

# Rapport d'activité 2023

- Service médical
- Service technique et organisationnel
- Cellule prévention de la désinsertion professionnelle

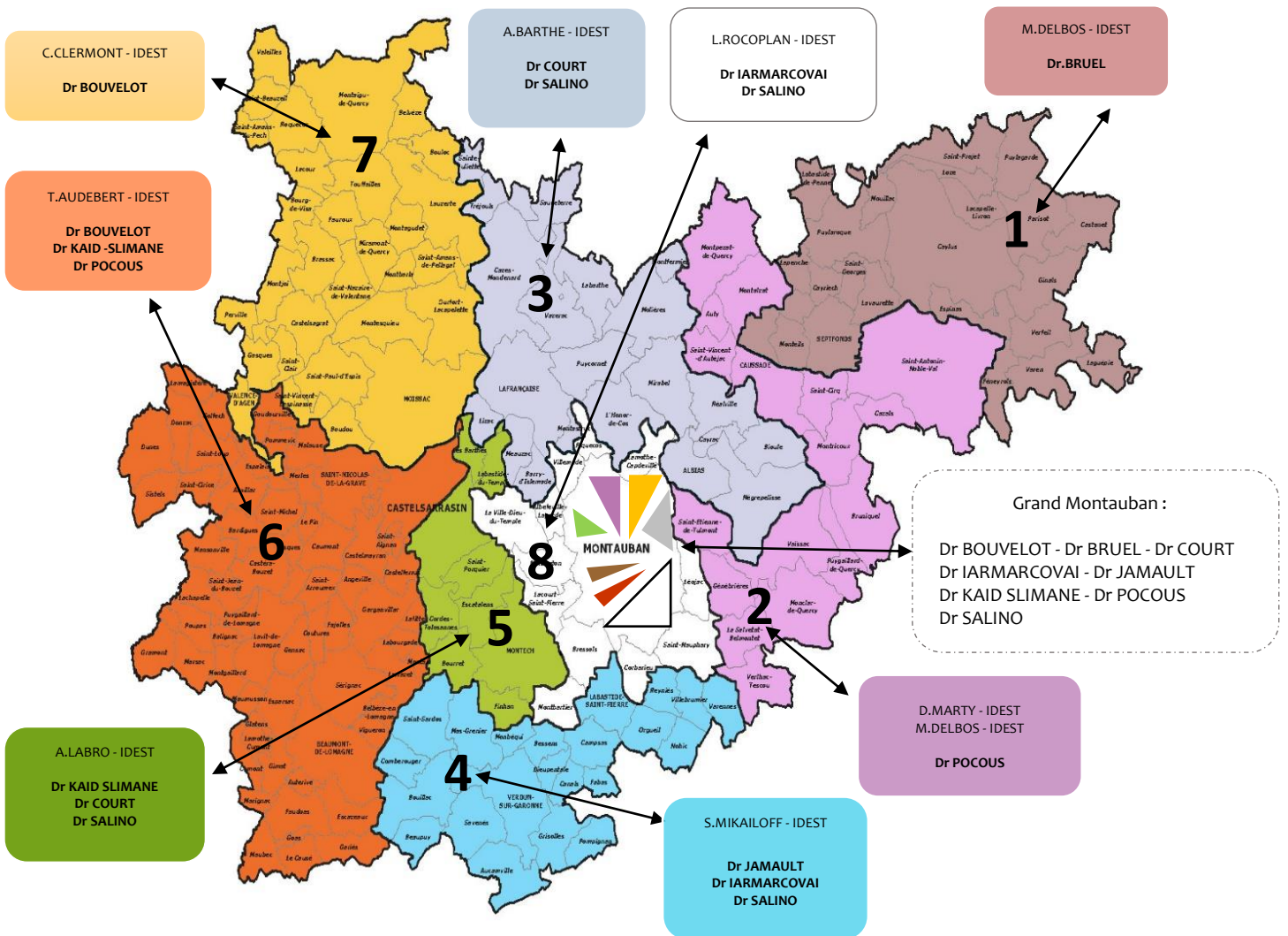
## SOMMAIRE

<b>I. L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE</b>	<b>2</b>
<b>A. PRESENTATION DE L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE</b>	<b>3</b>
<b>B. ROLE ET MISSION</b>	<b>3</b>
1. Les médecins du travail	3
2. Les secrétaires médicales assistantes des équipes pluridisciplinaires	7
3. Le chauffeur-secrétaire	8
4. L' infirmier et les infirmières en santé travail	8
5. Les préventeurs	10
5.1. Les préventeurs généralistes	10
5.2. Les préventeurs spécialistes	11
<b>II. CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES ET DE LA POPULATION SUIVIE</b>	<b>13</b>
<b>A. EFFECTIFS PRIS EN CHARGE</b>	<b>13</b>
<b>B. TAILLE DES ENTREPRISES</b>	<b>13</b>
<b>C. SECTEUR D'ACTIVITE (CODE NAF)</b>	<b>14</b>
<b>D. CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES DE LA POPULATION SUIVIE</b>	<b>14</b>
<b>III. L'ACTIVITE MEDICALE</b>	<b>15</b>
1. Actes cliniques	15
2. Examens complémentaires	16
3. Conclusions médicales	17
4. Maladies professionnelles	17
5. Orientations	17
5.1. Médicales	17
5.2. Entretiens en psycho-clinique du travail	17
5.3. Service Maintien de CAP EMPLOI 82-31	18
<b>IV. L'ACTIVITE EN MILIEU DE TRAVAIL DE L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE</b>	<b>18</b>
1. Organisation du service technique et organisationnel	18
1.1. La pluridisciplinarité	18
1.2. Méthodologie d'intervention	20
1.3. Types d'actions	22
a- Actions menées par les préventeurs généralistes	22
b- Actions menées par les préventeurs spécialistes	23
2. Les actions collectives	24
2.1. Les orientations stratégiques	24
2.2. Actions collectives	25
2.3. Autres actions collectives	26
<b>V. FOCUS SUR LA CELLULE DE PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE</b>	<b>37</b>
1. Présentation et rôle de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle	37
2. Le maintien en emploi	41
3. Le Plan Régional Santé Travail – Axe Prévention de la Désinsertion et usure pro.	41
4. Cellule PDP élargie	41
5. L'Atelier de sensibilisation	41
6. Perspectives 2024	42
<b>VI. AUTRES ACTIVITES</b>	<b>43</b>
<b>A. LES ACTIVITES CONNEXES MEDICALES ET PLURIDISCIPLINAIRES</b>	<b>43</b>
<b>B. LES RESSOURCES MATERIELLES</b>	<b>44</b>
<b>VII. CONCLUSION</b>	<b>45</b>

# I. L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

La sectorisation opérationnelle a été définie au SMTI 82 avec 2 secteurs « réglementaires » :

- un secteur extérieur avec 8 zones géographiques (secteur/équipe),  
et
- un secteur dénommé le « Grand Montauban » partagé.



## A. PRESENTATION DE L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

SERVICE MEDICAL						SERVICE TECHNIQUE & ORGANISATIONNEL	
SECTEUR	ÉQUIPE	MEDECIN DU T.	INFIRMIER INFIRMIERE	SMAEP	ACCUEIL	THS	EXPERT
1	1	DR BRUEL	M. DELBOS	MC. JAMMES B. TEIXEIRA	ESPACE PRE-VISITE G. BLOND C. BRISSET  FORMATION THS E.GRIEUMARD > J.JAMMES > L. VAL >	I. CARRE N. COLAS N. CRAÏS E.LAROZA C. MALE MJ. TRUILHE	S. FEDOU L. GARRIOU D. LEVY J. REY N. SGHIR
2	2	DR POCOUS	D. MARTY	B. FORNER			
3	3	DR COURT	A. BARTHE	C. MARTINEZ			
4	4	DR JAMAULT DR IARMARCOVAI	S. MIKÁĬLOFF	V. RAMIIREZ			
5	5	DR COURT DR KAID-SLIMANE	A. LABRO	S. BRUNELLO			
6	6	DR KAID-SLIMANE DR BOUVELOT DR POCOUS	T. AUDEBERT	S. TAILLANDIER			
7	7	DR BOUVELOT	C. CLERMONT	G. GAROSTE			
8	8	DR IARMARCOVAI	L. ROCOPLAN	M. GREMET			

## B. ROLE ET MISSION :

### 1. Les médecins du travail :

Conseillers des chefs d'entreprise, des salariés, des services sociaux et des représentants du personnel, ils interviennent pour éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Les activités du médecin du travail se répartissent en :

- > Activité en milieu de travail.
- > Activité clinique.
- > Activités administratives et connexes dont la coordination de son équipe pluridisciplinaire.

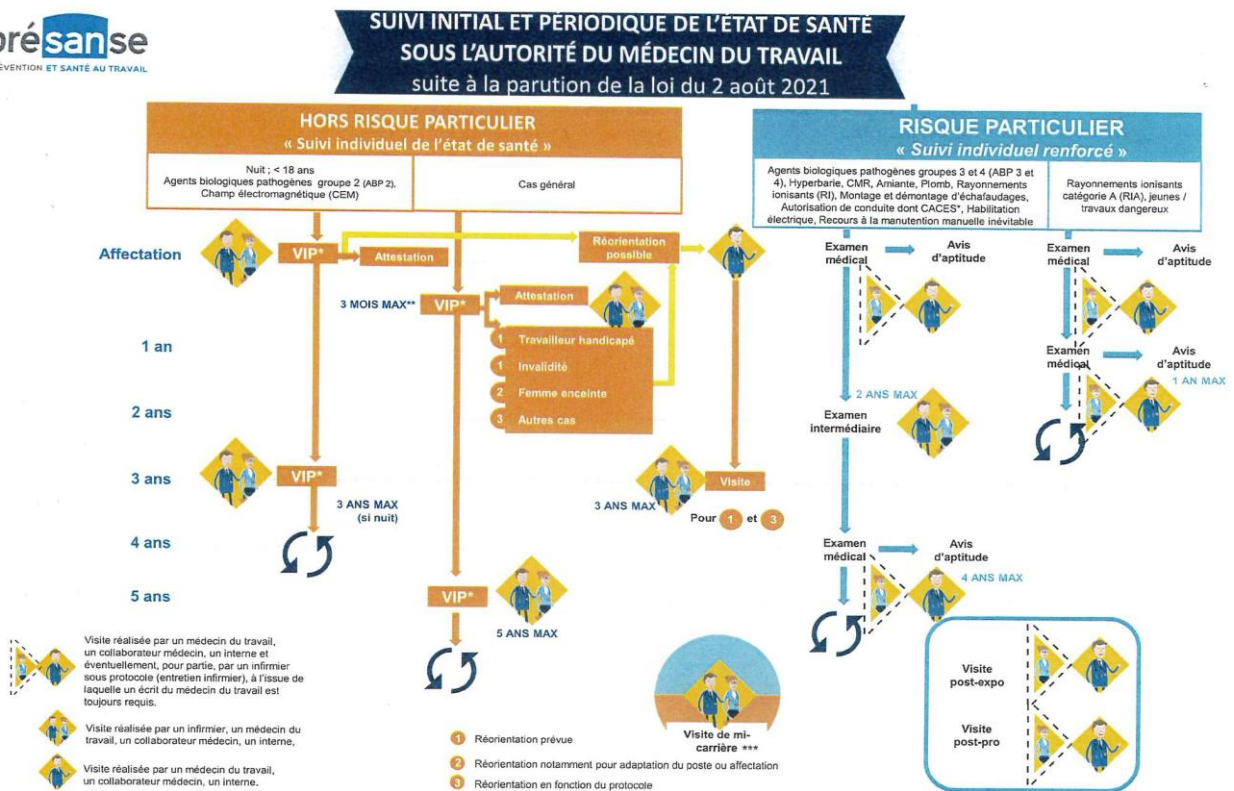
#### Action en milieu de travail :

- Études de poste de travail : visite du poste, échange avec le salarié et l'employeur sur le poste, analyse éventuelle avec partenaire pluridisciplinaire (IPRP, CAP EMPLOI, cellule maintien...).
- Conseils à l'employeur : par téléphone, lors d'échanges oraux, par courriers.
- Conseils aux salariés (collectif) : lors des visites de postes, lors de rencontres.

