



VISA 2022

Projet pluriannuel de service Santra Plus

Février 2017

Version 1 – Mai 2017

PREFACE

La rapidité avec laquelle le monde change nous amène à nous interroger : sommes-nous dans une crise économique ?

En effet, une crise est une difficulté passagère où l'évolution et la prise de conscience sont de rigueur.

Nous appelons cela une mutation, nécessaire pour mieux vivre.

On aborde une mutation en inventant, en élaborant des remèdes, des pratiques et en adoptant des comportements nouveaux.

Dans ce contexte, le monde du travail vit ses propres mutations.

C'est une fierté, mais aussi, une grande responsabilité d'administrer un service de santé au travail car plus que jamais nous devons accompagner nos adhérents dans ce changement.

En plus de suivre la réglementation, le monde du travail a besoin de s'inscrire dans une culture prévention qui, comme indiqué dans le Plan Santé Travail n°3, doit promouvoir le bien-être des travailleurs. Cela signifie une amélioration conjointe du bien-être au travail et de la santé des travailleurs.

La politique du conseil d'administration, appuyée par la commission de contrôle, se décline dans ce sens depuis plusieurs années.

Avec pour vocation d'être au service de nos adhérents pour une prévention en santé au travail.

Avec pour ambition d'identifier au plus près les risques, par secteur, par adhérent et personnaliser le service.

Avec pour éthique d'assurer un service équitable entre tous les adhérents.

C'est dans cet esprit que l'ensemble des acteurs de Santra Plus ont construit le projet de service « VISA 2022 ».

Le 27 février 2017,

Thibaud PREVOTEAU

Président du CA

Claude DELACOUR

Présidente de la CC

Table des matières

Préface	1
Glossaire	5
Introduction	6
1. L'association Santra Plus	7
1.1. Missions et priorités d'actions.....	7
1.2. Responsabilité et autorité	7
1.3. Conseil d'administration	7
1.4. Commission de contrôle.....	7
1.5. Direction.....	8
1.6. Médecins.....	8
1.7. Commission médico technique.....	8
1.8. Synthèse responsabilité et autorité.....	8
2. Principes organisationnels	10
2.1. L'équipe pluridisciplinaire	10
2.2. Les cellules d'expertises	12
2.3. Les pôles de compétences.....	12
2.4. La synthèse organisationnelle	13
3. Le plan régional de santé au travail n°3	14
3.1. Les axes du PST 3.....	14
3.2. Les axes du PRST 3	14
3.3. L'engagement de Santra Plus dans l'élaboration et le suivi du PRST 3.....	14
3.4. Déclinaison des axes du PST dans Visa 2022 : les priorités d'action du service	15
4. La réforme 2017	16
4.1. principales mesures de la réforme 2017	16
4.2. Capacité à appliquer la réforme objectif Visa 2022	19
5. les Modalités de suivi des adhérents et des salariés	20
5.1. Répartition des effectifs par secteurs professionnels.....	20
5.2. Répartition des effectifs par tranches	20
5.3. Etat des fiches d'entreprise	20
5.4. Secteur restauration	22
5.5. Secteur hôtellerie	23
5.6. Secteur commerce détail alimentaire	24
5.7. Secteur commerce détail non alimentaire.....	25
5.8. Secteur grande et moyenne distribution	26
5.9. Secteur chimie industrielle.....	27

5.10.	Secteur chimie prestataires tertiaires	28
5.11.	Secteur chimie autre	29
5.12.	Secteur culture, loisirs, sports	30
5.13.	Secteur industrie de transformation / fabrication	31
5.14.	Secteur mécanique	32
5.15.	Secteur transport	33
5.16.	Secteur logistique	34
5.17.	Secteur métallurgie	35
5.18.	Secteur prestation administrative	36
5.19.	Secteur prestation assistance dépannage	37
5.20.	Secteur prestation sécurité	38
5.21.	Secteur prestation nettoyage	39
5.22.	Secteur santé	40
5.23.	Secteur médico-social.....	41
5.24.	Secteur soins du corps	42
5.25.	Indicateurs par secteurs.....	43
6.	Les cellules TRANVERSALES d'expertises	44
6.1.	Prévention du stress post traumatique	44
6.2.	Prévention des conduites addictives	47
6.3.	Prévention de la désinsertion professionnelle.....	48
6.4.	Suivi des intérimaires	50
7.	Les pôles de compétences	52
7.1.	Pôle facteur ambiance physique de travail	52
7.2.	Pôle facteur organisationnel	53
7.3.	Pôle facteur physique humain	56
7.4.	Pôle facteur chimique.....	58
7.5.	Pôle facteur biologique.....	60
8.	Nos contrats et partenariats	63
8.1.	CPOM - Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens	63
8.2.	PRST - Plan régional de santé travail.....	63
8.3.	SMSTN – Société de médecine et de sante au travail de normandie	63
8.4.	RIP – Réseau des intervenants en prévention de RPS	64
8.5.	Carsat	64
8.6.	DIRECCTE.....	64
8.7.	CISME.....	64
8.8.	Contrats de service social	64

9. Ressources matérielles	66
9.1. Stratégie immobilière.....	66
9.2. Matériel Informatique.....	66
9.3. Matériel de prévention.....	67
9.4. Matériel médical	68
10. Mise en œuvre et pilotage	70
11. Annexes	71
11.1. Composition de la commission médico technique.....	71
11.2. Composition de la commission de contrôle	71
11.3. Composition du conseil d'administration	72
11.4. Composition des cellules d'expertises	72
11.5. Composition des pôles de compétences.....	73
11.6. Evaluation Visa 2017	74
11.7. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.....	74

GLOSSAIRE

AMT : Action en Milieu de Travail

ASST : Assistant de Service de Santé au Travail

CA : Conseil d'Administration

CC : Commission de Contrôle

CMT : Commission Médico-Technique

CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

DMST : Dossier Médical de Santé au Travail

IDEST : Infirmier Diplômé d'Etat en Santé au Travail

IPRP : Intervenant en Prévention des Risques Professionnels

PDP : Prévention de la Désinsertion Professionnelle

PRST : Plan Régional de Santé au Travail

PST : Plan de Santé au Travail

RPS : Risques Psycho Sociaux

SIR : Suivi Individuel Renforcé

SINR : Suivi Individuel Non Renforcé

SSTI : Service de Santé au Travail Interprofessionnel

TMS : Troubles Musculo Squelettiques

VIP : Visite d'Information et de Prévention

INTRODUCTION

Le décret du 27 décembre 2016 a changé les règles en matière de suivi médical et est venu apporter les éléments réglementaires indispensables à la mise en œuvre de la réforme à compter du 1^{er} janvier 2017.

Au-delà des aspects techniques de la réforme, il faut retenir que les salariés ne bénéficieront plus d'une surveillance systématique. C'est un suivi adapté à l'âge, à l'état de santé, aux conditions de travail et aux risques professionnels qui est maintenant proposé.

Une équipe pluridisciplinaire, placée sous l'autorité du médecin du travail, et composée de professionnels de la santé au travail remplit les quatre missions définies à l'article L 4622-2 du code du Travail :

- mener des actions de santé au travail en entreprise, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs ;
- conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, et d'améliorer les conditions de travail ;
- assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs ;
- participer au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Dorénavant, les infirmiers en santé au travail et les médecins collaborateurs interviendront de manière plus importante dans ce suivi. Les médecins du travail rencontreront les salariés qui en ont le plus besoin, avec la possibilité maintenue pour chacun d'entre eux de voir leur médecin du travail, à leur demande ou à celle de leur employeur.

1. L'ASSOCIATION SANTRA PLUS

1.1. MISSIONS ET PRIORITES D'ACTIONS

- Notre vocation,
être «au service » de nos adhérents et de leurs salariés pour une prévention en santé au travail ;
- Notre ambition,
identifier les risques spécifiques de nos adhérents, spécialiser un service de prévention en réponse ;
- Notre éthique,
assurer le juste équilibre entre une prévention collective et une prévention individuelle,
assurer un service équitable entre tous les adhérents.

Notre mission est de «conduire des actions visant à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail». Nous mettons en œuvre des actions individuelles et collectives qui permettent de préserver la santé physique et mentale des salariés tout au long de leur parcours professionnel. Nous conseillons afin de prévenir les risques professionnels au cœur des entreprises. Nous travaillons à la meilleure qualité de vie au travail possible grâce à des actions de prévention adaptées à l'ensemble des risques professionnels identifiés dans les entreprises.

1.2. RESPONSABILITE ET AUTORITE

Association loi 1901, Santra Plus est gouvernée par un conseil d'administration et une commission de contrôle composés de représentants employeurs et salariés des entreprises adhérentes.

L'association est régie par deux règlements : l'un, interne, dédié aux salariés de Santra Plus, l'autre, dédié aux adhérents de Santra Plus.

Chaque année, Santra Plus organise son assemblée générale à laquelle est convié l'ensemble des adhérents.

1.3. CONSEIL D'ADMINISTRATION

La mission du conseil d'administration, définie à l'article L.4622-11 du code du travail, est d'administrer le service et de mettre en œuvre des actions pour :

- arrêter le budget et les comptes annuels de l'association ;
- définir les orientations principales de l'association ;
- autoriser le président à agir en justice ;
- décider de la gestion du patrimoine de l'association.

Le conseil d'administration est composé de 16 membres élus pour quatre ans.

1.4. COMMISSION DE CONTROLE

La mission de la commission de contrôle, définie à l'article D. 4622-31 du code du travail, est de :

- surveiller et être consultée sur l'organisation et le fonctionnement du SSTI ;
- être tenu informée de tout changement lié à l'organisation et au fonctionnement du service.

La commission de contrôle est composée de 21 membres élus pour quatre ans.

1.5. DIRECTION

Le directeur général, sous l'autorité du président, a toute latitude pour faire appliquer la politique et les décisions des instances (CA / CC).

Il délègue de manière partielle ou intégrale à son directeur adjoint.

Au quotidien, le comité de direction, composé du directeur, du directeur adjoint, du responsable des ressources humaines, du médecin coordinateur et du responsable relation adhérents, pilote le service.

1.6. MEDECINS

Du fait de son indépendance, le médecin a toute responsabilité et autorité sur son métier et sur les actions engagées chez l'adhérent. Il peut être amené à rendre des comptes ou à demander un avis au médecin inspecteur de la DIRECCTE. Les staffs, composés du médecin du travail, de l'IDEST, de l'ASST, de l'assistant médical, de l'assistant de planification, de l'IPRP, de l'assistant social ou du psychologue ont pour mission de coordonner, d'analyser et de tracer l'activité propre à l'équipe du médecin. Ils participent ainsi au pilotage du service grâce à l'évaluation de cette activité.

Les staffs sont menés dans le respect de la confidentialité médicale essentielle à la légitimité du service.

1.7. COMMISSION MEDICO TECHNIQUE

La commission médico technique (CMT), prévue à l'article L. 4622-13 du code du travail, formule des propositions relatives aux priorités de service et aux actions à caractère pluridisciplinaire.

Elle élabore le projet de service, est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire (D. 4622-28).

La CMT est composée du directeur général par délégation du président, des médecins du travail (ou de leurs délégués), des intervenants en prévention des risques professionnels (ou de leurs délégués), des infirmiers (ou de leurs délégués), des professionnels (ou de leurs délégués) recrutés après avis des médecins du travail.

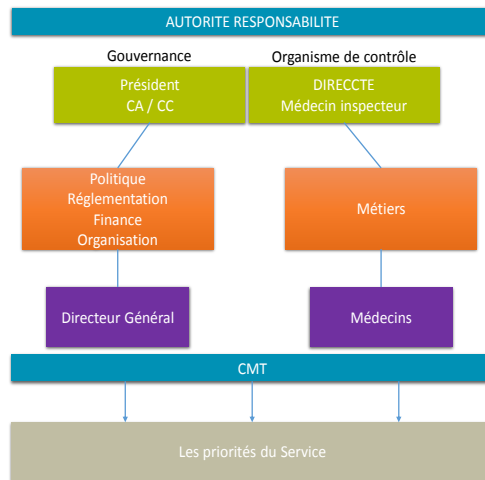
Cette commission regroupe des représentants par collectifs élus pour une durée de trois ans.

Un règlement intérieur régit la commission médico technique.

La CMT est consultée sur les questions relatives à / aux :

- la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service ;
- l'équipement du service ;
- l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers,
- l'organisation d'enquêtes et de campagnes ;
- modalités de participation à la veille sanitaire.

1.8. SYNTHÈSE RESPONSABILITÉ ET AUTORITÉ



2. PRINCIPES ORGANISATIONNELS

2.1. L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

Le médecin du travail encadre son équipe et rédige un protocole de délégation pour son IDEST, son ASST et son assistant médical.

La coordination des actions se fait lors des staffs.

Professionnels	Nombre	Nombre en équivalent temps plein
Médecins du travail	22	12,4
Infirmiers diplômés d'état en santé au travail (IDEST)	13	11,8
Intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP)	11	10,4
Assistants de service de santé au travail (ASST)	10	9,8
Assistants médicaux	19	18
Assistants de planification	8	7,6

La composition d'une équipe type

- Le médecin
- L'IDEST
- L'assistant médical
- L'assistant de planification
- L'ASST

Les IPRP et l'assistant de service social interviennent sur demande de l'équipe.

Les fonctions de chacun dans l'équipe

Le médecin :

- détermine sa stratégie de prévention et y participe ;
- anime et coordonne son équipe ;
- assure les examens médicaux avec préconisations éventuelles ;
- conçoit les AMT ;
- participe sur invitation aux réunions des pôles de compétences ;
- participe aux CHSCT de ses entreprises ;
- assure les évaluations professionnelles de son équipe.

L'IDEST :

- participe au suivi individuel ;
- participe aux AMT ;
- participe aux staffs ;
- participe aux travaux de son pôle de compétence ;
- participe au CHSCT sur délégation du médecin.

L'ASST :

- réalise des fiches d'entreprise ;
- participe aux AMT ;

- assure la coordination, le suivi et la traçabilité des actions de prévention pour l'adhérent ;
- assure la relation de l'équipe avec l'adhérent ;
- participe aux staffs élargis ;
- participe aux travaux de son pôle de compétence ;
- participe au CHSCT si absence du médecin et de l'infirmier (avec accord du médecin).

L'assistant médical :

- assiste le médecin et l'infirmier dans le suivi individuel des salariés ;
- participe aux staffs élargis.

L'assistant de planification :

- planifie les rendez-vous des médecins et infirmiers, individuels ou collectifs ;
- peut renseigner l'adhérent sur le suivi de ses salariés ;
- participe aux staffs élargis.

L'IPRP :

- réalise des AMT à la demande de l'équipe (fiche d'entreprise, métrologie, étude ergonomique, diagnostic organisationnel, appui conseil...) ;
- participe aux travaux de son pôle de compétence ;
- peut être invité aux staffs élargis.

Le psychologue clinicien :

- reçoit en individuel les salariés orientés par l'équipe.

L'assistant social :

- à la demande du médecin, reçoit les salariés ;
- peut être invité aux staffs élargis.

Les staffs

On peut considérer deux types de staff : le staff clinique et le staff élargi.

Le staff clinique

Le thème standard :

- revue des dossiers médicaux.

Les participants :

- le médecin ;
- l'IDEST ;

Périodicité :

- tous les huit / quinze jours.

Le staff élargi

Les thèmes standards :

- prévision des actions de prévention ;
- problématique adhérent ;
- prévision des fiches d'entreprise ;
- suivi du tableau d'actions ;
- communication information service.

Les participants :

- le médecin, l'IDEST, l'ASST, l'assistant médical, l'assistant planning, les IPRP concernés.

Périodicité :

- 1 fois par mois au minimum.

2.2. LES CELLULES D'EXPERTISES

Composées de professionnels formés, elles interviennent en entreprise et apportent un soutien aux équipes pluridisciplinaires. Elles sont au nombre de quatre : prévention de la désinsertion professionnelle, prévention des conduites addictives, prévention du stress post traumatique et suivi des intérimaires.

CELLULE D'EXPERTISES	
OBJECTIF	Apporter un soutien aux équipes pluridisciplinaires
MISSION	<ul style="list-style-type: none">- Conseiller en interne et en externe- Apporter les compétences spécifiques dans son domaine- Réaliser des actions de sensibilisation dans son domaine
AXE DE TRAVAIL	En fonction du besoin de l'adhérent et de la demande du médecin
MANAGEMENT	Médecin
PARTICIPANTS	<ul style="list-style-type: none">- Médecins- IDEST- Préventeurs- ASST

2.3. LES POLES DE COMPETENCES

Les facteurs de risques

Santra Plus a priorisé 5 types de risques déclinés dans 5 pôles de compétences.

- Facteur d'ambiance physique de travail
- Facteur organisationnel
- Facteur physique humain
- Facteur chimique
- Facteur biologique

Le pôle de compétence

Il est composé d'un référent nommé par la direction et de membres issus des collectifs IDEST, IPRP ou ASST. Dans chaque pôle, un médecin du travail joue un rôle de conseil. Ces professionnels sont missionnés par la CMT pour apporter leurs compétences autour d'un facteur de risque.

Sur la base des retours d'expérience, les référents de pôles et les médecins, accompagnés de leurs équipes pluridisciplinaires, identifient des besoins et font des propositions d'actions.

La CMT statue sur l'opportunité et confie le développement des actions retenues aux pôles de compétences concernés.

