés éloignés**

Tout salarié éloigné déclaré au PRISSM, sera suivi selon les modalités définies dans le tableau « Organisation du suivi individuel ».

3.2.3.2 Suivi des indicateurs

- Suivi annuel du nombre et types de visites et examens médicaux effectués
- Suivi annuel du nombre d'entretiens Psychologue du travail
- Suivi annuel des absents
- Suivi annuel des examens complémentaires réalisés au PRISSM
- Suivi annuel des examens complémentaires prescrits pour réalisation en externe

3.3 Axe 3 : Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) et Maintien en Emploi

3.3.1 Contexte – Objectif règlementaire

- Loi du 2 août 2021 et Décrets n° 2022-653 du 25 avril 2022
- Diagnostic de l'état des lieux
- PRST 4 : AXE STRATÉGIQUE 2 : Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelles en accompagnant les salariés et les entreprises concernées pour faciliter le maintien en emploi

L'objectif est de faire vivre une cellule opérationnelle pour anticiper et accompagner les cas individuels susceptibles de sortir de l'emploi (Décret du 25/04/2022).

3.3.2 Introduction

Depuis plusieurs années, le PRISSM est engagé dans le Maintien en Emploi (MEE) des salariés suivis, en partenariat avec :

- Le service social de la CARSAT :
 - Convention de partenariat
 - Participation d'un MDT et / ou du Référent Maintien en Emploi aux cellules PDP de la CPAM (désormais « Instance de Coordination PDP ») tous les 2 mois
 - Participation aux « Ateliers maintien en emploi » de la CARSAT-Social
- Le CAP EMPLOI Béarn :
 - Orientation des salariés RQTH nécessitant un dispositif de compensation du handicap AGEFIPH
 - Suivi des situations (tableau trimestriel transmis par le CAP EMPLOI), en lien avec le conseiller CAP EMPLOI, le salarié et l'entreprise
- Le service médical ELSM-CNAM :
 - Echanges avec les médecins conseils sur certaines situations de salariés
 - Contact entre Référent Maintien en Emploi du PRISSM et Référent technique ELSM (mail, téléphone)
- Le RAME 64 (Réseau des Acteurs du Maintien en Emploi du 64), impulsé par le PRITH :
 - Participation d'un MDT et/ou du Référent Maintien en Emploi aux réunions bimensuelles en visio.
 - Elaboration de documents d'information
 - Avril 2022 : Information PDP aux Médecins traitants du territoire
- Les ESRP et ESPO du territoire (ESRP-Pôle Béterette et ESPO-CRIC Pyrénées) :
 - Pré-orientation / Formations
 - Evaluations courtes

Depuis fin 2022, le PRISM a mis en place :

- Une cellule PDP opérationnelle :
 - Sensibilisation des employeurs au MEE : 2 sessions en 2023 - 3 sessions en 2024
 - Création et mise à jour de supports d'information : types de visites, démarche de retour à l'emploi, RDV de liaison
 - Possibilité de suivi et d'accompagnement des salariés sur demande des MDT.

- Un Référent Maintien en Emploi qui :
 - Assure le lien entre MDT et partenaires
 - Suit les situations à la demande du MDT
 - Participe aux réunions partenariales
 - Suit les indicateurs (Cf tableau de suivi des indicateurs PDP)

3.3.3 Ressources

La cellule opérationnelle PDP est composée de :

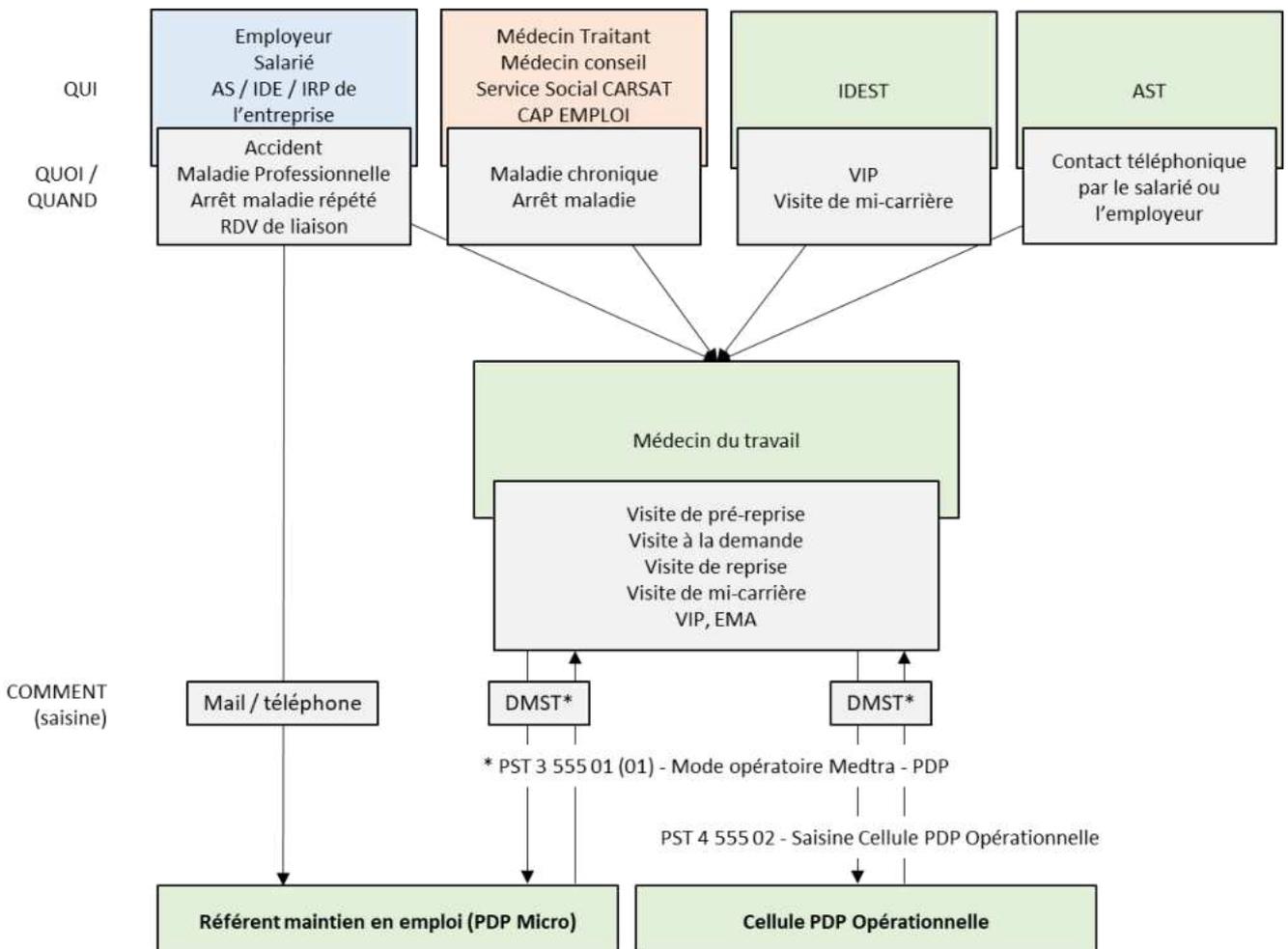
- 3 MDT
- 1 Référent Maintien en Emploi
- 1 IDEST
- 1 IPRP
- 1 ATST

Les accompagnements PDP « micro » correspondent aux situations de salariés suivies directement par le MDT, avec le soutien du Référent MEE. Le MDT peut déléguer certaines actions aux IPRP, IDEST, ATST de son équipe, ou déléguer intégralement le suivi du salarié à la cellule PDP opérationnelle.

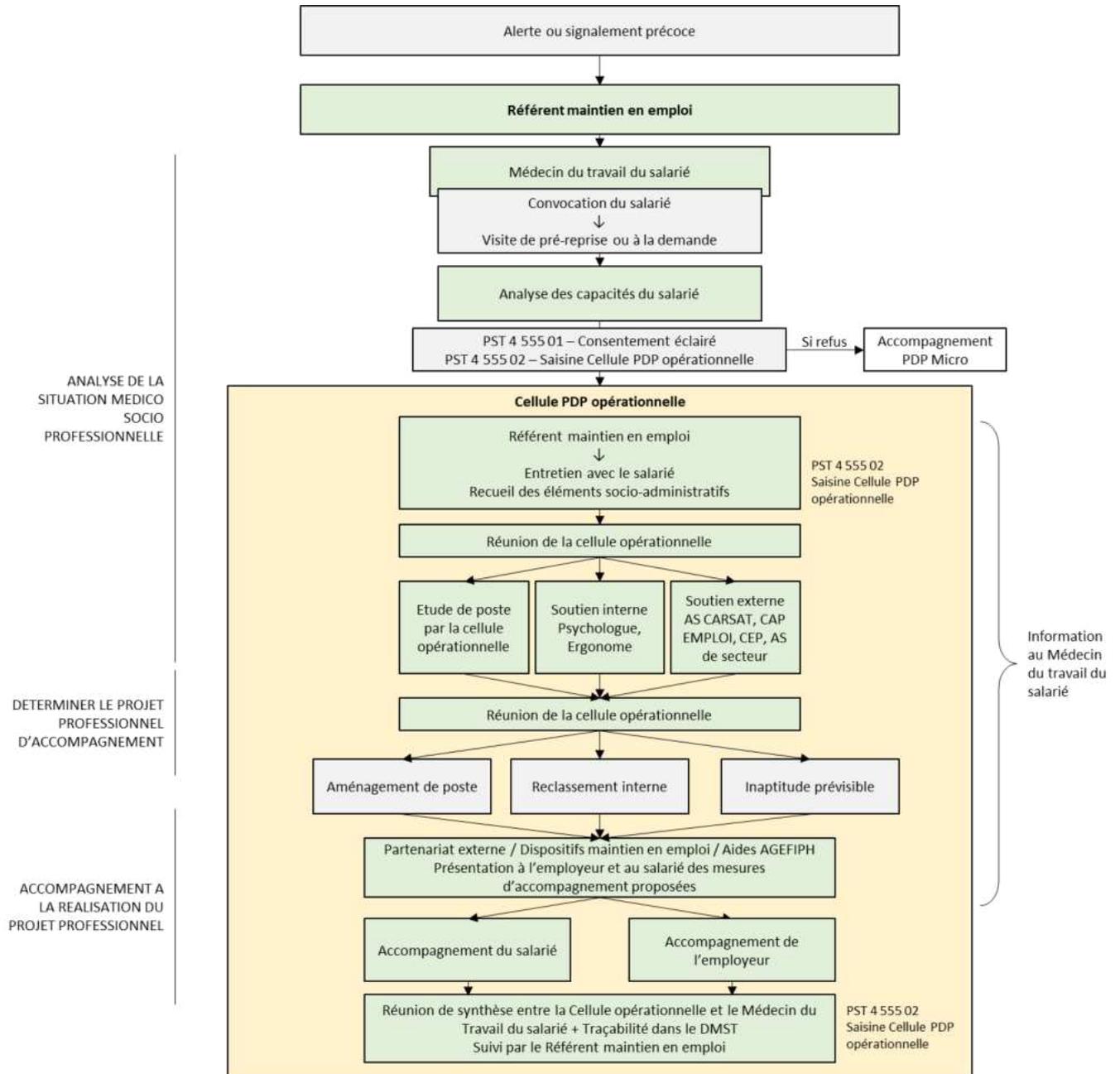
3.3.4 Actions - PDP

3.3.4.1 Cellule PDP opérationnelle

- Information et sensibilisation aux employeurs :
 - Plusieurs sessions par an
- Information des salariés :
 - Mise en place d'écrans TV en salles d'attente avec information sur les VPR et VD
- Analyse des causes des inaptitudes, afin d'orienter les actions de prévention :
 - Réflexion sur faisabilité de mise en place d'indicateurs de pathologies en cause dans les inaptitudes
 - Suivi annuel de ces indicateurs
- Création et suivi des indicateurs PDP : Mode opératoire de saisie d'une orientation PDP, dans MEDTRA (PST 3 555 01 - Mode opératoire Medtra - PDP).
- Repérage des situations susceptibles de sortir de l'emploi : Processus PDP « alerte et signalement »