- CSE : préparation, participation aux réunions, rédaction de rapports annuels d'entreprises et si besoin, études sur des problèmes spécifiques à la demande du CSE ou à son initiative.
- Enquêtes AT/MP : réalisées seul ou avec l'équipe pluridisciplinaire, en lien avec le CSE ou non.
- Fiche d'entreprise : recherche documentaire, visite des locaux, analyse des situations de travail, rédaction, correction, restitution à l'employeur.
- Groupes de travail sur les branches professionnelles ou des thèmes particuliers.
- Actions de sensibilisation organisées dans le service ou dans les entreprises : qualité de vie au travail, violences sexistes et sexuelles ...

### Activité clinique :

L'organisation de l'activité clinique a été profondément remaniée par le décret du 27/12/2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, complété par la loi du 2/08/2021.



Visite par un professionnel de santé possible à tout moment, à la demande du salarié, de l'employeur, du médecin du travail.

Pour préserver la lisibilité du schéma, n'ont pas été traités ici les cas particuliers suivants : les associations intermédiaires, les apprentis, les mannequins, les saisonniers.

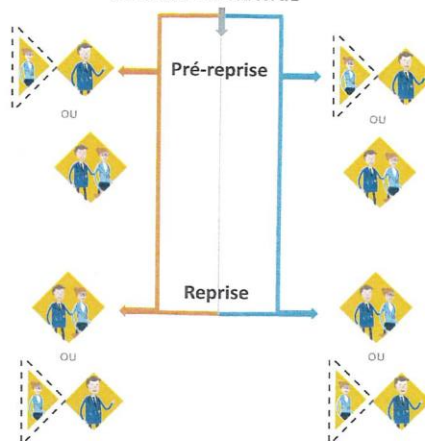
Version : 10 mai 2022



**SUIVI INITIAL ET PÉRIODIQUE DE L'ÉTAT DE SANTÉ  
SOUS L'AUTORITÉ DU MÉDECIN DU TRAVAIL**  
suite à la parution de la loi du 2 août 2021

HORS RISQUE PARTICULIER « Suivi individuel de l'état de santé »		RISQUE PARTICULIER « Suivi individuel renforcé »
Nuit ; < 18 ans Agents biologiques pathogènes groupe 2 (ABP 2). Champ électromagnétique (CEM)	Cas général	Agents biologiques pathogènes groupes 3 et 4 (ABP 3 et 4), Hyperbarie, CMR, Amiante, Plomb, Rayonnements ionisants (RI), Montage et démontage d'échafaudages, Autorisation de conduite dont GACES*, Habilitation électrique, Recours à la manutention manuelle inévitable
		Rayonnements ionisants catégorie A (RIA), jeunes / travaux dangereux

SI ARRÊT DE TRAVAIL



Visite réalisée par un médecin du travail, un collaborateur médecin, un interne et éventuellement, pour partie, par un infirmier sous protocole (entretien infirmier), à l'issue de laquelle un écrit du médecin du travail est toujours requis.

Visite réalisée par un infirmier, un médecin du travail, un collaborateur médecin, un interne,

Visite par un professionnel de santé possible à tout moment, à la demande du salarié, de l'employeur, du médecin du travail.

Pour préserver la lisibilité du schéma, n'ont pas été traités ici les cas particuliers suivants : les associations intermédiaires, les apprentis, les mannequins, les saisonniers.

Version : 10 mai 2022

- Transformation des catégories des salariés répartis en surveillance individuelle simple (SIS) ou en surveillance individuelle renforcée (SIR).
- Le suivi individuel est réalisé par les médecins du travail et par délégation par les infirmier(e)s, via des protocoles.

Au cours de ce suivi, le médecin ou l'infirmier(e) évalue avec les salariés leurs conditions de travail, prend connaissance de leurs problèmes de santé et de leurs difficultés à se maintenir en bonne santé (sur les plans physique, psychique et social). Le professionnel de santé met en lumière les interactions entre le travail et la santé du salarié et l'informe à cette occasion des risques professionnels.

Le médecin du travail détermine l'adéquation entre les exigences du travail et l'état de santé du salarié, peut proposer des adaptations de poste et prescrire des examens complémentaires nécessaires. Il peut également orienter les salariés vers un autre professionnel ou une autre structure.

Pour cela le médecin :

- contacte si besoin le médecin traitant, les services sociaux, les psychologues cliniciens, les médecins conseil,
- assure tous les relais utiles,
- rédige les courriers aux partenaires,
- consigne les données dans le dossier médical.

**Les activités cliniques et les actions en milieu de travail sont complémentaires et indissociables : elles se nourrissent l'une l'autre ; c'est toute la spécificité de l'activité du médecin du travail. Ces activités doivent être consignées dans le dossier médical du salarié ou de l'entreprise.**

- **Débriefing avec l'infirmier(e) :**

Le médecin et l'infirmier(e) analysent les situations problématiques rencontrées par l'infirmier(e) lors des entretiens infirmiers, décident de revoir ou d'orienter les salariés si nécessaire. Ils croisent leurs constatations pour comprendre les problématiques de fonctionnement des entreprises.

### **Activités connexes :**

**a. Dans le service :**

**Réunions de groupes de travail nécessaires au bon fonctionnement du service :**

- Réunions des équipes pluridisciplinaires.
- Réunions des pôles.
- Réunions nécessaires au fonctionnement du SMTI 82 : projet de certification, commission médico technique, commission de contrôle, conseil d'administration.

**b. Avec les partenaires extérieurs :**

- Lien avec l'ARS.
- Travail en partenariat avec des organismes extérieurs : ASTI, CSIERESO, CAP EMPLOI, CPAM, CARSAT, ARACT, DREETS Occitanie notamment dans le cadre du PRST 4 concernant l'axe de la santé des femmes avec les violences sexiste et sexuelle.
- Accueil d'un interne en Médecine du Travail.
- Participation d'un médecin du travail à l'équipe technique de la Commission des Droits à l'Autonomie pour les Personnes Handicapées (CDAPH).
- Participation d'un médecin du travail à la cellule maintien dans l'emploi.
- Réunions de la Société de Médecine du Travail de Midi Pyrénées (SMTMP).
- Participation aux enquêtes et à la veille sanitaire (projet IODA).

## 2. Les Secrétaires Médicales Assistantes des Équipes Pluridisciplinaires (SMAEP) :

Depuis la mise en place de l'équipe pluridisciplinaire la SMAEP participe à l'organisation des visites médicales, et des entretiens infirmiers, à l'organisation de l'activité en milieu de travail (prise de Rdv, classement des dossiers).

### Secrétariat médical :

- **Installation** du matériel, gestion des documents rapportés de l'extérieur, organisation de la journée.
- **Courrier** : traite le courrier, mails, messages, fax. Frappe, copie et envoi de courriers médicaux, administratifs, rapports, fiches d'entreprise...
- **Enregistre** : les résultats biologiques, les AT/ MP, vaccinations.
- **Traite** les nouveaux adhérents : vérification des informations des salariés.
- **Classement** : des dossiers médicaux, des résultats d'analyses médicales, des AT, des courriers divers, des e-mails.
- **Planification** : organisation du planning journalier du médecin, de l'infirmier(e), de l'interne sur informatique, coordination et planning des locaux extérieurs. Planification des visites de reprise et occasionnelle, des nouveaux adhérents, des embauches, des salariés à revoir, des visites périodiques avec l'aide de la liste des convocables. Edition et envoi des convocations : mise sous pli, e-mails.
- **Appels téléphoniques** : prise de RV, note les messages pour le médecin et l'infirmier(e), les interrogations et/ou litiges des employeurs et/ou des salariés, gère l'urgence d'un appel d'un médecin traitant ou d'un médecin conseil. Prise des Rdv auprès des psychologues cliniciens du travail de l'ASTI, des IPRP, du CAP EMPLOI, du Service de pathologies professionnelles, de la MDPH... Rappels constants de la réglementation auprès des employeurs.
- **Tiers-temps** : prise de Rdv auprès des employeurs, liaison avec les IPRP, saisie des AT. Préparation des renseignements concernant l'entreprise. Saisie informatique des convocations et compte-rendu des CSSCT, étude de postes, courriers employeurs ...
- **Tâches diverses** : rappelle au médecin des Rdv, son planning, ses messages. Remplace les collègues secrétaires médicales ou secrétaires chargées d'accueil (congés et pauses). Assiste aux réunions de fonctionnement et formation continue.
- **Archivage** : des dossiers médicaux, des courriers et des e-mails.



## Visites médicales ou entretiens infirmiers :

### Avant la visite :

Prépare et recherche les dossiers pour la journée de visites. Accueille le salarié, crée ou met à jour le dossier informatique ou papier si nécessaire.

Réalise les examens complémentaires : test visuel, audiogramme, analyse urinaire, exploration fonctionnelle respiratoire.

**Après la visite :** Classe les documents médicaux apportés par le salarié dans les dossiers informatiques ou papier. Tape les courriers nécessaires, prend les rendez-vous pour l'étude de poste.

L'activité de la secrétaire médicale s'exerce dans des lieux et des structures très variés : au service, dans les entreprises, dans les centres annexes, dans les locaux mis à disposition par les mairies, les centres-médico-sociaux.

## 3. Le chauffeur secrétaire :

Conduit et installe le camion médical dans les différents lieux, sur tout le département. Il veille au bon entretien du camion.

- Il aide les médecins du travail à la préparation des visites médicales et il saisit les fiches sur informatique.
- Il accueille les salariés lors des entretiens infirmiers.
- Il assure aussi les missions de la secrétaire médicale.

## 4. L' infirmier et les infirmières en santé travail – IDEST :

L'IDEST relève du Code de la Santé Publique et du Code du Travail. Il (elle) agit au sein de l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre d'un protocole établi avec le médecin du travail. Ce protocole précise les activités que celui-ci lui confie.

Dans le domaine de la santé au travail, l'infirmier(e) exerce son rôle sous l'autorité fonctionnelle du médecin du travail mais reste responsable de ses actes. Comme pour tous les professionnels du SMTI 82, ses missions sont exclusivement préventives, à l'exception des situations d'urgence.

L'activité de l'IDEST se répartit entre les Entretiens Infirmiers Santé Travail (ESTI), les échanges et concertations dans l'équipe et les Actions en Milieu de Travail (AMT).