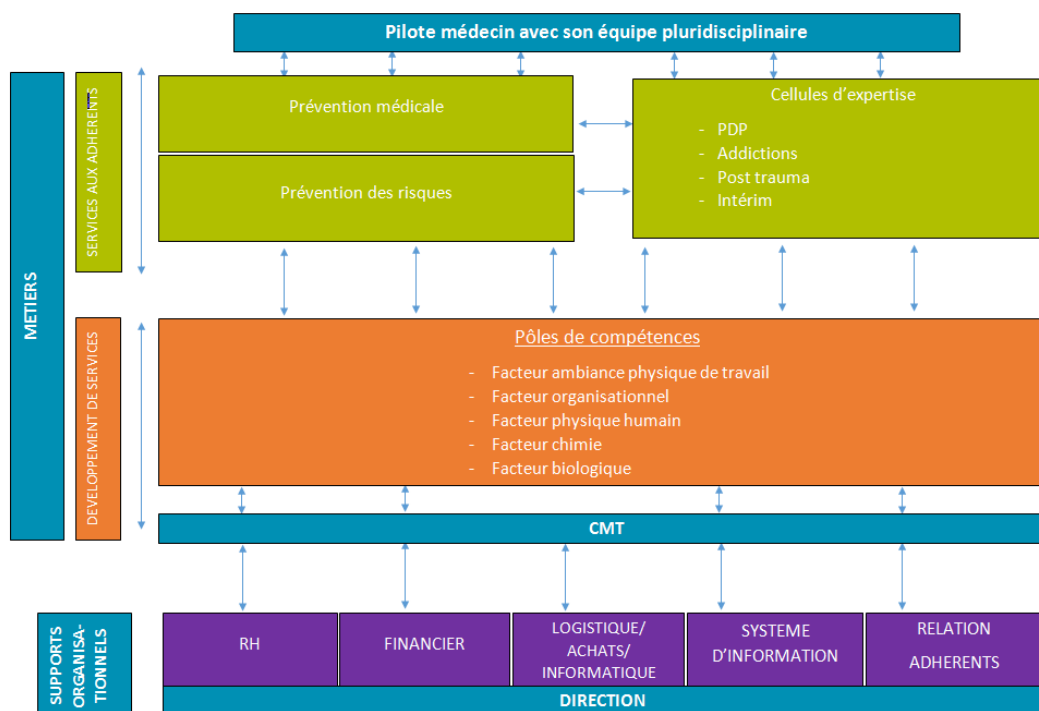
Cette attribution se fait aux référents des pôles sous la forme de lettres de missions dans lesquelles sont déclinés objectifs, échéances et modalités de validation. Les référents de pôle managent les groupes de travail, veillent au respect des objectifs et du cadre et assurent le reporting à la CMT.

La vocation d'un pôle est de mobiliser des professionnels et de les spécialiser autour d'un facteur de risque dans le but :

- de rechercher et de développer des actions collectives à déployer auprès d'un panel d'adhérents ;
- de développer les compétences et savoir-faire des équipes de Santra Plus.

PÔLE DE COMPÉTENCE	
OBJECTIF	Mobiliser des professionnels et les spécialiser autour d'un facteur de risque
MISSION	<ul style="list-style-type: none"> - Rechercher et développer les compétences pour chaque facteur de risque - Développer nos activités de prévention - Conseiller en interne et en externe - Accompagner en interne et en externe
AXE DE TRAVAIL	Le référent de pôle transmet ses lettres de mission à la CMT pour approbation
MANAGEMENT	Référent spécialisé nommé par la direction : manager Référent médecin : conseiller
PARTICIPANTS	<ul style="list-style-type: none"> - IDEST - IPRP - ASST - Le médecin peut intervenir comme consultant à la demande du référent
PERIODICITE DES REUNIONS	Réunion mensuelle à minima (suivant urgence de la demande)

2.4. LA SYNTHÈSE ORGANISATIONNELLE



3. LE PLAN REGIONAL DE SANTE AU TRAVAIL N°3

3.1. LES AXES DU PST 3

Le plan de santé au travail s'organise autour de deux axes stratégiques principaux :

- donner la priorité à la prévention et au développement de la culture de la prévention ;
- améliorer la qualité de vie au travail, levier de santé, de maintien en emploi des travailleurs et de performance économique et sociale de l'entreprise.

Le plan de santé au travail mobilise autour d'un axe support :

- renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention, en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des TPE – PME.

3.2. LES AXES DU PRST 3

Le PRST 3, dans le sens du PST, décline son plan autour de 10 groupes de travail.

Groupe 1	Prévenir l'exposition aux produits chimiques.
Groupe 1 bis	Prévenir les risques de poly-exposition dans le transport de marchandises par conteneur.
Groupe 2	Prévenir les risques psychosociaux.
Groupe 3	Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied.
Groupe 4	Prévenir la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi.
Groupe 5	Agir en transversalité pour promouvoir un environnement de travail favorable à la santé.
Groupe 6	Prévenir les TMS.
Groupe 6 bis	Agir sur la conception des machines de laine de lin.
Groupe 7	Culture de prévention – Offre de service PME – TPE.
Groupe 8	Promouvoir la qualité de vie au travail.

3.3. L'ENGAGEMENT DE SANTRA PLUS DANS L'ELABORATION ET LE SUIVI DU PRST 3

Santra plus est engagé dans 4 groupes de travail du PRST 3.

Du fait de la typologie de ses adhérents, principalement dans le secteur de la chimie, Santra Plus participe au groupe de travail n°1 avec son ingénieure chimiste.

La logistique conteneur est un gros secteur sur le Havre. La prévention de l'exposition à la pollution émanant des conteneurs est un des axes de travail de notre CPOM.

De ce fait, Santra Plus participe au groupe de travail n°1 bis, avec son médecin coordinateur et son ingénieure chimiste.

Le repérage et la prévention des conduites addictives est un élément de réflexion des groupes de travail n°5. Santra Plus travaille depuis plusieurs années sur ce sujet et participe naturellement à ce groupe avec son intervenante en prévention des addictions.

75% des adhérents de Santra Plus étant des TPE, agir sur la culture prévention et proposer une offre de service adaptée est une priorité. C'est dans ce contexte que le directeur général participe au groupe de travail n°7.

3.4. DECLINAISON DES AXES DU PST DANS VISA 2022 : LES PRIORITES D'ACTION DU SERVICE

L'instauration d'une culture prévention fait l'objet depuis plusieurs années d'une attention particulière :

- meilleure sectorisation de nos adhérents, pour une prévention des risques plus adaptée ;
- moyens de communication adéquats ;
- rencontres plus soutenues auprès des dirigeants ;
- médecins du travail manageant et structurant leurs équipes ;
- équipes de prévention renforcées et mieux formées ;
- organisation du service favorisant au mieux le retour d'expérience.

Agir en amont dans le cadre du maintien dans l'emploi est une priorité :

- travail en lien avec la CARSAT ;
- instauration d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle à destination des employeurs et des salariés.

Enfin, promouvoir l'appropriation d'une culture prévention par les acteurs de l'entreprise, notamment des TPE - PME, est un enjeu majeur pour Santra Plus dont les petites et moyennes entreprises représentent 75% des adhérents.

Il s'agit d'intervenir dans les entreprises en partenariat et coordination avec les différents acteurs de la prévention. C'est pourquoi Santra Plus renforce sa présence active et son travail en réseau (cf. Partie « Nos contrats et partenariats »).

4. LA REFORME 2017

4.1. PRINCIPALES MESURES DE LA REFORME 2017

Depuis le 1^{er} janvier, seuls les travailleurs affectés à des postes à risques bénéficient d'une visite médicale d'embauche donnant lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude. Tous les autres salariés sont soumis à une visite d'information et de prévention (VIP).

Le suivi médical classique

Comment ?

La visite d'information et de prévention permet d'interroger le salarié sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels auxquels il est exposé, sur les moyens de prévention à mettre en œuvre et sur les modalités de suivi de son état de santé par le service.

A l'issue de cette visite, le salarié reçoit une attestation de suivi (et non plus une fiche médicale d'aptitude). Il peut être orienté vers le médecin du travail.

Quand ?

La VIP est réalisée au maximum trois mois après l'arrivée du salarié dans l'entreprise, excepté pour les travailleurs de moins de 18 ans, pour lesquels la VIP devra être effectuée avant l'affectation au poste. Ensuite, le salarié bénéficie d'un suivi périodique selon une périodicité déterminée par le médecin du travail dans le cadre d'un protocole prenant en compte les conditions de travail du salarié, son état de santé, son âge, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé. Au minimum, le salarié doit effectuer une visite médicale tous les cinq ans.

Exception : Les travailleurs handicapés, les travailleurs de nuit et les travailleurs mineurs, bénéficient d'un suivi adapté fixé par le médecin du travail selon une périodicité qui n'excède pas trois ans. Les femmes enceintes, ayant accouché ou allaitant peuvent bénéficier à tout moment d'un examen médical pratiqué par le médecin du travail.

Dispense ?

Elle est possible si le salarié a bénéficié d'une visite dans les cinq ans précédant son embauche sur un emploi identique et présentant des risques d'exposition équivalents (sous réserve de n'avoir eu aucune mesure individuelle d'aménagement de poste ni aucun avis d'inaptitude depuis cinq ans). Pour les travailleurs handicapés, de nuit ou titulaires d'une pension d'invalidité, la durée est ramenée à trois ans au lieu de cinq.

Le suivi individuel renforcé pour les postes « à risques »

Comment ?

Un examen médical d'aptitude est réalisé par le médecin du travail afin de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du salarié avec le poste auquel il est affecté.

A l'issue de cette visite, le médecin du travail délivre au salarié un avis d'aptitude ou d'inaptitude au poste, dont un double est transmis à l'employeur.

Quand ?

Un examen médical d'embauche est réalisé avant l'affectation du salarié à son poste. Ensuite, le salarié bénéficie d'un suivi périodique selon une périodicité n'excédant pas quatre ans. Une visite médicale dite « intermédiaire » effectuée par un professionnel de santé au travail est réalisée au maximum deux ans après l'examen médical d'embauche.

Dispense ?

Elle est possible lorsque le salarié a été déclaré apte dans les deux ans précédant son embauche, qu'il occupe un emploi identique et présentant des risques d'exposition équivalents, et qu'aucune mesure individuelle d'aménagement de poste ni aucun avis d'inaptitude n'ont été formulés au cours des deux ans précédant.

Le constat d'inaptitude

Comment ?

Pour constater l'inaptitude du salarié, un examen médical suffit. Le médecin doit obligatoirement échanger avec le salarié durant son examen à propos des possibilités d'aménagement, d'adaptation, de mutation ou de changement de poste. Il doit aussi échanger avec l'employeur, par tous moyens. Ces échanges doivent permettre à chacun de donner son avis sur les observations et propositions que le médecin du travail entend adresser. Si le médecin du travail estime qu'un second examen est nécessaire, ce dernier doit être réalisé dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen, la notification de l'avis d'inaptitude devant intervenir au plus tard à cette date.

Sur l'avis d'inaptitude, doivent figurer obligatoirement la date de la réalisation de la fiche d'entreprise et la date de la réalisation de l'étude de poste.

Une nouvelle procédure de contestation

La procédure de contestation des avis des médecins du travail se déroule dorénavant, dans les quinze jours, en référé devant le conseil des prud'hommes.

Tableau récapitulatif : type de suivi

Risques professionnels	Suivi	Périodicité	Quand
Apprentis	SINR	VIP tous les 5 ans par membre de l'équipe pluridisciplinaire	Dans les 2 mois suivant l'affectation sur le poste
Bruit	SINR	VIP tous les 5 ans par membre de l'équipe pluridisciplinaire	Dans les 3 mois suivant l'affectation sur le poste
Champs électromagnétiques	SINR	VIP tous les 5 ans par membre de l'équipe pluridisciplinaire	Avant l'affectation sur le poste
Ecrans de visualisation	SINR	VIP tous les 5 ans par membre de l'équipe pluridisciplinaire	Dans les 3 mois suivant l'affectation sur le poste
Rayonnements optiques artificiels	SINR	VIP tous les 5 ans par membre de l'équipe pluridisciplinaire	Dans les 3 mois suivant l'affectation sur le poste
Risque biologique (agents biologiques groupe 1)	SINR	VIP tous les 5 ans par membre de l'équipe pluridisciplinaire	Dans les 3 mois suivant l'affectation sur le poste
Risque biologique (agents biologiques groupe 2)	SINR	VIP tous les 5 ans par membre de l'équipe pluridisciplinaire	Avant l'affectation sur le poste
Travailleurs âgés de moins de 18 ans	SINR	VIP tous les 5 ans par membre de l'équipe pluridisciplinaire	Avant l'affectation sur le poste
Vibrations mécaniques	SINR	VIP tous les 5 ans par membre de l'équipe pluridisciplinaire	Dans les 3 mois suivant l'affectation sur le poste
Agents chimiques dangereux	SINR	VIP tous les 5 ans par membre de l'équipe pluridisciplinaire	Dans les 3 mois suivant l'affectation sur le poste
Femme enceinte, venant d'accoucher, allaitante	SINR +	VIP par le médecin du travail, puis à sa demande	Dès connaissance de la situation
Titulaires d'une pension d'invalidité	SINR +	VIP par le médecin du travail, puis tous les 3 ans	Dans les 3 mois suivant l'affectation sur le poste
Travail de nuit	SINR +	VIP tous les 3 ans par membre de l'équipe pluridisciplinaire	Avant l'affectation sur le poste
Travailleurs handicapés	SINR +	VIP par le médecin du travail, puis tous les 3 ans	Dans les 3 mois suivant l'affectation sur le poste
Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction	SIR	Examen médical d'aptitude par le médecin tous les 4 ans et VIP à 2 ans par IDEST	Avant l'affectation sur le poste
Amiante	SIR	Examen médical d'aptitude par le médecin tous les 4 ans et VIP à 2 ans par IDEST	Avant l'affectation sur le poste
Autorisation de conduite	SIR	Examen médical d'aptitude par le médecin tous les 4 ans et VIP à 2 ans par IDEST	Avant l'affectation sur le poste
Risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages	SIR	Examen médical d'aptitude par le médecin tous les 4 ans et VIP à 2 ans par IDEST	Avant l'affectation sur le poste
Hyperbare	SIR	Examen médical d'aptitude par le médecin tous les 4 ans et VIP à 2 ans par IDEST	Avant l'affectation sur le poste
Manutentions manuelles de charges lourdes inévitables	SIR	Examen médical d'aptitude par le médecin tous les 4 ans et VIP à 2 ans par IDEST	Avant l'affectation sur le poste
Plomb	SIR	Examen médical d'aptitude par le médecin tous les 4 ans et VIP à 2 ans par IDEST	Avant l'affectation sur le poste
Rayonnements ionisants Catégorie A	SIR	Examen médical d'aptitude par le médecin une fois par an	Avant l'affectation sur le poste
Rayonnements ionisants Hors catégorie A	SIR	Examen médical d'aptitude par le médecin tous les 4 ans et VIP à 2 ans par IDEST	Avant l'affectation sur le poste
Risque biologique (agents biologiques groupes 3 ou 4)	SIR	Examen médical d'aptitude par le médecin tous les 4 ans et VIP à 2 ans par IDEST	Avant l'affectation sur le poste
Travailleurs âgés de moins de 18 ans et affectés aux travaux interdits	SIR	Examen médical d'aptitude par le médecin une fois par an	Avant l'affectation sur le poste
Habilitations électriques	SIR	Examen médical d'aptitude par le médecin tous les 4 ans et VIP à 2 ans par IDEST	Avant l'affectation sur le poste

* SINR = Suivi individuel non renforcé

* SINR+ = Suivi individuel non renforcé adapté

* SIR = Suivi individuel renforcé

4.2. CAPACITE A APPLIQUER LA REFORME OBJECTIF VISA 2022

- 4 596 entreprises (dont 73 % ont un effectif inférieur à 10 salariés).
- 64 044 salariés.

Catégorie	2016	Périodicité MDT	Périodicité IDEST	Actes annuels MDT	Actes annuels IDEST	Temps médical	Temps IDEST
SI	51335	120	120	5134	5134	2,9	5,1
SIR	10894	48	48	2724	2724	1,5	2,7
SIA	4592	36	36	765	765	0,4	0,8
SIRA	386	12			386	0,2	0,0
Intérimaires SI	2699	12		1349		0,7	0,0
Intérimaires SIR	2699	12			1350	0,0	1,4
Embauches SI				3000	7000	1,7	7,0
Embauches SIR				2543		1,4	0,0
Pré-reprises				1064		0,6	0,0
Reprises				4859		2,7	0,0
Occasionnelles				3439		1,9	0,0
Total visites				26226	15622	14,6	15,6
Effectifs 2016						12,4	11,8

Nombre de visites annuelles MDT	1800
Nombre de visites annuelles IDEST	1000

Toutes nos hypothèses de calcul de recrutement se font sur la base des chiffres 2016 à variation constante.

5. LES MODALITES DE SUIVI DES ADHERENTS ET DES SALARIES

5.1. REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SECTEURS PROFESSIONNELS

Les secteurs professionnels Santra Plus ont été revus fin 2016 pour permettre un suivi plus adapté aux risques professionnels. Nous sommes passés de 12 à 21 secteurs (hors intérim).

Secteurs Santra	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Chimie autre	52	460	422	882
Chimie industrielle	44	924	1499	2423
Culture Loisir Sport	252	2056	184	2240
Grande et moyenne distribution	134	3830	380	4210
Hôtellerie	39	299	33	332
Logistique	234	5735	450	6185
Mécanique	204	1466	437	1903
Médico-social	150	3945	912	4857
Métallurgie	170	2872	2803	5675
Restauration	307	2114	183	2297
Santé	347	3006	1235	4241
Soins du corps	176	499	45	544
Transport	257	4173	622	4795
Chimie prestataire tertiaire	32	252	518	770
Commerce détail alimentaire	262	1017	177	1194
Commerce détail non alimentaire	652	3844	155	3999
Industrie de la transformation et fabrication	83	1723	982	2705
Prestation administrative	857	8873	640	9513
Prestation assistance dépannage	105	810	144	954
Prestation nettoyage	203	2786	482	3268
Prestation Sécurité	36	651	406	1057
Total général	4596	51335	12709	64044

5.2. REPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHES

Tranches	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	3332	10501	1050	11551
De 10 à 20 salariés	596	7073	1193	8266
De 21 à 50 salariés	427	10989	2422	13411
De 51 à 199 salariés	206	13893	4287	18180
Plus de 200 salariés	35	8879	3757	12636
Total général	4596	51335	12709	64044

5.3. ETAT DES FICHES D'ENTREPRISE

Tranches	Nombre d'adhérents	Nombre de FE existantes	Pourcentage de FE réalisées
Moins de 10 salariés	3332	960	28,8%
De 10 à 20 salariés	596	364	61,1%
De 21 à 50 salariés	427	305	71,4%
De 51 à 199 salariés	206	178	86,4%
Plus de 200 salariés	35	32	91,4%

- **Constat**

Le taux de réalisation des fiches d'entreprise est proportionnel à la taille de l'entreprise (plus l'entreprise est grande, plus le taux est élevé).

- **Objectif et priorité de service**

La réalisation de 100% des fiches d'entreprise dans cinq ans : projection avec un nombre d'adhérents constants 2757 actuelles + 1250 nouvelles adhésions.

Soit 4000 fiches d'entreprises.

