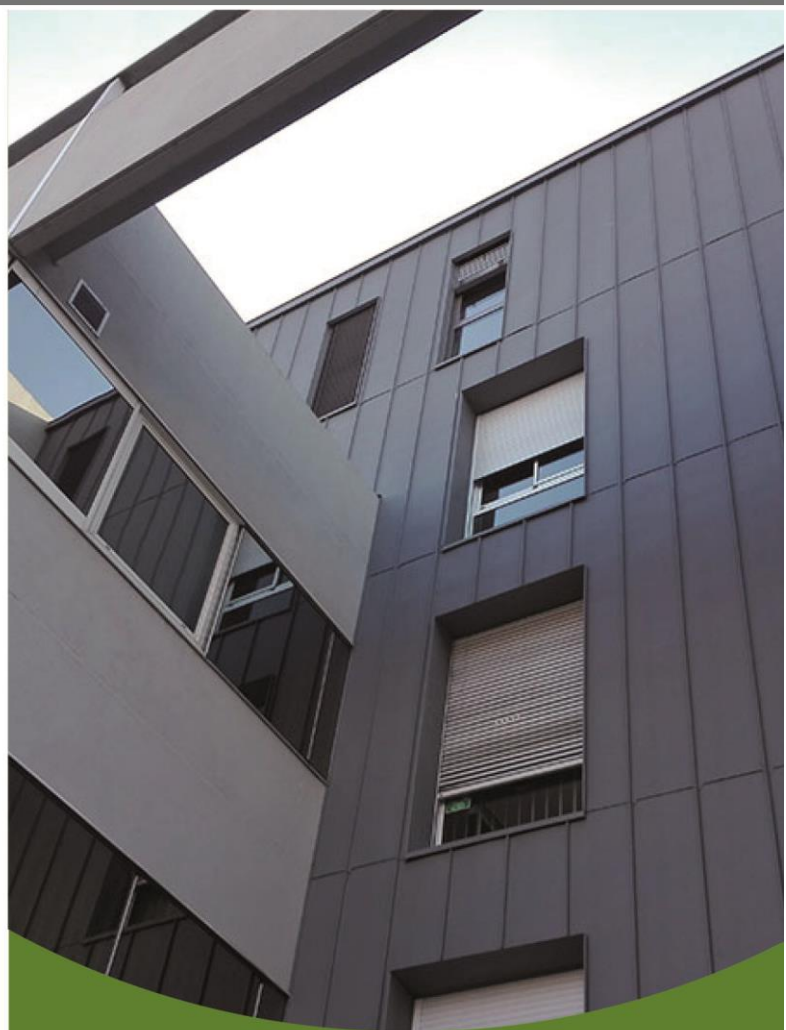


Projet de Service 2020 - 2024



Sommaire

INTRODUCTION

1 - LE CADRE LÉGAL ET LES MISSIONS ATTENDUES

2 - PRESENTATION DU SMTI 82

2.1. Configuration des adhérents

2.2. Les rôles au sein du SMTI 82

- 2.2.1. Les Médecins du Travail
- 2.2.2. Les Infirmier(e)s en Santé au Travail
- 2.2.3. La Psychologue Clinicienne du Travail
- 2.2.4. Les Secrétaires Médicales Assistantes de l'Équipe Pluridisciplinaire
- 2.2.5. Les Intervenants en Prévention des Risques Professionnels
 - 2.2.5.1 Les IPRP généralistes
 - 2.2.5.2 Les IPRP experts
- 2.2.6. L'Assistante polyvalente
- 2.2.7. L'Hôtesse d'accueil - standardiste
- 2.2.8. La Chargée de communication, documentaliste, webmaster
- 2.2.9. Le Chargé de mission informatique et des services généraux
- 2.2.10. Le Personnel administratif
- 2.2.11. Le Directeur
- 2.2.12. Le Président
- 2.2.13. Le Conseil d'administration paritaire
- 2.2.14. La Commission de contrôle
- 2.2.15. La Commission médico technique

2.3. L'organigramme au 01/01/2020

3 - LES ORIENTATIONS DU PROJET DE SERVICE

3.1. Organisation de l'équipe pluridisciplinaire

3.2. Les actions du SMTI 82

- 3.2.1. Actions programmées
 - 3.2.1.1 Méthodologie
 - 3.2.1.2 Les actions du projet 2020-2024
- 3.2.2. Actions non programmées
 - 3.2.2.1 Méthodologie des actions non programmées
 - 3.2.2.2 Actions répondant à une problématique collective
 - 3.2.2.3 Actions répondant à une problématique individuelle
 - 3.2.2.4 Accompagnement des entreprises
- 3.2.3. Le CPOM

3.3. Évolution organisationnelle et structurelle du SMTI 82

- 3.3.1. Modernisation du système d'information
- 3.3.2. Service social
- 3.3.3. Engagement d'éco-responsabilité

4 – CONCLUSION

5 - ANNEXES

Projet de Service 2020 - 2024

Service de Santé en Milieu de Travail Interentreprises de Tarn et Garonne

INTRODUCTION

Le Service de santé en Milieu de Travail Interentreprises de Tarn et Garonne (SMTI 82) a élaboré pour 2020-2024 un projet de service permettant d'envisager l'évolution de son organisation en lien avec les missions à destination des adhérents. Cette démarche s'inscrit dans la réforme 2012 engagée par la loi n° 2011-867 relative à l'organisation de la médecine du travail.

L'article L.4622-14 indique : « Le service de santé au travail interentreprises élabore, au sein de la commission médico-technique, un projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'action du service, qui s'inscrit dans le cadre du contrat pluriannuel qui définit les priorités d'action du service, ainsi que dans le cadre du contrat d'objectifs et des moyens prévu à l'article L.4622-10. Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration. »

Au-delà de l'aspect règlementaire ce document est le fruit d'une démarche collective animée pour l'essentiel par la volonté de :

- s'impliquer dans une nouvelle dynamique propice à l'évolution du SMTI 82,
- **positionner le SMTI 82 dans une approche pluridisciplinaire de la santé au travail, et des évolutions en cours via les concepts annoncés : de la santé et travail, du travail et santé.**

La santé au travail : renvoie à la responsabilité de l'employeur.

La santé et travail : fait référence aux enjeux de santé publique au regard du travail.

Travail et santé : reconnaît le rôle du travail comme un déterminant de la santé d'une population.

Avec en corollaire, le décroisement entre les acteurs de la santé travail et de la santé publique pour traiter des « interactions » entre la santé travail et la santé publique.

- mener les actions concrètes en vue d'améliorer la santé au travail pour les salariés des entreprises adhérentes.

Ce projet de service, dont l'horizon se situe à 2020 - 2024, a permis à la Commission médico technique de fixer, en lien avec la Direction et le Conseil d'administration, les axes stratégiques de l'association pour les cinq prochaines années, ainsi que les modalités de changements à considérer. C'est avant tout la poursuite d'une démarche de travail, d'un processus initié en 2012.

A l'instar de l'édition 2015-2019 du 1^{er} projet de service, cette seconde édition 2020-2024 sera, elle aussi, amenée à évoluer au fil du temps avec des remises à jour qui lui permettront de conserver son caractère de feuille de route, en vue de participer à l'amélioration de la santé au travail des salariés du département du Tarn et Garonne tant sur un plan individuel que collectif.

1 - LE CADRE LÉGAL ET LES MISSIONS ATTENDUES

Le Service de Santé au Travail a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs (*) du fait de leur travail (Art. L.4622-2 du Code du travail).

() : La définition de la santé proposée par la Convention 155 de l'OIT de 1981 portant sur la sécurité et la santé au travail est la suivante : « le terme « santé », en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité ; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail ».*

1^{ère} mission

Le service de santé au travail conduit des actions de santé au travail (*) dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

() : « La démarche de santé au travail est une approche globale et intégrée en matière de santé qui vise toutes les personnes dans un lieu de travail et l'organisation dans son ensemble. Cette approche s'applique à une grande variété d'aspects touchant à la santé - conditions physiques et psychosociales, environnement, pratiques en matière de santé, ressources personnelles, etc. - par l'intermédiaire de programmes, de politiques et de pratiques. »*

L'acteur principal de la santé au travail est le travailleur lui-même qui doit être capable de prendre en main sa santé (d'une manière globale et intégrée).

L'employeur, sa ligne hiérarchique et les représentants des travailleurs au sein de l'entreprise sont en deuxième ligne.

Autour de ce triptyque, vont agir des « spécialistes » de la santé au travail. Relevons parmi ceux-ci, les épidémiologistes, les ergonomes, les hygiénistes du travail, les infirmier(e)s du travail, les ingénieurs de sécurité, les médecins du travail, les psychologues du travail, les toxicologues industriels, etc...

2^{ème} mission

Il conseille les employeurs, les travailleurs et leur représentant sur les dispositions et les mesures nécessaires afin :

- d'éviter ou de diminuer les risques professionnels,
- d'améliorer les conditions de travail,
- de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail,
- de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle,
- de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.

3^{ème} mission

Il assure la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant

- leur sécurité et leur santé au travail,
- de la pénibilité au travail et de leur âge.

4^{ème} mission

Il participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

2 - PRÉSENTATION DU SMTI 82

Plus de 70 ans de Santé au Travail

Les Services Médicaux du Travail Interentreprises de Tarn-et-Garonne, les « SMTI TG », sont officiellement créés le 5 novembre 1948, à l'initiative de l'Union des syndicats patronaux du Tarn-et-Garonne, et conformément à la volonté du législateur.

En 1979 la loi introduit les actions en milieu de travail et conduit les médecins dans les entreprises pour observer les situations de travail pendant un tiers de leur temps. Les années 2000 marquent un tournant important dans l'organisation avec la transformation en service de Santé en Milieu de Travail Interentreprises et l'introduction de nouveaux métiers constituant le corps des IPRP (les Intervenants en Prévention des Risques Professionnels). Une mutation issue des directives Européennes et complétée par le plan santé travail de la dernière décennie.

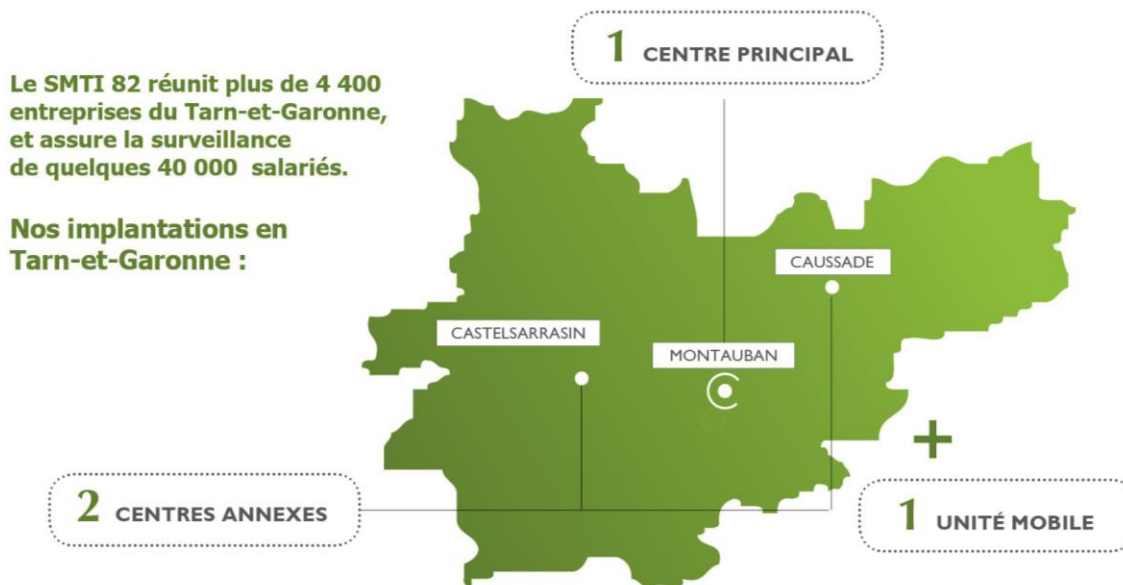
Les missions du SMTI 82 :

- ④ conduire des actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel,
- ④ conseiller les employeurs, les salariés, les représentants du personnel, dans le domaine de la santé au travail,
- ④ assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs,
- ④ participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles, ainsi qu'à la veille sanitaire.

Ces missions sont assurées par les équipes pluridisciplinaires du SMTI 82, animées et coordonnées par les médecins du travail.

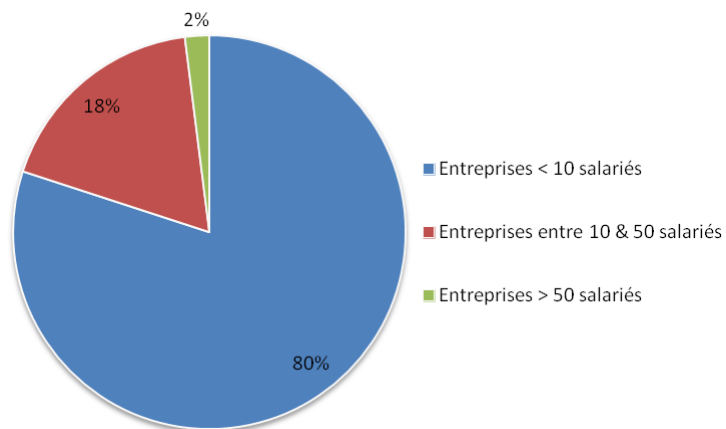
Ces nouvelles mesures intègrent pleinement la santé au travail et la santé environnementale dans la santé publique.

A une approche individuelle et médicale est préférée une approche collective et pluridisciplinaire.