### ► L'entretien infirmier :

L'IDEST réalise ces entretiens santé travail à l'aide d'une trame élaborée en collaboration avec le médecin. Lors de cet entretien, l'infirmier(e) recueille différentes informations concernant les événements de santé personnels, familiaux et professionnels dans le but d'une prise en charge holistique du salarié.

L'IDEST questionne le salarié sur son poste actuel et ses contraintes mais l'informe aussi sur les risques liés à son activité ainsi que sur les moyens de protection et de prévention. Elle note ces éléments dans le dossier santé travail pour en assurer la traçabilité. L'IDEST fait le lien entre le travail réel et les ressources physiques et psychiques du salarié.

L'objectif principal de l'entretien infirmier est donc d'évaluer l'impact du travail sur la santé des travailleurs et les difficultés à tenir le poste de travail.

► **Action en milieu de travail :**

- Connaissance des postes et des situations de travail : la prise de poste a nécessité de mettre en place la visite des entreprises afin de connaître les différents postes de travail et mieux comprendre l'activité et les risques auxquels sont exposés les salariés.
- Réalisation de métrologies biologiques : certaines métrologies nécessitent l'intervention d'un personnel de santé dans la mesure où sont recueillies des données de nature médicale. C'est le cas des cardio-fréquencemètres ; ils sont réalisés en collaboration avec l'IPRP qui réalise une étude de poste le jour de la réalisation de la mesure.
- CSE : la participation aux CSE peut se faire par délégation du médecin de travail après échange avec ce dernier sur les différents points de l'ordre du jour de la réunion.
- Actions de sensibilisation : les IDEST participent à des actions de sensibilisation auprès des salariés organisées dans le service ou dans les entreprises : bruit, risque chimique, addictions, violences sexiste et sexuelle ...
- Participation à la réalisation de la fiche d'entreprise avec les IPRP. Après observation des postes de travail, identification des risques, dialogues avec les salariés et l'employeur, un rapport est réalisé et soumis au médecin du travail qui peut, à son tour, y apporter des modifications ou des remarques.

► **Activités connexes :**

**a. Dans le service :**

La mise en place de ces équipes entraîne un besoin de concertation entre ses différents membres. Les outils de communication tels que les mails ou les tableaux récapitulatifs permettent d'avoir des informations mais il reste indispensable aux acteurs de se rencontrer pour croiser leurs regards sur les différentes situations et pouvoir notamment passer de la vision individuelle à la vision collective par la mise en commun et la synthèse des informations recueillies.

- Les réunions MDT / IDEST permettent d'échanger sur les dossiers médicaux et toujours dans le but d'un meilleur suivi des salariés. Le MDT et l'IDEST sont tenus au secret médical et professionnel. À la suite de ces réunions, le médecin décide de revoir un ou plusieurs salariés ou décide avec l'IDEST de la conduite à tenir.
- Les réunions d'équipe pluridisciplinaire permettent de se réunir avec le préventeur généraliste de l'équipe et si besoin un préventeur expert et de discuter autour des problématiques de santé rencontrées, dans le but d'établir un suivi des entreprises et d'organiser au mieux le travail. Cette réunion permet le suivi des actions envisagées à la suite des échanges entre les différents professionnels.
- Les réunions de pôle ont pour but de faciliter l'organisation du travail dans le pôle puisque certaines personnes partagent leur activité sur deux équipes.
- Réunions nécessaires au fonctionnement du SMTI 82 : participation de deux des infirmières à chaque CMT.

**b. Avec les partenaires extérieurs :**

Travail avec des organismes extérieurs : CAP EMPLOI, CARSAT.

## **5. Les préventeurs :**

Les Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) répondent à l'obligation réglementaire des services de prévention et de santé au travail de constituer des équipes pluridisciplinaires autour des médecins du travail.

Leur démarche s'effectue en cohérence avec celle du médecin du travail.

Ils constituent une équipe pluridisciplinaire associant plusieurs compétences de généralistes et de spécialistes dans les différents domaines de la prévention (ergonomie, toxicologie, métrologie, psychologie du travail, psychologie sociale, organisations de travail, conduite de projet, etc.).

Ils participent à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, dans un objectif exclusif de prévention.

Leur statut garantit leur indépendance, leur impartialité et leur liberté d'accès aux lieux de travail et d'information.

Ils sont tenus au secret des dispositifs industriels, des éléments techniques et organisationnels ayant un caractère confidentiel.

Au niveau des IPRP, il est possible de distinguer les Techniciennes en Hygiène et Sécurité qui sont des préventeurs généralistes et les préventeurs experts qui sont spécialisés dans un domaine spécifique (ergonomie, toxicologie, risques psycho-sociaux).

### **5.1. Préventeurs généralistes :**

Les Techniciennes en Hygiène et Sécurité assistent les médecins du travail et/ou les préventeurs experts dans leur activité en milieu de travail.

Elles effectuent des interventions en entreprise dans un but de prévention de la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et contribuent à l'amélioration des conditions de travail.

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. Elles font partie de l'équipe pluridisciplinaire sous la coordination d'un ergonomiste.

#### **Nature des interventions en entreprises :**

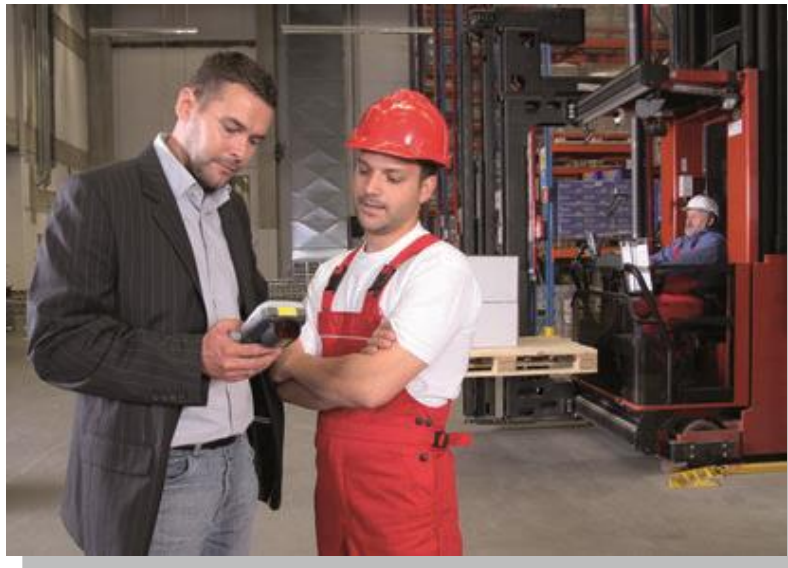
- Actions de métrologies le type d'intervention (bruit, éclairage, vibration) : observation, mesures et rédaction de rapports.
- Réalisation de fiches d'entreprise et études de poste.
- Études de poste de 1er niveau (observation de l'activité réelle, et compte rendu).
- Aide et accompagnement au Document Unique.
- Participation aux CSSCT.
- Animation de séances d'information, de sensibilisation et d'éducation sur la prévention en entreprise et de façon plus générale sur l'organisation.

## 5.2. Les Préventeurs spécialistes :

Leur démarche s'effectue en cohérence avec celle du médecin du travail et des préventeurs généralistes.

Ils effectuent des interventions spécifiques en entreprise sur des domaines comme l'ergonomie, la toxicologie, les risques psycho-sociaux mais aussi sur des thématiques plus globales comme :

- les études de poste,
- l'évaluation des risques professionnels,
- l'aide et accompagnement au Document Unique,
- la participation aux CSSCT,
- la participation au PRST,
- la réalisation de fiches d'entreprise et études de poste,
- l'animation de séances d'information, de sensibilisation et d'éducation sur la prévention en entreprise et de façon plus générale sur l'organisation.



### **5.2.1 Ergonomie :**

Ces interventions consistent à comprendre le travail et visent à proposer des pistes d'amélioration de ses conditions d'exécution.

#### **Nature des interventions en entreprises :**

- Métrologie d'ambiances physiques et d'astreintes physiques (bruit, éclairage, vibration, mesure d'effort...).
- Conseils et accompagnement des entreprises concernant la méthodologie de l'évaluation des risques professionnels (physique et psychosociaux)/élaboration du document unique.
- Analyse des postes et situations de travail :
  - observation de l'activité réelle des opérateurs,
  - questionnaires ou grilles d'évaluation, entretiens,
  - photos, vidéos.
- Recherche de pistes d'actions (solutions techniques et organisationnelles), accompagnement sur des projets de conception.
- Maintien dans l'emploi de salarié.
- Fiche d'entreprise.

### **5.2.2 Toxicologie :**

#### **Nature des interventions en entreprises :**

- Aider les entreprises à réaliser l'évaluation globale du risque chimique et biologique et/ou au poste de travail.
- Donner des conseils et des avis en matière d'utilisation, de substitution d'un produit (en particulier pour les produits chimiques contenant des agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques), de prévention collective (aspiration/ventilation, capotage), sur un procédé de fabrication.
- Effectuer de la veille réglementaire et technologique sur des produits, du matériel, des technologies.
- Sensibiliser, informer sur la connaissance et la prévention du risque chimique et biologique auprès des chefs d'entreprises et des salariés (protection individuelle, étiquetage, manipulation et stockage de produits chimiques, lecture et rédaction de fiches de données de sécurité).
- Coordonner des groupes de travail en entreprise en fonction des demandes.
- Fiche d'entreprise.

## II. CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES ET DE LA POPULATION SUIVIE

### A. EFFECTIFS PRIS EN CHARGE

En 2023 l'association a assuré le suivi de **43 833** salariés :

- Dont 24% en SIR.
- Dont 472 intérimaires.

### B. TAILLE DES ENTREPRISES

La répartition de nos 4 456 adhérents reste la même. Nous avons près de 80 entreprises dotées de CSSCT locaux.

**Taille de l'entreprise et répartition du nombre d'entreprises :**

Taille de l'entreprise (nombre salariés)	Nombre	Répartition du nombre d'entreprises
<5	3001	67.34%
5-19	995	22.33%
20-49	296	6.65%
50-199	146	3.28%
≥ 200	18	0.40%
<b>TOTAL</b>	<b>4456</b>	<b>100%</b>

Cette répartition ne tient pas compte de l'appartenance de petites structures à des entités beaucoup plus importantes (exemple : les banques qui sont souvent comptabilisées en moins de 10 salariés), ou à l'éclatement en structures « filles » de taille modeste (moins de 50) en entités réparties sur tout le département et même au-delà (exemples : associations d'aide à la personne, agences d'intérim) dotées de CSE nationaux. Une étude de l'INSEE précise que 33% des entreprises de 10 salariés appartiennent à un groupe, 54% des entreprises de 20 salariés et 80% des entreprises de plus de 50 salariés.

La conséquence est la perte de marges de manœuvre des responsables de ces entités qui sont de fait contraints par les gestionnaires des groupes avec qui nous n'avons que très peu de possibilité de discuter des conditions de travail et d'adaptation de poste.

À noter que l'activité principale du SMTI 82 est majoritairement liée aux TPE.