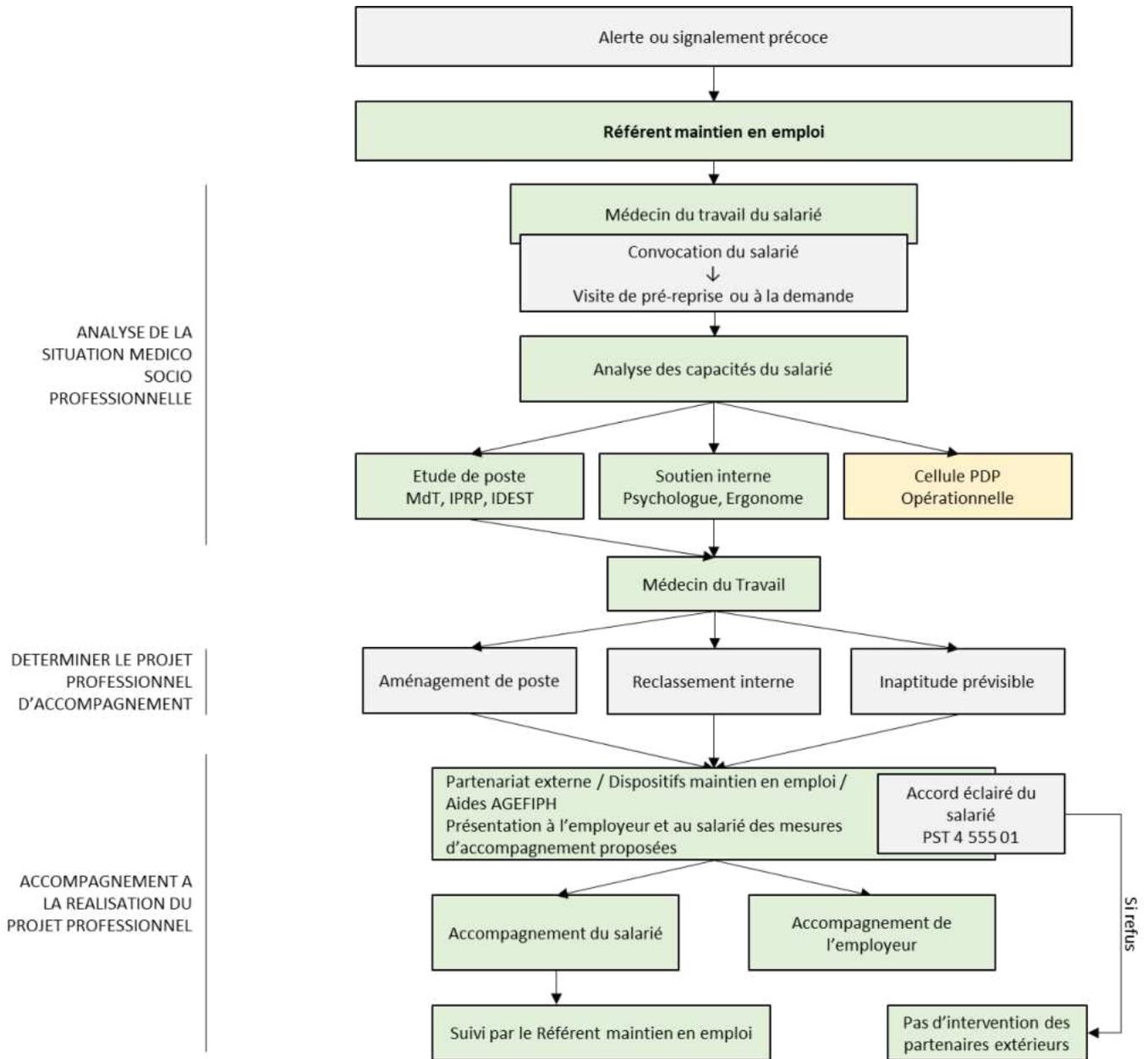


- Prise en charge des situations déléguées par les MDT (cellule PDP opérationnelle) : Procédure PST 1 555 01 - Cellule PDP et MEE.



3.3.4.2 Accompagnement PDP micro

- Dossiers suivis par chaque MDT.



3.3.4.3 Poursuite des partenariats PDP

- Service social de la CARSAT :
 - Convention de partenariat
 - Participation d'un MDT et / ou du Référent Maintien en Emploi aux cellules PDP de la CPAM (désormais « Instance de Coordination PDP ») tous les 2 mois
 - Participation aux « Ateliers maintien en emploi »
- CAP EMPLOI Béarn :
 - Orientation des salariés RQTH nécessitant un dispositif AGEFIPH
 - Suivi des situations (tableau trimestriel transmis par le CAP EMPLOI), en lien avec le conseiller CAP EMPLOI, le salarié et l'entreprise
- Service médical ELSM-CNAM :
 - Echanges avec les médecins conseils sur des situations de salariés
 - Contact entre Référent Maintien en Emploi du PRISM et Référent technique ELSM (mail, téléphone)
- CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) : remise des coordonnées CEP pour l'information sur :
 - Bilan de compétences, Formations, VAE
 - Projet de Transition Professionnelle (PTP)
 - Dispositif Démission-Reconversion
- ESRP et ESPO du territoire (ESRP-Pôle Béterette et ESPO-CRIC Pyrénées) :
 - Pré-orientation / Formations
 - Evaluations courtes
- RAME 64 (Réseau des Acteurs du Maintien en Emploi du 64), impulsé par le PRITH :
 - Participation d'un MDT et/ou du Référent Maintien en Emploi aux réunions bimensuelles en visio.
 - Elaboration de documents d'information
 - Avril 2022 : Information aux Médecins traitants du territoire

3.3.4.4 Suivi des indicateurs PDP

- Suivi du nombre de sensibilisations employeurs réalisées
- Suivi des indicateurs réglementaires, définis dans le tableau Excel « Indicateurs PDP » :

Aménagement

- Aménagement préconisé
- Temps partiel thérapeutique (TPT)
- Travail aménagé (temps partiel)

- SAMETH/Cap Emploi

Orientations

- Assistante Sociale (CARSAT)
- Bilan de compétences (pendant arrêt)
- Cellule PDP
- CEP (Conseil en évolution professionnelle)
- Essai Encadré
- Formation pendant arrêt
- MDPH (cotorep) Orientation suivi handicap
- Médecin conseil (invalidité)

Visites

- Visite de reprise maternité
- Visite de reprise MP
- Reprise après A.T.
- Reprise après maladie
- Visite à la demande de l'employeur
- Visite à la demande du salarié
- Visite à la demande du médecin du travail
- Pré-rep. à la demande du médecin conseil
- Pré-rep. à la demande du salarié
- Pré-rep. à la demande du médecin traitant

3.4 Axe 4 : Amélioration continue & Démarche de progrès

Le PRISSM s'inscrit depuis plusieurs années dans une démarche d'amélioration continue, impulsée par le Direction et l'ensemble des équipes, et consolidée notamment par la réglementation et l'obligation de certification des SPSTI.

Les actions en place sont, à ce jour :

- Développement de la communication via un nouveau site Internet en 2024 (www.prissm.fr), et l'installation d'écrans en salle d'attente pour la diffusion d'informations et de messages de prévention mis à jour tous les mois.

- Démarche de Certification (AFNOR SPEC 2217 d'août 2023)
- Présentation des comptes rendus de l'activité du service auprès des adhérents lors des AG
- Transmission du DMST sur demande d'un autre SPTSP uniquement via messagerie sécurisée

Les réflexions envisagées dans le cadre du projet de service 2025-2029 sont les suivantes :

- Offre complémentaire : Réflexion sur une expérimentation pour la mise en place de consultations en tabacologie, destinées aux salariés fumeurs et exposés aux agents cancérigènes professionnels.
- Moyens informatiques, en lien avec le logiciel métier MEDTRA :
 - Amélioration de la traçabilité des expositions des salariés et harmonisation des saisies informatiques
 - Interopérabilité entre l'adhérent et le PRISSM (notamment prise de certains RDV via une plateforme dédiée) et entre les différents SPSTI
- Formation des MDT et IDEST aux Rayonnements Ionisants afin d'obtenir l'agrément du service pour le suivi des salariés exposés
- Réflexion sur les modalités d'amélioration de l'absentéisme des salariés lors des visites.

4 Conclusion

Ce Projet de Service a été élaboré au sein de la CMT avec la participation active et l'implication de l'ensemble de ses membres.

Comme tous les SPSTI de France, le PRISSM doit s'adapter en permanence et ajuster son organisation en fonction des évolutions législatives et réglementaires.

L'élaboration du Projet de Service et la constitution du dossier de demande d'Agrément ont dû être réalisés concomitamment avec la préparation de la Certification.

Les équipes en général et les membres de la CMT en particulier sont donc fortement sollicités en interne, mais également en externe par divers organismes et partenaires.

Aussi, plusieurs groupes de travail ont été créés afin de :

- Préparer la Certification et répondre au référentiel AFNOR SPEC 2217
- Ecrire un nouveau Projet de service et mettre en application toutes les actions transversales prévues
- Créer la cellule PDP
- Elaborer le contenu de notre site internet
- Concevoir et mettre à jour tous les mois le contenu des informations diffusées sur les écrans dans les salles d'attente
- Coconstruire le nouvel outil de travail MEDTRA 5 afin qu'il réponde au mieux aux attentes des utilisateurs ainsi qu'aux obligations réglementaires

Ce travail est réalisé en parallèle de l'activité journalière de chacun : gestion des RDV, réalisation des visites, actions en milieu de travail (actuellement avec l'obligation de mise à jour des fiches d'entreprise tous les 4 ans), actions de prévention primaires, aide au Document Unique, réponses aux sollicitations des adhérents et de leurs salariés... A cela sont ajoutées les nombreuses sollicitations externes de différentes institutions, notamment pour participer à des actions, ou répondre à de multiples questionnaires.

Aujourd'hui, nous sommes conscients d'avoir des équipes en nombre suffisant par rapport à la majorité des SPSTI en France. Malgré cela nous ne pouvons répondre en permanence aux demandes croissantes des autres organismes, qu'ils soient partenaires ou non de notre service.

Afin d'éviter la lassitude et la fatigue du personnel, le PRISSM fait donc le choix de prioriser les actions par rapport aux sollicitations extérieures pour mieux se concentrer sur ses missions décrites par le législateur.

Le PRISSM s'engage à suivre et à mettre en œuvre l'ensemble des axes prévus dans ce Projet de service pour les 5 années à venir, dans l'intérêt de ses adhérents et de leurs salariés.

En tant que directrice du PRISSM, je souhaite remercier chaque salarié pour le travail accompli, pour l'engagement, l'implication et le professionnalisme dont chacun fait preuve au quotidien.