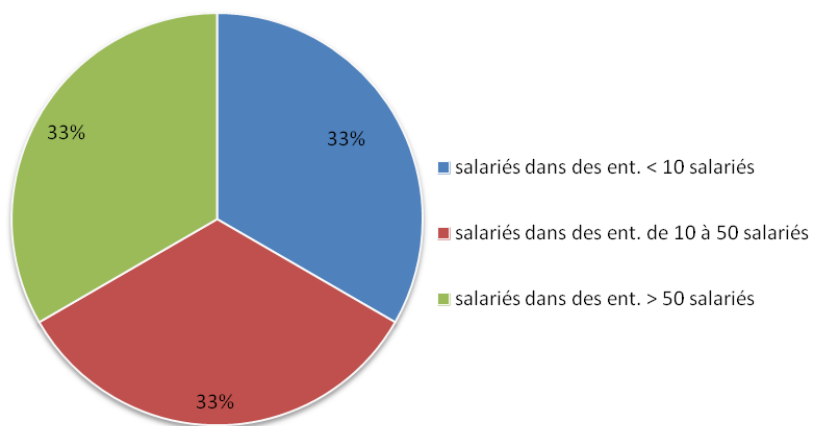


2.1. Configuration des adhérents du SMTI 82

Typologie des 4 400 adhérents

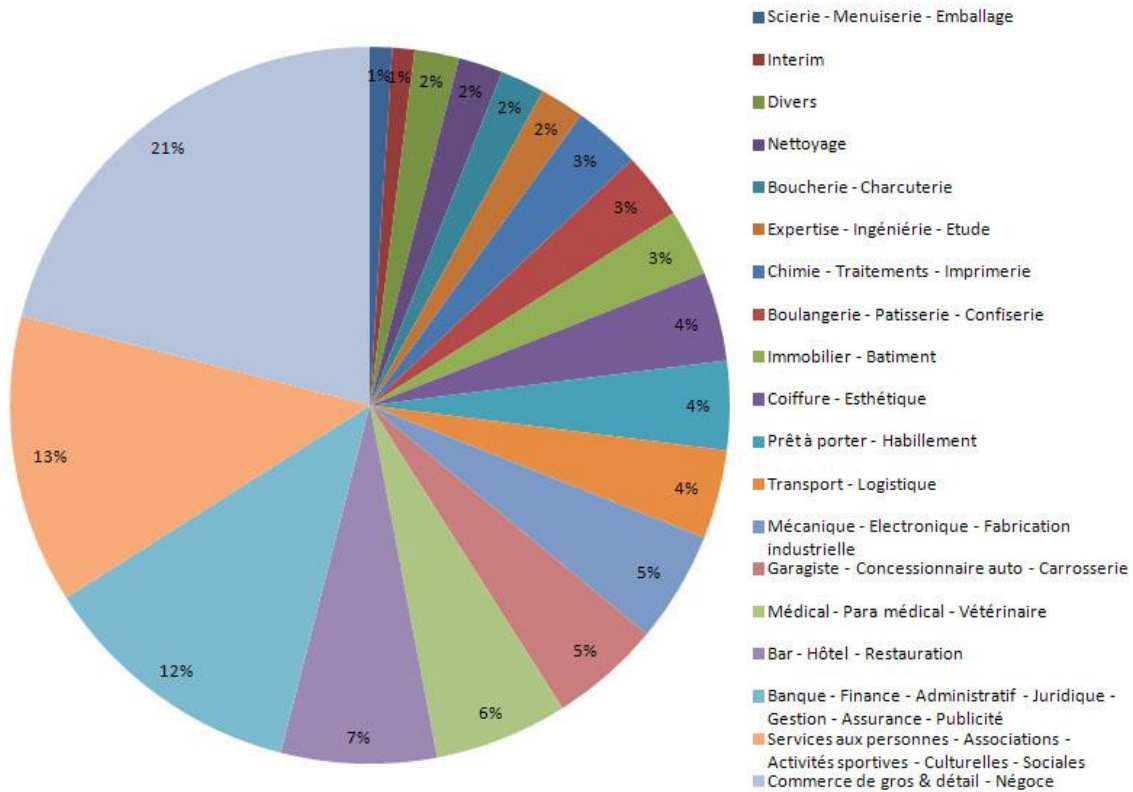


Typologie des 40 000 salariés à surveiller

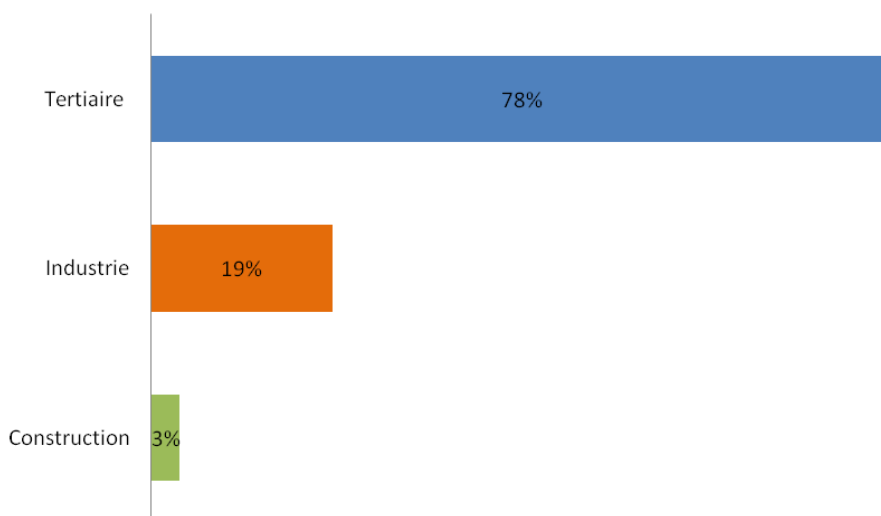


Si la majorité des adhérents du SMTI sont des TPE, la majorité des salariés à surveiller sont les entreprises de plus de 10 salariés.

Typologie des activités des 4 400 adhérents



Répartition des salariés par secteur d'activité



En complément des statistiques actuelles, une évaluation quantitative et transverse des « problématiques santé » propres aux entreprises adhérentes devra être réalisée. Ce diagnostic, fondé sur le recueil et l'analyse d'indicateurs nous aidera à prioriser des actions de prévention.

Différents indicateurs ont ainsi été déterminés afin de mettre en place une cartographie des besoins d'accompagnement et de prévention :

- Développement des indicateurs permettant la connaissance des métiers exercés par les salariés grâce au code **CSP** sur **le logiciel STETHO**.
- Prise en compte d'indicateurs de santé par risques professionnels permettant d'établir des liens entre **la santé du salarié et certains risques** (ex : les risques chimiques dont le CMR, les risques psychosociaux, les TMS, le travail de nuit **via une saisie STETHO**).
- Les indicateurs généraux **AT/MP par adhérent** grâce aux données **statistiques départementales de la CARSAT**.

2.2. Les rôles au sein du SMTI 82

L'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail de l'entreprise assure deux types d'actions : la surveillance de l'état de santé des salariés menée par l'équipe médicale et les actions en milieu de travail conduites par l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire. L'équipe administrative assure les fonctions support. Le service médical est lié au secret médical et l'ensemble du personnel est lié au secret d'entreprise.

2.2.1. Les Médecins du Travail (MDT)

Les médecins du SMTI 82 sont spécialisés en médecine du travail. Dans le cadre du projet de service le médecin du travail anime et coordonne les actions de l'équipe pluridisciplinaire dans toutes les entreprises qui lui sont affectées. Ces orientations ne doivent pas faire obstacle à la prescription par le médecin du travail d'actions de prévention dans l'entreprise adhérente (ou pour un salarié) qu'il juge nécessaire. L'ensemble demeure dans le respect des dispositions réglementaires et des règles professionnelles, fixées par le code de la santé publique.

Il répartit son activité entre les visites médicales, l'action en milieu de travail et les activités connexes. En collaboration avec les secrétaires de son secteur il assure la coordination des activités de l'équipe médicale et pluridisciplinaire.

🕒 **Activité clinique**

- il assure le suivi individuel de la santé des salariés lors des consultations individuelles centrées sur le travail ; il veille à établir les liens éventuels entre l'état de santé du salarié et la réalité du travail vécue par le sujet. Par les informations données sur les risques du poste occupé, il contribue à redonner au salarié la capacité d'agir sur ses conditions de travail. De ce qui précède, l'activité clinique s'inscrit dans la prévention primaire.
- il assure la traçabilité des expositions professionnelles.
- il met à jour le dossier médical du salarié.
- il met en place des informations collectives pour les salariés et leurs représentants dans les entreprises.
- il mène des actions en collaboration avec l'infirmier(e) en santé au travail (IST).

🕒 **Action en milieu de travail**

- il assure l'organisation et la mise en œuvre des actions en milieu de travail qu'il estime nécessaires en fonction des informations recueillies par l'équipe et dans le but d'améliorer les conditions de travail et la santé des salariés.
- il mène des actions en collaboration avec les IPRP et les IST.

2.2.2. Les Infirmier(e)s en Santé au Travail (IST)

Les infirmier(e)s sont des professionnels de santé dont les missions, les règles de déontologies et d'indépendance sont définies par le code de la santé publique. Pour les IST s'ajoutent des missions définies par le code du travail. Rattachés au service médical dans la filière prévention, ils participent à l'action de l'équipe pluridisciplinaire.

Les actions de l'infirmier(e) en santé au travail :

🕒 Entretiens infirmiers - Visites d'information et de prévention

Ces derniers ont pour vocation de participer au suivi des salariés par délégation du médecin du travail et en application de protocoles élaborés en collaboration avec lui.

Ces entretiens leur permettent de maintenir le suivi de la santé des salariés.

Ils assurent :

- le recueil des évènements de santé (personnels, familiaux et professionnels),
- la traçabilité des expositions professionnelles,
- le suivi en santé au travail du salarié,
- l'information du salarié sur les risques, les moyens de protection et de prévention primaire.

🕒 Actions en entreprise dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire

- Réaliser des actions en milieu de travail à la demande du médecin du travail en collaboration avec les IPRP (visite des lieux de travail, participation aux études de postes, biométrie ...).
- Effectuer certains examens complémentaires et sensibiliser les salariés en matière de santé et sécurité au travail.
- Participer aux informations collectives en entreprise.
- Participer aux différentes actions confiées par le médecin du travail dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire (CSE, rencontres des employeurs, des salariés...).

L'infirmier(e) en santé au travail veille à la santé et au bien-être des personnes dont il a le suivi.

2.2.3. La Psychologue Clinicienne du Travail (PCT)

La PCT prend en compte les situations de souffrance au travail pour prévenir les décompensations psychopathologiques en lien avec le travail ou les risques d'aggravation de celles-ci dans l'objectif d'un maintien d'une dynamique professionnelle.

Un accompagnement individuel est proposé aux salariés sur la base d'entretiens cliniques en nombre limité et étalés sur une durée variable. Certains accompagnements pourront conduire à une orientation vers un dispositif externe spécialisé si nécessaire.

Les salariés reçus sont orientés par le MDT ou l'IST par délégation du MDT.

2.2.4. Les Secrétaires Médicales Assistantes de l'Équipe Pluridisciplinaire (SMAEP)

Au sein du SMTI 82, l'effectif des salariés affecté au médecin est réparti entre les SMAEP. Elles entretiennent des relations quotidiennes avec les entreprises et leurs salariés.

La secrétaire médicale gère le planning des rendez-vous des médecins et des infirmier(e)s et assure leurs secrétariats. Elle établit les convocations et organise les interventions en milieu de travail. Elle assure la gestion des dossiers médicaux des salariés.

Lors des consultations, elle accueille les salariés et réalise les examens complémentaires. Elle est relayée par un secrétaire médical chauffeur lors des visites en camion médical.

Elle fait partie de l'équipe pluridisciplinaire au sein de son secteur. Elle assure le lien entre le médecin, l'infirmier(e), la psychologue clinicienne du travail, le service technique et organisationnel, les employeurs et les intervenants extérieurs.

Elle prépare, classe et suit les dossiers d'entreprises communs à toute l'équipe pluridisciplinaire. Elle travaille en collaboration avec le service administratif, notamment lors de la mise à jour des effectifs.

2.2.5. Les Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)

L'IPRP participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Leurs rôles, au sein du Service de Santé au Travail, est d'apporter des diagnostics, des conseils, des accompagnements et des appuis aux entreprises (direction, salariés, CSE) dans le cadre d'une démarche collective.

L'équipe est composée d'IPRP généralistes et d'IPRP experts.

2.2.5.1. Les IPRP généralistes :

Dans le cadre du projet de service et au sein de l'équipe pluridisciplinaire, les IPRP généralistes sont des techniciennes hygiène et sécurité qui réalisent des actions en entreprise en matière de prévention des risques professionnels. Elles contribuent à repérer les dangers, identifier les besoins en santé au travail, notamment dans les entreprises de moins de 20 salariés. Elles participent à l'organisation et l'administration des projets de prévention, ainsi qu'à la promotion de la santé au travail et aux actions du service dans ces mêmes entreprises. Les THS sont sous la coordination d'un ergonome et font partie de l'équipe pluridisciplinaire.

📍 Actions en entreprise dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire

- Métrologie.
- Fiche d'entreprise.
- Recueil des fiches de données de sécurité dans le cadre de l'évaluation du risque chimique.
- Conseils et sensibilisation en prévention des risques professionnels.
- Étude de poste de 1er niveau.
- Aide méthodologique à l'élaboration du document unique.
- Participation aux projets collectifs.
- Participation aux CSE.

Elles connaissent les bases réglementaires en milieu de travail, maîtrisent les appareils de métrologie, synthétisent et rédigent les écrits professionnels, s'adaptent au contexte, aux acteurs.