- **Projection annuelle**

	ASST	IPRP
Adhérents actuels		
Moins de 20 salariés	2604	
Plus de 20 salariés		153
Nouvelles adhésions sur 5 ans		
Moins de 20 salariés	1100	
Plus de 20 salariés		150
Total	3704	303
Temps de travail ETP	9,8	10,4
Objectif annuel à effectif constant	66	7
Objectif mensuel équipe	8	1

- **Conclusion**

- Une coopération sera nécessaire pour atteindre l'objectif, à la fois entre professionnels (ASST et préventeurs), mais aussi entre équipes pluridisciplinaires.
- Dans notre projection de recrutement, nous avons fait le choix d'une augmentation du nombre d'ASST du fait du retard dans la réalisation des fiches d'entreprise.
- Tous les IPRP ne réalisent pas de fiches d'entreprise (par exemple, les psychologues).

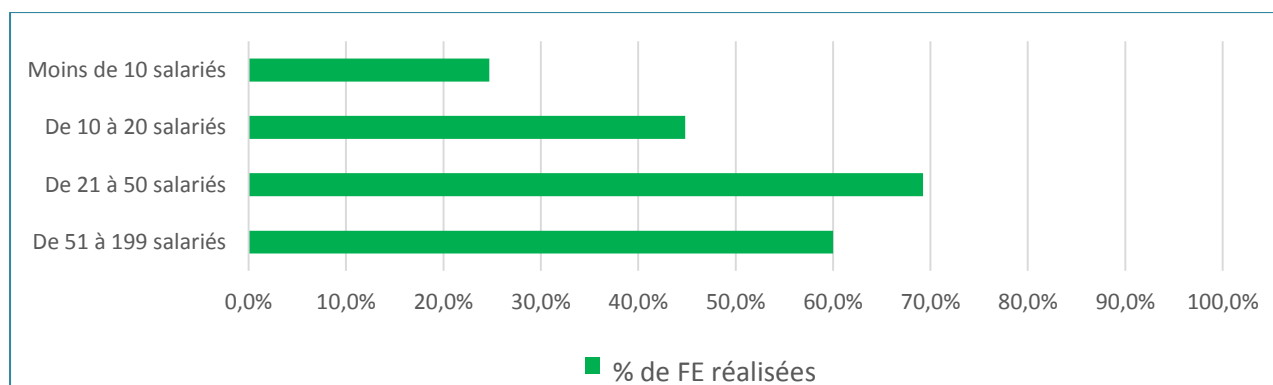
5.4. SECTEUR RESTAURATION

Description du secteur

- 307 entreprises.
- 276 entreprises de 20 salariés et moins soit 89,9%.
- 2 297 salariés déclarés dont 183 salariés en suivi individuel renforcé soit 8%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	247	726	59	785
De 10 à 20 salariés	29	351	28	379
De 21 à 50 salariés	26	733	85	818
De 51 à 199 salariés	5	304	11	315
Total général	307	2114	183	2297

Etat des fiches d'entreprise



- 95 fiches d'entreprises réalisées soit 30,9%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

Suivi et périodicité principale

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

VIP à 5 ans.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** : Action restauration (Dionysos).
- **Pôle de compétence** : Facteur organisationnel.
- **Risques particuliers** : Risques psychosociaux (tension au travail, stress, surcharge de travail, relations tendues avec la clientèle...).

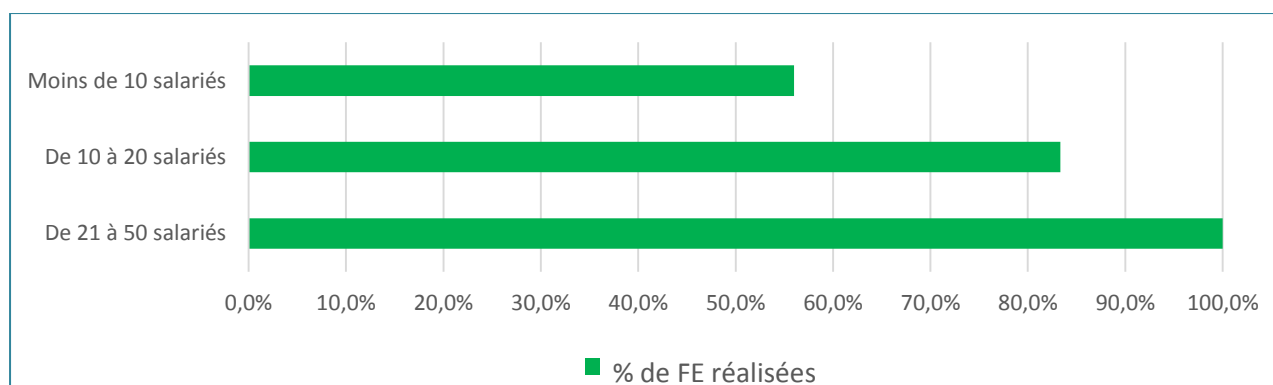
5.5. SECTEUR HOTELLERIE

Description du secteur

- 39 entreprises.
- 37 entreprises de 20 salariés et moins soit 94,8%.
- 332 salariés déclarés dont 33 salariés en suivi individuel renforcé soit 9,9 %.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	25	90	7	97
De 10 à 20 salariés	12	156	21	177
De 21 à 50 salariés	2	53	5	58
Total général	39	299	33	332

Etat des fiches d'entreprise



- 26 fiches d'entreprise réalisées soit 66,7%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

- **Suivi et périodicité principale**

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé, des conditions de travail.

VIP à 5 ans, VIP tous les 3 ans en cas de travail de nuit.

- **Examens complémentaires** : Echelles d'évaluation.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** : Action travail de nuit.
- **Pôle de compétence** : Facteur organisationnel.
- **Risques particuliers** : Risques psychosociaux (tension au travail, stress, surcharge de travail, relations tendues avec la clientèle...).

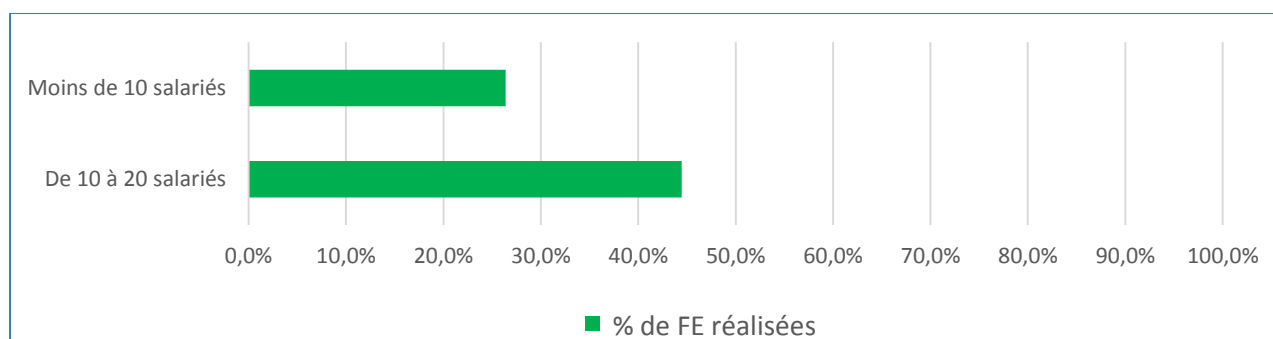
5.6. SECTEUR COMMERCE DETAIL ALIMENTAIRE

Description du secteur

- 262 entreprises.
- 262 entreprises de 20 salariés et moins soit 100%.
- 1194 salariés déclarés dont 177 salariés en suivi individuel renforcé soit 14,8%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	235	742	102	844
De 10 à 20 salariés	27	275	75	350
Total général	262	1017	177	1194

Etat des fiches d'entreprise



- 74 fiches d'entreprise réalisées soit 28,2%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

- **Suivi et périodicité principale**

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

VIP à 5 ans, SIR si habilitation à la conduite d'engins.

- **Examens complémentaires** : Ergo-vision et audiométrie si habilitation à la conduite d'engins.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** :
- **Pôle de compétence** : Facteur physique humain.
- **Risques particuliers** : Manutention.

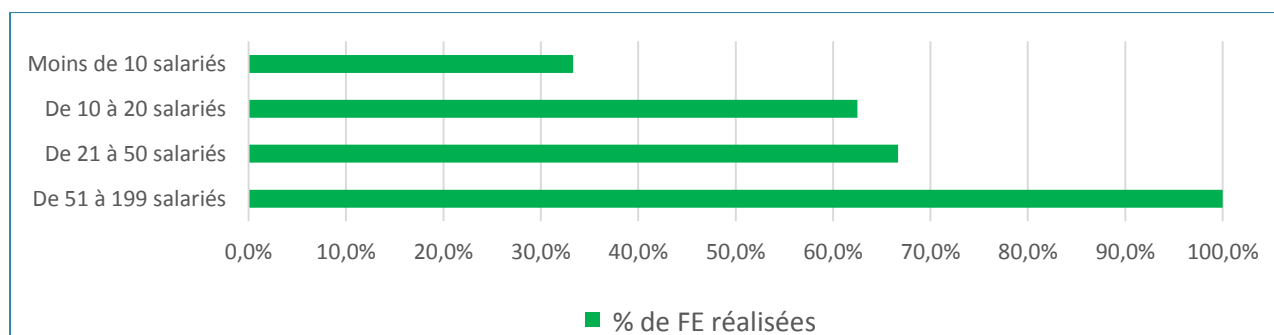
5.7. SECTEUR COMMERCE DETAIL NON ALIMENTAIRE

Description du secteur

- 652 entreprises.
- 622 entreprises de 20 salariés et moins soit 95,3%.
- 3999 salariés déclarés dont 155 salariés en suivi individuel renforcé soit 3,9%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	558	2025	65	2090
De 10 à 20 salariés	64	823	29	852
De 21 à 50 salariés	27	767	53	820
De 51 à 199 salariés	3	229	8	237
Total général	652	3844	155	3999

Etat des fiches d'entreprise



- 247 fiches d'entreprise réalisées soit 37,9%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

- **Suivi et périodicité principale**

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

VIP à 5 ans, SIR si habilitation à la conduite d'engins.

- **Examens complémentaires** : Ergo-vision et audiométrie si habilitation à la conduite d'engins.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** :
- **Pôle de compétence** : Facteur physique humain.
- **Risques particuliers** : Risque routier.

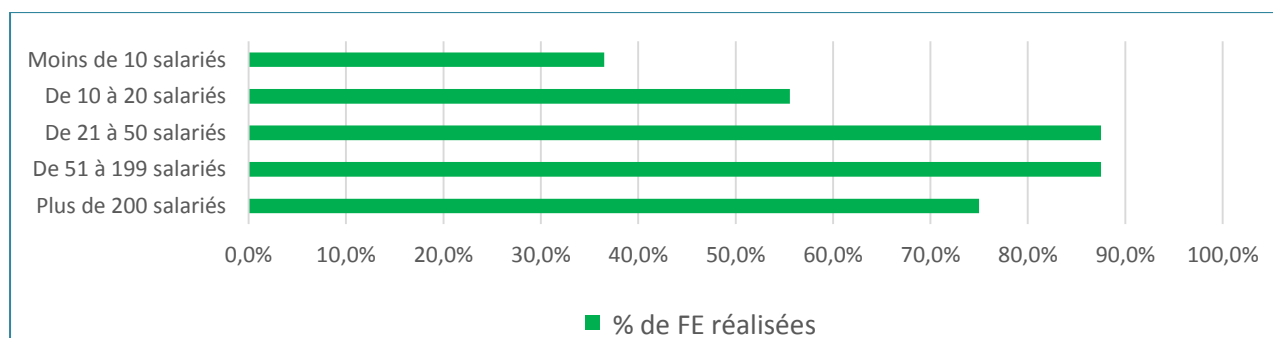
5.8. SECTEUR GRANDE ET MOYENNE DISTRIBUTION

Description du secteur

- 134 entreprises.
- 90 entreprises de 20 salariés et moins soit 67,1%.
- 4210 salariés déclarés dont 380 salariés en suivi individuel renforcé soit 9%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	63	287	25	312
De 10 à 20 salariés	27	346	27	373
De 21 à 50 salariés	24	679	46	725
De 51 à 199 salariés	16	1113	96	1209
Plus de 200 salariés	4	1405	186	1591
Total général	134	3830	380	4210

Etat des fiches d'entreprise



- 76 fiches d'entreprise réalisées soit 56,7%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

• Suivi et périodicité principale

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

VIP à 5 ans, SIR si habilitation à la conduite d'engins.

- **Examens complémentaires** : Ergo-vision et audiométrie si habilitation à la conduite d'engins.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** : Action risques psycho-sociaux
- **Pôle de compétence** : Facteur organisationnel.
- **Risques particuliers** : Manutention.

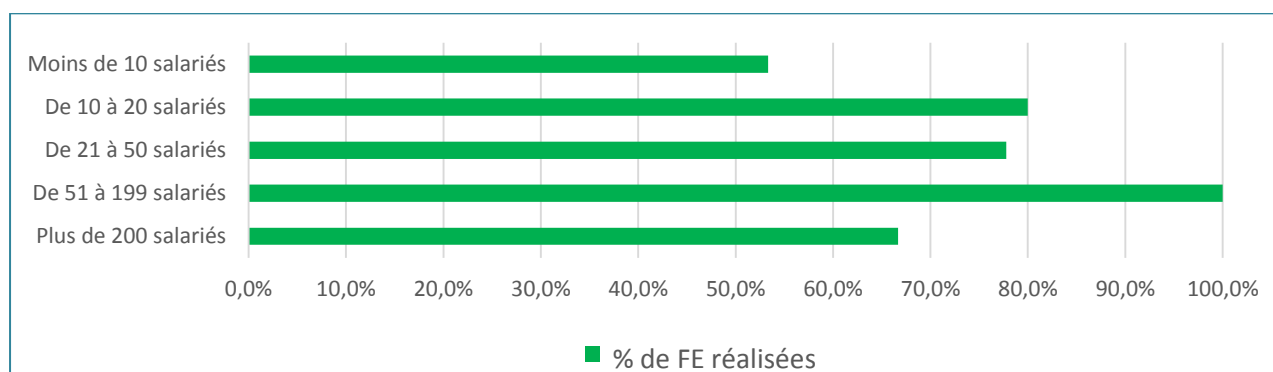
5.9. SECTEUR CHIMIE INDUSTRIELLE

Description du secteur

- 44 entreprises.
- 25 entreprises de 20 salariés et moins soit 56,8%.
- 2 423 salariés déclarés dont 1499 salariés en suivi individuel renforcé soit 61,8%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	15	37	23	60
De 10 à 20 salariés	10	87	41	128
De 21 à 50 salariés	9	163	159	322
De 51 à 199 salariés	7	327	446	773
Plus de 200 salariés	3	310	830	1140
Total général	44	924	1499	2423

Etat des fiches d'entreprise



- 32 fiches d'entreprise réalisées soit 72,7%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

- **Suivi et périodicité principale**

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

SIR à 4 ans.

- **Examens complémentaires** : Ergo-vision, audiométrie, spirométrie, examens biologiques

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** : Action objectif chimie.
- **Pôle de compétence** : Facteur chimique.
- **Risques particuliers** : Femmes enceintes, travail de nuit.

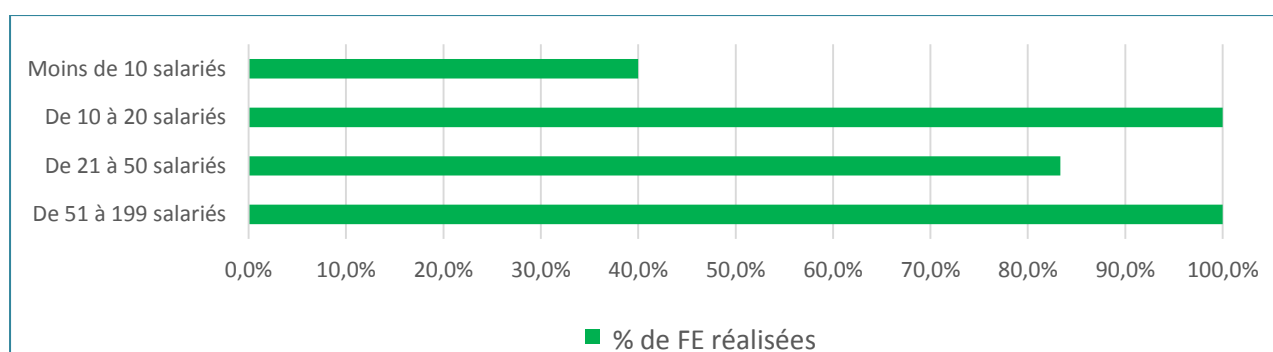
5.10. SECTEUR CHIMIE PRESTATAIRES TERTIAIRES

Description du secteur

- 32 entreprises.
- 21 entreprises de 20 salariés et moins soit 65,6%.
- 770 salariés déclarés dont 518 salariés en suivi individuel renforcé soit 67,3%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	15	28	26	54
De 10 à 20 salariés	6	21	63	84
De 21 à 50 salariés	6	104	76	180
De 51 à 199 salariés	5	99	353	452
Total général	32	252	518	770

Etat des fiches d'entreprise



- 22 fiches d'entreprise réalisées soit 68,8%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

• Suivi et périodicité principale

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

VIP à 5 ans.

- **Examens complémentaires** : Ergo-vision.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** : Action ergonomie au poste de travail.
- **Pôle de compétence** : Facteur organisationnel.
- **Risques particuliers** : Risque routier.

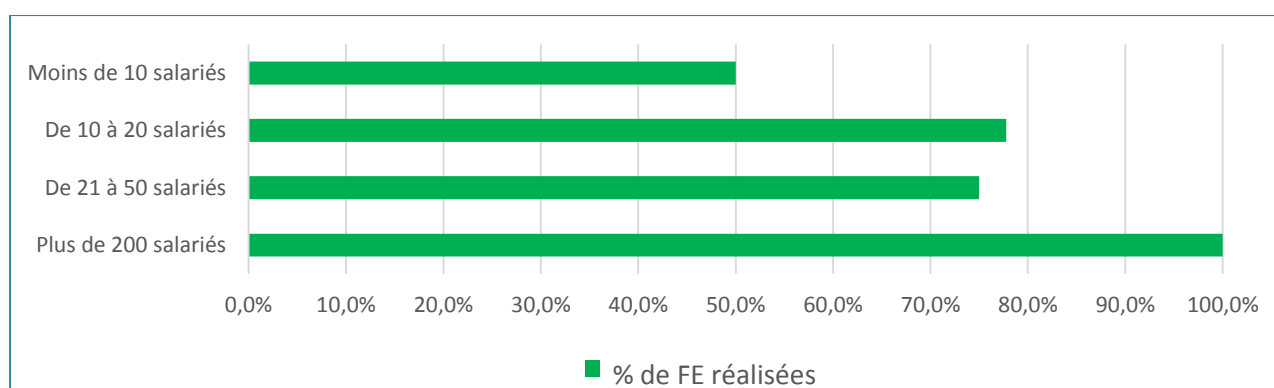
5.11. SECTEUR CHIMIE AUTRE

Description du secteur

- 52 entreprises.
- 39 entreprises de 20 salariés et moins soit 75%.
- 882 salariés déclarés dont 422 salariés en suivi individuel renforcé soit 47,8%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	30	110	31	141
De 10 à 20 salariés	9	91	48	139
De 21 à 50 salariés	12	197	160	357
Plus de 200 salariés	1	62	183	245
Total général	52	460	422	882

Etat des fiches d'entreprise



- 32 fiches d'entreprise réalisées soit 61,5%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

Suivi et périodicité principale

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

SIR à 4 ans

- **Examens complémentaires** : Ergo-vision, audiométrie, spirométrie, examens biologiques.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** : Action objectif chimie.
- **Pôle de compétence** : Facteur chimique.
- **Risques particuliers** : Femme enceintes.