5 Table des annexes

Annexe 1 : QUA 4 410 01 - Organigramme fonctionnel

Annexe 2 : Calendrier Sensibilisations inter V5

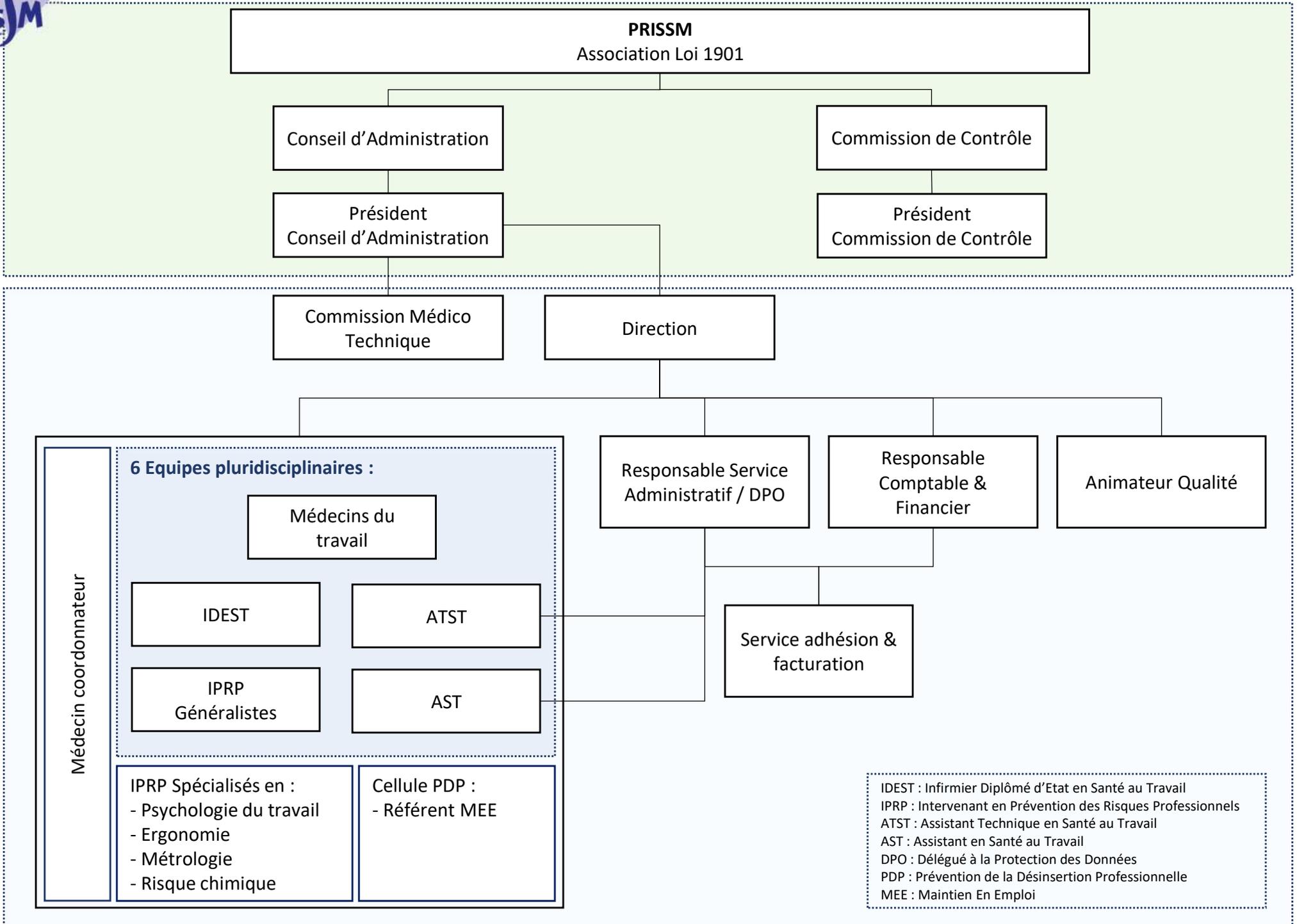
Annexe 3 : PST 3 554 02 - Organisation du suivi individuel

Annexe 4 : PST 2 554 01 - Protocole de délégation entretiens IDEST

Annexe 5 : PST 2 554 03 - Protocole examens complémentaires AST/ATST

Annexe 6 : PST 2 554 05 - Protocole de délégation Psychologue du travail

Annexe 7 : PST 3 554 01 - Gestion des visites pour les salariés multi employeurs



IDEST : Infirmier Diplômé d'Etat en Santé au Travail
 IPRP : Intervenant en Prévention des Risques Professionnels
 ATST : Assistant Technique en Santé au Travail
 AST : Assistant en Santé au Travail
 DPO : Délégué à la Protection des Données
 PDP : Prévention de la Désinsertion Professionnelle
 MEE : Maintien En Emploi



Votre service de
Prévention et de
Santé au travail vous
accompagne

A l'attention des employeurs :

Calendrier des sensibilisations 2024

Les sensibilisations proposées par le PRISSM permettent d'aborder la prévention en santé travail, d'échanger sur certains risques professionnels et sur les enjeux santé/sécurité.

Les sensibilisations sont réalisées au PRISSM sur le site de Pau et pour certaines sur le site de Labastide Cezeracq.

Inscriptions et participations comprises dans la cotisation annuelle.

Merci de bien vouloir remplir et nous retourner le formulaire d'inscription présent en fin de document.



S'appropriier les bases de la santé et sécurité au travail (Réf. : BASES)

Public ciblé : Employeurs et salariés chargés de prévention

Objectifs de la sensibilisation : Comprendre les fondamentaux en santé et sécurité au travail pour mieux appréhender leur mise en place en entreprise

Sessions :

- Jeudi 19/09/2024, 13h30 (Pau)



2 heures

Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels (Réf. : DUER)

Public ciblé : Employeurs et salariés chargés de prévention

Objectifs de la sensibilisation : Accompagner la réalisation du document unique via des rappels réglementaires, la présentation d'une méthodologie et une mise en pratique

Sessions :

- Lundi 02/09/2024, 13h30 (Labastide)
- Mardi 24/09/2024, 13h30 (Pau)
- Mardi 05/11/2024, 08h30 (Pau)
- Jeudi 19/12/2024, 08h30 (Pau)



2 heures

Prévenir les risques chimiques (Réf. : CHIM)

Public ciblé : Salariés (tous secteurs hors industries chimiques) - niveau débutant, utilisant ou au contact des produits chimiques (ex : aide à domicile, mécanicien, maçon, coiffeur...)

Objectifs de la sensibilisation :

- ✓ Identifier les agents chimiques pouvant être présents sur les lieux de travail
- ✓ Connaître l'étiquetage des produits chimiques
- ✓ Connaître les voies de pénétration des agents chimiques dans l'organisme, le devenir dans l'organisme et les effets possibles sur la santé – **cas particulier : la grossesse**
- ✓ Connaître les moyens de prévention et de protection (EPI, hygiène au poste et hygiène individuelle)

Sessions :

- Mercredi 18/09/2024, 08h30 (Pau)



2 heures

Prévenir les risques liés aux horaires atypiques de travail (Réf. : HAT)

Public ciblé : Salariés travaillant de nuit et/ou en horaires décalés (postés 2x8, 3x8...)

Objectifs de la sensibilisation :

- ✓ Informer sur les risques liés au travail de nuit ou posté
- ✓ Apporter des conseils pratiques sur le sommeil, l'alimentation et l'activité physique

Sessions :

- Jeudi 10/10/2024, 13h30 (Pau)



2 heures



Initier une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (Réf. : TMS.E)

Public ciblé : Employeurs, chargés de prévention, membres du CSE.

Objectifs de la sensibilisation :

- ✓ Identifier les facteurs de risque TMS
- ✓ Développer une démarche de prévention des TMS : Méthode d'analyse de la charge physique de travail de l'INRS

Sessions :

- Jeudi 10/10/2024, 08h30 (Pau)



2 heures



Sensibiliser aux risques de troubles musculo-squelettiques (Réf. : TMS.S)

Public ciblé : Salariés

Objectifs de la sensibilisation :

- ✓ Définir les TMS
- ✓ Identifier les facteurs de risques professionnels favorisant l'apparition de TMS
- ✓ Identifier des leviers de prévention

Sessions :

- Mardi 01/10/2024, 08h30 (Pau)



2 heures

Prévenir les risques liés au travail devant écran (Réf. : ECR)

Public ciblé : Salariés occupant principalement un poste informatique.

Objectifs de la sensibilisation :

- ✓ Informer sur les risques liés au travail devant écran (fatigue visuelle et troubles musculo-squelettiques)
- ✓ Donner des points de repère pour une installation adéquate au poste de travail

Sessions :

- Mardi 17/09/2024, 13h30 (Pau)
- Jeudi 05/12/2024, 08h30 (Pau)



2 heures

Télétravail : les points clés pour l'inscrire dans la durée (Réf. : TLT.E)

Public ciblé : Employeurs, responsables RH, chargés de prévention, membres du CSE

Objectifs de la sensibilisation :

- ✓ Définir, comprendre et appréhender le télétravail
- ✓ Pérenniser le télétravail avec succès : les bonnes pratiques

Session :

- Jeudi 21/11/2024, 08h30 (Pau)



2 heures

Prévenir les risques psychosociaux (Réf. : RPS)

Public ciblé : Employeurs, responsables RH, chargés de prévention, membres du CSE.

Objectifs de la sensibilisation :

- ✓ Comprendre et mieux appréhender les risques psychosociaux dans l'entreprise
- ✓ Connaître la démarche d'évaluation et d'intégration dans le document unique

Sessions :

- Mardi 17/09/2024, 08h30 (Pau)
- Jeudi 28/11/2024, 08h30 (Pau)



2,5 heures

Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail (Réf. : VSST)

Public ciblé : Employeurs, responsables RH, chargés de prévention, membres du CSE.

Objectifs de la sensibilisation :

- ✓ Actualiser ses connaissances dans le domaine
- ✓ S'inscrire dans une démarche de prévention

Sessions :

- Jeudi 17/10/2024, 08h30 (Pau)
- Jeudi 12/12/2024, 08h30 (Pau)



3 heures

Maintien dans l'emploi de vos salariés (Réf. : MDE)

Public ciblé : Employeurs

Objectifs de la sensibilisation :

- ✓ Connaître les nouveaux dispositifs (salarié en arrêt maladie, essai encadré, RDV de liaison, visite de reprise, etc.)
- ✓ S'informer sur la cellule PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle) du PRISM et les partenaires extérieurs

Sessions :

- Jeudi 26/09/2024, 13h30 (Pau)



1,5 heures

Le risque routier au travail (Réf. : ROUT)

Public ciblé : Salariés effectuant des déplacements routiers

Objectifs de la sensibilisation :

- ✓ Informer sur l'accidentalité et la mortalité routière
- ✓ Comprendre la différence entre accident de trajet et de mission
- ✓ Connaître les responsabilités des employeurs et des salariés
- ✓ Identifier les facteurs aggravants (contexte professionnel)

Sessions :

- Jeudi 05/09/2024, 08h30 (Pau)



2 heures

Identifier et gérer les pratiques addictives en milieu professionnel (Réf. : ADD.E)

Public ciblé : Employeurs

Objectifs de la sensibilisation :

- ✓ Informer sur les enjeux et le cadre normatif des addictions en entreprise
- ✓ Comprendre pour agir : différents types d'addictions et de substances psychoactives, facteurs de risques
- ✓ Inscrire la notion d'addiction comme risque professionnel
- ✓ Agir face à un comportement suspect au travail

Session :

- Mercredi 02/10/2024, 08h30 (Pau)



2 heures



Comprendre et prévenir les risques liés à la consommation de SPA (Réf. : ADD.S)

Public ciblé : Salariés tout secteur d'activité

Objectifs de la sensibilisation :

- ✓ Faire la différence entre les divers niveaux de consommation de substances psychoactives (SPA)
- ✓ Connaître les effets sur la santé, sur la sécurité au travail et la conduite (alcool, cannabis, tabac)
- ✓ Identifier le cadre réglementaire et la conduite à tenir en cas de troubles du comportement au travail

Sessions :

- Mercredi 11/09/2024, 08h30 (Pau)



2 heures



Formulaire d'inscription

Entreprise

Raison sociale :

N° adhérent PRISSM :

Personne en charge des inscriptions :

Mail :

Tél :

Participants

| Référence sensi. | Date de session | NOM Prénom et Fonction du participant | Mail du participant |
|------------------|-----------------|---------------------------------------|---------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Coupon à retourner à l'adresse suivante :