2.2.5.2. Les IPRP experts

- **Toxicologie** : contribution à la prévention des risques toxicologiques.
- **Ergonomie** : adaptation des situations de travail à l'homme en prenant en considération les contraintes (physiques, organisationnelles, psychosociales, et environnementales) et celles liées aux exigences de production, l'intervention dans la correction, l'aménagement et la conception de postes, de nouveaux locaux, de nouvelles organisations.

L'IPRP est placé sous l'autorité hiérarchique du directeur du service. Il conserve son indépendance et peut déterminer la définition des lieux et la durée de ses interventions, ainsi que sa méthode de travail. Néanmoins, il inscrit ses interventions dans le cadre des actions menées par l'équipe pluridisciplinaire (Projet de service, CPOM, CMT), animée et coordonnée par le médecin du travail.

2.2.6. L'Assistante polyvalente

L'assistante polyvalente assure pour le service technique et organisationnel les missions de gestion administrative. Elle est également un renfort pour le département administratif et financier, notamment pour le standard et/ou des missions ponctuelles.

2.2.7. La Standardiste – Hôtesse d'accueil

La standardiste occupe un poste clé au sein du SMTI 82, elle est la première interlocutrice de toutes les personnes qui contactent ou qui se rendent au SMTI 82, dans le respect de la discrétion nécessaire.

Elle doit avoir une connaissance parfaite du fonctionnement et du rôle de chaque équipe du service afin de pouvoir orienter les personnes et les appels.

Sa mission première est l'accueil physique et téléphonique des personnes. Elle participe également à certaines tâches administratives.

2.2.8. La Chargée de communication, documentaliste, webmaster

La chargée de communication valorise le travail du SMTI 82 en sensibilisant les entreprises à la prévention en santé au travail, en lien avec les équipes pluridisciplinaires.

Elle participe à la création de supports et à la diffusion d'informations en santé au travail (site internet, brochures, affiches), assure une veille documentaire sur les questions générales de santé au travail.

Elle met à la disposition des demandeurs (personnel de SMTI 82 et entreprises adhérentes) les documents satisfaisant leurs besoins d'information dans le domaine de la santé au travail. Elle assure pour cela la constitution et la maintenance d'un fonds documentaire.

Elle actualise et met à jour le site internet, réalise les statistiques semestrielles de la fréquentation du site, traite les mails qui arrivent par le site internet.

De plus, elle assiste l'équipe pluridisciplinaire dans les activités suivantes : relecture des supports écrits, aide à la mise en forme, aide à la création d'outils de communication et de suivi des activités.

2.2.9. Le Chargé de mission informatique et des services généraux

La mission informatique est assurée par un dispositif associant compétences interne et externe.

🕒 en interne :

- mission d'administration du réseau (gestion du parc informatique, contrôle du réseau informatique, aide aux utilisateurs, interface avec les sous-traitants informatiques : matériels, logiciels),
- mission support opérationnel aux utilisateurs de l'outil informatique notamment en ce qui concerne le progiciel métier STETHO.

🕒 en externe appel à la sous-traitance pour :

- l'installation et la maintenance de l'ensemble des logiciels et matériels informatiques,
- des activités de conseils, formation, d'aide aux utilisateurs et à l'administrateur réseau.

Les services généraux désignent l'ensemble des services nécessaires au fonctionnement normal du SMTI 82. On peut citer par exemple : la maintenance du bâtiment, la gestion des locaux techniques, des systèmes d'incendie, de sécurité, des énergies (électricité, chauffage, ventilation, climatisation) pour lesquels il est essentiellement fait appel à la sous-traitance.

2.2.10. Le Personnel administratif

Sous la coordination du Directeur Administratif et Financier - DAF - l'équipe administrative traite des missions,

- à l'intérieur du SMTI 82 : gestion du personnel, comptabilité, contrôle de gestion, gestion des systèmes d'information, entretien des locaux et des matériels ...
- à l'extérieur du SMTI 82 : relations administratives et/ou financières avec les adhérents, les institutionnels, les fournisseurs et prestataires.

Si l'équipe administrative contribue au bon fonctionnement et à l'efficacité du SMTI 82, elle n'agit en aucun cas directement sur les questions de santé et de prévention auprès des entreprises, ainsi que des salariés à surveiller. Elle met en œuvre le processus administratif, matérialisé par des tâches qui consistent à :

- sélectionner et collecter des informations,
- puis à les stocker,
- puis à les traiter,
- pour en diffuser les résultats.

Ce processus fonctionne en cycle continu.

2.2.11. Le Directeur

Le directeur, par délégation du conseil d'administration, organise le service de santé au travail et assure les moyens nécessaires à son bon fonctionnement.

Il met en œuvre, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et sous l'autorité du président, les actions décidées en commission médico technique et approuvées par le conseil d'administration dans le cadre du projet de service.

2.2.12. Le Président

Le président est un représentant des employeurs, désigné par les entreprises adhérentes et élu par les membres du conseil d'administration. Il est investi par celui-ci des pouvoirs les plus étendus pour agir envers les tiers au nom de l'association. Il porte les missions du SMTI 82.

2.2.13. Le Conseil d'administration paritaire

Il valide le projet de service incluant le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

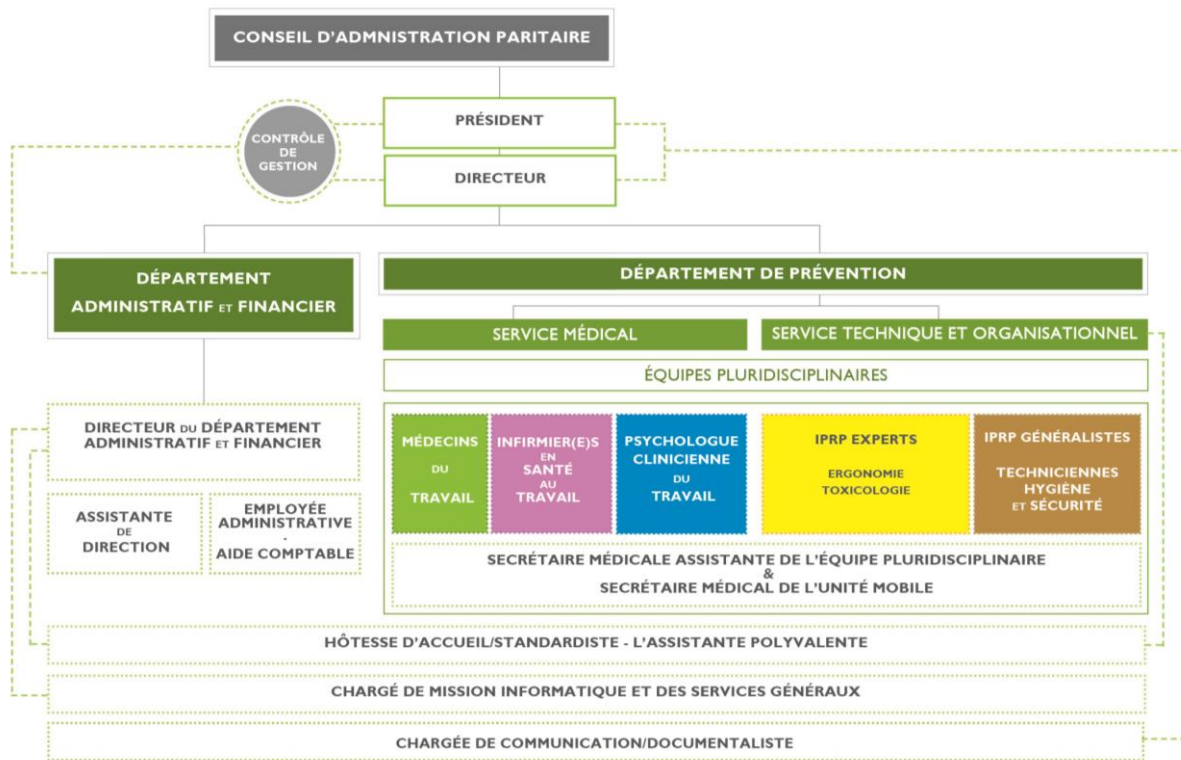
2.2.14. La Commission de contrôle

Elle est informée des orientations et des réalisations du projet de service. Elle est consultée sur l'organisation et le fonctionnement du service. Elle est informée des observations de la DIRECCTE.

2.2.15. La Commission médico technique

Elle a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire. Elle élabore le projet de service.

2.3. L'organigramme au 01/01/2020 :



3 - LES ORIENTATIONS DU PROJET DE SERVICE

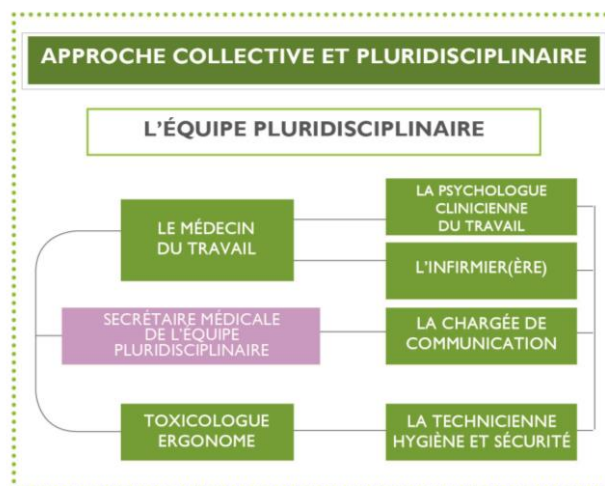
3.1. Organisation des équipes pluridisciplinaires

Le projet s'inscrit dans un contexte particulier sous-tendu par une démographie médicale en baisse et par le constat général d'un monde professionnel qui connaît de nombreuses mutations, tant sur les plans organisationnels, contractuels, économiques, législatifs et sociétaux :

- organisationnels : techniques et technologies ...,
- contractuels : temps partiel, travail précaire (CDD, intérimaires) ...,
- économiques : mondialisation, concurrence, sous-traitance ...,
- législatifs : réformes successives ...,
- sociétaux : multi-employeurs, travail des séniors, télétravail ...

De ce qui précède, Le SMTI 82 s'inscrit dans **une approche collective et pluridisciplinaire**.

- Le médecin du travail anime et coordonne les actions de l'équipe pluridisciplinaire concernant les entreprises qui lui sont affectées.



- La Secrétaire Médicale Assistante de l'Équipe Pluridisciplinaire (SMAEP) gère une partie des dossiers des entreprises affectées au médecin dans la limite d'un effectif de salariés déterminé. Ceci lui permet d'assurer la cohésion et l'efficacité de l'équipe pluridisciplinaire. L'effectif total des salariés est réparti sur les SMAEP avec un seuil maximum actuellement de 3 500 salariés.
- Chacun des acteurs apporte ses compétences propres.

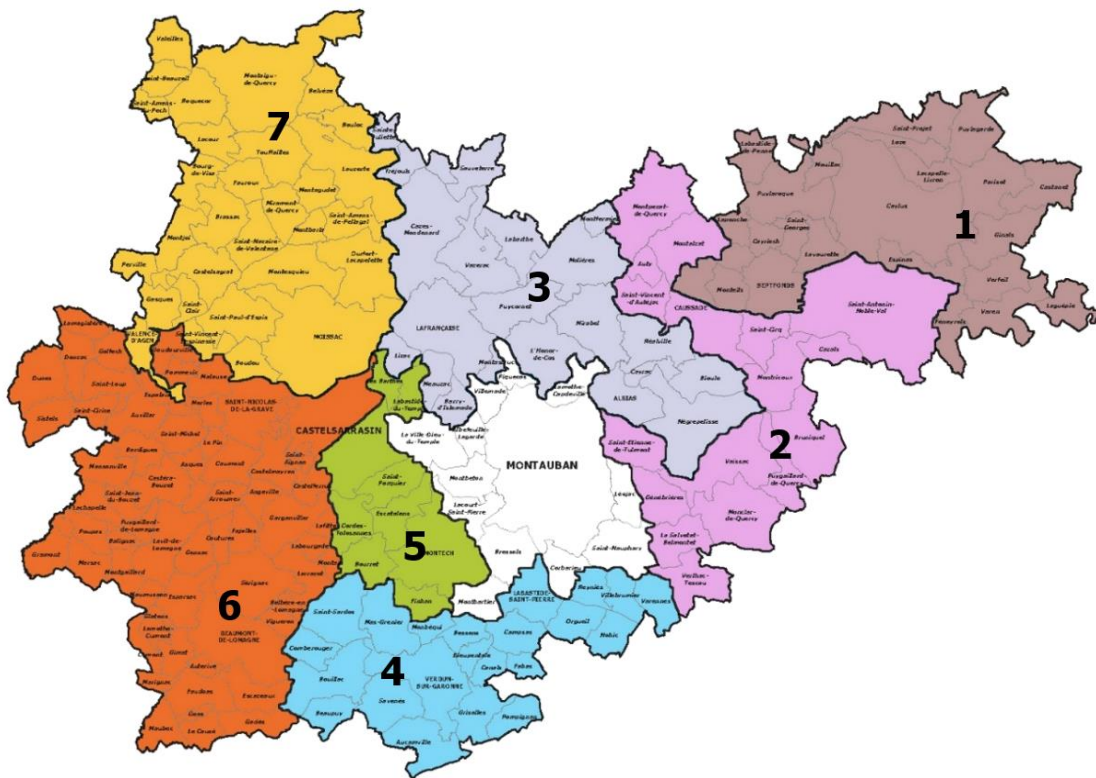
Ainsi, la notion de « santé au travail » élargit la problématique de prévention des risques à celle de la **promotion de la qualité de vie au travail** plus complexe à appréhender. En effet, si le travail peut être un facteur de dégradation de la santé, il est également source de santé pour l'individu qui y trouve une assise sociale, économique, intellectuelle et psychique.

L'enjeu pour le SMTI 82 est donc de déployer et de valoriser une activité de service **centrée sur la prise en compte des besoins des salariés et des entreprises**. Cela nécessite d'identifier des priorités d'actions et de déterminer les modalités nécessaires pour continuer à mener à bien nos missions.