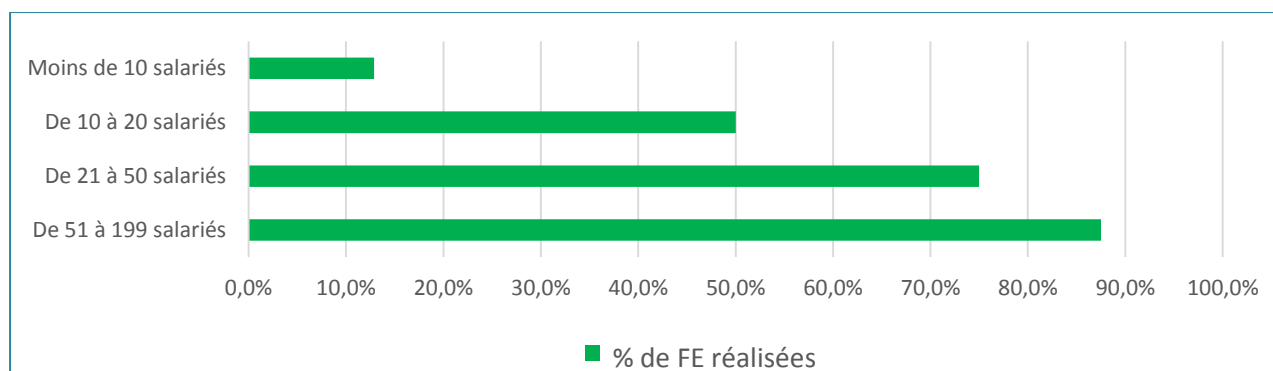
5.12. SECTEUR CULTURE, LOISIRS, SPORTS

Description du secteur

- 252 entreprises.
- 224 entreprises de 20 salariés et moins soit 88,8%.
- 2 240 salariés déclarés dont 184 salariés en suivi individuel renforcé soit 8,2%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	194	585	27	612
De 10 à 20 salariés	30	408	20	428
De 21 à 50 salariés	20	560	50	610
De 51 à 199 salariés	8	503	87	590
Total général	252	2056	184	2240

Etat des fiches d'entreprise



- 62 fiches d'entreprise réalisées soit 24,6%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

- **Suivi et périodicité principale**

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

VIP à 5 ans.

- **Examens complémentaires** : Ergo-vision.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** :
- **Pôle de compétence** : Facteur organisationnel.
- **Risques particuliers** : Risques psychosociaux.

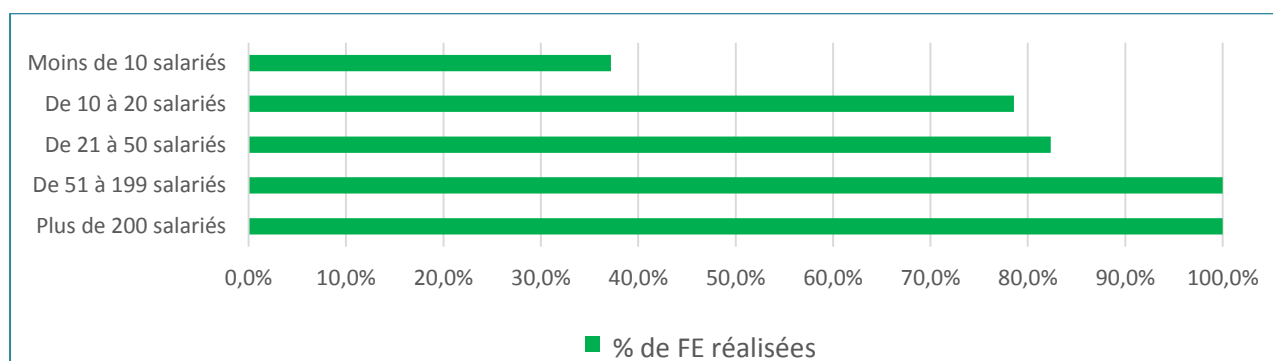
5.13. SECTEUR INDUSTRIE DE TRANSFORMATION / FABRICATION

Description du secteur

- 83 entreprises.
- 57 entreprises de 20 salariés et moins soit 68,7%.
- 2 705 salariés déclarés dont 982 salariés en suivi individuel renforcé soit 36,3%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	43	134	25	159
De 10 à 20 salariés	14	139	68	207
De 21 à 50 salariés	17	484	106	590
De 51 à 199 salariés	6	518	226	744
Plus de 200 salariés	3	448	557	1005
Total général	83	1723	982	2705

Etat des fiches d'entreprise



- 50 fiches d'entreprise réalisées soit 60,2%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

• Suivi et périodicité principale

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

VIP à 5 ans, SIR si habilitation à la conduite d'engins.

- **Examens complémentaires** : Ergo-vision, audiométrie.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** : Action bruit, action aide au DUER.
- **Pôle de compétence** : Facteur d'ambiance physique de travail.
- **Risques particuliers** : Manutention.

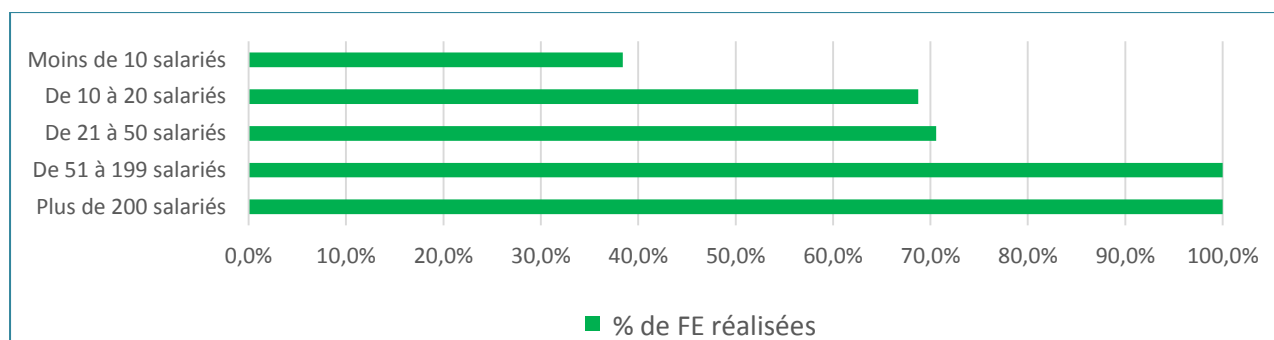
5.14. SECTEUR MECANIQUE

Description du secteur

- 204 entreprises.
- 183 entreprises de 20 salariés et moins soit 89,7%.
- 1903 salariés déclarés dont 437 salariés en suivi individuel renforcé soit 22,9%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	151	453	134	587
De 10 à 20 salariés	32	376	72	448
De 21 à 50 salariés	17	387	85	472
De 51 à 199 salariés	3	135	55	190
Plus de 200 salariés	1	115	91	206
Total général	204	1466	437	1903

Etat des fiches d'entreprise



- 96 fiches d'entreprise réalisées soit 47,1%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

- **Suivi et périodicité principale**

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

SIR à 4 ans.

- **Examens complémentaires** : Audiométrie, spirométrie, examens biologiques.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** : Action bruit, action objectif chimie.
- **Pôle de compétence** : Facteur chimique.
- **Risques particuliers** : Postures, chutes.

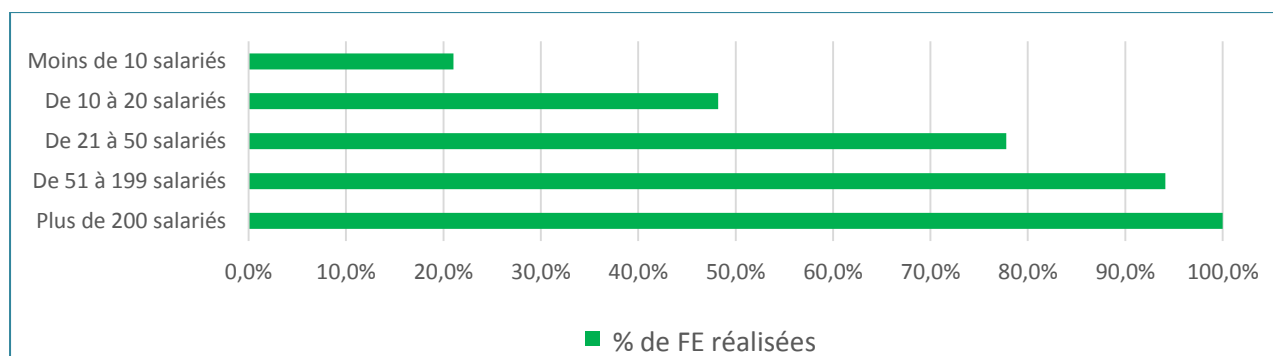
5.15. SECTEUR TRANSPORT

Description du secteur

- 257 entreprises.
- 194 entreprises de 20 salariés et moins soit 75,4%.
- 4795 salariés déclarés dont 622 salariés en suivi individuel renforcé soit 12,9%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	138	556	58	614
De 10 à 20 salariés	56	692	89	781
De 21 à 50 salariés	45	1352	113	1465
De 51 à 199 salariés	17	1057	255	1312
Plus de 200 salariés	1	516	107	623
Total général	257	4173	622	4795

Etat des fiches d'entreprise



- 108 fiches d'entreprise réalisées soit 42%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

- **Suivi et périodicité principale**

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

VIP à 2 ans.

- **Examens complémentaires** : Ergo-vision complet.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** : Action transport routier.
- **Pôle de compétence** : Facteur physique humain.
- **Risques particuliers** : Pollution chimique containers, travail de nuit.

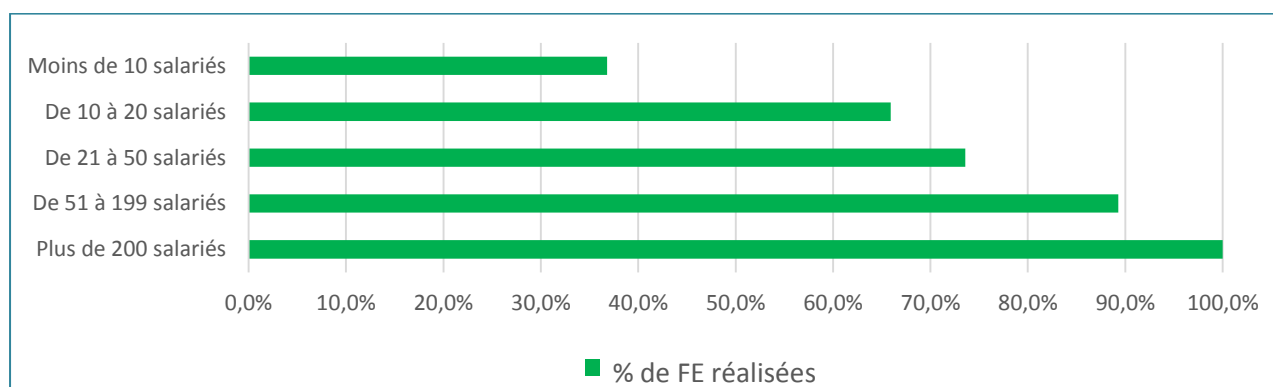
5.16. SECTEUR LOGISTIQUE

Description du secteur

- 234 entreprises.
- 150 entreprises de 20 salariés et moins soit 64,1%.
- 6185 salariés déclarés dont 450 salariés en suivi individuel renforcé soit 7,3%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	106	455	13	468
De 10 à 20 salariés	44	584	33	617
De 21 à 50 salariés	53	1488	201	1689
De 51 à 199 salariés	28	2236	166	2402
Plus de 200 salariés	3	972	37	1009
Total général	234	5735	450	6185

Etat des fiches d'entreprise



- 135 fiches d'entreprise réalisées soit 57,7%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

• Suivi et périodicité principale

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

VIP à 5 ans, SIR si habilitation à la conduite d'engins.

- **Examens complémentaires** : Ergo-vision.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** : Action ergonomie au poste de travail.
- **Pôle de compétence** : Facteur organisationnel.
- **Risques particuliers** : Risques psychosociaux, manutentions

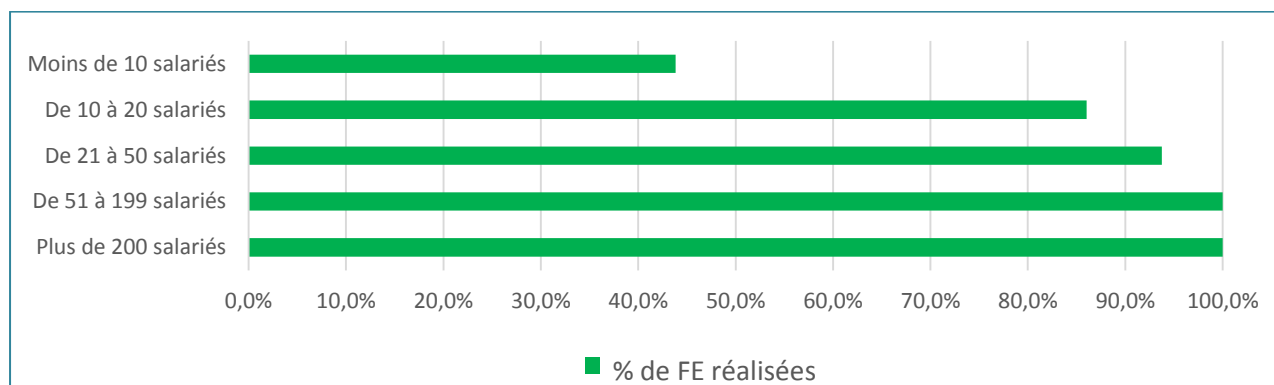
5.17. SECTEUR METALLURGIE

Description du secteur

- 170 entreprises.
- 116 entreprises de 20 salariés et moins soit 68,2%.
- 5675 salariés déclarés dont 2803 salariés en suivi individuel renforcé soit 49,4%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	73	208	85	293
De 10 à 20 salariés	43	427	225	652
De 21 à 50 salariés	32	368	652	1020
De 51 à 199 salariés	18	492	1123	1615
Plus de 200 salariés	4	1377	718	2095
Total général	170	2872	2803	5675

Etat des fiches d'entreprise



- 121 fiches d'entreprise réalisées soit 71,2%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

• Suivi et périodicité principale

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

VIP à 3 ans, SIR si habilitation à la conduite d'engins.

- **Examens complémentaires** : Ergo-vision, audiométrie.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** : Action bruit, action fumée de soudage
- **Pôle de compétence** : Facteur d'ambiance physique de travail.
- **Risques particuliers** : Manutention.

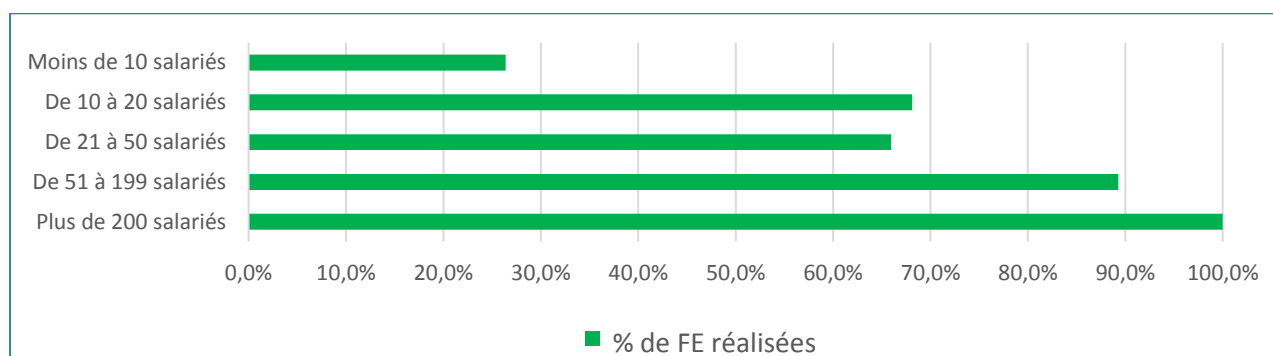
5.18. SECTEUR PRESTATION ADMINISTRATIVE

Description du secteur

- 857 entreprises.
- 777 entreprises de 20 salariés et moins soit 90,6%.
- 9513 salariés déclarés dont 640 salariés en suivi individuel renforcé soit 6,7%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	686	2084	96	2180
De 10 à 20 salariés	91	1166	93	1259
De 21 à 50 salariés	47	1336	148	1484
De 51 à 199 salariés	28	2612	170	2782
Plus de 200 salariés	5	1675	133	1808
Total général	857	8873	640	9513

Etat des fiches d'entreprise



- 304 fiches d'entreprise réalisées soit 35,5%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

- **Suivi et périodicité principale**

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé, des conditions de travail.

VIP à 5 ans.

- **Examens complémentaires** : Ergo-vision.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** : Action ergonomie au poste de travail.
- **Pôle de compétence** : Facteur organisationnel.
- **Risques particuliers** : Risques psychosociaux.