**Taille de l'entreprise et répartition de l'effectif suivi (salariés) :**

Taille de l'entreprise (nombre salariés)	Répartition de l'effectif suivi (salariés)
<5	12%
5-19	27%
20-49	22.3%
50-199	24.2%
≥ 200	14.5%



## C. SECTEUR D'ACTIVITE (CODE NAF)

Secteurs d'activité, codes NAF et répartition des 4 456 adhérents

Secteurs d'activité	Codes NAF	Répartition entreprises
Industries	1011Z-3832Z	10.5%
Commerce	4511Z-4799B	30.7%
Transport	4910Z-5320Z	4.2 %
Hébergement/Restauration	5510Z-5630	7.8%
Administration	6411Z-8560	22.9%
Santé	8610-8710A	6%
Social/Aide à domicile	8710B-8899B	4.4%
Autres		13.5%

Secteurs d'activité, codes NAF et répartition de l'effectif suivi (salariés)

Secteurs d'activité	Codes NAF	Répartition effectif suivi (salariés)
Industries	1011Z-3832Z	16%
Commerce	4511Z-4799B	27%
Transport	4910Z-5320Z	8.4%
Hébergement/Restauration	5510Z-5630	5%
Administration	6411Z-8560	20.1%
Santé	8610-8710A	6.5%
Social/Aide à domicile	8710B-8899B	9%
Autres		8%

## D. CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES DE LA POPULATION SUIVIE

Caractéristiques sociodémographiques de la population suivie

Caractéristiques sociodémographiques	Répartition	Pourcentages
Sexe	Femme	49.6%
	Homme	50.4%
Age	<20ans	4.1%
	20-29ans	16.7%
	30-39ans	23.1%
	40-49ans	25.9%
	50-59ans	23.2%
	>60ans	7%

## II. L'ACTIVITE MEDICALE

### 1. Actes cliniques

#### Au total

Le service a enregistré, en 2023, **17 284** visites médicales/entretiens infirmiers/autres. Il faut noter toutefois que certains salariés sont vus plusieurs fois. Nous enregistrons le maintien de la tendance haute des visites de reprise.

	TOTAL : 17 284
Visites Médicales	9 490 (1)
Entretiens infirmiers	7 794 (2)

Type de visites	
Embauche/Initiale	7 051
Intermédiaire	603
Périodique	3 126
Reprise	2 579
Pré-reprise	1 601
Affectation SIR	91
Demande du salarié	794
Demande de l'employeur	522
Demande du médecin du travail	647
Demande de l'infirmier	203
Autres	67

Grâce aux délégations faites aux infirmiers et aux réformes successives, les médecins peuvent se dégager du temps pour se consacrer aux visites qui concernent les cas complexes et/ou les postes à risques. Pour autant, le suivi individuel règlementaire s'avère de plus en plus difficile à réaliser sauf à recruter des médecins dans un contexte de pénurie ... et/ou à recruter de façon exponentielle le nombre des IDEST.

(1) Un médecin ETP réalise 1 500 actes / an (> 9 490 actes réalisés par 6,5 MDT ETP)

(2) Un(e) infirmier(e) réalise 1 000 actes / an (> 7 794 actes réalisés par 7,7 IDEST ETP)

## 2. Examens complémentaires

### Examens Prescrits :

Les principaux examens complémentaires prescrits (sans contrôle le plus souvent de leur réalisation effective) restent :

- Le contrôle du statut sérologique vaccinal pour l'hépatite B.
- La recherche d'une imprégnation alcoolique.
- Un bilan biologique hépato rénal pour les salariés exposés à des produits chimiques (ou le dosage dans le sang et les urines des produits eux-mêmes quand ceci est possible) dont certains sont détaillés ci-dessous.
- La réalisation de scanner/EFR pour les salariés exposés à l'amiante ou à des poussières.
- La réalisation de tests tuberculiques (IDR) et radio du thorax à la recherche d'un comptage tuberculeux.

Ces examens sont réalisés dans les cabinets de radiologie, à l'hôpital ou dans des laboratoires d'analyse sanguine.

Cette année, près de 66 examens ont été facturés au SMTI 82 pour un total de 3 158€.

### Examens réalisés dans le Service :

Des audiogrammes, visiotests et analyses d'urine sont effectués lors de la visite médicale et des entretiens infirmiers par les secrétaires médicales assistantes de l'équipe pluridisciplinaires (SMAEP).

**Vaccinations :** les vaccinations obligatoires prévues par la législation (Hépatite B, DT Polio, test tuberculique, fièvre typhoïde) ou recommandées pour certaines professions (leptospirose, grippe) sont à la charge de l'employeur et prescrites ou pratiquées par le médecin du travail.

### 3. Conclusions médicales :

Conclusion	Total
Apte avec aménagement, adaptation et/ou transformation permanente	350
Inapte sans reclassement possible	363

Avec la loi de modernisation de la médecine du travail, la notion d'aptitude n'existe plus pour les salariés non soumis à des risques spécifiques. A l'issue de la visite d'information et de prévention, les salariés reçoivent des attestations pouvant être accompagnées de restrictions ou de demande d'aménagement de poste, dans la mesure où l'employeur a pu être contacté et donné son accord.

### 4. Maladies professionnelles :

Les maladies professionnelles prédominantes restent des TMS du tableau n°57, avec des problèmes d'épaules ou de poignets de plus en plus fréquents. On peut penser qu'il y a une sous-déclaration des maladies professionnelles.

### 5. Orientations :

#### 5.1 Médicales

Près de 2 500 salariés ont été réorientés par le SMTI 82 vers :

- essentiellement la cardiologie/Hypertension Artérielle, la rhumatologie, l'ophtalmologie et l'ORL, comme les années précédentes ;
- le médecin traitant pour arrêt maladie quand leur état de santé est jugé incompatible avec une reprise du travail, le plus souvent, ou un maintien dans l'emploi de manière temporaire ;
- la consultation de Pathologie Professionnelle.

D'autres réorientations existent aussi vers :

- les psychologues cliniciens de l'ASTI,
- les Services Sociaux de la CARSAT,
- le Service Maintien de CAP EMPLOI 82-31 Nord,
- la cellule PDP avec comme partenaire CSIERESO.

#### 5.2 Entretiens en psycho-clinique du travail

Au total, l'ASTI a effectué 89 journées.

Les différents entretiens réalisés ont pour objectif la prévention de l'apparition de décompensation somato-psychique en lien avec le travail ou la réduction de l'aggravation de celles-ci lorsque les souffrances (individuelle et/ou collective) sont déjà présentes.

#### Journées dispositif clinique de prévention de la souffrance au travail (DPST)

- 81 journées réalisées sur l'année

Il existe également un **dispositif d'urgence** (> de type décès d'un collègue par exemple, nommé **psychotrauma**) que l'on peut mobiliser si un évènement aigu se produit dans une de nos entreprises adhérentes.

- 5 journées réalisées sur l'année

#### Journées en psychologie des organisations

- 3 journées réalisées sur l'année.

### 5.3 Service Maintien de CAP EMPLOI 82-31 Nord

Les mesures mises en œuvre pour assurer le maintien sont :

- adaptations de poste avec aide financière de l'AGEFIPH,
- RLH (Reconnaissance de la lourdeur du Handicap),
- invalidités,
- temps partiel thérapeutique,
- formation,
- aides techniques,
- études ergonomiques,
- prestations spécifiques pour les pathologies psychiatriques et les personnes cérébro lésées.

Plusieurs mesures peuvent être mobilisées pour une même situation.

Depuis janvier 2011, une permanence hebdomadaire est organisée dans les locaux du SMTI 82: cette proximité facilite l'effectivité de la pluridisciplinarité (échanges, réactivité, visites urgentes).

## IV. ACTIVITE EN MILIEU DE TRAVAIL DE L'EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

### 1. Organisation du service technique et organisationnel :

#### 1.1. La pluridisciplinarité :

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.

En 2023 le STO du SMTI 82 regroupe :

- 6 Techniciennes Hygiène et Sécurité (dites THS, IPRP généralistes),
- 1 Toxicologue (IPRP spécialiste),
- 2 Ergonomes (IPRP spécialistes),
- 1 coordinateur STO-Ergonome (IPRP spécialiste),
- 1 coordinatrice cellule PDP- Ergonome (IPRP spécialiste),
- 1 Assistante administrative.

Sur les postes de THS, la volonté de la direction est de recruter en premier lieu en interne avec une montée en compétences de 3 SMAEP dont la formation-action s'achèvera à l'horizon de 2024.

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 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**.

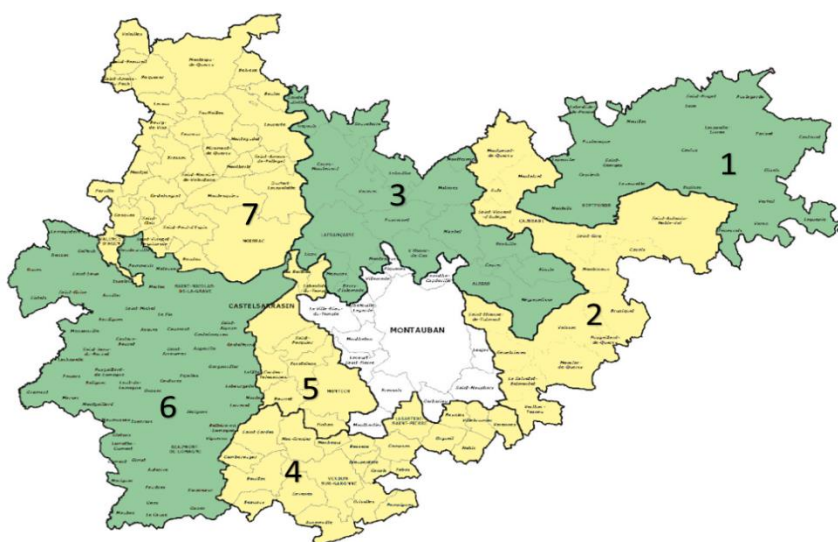
**Ainsi, le STO a choisi de prioriser ses moyens sur le développement de la prévention primaire en direction des PME-TPE.**

La prévention primaire comme priorité	La réparation/correction comme nécessité
<p>Une <b>demande internationale, européenne, nationale à décliner</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>au plan régional</b> via le Plan Régional Santé Travail N° 4 (PRST4).</li> <li>➤ <b>sur le territoire</b> via le projet de service.</li> </ul> <p>Une vision à long terme sur l'ensemble des risques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Risques classiques (TMS, RPS, chute, risque chimiques, risque routier).</li> <li>- Risques émergents (perturbateurs endocriniens, nanomatériaux, impact des technologies numériques, vieillissement de la population).</li> </ul> <p><b>Ces missions sont le cœur de métier.</b></p>	<p>Une <b>nécessité dans le cadre du travail en pluridisciplinarité</b> (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 sont souvent très dégradés.</p> <p><b>Travail nécessaire pour le maintien dans l'emploi et la protection des salariés.</b></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 géographiques de manière à :