3.1.1 Organisation du service médical :

Le SMTI 82 a opté pour une sectorisation organisationnelle autour de 7 zones géographiques extérieures (secteur/équipe) et une zone géographique « Grand Montauban » partagée.

Cette réorganisation permet de conserver la connaissance et l'historique des entreprises malgré les difficultés de recrutement de médecins du travail. Il a été décidé de stabiliser au maximum les équipes pluridisciplinaires. Ce fonctionnement se traduit par la mise en place de secteurs géographique fixes. De ce fait, les métiers d'IST, SMAEP, conservent un portefeuille d'entreprises stable même si des mouvements de MDT venaient à se produire (embauches ou départs).



Chacune des zones géographiques est composée d'une IST, de deux SMAEP et de plusieurs médecins. Le médecin du travail reste l'animateur et le coordinateur des actions de l'équipe pluridisciplinaire.

3.1.2 Organisation du service technique et organisationnel :

La pluridisciplinarité a été développée dès 2005-2006 avec la collaboration d'une structure en externe. En 2009, le recrutement d'un IPRP en interne a été le démarrage de la création d'un service composé de l'ensemble des compétences pluridisciplinaires.

Au 1er janvier 2020 le STO du SMTI 82 regroupe :

- 5 Techniciennes Hygiène et Sécurité (IPRP généralistes),
- 1 Toxicologue (IPRP expert),
- 3 Ergonomes (IPRP experts),
- 1 Assistante du service.

Une sixième Technicienne Hygiène et Sécurité est prévue pour la fin de l'année 2020.

En termes d'organisation, le service est engagé dans une démarche de progrès afin d'améliorer son fonctionnement et la qualité du service rendu aux entreprises.

Pour ce faire, le service souhaite s'appuyer sur le nouveau cadre stratégique en matière de santé et sécurité au travail fixant des orientations politiques européennes. Il se décline au niveau national au travers du PST 2016-2020 en énonçant dix objectifs prioritaires articulés autour de trois axes principaux :

- donner la priorité à la **prévention primaire** et au développement de la culture de 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** ;
- renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention, en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des **PME-TPE**.

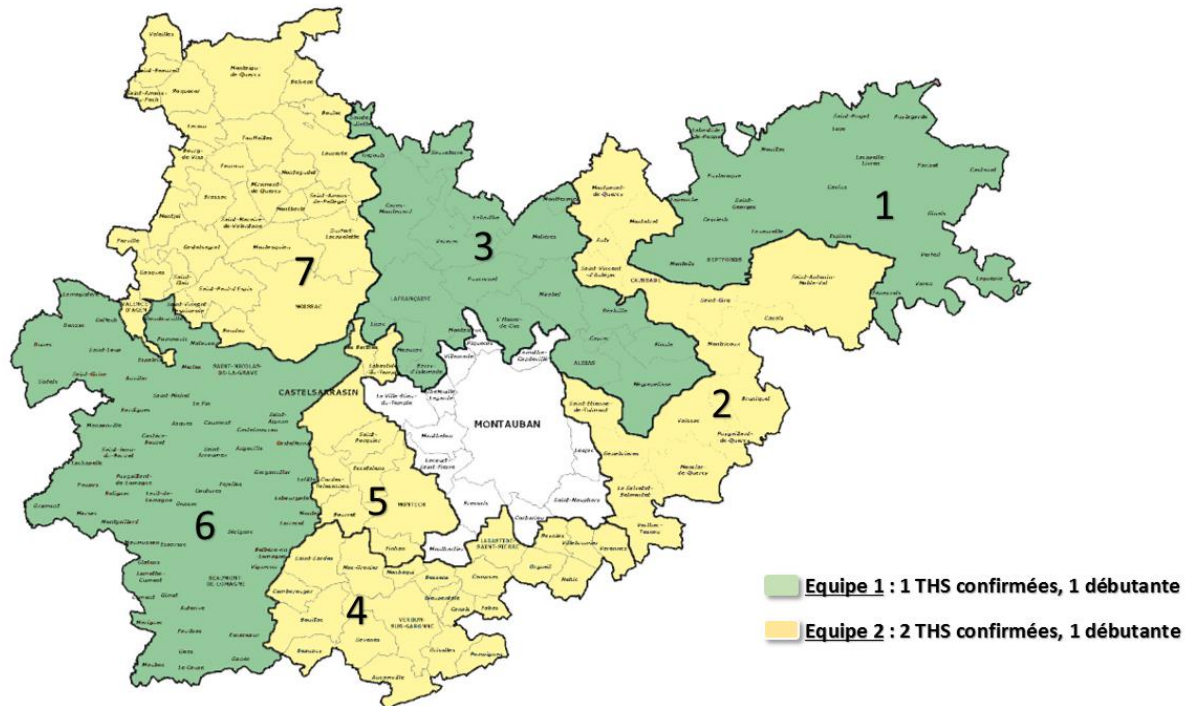
Ainsi, le STO a choisi de prioriser ses moyens sur le développement de la prévention primaire en direction des PME-TPE.

La prévention primaire comme priorité.	La réparation/correction comme nécessité.
<p>Une demande nationale et européenne via le PST 2016-2020, le PRST3, le projet de service, la convention collective.</p> <p>Une vision à long terme sur l'ensemble des risques :</p> <p>-risques classiques (TMS, RPS, chutes, risque chimiques, risque routier) -risques émergents (perturbateurs endocriniens, nanomatériaux, impact des technologies numériques, vieillissement de la population)</p> <p>Ces missions sont le cœur de métier.</p>	<p>Une nécessité dans le cadre du travail en pluridisciplinarité (inscrit dans les missions de tous les acteurs du pôle prévention).</p> <p>Un soutien à l'activité médicale se présentant sous forme de prévention secondaire/tertiaire :</p> <p>Des missions plus éloignées de notre cœur de métier car le chemin vers la transformation est complexe du fait de contextes souvent très dégradés.</p> <p>Travail nécessaire pour le maintien dans l'emploi et la protection des salariés.</p>

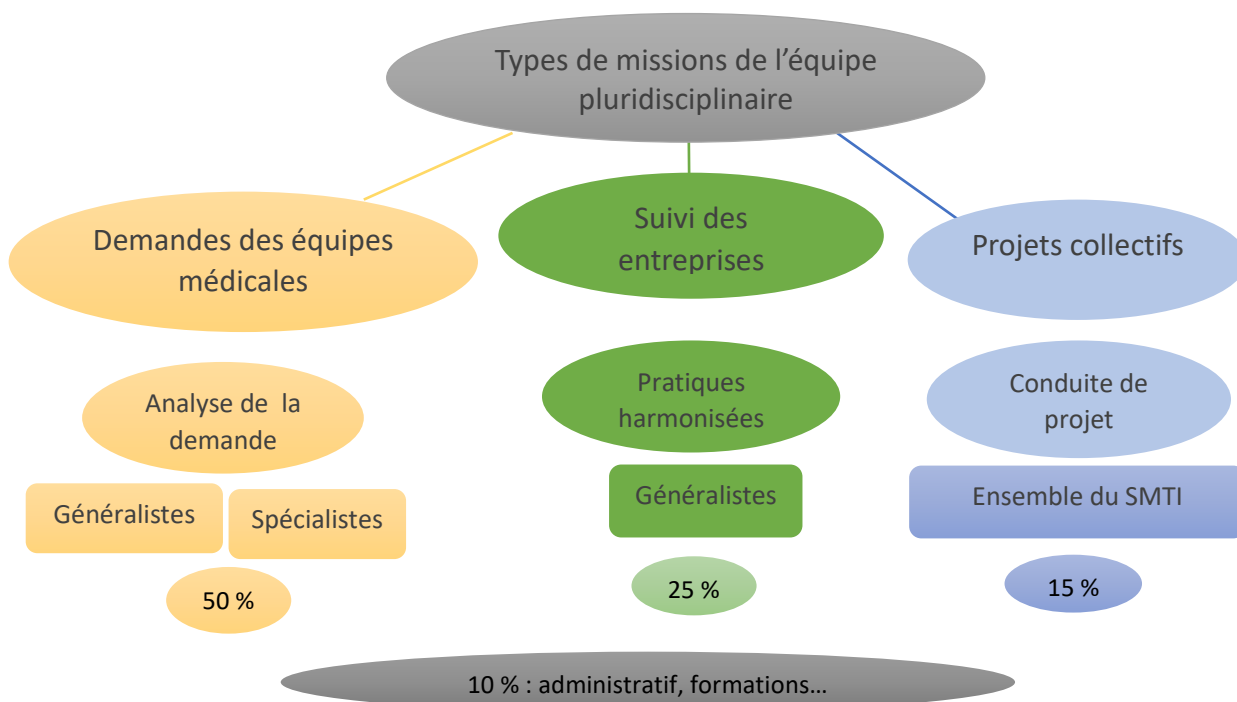
Pour couvrir l'ensemble des 7 zones géographiques de manière équitable, il a été décidé pour les préventeurs généralistes de découper le département en deux secteurs géographique de manière à :

- favoriser le travail en équipe pluridisciplinaire,
- équilibrer la charge de travail,
- améliorer la réactivité de prise en charge des demandes,
- développer les projets collectifs,
- développer la prévention primaire par une démarche de gestion de secteur.

Une régulation collective sur l'ensemble du secteur est néanmoins conservée pour les périodes de congés, fortes activités, absences, etc.



Leurs missions se déclinent en trois grandes catégories :



Les préventeurs spécialistes, quant à eux, restent transverses sur l'ensemble du département.

Enfin, pour mieux appréhender la question du **pilotage global** de la charge de travail, du sens du travail, de l'équité et du temps passé sur chaque action, une coordination centralisée au sein du STO est en place.

Une grande partie des actions sera développée en partenariat avec d'autres institutionnels (CARSAT, DIRECCTE, ARACT, etc.)

3.2 - Les actions du SMTI 82

Le SMTI 82 a développé un dispositif comprenant différentes actions en faveur de la santé des salariés tant sur le plan médical que sur les actions en milieu de travail. Ces actions sont réalisées ponctuellement en fonction de problématiques identifiées principalement par les médecins du travail. Le schéma suivant présente les différentes formes d'action, pouvant être réalisées auprès des entreprises :



Actuellement une grande partie des actions réalisées concernent la prévention secondaire voire tertiaire, sur des interventions dans l'urgence (risque d'inaptitude, restriction d'aptitude...). Or, bien que ces actions ponctuelles soient indispensables, le SMTI 82 projette de poursuivre et de développer la prévention primaire.

L'axe principal de travail doit nous conduire à tendre vers la prévention primaire auprès des collectifs de salariés des TPE/PME.

Afin d'assurer la protection la plus efficace de la santé des salariés, il est nécessaire de supprimer les risques professionnels, ou au moins de les réduire au maximum des possibilités techniques comme le prévoit le code du travail dans les 9 principes de prévention issus de la directive européenne de 1989. A cette fin, la réglementation demande aux entreprises de mettre en œuvre des actions de prévention primaire et de se donner les moyens nécessaires pour répondre à leurs obligations de sécurité de résultat au regard de la santé des salariés.

Dans ce cadre, le SMTI 82 organise plusieurs types d'action :

- ④ Il programme des actions de prévention définies en fonction des données recueillies auparavant. Le suivi clinique régulier des salariés est indispensable à ce recueil.
- ④ Par ailleurs, à côté des actions programmées citées plus haut, les médecins sont amenés à traiter dans l'urgence des situations de salariés ou d'entreprises pour lesquelles cette politique de prévention primaire n'a pas été suffisante ou des cas de salariés ayant subi un accident de santé en dehors du travail ; il s'agit dans tous les cas d'œuvrer pour adapter les postes de travail aux capacités des salariés concernés.

Dans tous les cas, le médecin mobilise pour les salariés et/ou l'entreprise les membres de l'équipe pluridisciplinaire utiles aux actions définies au sein de cette équipe.

- ④ Il accompagne les entreprises dans leur démarche de prévention primaire visant à améliorer la santé au travail en les informant des risques constatés. Toutefois l'employeur reste responsable des actions mises en œuvre.

3.2.1 - Actions programmées

Ces actions de prévention primaire doivent tenir compte de la réalité des entreprises adhérentes du SMTI 82. Elles nécessitent donc une connaissance préalable de la situation de santé des salariés suivis. Pour cela, les actions comprennent un état des lieux initial par un recueil de données issues soit des observations faites lors des visites médicales ou des entretiens médico professionnels avec les infirmières, soit par des visites en entreprises par les médecins, les IST ou les IPRP.

Les entreprises du département étant essentiellement des TPE, une attention particulière leur est accordée dans le cadre d'actions de branche. Certaines actions concernent un risque professionnel rencontré dans de nombreuses branches.

3.2.1.1 - Méthodologie

Ces actions nécessitent la mise en place de groupes de travail pluridisciplinaires où l'ensemble des métiers sont représentés en fonction des besoins et de la méthodologie choisie. Elles comprennent le recueil de l'état initial, la réflexion sur les risques communs, les déterminants de ces risques, la recherche des leviers mobilisables. Des outils d'intervention sont alors construits, validés par l'équipe et mis en œuvre dans les entreprises sélectionnées. Ils incluent la détermination d'outils d'évaluation des évolutions à distance de l'action. Après validation, l'action est déroulée dans un temps déterminé. Par la suite, un bilan de l'action permet d'en observer les effets.

3.2.1.2 - Les actions programmées du projet de service 2020-2024

De nombreuses études démontrent que la bonne santé au travail est le fruit d'une participation active, constructive, du chef d'entreprise et de l'intéressé.

En effet, le travail, lorsqu'il est investi par l'entreprise, peut devenir source de satisfaction voire de bien-être et donc de bonne santé.