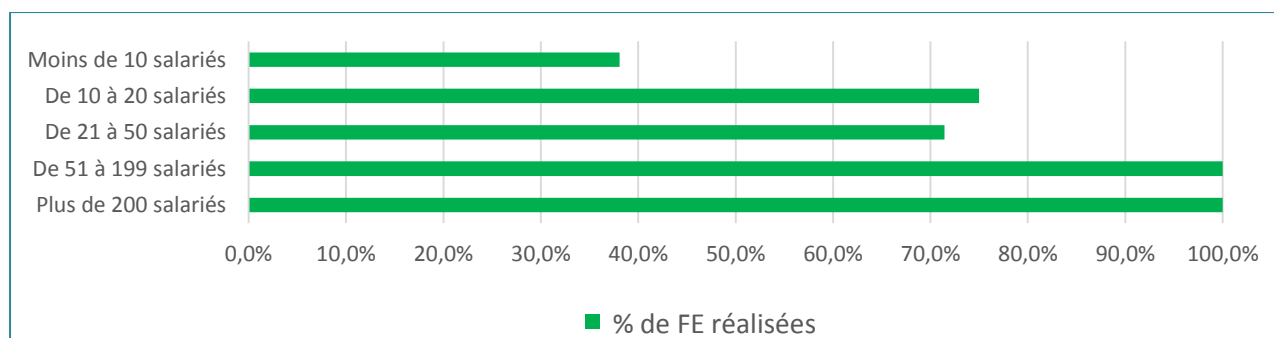
5.19. SECTEUR PRESTATION ASSISTANCE DEPANNAGE

Description du secteur

- 105 entreprises.
- 96 entreprises de 20 salariés et moins soit 91,4%.
- 954 salariés déclarés dont 144 salariés en suivi individuel renforcé soit 15,1%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	84	286	48	334
De 10 à 20 salariés	12	147	10	157
De 21 à 50 salariés	7	133	45	178
De 51 à 199 salariés	1	53	6	59
Plus de 200 salariés	1	191	35	226
Total général	105	810	144	954

Etat des fiches d'entreprise



- 48 fiches d'entreprise réalisées soit 45,7%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

• Suivi et périodicité principale

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

VIP à 5 ans, SIR si habilitation à la conduite d'engins ou habilitation électrique.

- **Examens complémentaires** : Ergo-vision, audiométrie.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** : Action bruit
- **Pôle de compétence** : Facteur d'ambiance physique de travail.
- **Risques particuliers** : Travail en hauteur, Risque routier.

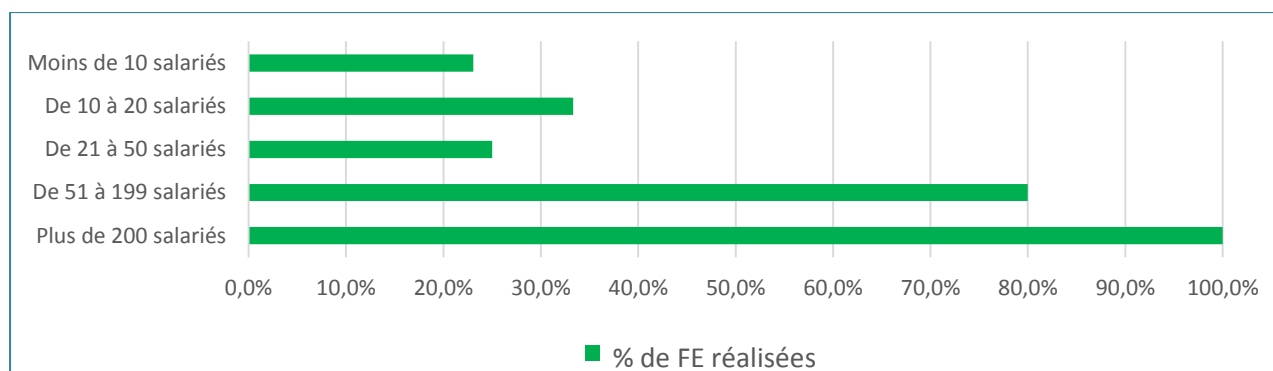
5.20. SECTEUR PRESTATION SECURITE

Description du secteur

- 36 entreprises.
- 22 entreprises de 20 salariés et moins soit 61,1%.
- 1057 salariés déclarés dont 406 salariés en suivi individuel renforcé soit 38,4%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	13	52	9	61
De 10 à 20 salariés	9	65	59	124
De 21 à 50 salariés	8	187	61	248
De 51 à 199 salariés	5	154	262	416
Plus de 200 salariés	1	193	15	208
Total général	36	651	406	1057

Etat des fiches d'entreprise



- 13 fiches d'entreprise réalisées soit 36,1%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

• Suivi et périodicité principale

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

VIP à 3 ans.

- **Examens complémentaires** : Echelles d'évaluation.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** : Action travail de nuit.
- **Pôle de compétence** : Facteur organisationnel.
- **Risques particuliers** : Risques psychosociaux.

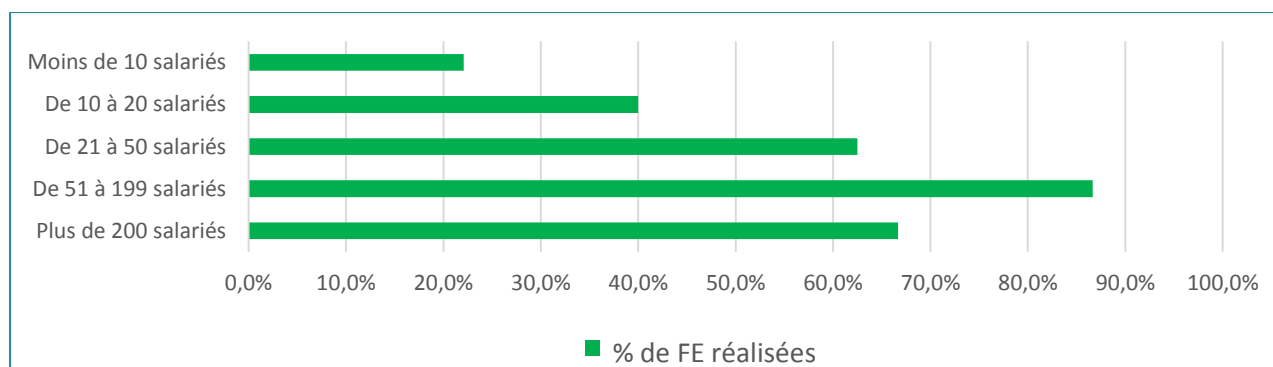
5.21. SECTEUR PRESTATION NETTOYAGE

Description du secteur

- 203 entreprises.
- 169 entreprises de 20 salariés et moins soit 83,2%.
- 3268 salariés déclarés dont 482 salariés en suivi individuel renforcé soit 14,7%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	154	258	22	280
De 10 à 20 salariés	15	162	50	212
De 21 à 50 salariés	16	396	98	494
De 51 à 199 salariés	15	1375	124	1499
Plus de 200 salariés	3	595	188	783
Total général	203	2786	482	3268

Etat des fiches d'entreprise



- 65 fiches d'entreprise réalisées soit 32%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

- **Suivi et périodicité principale**

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

VIP à 5 ans.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** : Action objectif chimie
- **Pôle de compétence** : Facteur physique humain.
- **Risques particuliers** : Risques psychosociaux, salariés multi-employeurs.

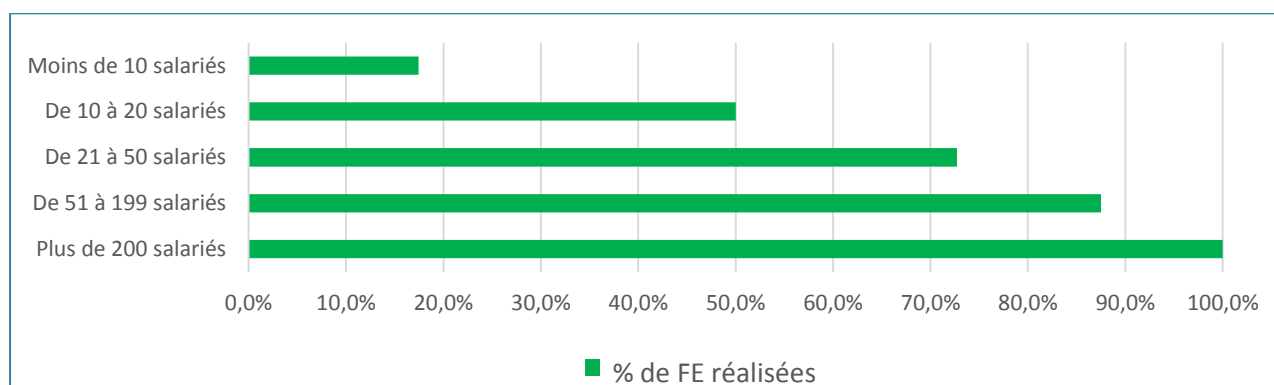
5.22. SECTEUR SANTE

Description du secteur

- 347 entreprises.
- 307 entreprises de 20 salariés et moins soit 88,5%.
- 4241 salariés déclarés dont 1235 salariés en suivi individuel renforcé soit 29,1%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	275	748	137	885
De 10 à 20 salariés	32	343	81	424
De 21 à 50 salariés	22	605	136	741
De 51 à 199 salariés	16	1002	361	1363
Plus de 200 salariés	2	308	520	828
Total général	347	3006	1235	4241

Etat des fiches d'entreprise



- 96 fiches d'entreprise réalisées soit 27,7%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

• Suivi et périodicité principale

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

SIR à 4 ans.

- **Examens complémentaires** : Examens biologiques.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** : Action prévention des AES.
- **Pôle de compétence** : Facteur biologique.
- **Risques particuliers** : Risques psychosociaux, travail de nuit, manutention.

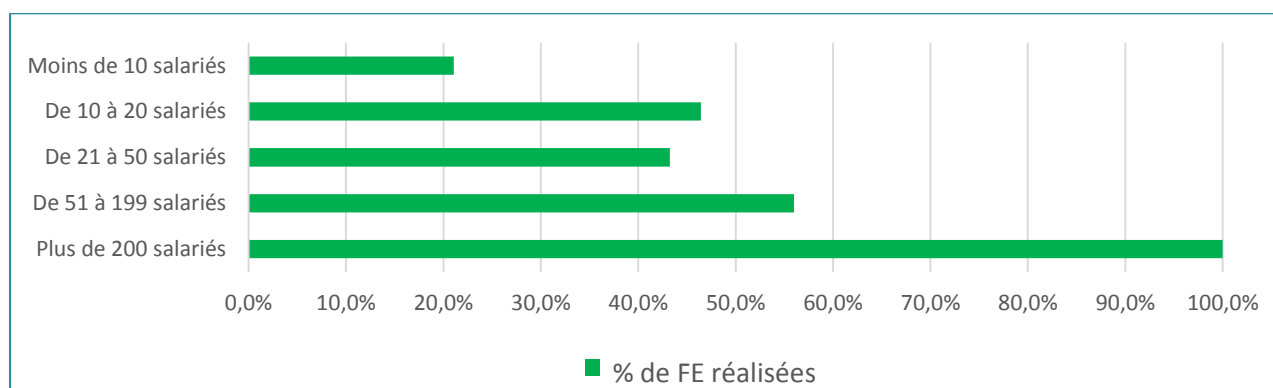
5.23. SECTEUR MEDICO-SOCIAL

Description du secteur

- 150 entreprises.
- 85 entreprises de 20 salariés et moins soit 56,6%.
- 4857 salariés déclarés dont 912 salariés en suivi individuel renforcé soit 18,8%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	57	211	17	228
De 10 à 20 salariés	28	341	57	398
De 21 à 50 salariés	37	997	143	1140
De 51 à 199 salariés	25	1684	538	2222
Plus de 200 salariés	3	712	157	869
Total général	150	3945	912	4857

Etat des fiches d'entreprise



- 58 fiches d'entreprise réalisées soit 38,7%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

- **Suivi et périodicité principale**

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

VIP à 5 ans.

- **Examens complémentaires** : Examens biologiques.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** : Action prévention des AES.
- **Pôle de compétence** : Facteur physique humain.
- **Risques particuliers** : Risque biologique, travail de nuit.

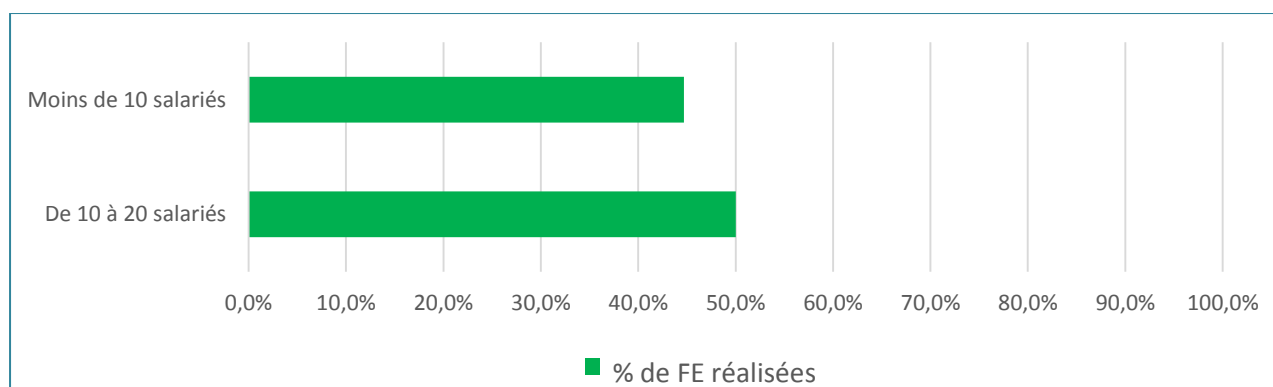
5.24. SECTEUR SOINS DU CORPS

Description du secteur

- 176 entreprises.
- 176 entreprises de 20 salariés et moins soit 100%.
- 544 salariés déclarés dont 45 salariés en suivi individuel renforcé soit 8,2%.

	Nombre d'adhérents	SINR	SIR	Total
Moins de 10 salariés	170	426	41	467
De 10 à 20 salariés	6	73	4	77
Total général	176	499	45	544

Etat des fiches d'entreprise



- 79 fiches d'entreprise réalisées soit 44,9%.
- Objectif : atteindre 100% de fiches d'entreprise réalisées sur 5 ans avec le renfort des préventeurs.

Modalités de suivi en prévention individuelle

- **Suivi et périodicité principale**

Les modalités du suivi périodique sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé et des conditions de travail.

VIP à 5 ans.

- **Examens complémentaires** : Examens biologiques.

Préconisations de prévention collective

- **Action(s) de sensibilisation** : Action objectif chimie.
- **Pôle de compétence** : Facteur chimique.

5.25. INDICATEURS PAR SECTEURS

Indicateurs de suivi individuel :

- nombre d'entreprises / pourcentage d'entreprises moins de 20 salariés ;
- effectif suivi / pourcentage de suivi individuel renforcé ;
- état des actes réalisés par type.

Indicateur de suivi collectif :

- état des actions en milieu de travail réalisées.

6. LES CELLULES TRANVERSALES D'EXPERTISES

6.1. PREVENTION DU STRESS POST TRAUMATIQUE

Contexte

Au sein d'une entreprise, et plus généralement de toute organisation de travail, des événements psycho-traumatiques peuvent survenir. De tels événements peuvent être générateurs de souffrance, fragilisant la personne, les équipes et l'institution elle-même.

Située à l'intersection des mesures de prévention de la désinsertion professionnelle et des risques psychosociaux, la cellule de soutien de Santra Plus, œuvre à la prévention de l'apparition d'un stress post traumatique, en accompagnant les salariés touchés (de façon directe ou indirecte) par un événement psycho-traumatique.

Elle offre également à l'employeur, la possibilité d'être conseillé dans la gestion de ces situations difficiles et permet ainsi un rapprochement avec le SSTI et ses ressources.

Objectifs

La prévention de l'état de stress post traumatique doit se faire à différents niveaux.

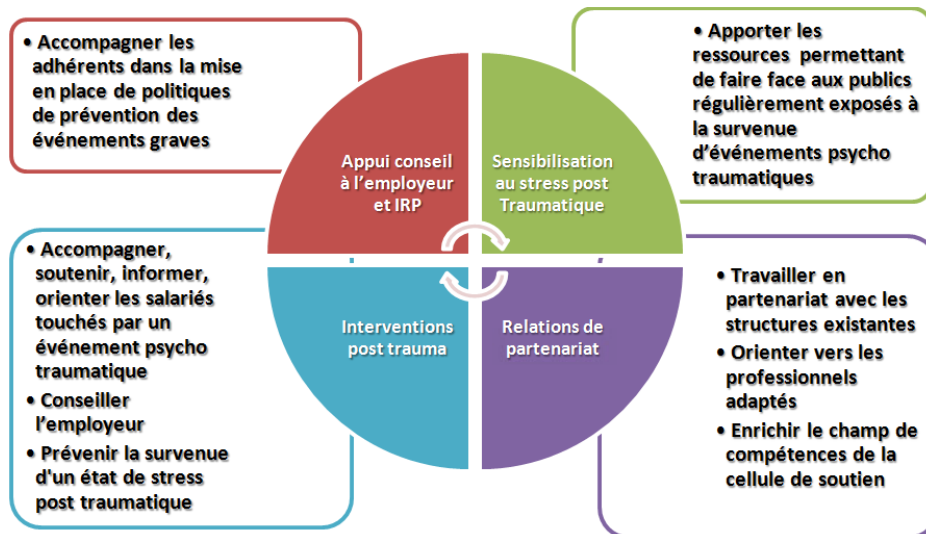
Du point de vue individuel, elle vise à renforcer les facteurs de protection qui favorisent le retour à une vie normale après une expérience psycho-traumatique (soutien social, renforcement du sentiment de contrôle via le renforcement des ressources à faire face),

D'un point de vue collectif, elle consiste en un accompagnement de l'entreprise et de ses acteurs, dans la mise en place de politiques de prévention des événements graves.

Car la confrontation à ce type d'événement est très souvent source d'anxiété, pour les salariés, mais aussi pour l'employeur en charge de le gérer au mieux.

Dans ces moments difficiles, la capacité à agir sera d'autant plus importante que des protocoles préalables auront été pensés et construits en amont, pour y répondre de la meilleure façon. Comme dans beaucoup de situations où il faut agir vite et bien réagir, il convient de mieux appréhender le phénomène mais aussi de connaître les ressources de proximité, pour organiser une bonne prise en charge.

Description des actions



Organisation et mode d'intervention

Dans la prise en charge de l'événement psycho traumatique, la temporalité est importante.

Le type d'accompagnement ne sera pas le même aussitôt après l'événement ou les jours et semaines qui suivront.

Ainsi, en fonction des caractéristiques de l'entreprise et de cette temporalité, la cellule de soutien de Santra Plus pourra donc proposer :

- une ou des interventions sur site ;
- une orientation vers un autre professionnel (psychologue, médecin, infirmier, assistant social...) ;
- un appui / conseil à l'employeur et / ou managers ;
- une sensibilisation des entreprises / structures exposées de façon récurrente au risque de stress psycho traumatique ;
- un accompagnement à la définition d'une politique de prévention des événements graves.

Tout ceci, bien sûr, en relation avec le médecin du travail, informé à chaque étape des actions proposées et réalisées.