PRISSM - Service de Santé au Travail
Zone Europa
2, avenue Maria-Gaëtana Agnesi
64000 PAU

ou par mail : contact.sensibilisation@prissm.fr

1 Organisation

| TYPE DE VISITE | TYPE DE SUIVI | PROFESSIONNEL DE SANTE | MODALITE / SUIVI | DECRETS |
|---|---------------|--|---|---|
| VIPI | SIS / SIA | MDT ou IDEST, sauf : Chauffeur PL-TC et SIA-RQTH/Inval : MDT | Dans les 3 mois de l'embauche (sauf exceptions) | - VIP initiale par MDT ou IDEST dans les 3 mois de l'embauche - Exceptions à voir AVANT l'embauche : Nuit, <18ans, Agent Bio 2, CEM - Exceptions à voir dans le 2 mois de l'embauche : Apprentis - Périodicité : VIP tous les 5 ans maximum en SIS , tous les 3 ans maximum en SIA . - Suivi ADAPTE : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nuit ▪ RQTH / Invalidité ▪ Conditions de travail, Risque Professionnel ▪ Age / Etat de santé - R. 4624-10 à 20 |
| VIPP | | MDT ou IDEST | - En alternance MDT / IDEST - SIS : tous les 5 ans - SIA (RQTH/Inval ; Nuit) : tous les 3 ans - Intérimaires : tous les 2 ans | |
| EMAE | SIR | MDT | Avant l'embauche (ou au plus tôt à compter de la demande du RDV) | - EMAE à prévoir avant l'embauche - Périodicité : déterminée par le médecin lors de l'EMAE et au maximum en alternance tous les 2 ans : EMAE / VI - R. 4624-21 à 28 |
| EMAP | | MDT | VI à 2 ans | |
| VI | | IDEST | EMAP à 2 ans | |
| VR, VPR, VD | | MDT | Sur demande employeur, salarié, ou MDT | - R. 4624-29 à 34 |
| V. de mi- carrière | | MDT ou IDEST lors d'une autre visite (Protocole IDEST) Si demande expresse de l'employeur : de préférence avec le MdT, ou à défaut avec l'IDEST | | - L. 4624-2-2 |
| V. post-exposition V. post-professionnelle « de fin de carrière » | | MDT Uniquement si SIR actuel ou ancien | L'AST informe le MdT de la demande de l'employeur. Elle prévoit un RDV, le cas échéant, et envoie le questionnaire d'éligibilité à l'employeur ou au salarié, ainsi que le courrier de convocation. | - L. 4624-2-1 et R. 4624-28 |

VIPI : Visite d'Information et de Prévention / SIR : Suivi Individuel Renforcé / EMAE : Examen Médical d'Aptitude à l'Embauche / EMAP : Examen Médical d'Aptitude Périodique / VI : Visite Intermédiaire (par IDEST si SIR) / VR : Visite de Reprise / VPR : Visite de Pré-Reprise / VD : Visite à la Demande

Ces modalités sont susceptibles d'évoluer selon l'effectif médical et paramédical. Chaque MDT peut réduire la périodicité de suivi lors d'une visite, notamment selon l'état de santé du salarié, l'âge, les risques professionnels.

2 Rappels réglementaires

➤ Liste des postes à Risques Particuliers, nécessitant un SIR (R. 4624-23)

I. Les postes présentant des risques particuliers mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2 sont ceux exposant les travailleurs :

1. A l'amiante
2. Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160
3. Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, mentionnés à l'article R. 4412-60
4. Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3
5. Aux rayonnements ionisants
6. Au risque hyperbare
7. Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages

II. Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le présent code : cela concerne notamment le risque électrique (R. 4544-10), conduite de certains équipements (R. 4323-56), < 18ans exposés aux travaux dangereux (R. 4153-40), manutention manuelle > 55 kg pour les hommes et > 25 kg pour les femmes (R. 4541-9)

III. S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées au I. par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2, après avis du ou des médecins concernés et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46. Cette liste est transmise au service de santé au travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

➤ Suivi ADAPTE (R. 4624-17)

- Nuit
- RQTH / Invalidité
- Conditions de travail, Risques Professionnels
- Age / Etat de santé

➤ Orientation « sans délai »

- RQTH / Invalidité (R. 4624-20)
- Femme enceinte, allaitante, venant d'accoucher, si elle le souhaite (R. 4624-19)
- Si l'IDEST l'estime nécessaire (R. 4624-13)

➤ R. 4624-15 et 4624-27 : Il n'est pas nécessaire de prévoir une nouvelle VIP initiale (ou un nouvel EMAE) si :

- Dernière VIP il y a moins de 4 ans (2 ans pour les intérimaires), ou dernier EMAE il y a moins de 2 ans
- Emploi identique
- Le service est en possession de la dernière attestation de suivi (ou du dernier avis médical), pas d'inaptitude ni d'aménagement de poste

➤ Salariés à voir avant l'embauche

- Nuit, <18ans (R. 4624-18), Agent Biologique groupe 2 (R. 4426-7), CEM (R. 4453-10, si > VLEP)
- Salariés en SIR (EMAE, R. 4624-24)

3 Décisions du service

- Avant de positionner une VIP initiale, l'AST vérifie s'il est nécessaire de prévoir une nouvelle VIP-initiale (ou un nouvel EMAE), selon les dispositions mentionnées ci-dessus.

- Si l'IDEST estime qu'il faut prévoir une orientation « sans délai » vers le médecin :
 - Elle contacte l'AST qui positionne un RDV dans la limite d'1 mois, sur un créneau disponible
 - Elle mentionne sur l'attestation de suivi la date du prochaine RDV : « à revoir par le médecin du travail, au plus tard le XX/XX/XXX».
 - Ces orientations concernent uniquement :
 - RQTH / Invalidité (R. 4624-20)
 - Femme enceinte, allaitante, venant d'accoucher, si elle le souhaite (R. 4624-19) (c'est-à-dire ayant accouché dans les 3 mois précédents, et uniquement si besoin)
 - Si l'IDEST « l'estime nécessaire » (R. 4624-13) = si le maintien au poste semble compromis du fait de l'état de santé du salarié (pathologie chronique invalidante, épuisement...). Pour toute autre situation, ou si la demande du salarié semble peu justifiée : en informer le médecin en staff, et informer le salarié qu'il peut demander une VD, mais pas d'orientation « sans délai ».

- Définition des items du suivi ADAPTE :
 - Etat de santé : salarié atteint d'une maladie chronique invalidante avec traitement au long cours.
 - Age : < 18 ans, et > 60 ans
 - Risque Professionnel : Chauffeur PL/TC (et selon spécificités du secteur et de l'équipe).

1 Cadre réglementaire des VIP & VI

1.1 Code du travail

- L. 4623-9 et -10 : L'IDEST¹ assure les missions qui lui sont dévolues ou déléguées par le MDT², dans la limite des compétences prévues pour les infirmiers par le CSP³.
- L. 4624-1, et R. 4624-10 à R. 4624-16 : Visite d'information et de prévention (VIP)
- Art R. 4623-14. II : Le médecin du travail peut également confier (...) dans le cadre de protocoles écrits, à un infirmier en santé au travail la réalisation des visites et examens prévus dans le Code du travail.
- Art. R. 4623-30 : Dans le respect des dispositions des articles R. 4311-1 et suivants du Code de la santé publique, l'infirmier exerce ses missions propres ainsi que celles déléguées par le médecin du travail dans les conditions prévues à l'article R. 4623-14 du Code du travail.
- Art. R. 4623-31 : Un entretien infirmier peut être mis en place en accord avec le médecin du travail et sous sa responsabilité. L'infirmier peut également participer à des actions en milieu de travail et d'information collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail et validées par lui. Les actions prévues par le présent article sont réalisées dans le respect des règles liées à l'exercice de la profession d'infirmier déterminées en application de l'article L. 4311-1 du Code de la santé publique.
- Art. R. 4623-34 et -36 : L'infirmier assure ses missions de santé au travail qui lui sont dévolues par le présent code ou déléguées dans les conditions prévues à l'article R. 4623-14 sous l'autorité (...) du médecin du travail du service de prévention et de santé au travail interentreprises intervenant dans l'entreprise. A l'exception des situations d'urgence, les missions de l'infirmier sont principalement orientées vers la prévention.
- Art. R. 4624-23 à R. 4624-28 : SIR, périodicité, Visite Intermédiaire
- Art. R. 4624-45-5

1.2 Code de la santé publique

- Art L. 4311-1
- R. 4311-1 : L'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière comporte (...) la contribution au recueil de données cliniques et épidémiologiques et la participation à des actions de prévention, de dépistage, de formation et d'éducation à la santé.
- Dans l'ensemble de ces activités, les infirmiers et infirmières sont soumis au respect des règles professionnelles et notamment du secret professionnel.
- R. 4311-2 : Les soins infirmiers, préventifs, curatifs ou palliatifs, intègrent qualité technique et qualité des relations avec le malade
- R. 4311-5 : Dans le cadre de son rôle propre, l'infirmier ou l'infirmière accomplit les actes ou dispense les soins suivants visant à identifier les risques et à assurer le confort et la sécurité de la personne et de son environnement et comprenant son information et celle de son entourage : points 19, 40, 41 et 42
- R. 4311-15, R. 4312-1, R. 4312-1 à -8, R. 4312-11, R. 4312-25, R. 4312-28
- R. 4312-32 : L'infirmier est personnellement responsable de ses décisions ainsi que des actes professionnels qu'il est habilité à effectuer. R. 4312-5 et -6.

¹ IDEST : Infirmier Diplômé d'Etat en Santé au Travail

² MDT : Médecin du travail

³ CSP : Code de la Santé Publique

1.3 Décret de compétence de la profession d’infirmier du 29/07/2004

Cf. supra : Code de la santé publique

- Actions de prévention, de dépistage d’éducation de la santé
- Appréciation de l’état de santé, rôle d’alerte
- Entretien, écoute de la personne, aide et soutien psychologique
- Dépistage des maladies professionnelles, des maladies endémiques des pratiques addictives

2 Objectifs du DMST

Recommandations HAS - 2009 / CNIL RGPD - 2023

2.1 Objectifs du DMST – Reco HAS 2009

Le DMST⁴ répond principalement aux objectifs suivants :

- Il doit aider le médecin du travail à :
 - Apprécier le lien entre l’état de santé du travailleur d’une part et le poste et les conditions de travail d’autre part
 - Proposer des mesures de prévention
 - Faire des propositions en termes d’amélioration ou d’aménagement du poste ou des conditions de travail et de maintien ou non dans l’emploi.
- Il doit participer à la traçabilité :
 - Des expositions professionnelles
 - Des informations et conseils de prévention professionnels délivrés au travailleur
 - Des propositions en termes d’amélioration ou d’aménagement du poste ou des conditions de travail et de maintien ou non dans l’emploi.
- Il doit permettre au médecin du travail d’évaluer le lien entre l’état de santé du travailleur et les expositions antérieures ; il doit aider le médecin du travail à participer à la veille sanitaire en santé au travail.
- Informations concernant la santé des travailleurs, notamment données de l’interrogatoire : Les antécédents médicaux personnels concernent ceux présentant un intérêt pour l’évaluation du lien entre l’état de santé du travailleur et le poste de travail, ou pour le suivi de la santé du travailleur soumis à certaines expositions professionnelles.

2.2 Guide CNIL – RGPD 2023 (page 52)

Même si les médecins du travail et, sous leur autorité, les autres professionnels alimentant le DMST, disposent d’une indépendance professionnelle/technique pour apprécier ce qui est utile ou non à la retranscription d’informations dans le DMST pour préserver la santé du travailleur, une attention particulière devra être portée au respect du principe de minimisation des données.