Il faut rendre **acteur le chef d'entreprise** car une grande partie de la prévention se joue avant tout dans **les prises de décisions du quotidien** (gérants, directeurs, managers...), pour exemples simples :

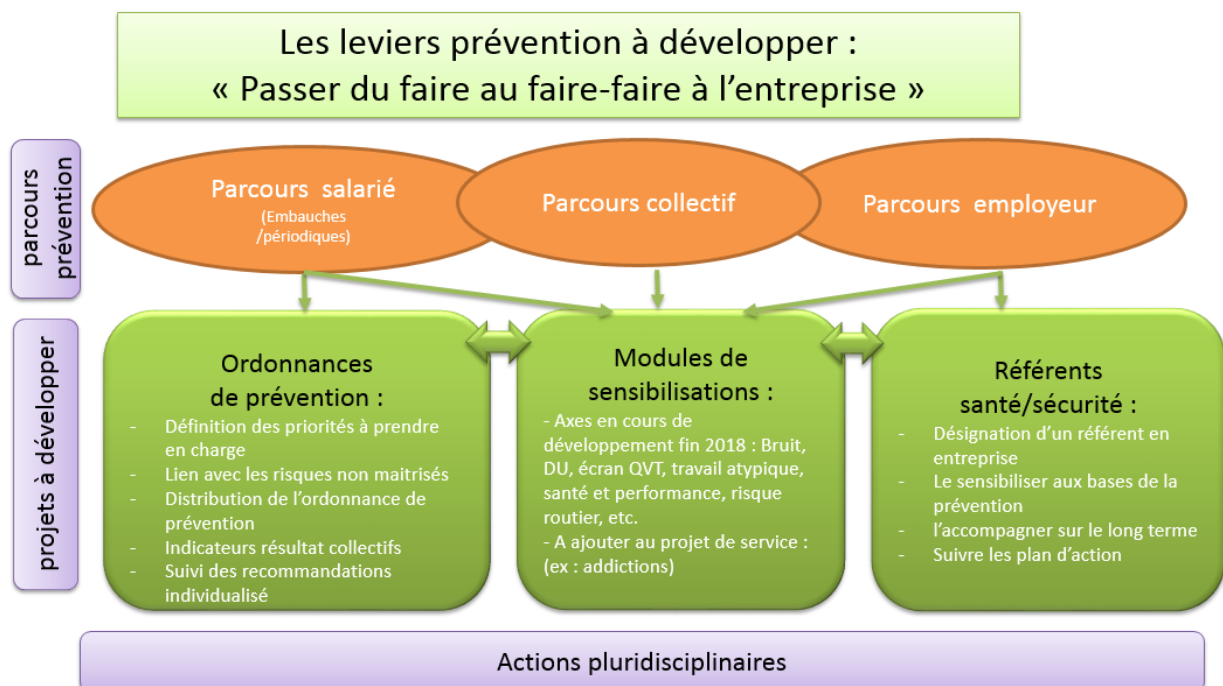
- un achat de matériel ou l'on peut intégrer dans le choix des éléments de sécurité, bruit, ergonomie, etc.,
- une modification d'organisation (horaires, plannings, méthodes) qui prendrait en compte le fonctionnement du corps humain, rythme biologique, vigilance etc.

De la même manière, la participation active du travailleur à la construction de son état de santé au travail est donc indispensable en matière de prévention des risques professionnels.

Il est bien évident que dans cette configuration, l'intervention **du sujet acteur de sa santé au travail** va être un relais puissant au niveau individuel et collectif pour **la transformation des situations de travail**.

Du fait de ces constats, le SMTI 82 souhaite développer de nouveaux projets où les préventeurs professionnels deviennent des accompagnateurs/promoteurs de cette action de transformation.

Cet objectif pourrait se traduire par la création d'un « parcours prévention » pour le salarié et le chef d'entreprise afin de favoriser l'autonomie pourvoyeuse de changement pour l'amélioration des conditions de travail :



Chaque thème pourra faire l'objet d'un ou plusieurs axes de travail à développer :

Les projets collectifs :

- Evolution en interne du dispositif de médiation.
- Accompagnement des salariés ayant été confrontés à un vécu traumatique au travail.
- Prévention de la désinsertion professionnelle.
- Développement de la culture de prévention dans les TPE par des modules de sensibilisations : risque routier, bruit, QVT, horaires atypiques, travail sur écran, TMS, travail et handicap, vibrations, risque chimique, addictions au travail.
- Mise en place des référents (santé/sécurité) dans les entreprises et accompagnement afin de développer l'autonomie des entreprises.
- Information des salariés pour une meilleure prise en compte des risques professionnels au travers des ordonnances de prévention.
- Accompagnement des entreprises sur la problématique des addictions au travail.
- Accompagnement des entreprises sur la problématique du risque routier.
- Participation aux journées thématiques nationales (audition, diabète, QVT, etc.).
- Accompagnement des entreprises dans la démarche de substitution et de prévention sur les produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques et les produits ayant un effet chronique à long terme.
- Accompagnement des entreprises utilisant des nanoparticules ou générant des nanoparticules dans leurs procédés dans une démarche d'information et de prévention.
- Information des salariés et les employeurs sur les effets des perturbateurs endocriniens en matière d'effets sur la santé et de moyens de prévention à mettre en place dans le cadre professionnel.

Les projets en interne :

- Améliorer la communication en interne et externe.
- Renforcer et harmoniser le travail en réseau pour améliorer l'efficacité de nos actions.

Les projets régionaux :

- Prévention des risques liés aux nuisances sonores.
- Forum régional sur la thématique des TMS.

L'ensemble de ces actions est détaillé en annexe 1

3.2.2 - Actions non programmées

Ces actions s'imposent aux médecins du travail. Elles ne peuvent pas être différées et peuvent impliquer plusieurs membres de l'équipe pluridisciplinaire. Elles peuvent être à visée individuelle ou collective.

3.2.2.1 - Méthodologie des actions non programmées

Les propositions et les demandes d'intervention sont analysées dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire. Elles sont décidées en fonction des problématiques constatées lors des visites médicales, des visites d'information et de prévention, des entretiens infirmiers ou des différentes interventions en entreprise.

L'intervention ne peut être efficace que si la direction de l'entreprise adhérente s'implique dans le processus.

La méthodologie de l'intervention appartient à l'intervenant désigné. Ses conclusions sont transmises et analysées en équipe pluridisciplinaire avant de faire l'objet d'une restitution en entreprise sous la forme définie par l'équipe.

3.2.2.2 – Actions répondant à une problématique collective :

Il s'agit d'actions qui s'imposent au médecin du travail dans l'entreprise qu'il a en charge lorsqu'une situation susceptible de porter atteinte à la santé des salariés est mise en évidence ou suspectée. Ces situations sont révélées dans des circonstances diverses :

- visites médicales de reprise du travail,
- visites de pré-reprise,
- visites médicales demandées par des salariés,
- entretiens demandés par l'employeur ou par les représentants du personnel,
- entretiens infirmiers, visites d'information et de prévention, programmés dans le cadre du suivi des salariés,
- visites d'entreprise ou d'atelier par un médecin, un(e) IST ou un IPRP,
- entretiens avec la psychologue clinicienne du travail.

Ces situations nécessitent une intervention de l'équipe pluridisciplinaire dans un délai d'intervention défini sous la responsabilité du médecin. Ces actions non programmées peuvent comprendre par exemple la généralisation des visites médicales à l'ensemble des salariés ou encore des actions sur les postes de travail ou en entreprise de façon plus globale.

La finalité de ces actions est d'éviter l'altération de la santé des salariés concernés dans l'immédiat mais surtout d'agir en amont pour éviter la répétition, sur de nouveaux salariés, des atteintes constatées. Il s'agit donc, à l'occasion d'actions de prévention secondaire ou tertiaire, de provoquer une réflexion chez les employeurs, afin qu'ils mettent en œuvre des actions de prévention primaire.

3.2.2.3 - Actions répondant à une problématique individuelle :

Ces actions s'imposent au médecin avec une urgence particulière. Elles sont déclenchées à la demande de différents acteurs (salariés, médecin traitant, médecin conseil, assistante sociale, infirmier(e) en santé au travail, employeur...).

Lors de ces visites, les médecins du travail peuvent constater une inaptitude totale ou partielle du salarié à occuper son poste de travail. Le code du travail prévoit que le médecin fait des propositions de reclassement ou d'aménagement de poste afin de permettre l'adaptation du poste de travail attribué au salarié, à ses capacités de travail.

Ces situations peuvent l'objet d'une orientation vers la PCT qui pourra accompagner le salarié confronté à une modification de sa situation de travail.

L'employeur est tenu de mettre en œuvre les recommandations du médecin ou de faire savoir par écrit les motifs qui s'y opposent. Dans ce cadre, le médecin intervient ou prévoit l'intervention d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire pour faire l'étude de poste. Cette étude est obligatoire dans le cadre d'une procédure d'inaptitude au poste occupé.

Ces actions entrent dans le cadre de la PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle) qui est un des éléments du CPOM.

3.2.2.4 - Accompagnement des entreprises

Aide méthodologique à l'élaboration du DUER, fiche d'entreprise.

L'action du SMTI 82 s'arrête à la définition des moyens à mettre en œuvre qui eux sont du ressort exclusif de l'employeur et des instances représentatives du personnel quand elles existent.

3.2.3 - Le CPOM

Au-delà de l'organisation du service et des priorités d'actions du service, le présent projet de service a vocation à intégrer le CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens). Pour la période 2020-2024, les thématiques prioritaires de travail n'ont pas été identifiées car la convention tripartite : SMTI 82, CARSAT, DIRECCTE n'a pas été signée. Une fois ladite convention tripartite finalisée, les axes seront intégrés au présent projet de service sous la forme d'une fiche action, à l'instar du précédent CPOM qui s'achève au 31 décembre 2019.

3.3. Évolution organisationnelle et structurelle du SMTI 82

3.3.1 – Modernisation du système d'information

Par définition, un système d'information (SI) est un ensemble organisé de ressources (matériels, logiciels, personnel, données et procédures) permettant le recueil et l'échange dans le but de faciliter l'activité de l'ensemble du service dans toutes ses composantes et ceci en tenant compte des évolutions des différents métiers.

Dans la suite de la réflexion sur le projet de service, un groupe a été mis en place en interne pour étudier les besoins en système d'informations de chaque salarié au regard de son activité notamment sur les domaines comme : l'information, la communication interne/externe, le stockage des données ...

Dans le groupe chaque métier est représenté : médecins, infirmier(e)s, psychologue clinicienne du travail, SMAEP, IPRP, personnel administratif, chargée de communication, chargé de mission informatique.

Un Chef de projet a en charge l'animation du groupe et la gestion du projet.

Pour déterminer les besoins du service en système d'informations, les moyens à mettre en œuvre, le groupe pourra être accompagné, s'il le juge utile, par une compétence externe.

La direction est associée aux travaux de ce groupe de travail et particulièrement au moment de la prise de décision des engagements financiers.

3.3.2. Service social

La situation des salariés est de plus en plus complexe au plan administratif (couverture sociale, mutuelle, difficultés financières diverses, carrières morcelées, ...).

Les médecins sont très souvent interpellés sur ces problématiques et éprouvent de plus en plus le besoin d'une personne compétente dans ce domaine.

Au stade de la réflexion, ceci pourrait être :

- Un(e) assistant(e) de service social dans le respect du référentiel professionnel fixé par le code de l'action sociale et des familles.

Et/ou

- Une mission auxiliaire d'assistance administrative dans le domaine de l'économie sociale et familiale.

La présence dans le service de cette ressource permettrait d'aider le salarié dans les démarches complexes.

3.3.3. Engagement d'éco-responsabilité

Une entreprise éco-responsable est une entreprise qui internalise les problématiques environnementales dans son fonctionnement. L'objectif étant à terme d'économiser au maximum les ressources naturelles et de minimiser les impacts sur les écosystèmes.

4 - CONCLUSION :

Ce projet de service fixe les axes stratégiques de l'association pour la période de 2020-2024. Il a vocation à conforter le fonctionnement des équipes pluridisciplinaires.

Le SMTI 82 s'appuiera sur ce document pour mener ses missions et envisager les évolutions futures.

La Commission médico technique veillera au suivi du projet de service.

5 - ANNEXES

Annexe 1 :

Fiches actions :

- Prévention du risque chimique et plus particulièrement les cancérigènes, mutagènes, reprotoxique - CMR > version 2019.
- Prévention du risque chimique liée aux risques d'exposition aux nanoparticules.
- Prévention du risque chimique liée aux risques d'exposition aux perturbateurs endocriniens.
- Prévention de la désinsertion professionnelle.
- Prévention de la désinsertion Professionnelle/Prise en compte des situations individuelles de souffrance au travail par une Psychologue Clinicienne du Travail.
- Dispositif de médiation au travail.
- Promouvoir et renforcer la prévention primaire dans les TPE.

Ateliers de sensibilisation :

- Le risque chimique.
- Le bruit au travail.
- Le risque routier.
- Le travail sur écran.
- La Qualité de Vie au Travail (QVT).
- Le Document Unique (DU).
- Les horaires atypiques.
- Les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS).
- L'accompagnement des entreprises sur les problématiques d'addictions au travail.

Annexe 2 : Protocole cadre de partenariat entre la CARSAT, la DIRECCTE et le SMTI 82 > CPOM à venir.

Annexe 3 : Actualisation du Projet de service – 9/10/2022 > insertion du cadre des délégations / protocoles des médecins sur les infirmier(e)s en santé travail.

Suite au décret n°2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmier(e)s en santé travail, les médecins du travail peuvent déléguer, dans la cadre d'un protocole :

- les visites d'embauche,
- les visites de pré-reprise,
- les visites de reprise,

pour les salariés en surveillance individuelle simple (SIS),

Ainsi que les visites de mi-carrière.

PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE ET PLUS PARTICULIÈREMENT LES CANCÉRIGÈNES, MUTAGÈNES, REPROTOXIQUE (CMR) > version 2019

Contexte

L'utilisation des produits chimiques dans le monde du travail est largement répandue et ceci dans la plupart des secteurs d'activité industrielle (nettoyage, dégraissage, peintures, encres, adhésifs,...) ainsi qu'en dehors de l'industrie (photocopieuses, produits d'entretien ménager,...).

Il existe environ 16 millions de substances chimiques dans le monde, selon le Chemical Abstracts Service (CAS). Plus de 100 000 substances chimiques sont enregistrées et commercialisées en Europe, dont 10% vendues en quantités supérieures à 10 tonnes. Plus de 20 % des substances chimiques produites en grandes quantités au sein de l'UE sont dépourvues de données toxicologiques.

De nombreux secteurs d'activité sont concernés. En France, 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 (enquête Sumer 2010). Le nombre de cancer d'origine professionnelle est en général sous-évalué. Aujourd'hui, on estime qu'ils représentent entre 4 à 8,5 % de l'ensemble des nouveaux cas de cancer, soit entre 14 000 et 30 000 nouveaux cas par an. « La moitié correspond à des cancers à létalité élevée », précise le plan cancer 2014-2019.

Une démarche a été engagée en 2012. Dans premier temps, la démarche a été de faire un état des connaissances existantes au sein du SMTI 82 par rapport aux données internes et aux connaissances du terrain. Ce qui a permis de :

- Repérer les entreprises manipulant des agents CMR parmi les adhérentes au SMTI 82 suivant les cibles prioritaires définies par le réseau de prévention de l'assurance maladie.
- Sélectionner les agents CMR les plus dangereux en fonction du secteur d'activité et/ou du procédé pour les agents chimiques émis ou transformés par le procédé (procédé dit CMR), du nombre d'entreprises concernées, du nombre de salariés.
- Déterminer les cibles prioritaires dans le département du Tarn et Garonne.

Dans un second temps, les données ont été croisées et analysées. Il en est ressorti des cibles prioritaires qui sont :

- Les entreprises travaillant dans l'activité du bois et de l'ameublement, de découpe du bois dans les magasins de bricolage. Ces entreprises génèrent des poussières de bois,
- Les entreprises faisant des opérations d'usinage à sec (meulage, ponçage, perçage) générant des poussières de métaux contenant du chrome, du nickel et du cobalt.
- Les entreprises ayant des opérations de soudage. Ces fumées contiennent des particules métalliques comme du cadmium, du béryllium, des oxydes de chrome, du trioxyde d'arsenic, de l'oxyde de nickel et des hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP) dont du benzo(a)pyrène pour certains procédés de soudure,
- Les entreprises ayant une activité de traitement de surface,
- Les entreprises ayant des activités (meulage, polissage) générant de poussières (silice, métaux) et/ou des fumées contenant des métaux.

Cible

Les entreprises adhérentes dont le repérage par la connaissance des secteurs d'activité, du terrain, de l'étude des documents a permis de cerner la présence ou l'utilisation d'agents chimiques CMR notamment les secteurs suivants : la métallurgie, l'industrie utilisant des métaux, l'industrie chimique, l'industrie du bois et de ses dérivés, les services (maintenance, nettoyage...).

Objectifs

Les objectifs visés sur le département du Tarn et Garonne (82) sont les suivants :

- Repérer et identifier les agents CMR dans les entreprises,
- Savoir si une évaluation quantitative et/ou qualitative a été faite dans les entreprises,
- Connaître et évaluer les moyens de protection collective et individuelle utilisés dans les entreprises,
- Participer à une ou des actions de sensibilisation aux risques de l'exposition par rapport aux agents CMR comme les poussières de bois, le perchloroéthylène, les poussières métalliques, les fumées et les gaz de soudure, la silice,
- Informer les employeurs et les salariés sur les risques sur la santé liés à une exposition aux agents CMR,
- Effectuer une estimation de l'exposition des salariés aux agents CMR sur leurs postes de travail,
- Avoir une démarche de substitution des agents CMR de la part de l'entreprise,
- Une diminution du nombre d'agents CMR utilisés dans les entreprises,
- Participer à une campagne nationale d'action de prévention du risque CMR,
- Mettre en place une surveillance médicale renforcée mieux adaptée.

Indicateurs

Les indicateurs sont les suivants :

- Indicateur 1 intitulé « *agents CMR* » : Rapport entre le nombre d'agents CMR par entreprise en début d'intervention et en fin d'intervention,
- Indicateur 2 intitulé « *salariés exposés* » : Rapport entre le nombre de salariés exposés par entreprise à des agents CMR en début d'intervention et en fin d'intervention,
- Indicateur 3 intitulé « *moyens de prévention* » : Rapport entre le nombre de moyens de prévention collective par entreprise en début d'intervention et en fin d'intervention pour les agents CMR,
- Indicateur 4 intitulé « *mise en place d'une évaluation quantitative de l'exposition* » rapport entre le nombre d'entreprise ayant mis en place des campagnes de prélèvements atmosphériques en début d'intervention et en fin d'intervention et nombre total d'entreprises visités par rapport au nombre d'entreprises visités,
- Indicateur 5 intitulé « *nombre de salariés formés sur le risque chimique* » : Rapport entre le nombre de salariés formés par entreprise sur le risque chimique en début d'intervention et en fin d'intervention.

Stratégie et Planning

La démarche et le déroulement de l'action sont les suivants :

- **Actualisation des données** sur les entreprises concernées par l'exposition des salariés à des agents CMR et ciblage des entreprises en fonction des agents CMR retenus.
- **Amorçage de l'action en entreprise** : contact de l'entreprise suite à une demande individuelle ou/et une demande collective du médecin ainsi qu'une demande de l'entreprise.
- Mise en place de l'action dans l'entreprise : **Faire un état des lieux dans l'entreprise** (la liste des agents chimiques CMR, le nombre de salariés réellement exposés, s'il y a une action de suppression et/ou de substitution, connaître le niveau de maîtrise du risque en se basant sur la protection collective et la protection individuelle, voir si des campagnes de prélèvements atmosphériques ont été faites).
- Accompagnement de l'entreprise : **En fonction de l'état des lieux proposés une démarche individuelle** par exemple une estimation de l'exposition aux agents CMR par des prélèvements atmosphériques, une vieille technologie pour substituer les agents CMR, des conseils sur la ventilation/aspiration, une sensibilisation des salariés exposés aux agents CMR...
- Suivi de l'action : **Prendre contact, rencontrer régulièrement l'entreprise, refaire des prélèvements** pour aider les entreprises dans la démarche de réduction et/ ou de suppression de l'exposition des salariés par rapport aux agents CMR.
- Synthèse des données de suivi en fin de chaque année.

Ressources affectées

Ressources techniques

Les outils sont créés au fur et à mesure de l'avancée de l'action et de la connaissance du terrain. Ils peuvent être les suivants :

- Repérer les agents chimiques CMR par une recherche documentaire, la connaissance des procédés à l'aide des expériences et connaissances internes au SMTI 82,
- Analyse des fiches de données de sécurité,
- Utilisation du logiciel SEIRICH en entreprise,
- Utiliser la fiche CMR,
- Tableau de synthèse de suivi contenant les indicateurs,
- Rapport d'intervention,
- Utiliser des documents comme les fiches d'aide à la substitution, de sites Internet spécialisés (Fiches FAS et fiches toxicologiques de l'INRS), de documents propres au SMTI 82,
- créer des supports d'information et de sensibilisation : plaquette, diaporama ...

Le SMTI 82 est équipé en interne du matériel, il s'agit de :

- Pompes individuelles de prélèvements atmosphériques
- Appareils de mesures aérauliques.

En externe, le SMTI 82 pour les prélèvements atmosphériques fonctionne, suite à la convention de partenariat signée avec la CARSAT de Midi-Pyrénées, avec le Laboratoire de Chimie de la CARSAT d'Aquitaine qui fournit les supports des prélèvements et fait les analyses des supports pour les entreprises volontaires.

Ressources humaines

Elles sont les suivantes :

- Groupe de travail : Un médecin référent, un IPRP spécialiste en toxicologie industrielle
- Acteurs intervenant dans l'action :
 - Médecins
 - IPRP spécialiste en toxicologie industrielle
 - Partenariats : Laboratoire de la CARSAT de Bordeaux, CARSAT Midi-Pyrénées.

PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE LIÉE AUX RISQUES D'EXPOSITION AUX NANOPARTICULES

Contexte

Les nanomatériaux ouvrent à la recherche et à l'industrie des perspectives nombreuses et variées. L'émergence de ces nouveaux matériaux et la prise en compte des particules ultra-fines émises lors de certains procédés industriels amènent à se poser la question des risques encourus lors de l'exposition professionnelle.

En France, 350 000 tonnes de substances à l'état nanoparticulaire produites et 125 000 tonnes de substances à l'état nanoparticulaire importées en France en 2015 ont été déclarées soit près de 475 000 tonnes de substances à l'état nanoparticulaire mises sur le marché en France en 2014 (416 000 tonnes déclarées mises sur le marché en 2014, et 396 000 tonnes en 2013) et environ 320 catégories de substances ont été identifiées (principalement sur la base de leur numéro CAS).

Cependant, le caractère récent de leur développement conduit à une méconnaissance des risques éventuels de ces substances pour l'Homme et pour l'environnement.

La toxicité des nanomatériaux dépend de multiples paramètres physico-chimiques. Peu de connaissances sont actuellement disponibles sur leurs effets sur la santé humaine. Mais des études laissent suspecter la possibilité de survenue d'effets inflammatoires, respiratoires, cardiovasculaires ou neurologiques.

Afin de mieux connaître la réalité de la production et de l'utilisation de ces substances, la France a mis en place un dispositif de déclaration des substances à l'état nanoparticulaire. Il s'agit d'une initiative issue du Grenelle de l'environnement (engagement n° 159), traduit à l'article 42 de la Loi Grenelle I du 3 août 2009, puis à l'article 185 de la Loi Grenelle II du 12 juillet 2010 (créant notamment les articles L. 523-1 à 5 dans le code de l'environnement).

Les services de santé au travail doivent conseiller les employeurs, les travailleurs sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels et participer au suivi, contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire. Les Nanos sont des ACD non cités explicitement dans le code du travail.

Cible

Les entreprises adhérentes au SMTI82 utilisant comme matières premières de produits contenant des Nanos ou utilisant comme produits commerciaux des nanoparticules ou susceptibles dans leurs procédés de générer des nanoparticules lors d'un processus de fabrication ou de transformation.

Objectifs

Les objectifs sont les suivants :

- Repérer les Nanos dans les entreprises
- Mettre en place la traçabilité des expositions
- Réduire les expositions aussi bas que possible
- Surveiller de l'état de santé et la veille
- Informer les salariés et les employeurs

Indicateurs

- Nombre d'entreprises concernées, nombres de salariés exposés
- Nombre de salariés informés en début et fin d'action
- Nombre de moyens de prévention collective (capotage ou aspiration) et individuelle (appareils filtrants) mis en place en début et en fin d'action

Stratégie et Planning

La stratégie est la suivante :

Repérer des Nanos dans l'entreprise

- Lors de l'évaluation du risque chimique (outil Seirich) ou du risque CMR (exemple action soudage), d'un risque incendie ou d'explosion (ATEX), analyse des fiches de données de sécurité et des fiches techniques des produits.
- Lors de conditions d'expositions suspectes (process innovant : impression 3D) ou de situations potentiellement exposantes (déversement de sac de poudres pulvérulentes dans une trémie sans protection).
- Lors de la visite d'entreprise a pour objet le risque nano l'entreprise est connue comme productrice ou utilisatrice de Nanos (SA).
- Identification du danger lié à l'utilisation des Nanos : analyse des fiches de données de sécurité et des fiches techniques.

Mettre en place la traçabilité des expositions

- Lorsque le SMTI82 soupçonne un risque Nanos, le consigner dans des documents écrits donnant le point de vue du service, sa propre évaluation des risques (Rapport de visite d'entreprise, rapport d'activité médicale, Fiche d'entreprise).

Réduire l'exposition aussi bas que possible :

- En appliquant les règles de prévention préconisées pour les agents chimiques dangereux en tenant compte des spécificités des nanos (Diffusion à distance du point d'émission, grande persistance dans l'air, Limiter les expositions au maximum en l'absence de valeurs limites : principe ALARA).
- En renforçant ou mettant en place la protection collective (confinement, aspiration avec filtre spécifique).
- En mettant en place des mesures organisationnelles (procédures de nettoyage des équipements) et les EPI...

Surveillance médicale des salariés exposés :

- Le contenu et la périodicité des examens médicaux seront définis par le médecin lui-même en fonction de sa connaissance des conditions d'exposition.
- Mise en place de visite d'information et de prévention renouvelée périodiquement par un professionnel de santé, attestation de suivi, orientation possible vers médecin du travail.

Informers les salariés et les employeurs :

- De façon collective : relais de l'information auprès des employeurs et représentants des salariés, en CHSCT, liens avec les autres préventeurs et l'inspection.
- Lors du suivi individuel : rôle important des infirmières lors de la future visite d'information et de prévention réalisée après l'arrivée sur le poste de travail, information à priori sur les risques nouveaux si le salarié travaille dans un secteur potentiellement ciblé.

Le planning : à déterminer.

Ressources affectées

Ressources matérielles :

- Plaquette d'information
- Fiches de recueil d'informations Nanos
- Support de sensibilisation

Ressources humaines :

- Médecin du travail, IPRP, Infirmière.

PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE LIÉE AUX RISQUES D'EXPOSITION AUX PERTURBATEURS ENDOCRINIENS

Contexte

Les perturbateurs endocriniens (PE) sont un **risque émergent** tant au plan environnemental qu'au plan professionnel. Certains d'entre eux sont reconnus comme étant **CMR**.