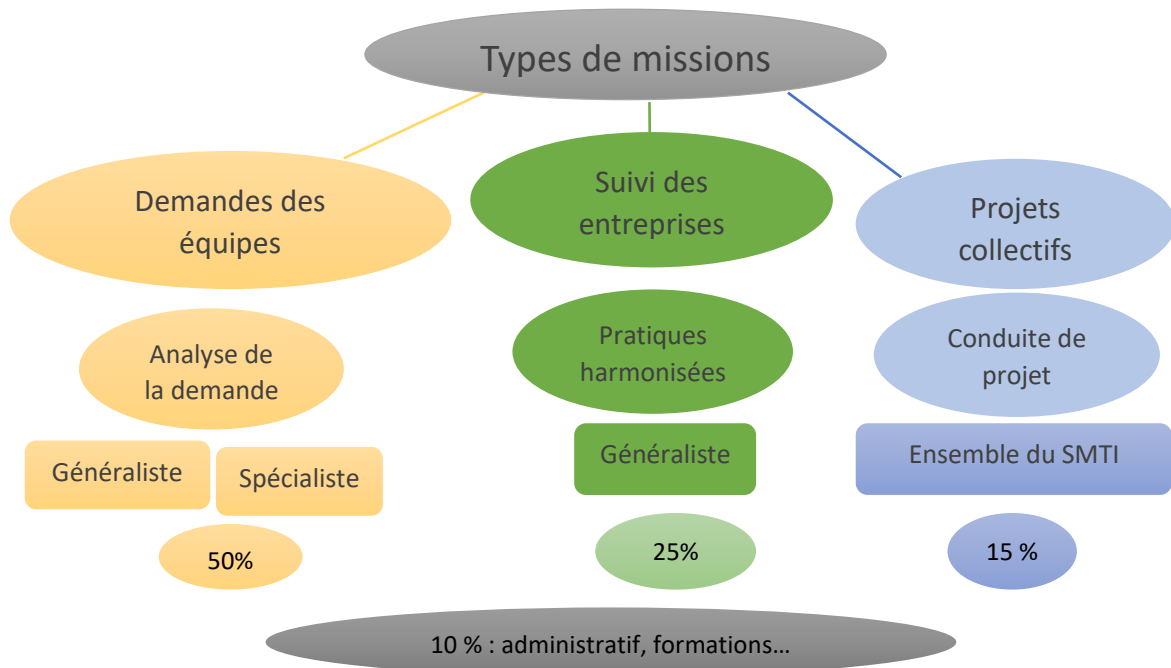
- favoriser le travail en équipe,
- équilibrer la charge de travail,
- améliorer la réactivité de prise en charge des demandes,
- développer les projets collectifs,
- développer la prévention primaire par une démarche de gestion de secteur.

Chaque zone géographique (verte et jaune) est composée de 3 Techniciennes Hygiène et Sécurité. Une régulation collective sur l'ensemble du secteur est néanmoins conservée pour les périodes de fortes activités, congés, absences imprévues, 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.

## 1.2. Méthodologie d'intervention :

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 à la demande de l'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.

Organisation du travail en équipe pluridisciplinaire :

**Étape 1 :** les médecins du travail perçoivent un besoin lors des visites médicales ou lors des actions en milieu de travail ; il s'agit exceptionnellement d'une demande spontanée de l'employeur.

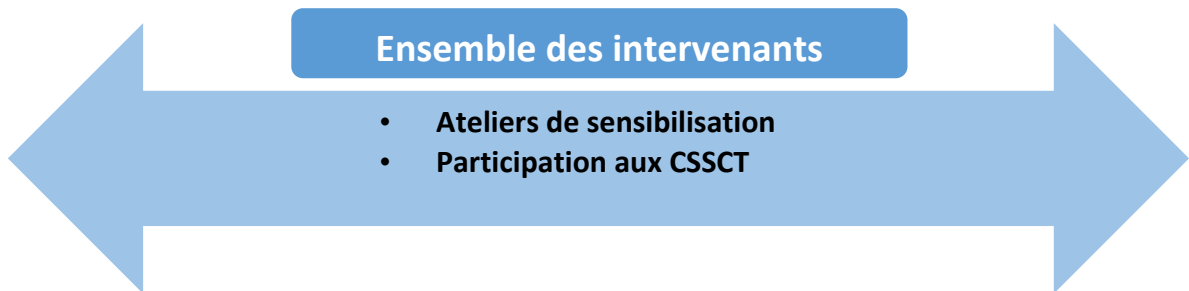
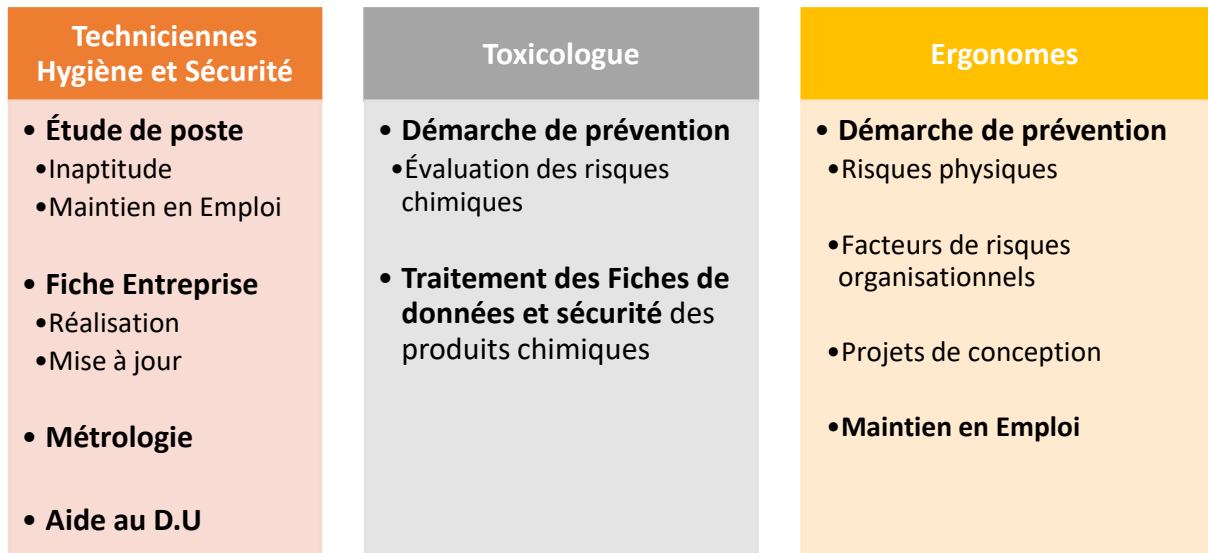
**Étape 2 :** analyse de la demande et étude de faisabilité avec les préventeurs.

**Étape 3 :** présentation de l'action dans l'entreprise par les intervenants du service.

**Étape 4** : mise en œuvre de l'action par les préventeurs avec ou en lien avec le médecin du travail.

**Étape 5** : élaboration du document de restitution par le préventeur en collaboration avec le médecin du travail.

**Étape 6** : retour à l'entreprise par écrit, généralement lors d'une réunion de restitution par l'ensemble des intervenants.



### 1.3 Types d'actions :

#### a - Actions menées par les préventeurs généralistes :

##### Classement par types d'action

Chaque préventeur généraliste travaille dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail.

	Années	2019	2020	2021	2022	2023	%
1	Action COVID-19	/	722	3	2	2	0,2
2	Étude de poste inaptitudes	252	284	223	272	257	27,5
3	Fiche d'entreprise Inaptitude	3	34	34	144	174	18,6
4	Fiche entreprise	211	185	158	81	82	8,8
5	Aide au D.U	18	38	27	6	21	2,3
6	Ateliers de sensibilisation	11	15	29	65	320	34,3
7	Participation CSSCT	11	12	5	3	6	
8	Aménagement de poste				56	59	0,6
9	Métrologies	10	4	12	19	12	6,3
	Total annuel	506	1294	491	648	933	100%

Tableau 1 Actions menées par les préventeurs généralistes

### Synthèse

Le nombre d'actions réalisées en 2023 est supérieur au nombre d'actions réalisées en 2022 (+30 %).

Cette augmentation est dû au développement des ateliers de sensibilisation. Les autres actions restent majoritairement règlementaires et soumises à un délai court (15 jours).

Il est à noter que le SMTI 82 a été sollicité par 28 adhérents pour participer à des journées de prévention.

L'augmentation de l'effectif de THS, la mise en place de nouvelles sensibilisations et le projet de suivi des TPE font partie des axes de travail pour 2024.

**L'objectif étant de développer davantage la prévention primaire.**

## b- Actions menées par les préventeurs spécialistes :

### Classement par types d'action

Actions menées dans le cadre des équipes pluridisciplinaires (fonction transverse) animées et coordonnées par le médecin du travail.

	Type d'intervention	2019	2020	2021	2022	2023	%
<b>Actions communes</b>	<b>Actions COVID-19</b>		228	7	2	2	0,6
	<b>Fiche entreprise</b>	64	44	41	22	26	8,3
	<b>Démarche de prévention</b>	12	19	13	10	25	8,0
	<b>Ateliers de sensibilisation</b>	6	12	11	15	79	25,2
	<b>Conseils</b>	17	11	18	10	13	4,1
	<b>Participation au CSSCT</b>	9	9	22	13	22	7,0
<b>Ergonomie</b>	<b>Études ergonomiques</b>	131	51	84	79	72	22,9
	<b>Projets de conception</b>	2	7	10	15	10	3,2
	<b>Démarche de prévention des facteurs de risques organisationnels</b>	0	2	2	4	7	2,2
	<b>Métrologie</b>	0	1	4	1	3	1,0
<b>Toxicologie</b>	<b>Traitement des FDS des produits chimiques / conseils</b>	40	37	47	21	31	9,9
	<b>Évaluation des risques chimiques</b>	18	15	13	11	12	3,8
	<b>Évaluation des risques biologiques</b>			9	1	2	0,3
	<b>Métrologies toxicologiques</b>	7	6	9	6	1	2,9
	<b>Étude de poste toxicologique</b>	14	4	8	7	9	3,2
<b>Total annuel</b>		<b>323</b>	<b>449</b>	<b>298</b>	<b>217</b>	<b>314</b>	<b>100%</b>

Tableau 2 Type d'interventions réalisées par les spécialistes

Globalement, au fil des années, il est constaté un maintien du nombre de demande d'intervention.

Néanmoins en 2022 et 2023, l'activité en toxicologie s'est réduite du fait de l'implication du toxicologue en tant que chef de projet pour la mise en place de la plateforme connectée PADOA.

L'année 2023 est marquée par le recrutement de Sarah Fedou en qualité d'IPRP – Ergonome, en remplacement de Linda Garriou – Ergonome désormais en charge de la coordination de la cellule PDP.

Enfin, il y a encore peu de demandes d'intervention sur la prévention des facteurs de risques organisationnels du fait de complexité et du caractère délicat de ces risques. Les ergonomes, en concertation avec les médecins du travail et les infirmiers(ères) en santé au travail, ont construit une démarche pour agir sur ces facteurs (cf. : projets collectifs).

## C- Typologie des entreprises accompagnées :

Le département du Tarn-et-Garonne est composé essentiellement de petites entreprises.

Années	2018	2019	2020	2021	2022	2023
TPE (1-19)	176	91	254	237	264	391
PE (20-49)	99	51	100	70	81	106
ME (50-249)	62	53	70	31	56	77
GE (+250)	3	8	6	6	7	8
<b>Total annuel</b>	<b>340</b>	<b>203</b>	<b>430</b>	<b>344</b>	<b>408</b>	<b>579</b>

Tableau 3 Type d'entreprises ayant bénéficiés d'une intervention de préventeurs

En 2023, ce sont 579 entreprises qui ont bénéficié d'intervention de préventeurs.