⁴ DMST : Dossier médical en santé au travail

3 VIP et VI

3.1 Objectifs des VIP et VI

Art. R. 4624-11 du Code du travail

- Interroger le salarié sur son état de santé
- L'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail
- Le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre
- Identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail
- L'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

3.2 Contenu et déroulement des VIP et VI

- Le médecin du travail délègue à un IDE formé (IDEST) une partie des VIP, selon la procédure de convocation et de suivi (PST 3 554 02 - Organisation du suivi individuel).
- Ce protocole de délégation des VIP et VI est applicable par l'ensemble des équipes. Lorsqu'un médecin souhaite des modalités de délégation différentes, il rédige un protocole spécifique qui doit être validé en CMT.
- Les VIP et VI sont programmées sur l'effectif du médecin attribué. L'IDEST peut venir en renfort des autres équipes.
- Un staff périodique est organisé entre le médecin et l'IDEST pour la transmission des informations.

A date, les examens suivants sont exclus du suivi par les IDEST (réalisés exclusivement par le médecin du travail) :

- Examen de reprise
- Examen de pré-reprise
- Examen à la demande de l'employeur, du salarié ou du médecin du travail
- Examen médical d'aptitude (à l'embauche et périodique)

En fonction de l'évolution de l'effectif médical, le PRISSM pourrait revoir les modalités de suivi, notamment en déléguant toute ou partie des VIP, VR, VPR aux IDEST, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

4 Trame VIP / VI réalisée par l'IDEST

- L'ensemble des éléments ci-dessous sont renseignés par l'IDEST dans le DMST informatisé.
- **EN BLEU** : Zone de saisie dans MEDTRA (Bloc).
- Si besoin, se référer aux protocoles Amiante, Visite de mi-carrière, Vaccinations.
- À tout moment lors des visites, l'IDEST peut contacter son MDT ou un autre MDT de l'équipe en cas d'absence.

4.1 Modalité de codage des VIP et VI / Périodicité de suivi (CDI, CDD, intérim)

- SIS déclaré (Suivi Individuel Simple) : Faire la VIP. Coder VIP Initiale ou Périodique (type de visite). Acte futur en VIP périodique Médecin :
 - À 5 ans en suivi simple
 - À 2 ans pour les intérimaires
 - À 3 ans en suivi adapté (Nuit et RQTH/invalidité), sauf mention spécifique du médecin du travail dans le DMST : prévoir la même périodicité que précédemment.
- SIR déclaré (RDV périodique) : Faire la VI. Coder VI (type de visite). Acte futur à 2 ans (EMAP).
- RQTH/Invalidité (déclaré par l'employeur ou signalé par le salarié, et jamais vu par MDT) : Faire la VIP (coder VIP Initiale ou Périodique), donner l'attestation mentionnant un acte futur maximum à 1 mois en VIP, et demander à l'AST un RDV rapide pour une « orientation sans délai ».
- SIR déclaré et RDV initial : faire une VIP initiale (coder VIP initiale), donner l'attestation mentionnant un acte futur maximum à 1 mois en EMAE, et demander à l'AST un RDV rapide pour EMAE.
- Déclaration SIS ou SIR paraissant inadaptée : Cf « Protocole SIS-SIR inadaptées »

4.1.1 Recueil des données personnelles

- A noter dans **BLOC SALARIE**

| | COMPETENCES | CURRICULUM LABORIS Simplifié | PRATICIEN |
|---------------------|---|--|-------------------------|
| Bloc SALARIE | Coder le dernier diplôme (niveau maximum de formation). Noter des différents diplômes dans commentaires. | Principaux emplois occupés (nombre d'années par métiers + mise à jour) | Nom du Médecin traitant |

4.1.2 Description du poste de travail

- Vérifier l'intitulé du poste (Ne pas le modifier)
- Utiliser la Short List des expositions constatées « Favoris du Service » 

| Zone de codage (BLOC) | Information à coder ou à noter (Si présent) |
|---|---|
| Noter dans EXPOSITIONS CONSTATEES - Thésaurus TEP (en SIS) - Thésaurus SI (en SIR ou SIA) Short-List des favoris du service  | « Caractéristique de l'activité » : Description sommaire de l'activité |
| | Coder au maximum les 5 expositions professionnelles principales , parmi :  |
| | Risques liés à l'activité physique / Situation de travail : - Manutention de charge, manutention de personne - Mouvements répétitifs du membre sup - Posture debout - Bruit - Poussières (bois, silice, farine, amiante, poussières inorganiques) - Vibrations (Membres sup ou corps entier) - Ordinateur - Travail en hauteur - Déplacement routier - Contact avec le public - Travail avec forte charge émotionnelle - HAP |
| | Risques chimiques : - Agents chimiques - Fumées / gaz de soudage - Solvants - Huiles de coupe - Peinture / Vernis - Produits d'entretien |
| | Risques biologiques : - Agents biologiques |
| | SIA constaté : - Travail de nuit / travail posté - Travailleur handicapé |
| | SIR constaté : - Coder le risque concerné |
| Noter dans EXPOSITIONS (logo Casque) | Noter les protections collectives et individuelles existantes en lien avec le risque codé uniquement pour les agents CMR et poussières. |

4.1.3 Questionnaire de santé

- Utiliser le questionnaire « **Visite type IDEST 1** » dans MEDTRA (cf. questions ci-dessous)
- Cocher la case correspondante. Si oui, compléter le bloc correspondant (**ATCD / PATHOLOGIE / TTT / HANDICAP**), en utilisant le trombone
- Utiliser en priorité la Short-List des pathologies « Favoris du Service »  pour les items Pathologies et Antécédents.

| Zone de codage (BLOC) Items | Information à coder ou à noter (Si présent) |
|---|--|
| ATCD personnels | - Uniquement les ATCD en lien avec AT/MP , ou présentant un intérêt par rapport au poste de travail |
| PATHOLOGIES | - Coder les maladies chroniques si diagnostic déjà établi (utiliser en priorité la Short-List des favoris du service ) - Depuis la dernière visite : Relever les arrêts maladie longs - AT – MP |
| ATCD familiaux | Cancers, pathologies cardiaques (parents/fratrie du 1 ^{er} degré) |
| TRAITEMENT | En cours : classe thérapeutique ou médicament si connu |
| - Symptômes actuels : Noter les symptômes dans PATHOLOGIES (Utiliser en priorité la Short-List des favoris du service ) - Ophtalmo - Gynéco | 1) Avez-vous des douleurs rachidiennes, articulaires, des jambes ? 2) Avez-vous des gênes auditives (acouphènes) ? 3) Avez-vous des allergies cutanées ? respiratoires ? • Date et modalités d'apparition (rythmée par le travail ?) 4) Avez-vous une correction visuelle ? Coder uniquement « Trouble de la vision » dans PATHOLOGIE (détail possible dans commentaire : myopie, astigmatisme, port de lunettes...) 5) Suivi gynécologique ? • Contraception (uniquement si expo CMR) ? Si grossesse signalée : Coder Grossesse confirmée dans PATHOLOGIE |
| Remplir le QUESTIONNAIRE : Mode de vie simplifié (Lien Questionnaire Visite type IDEST) | - Tabac, alcool, drogues, sport, sommeil - Pour le sommeil : Difficultés d'endormissement, réveils nocturnes ? - Si travail de nuit/posté : temps de sommeil et durée des éventuelles siestes (horaires de coucher et de lever : surtout pour postes de nuit et de matin) - Rythme et modalités de prises de repas |
| VACCINS | - Relever les vaccins (si fournis) - Conseiller pour le calendrier ultérieur (Cf protocole Vaccination lors des ESTI). |

| Zone de codage (BLOC) Items | Information à coder ou à noter (Si présent) |
|--|--|
| VECU AU TRAVAIL : Remplir le QUESTIONNAIRE Niveau de satisfaction au travail (Lien Questionnaire Visite type IDEST) | - Quel est votre niveau de satisfaction au travail (de 1 à 10) ? |
| Si RQTH | - Coder RQTH dans EXPOSITIONS (Thésaurus SI > Travailleur Handicapé) et dans SANTE > HANDICAP |
| Information (cf. Conclusions) | - Informer le salarié des modalités de suivi |

4.1.4 Conseils de prévention

| Zone de codage (BLOC) Items | Information à coder ou à noter (Si présent) |
|--|---|
| CONSEILS > RECOMMANDATIONS <i>(Ne pas coder dans Mesures de Prévention)</i> Utiliser uniquement la Short-List des favoris du service  | - Coder uniquement les 2-3 principaux conseils de prévention - Informer et sensibiliser sur : <ul style="list-style-type: none"> • Les risques professionnels spécifiques et les moyens de prévention à mettre en œuvre : bruit, conseils ergonomiques simples au poste, exposition aux produits chimiques, au risque biologique, poussières • Les règles hygiéno-diététiques (dont hygiène générale) - Sensibiliser sur les addictions selon les risques (tabac, alcool, drogues) |

4.1.5 Biométrie

| Zone de codage (BLOC) Items | Information à coder ou à noter (Si présent) |
|--|--|
| BIOMETRIE | - Tension artérielle (Cf Protocole HTA) - Taille/poids - Résultat du VISIOTEST (cf. chapitre F. Examens complémentaires) |

4.1.6 Examens complémentaires

- **AUDIOGRAMME** : A faire tous les 4 ans si exposition professionnelle au bruit.
- Voir Protocole IDEST – AUDIOGRAMME
- **VISIOTEST** : non systématique, à réaliser selon les expositions (notamment conduite professionnelles, écran prolongé) et avec port des corrections visuelles.

△ Les **EFR** ne sont pas réalisées par les IDEST.

4.1.7 Conclusion

- 1) Cf. Logigramme de conclusion (ci-dessous)
- 2) Vérifier le MOTIF principal (VIP initiale ou périodique, VI. « Reconvocation » uniquement si absent non excusé au dernier RDV récent.
- 3) Coder « V. de mi-carrière » en motif secondaire
- 4) Vérifier le type du prochain RDV et la date de l'acte futur (voir « Modalités de suivi individuel »)
- 5) Délivrer une attestation de suivi signée, sans aucune annotation.
- 6) Informer le salarié des modalités de suivi par le service (date et type du prochain RDV) et coder en conclusion :
 - VIPP-MDT à 5 ans, si salarié en Suivi SIMPLE (à 2 ans si intérimaire)
 - VIPP-MDT à 3 ans, si salarié en Suivi ADAPTE (sauf mention spécifique du médecin dans le DMST : prévoir la même périodicité que précédemment)
 - EMAP à 2 ans, si salarié en SIR.
- 7) Informer le salarié qu'il peut bénéficier d'une visite à sa demande, à tout moment, en cas de problème de santé avec implication dans le travail.

4.1.8 Orientation

4.1.8.1 Orientation « sans délai » du salarié vers le médecin du travail :

Si l'IDEST estime que l'état de santé d'un salarié nécessite une orientation auprès du médecin du travail (*), ou si RQTH-Inval :

- Contacter l'assistante qui devra positionner une VIP- MDT dans le mois, sur un créneau disponible.
- L'IDEST mentionne sur l'attestation de suivi un prochain RDV au plus tard dans 1 mois.
- Information au médecin en staff.

*- Si maintien au poste semble compromis du fait de l'état de santé.