De nombreux produits ont cette propriété perturbatrice endocrinienne et sont retrouvés dans la plupart des secteurs d'activité.

Outre le fait qu'ils sont peu ou mal connus, dans le règlement CLP (CE n°1272/2006), leur capacité à induire des perturbations endocriniennes ne fait pas l'objet d'une mention de danger spécifique. Ils ne sont donc pas repérables via un étiquetage réglementaire.

Par ailleurs, les publications scientifiques et techniques sont nombreuses mais il est souvent difficile de retrouver les informations essentielles utiles à la prévention des risques professionnels.

Pour toutes ces raisons, il est important d'apporter aux préventeurs et aux entreprises des informations adaptées aux missions de chacun qui leur permettront d'intégrer, dans le cadre de la prévention des risques chimiques, cette nouvelle donnée.

L'information est l'étape initiale indispensable à la connaissance du risque et à sa prévention.

Au sein du SMTI 82, cette démarche s'intègre dans la prévention du risque chimique en entreprise : aide à l'évaluation du risque chimique, aide à la substitution des substances chimiques dangereuses pour la santé, mise en place de moyens de prévention collective et individuelle, information et sensibilisation au risque chimique.

Cible

Elle concerne donc l'ensemble des entreprises où il y a une exposition aux produits chimiques notamment dans les secteurs professionnels comme la coiffure, la fabrication et l'utilisation de produits cosmétiques, l'industrie utilisant des matières plastiques pour l'élaboration de produits finis, le recyclage et la valorisation des déchets dangereux (métaux, ...), les activités de soudage....

Objectif

L'objectif principal est de contribuer à réduire le risque d'exposition professionnelle aux perturbateurs endocriniens par l'information des entreprises.

Les objectifs spécifiques sont de :

- Favoriser l'acquisition de connaissances sur les perturbateurs endocriniens par l'élaboration et la diffusion d'une ou de plusieurs plaquettes d'information et par l'organisation de réunions d'information pour les salariés et les employeurs.

Indicateurs

Les indicateurs sont les suivants :

- Diffusion des plaquettes : nombre de plaquettes diffusées, nombre d'entreprises touchées, nombre de salariés touchés,
- Organisation effective de réunions d'information : nombre de réunions organisées, nombre de participants, nombre de plaquettes diffusées.

Stratégie et Planning

La stratégie est la suivante :

- Collecter et faire une synthèse des données bibliographiques sur les perturbateurs endocriniens,
- Repérer les secteurs d'activité et les postes les plus à risque par rapport à une exposition professionnelle aux perturbateurs endocriniens,
- Sensibiliser les équipes médicales et les préventeurs sur les perturbateurs endocriniens,
- Rédiger d'une ou des plaquettes d'information à destination des salariés des employeurs,
- Élaboration d'un support d'information sous forme de diaporama à destination des salariés et des employeurs,
- Organisation de réunions d'information sur le sujet ou intégrer le sujet lors des sensibilisations sur le risque chimique en fonction des groupes de salariés et employeurs à sensibiliser.

Le planning : à déterminer

Ressources affectées

Ressources matérielles :

- Plaquette(s) d'information,
- Diaporama.

Ressources humaines :

- Médecin du travail, IPRP, Infirmière.

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP)

Contexte

Depuis de nombreuses années, les médecins du travail du SMTI travaillent avec le service maintien du Cap Emploi et les assistantes sociales de la CARSAT (et antérieurement de la CRAM). La prévention de la désinsertion est une préoccupation normale à travers l'amélioration des conditions de travail permettant d'éviter les altérations de la santé.

Cible

Cette action s'adresse donc à l'ensemble des salariés en difficulté pour raison de santé et en risque de perte d'emploi. Elle concerne donc l'ensemble des entreprises.

Objectif

L'objectif est de prévenir les sorties du monde du travail et les ruptures de contrat par l'amélioration des conditions de travail permettant de limiter les atteintes à la santé du fait du travail.

Indicateurs

Le nombre de salariés en risque d'inaptitude suivi et/ou maintenu sera l'indicateur de suivi.

Stratégie et Planning

L'action se décline sur deux axes

Actions individuelles :

Toutes les visites médicales et les actions en milieu de travail de l'ensemble des acteurs contribuent aux actions individuelles par leur action sur les conditions de travail

Médecins du travail : les visites médicales avec les orientations vers le service maintien du Cap Emploi, les AS de la CARSAT, la psychologue clinicienne du travail du SMTI 82 ; les visites de pré reprise peuvent être sollicitées par les médecins conseil.

Infirmières en santé au travail : assurent le suivi des salariés et des adaptations de postes avec appuis si nécessaire du service technique et organisationnel.

IPRP : ils interviennent dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire du service pour les études et les améliorations de postes afin de permettre le maintien dans l'emploi. Pour les personnes ayant la reconnaissance de travailleur handicapé, les actions peuvent se mener avec le service maintien du Cap Emploi et l'AGEFIPH ou le FIPHFP.

Détachement auprès de la MDPH : un médecin participe aux réunions de l'équipe technique de la Commission d'Accès au Droit et à l'Autonomie de la MDPH pour l'étude entre autres, des dossiers des salariés suivis par notre service.

Actions collectives :

Cellule maintien : le service participe à la cellule maintien dans l'emploi du département lors de réunions trimestrielles permettant l'échange d'informations sur les moyens et outils disponibles et sur les difficultés rencontrées. Des réunions de « cellules d'urgence » sont possibles à la demande des acteurs, elles permettent de réunir autour d'un dossier complexe les acteurs de terrain pour rechercher une solution adaptée.

Informations collectives : participation du médecin référent aux informations aux salariés en arrêt de longue durée ou mis en invalidité. Ces réunions sont organisées par le service social de la CARSAT avec le SAMETH pour apporter des renseignements sur les différents services aux participants.

Actions en direction des branches professionnelles : les actions collectives menées auprès des branches professionnelles (comme les actions « coiffeurs » ou « boulangers ») participent à la PDP.

Formation des médecins traitants : sur sollicitation, un médecin participe aux soirées de formation continue des médecins libéraux sur les sujets liés à l'inaptitude et aux démarches à mettre en place.

Ressources affectées

2 médecins sont affectés à des actions spécifiques

Cellule maintien : 16h par an

Information collective : 20h par an

Équipe technique : 44h par an

Formation des médecins : 4h par an

A cela s'ajoute l'ensemble des médecins et du service technique et organisationnel pour les adaptations et les améliorations de poste. Le service met également à disposition un bureau pour les permanences le service maintien du Cap Emploi ainsi que pour les entretiens des psychologues cliniciennes.

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS INDIVIDUELLES DE SOUFFRANCE AU TRAVAIL PAR UNE PSYCHOLOGUE CLINICIENNE DU TRAVAIL

Contexte

La Psychologue Clinicienne du Travail prend en compte les situations individuelles de souffrance au travail pour prévenir les décompensations psychopathologiques en lien avec le travail ou les risques d'aggravation de celles-ci dans un objectif de maintien d'une dynamique professionnelle.

Un accompagnement sur la base d'entretiens cliniques en nombre limité et étalés sur une durée variable est proposé aux salariés.

Les salariés reçus sont orientés par le MDT ou l'IST par délégation du MDT ou par les Assistantes Sociales du Service Social de la CARSAT en amont d'une visite de reprise ou de pré reprise.

Les rencontres cliniques reposent sur les principes déontologiques suivants : confidentialité de l'orientation des salariés vis de l'employeur (sauf si le salarié en décide autrement) et libre consentement éclairé des personnes acceptant la consultation.

Cet accompagnement n'ayant pas de visée psychothérapeutique, il pourra conduire à une orientation vers un dispositif externe spécialisé si nécessaire.

N'ayant pas non plus de visée d'expertise, aucun rapport ou compte-rendu ne sera transmis directement ou indirectement au salarié qui pourra toutefois être destinataire d'une attestation.

DISPOSITIF DE MÉDIATION AU TRAVAIL

Contexte

Des conflits de groupe ou des conflits interpersonnels peuvent jaillir dans une situation de travail et mettre à mal le fonctionnement d'une entreprise et venir impacter la santé de certains salariés. Leur résolution peut passer par la nécessité d'un accompagnement par un tiers indépendant, psychologue et clinicien du travail, du groupe concerné afin de les amener à la résolution de ce conflit en replaçant le travail au cœur des enjeux.

Cible

L'ensemble des entreprises adhérentes du SMTI 82 sur demande du médecin du travail

Objectifs

L'intervention d'un psychologue du travail vise à :

- ④ Clarifier les positions de chacun dans le conflit (explications, raisons, causes, reproches, etc.) pour permettre à l'intervenant de resituer le malaise dans son contenu et dans sa chronologie.
- ④ Donner un espace où les acteurs pourront à nouveau faire le lien entre le conflit et leur rapport au travail.
- ④ Construire une issue possible avec les personnes concernées pour s'accorder sur le dénouement du conflit. Le médecin du travail, dans certains cas, peut faire partie de la co-construction de l'issue.

Indicateurs

Le maintien des salariés dans l'emploi

La capacité du collectif à coopérer

Le bilan qualitatif des orientations en réunion de synthèse avec les médecins du travail

PROMOUVOIR ET RENFORCER LA PRÉVENTION PRIMAIRE DANS LES TPE

Contexte

Les Très Petites Entreprises représentent plus de 80% des entreprises adhérentes au SMTI 82. Le constat fait en 2018 montre que seulement 5% d'entre elles ont bénéficié d'une intervention du SMTI 82 et environ 78% n'ont pas de Fiche d'Entreprise.

Ces TPE font face à des problématiques de court terme liées à l'activité de l'entreprise : carnet de commandes, planning de production, trésorerie. Leur mobilisation sur des sujets de moyen ou long terme est donc souvent une difficulté, elles n'ont en général pas mis en place de démarche de prévention par manque de temps ou de ressources humaines suffisantes.

Selon une l'enquête de l'INRS en 2011 « Santé et sécurité au travail dans les petites entreprises : quelle prévention ? », 34 % des TPE françaises considèrent que leur activité ne présente pas de risques pour leurs salariés et ne voient pas l'intérêt du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

Le principal objectif de cette action est d'inciter les TPE adhérentes du département à mettre en place une démarche de prévention des risques professionnels en les accompagnants et en leur donnant les outils leur permettant d'acquérir de l'autonomie.

Cible

Les entreprises adhérentes au SMTI82 qui emploient moins de 10 salariés.

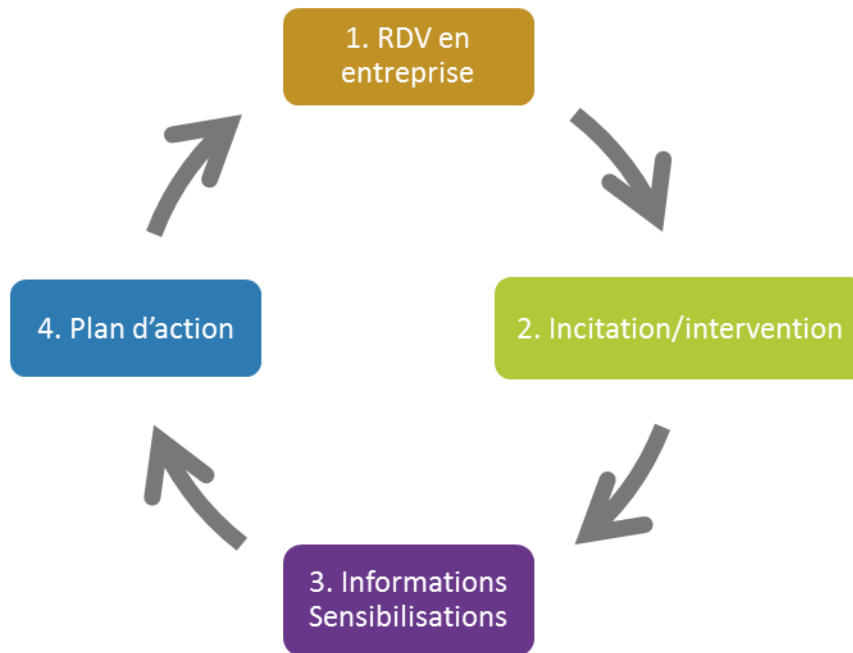
Objectifs

Les objectifs sont les suivants :

- Créer une relation de confiance auprès des employeurs,
- convaincre sur les bénéfices de la prévention,
- réaliser la Fiche d'Entreprise,
- mesurer l'implication de l'entreprise en santé et sécurité au travail,
- inciter à la désignation d'un « référent santé sécurité » parmi les salariés,
- initier le « référent santé sécurité » aux bases de la prévention,
- créer un partenariat avec le référent santé sécurité,
- accompagner l'entreprise dans la réalisation d'un plan d'action de prévention primaire,
- effectuer un suivi régulier des entreprises rencontrées.

Indicateurs

- Nombre d'entreprises rencontrées,
- nombre de référents santé/sécurité désignés,
- nombre de participants aux réunions d'initiation à la prévention,
- nombre de FE réalisées,
- nombre d'actions de prévention primaire réalisées.



Se rendre en entreprise

- Présenter le SMTI 82 comme un partenaire de prévention : les missions et activités du service avec le dépliant : « Le SMTI 82, Partenaire de choix de la Prévention et de la Santé au Travail ».
- Échanger avec l'employeur au sujet de l'activité et l'organisation de l'entreprise.
- Visiter les locaux.
- Proposer la mise en place d'un partenariat renforcé par la désignation d'un référent santé/sécurité.
- Mesurer l'implication de l'entreprise en santé et sécurité au travail avec l'outil « DIGEST : Diagnostic de gestion de la santé et de la sécurité au travail dans les petites entreprises » développé par l'INRS, la CNAMTS et la CARSAT.