## 2. Les actions collectives

### 2.1 Les orientations stratégiques :

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 :

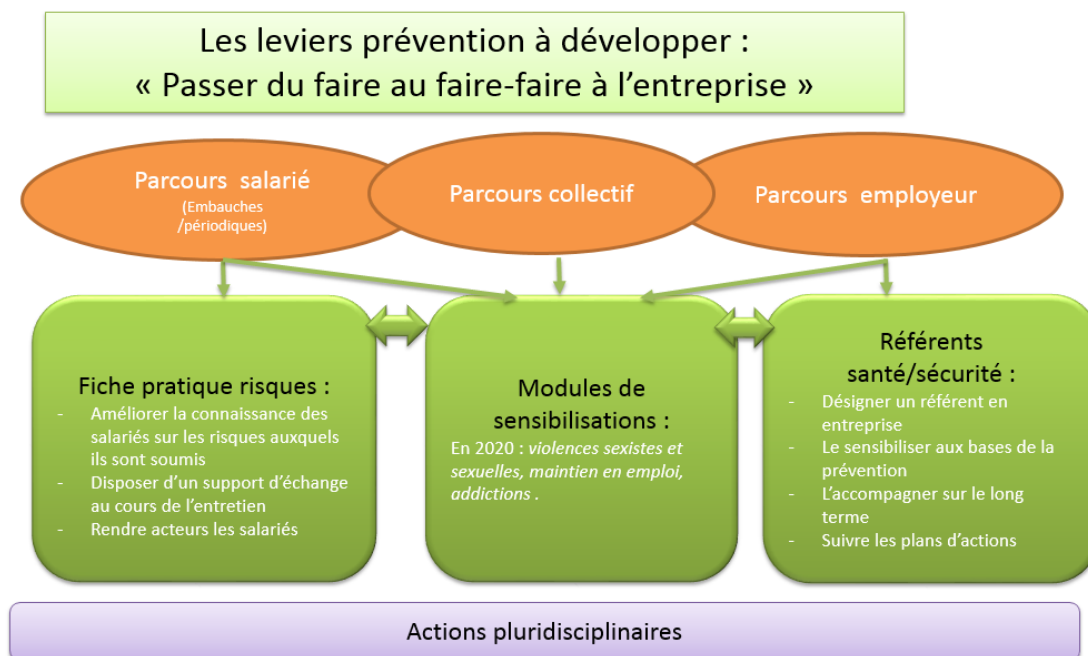
- un achat de matériel où l'on peut intégrer dans le choix des éléments de sécurité, bruit, ergonomie, etc.,
- une modification d'organisation (horaires, plannings, méthodes) qui prendrait en compte le fonctionnement du corps humain, rythme biologique, vigilance etc.

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 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 :



## 2.2 Actions collectives

Pour l'année 2023, plusieurs actions collectives ont été menées en partenariat avec la CARSAT et/ou la DREETS Occitanie. Les thématiques de travail sont les suivantes :

### Action sur les substances Cancérogène, Mutagène et Reprotoxiques (CMR)

Durant l'année 2023 ont été effectuées :

- 4 campagnes de prélèvements ont été réalisées avec l'accord de l'entreprise pour une estimation de l'exposition au poste de travail en partenariat avec le laboratoire de la CARSAT de Bordeaux.
- actions dans le but de diminuer l'exposition aux CMR ont été effectuées en entreprise.
- actions de sensibilisation collectives ont été menées sur des entreprises ayant des produits CMR.

L'action se poursuit en 2024 par des prélèvements atmosphériques, la traçabilité des expositions, le suivi médical des salariés.



## Action sur les CMR au niveau des sous-traitants de l'aéronautique (PRICA)

Plusieurs actualités et éléments de contexte notamment l'action du PRST 4 « Accompagner les entreprises dans la mise en place d'une prévention efficace et effective des risques chimiques » conduisent le SMTI 82 à mener un projet sur la prévention des CMR dans l'aéronautique :

- Le SMTI 82 compte de 17 entreprises du secteur aéronautique parmi ses adhérents,
- Les entreprises de travail doivent former et informer leurs salariés sur les risques chimiques particulièrement les CMR.

L'objectif principal est de prévenir les effets sur la santé et la sécurité, liés à l'utilisation des agents chimiques dangereux, dont les CMR dans le secteur de la sous-traitance aéronautique et spatiale. Et de partager et mutualiser les connaissances, afin de travailler en prévention primaire.

Fin 2021, dans l'ensemble des entreprises des actions ont été menées : le repérage des CMR et substitution des CMR, la réalisation des fiches d'entreprise (16), mise en place d'un référent sur risque chimique dans l'ensemble des entreprises, la sensibilisation du référent au risque chimique, une aide à l'évaluation du risque chimique par l'intermédiaire de l'outil SEIRICH de l'INRS, des biométries par certains médecins du travail.

Une collaboration a été menée avec la CARSAT Midi-Pyrénées et les représentants locaux de la DREETS à travers la participation aux réunions du groupe PRICA et à une réunion départementale d'échanges.

L'action s'est poursuivie en 2023 avec la montée en compétence des référents sur le risque chimique, la sensibilisation sur le risque chimique des opérateurs aux postes de travail, l'aide à l'évaluation du risque chimique dans l'entreprise avec la mise en place d'ateliers SEIRICH (en collaboration avec le CCI de Montauban), la substitution des produits les plus à risque pour la santé, estimation des expositions aux substances chimiques par la mise en place de campagnes de prélèvements atmosphériques et surfaciques dans certaines entreprises, le renforcement des mesures d'hygiène et une biométrie adaptée pour certains salariés particulièrement exposés à des produits CMR non substituables pour l'instant.

## 2.3 Autres actions collectives

### Plateforme connectée

La mise en œuvre de la plateforme connectée PADOA s'inscrit dans un contexte global comprenant :

- l'évolution réglementaire de la santé au travail,
- le contexte de pénurie de médecins du travail,
- la pluridisciplinarité des équipes (médecins, infirmier(e)s, secrétaires, techniciennes, spécialistes),
- la nécessité d'un outil plus moderne.

Par ailleurs, le SMTI 82 a décidé d'utiliser la plateforme connectée Padoa pour aider les adhérents dans la réalisation du Document Unique sur un échantillon de 400 volontaires. Une équipe projet a été dédiée sur cette mise en œuvre.

## Modules de sensibilisation collective

Le SMTI 82 propose des modules de sensibilisation et d'information aux risques, assortis de cas pratiques et de jeux interactifs.

Ces modules ont pour objectif de délivrer un premier niveau d'information et de sensibilisation à destination des salariés et employeurs afin de transmettre des conseils de prévention à mettre en place dans leur activité quotidienne. **15 modules de sensibilisations** ont été développés.

En termes d'organisation, il a été mis en place un calendrier annuel avec possibilité de s'inscrire directement à partir du site web du SMTI 82.



### Ateliers de sensibilisations

#### CALENDRIER 2023



<p><i>Les Troubles Musculosquelettiques</i></p> <p>DATES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 26 janvier</li> <li>• 20 avril</li> <li>• 7 septembre</li> <li>• 12 décembre</li> </ul> 	<p><i>Les Violences Intrafamiliales</i></p> <p>DATES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 décembre</li> </ul> 	<p><i>Le Travail sur écran</i></p> <p>DATES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 19 janvier</li> <li>• 14 mars</li> <li>• 23 mai</li> <li>• 19 septembre</li> <li>• 16 novembre</li> </ul> 	<p><i>Le Bruit au Travail</i></p> <p>DATES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 février</li> <li>• 13 juin</li> <li>• 19 octobre</li> </ul> 	<p><i>Devenir Référent Santé et Sécurité</i></p> <p>DATES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 24 janvier</li> <li>• 28 mars</li> <li>• 1 juin</li> <li>• 7 novembre</li> </ul> 
<p><i>Les Violences Sexistes et Sexuelles</i></p> <p>DATES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 17 mars</li> <li>• 9 juin</li> <li>• 21 septembre</li> <li>• 7 décembre</li> </ul> 	<p><i>les Horaires Atypiques</i></p> <p>DATES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 17 février</li> <li>• 2 juin</li> <li>• 13 octobre</li> </ul> 	<p><i>Maintien dans l'emploi</i></p> <p>DATES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 juin</li> <li>• 14 novembre</li> </ul> 	<p><i>Les Risques Chimiques</i></p> <p>DATES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 mars</li> <li>• 27 juin</li> <li>• 5 octobre</li> </ul> 	<p><i>Techniques d'Optimisation du Potentiel</i></p> <p>DATES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stress : le 30 mars</li> <li>• Sommeil : le 31 mars (matinée)</li> <li>• Stress : le 23 novembre</li> <li>• Sommeil : le 24 novembre</li> </ul> 
<p><i>les Risques liés aux conduites Addictives</i></p> <p>DATES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 14 février</li> <li>• 22 juin</li> <li>• 17 octobre</li> </ul> 	<p><i>le Risque Routier</i></p> <p>DATES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 9 février</li> <li>• 15 juin</li> <li>• 10 octobre</li> </ul> 	<p><i>Les Risques Psycho-Sociaux</i></p> <p>DATES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 31 janvier</li> <li>• 6 avril</li> <li>• 28 septembre</li> <li>• 30 novembre</li> </ul> 	<p><i>le Document Unique</i></p> <p>DATES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 février</li> <li>• 21 mars</li> <li>• 25 mai</li> <li>• 14 septembre</li> <li>• 21 novembre</li> </ul> 	<p><i>La Confiance en Soi</i></p> <p>DATES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 avril</li> <li>• 10 novembre</li> </ul> 

### Nouveautés 2023 :

Cette année, de nouvelles thématiques "**TOP**" et "**Confiance en soi**" ont été rajoutées.

Ce sont des ateliers plus orientés "Développement Personnel". En effet, le plus souvent proposés par des coachs dans de grandes entreprises. La première fois qu'un Service de Prévention et de Santé au Travail propose ces thématiques et ces outils.

Aujourd'hui dans un contexte d'hypermodernité où tout s'accélère ou la quête du sens au travail est de plus en plus présente, où les arrêts maladie pour Burn out se multiplient, savoir prendre soin de soi, apprendre à prendre du recul ou à mieux gérer son stress et ses émotions semblent être indispensables.

Les TOP sont des techniques développées par le Dr Édith Perreaut Pierre dans les années 1990 pour la préparation mentale des sportifs de haut niveau et des militaires pour faire face et récupérer mais qui sont aujourd'hui largement utilisées dans de nombreux secteurs d'activités. Savoir se dynamiser, récupérer quand il le faut en utilisant une boîte à outils pratique et facilement mobilisable, dans des situations professionnelles ou personnelles.

### Bilan des sensibilisations proposées par le SMTI 82 :

Pour la troisième année, nous avons pu évaluer si les décisions prises les années précédentes, suite au bilan des ateliers de sensibilisation, ont été globalement pertinentes.

Pour rappel, la méthodologie est une analyse des inscriptions aux sensibilisations, des questionnaires de satisfaction transmis aux participants.

Les résultats sont les suivants :

- 92% des sensibilisations ont été maintenues (contre 61% l'année précédente), avec un développement des sensibilisations en dehors du SMTI 82 avec 22 sensibilisations et la participation à 28 journées de prévention.
- Cette année 1103 personnes ont été sensibilisées (hors journée de prévention).
- Les participants ont aussi évolué, on note une augmentation du nombre d'encadrants participant aux sensibilisations.
- Mêmes moyens d'information utilisés (diffusion des informations au sein des entreprises, le site internet du SMTI 82 et les préventeurs). A noter, l'ajout d'un envoi systématique d'un courriel de rappel 2 semaines avant la date.
- La satisfaction des participants s'est maintenue à taux élevé de 99% ce qui acte que les objectifs attendus sont atteints.