- Femme enceinte, allaitante, venant d'accoucher (c'est-à-dire ayant accouché dans les 3 mois précédents) : **uniquement si elle le souhaite**, et uniquement si besoin

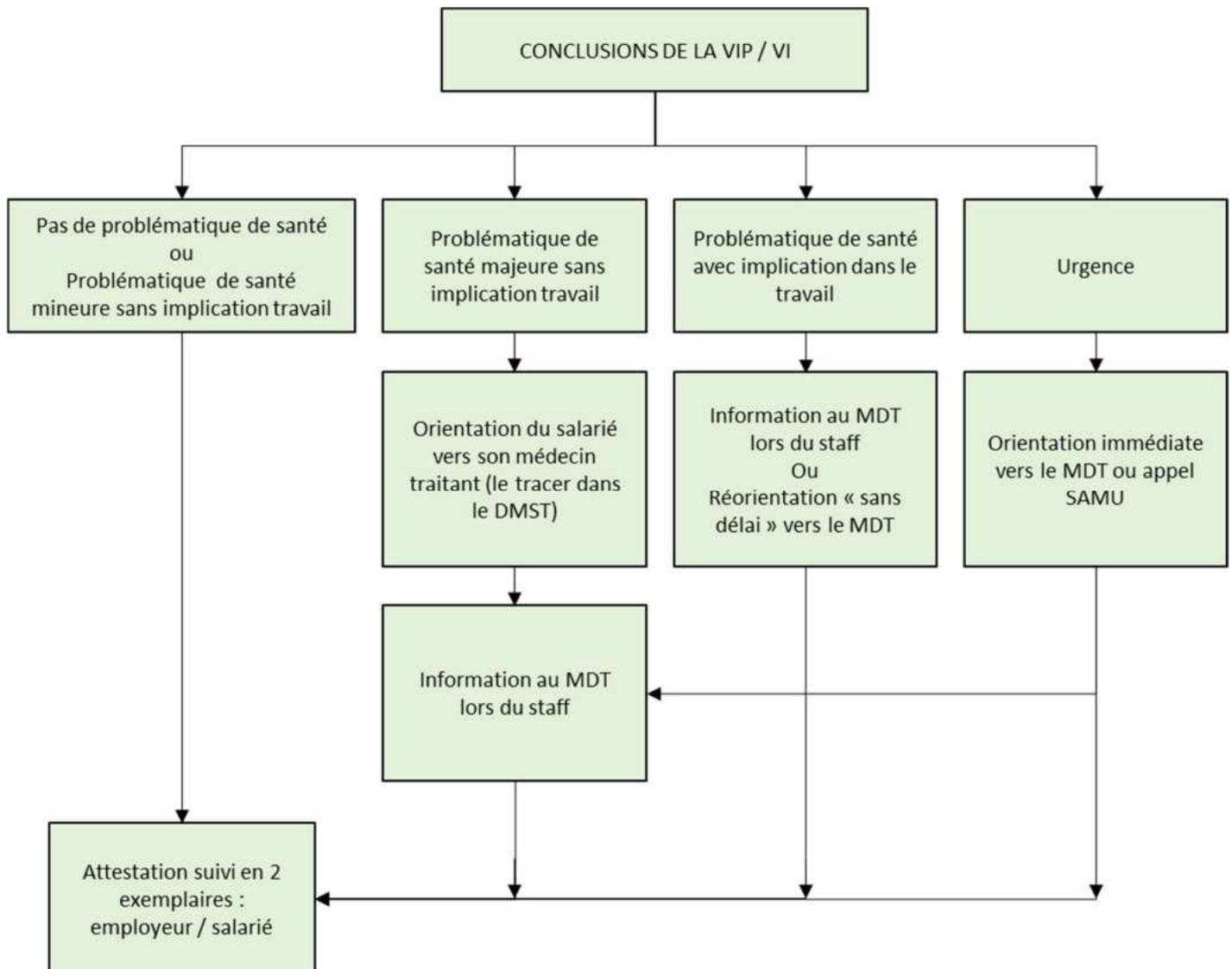
4.1.8.2 Orientation du salarié vers son médecin traitant ou spécialiste (Ophtalmo)

L'IDEST conseille une orientation, la notifie dans le logiciel MEDTRA (**CONSEIL > ORIENTATION**) avec le motif concernant la pathologie en cours.

Pas de courrier au médecin traitant.

Information au MDT en staff, si problématique impactant le travail.

4.2 Logigramme de conclusion



|

PROTOCOLE IDEST

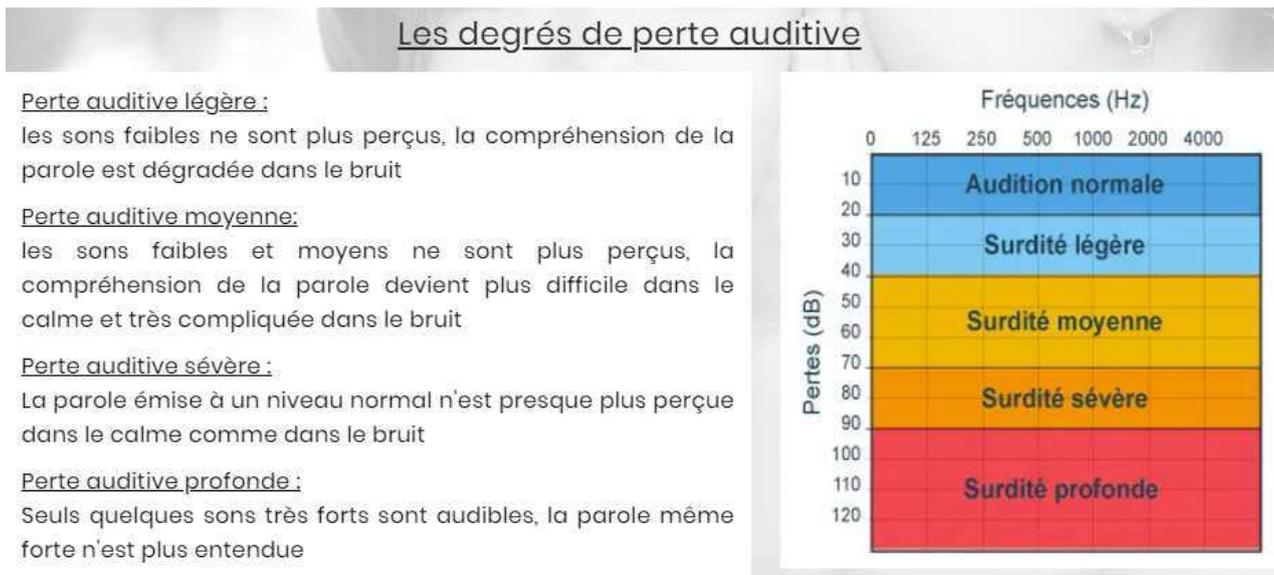
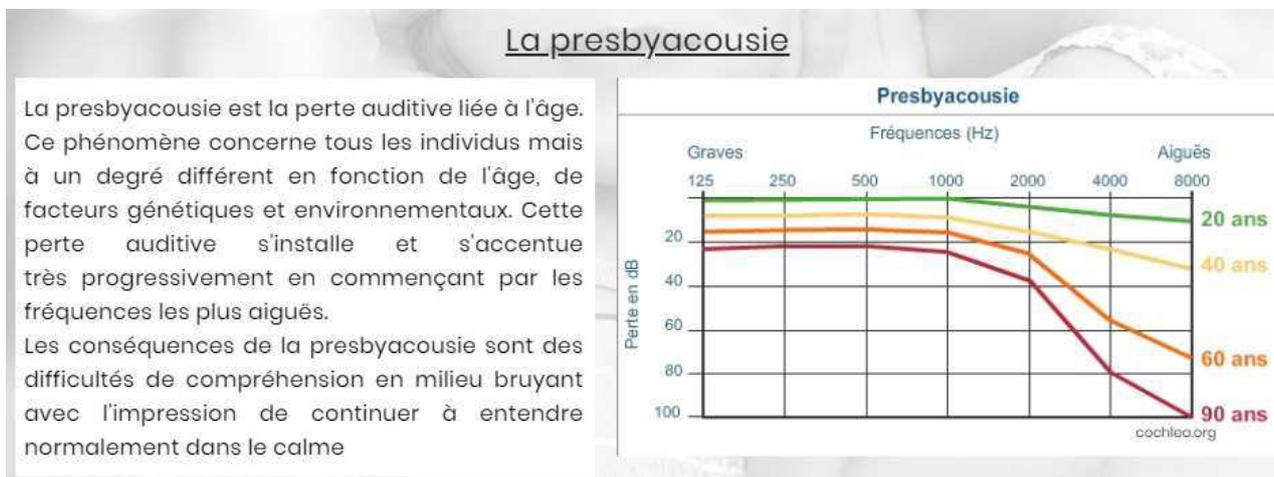
AUDIOGRAMME

- **AUDIOGRAMME** : à faire si exposition au bruit et dernier audiogramme de plus de 4 ans, ou apparition de gêne auditive. Réalisation à déléguer à l'AST (cf. protocole examens complémentaires – AST)
- **Rappel**

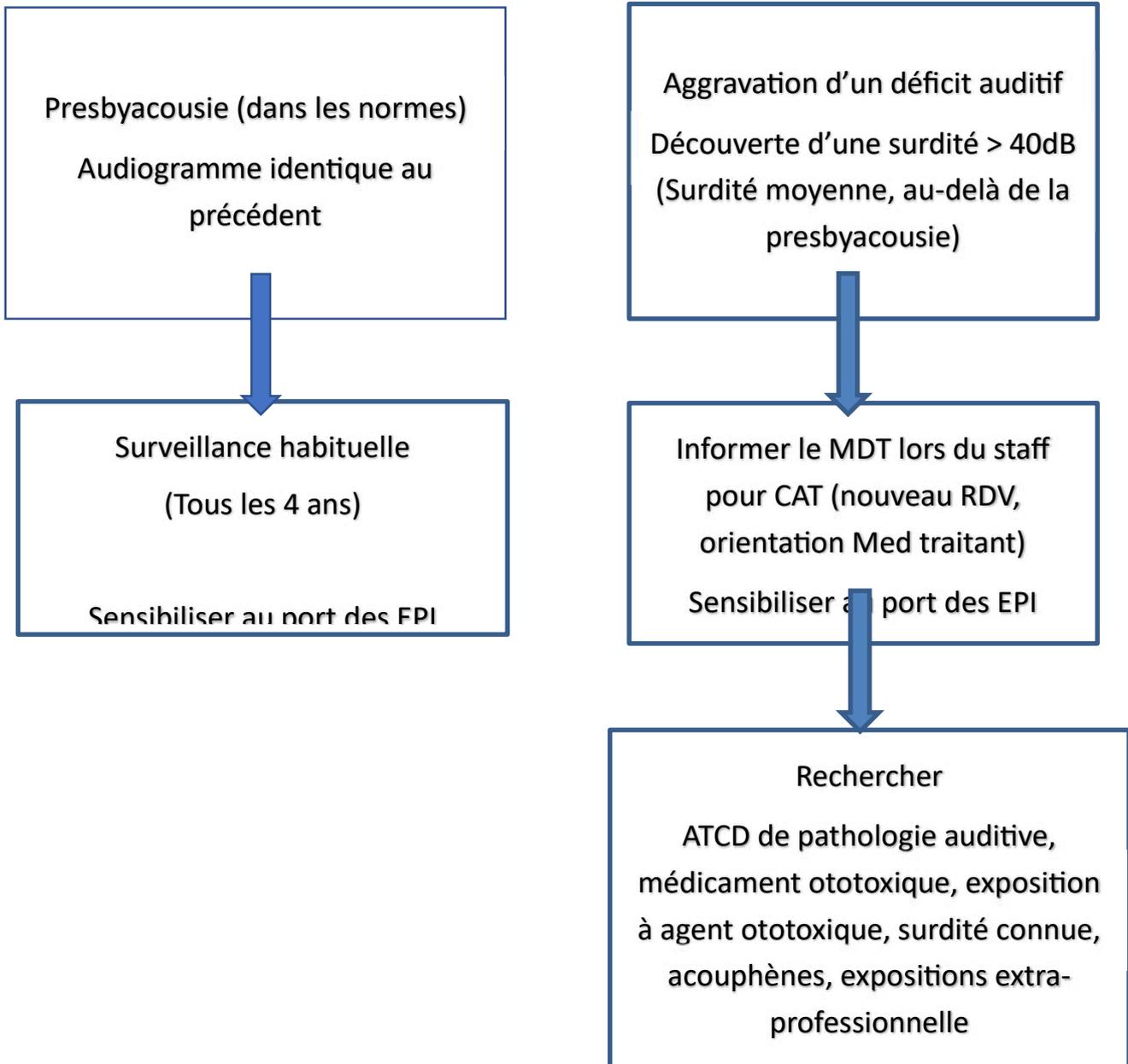
L'audiogramme tonal classique consiste à relever le niveau à partir duquel les sons les plus faibles commencent à être perçus : c'est le seuil d'audition

Sur l'axe horizontal sont représentées les fréquences avec de la gauche vers la droite, les sons des plus graves au plus aigus.