Rédiger ou mettre à jour la FE

- Mettre l'accent en conclusion sur un risque prioritaire identifié.
- Proposer des axes d'amélioration concernant ce risque prioritaire.

Informersensibiliser les acteurs de l'entreprise

- Inviter les référents santé/sécurité et les employeurs à participer à une réunion d'initiation à la prévention des risques professionnels.
- Présenter et inviter les salariés à participer aux ateliers de sensibilisation aux risques plus spécifiques auxquels ils sont exposés.
- Transmettre de la documentation en lien avec les risques identifiés.

Accompagner l'entreprise dans la réalisation et le suivi d'un plan d'action (environ 2 ans après)

- Les salariés référents santé/sécurité mènent de manière autonome les actions dans leur entreprise.
- Se rendre à nouveau dans l'entreprise et faire le point sur les actions de prévention réalisées.
- Mesurer l'évolution de l'implication de l'entreprise à l'aide de l'outil « DIGEST ».

Ressources affectées

Ressources matérielles :

- Dépliant de présentation du SMTI 82,
- dépliant d'incitation à la prévention,
- planning annuel des ateliers de sensibilisation et réunions d'information,
- dépliants de sensibilisation aux risques,
- supports d'initiation à la prévention des risques.

Ressources humaines :

- THS principalement, par équipe géographique afin que l'intervenant soit le même pour le suivi,
- Travail en pluridisciplinarité avec les médecins du travail et infirmières psychologue clinicienne.

LE RISQUE CHIMIQUE

Atelier de Sensibilisation

Coût inclus
dans votre cotisation annuelle



**Vous utilisez des produits chimiques commerciaux ?
Vous êtes exposés à des fumées, des poussières ?**

Sachez identifier les risques sur la santé provoqués par les produits chimiques.

Découvrez les moyens de protection les mieux adaptés.

Sachez réagir en cas d'incident.



1 Définition d'un produit chimique, voies de pénétration, effets sur la santé

2 Réglementation

3 Identification : étiquetage, fiche de données de sécurité, fiche de poste

4 Mesures de prévention collective et individuelle

5 Conduite à tenir en cas d'incident, rappel des mesures d'hygiène spécifiques



Répond aux exigences réglementaires. Code du travail, 4ème partie, livre 4, titre 1 : risque chimique

LES +

- Démarches participatives favorisant les échanges
- Apprentissage au travers de cas concrets

Durée
1h30

Public concerné :

Salariés et employeurs en contact et/ou utilisant des agents chimiques

Intervenants : médecin du travail, infirmiers(ères) en santé au travail, chargés de prévention

Dates et inscriptions sur notre site internet : www.smti82.fr

LE BRUIT AU TRAVAIL

Atelier de Sensibilisation

Coût
inclus

dans votre
cotisation
annuelle



Vous travaillez dans un environnement sonore élevé ?

Ce que dit la réglementation en vigueur.

Prenez conscience des niveaux sonores et de l'importance des moyens de prévention.

Mettez en place un plan d'action pour vous protéger.

1

Connaissances théoriques (le son et le bruit)

2

Comprendre les méfaits du bruit (fonctionnement de l'oreille, risque pour la santé,...)

3

Évaluer les risques liés au bruit (critères, réglementation, valeur limite...)

4

Savoir se protéger du bruit : moyens de prévention collective, protections individuelles, mesures organisationnelles



Répond aux exigences réglementaires.
Code du travail, articles R.4542-1 à 19

LES +

- Visualisation et manipulation de différents modèles de protecteurs auditifs et appareils de mesure.
- Session basée sur des échanges et animations ludiques.

Durée
2h

Public concerné :

Salariés et employeurs exposés au bruit dans leur environnement de travail

Intervenants : médecin du travail, infirmiers(ères), chargés de prévention

Dates et inscriptions sur notre site internet : www.smti82.fr

LE RISQUE ROUTIER

Atelier de Sensibilisation

Coût
inclus

dans votre
cotisation
annuelle



Vous vous déplacez dans le cadre de votre travail ?
Vous utilisez votre véhicule pour aller travailler ?

Prenez conscience
du risque routier .

Trouvez des solutions
concrètes et adaptées
pour améliorer votre
situation.

1

Règlementation

2

Comprendre le risque routier : hygiène de vie,
véhicule et confort, conduite, organisation des
déplacements

3

Définir des actions préventives en fonction
des facteurs de risque



Répond aux obligations de l'employeur.
Code du travail articles L.4121-1 à 5

LES +

- Mise en situation des effets de l'alcool et du cannabis sur un parcours d'obstacles
- Session basée sur des échanges entre participants et la co-construction de solutions

Durée
1h30

Public concerné :

Salariés et employeurs issus de tous secteurs
d'activité

Intervenants : médecin du travail, infirmiers(ères)
en santé au travail, chargés de prévention

Dates et inscriptions sur notre site internet : www.smti82.fr

TRAVAIL SUR ÉCRAN

Atelier de Sensibilisation

**Coût
inclus**
dans votre
cotisation
annuelle



Vous ressentez des douleurs au niveau du cou, des épaules, du dos, des bras, des avant-bras, des poignets ?

Prenez conscience des risques sur la santé provoqués par le travail sur écran.

Découvrez les bonnes pratiques de prévention : postures, exercices d'étirements et adaptation de votre poste.

- 1 Présentation des risques sur la santé : troubles musculo-squelettiques, fatigue visuelle, RPS...
 - 2 Conseils en prévention : savoir agir sur son poste de travail
 - 3 Présentation de matériel ergonomique et mise en situation
 - 4 Apprendre à détendre ses muscles et faire des pauses visuelles
- ✓ Répond aux exigences réglementaires. Code du travail, articles R.4542-1 à 19

LES +

- Démarches participatives favorisant les échanges
- Apprentissage au travers de cas concrets
- Étude possible au poste du salarié

Durée
1h30

Public concerné :

Salariés et employeurs travaillant sur écran issus de tous secteurs d'activité

Intervenants : médecin du travail, infirmiers(ères) en santé au travail, chargés de prévention

Dates et inscriptions sur notre site internet : www.smti82.fr

Qualité de Vie au Travail (QVT)

Atelier de Sensibilisation

Coût
inclus

dans votre
cotisation
annuelle



Vous souhaitez améliorer les conditions
de travail dans votre entreprise ?

Favorisez les liens
entre santé, travail et
performance de l'entreprise.

Sensibilisez et engagez
vos collaborateurs sur la
thématique.

Mettez en place un réseau
Qualité de vie au Travail

- 1 «Qualité de vie au Travail» de quoi parle-t-on ?
 - 2 Les enjeux de la prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS) et de la Qualité de Vie au Travail (QVT)
 - 3 Développer la culture «Qualité de Vie au Travail» dans votre entreprise
 - 4 Mise en oeuvre de la démarche Qualité de Vie au Travail
- ✓ Répond aux exigences réglementaires.
Code du travail, articles R.4542-1 à 19

LES +

- Transmettre des outils et méthodes pour favoriser la mise en place de la QVT
- Session basée sur des échanges entre participants

Durée
1h30

Public concerné :

Chef d'entreprise, responsable, représentant
du personnel

Intervenants : Chargés de prévention experts et
généralistes

Dates et inscriptions sur notre site internet : www.smti82.fr

DOCUMENT UNIQUE

Atelier de Sensibilisation

Coût
inclus
dans votre
cotisation
annuelle



**Vous êtes chargé de rédiger le Document Unique
de votre entreprise ?**

**Répondre à
l'obligation** réglementaire.

Comprendre l'enjeu
d'une démarche de
prévention.

Savoir mener une
évaluation des risques
professionnels.



Contexte et enjeu de la sécurité et de la santé
des salariés



Processus de réalisation du Document Unique



Méthode d'identification et d'évaluation des
risques



La mise en oeuvre du plan d'action



Répond aux exigences réglementaires.
Code du travail, articles R.4542-1 à 19

LES +

- Partage d'exemples et de bonnes pratiques
- Remise d'un guide de rédaction

Durée
2h

Public concerné :

Employeurs, préventeurs, représentant du
personnel (IRP)

Intervenants : médecin du travail, infirmiers(ères)
en santé au travail, chargés de prévention

Dates et inscriptions sur notre site internet : www.smti82.fr

HORAIRES ATYPIQUES

Atelier de Sensibilisation

Coût
inclus

dans votre
cotisation
annuelle



Vous travaillez de nuit, ou à horaires irréguliers ?

Prenez conscience

des effets des horaires atypiques sur la santé et le bien être des travailleurs.

Découvrez les bonnes pratiques de prévention et les améliorations techniques organisationnelles et individuelles.



Horaires atypiques : conséquences sur la santé et le bien-être au travail, et la vie sociale



Conseils en prévention : recommandation de la Haute Autorité de Santé (HAS), organisation du travail, adaptation des tâches, et environnement du travail



Sommeil et horloge biologique



Équilibre alimentaire



Répond aux exigences réglementaires. Code du travail, articles R.4542-1 à 19

LES +

Profitez d'une dégustation de la collation idéale pour le travail de nuit : boisson, fruits secs et frais, compote, bol de céréales...



Public concerné :

Travailleurs en horaire atypiques et/ou de nuit, employeurs, représentant du personnel (IRP)

Intervenants : médecin du travail, infirmiers(ères) en santé au travail, chargés de prévention

Durée
2h
+
collation

Dates et inscriptions sur notre site internet : www.smti82.fr

Troubles Musculo-Squelettiques

Atelier de Sensibilisation

**Coût
inclus**
dans votre
cotisation
annuelle



Vous sollicitez votre dos et vos articulations
à votre poste de travail ?

Mieux connaître

les efforts exercés sur le corps humain au travail et appréhender les risques encourus.

Découvrir et comprendre

les pathologies induites par les gestes et postures au travail.



1 Que sont les Troubles Musculo-Squelettiques ?

2 Notions d'anatomie

3 Les facteurs de développement des Troubles Musculo-Squelettiques

4 Présentation d'une démarche de prévention des TMS



Répond aux exigences réglementaires.
Code du travail, articles R.4542-1 à 19

LES +

- Démarches participatives favorisant les échanges
- Approche de la prévention au travers de cas concrets
- À la demande des entreprises étude possible au poste de travail du salarié

Durée
1h30

Public concerné :

Salariés et employeurs issus de tous secteurs d'activité

Intervenants : médecin du travail, infirmiers(ères) en santé au travail, chargés de prévention

Dates et inscriptions sur notre site internet : www.smti82.fr

ADDICTIONS

Atelier de Sensibilisation

**Coût
inclus**
dans votre
cotisation
annuelle



Prévention des risques liés aux conduites addictives

Contexte

Les consommations occasionnelles ou répétées de substances psychoactives (alcool, drogues, médicaments...) peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des salariés et être à l'origine d'accidents du travail.

Les pratiques addictives concernent un grand nombre de salariés. D'après le Baromètre santé 2010 de l'INPES (Institut national de prévention et d'éducation pour la santé), 16,4 % des actifs occupés déclarent consommer de l'alcool sur le lieu de travail en dehors des repas et des pots. Les médicaments psychotropes et le cannabis sont les autres substances psychoactives les plus consommées en milieu de travail. Une enquête menée en 2009 par l'INPES, l'INRS et la SMTIOF (Société de médecine du travail de l'Ouest de l'Île de France) auprès de 750 médecins du travail rapporte que, sur les 12 mois précédant cette étude, 92 % des médecins du travail ont été sollicités par des DRH pour un problème d'alcool chez un salarié, 29 % pour un problème de cannabis. Les risques liés aux addictions doivent faire l'objet d'une démarche de prévention associant la mise en place de mesures collectives et la gestion des situations individuelles.

Pour ces raisons, et de par notre mission qui est de prévenir la santé et la sécurité des salariés, il nous paraît important d'intervenir auprès des entreprises pour sensibiliser les employeurs et les salariés sur les risques professionnels liés aux addictions.

Cible

Tous les secteurs d'activité sont concernés par les pratiques addictives, la cible est donc l'ensemble des entreprises adhérentes au SMTI82.

Objectif

L'objectif est d'apporter une information et une sensibilisation sur les risques liés aux conduites addictives en milieu de travail et de fournir des outils aux entreprises (employeur/salariés).

Les actions de prévention concernent l'ensemble des travailleurs de l'entreprise et pas seulement ceux qui sont en difficulté ou affectés à certains postes de travail.

La prévention consiste à informer chaque salarié et employeur sur les risques, la réglementation en vigueur, le règlement intérieur; le rôle du service de santé au travail, le rôle des services sociaux ; le rôle de l'encadrement et des représentants du personnel ; les aides possibles en dehors de l'entreprise ; la procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail en toute sécurité ; d'insérer ce risque dans le document unique et d'établir un plan de prévention.

Indicateurs

- Nombre de salariés ayant été sensibilisés
- Nombre d'entreprises ayant bénéficiées d'une action
- Intégration du risque dans le document unique d'évaluation des risques professionnels

Stratégie et planning

Octobre 2019 : Création d'un groupe de travail (THS/IDEST) et mise en place d'un calendrier de réunions

Novembre à décembre 2019 : élaboration des supports de communication (présentation et documentation à distribuer) à destination des employeurs et salariés.

A partir de janvier 2020 : planification et début de la phase de sensibilisation

Ressources affectées :

Support de formation de l'ANPAA
Diaporama
Plaquettes d'information
Budget matériel

Ressources humaines

Techniciennes, Infirmières, Médecin du travail, professionnels de centres d'addictions



service de santé en milieu
de travail interentreprises
de **Tarn-et-Garonne** **smti**

SMTI 82
80 avenue Gambetta - 82000 Montauban
Tél. : 05.63.21.44.00 - Fax : 05.63.21.44.01
Email : info@smti82.fr

www.smti82.fr