Concrètement

Les interventions post traumatiques sont déclenchées par appel de l'entreprise / structure.

Pour permettre une plus grande réactivité de la prise en charge, cette action est la seule qui ne nécessite pas de prescription du médecin du travail.

C'est pour cette raison que la cellule de soutien dispose d'un numéro d'appel direct sur un téléphone portable (ligne gérée par une personne affectée à cette mission).

Après analyse de la demande, un binôme est constitué sur la base d'un planning d'astreintes établi chaque année, en concertation avec les intervenants.

L'intervention se déroule dans un délai de 3 à 5 jours suivant l'événement traumatique ; délai nécessaire pour que l'action soit pertinente.

Les démarches d'appui conseil sont, elles, générées par les médecins du travail, très souvent à la demande des employeurs.

Elles débutent généralement par une première présentation des activités de la cellule de soutien aux acteurs clés de l'entreprise (représentants direction et représentants du personnel), puis s'articulent à la démarche portée par les entreprises, pour être au plus près des besoins exprimés.

Des sensibilisations au stress post traumatique sont organisées chaque année pour des publics régulièrement exposés à des événements psycho traumatiques. Les cibles sont définies sur la base d'un recensement des besoins réalisés auprès des médecins et en accord avec la CMT. Le calendrier prévisionnel des interventions, est réalisé en concertation avec les intervenants de la cellule, volontaires, pour réaliser ce type d'actions.

Indicateurs

Les modalités d'évaluation de cette action ne sont que quantitatives.

Un rapport annuel est réalisé intégrant généralement les indicateurs suivants :

- nombre d'interventions ;
- nombres de salariés reçus ;
- type de structure / secteurs d'activités ;
- temps consacré ;
- type d'intervention.

6.2. PREVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES

Contexte

- Priorité de la CMT.
- Plan gouvernemental de lutte contre les drogues et les conduites addictives 2013 - 2017 / partie 1 : prévenir dans le monde du travail.
- Plan santé travail 2016 - 2020 / axe stratégique / objectif 6 : prévenir les pratiques addictives en milieu professionnel.
- PRST 2016 – 2020 / groupe de travail n°5 : agir en transversalité pour promouvoir un environnement de travail favorable à la santé.

Objectifs

Objectif général : encadrer la démarche de prévention des addictions en entreprise.

Objectifs spécifiques :

- adopter une démarche commune dans la prévention des consommations d'alcool et de drogues en entreprises ;
- prévenir les conduites addictives (prévention primaire) en entreprise ;
- identifier un groupe de professionnels « ressource » pour le service et ses entreprises adhérentes ;
- créer et mettre à disposition des outils adaptés aux professionnels intervenants dans les entreprises.

Description de l'action

- Veille documentaire.
- Participation active aux réseaux des préventeurs en addictologie et en santé travail.

En interne :

- proposition d'évolution des pratiques professionnelles,
- conseil aux professionnels.

En externe :

- conseil aux employeurs et salariés,
- accompagnement à la création de plans de prévention auprès des managers.

Organisation et mode d'intervention

- Un comité de pilotage mensuel :
 - effectuer le point sur les différentes actions ;
 - échanger sur les travaux ;
 - valider les outils créés en sous-groupes.
- Faire une demande (adhérents ou équipes pluridisciplinaires) :
 - une adresse mail ipa@santraplus.fr pour contacter le groupe ;
 - en interne, une trame de demande accessible via le logiciel métier.

Indicateurs

- Intégrer l'appréciation des consommations d'alcool et de drogues dans la fiche d'entreprise :
 - présence de l'appréciation du risque des consommations dans la trame de la fiche d'entreprise.
- Mettre à disposition des outils aux professionnels de santé au travail et entreprises adhérentes :
 - accessibilité des outils en interne ;
 - accessibilité des outils sur le site internet.

- Poursuivre les informations à destination des entreprises de moins de 50 salariés :
 - nombre de séances programmées ;
 - nombre de séances effectuées ;
 - nombre d'entreprises participantes ;
 - nombre de participants ;
 - nombre de salariés potentiellement touchés ;
 - pourcentage d'absentéisme.
- Poursuivre les accompagnements / conseils en interne et externe :
 - nombre d'accompagnements réalisés.

6.3. PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Contexte

La problématique du maintien en emploi et plus globalement de la désinsertion professionnelle est aujourd'hui un enjeu majeur pour les entreprises, au regard de l'allongement de la durée de vie et de la durée du travail, de l'augmentation des maladies professionnelles, mais aussi des pathologies lourdes autres que professionnelles.

L'expression "prévention de la désinsertion professionnelle" apparaît dans le programme 6 de la convention d'objectifs et de gestion de la branche accident du travail / maladie professionnelle (AT/MP) de la Sécurité Sociale pour la période 2009-2012, orientation confirmée dans les objectifs de la convention d'objectifs et de gestion pour la période 2013-2016.

Les partenaires sociaux de leur côté, ont clairement inscrit la question de la prévention de la désinsertion professionnelle parmi les priorités du plan santé travail 2016-2020, priorité déclinée ensuite en région.

Au regard de ce contexte mais aussi des chiffres liés à la reprise et à l'inaptitude, Santra Plus a décidé en 2015 de relancer le travail de réflexion mené sur cette thématique par la création d'une cellule dédiée à ce risque.

Définie comme étant la prévention du risque de perte d'emploi et d'employabilité, la prévention de la désinsertion professionnelle vise à prévenir ou réduire l'altération de la santé du salarié pour des raisons liées au travail. Elle ne consiste pas simplement au maintien dans l'emploi occupé, mais s'intéresse à la santé du salarié tout au long de sa carrière professionnelle.

La désinsertion professionnelle n'est pas une fatalité mais un processus graduel : une intervention précoce dans le processus pouvant augmenter considérablement la possibilité de rétroactivité, il est important d'intervenir au plus tôt pour limiter son avancée.

Le champ d'intervention d'une cellule consacrée à la PDP se révèle donc très vaste, puisque tout employeur, tout salarié peut à un moment de sa carrière être confronté au risque de désinsertion professionnelle, à des degrés divers.

De la même manière, la thématique fait appel à des compétences transverses à l'ensemble des activités de notre service de santé au travail (voire au-delà) et nécessite donc de travailler en pluridisciplinarité (IDEST, assistant social, ergonome, psychologue, IPRP...).

Objectifs et description des actions

Versant salariés

Cible :

- publics priorités par la DIRECCTE et salariés décelés comme étant en difficulté par le médecin du travail (exemple : arrêts maladies réguliers).

Objectif :

- faciliter l'accès au maillage des intervenants existant par un accompagnement individualisé des salariés déjà engagés dans le processus de désinsertion professionnelle.

Action :

- mise en place d'ateliers de sensibilisation et d'accompagnement animés par des professionnels expérimentés dans le champ de la désinsertion professionnelle.

Cible :

- salariés des secteurs identifiés comme prioritaires par la cellule (données liées aux visites de pré-reprise et d'inaptitude).

Objectif :

- interroger, sensibiliser, rendre acteurs les salariés des secteurs les plus exposés.

Action :

- mise en place d'actions de sensibilisation (par la voie du e-learning).

Cible :

- tout autre salarié (partant du principe que tout salarié peut, à un moment donné de sa carrière, être exposé au risque de désinsertion professionnelle).

Objectif :

- susciter l'intérêt et le questionnement avant même l'apparition d'indicateurs de désinsertion professionnelle.

Action :

- intégration d'un message abordant la désinsertion professionnelle au sein de toutes les actions de sensibilisation existantes chez Santra Plus .

Versant employeurs

Cible :

- employeurs des secteurs identifiés comme prioritaires par le groupe de travail au regard des statistiques réalisées suite aux visites de pré-reprises.

Objectif :

- sensibiliser les employeurs sur le processus de désinsertion professionnelle, sur leurs rôles et responsabilités vis-à-vis des salariés.

Action :

- développement et diffusion de nouveaux outils permettant la sensibilisation et la mise en action des employeurs pour l'amélioration des situations existantes.

Versant partenarial

Objectif :

- mettre en visibilité et établir des passerelles entre les différents acteurs du maintien dans l'emploi pour améliorer sa lisibilité et son accessibilité.

Actions :

- développement du réseau partenarial ;
- formalisation du maillage existant ;
- Participation aux manifestations sur les thématiques du maintien en emploi mais aussi de l'emploi et de la santé au travail ;
- élaboration et diffusion de supports de communication avec les différents acteurs du maintien dans l'emploi.

Organisation et mode d'intervention

- Déclenchement des actions par le médecin du travail qui oriente selon le degré d'avancement dans le processus de désinsertion professionnelle des salariés ou par rapport à la situation de l'entreprise.
- Groupe de travail pluridisciplinaire (IDEST, psychologue du travail, ergonome, médecin du travail, ASST, assistant social)
- Un COPIL mensuel :
 - effectuer le point sur les différentes actions ;
 - échanger sur les travaux ;
 - valider les outils créés en sous-groupes.

Indicateurs

Annuellement :

- nombre d'ateliers réalisés / nombre de participants ;
- nombre de participants à l'e-learning ;
- nombre de professionnels touchés via les diverses sensibilisations ;
- pourcentage d'absentéisme aux actions proposées ;
- nombre de visites de pré-reprise à l'initiative du médecin conseil, du médecin traitant, du salarié.

6.4. SUIVI DES INTERIMAIRES

Contexte

- La nouvelle loi travail a des conséquences sur le suivi de la santé au travail des intérimaires :
 - modification de la durée de validité de la fiche d'aptitude ou de l'attestation de la visite d'information et de prévention (VIP) qui passe à deux ans quelle que soit l'entreprise de travail temporaire (ETT) ;
 - le suivi individuel renforcé (SIR) est effectué par le médecin du travail de l'ETT ;
 - il est possible de faire appel à l'IDEST pour les VIP.
- Il est difficile de transmettre des messages de prévention auprès des intérimaires sous la forme d'accueils collectifs.
- Le dossier médical de santé au travail (DMST) des intérimaires est souvent dispersé et incomplet en raison de l'absence de communications précises sur les expositions et les conditions de travail des postes tenus par les intérimaires lors des missions.

Objectifs

- Harmoniser les modalités du suivi individuel des intérimaires réalisé par les membres de l'équipe pluridisciplinaire.

- Développer des messages de prévention adaptés à la population intérimaire.
- Centraliser le DMST afin d'améliorer la traçabilité des expositions et le suivi en santé au travail des intérimaires.

Description des actions

- Communiquer auprès des ETT sur l'existence du fichier commun des aptitudes et des VIP (portail intérim) et sur les modalités pratiques de mise en application de la nouvelle loi travail.
- Mettre en place des protocoles VIP et SIR.
- Créer des messages de prévention sous la forme de diaporamas commentés.
- Demander la transmission des dossiers médicaux de façon systématique selon la procédure légale et renforcer la communication entre le médecin de l'entreprise utilisatrice et le médecin de l'entreprise de travail temporaire.

Organisation et mode d'intervention

- Travail en réseau avec les référents des entreprises de travail temporaire.
- Organisation de rencontres pour communiquer avec l'ensemble des entreprises de travail temporaire.
- Création et validation des livrables.
 - Protocoles VIP et SIR :
 - élaboration par le groupe de travail ;
 - validation auprès des médecins du secteur intérim.
 - Diaporamas commentés :
 - élaboration par le groupe de travail ;
 - validation auprès de la CMT.
- Diffusion des diaporamas commentés auprès des entreprises de travail temporaire et lors des visites des intérimaires dans le service.
- Elaboration de moyens de communication pour permettre le recueil d'informations auprès des médecins des entreprises utilisatrices et des entreprises de travail temporaire pour faciliter le suivi et la traçabilité des expositions dans le DMST.

Attendus et indicateurs

- Réviser la fiche de liaison entre l'ETT et le médecin du SSTI (ETT). Echéance : premier semestre 2017 :
 - état d'avancement.
- Créer les protocoles VIP et SIR. Echéance fin 2017 :
 - état d'avancement.
- Créer des diaporamas commentés sur différents risques dont le risque d'exposition aux gaz de fumigation dans les containers, l'exposition aux fumées de soudage... Echéance fin 2022 :
 - état d'avancement par rapport aux objectifs annuels déterminés par la CMT.

7. LES POLES DE COMPETENCES

7.1. POLE FACTEUR AMBIANCE PHYSIQUE DE TRAVAIL

Contexte

Dans un contexte où les techniques et la réglementation en matière d'évaluation et de protection vis-à-vis des ambiances physiques de travail ont sensiblement évolué durant la dernière décennie, la prévention des risques liés aux ambiances physiques de travail devient une préoccupation pour tous les acteurs de l'entreprise.

Les ambiances de travail (éclairage, ambiance thermique...) et les agents physiques (bruit, vibration, électricité, rayonnement...) constituent l'environnement des salariés et sont essentiels à la bonne exécution d'une tâche tant leur impact sur l'individu est important. Ils peuvent avoir des répercussions sur les conditions de travail (fatigue physique, stress, irritabilité) ou sur la santé des personnes exposées.

Quel que soit le secteur d'activité, les salariés sont exposés aux agents physiques.

La prévention des risques liés aux facteurs d'ambiance physique de travail est un enjeu important pour les entreprises et le bien-être de leurs salariés. Elle s'inscrit dans un contexte réglementaire, au même titre que les risques professionnels susceptibles d'altérer la santé et la sécurité des travailleurs.

L'employeur a l'obligation d'évaluer l'exposition aux agents physiques présents dans l'environnement des postes de travail, de comparer les résultats aux seuils réglementaires et de réduire l'exposition au niveau le plus bas possible, voire de le supprimer.

Lettres de missions en cours

PHT-2016-001 - Information des employeurs sur le risque bruit

5% des salariés sont exposés à des bruits supérieurs à 85 dB(A) pendant une durée supérieure à 20 heures par semaine. Près de la moitié de ces salariés travaillent dans l'industrie.

- Objectif
 - Apporter aux employeurs les informations et outils nécessaires à l'évaluation du risque bruit et à la mise en place de moyens de protection collectifs et individuels.
- Objectifs opérationnels
 - Echanger avec les encadrants des TPE et PME sur leurs obligations réglementaires concernant la prévention du risque lié au bruit et leur présenter les différents moyens de prévention collectifs et individuels qui peuvent être mis en place.
 - Leur fournir des outils d'aide au choix des Protections Individuelles Contre le Bruit (PICB).
 - Les informer sur les moyens mis en œuvre par Santra Plus à leur destination.
- Engagements
 - Mise en œuvre premier semestre 2017
 - Evaluation à 3 mois

PHT-2016-002- Développement des compétences internes dans l'accompagnement à l'élaboration au document unique

Partant du principe que le document unique, bien au-delà de l'obligation réglementaire, doit constituer un véritable outil à la base de toute démarche de prévention dans l'entreprise, le pôle de compétence

facteur d'ambiance physique de travail a souhaité développer les compétences à l'accompagnement au document unique au sein de Santra Plus.

- Objectif
 - Donner aux ASST les moyens d'apporter aux employeurs une information sur la démarche d'évaluation des risques professionnels.
- Engagement
 - Formation de 100% des ASST : premier semestre 2017

Lettres de mission envisagées

Information sur le document unique

- Objectif : développer un atelier, destiné aux employeurs, sur le thème du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Information bruit aux salariés

- Objectif : sensibiliser les salariés au risque bruit.

Les orientations futures du pôle porteront sur le développement d'informations relatives aux risques physiques multiples. Ces informations pourront concerner la luminosité, les vibrations, les ambiances thermiques de travail, l'électricité, les rayonnements non-ionisants...

Une information sur le thème de la prévention de la pénibilité sera également à prévoir.

7.2. POLE FACTEUR ORGANISATIONNEL

Contexte

Dans le contexte économique contemporain de concurrence, de crises et de spéculation, les mutations que doivent assumer les entreprises ne sont plus seulement technologiques, mais aussi organisationnelles, managériales et humaines. Une mutation qui s'accélère depuis les années 90 et bouleverse en profondeur la nature même du travail. Les fréquentes réorganisations et restructurations des entreprises, mises en œuvre pour maintenir ou accroître la compétitivité, ne sont pas sans conséquence sur la santé des salariés.

Des enjeux contradictoires s'exercent aujourd'hui dans le travail et bouleversent le rapport au travail : potentiellement plus intéressant dans son contenu, les contraintes des logiques économiques et financières peuvent générer des modes d'organisation et des formes de management qui atteignent l'identité professionnelle et le sens même du travail. En résultent notamment des cas de souffrance au travail à travers des relations sociales avec autrui dégradées, un sentiment d'utilité altéré, des collectifs déstructurés, un plaisir au travail empêché,... qui ne sont pas sans conséquences sur la santé des salariés et des dirigeants et sur la performance de l'entreprise. Aujourd'hui tous les secteurs d'activité sont concernés. Petites ou grandes entreprises, cadres et non cadres, hommes et femmes, sont confrontés aux risques psychosociaux. Les conséquences pathogènes de ces risques représentent un problème majeur de santé au travail.

La prévention de la santé, non plus seulement dans sa dimension physique mais aussi psychologique, s'impose aussi comme un enjeu incontournable pour les dirigeants à travers l'évolution de la réglementation (loi de modernisation sociale, 2002) qui introduit la notion de santé mentale dans le

Code du Travail au sein de l'obligation générale de prévention de l'employeur (en termes de moyens et de résultat), et à travers les lois sur le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et la discrimination.

Les questions de souffrance au travail, de risques psychosociaux, de charge mentale, de qualité de vie au travail sont complexes à appréhender par les acteurs de l'entreprise.

Il est souvent difficile de comprendre ce que recouvre les termes « risques psychosociaux » tant y sont recoupsés à la fois les causes de leur apparition et les effets sur la santé des salariés. Définis comme des risques pour la santé mentale et physique, les RPS ont un caractère plurifactoriel qui renvoie à la fois à des caractéristiques liées aux situations de travail (conditions matérielles, organisationnelles et sociales) et à la situation de chaque salarié (expérience, subjectivité, ressources,...). S'il convient de reconnaître le caractère subjectif de ce risque, l'employeur est tenu d'agir sur « ce sur quoi il a prise » et donc sur les déterminants des risques psychosociaux dans son entreprise. Or, malgré une littérature scientifique conséquente et les outils existants (formations, guides), la mise en place d'actions de prévention est difficile et la prise en compte du coût psychologique est peu voire pas interrogé dans les projets de changement.

Cependant, si une organisation défaillante peut avoir des conséquences néfastes (RPS, TMS, accidents,...), des choix organisationnels pertinents peuvent contribuer à préserver la santé des travailleurs. Par exemple, si le développement des outils numériques au travail peut être un levier de qualité de vie au travail, il peut également être un facteur de RPS quand il est insuffisamment régulé.