Les actions arrêtées par le STO l'année précédente ont permis :

- Une augmentation du nombre de participant.
- Une réduction du nombre d'annulation.
- Un développement de l'attractivité des sensibilisations pour les adhérents (inter-entreprise et journée de sensibilisation).
- De favoriser la création de nouvelles sensibilisations.

## Module DU de la plateforme connecté PADOA

La dernière réforme de la Santé Sécurité au Travail de 2021 a maintenu le DUERP et a renforcé la mise en place d'un plan de prévention opérationnel.

Le SMTI 82, avec le déploiement de sa plateforme connecté PADOA, poursuit son parcours de modernisation et d'offre de service aux adhérents. Dans le but de pouvoir aider et répondre à aux besoins des adhérents, le SMTI 82 a souscrit l'option « Module DU ». Ce module a été mis en place pour 400 entreprises adhérentes.

Le déploiement du « Module DU » a eu lieu le 31 janvier 2023 en même temps que la déclaration annuelle des effectifs avec pour objectifs :

- D'accompagner les adhérents et répondre à leurs interrogations avec une permanence téléphonique.
- D'évaluer l'organisation et l'intérêt du module DU pour les adhérents volontaires.

## Le référent santé/sécurité

Les 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 prévention est une difficulté. Elles n'ont en général pas mis en place de démarche de prévention par manque de temps ou de ressources humaines suffisantes.

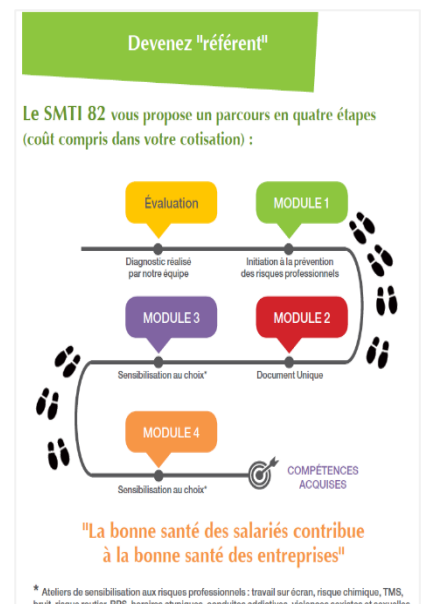
Selon une l'enquête de l'INRS en 2011 « Santé et sécurité au travail dans les petites entreprises : quelle prévention ? », 34 % des TPE françaises considèrent que leur activité ne présente pas de risque pour leurs salariés et ne voient pas l'intérêt du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

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 notamment par la nomination d'un référent santé sécurité**.

Les objectifs sont les suivants :

- créer une relation de confiance auprès des employeurs,
- convaincre des bénéfices de la prévention,
- réaliser la Fiche d'Entreprise,
- mesurer l'implication de l'entreprise en santé et sécurité au travail,
- **inciter 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.

**En 2023 se sont 56 référents qui ont assisté à la formation.**



### Accompagnement sur les activités de travail sur écran :

L'atelier/sensibilisation sur le travail sur écran fait partie de ceux les plus demandés. Nous avons remarqué que, suite à la participation d'un encadrant ou d'un salarié, l'entreprise nous sollicitait par la suite pour la réaliser en interne.

Nous avons développé deux méthodologies :

- Informations dans un premier temps par petits groupes voire par unité de travail puis passage sur les différents postes avec conseils personnalisés sur l'aménagement.  
Proposition à l'entreprise de faire tester du matériel ergonomique, ce qui permet de voir si celui-ci est bien adapté à l'activité avant de faire un éventuel achat → 21 interventions en 2023.
- Participation à 5 journées prévention organisée par des grosses entreprises, l'information aux salariés se fait par petits groupes. Passage sur les postes à la demande.

### Sensibiliser/ former réalité virtuelle (RV)

En 2020 a débuté un partenariat entre l'IUT HSE de Auch et les services de santé au travail ASMT 65 et CSTG 32, pour **concevoir une formation sur l'analyse de l'activité réelle en utilisant la réalité virtuelle**.

La formation est une **initiation à l'ergonomie** qui permet de poser la base de la compréhension du travail réel notamment en apportant comme connaissance l'importance de l'homme au travail dans la gestion de toutes les variabilités du travail.

**La réalité virtuelle apporte une expérience utilisateur** sur un poste d'hôte de caisse qui doit

faire face à plusieurs variabilités pour atteindre ses objectifs de travail. La réalité virtuelle vient concrétiser, de manière ludique, les principes fondamentaux du travail réel.



Le projet s'est finalisé par la fin du développement du module de réalité virtuelle, développé par l'entreprise IMMERSIVE FACTORY, spécialisée dans le développement de module de formation sécurité, en décembre 2021.

La formation créée est à destination des employeurs et des directions, des responsables (QHSE, équipes), des concepteurs (bureau d'étude et des méthodes), des élus et des acteurs de la prévention

Le SMTI 82 a déployé ce module aux adhérents sur l'année 2023 via des sessions de sensibilisation en entreprise.

### Vidéos de communication avec Fred COURANT :

Afin de poursuivre la **promotion de la santé au travail** auprès du grand public, le SMTI 82 et l'ASMT 65, rejoints par le CSTG 32 ont poursuivi la série de courtes vidéos avec l'entreprise de production L'ESPRIT SORCIER de Fred COURANT (ancien présentateur de « C'est pas Sorcier »). Les objectifs de ces vidéos sont toujours de :

- Montrer qu'il est possible de créer des projets de plus grande envergure en mutualisant les ressources des Services de Prévention et de Santé au Travail.
- Initier une innovation dans la communication des Services de Prévention et de Santé au Travail en travaillant avec des « personnalités » pour rendre les sujets de prévention plus « grand public » et les vulgariser.
- Montrer que la santé au travail est un sujet qui intéresse d'autres personnes que les principaux concernés.
- Utiliser ces vidéos pour communiquer sur les réseaux sociaux.

La saison 2 a traité des thématiques :

1. Document unique d'évaluation des risques
2. Les risques chimiques
3. Les risques routiers
4. Les risques liés au bruit
5. L'addiction en milieu de travail
6. Les nanoparticules
7. Les violences sexuelles

### Renforcement des liens avec la CPAM

Les relations entre les médecins du travail et les médecins conseils de l'Assurance maladie fonctionnent aujourd'hui correctement, notamment grâce à la messagerie Medimail qui facilite l'échange d'informations sécurisées.

Des difficultés persistent, cependant, du fait des délais courts entre le repérage des salariés en arrêt de travail qui doivent faire l'objet d'un accompagnement à la reprise d'activité et la fin de leur arrêt de travail.

**D'où la nécessité :**

- Versant assurés :
  - de mieux cibler et repérer les assurés pour lesquels un accompagnement global (service de santé au travail et service social de l'assurance maladie) est nécessaire,
  - de maintenir un lien entre le salarié et le travail,
  - d'intervenir au bon moment quand le salarié est prêt à s'engager dans une reprise d'activité,
  - de mieux recourir aux solutions telles que les essais encadrés ou les CRPE.



- Versant professionnels de santé :
  - de sensibiliser les professionnels de santé et plus particulièrement les médecins traitants sur la nécessité de mieux anticiper la reprise d'activité et les échanges avec le service de santé au travail, alors que leur patient est encore dans les soins.
- Versant entreprises :
  - de développer des actions coordonnées de repérage et d'accompagnement des entreprises dans lesquelles l'organisation génère des risques psycho-sociaux.

**Des pistes de travail semblent déjà se dessiner :**

- Implication du SMTI 82 dans les cellules Prévention de la Désinsertion professionnelle de l'Assurance maladie (cellule chargée d'accompagner les assurés dont le risque est avéré).
- Intervention du SMTI 82 dans les actions collectives du service social vers les assurés en arrêt depuis 60 jours.
- Partage d'informations issues des requêtes du service social ou du service médical pour améliorer leur efficacité.
- Sensibilisation des médecins traitants à la dimension psycho-sociale de la reprise d'activité afin d'orienter les salariés vers le SMTI 82 ou le service social de la CARSAT au bon moment.
- Formalisation des relations entre les différents acteurs de l'Assurance Maladie et le SMTI 82 (infirmières, préventeurs, psychologues, secrétaires et ergonomes).
- Développement des relations entre le SMTI 82 et les préventeurs de la CARSAT.
- Co-construction des actions collectives en direction des entreprises et des salariés.

**La mise en œuvre opérationnelle de ces différentes actions doit s'appuyer sur des instances stratégiques et opérationnelles.**

Le plan d'action suivant est proposé :







- Une réunion à moyen terme permettant de définir les missions et les participants aux trois groupes de travail axés sur les cibles : Assurés, Entreprises et Professionnels de santé.
- La formalisation par les 3 groupes de travail à la fois des circuits de travail et des actions à développer en direction des différents publics avec un calendrier de déploiement.
- La mise en place d'une instance de pilotage coordonnée entre l'Assurance Maladie et le SMTI 82 chargée de suivre la mise en œuvre des actions.

## Partenariat Club Qualité Ingres

Au cours de l'année 2021, un partenariat s'est construit avec le CLUB QUALITE INGRES de Montauban. Association ouverte à tous les acteurs économiques du Tarn et Garonne quel que soit leur taille et leur secteur d'activité, des thématiques communes nous animent dans nos activités respectives parmi la santé au travail, la prévention, la qualité, la sécurité, l'hygiène, l'environnement, etc.

En 2023, le CLUB QUALITE INGRES nous a sollicité pour :

1. Le 22 juin 2023 en présentiel 3 ateliers de sensibilisations ont été réalisés :
  - AMELIORER votre potentiel,
  - Gestion du SOMMEIL,
  - Gestion du STRESS.
2. Le 26 octobre 2023, un atelier sur la découverte d'une autre facette des TMS a été coanimé.

 <p><b>RGPD</b> Règlement Général sur la Protection des Données</p> <p><b>07 novembre 2023, protection des données : vous en êtes où ? 16h00 - 19h00</b></p> <p>Jérôme FICAT juriste et expert de la protection des données vous propose de- Revenir sur les...</p> <p><a href="#">Lire la suite...</a></p> <p>26 octobre 2023</p>	 <p><b>26 octobre 2023, découvrez une autre facette des TMS, 17h00 - 19h00</b></p> <p>sédentarité postures...</p> <p><a href="#">Lire la suite...</a></p> <p>11 octobre 2023</p>	 <p><b>26 septembre 2023, plongez dans l'univers d'un chassalattier, 17h00 - 19h00</b></p> <p>Une animation terrain autour des cépages, de la culture et des labels AOP, AOC. Emmanuel RIGAL...</p> <p><a href="#">Lire la suite...</a></p> <p>13 septembre 2023</p>
 <p><b>Sem. du 19 au 23 juin : 1 temps fort, 2 formats et 3 animations</b></p> <p>19 juin en Visio : COGITEZ avec l'Atelier KPRATIK ... Un baromètre QVCT : Pourquoi ? Comment ?...</p> <p><a href="#">Lire la suite...</a></p>	 <p><b>05 mai, Atelier audits croisés - En Visio, 13h00 - 14h00</b></p> <p>Spécial adhérents- Les résultats de la campagne d'audits croisés 2022- Les besoins d'audits et...</p> <p><a href="#">Lire la suite...</a></p>	 <p><b>13 mars 2023, Assemblée Générale en Visio 18h00 - 19h00</b></p> <p>C'est le moment ... D'avoir une vue globale sur nos activités- De partager nos projets avec...</p> <p><a href="#">Lire la suite...</a></p>

<https://club-qualite-ingres.assoconnect.com/page/1012977-actualites>

## Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

Cette action s'inscrit dans le cadre du plan régional santé au travail, qui a identifié la santé des femmes au travail comme un axe prioritaire. Ce quatrième plan régional santé au travail est piloté par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Occitanie. Il est le fruit d'un travail collectif entre Etat, partenaires sociaux, organismes de sécurité sociale et de prévention (CARSAT, SMTI 82, AISMT, PREVALY...).