L'axe vertical représente le niveau sonore en décibel avec en bas les sons les plus forts.

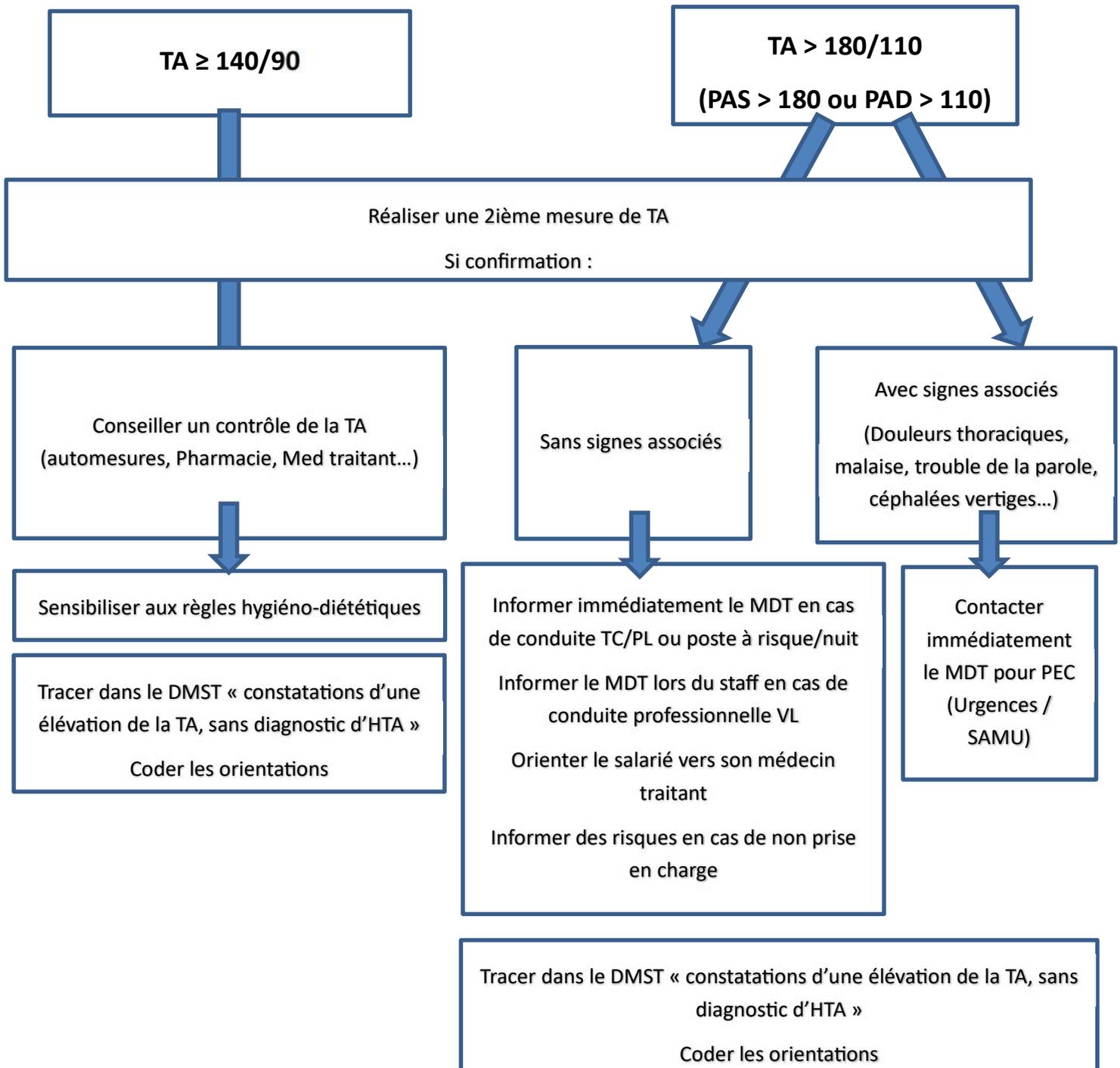


➤ CAT selon résultat de l'audiogramme



**PROTOCOLE IDEST
HTA**

- L'HTA est définie de manière consensuelle comme une PA $\geq 140/90$ mm Hg mesurée en consultation et persistant dans le temps (HAS – 2016).



PROTOCOLE IDEST

VISIOTEST™

- Le VISIOTEST™ est un examen de dépistage, ne remplaçant pas l'examen ophtalmologique.
- Non systématique, à réaliser selon les expositions (notamment conduite professionnelles, écran prolongé) et principalement en vision de loin avec port des corrections visuelles.
- Réaliser principalement le test OPTOMETRIQUE en vision de loin.
- Les échelles de MONOYER (vision de loin) et éventuellement de PARINAUD (vision de près) peuvent aussi être utilisées pour l'optométrie, en respectant la distance de référence mentionnée sur le support.

1) OPTOMETRIE

Evaluation de l'acuité visuelle, exprimée en 10^{ième}

- a. ACUITE VISUELLE DE LOIN
 - Tester OD OG et vision binoculaire
 - Relever la meilleure valeur = possibilité de lire au moins 3 lettres sur 5 (ou chiffres)
- b. ACUITE VISUELLE DE PRES (éventuellement)
 - Tester OD OG et vision binoculaire
 - Relever la meilleure valeur = possibilité de lire au moins 3 lettres sur 5 (ou chiffres)

2) DUOCHROME (éventuellement)

Evaluation d'une tendance myope ou hypermétrope

La dispersion chromatique de la lumière dans l'œil entraîne :

- chez l'emmétrope : une vision aussi nette dans le rouge que dans le vert
- chez le myope : une meilleure vision dans le rouge (cercles plus nets dans le rouge)
- chez l'hypermétrope : une meilleure vision dans le vert (cercles plus nets dans le vert)

3) PHORIES (éventuellement)

Evaluation de l'axe visuel au repos en vision binoculaire

En vision de loin :

- ORTHOPHORIE : Bon équilibre oculomoteur : Le point est globalement centré autour du H (entre F et J)
- EXOPHORIE (tendance à l'excès de divergence) : Le point est décalé vers la gauche (+/- au-delà du E)
- ESOPHORIE (tendance à l'excès de convergence) : Le point est décalé vers la droite (+/- au-delà du K)

4) VISION DES COULEUR (éventuellement)

Recherche d'une dyschromatopsie

PROTOCOLE AMIANTE

Protocole applicable pour les visites intermédiaires SIR effectuées par l'IDEST

Pour rappel – Suivi SIR – Visite initiale à l'embauche (avant l'embauche) réalisée par le MDT.

- Visite médicale effectuée par le MDT tous les 4 ans
- Visite intermédiaire effectuée par IDEST - 2 ans après la visite médicale.

Contenu de la visite IDEST pour le SI amiante :

En plus du protocole habituel de la visite SI, demander au salarié et tracer dans le DMST :

Depuis dernière VM – attention aux antécédents respiratoires, cardio-vasculaires, neuro et psy – demander spécifiquement quel type de maladie, traitement, suivi - Discuter en Staff avec le médecin toute pathologie de ce type nouvellement découverte.

- A déterminer lors de la visite :
 - Si travaux SS3 ou SS4, formation, recyclage à jour ?
 - Nombre estimatif de chantiers amiante par an. Installations, douches décontamination ?
 - EPI – quel type de masque, temps d'habillage/ déshabillage/ décontamination comptée dans le temps de vacations ? Temps respectés ? Quelle durée des vacations ?
 - L'intensité du travail physique, difficultés respiratoires lors du port des EPI ? Claustrophobie ? Autre problématique rencontrée par le salarié lors du port des EPI.
- Conseil/ prévention :
 1. Informer sur les risques amiante (si risque pas déjà connu par le salarié par le biais de sa formation) pathologies respiratoires, délais d'apparition 30-40 ans.
 2. Consignes d'hygiène, importance du respect des temps de décontamination, importance du sevrage tabagique dans un contexte d'augmentation du risque cancer si tabac + amiante.
 3. Port des EPI – infos sur port d'une barbe et déficience de la protection respiratoire + risque de persistance des fibres.
- Attention perte de poids – l'étanchéité de l'appareil respiratoire peut être compromise – fit teste à refaire en cas de perte importante de poids.
 4. Informer le salarié sur le suivi médical.
 5. Eventuellement remise d'une ordonnance de prévention.

PROTOCOLE

Visite de mi-carrière

Protocole applicable pour les visites de mi- carrière effectuées par l'IDEST

Pour rappel :

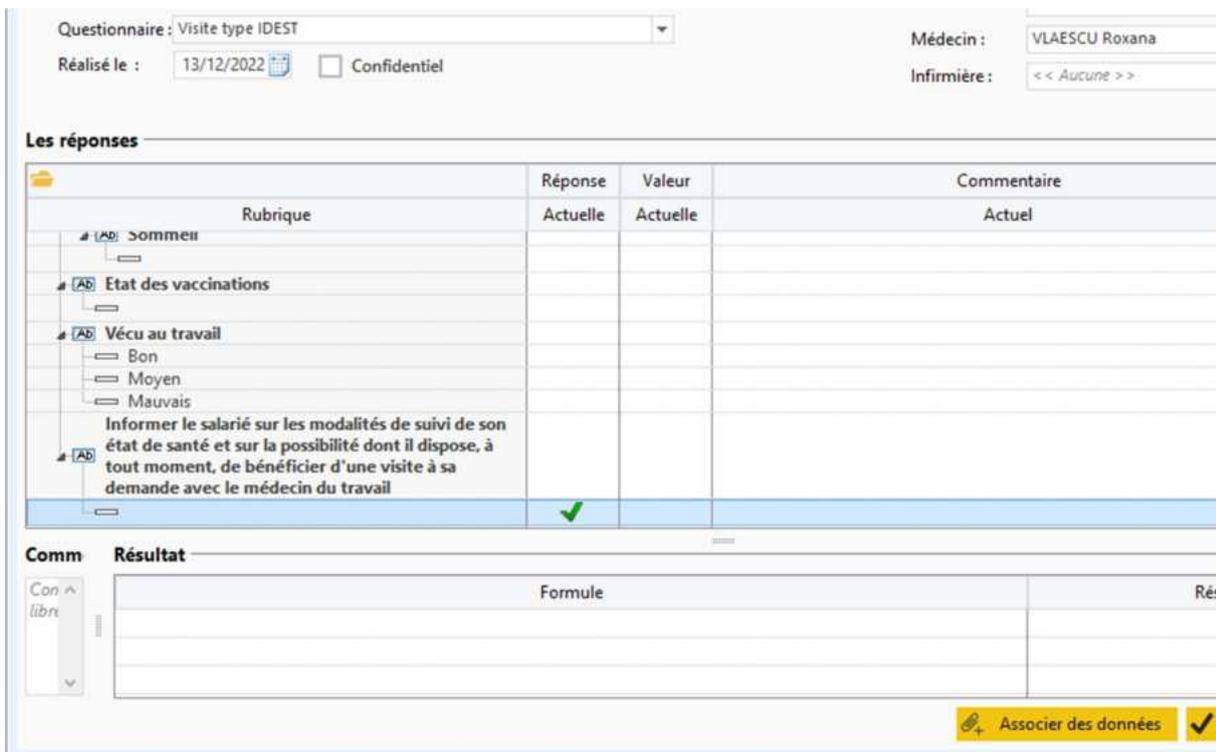
- visite réalisée par le médecin du travail ou par l’infirmier de santé au travail, durant l’année civile du quarante-cinquième anniversaire du salarié
- l’examen peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale si le salarié doit être examiné deux ans avant l’échéance prévue (43-45 ans)
- visite uniquement couplée avec VIP (initiale ou périodique) et VI