Dans la lignée du PST3, l'enjeu pour le pôle organisationnel est donc de promouvoir la culture de prévention dans les entreprises afin d'agir sur les facteurs de risque organisationnels et encourager les réflexions autour de la qualité de vie au travail.

Lettres de missions en cours

ORG-2016-001 - Développer les compétences et la connaissance de l'offre de service Santra Plus sur le facteur de risque organisationnel

Cette action est destinée aux professionnels qui composent le pôle de compétence.

- Objectifs
 - Partager une base commune de connaissances et un langage commun entre les membres du pôle.
 - Connaître l'offre de service existante et le discours de prévention associés au risque organisationnel.
- Objectifs opérationnels
 - Présenter les actions de prévention existantes au sein de Santra Plus en lien avec le facteur de risque organisationnel lors des réunions de pôle.
 - Faire le lien avec des références documentaires.
- Engagement
 - Echéance : premier semestre 2017

ORG-2016-002 - Développer des actions d'information sur les RPS à destination des dirigeants

On priorise ici les entreprises de moins de 50 salariés pour des actions d'information collective ou de conseil individuel. Une priorisation sectorielle est possible et reste à définir.

- Objectif
 - Informer et faire comprendre les enjeux de la prévention des RPS en entreprise.
- Objectif opérationnel

- Développer des contenus et supports d'information à plusieurs niveaux et sous plusieurs formes.
- Engagements
 - Mise en œuvre : fin 2017
 - Evaluation à trois mois

Lettres de missions envisagées

Intégration d'une information sur les risques organisationnels à l'atelier ergonomique

- Objectif : dans le cadre du volet 3 de l'« atelier ergonomique à destination des salariés utilisant l'outil informatique », informer les salariés sur les risques professionnels d'origine organisationnelle.

E-learning RPS

- Objectif : sensibiliser aux RPS par le biais du e-learning.

Développement de la culture de prévention des risques organisationnels dans les entreprises

- Objectif : développer la culture de prévention sur les risques organisationnels au travers d'actions à l'attention des présidents et élus du CHSCT, délégués du personnel, salariés compétents en prévention des risques professionnels...

Nouvelles organisations de travail et nouvelles technologies : adapter la prévention

- Objectif : renforcer l'offre de service en prévention concernant les nouvelles organisations de travail et l'usage des nouvelles technologies numériques au regard de l'impact sur la santé et des enjeux de qualité de vie au travail.

Sensibilisation des ASST aux risques organisationnels

- Objectif : intégrer « les risques organisationnels », et plus particulièrement les RPS dans la formation des ASST.

Les RPS dans la fiche d'entreprise

- Objectif : réviser la trame de la fiche d'entreprise, sur la partie RPS remplie par le médecin et l'IDEST.

7.3. POLE FACTEUR PHYSIQUE HUMAIN

Contexte

Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle et d'accélération des mutations, la prévention de l'usure professionnelle devient une question centrale pour tous les acteurs de l'entreprise.

L'usure professionnelle est un phénomène de vieillissement accéléré lié au travail. Il se développe au fil du temps en fonction des contraintes jalonnant le parcours professionnel des salariés.

Entre autres, les troubles de l'appareil locomoteur (ex : les troubles musculo-squelettiques) en sont une conséquence.

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) touchent presque toutes les professions et des entreprises de toute taille : ils représentent un problème majeur de la santé au travail. La prévention de ces maladies est un enjeu considérable pour les entreprises et le bien-être de leurs salariés.

Les TMS sont la première cause de maladie professionnelle, 87% des maladies professionnelles déclarées pour le régime général en France sont des TMS.

La prévention des risques de TMS s'inscrit dans un contexte réglementaire, au même titre que tous les risques professionnels susceptibles d'altérer la santé et la sécurité des travailleurs.

A ce titre, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, il est donc bien soumis à une obligation de résultat.

La prévention de l'usure professionnelle fait partie des objectifs opérationnels du PST3.

Afin de prévenir l'usure professionnelle, il est nécessaire de favoriser, le plus en amont possible, l'action en prévention sur les situations de travail présentant des facteurs d'usure professionnelle, en mobilisant l'action tant sur les postes que sur l'organisation du travail. Cette action a pour finalité de réduire la sinistralité et les situations d'inaptitude physique ainsi que de permettre le maintien en emploi des travailleurs.

Les TMS sont des pathologies multifactorielles à composante professionnelle. C'est pourquoi leur prévention doit prendre en compte les spécificités de l'activité professionnelle.

Les objectifs du pôle facteur physique humain se basent notamment sur ceux du PST3 en matière de prévention des TMS à savoir :

- mener des actions en entreprises ou dans des branches professionnelles en faveur de la prévention des risques d'usure professionnelle, en particulier des TMS ;
- développer l'identification et les connaissances sur les situations de travail générant l'usure professionnelle afin d'appuyer et développer le conseil aux entreprises ;
- outiller les entreprises pour l'analyse de leur situation et l'action sur les conditions de travail (aménagement de postes, organisation, etc.).

Lettres de mission en cours

PHH-2016-001 - Information TMS à destination des employeurs

Les facteurs de risques et les types de troubles sont différents selon que l'on travaille sur informatique toute la journée, que l'on manipule un sac de ciment ou une personne...

Une population cible a été retenue en première intention, il s'agit de la population des coiffeurs :

- les TMS sont la première cause d'inaptitude dans ce secteur ;
 - ce secteur n'est touché par aucune action au sein de Santra Plus ;
 - des aides financières sont possibles par la CARSAT.
- Objectifs
 - Permettre aux coiffeurs d'identifier les signaux d'alerte dans leur salon, de dépister les facteurs de risque.

- Guider les coiffeurs de façon à les rendre acteurs et autonomes dans leur démarche de prévention collective des TMS.
- Objectifs opérationnels
 - Développer des actions d'information sur les TMS à destination des coiffeurs dans un objectif de prévention primaire.
 - Rechercher le compromis pour dépasser la « simple » information en proposant un conseil personnalisé à l'employeur sans pour autant rentrer dans une démarche ergonomique chronophage.
- Engagements
 - Création des supports : fin 2017
 - Mise en œuvre : premier semestre 2018
 - Evaluation à six mois

➔ Cette lettre de mission aura pour vocation d'être déclinée dans d'autres secteurs d'activité.

PHH-2016-002 - Prévention de la désinsertion professionnelle

La problématique du maintien en emploi est aujourd'hui un enjeu majeur pour les entreprises, au regard de l'allongement de la durée de vie et de la durée du travail, de l'augmentation des maladies professionnelles, mais aussi des pathologies lourdes autres que professionnelles.

- Objectif

Favoriser la prévention de la désinsertion professionnelle en axant la prévention sur l'information à destination des employeurs et des salariés.

 - Mettre en avant l'importance de préserver la santé du salarié tout au long de son parcours professionnel.
 - Favoriser la prise en charge précoce du salarié dès l'apparition d'une difficulté en faisant la promotion des différents réseaux et partenaires du maintien en emploi et en redéfinissant les complémentarités et collaborations.

- Objectifs opérationnels

Versant employeurs

Sensibiliser l'employeur sur le processus de désinsertion professionnelle, sur son rôle et ses responsabilités vis-à-vis de ses salariés :

- agir préventivement au niveau des entreprises sur les conditions de travail pour la prévention de l'usure, de l'inaptitude ; il s'agit bien sûr qu'elles s'impliquent aussi dans les actions de reclassement et d'aménagement de postes des personnes en situation d'inaptitude.
- concevoir, centraliser, utiliser, proposer des outils et/ou des ressources permettant aux entreprises de faire face aux situations.

Versant salariés

Tous les salariés sont potentiellement être cibles de ces actions de prévention.

Cependant, selon le stade où se situe le salarié dans ce processus de désinsertion professionnelle, le message de prévention à transmettre ne sera pas du même ordre :

- identifier les différentes populations cibles ;
- adapter le message de prévention selon les différents publics déterminés.

Versant partenarial

Redéfinir les complémentarités et collaborations entre les différents acteurs du maintien dans l'emploi pour améliorer sa lisibilité afin de réduire la complexité induite par la multiplicité des acteurs.

→ Cette action a pour vocation de devenir transversale (cf. Cellules d'expertises)

- Engagements
 - Mise en œuvre versant employeurs : fin 2017
 - Mise en œuvre versant salariés : fin 2018
 - Mise en œuvre versant partenarial : fin 2018

Lettre de mission envisagée

Le développement de compétences en ergonomie

Les demandes d'intervention en ergonomie ne sont pas toujours adressées aux bons professionnels en interne et peuvent parfois mettre certains acteurs en difficulté.

- Objectif : redéfinir les différents types d'intervention, clarifier le rôle de chacun, guider les médecins dans leur demande et donner les bons outils aux bons professionnels.

7.4. POLE FACTEUR CHIMIQUE

Contexte

L'exposition aux risques chimiques représente la deuxième cause de maladies professionnelles reconnues après les TMS et la première cause de décès.

Malgré les évolutions et l'enrichissement, au cours des dernières années, de la réglementation européenne et nationale et des efforts réalisés par l'ensemble des acteurs, la mise en œuvre de la prévention des expositions aux risques chimiques, et en particulier aux produits cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), demeure insuffisante, notamment dans les TPE-PME.

La prise en compte des effets combinés associés à la présence de plusieurs agents chimiques à l'origine de poly-expositions des travailleurs reste également un défi scientifique et réglementaire.

Près de 10% de la population active (soit 2,2 millions de salariés) déclare être exposée dans son travail à au moins un agent chimique cancérigène (source : Dares) et 4,8 millions de tonnes d'agents chimiques CMR seraient utilisées annuellement en France (source : INRS).

Les produits chimiques sont ainsi omniprésents sur les lieux de travail, sous la forme de substances pures ou de mélanges, de poussières, fumées ou gaz émis à l'occasion d'une activité ou d'un procédé. De plus, de nombreux secteurs d'activité sont concernés. Afin de diminuer de façon durable la sinistralité liée au risque chimique, la prévention des expositions à ces produits et l'amélioration des pratiques professionnelles doivent faire partie des priorités des entreprises concernées.

Lettres de mission en cours

CHI-2016-001 - Pollution chimique émanant des conteneurs

- Objectifs
 - Cibler les entreprises concernées par la pollution des conteneurs et les populations de salariés exposés (y compris les intérimaires).
 - Définir et assurer le suivi individuel renforcé et favoriser le suivi post-exposition des salariés exposés.
 - Donner des pistes aux employeurs pour évaluer les risques et les intégrer dans le document unique d'évaluation des risques.
 - Aider à la définition des moyens de prévention à mettre en place.

- Créer une action de sensibilisation des salariés exposés.
- Engagement
 - Mise en œuvre fin 2022 sous réserve de l'avancée des travaux des partenaires.

CHI-2016-002 - La prévention du risque chimique dans le domaine de la sous-traitance

- Objectifs
 - Informer les salariés des entreprises prestataires intervenant sur des sites pétrochimiques sur les différentes voies de pénétration possibles des produits chimiques et sur les différentes phases exposantes en dehors de l'opération de manipulation de produits chimiques en elle-même (phase de nettoyage, phase de déshabillage, etc...).
 - Communiquer sur les bonnes pratiques de prévention à tenir.
- Objectif opérationnel
 - Réaliser des actions de sensibilisation collective.
- Engagements
 - Création des supports fin 2017
 - Mise en œuvre premier semestre 2018
 - Evaluation à six mois

CHI-2016-003 - La formation des ASST au risque chimique

- Objectif
 - Donner aux ASST les moyens d'apporter aux employeurs une information de base sur les risques chimiques au travers de la fiche d'entreprise.
- Objectifs opérationnels
 - Former les ASST à l'utilisation de la trame fiche d'entreprise, partie risque chimique.
 - Partager une base commune de connaissances et un langage commun entre les professionnels de Santra Plus.
 - Transmettre le discours de prévention associé au risque chimique.
 - Harmoniser la communication auprès des employeurs.
- Engagement
 - Formation de 100% des ASST : premier semestre 2017

CHI-2016-004 - La prévention des risques chimiques dans la mécanique automobile, agricole et poids lourds

- Objectifs
 - Recueillir des données via l'établissement de la fiche d'entreprise et lors des visites médicales / entretiens IDEST.
 - Sensibiliser les employeurs en leur préconisant des moyens de prévention (via la fiche d'entreprise, mise à disposition de fiches de poste, information sur le logiciel d'évaluation des risques conçu par l'INRS « OIRA Garage », distribution d'une plaquette pour bien choisir les produits, ...).
 - Sensibiliser les salariés via la réalisation de sensibilisations collectives.
- Engagements
 - Création des supports : premier semestre 2018
 - Mise en œuvre deuxième : semestre 2018
 - Evaluation à six mois

Lettre de mission envisagée

Accompagnement à l'évaluation du risque chimique

- Objectif : accompagner les employeurs dans l'évaluation des risques chimiques en les informant sur les méthodes possibles (présentation de SEIRICH et autres logiciels)...

7.5. POLE FACTEUR BIOLOGIQUE

Contexte

Présents chez tous les êtres vivants (êtres humains, animaux, plantes) et dans l'environnement (eaux, sols) les agents biologiques sont indispensables à la vie. La plupart sont inoffensifs pour l'homme. Cependant, certains peuvent être à l'origine de maladies ou à l'inverse présentent un intérêt pour l'homme (biotechnologies par exemple).

Ces agents biologiques peuvent être à l'origine de risques professionnels dans de nombreux secteurs d'activités : métiers de la santé, du traitement de l'eau ou des déchets, services à la personne, laboratoires de recherche, métiers de contact avec les animaux, métiers de l'environnement....

Leur transmission en milieu professionnel peut se faire par voie aérienne, par contact, par inoculation ou par voie digestive. Ces agents biologiques ont été classés en quatre groupes, en fonction de l'importance du risque infectieux qu'ils présentent (article R4421-3 du code du travail).

Axés sur les agents biologiques, les sujets et cibles sont variés et nombreux. Employeurs et salariés extérieurs, salariés de Santra Plus, tous seront concernés à un moment donné par les recherches, les conseils et les outils du pôle biologique.

Pour une plus grande visibilité, l'harmonisation des pratiques ainsi que la saisie de données informatiques exploitables permettront d'affiner les missions de prévention du risque biologique. Une prévention en amont (primaire et secondaire), adaptée aux situations professionnelles doit passer par des mesures d'organisation du travail, de protection collective et individuelle, ainsi que d'information et de formation des travailleurs.

Par ailleurs, selon la législation (Loi 2011-867 du 20 juillet 2011), les services de santé au travail « participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ». La veille sanitaire doit donc être également l'un des axes d'étude du pôle.

Lettres de mission en cours

BIO-2016-001 – Rappel des protocoles internes Santra Plus aux assistants médicaux lors de la prise de connaissance d'un accident exposant au sang (AES)

- Objectifs
 - Assurer un suivi post AES de qualité de la victime.
 - Harmoniser les pratiques pour une plus grande visibilité.
 - Informer sur les risques liés aux AES et les comprendre :
 - rappeler le cadre réglementaire ;
 - clarifier la notion d'AES et les risques liés ;
 - exposer aux assistants médicaux les outils à disposition pour une prise en charge de qualité.

- Objectifs opérationnels

Organiser une action collective d'information sur la conduite à tenir lors de la prise de connaissance d'une déclaration d'AES à destination des assistants médicaux.

Evolution : la sensibilisation est à étendre aux nouveaux assistants médicaux récemment embauchés et sur la base du volontariat, auprès des IDEST.

- Engagements

- Sensibilisation des assistants médicaux fin 2016
- Sensibilisation des autres professionnels de santé fin 2017

BIO-2016-002 - Risques biologiques : prévention chez les non soignants

- Objectifs

- Faire de la prévention primaire contre les risques biologiques.
- Informer sur les risques liés aux principales maladies virales et/ou contagieuses ou suite à un AES :
 - o rappeler le cadre réglementaire ;
 - o expliquer les risques liés aux expositions ;
 - o rappeler les principes de bases et les bonnes pratiques.
- Décider de supports de prévention pertinents adaptés à la population.

- Objectifs opérationnels

Organiser des actions d'information

- dans un premier temps vers les employeurs : sessions collectives ;
- puis déclinaison vers les salariés (non soignants) : sensibilisations collective ou individuelle selon profils et disponibilités.

- Engagements

- Mise en œuvre : fin 2018
- Bilan à 3 mois

BIO-2016-003 - Tuberculose : protocole de prévention des agents de soins

- Objectifs

- Respecter la législation.
- Suivre les recommandations de la GERES.
- Faire de la prévention primaire et secondaire contre les risques liés à la tuberculose.

- Objectifs opérationnels

Etablir un protocole afin de redéfinir les informations à recueillir et les examens à prescrire, selon le profil du salarié (lieu de travail, exposition potentielle...) :

- à l'embauche ;
- lors des visites périodiques.

- Engagement

- Mise en œuvre juin 2017

BIO-2016-004 - Tuberculose : protocole en cas de contagion tuberculeuse

- Objectifs

- Respecter la législation et les recommandations de la GERES.
- Collaborer avec le CLAT.
- Assurer un suivi médical de qualité.

- Objectif opérationnel

Etablir un protocole sur :

- la conduite à tenir en cas de contagé tuberculeux ;
- le suivi des salariés jusqu'à J+ 6, 12 ou 24 mois.

- Engagements

- Mise en œuvre juin 2017
- Evaluation de la traçabilité dans le dossier médical de santé au travail à 1 an

Lettre de mission envisagée

Veille sanitaire : pourquoi et comment ?

En réflexion sur la forme et le fond.

8. NOS CONTRATS ET PARTENARIATS

Mener des actions en partenariat avec les différents acteurs de la prévention est une priorité. Il s'agit d'organiser et structurer une offre de service adaptée et coordonnée et de faciliter l'appropriation d'une démarche de prévention, en particulier auprès des PME-TPE.

8.1. CPOM - CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

- Fumées de soudage (pôle de compétence *facteur chimique*) :
 - pilote Santra Plus - Docteur Christine Lepape ;
 - référent CARSAT - Olivier Barbé ;
 - référent DIRECCTE : David Delasalle.
- « Objectif chimie » (pôle de compétence *facteur chimique*) :
 - pilotes Santra Plus : Docteur Daniel Taberlet et Anne-Claude Schmitter Battisti ;
 - référent CARSAT : Anne-Marie Frocaut, Olivier Barbé ;
 - référent DIRECCTE : Vincent Richard.
- Prévention de la désinsertion professionnelle (pôle de compétence *facteur physique humain*) :
 - pilote Santra Plus : Docteur Jean-Luc DAVOINE ;
 - référent CARSAT : Thierry Gantois, ingénieur-conseil ;
 - référent DIRECCTE : Dr Rosa Courtois, médecin-inspecteur du travail.
- Pollution émanant des conteneurs (pôle de compétence *facteur chimique*) :
 - pilote Santra Plus : Docteur Bruno Déchamps ;
 - référent CARSAT : Philippe Lesné (secteur portuaire), Olivier Barbé (laboratoire) ;
 - référent DIRECCTE : David Delasalle, Vincent Richard.

8.2. PRST - PLAN REGIONAL DE SANTE TRAVAIL

- Groupe 1 – Prévention de l'exposition aux produits chimiques (dont amiante) :
 - Anne-Claude Schmitter Battisti.
- Groupe 1 bis – Prévenir les risques de poly expositions dans le transport de marchandises par conteneur :
 - Dr Bruno Déchamps ;
 - Anne-Claude Schmitter Battisti.
- Groupe 5 – Agir en transversalité pour promouvoir un environnement de travail favorable à la santé :
 - Jeannine Huraut Maisonneuve.
- Groupe 7 - Culture de prévention – offre de service TPE – PME :
 - Jean-Luc Fauvel.

8.3. SMSTN – SOCIETE DE MEDECINE ET DE SANTE AU TRAVAIL DE NORMANDIE

- Participation et échanges lors des 3 ou 4 journées annuelles :
 - thèmes choisis en fonction de problématiques en cours (PRST, réforme, applications Carsat, actualités des services, etc) ;
 - 1 journée universitaire, 1 à 2 journées à thèmes, 1 journée avec visites d'entreprises ;
 - participants : médecins, IDEST, IPRP, ASST.
- Lien essentiel avec les universitaires, les professionnels et les experts de la santé au travail.
- Président du conseil d'administration : Dr Daniel Taberlet.

8.4. RIP – RESEAU DES INTERVENANTS EN PREVENTION DE RPS

- Au niveau régional, optimiser les modalités de travail en pluridisciplinarité et pluri-institutionnalité (DIRECCTE, CARSAT, SSTI, ARACT, MSA, consultation souffrance au travail, fonction publique,...) à partir d'échanges sur les pratiques, veille documentaire, outils existants, retours d'expériences.
- Mettre en commun les connaissances, les dispositifs d'intervention et les outils de prévention.
- Impulser une dynamique de prévention et des actions partenariales répondant aux besoins identifiés.
- Référent : Marie Caron.

8.5. CARSAT

- Partenariat dans le cadre des actions du CPOM, des actions en matière d'ergonomie et des actions sur les garages :
 - actions concertées au sein des entreprises ;
 - mise à disposition de documents et de statistiques ;
 - communication et publication sur l'avancée des actions du CPOM.
- Partenariat dans le cadre des plans de prévention en entreprise :
 - appui technique et partage de connaissances ;
 - support financier aux entreprises pour le déploiement de certaines actions.

8.6. DIRECCTE

- Partenariat dans le cadre des actions du CPOM.
- Pilotage et organisation des réunions et des rencontres des groupes de travail.
- Transmission d'informations par la DIRECCTE (forums, groupes de travail, ...).
- Avis du MIRT sur des points particuliers et sur les obligations réglementaires.

8.7. CISME

- Aide juridique et accompagnement lors de la réforme.
- Pilotage dans la mise en place du PRST (CISME régional).
- Journées annuelles :
 - retours d'expériences de terrain pour d'éventuelles mises en application à Santra Plus
- Médecin relais au sein de Santra Plus : Dr Bruno Déchamps.
 - Messages descendants.
 - Remontées d'interrogations de terrain.

8.8. CONTRATS DE SERVICE SOCIAL

Travail en partenariat avec des assistants de service social de 4S Prévention :

- suivi des salariés des entreprises adhérentes ;
- participation aux staffs sur demande ;
- suivi du personnel Santra Plus ;
- coanimation de réunions avec la Carsat à destination de salariés en arrêt de travail depuis plus de 3 mois ;
- participation à des groupes de travail Santra Plus (prévention des conduites addictives, prévention de la désinsertion professionnelle).

9. RESSOURCES MATERIELLES

9.1. STRATEGIE IMMOBILIERE

Constat

Santra Plus vit avec l'immobilier de son histoire, notamment avec deux sites sur Le Havre à un kilomètre de distance l'un de l'autre. La séparation des sites ne contribue pas au partage des équipes et au développement de travaux communs.

Le site de Lillebonne est trop petit pour accueillir l'ensemble de nos vacations et ne permet pas d'accueillir des salariés pour réaliser des actions collectives. Nous louons un local chez un de nos adhérents pour recevoir des salariés sur la zone de Gravenchon. Cette solution présente des inconvénients en termes de confort et n'optimise pas l'organisation de travail.

Le site de Montivilliers a été ouvert avant que les rocares facilitant l'accès au centre-ville du Havre ne soient construites. C'est un site vieillissant, la confidentialité n'est pas respectée et peu de médecins y consultent.

Le site de Saint Romain est utilisé régulièrement par les médecins pour les adhérents des secteurs de Saint Romain.

Stratégie

Avoir un seul site pour Le Havre :

- faciliter l'organisation ;
- permettre le travail en commun ;
- apporter à nos adhérents le meilleur service.

Avoir un seul site pour Lillebonne et Gravenchon :

- faciliter l'organisation ;
- apporter à nos adhérents le meilleur service.

Fermer le site de Montivilliers du fait notamment des facilités d'accès au centre ville du Havre (tramway et rocares).

9.2. MATERIEL INFORMATIQUE

Santra Plus travaille depuis 2004 avec le logiciel métier Stheto, développé par VAL Solutions.

Dans un souci de faire évoluer son système d'information métier vers un nouvel outil répondant aux besoins et aux enjeux de la santé au travail, de la prévention des risques professionnels et de la réglementation, Santra Plus a fait le choix de s'orienter vers le logiciel métier Préventiel. Choix qui s'intègre dans le système d'information général.

L'objectif est de préparer le projet avec les équipes courant 2017 avec un déploiement en 2018.

9.3. MATERIEL DE PREVENTION

Matériel existant

Matériel	Descriptif	Utilisation	Logiciel(s) d'interprétation des mesures
Logiciel d'aide à l'analyse de l'activité (Ergonomie)	Logiciel avec clé USB d'activation	Chroniques d'activité. Traitement statistique des données observées. Simultanéité d'évènements.	Actogram Kronos (Ed OCTARES)
Sonomètre Cirrus CR : 162 C	Sonomètre Intégrateur Enregistreur	Mesures de bruit ponctuelles permettant d'évaluer le niveau de bruit, de machines, installations ou le niveau de bruit ambiant...	Noise Tools
Dosimètres de bruit de marque Cirrus	1 Lecteur permettant d'étalonner et de lancer les mesures 2 Dosebadges de modèle standard (CR : 110 A) 1 Dosebadge Atex (CR : 110 AIS)	Evaluation de l'exposition au bruit d'un salarié sur une journée de travail.	dB Link
Analyseur de vibrations VIB de marque 01 dB	Outil comprenant un boîtier et un capteur à fixer sur les poignées des outils portatifs (outils vibrants, rotatifs...)	Evaluation de l'énergie de vibrations transmises au système main-bras par le biais des outils portatifs utilisés.	dB(A)(8) dB Maestro
Analyseur de vibrations de marque Brüel & Kjaer et du type 4447	Outil comprenant un boîtier et une galette munis d'un capteur à poser sur l'assise des véhicules ou engins	Evaluation de l'énergie de vibrations transmises au corps par le biais des engins utilisés.	Vibration Explorer
Thermo-hygromètre de marque KIMO modèle HDA	Boîtier HDA + Sonde hygrométrique non-débrochable	Mesure de l'humidité relative et de la température.	
Thermo-anémomètre de marque KIMO modèle LVB	Boîtier LVB + anémomètre à hélice	Mesure de vitesse d'air et de température.	
Luxmètre de marque TESTO modèle 540		Evaluation des niveaux d'éclairement au poste de travail .	
Télémètre laser de marque Stanley modèle TLM 100i	Télémètre laser, infrarouge	Mesure de distances (30m max), surfaces et volumes.	
PID (Détecteur à Photo Ionisation): Mini RAE 3000	Détecteur de gaz compact	Mesure de concentration en composés organiques volatiles (COV) à un instant T.	Pro RAE Studio II
Générateur de fumée de marque Tiny CX	Appareil contenant un réservoir de liquide et alimenté par un accumulateur	Evaluation de l'efficacité des systèmes d'aspiration en visualisant les différents flux de fumées.	
Cardiofréquencemètre de marque POLAR	Montre RCX3 + ceinture « émetteur » + clé de transfert de résultats	Mesure de l'astreinte cardiaque d'un poste.	ProPulses Ergo Plus

Investissements prévus

Matériel	Descriptif	Utilisation
Dosimètres de bruit de marque Cirrus	2 dosebadges de modèle standard (CR : 110 A) 1 dosebadge Atex (CR : 110 AIS)	Evaluation de l'exposition au bruit d'un salarié sur une journée de travail
Luminancemètre	Appareil portatif muni d'un capteur de lumière	Mesure de la luminance, sensation visuelle de luminosité d'une surface.
Détecteur multigaz MultiRAE Lite	Détecteur de gaz contenant plusieurs cellules	Détection/mesure de gaz, tels que certains gaz de fumigation (phosphine, formaldéhyde, cyanure d'hydrogène), ...
Dusttrack de marque Intertek	Compteur de poussières portable	Mesure de la concentration relative en poussières à l'instant T.
Dynamomètre	Valise ergonomique de dynamométrie.	Mesure de force traction/poussée (par exemple : sur un transpalette, sur un bouton poussoir, ...) Pesée des éléments avec un système de sangle qui entoure la charge.

9.4. MATERIEL MEDICAL

Matériel existant par centre

Centre rue de Tourville, Le Havre	1 Ergovision 1 Visiosmart 1 Visiotest 1 Cliniteck status 2 Audiowins ADL20 1 EFR 1 Spirowin SPL 10 1 Tests psychotechnics Schuffried <i>Vacations extérieures</i> 2 Visiotests 1 Audiowin ADL20 1 Audiotest <i>Cabinet de Montivilliers</i> 1 Ergovision 1 Visiotests 1 Audiowin ADL10 1 Spirowin
Centre rue Massillon, Le Havre	1 Ergovision 4 Visiotests 1 Cliniteck status 2 Clinitecks 50 1 Audiowin ADL20 1 Débitmètre Peak klow 1 Alcotest 6820 1 Défibrillateur powerheart G3

	1 Spirowin <i>Vacations extérieures</i> 3 Visiotests 1 Audiomètre SG89
Centre de Lillebonne	1 Ergovision 1 cliniteck 50 2 Audiowins ADL20 1 Spiroanalyser ST150 1 Visiotest <i>Vacations extérieures</i> 1 Visiotest 1 Audiowin ADL20 1 Spirowin 1 Spirowin
Centre de Saint Romain	1 Ergovision 1 Audiowin ADL20 1 Spirowin 1 Cliniteck 50

Investissements prévus

- Sur 3 ans, connecter le matériel (audio, spiro, visio) à notre logiciel métier.
- Uniformiser le matériel.

10. MISE EN ŒUVRE ET PILOTAGE

Le comité de pilotage

Le comité de pilotage du projet de service est la commission médico technique.

L'équipe projet

Le médecin coordinateur :

- suit l'activité des secteurs à l'aide d'indicateurs ;
- remonte les éléments à la CMT.

Les référents de cellules d'expertises :

- veillent à l'amélioration continue des cellules en accord avec la CMT ;
- déploient les activités ;
- suivent les activités à l'aide d'indicateurs ;
- transmettent les indicateurs, les éléments quantitatifs et qualitatifs à la CMT.

Les référents de pôles de compétences :

- confient les lettres de mission à des groupes de travail ;
- contrôlent l'avancée de travaux ;
- suivent le développement des actions à l'aide d'indicateurs ;
- transmettent les indicateurs et l'avancée des travaux à la CMT.

Le conducteur de projet :

- est partenaire de la CMT dans le pilotage du projet de service.

Les livrables

Les livrables (modes opératoires, procédures, supports de communications, etc.) sont centralisés, uniformisés et communiqués dans le cadre de la démarche qualité.

11. ANNEXES

11.1. COMPOSITION DE LA COMMISSION MEDICO TECHNIQUE

Délégués de médecin, secteur INB / DATR

- Christine Lepape (titulaire)
- Daniel Taberlet (suppléant)

Délégués de médecin, secteur intérim

- Catherine Colliard (titulaire)
- Bénédicte Jean (suppléant)

Délégués de médecin, secteur Le Havre / Lillebonne

- Bruno Déchamps (titulaire)
- Suppléant : vacant

Délégués d'IDEST

- Claire Liblin (titulaire)
- Jeannine Huraut Maisonneuve (suppléant)

Délégués d'IPRP

- Anne-Claude Schmitter Battisti (titulaire)
- Marie Caron (suppléant)

Délégués d'ASST

- Laetitia Collion (titulaire)
- Anne-Lise Cuvilliez (suppléant)

11.2. COMPOSITION DE LA COMMISSION DE CONTROLE

Collège employeurs

- Caroline Lanchon – OMNOVA
- Hervé Drieu – CLEMAJOB
- Magali Tourtois – CIM France
- Geneviève Candillon – ATMP 76
- Franck Lecoq – EKIUUM
- Sylvain Delaunay – CRIT intérim

Collège salariés

- Claude Delacour – CGT
- Sylvain Chapelle – CGT
- Benoit Floquet – CGT
- Guillaume Decaens – CGT
- Patrice Picard – CGT
- Véronique Riesco – CGT
- Jean-Pierre Bellanger – CFE CGC
- François Lagarin – CFE CGC
- Nathalie Toutain – CFTC
- Eric Chouquet – CFDT

- Maryline Burel – CFDT

11.3. COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Collège employeurs

- Patricia Le Fric – DRESSER RAND
- Laetitia Levasseur – HPE
- Arnaud Benesville – CMBD
- Arnaud Le Quellec – GIRPI
- Thibaud PrévotEAU – PNS
- Catherine Auger – MANPOWER
- Nathalie Coadou – ALCEANE
- Philippe Auvray – AXA Assurances

Collège salariés

- Claude Delacour – CGT
- Sylvain Chapelle – CGT
- Benoit Floquet – CGT
- Patrice Picard – CGT
- Jean-Pierre Bellanger – CFE CGC
- Eric Chouquet – CFDT
- Nathalie Toutain – CFTC

11.4. COMPOSITION DES CELLULES D'EXPERTISES

Prévention du stress post traumatique

Référent : Emmanuelle Gilles, psychologue du travail

- Isabelle Mauconduit, IDEST
- Anne-Laure Selle, conseiller en prévention
- Béatrice Boivin, assistant médical
- Amélie Liard, préventeur en santé travail
- Charline Masy, préventeur en ergonomie
- Laurienne Villion, IDEST
- Isabelle Natis, IDEST
- Guillaume Laffilay, assistant médical
- Corinne Lallier, psychodynamicienne du travail - médiatrice
- Nora Nassah, comptable

Prévention des conduites addictives

Référent : Jeannine Huraut Maisonneuve, IDEST

- Claire Liblin, IDEST
- Thibaut Talbot, préventeur en santé au travail
- Charline Masy, préventeur en ergonomie
- Emmanuel Leuwers, assistant social
- Carine Bourmeau, ASST

Prévention de la désinsertion professionnelle

Référent : Jean-Luc Davoine, médecin du travail

- Marie-Oldile Keisser, médecin du travail
- Marine Lebouc, ergonomiste en santé au travail
- Emmanuelle Gilles, psychologue du travail
- Charline Masy, préventeur en ergonomie
- Isabelle Mauconduit, IDEST
- Marthe Jonquière, IDEST
- Isabelle Leroux, assistante sociale
- Aurélie Hamel, ASST
- Marie-Estelle Léon, ASST

Suivi des intérimaires

Référent : Catherine Colliard, médecin du travail

- Isabelle Monfray, médecin du travail
- Brigitte Quiniou, médecin du travail

11.5. COMPOSITION DES POLES DE COMPETENCES

Pôle facteur d'ambiance physique de travail

Référent : Thibaut Talbot, préventeur en santé au travail

- Daniel Taberlet, médecin appui conseil
- Jacques Bergonzo, médecin appui conseil
- Amélie Liard, préventeur en santé travail
- Magali Duponq, préventeur en santé au travail
- Nadia Merlière, conseiller en prévention
- Christelle Bispé, IDEST
- Bérengère Douais, IDEST
- Anne-Lise Cuvilliez, ASST
- Marie-Estelle Léon Louys, ASST

Pôle facteur organisationnel

Référent : Marie Caron, ergonomiste en santé au travail et psychologue du travail

- Alain Dubois, médecin appui conseil
- Emmanuelle Gilles, psychologue du travail
- Corinne Lallier, psychodynamicienne du travail - médiatrice
- Jeannine Huraut Maisonneuve, IDEST
- Claire Liblin, IDEST
- Marlène Michel, ASST
- Guillaume Husson, ASST

Pôle facteur physique humain

Référent : Marine Lebouc, ergonomiste en santé au travail

- Jean-Luc Davoine, médecin appui conseil
- Charline Masy, préventeur en ergonomie
- Dorothée Bruchet, IDEST
- Marthe Jonquière, IDEST

- Isabelle Mauconduit, IDEST
- Laurienne Villion, IDEST
- Anaïs Croissant, ASST
- Christelle Levesque, ASST
- Véronique Tourmente, ASST

Pôle facteur chimie

Référent : Anne-Claude Schmitter Battisti, ingénieur chimiste

- Bruno Ripoché, médecin appui conseil
- Christine Lepape, médecin appui conseil
- Isabelle Natis, IDEST
- Marylène Le Martret, IDEST
- Anne-Laure Selle, conseiller en prévention
- Carine Bourmeau, ASST

Pôle facteur biologique

Référent : Sonia Drouvin, IDEST

- Bénédicte Jean, médecin appui conseil
- Yvon Kerné, médecin appui conseil
- Isabelle Raymond, IDEST
- Sandrine Dugravot, IDEST

11.6. EVALUATION VISA 2017

En annexe

11.7. CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

En annexe



Santra Plus
Santé • Travail • Estuaire

☎ 02 32 74 94 94
✉ contact@santraplus.fr
www.santraplus.fr

Nous écrire :
Santra Plus
CS 20874
76087 Le Havre Cedex