Contenu de la visite IDEST pour la visite de mi- carrière :

En plus du protocole habituel VIP, tracer dans le DMST, conformément au questionnaire « visite de mi- carrière » :

- état des lieux de l’adéquation entre le poste de travail et l’état de santé du salarié
- Évaluer les risques de désinsertion professionnelle
- Sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels

Le questionnaire est à ajouter à partir du questionnaire « visite IDEST » sur MEDTRA



The screenshot shows a web-based questionnaire interface. At the top, it displays 'Questionnaire : Visite type IDEST' and 'Réalisé le : 13/12/2022'. There are fields for 'Médecin : VLAESCU Roxana' and 'Infirmière : << Aucune >>'. Below this is a table titled 'Les réponses' with columns for 'Rubrique', 'Réponse', 'Valeur', and 'Commentaire'. The table contains several rows, including 'Sommeil', 'Etat des vaccinations', 'Vécu au travail' (with sub-items 'Bon', 'Moyen', 'Mauvais'), and a specific question about informing the employee. The last row has a green checkmark in the 'Réponse' column. At the bottom, there is a 'Comm' section with a 'Résultat' table and a yellow button labeled 'Associer des données' with a checkmark.

« Associer des données » ► choisir « questionnaire » ► choisir questionnaire » visite de mi- carrière »

Questionnaire : Visite de mi-carrière

Réalisé le : 13/12/2022 Confidentiel

Médecin : VLAESCU Roxana

Infirmière : << Aucune >>

Les réponses

| Rubrique | Réponse | Valeur | Commentaire | Lien(s) |
|---|----------|----------|-------------|---------|
| | Actuelle | Actuelle | Actuel | Actuel |
| Visite de mi-carrière | | | | |
| état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié | ✓ | | | |
| évaluer les risques de désinsertion professionnelle | ✓ | | | |
| sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels | ✓ | | | |

Commentaire

Commentaire libre

Résultat

| Formule | Résultat |
|---------|----------|
| | |
| | |

Associer des données Valider Annuler

Conseil / prévention :

1. Remise des coordonnées CEP
2. Informer le salarié sur le suivi médical.

Dans le dossier salarié, l'item « visite de mi- carrière » va apparaitre dans la brique « Questionnaire »



Dans la conclusion de la visite, à choisir en motif secondaire « visite de mi- carrière »

Motif(s) et décision(s)

Motif principal : VIP Périodique Infirmière

Motif secondaire : Visite de mi-carrière

Prochain examen : << Sélectionner un motif >>

Si risque de désinsertion professionnelle présent, à envoyer vers le médecin du travail.

1 Contexte

Les MDT peuvent déléguer la réalisation des audiogrammes, EFR et éventuellement Visiotest aux AST/ATST formées.
Les IDEST peuvent déléguer la réalisation des audiogrammes et éventuellement Visiotest aux AST/ATST formées.

2 Protocole

En fin de visite, le MDT ou l'IDEST contacte l'AST/ATST de l'accueil (ligne téléphonique interne : 133) pour la réalisation du ou des examens concernant un salarié. Le MDT ou l'IDEST précise :

- L'examen demandé (Audiogramme, EFR, Visiotest)
- Le NOM et Prénom du salarié
- Le souhait de revoir le salarié à l'issue de l'examen

Le résultat de l'examen est automatiquement enregistré dans le logiciel métier MEDTRA par l'AST/ATST.

Un exemplaire des résultats peut être remis au salarié à sa demande.

Au besoin, un coupon précisant l'heure de sortie du PRISSM peut être remis au salarié.

1 Orientation des entretiens individuels

1.1 Critères d'inclusion

L'orientation d'un salarié vers le psychologue du travail ne concerne que les situations suivantes :

- Epuisement professionnel (ou symptômes en lien avec le travail)
- Psycho-traumatisme en lien avec le travail
- Situation de maintien en emploi (par ex. contexte d'inaptitude / réaction suite à évènement au travail - « conflit » / reprise professionnelle / reconversion...)

1.2 Critères d'exclusion

Les situations relevant d'un accompagnement psychothérapeutique externe au long cours pour toute autre problématique psychique non en lien avec le travail, sont exclues.

Ces situations pourront être orientées vers d'autres structures : psychologues libéraux (financement Mutuelle ou dispositif « Mon Soutien Psy » de l'Assurance Maladie), CMP, CHP, clinique Nouvelle Aquitaine, associations (APAVIM, du Coté des Femmes, Unité Mobiles Femmes Victimes ...)

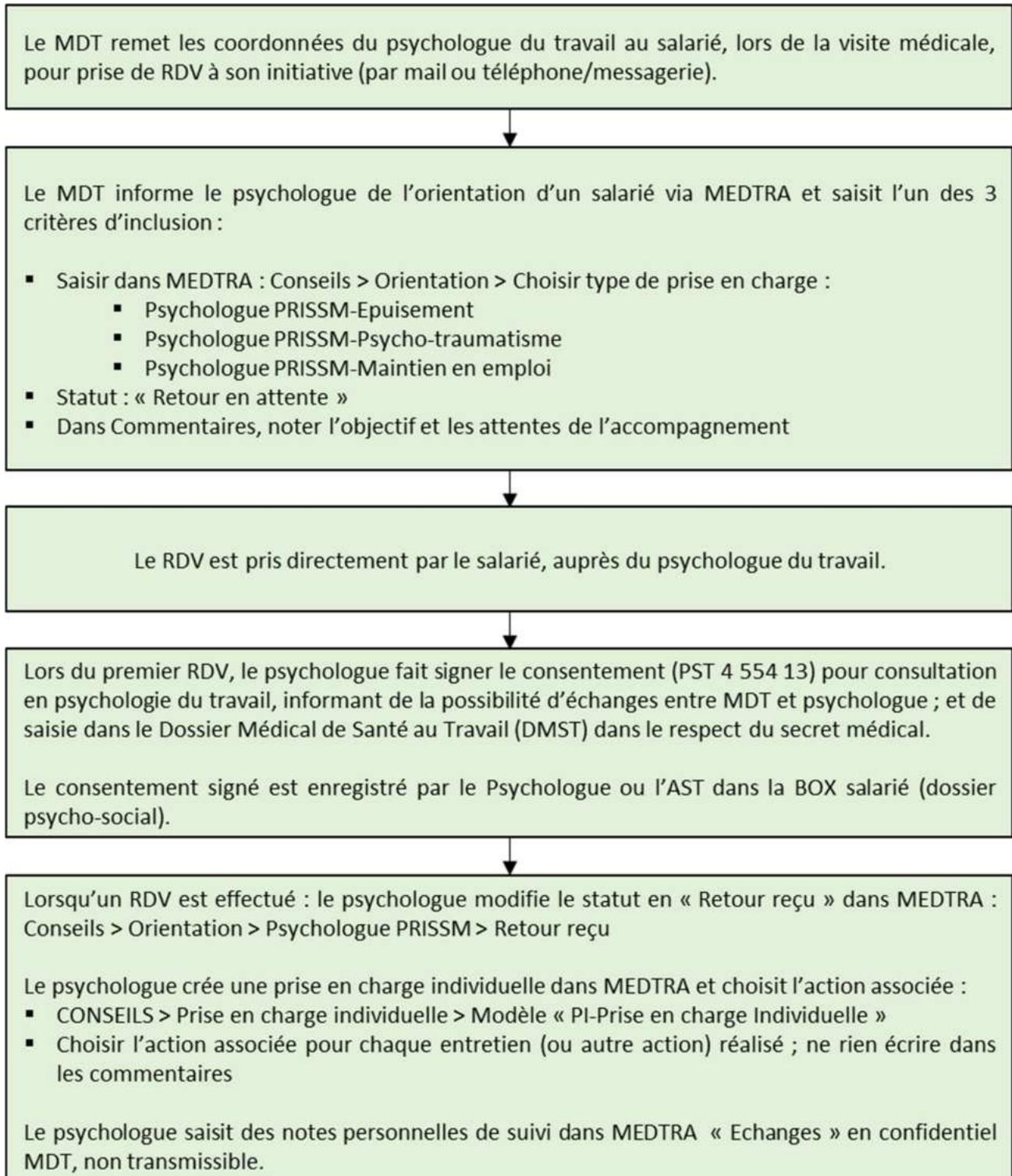
MDT et psychologue peuvent échanger à tout moment sur la situation du salarié, dans le respect du secret médical.

1.3 Traçabilité

Il n'est pas rédigé de compte rendu.

Une synthèse de la prise en charge psychologique peut être éditée par le MDT, lors de la demande de copie du DMST : Ouvrir le Bloc CONSEILS > Curseur sur « Entretien individuel » > Clic Droit > « Imprimer le récap. de la prise en charge individuelle ».

1.4 Logigramme



2 Actions de prévention primaires

Les APP sont menées telles que définies dans la procédure PST 1 553 03 - Actions de prévention primaires.

Cependant, le présent document développe les spécificités liées au poste de Psychologue du travail.

2.1 Nature de la demande d'intervention (AMT)

Modèle MEDTRA à coder par le MDT :

- RPS – Sensibilisation intra-entreprise
- RPS – Aide intégration au DUERP
- RPS – Conseil RH
- RPS – Evaluation - Pré diagnostic
- RPS – Intervention psycho trauma

2.2 Compte rendu interne

Un compte rendu interne est rédigé par le psychologue pour les actions suivantes (à enregistrer dans la BOX employeur) :

- RPS – Conseil RH
- RPS – Evaluation - Pré diagnostic
- RPS – Intervention psycho trauma

2.3 Compte rendu externe

Un compte rendu est adressé à l'employeur pour l'action suivante :

- RPS – Evaluation – Pré diagnostic

1 Réglementation

Décret 2023-547 (30 juin 2023) et QR de la DGT (juillet 2023)

- ✓ Conditions :
 - Plusieurs contrats simultanés
 - Même emploi (code CSP à 3 chiffres + 1 chiffre)
 - Type de suivi individuel identique
- ✓ Employeur principal = le plus ancien (si même date : durée de travail la plus importante).

2 Gestion des visites

- Le salarié multi-employeur et l'employeur principal sont identifiés via Medtra.
- L'AST positionne le RDV avec le MdT ou l'IDEST de l'employeur principal.
- Les VR sont demandées par l'employeur principal, sauf pour les VR AT qui doivent être demandées par l'employeur concerné par l'AT.
- Toutes les VR sont positionnées avec le MdT de l'employeur principal (ainsi que les VD et VPR).
- En fin de visite, délivrer les attestations / avis au regard de l'emploi pour chaque employeur (avec l'entête de chaque employeur). Si aménagement pour l'un des postes : à mentionner uniquement pour l'employeur concerné.
- Inaptitude :
 - EP et FE à demander à un membre de l'équipe pluri attribuée à chaque entreprise concernée par l'inaptitude.
 - Echange employeur à faire par le MdT de l'employeur principal, pour l'ensemble des employeurs concernés.
- Attestations et avis sont envoyés par mail à chaque employeur, et remis en main propre au salarié (pour chaque employeur).

Remarque

- Pas de nouvelle visite pour les embauches ultérieures mutualisées
- Décret non applicable au CESU (Particulier employeur)