Il s'agit d'un outil pour améliorer la prévention des risques professionnels, qui se veut ambitieux et pragmatique. Le choix de travailler sur la santé des femmes au travail repose sur le constat factuel d'indicateurs défavorables (accident du travail, inaptitudes...). Ainsi, par exemple :

- les accidents du travail sont en nette augmentation pour les femmes alors qu'ils ont fortement baissé pour les hommes ;
- les femmes sont deux fois plus exposées aux risques de troubles musculo-squelettiques que les hommes.

Dans le cadre d'une dotation exceptionnelle, l'action « intégrer les VSST comme un risque professionnel à part entière » bénéficie en Occitanie d'un accompagnement via l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail - L'ANACT - à hauteur de 85 000 euros. Le SMTI 82 a été retenu pour en être le porteur du projet.

Cette action innovante va permettre de répondre aux objectifs suivants :

- Aider à la prise de conscience des enjeux liés à la santé au travail des femmes et particulièrement à la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail.
- Se doter d'un langage partagé.
- Sensibiliser, former, outiller les acteurs de la prévention et créer un réseau local permettant de répondre aux sollicitations des entreprises.
- Montrer la mobilisation nécessaire de l'employeur pour prévenir les violences sexuelles et sexistes au travail.
- Favoriser au sein de l'entreprise la libération de la parole.
- Former au repérage des violences sexuelles et sexistes au travail.
- Accompagner à l'auto-évaluation pour aller plus loin avec son acteur de prévention.
- Permettre à l'entreprise de bien repérer quelle structure peut l'accompagner pour des actions de prévention organisationnelle.

## Communication :

Concernant le service de communication au sein du SMTI 82, nous adoptons une stratégie marketing faisant en sorte d'aider à encourager l'engagement des employés envers la santé et la sécurité au travail, de sensibiliser les salariés à l'importance de leur santé et de leur bien-être au travail.

### Nos réseaux :

Nous sommes actuellement présents sur différents réseaux sociaux, tels que LinkedIn, Instagram et YouTube.

### Nos publications :

Voici quelques exemples de publications postées sur le compte du SMTI 82 :

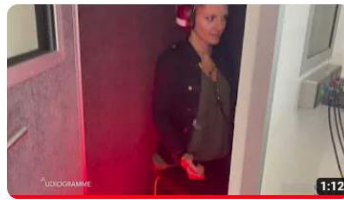
- LinkedIn



- **YouTube**



Film espace adhérents - SMTI 82  
442 vues • il y a 2 mois



SMTI 82 - La visite médicale au camion !  
112 vues • il y a 4 mois



Santé & Travail - Episode 7 : la réalité virtuelle / Saison 1  
16 vues • il y a 4 mois



Santé & Travail - Episode 6 : Le télétravail / Saison 1  
9 vues • il y a 4 mois



Santé & Travail - Episode 5 : La qualité de vie au travail / Saison 1  
13 vues • il y a 5 mois



Santé & Travail - Episode 4 - Les risques psychosociaux / Saison 1  
30 vues • il y a 5 mois

- **Instagram**



Les résultats : quelques chiffres...

Nous sommes passé le 25 février 2023 **N°1** des Services de Prévention et de Santé au Travail au niveau national sur LinkedIn juste devant l'ACMS (plus grand service de santé au travail de France), en termes d'interactions et de nouveaux abonnés.

Nous postons environ 1 à 2 publications par semaine.

Nous sommes suivis par plus de 3 000 personnes.

C'est pourquoi la communication est importante, afin de contribuer à **promouvoir la culture de prévention** en encourageant les employés à adopter des comportements sains et à adopter les mesures de prévention recommandées par les services de prévention et de santé au travail.

## V. FOCUS SUR LA CELLULE DE PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

### 1. Présentation et rôle de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle :

La prévention de la désinsertion professionnelle est une nécessité à la fois sociale et économique, qui devient d'autant plus importante que les carrières ont et vont avoir tendance à s'allonger du fait de la prolongation de l'âge de départ à la retraite.

La cellule prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) est active depuis plus de deux ans au sein du service. Portée elle aussi par la loi du 02 Août 2021, elle a pour **objectif de prévenir les risques de perte d'emploi ou de capacités de travail d'un salarié, à la suite d'une dégradation de l'état de santé.**

La prévention de la désinsertion professionnelle consiste donc à **anticiper la perte d'une activité professionnelle pour des raisons de santé** ou de situation de handicap. Elle vise à :

- Aider les personnes concernées à **se maintenir dans leur poste**, dans **l'entreprise** ou un **autre poste** mais également à **proposer des solutions de formation ou de reclassement** au sein d'une autre entreprises.
- Aider les **entreprises** à prévenir le risque de désinsertion professionnelle en les accompagnant dans **leur évaluation des risques** et en les **conseillant dans la mise en œuvre d'actions** concrètes permettant d'améliorer les conditions de travail.

Elle s'adresse aux salariés, en activité ou en arrêt de travail, rencontrant des difficultés à tenir leur poste de travail du fait de problématiques de santé qui nécessitent, d'après le médecin du travail, :

- Un aménagement de poste,
- Un reclassement sur un autre poste de l'entreprise,
- Un reclassement dans un autre poste à l'extérieur de l'entreprise initiale.

Les missions de la cellule sont :

- La sensibilisation aux risques professionnels et à la prévention,
- L'identification d'une problématique individuelle,
- La mise en œuvre de mesures individuelles sur le poste de travail,
- La participation à l'accompagnement du travailleur.

Les actions de la cellule visent :

- La prévention de la désinsertion professionnelle, à titre **individuel**,
- La prévention primaire au sein des entreprises, à titre **collectif**.

Les facteurs de risque de désinsertion professionnelle, cités ci-contre, démontrent l'importance de la prévention pour les **travailleurs quel que soit leur poste, ou leur statut dans l'entreprise.**

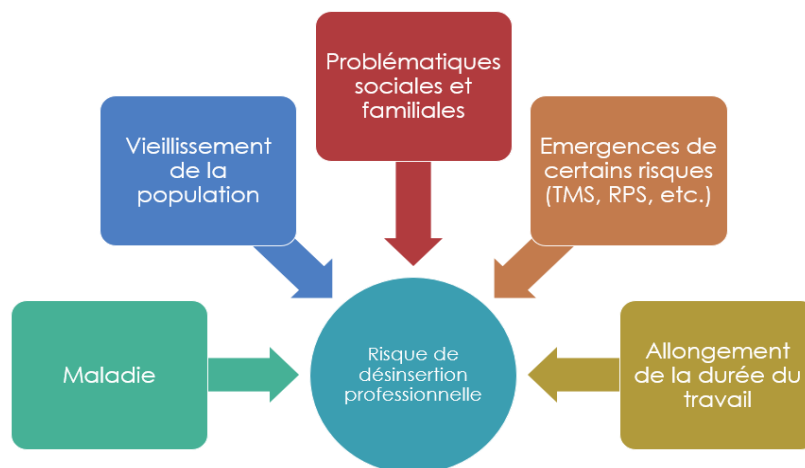


Figure 1 : Facteurs de risque de désinsertion professionnelle

La cellule est constituée :

- **D'une ergonome coordinatrice**

L'enjeu de la PDP et du maintien en emploi sont :

- La précocité du signalement,
- La coordination des actions entre les différents acteurs.

La coordinatrice/ergonome de la cellule réceptionne les orientations et à partir d'une compréhension partagée avec les professionnels, accompagne :

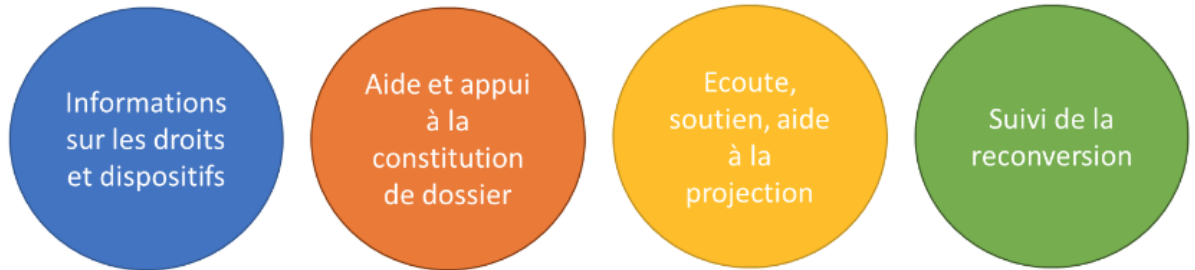
- Les salariés dans leur parcours de maintien en emploi, à titre individuel,
- Les employeurs dans le repérage des risques et les actions de préventions, à titre collectif.

En tant qu'ergonome, l'activité consiste à :

- Etudier les solutions s'offrant au sein de l'entreprise :
  - o En proposant des pistes d'améliorations (aménagement du poste de travail),
  - o En proposant des actions de formations,
  - o En envisageant un reclassement.
- Comprendre le travail :
  - o En identifiant les contraintes et les ressources.
- Repérer les risques :
  - o En conseillant et proposant des actions préventives,
  - o En sollicitant un préventeur pour une intervention sur le collectif.
- **D'un médecin du travail référent** qui apporte son expertise médicale.

- **D'assistantes sociales de CSIERESO**

Partie intégrante de la cellule depuis janvier 2022, l'assistante sociale qui reçoit un salarié en risque d'inaptitude sur orientation de la cellule va évaluer avec lui la situation et l'aider à rester dans une dynamique de maintien en emploi tout au long de son parcours :



**Des réunions hebdomadaires** sont tenues afin de :

- Conduire l'accompagnement des salariés,
- Construire une procédure d'accompagnement cohérente avec les partenaires.

La cellule travaille en **concertation** avec l'ensemble des équipes médicales du SMTI 82 et en **réseau** avec les partenaires incontournables de la prévention et du maintien en emploi, à savoir :

- Le salarié,
- L'employeur,
- Le médecin traitant du salarié,
- Le médecin conseil de la CPAM,
- L'assistant social de la CARSAT,
- Les chargées de mission du service d'accompagnement social et professionnel CAP EMPLOI,
- Les conseillers en l'évolution professionnelle,
- La Maison Départementale pour les Personnes Handicapées,
- Et les associations du territoire.



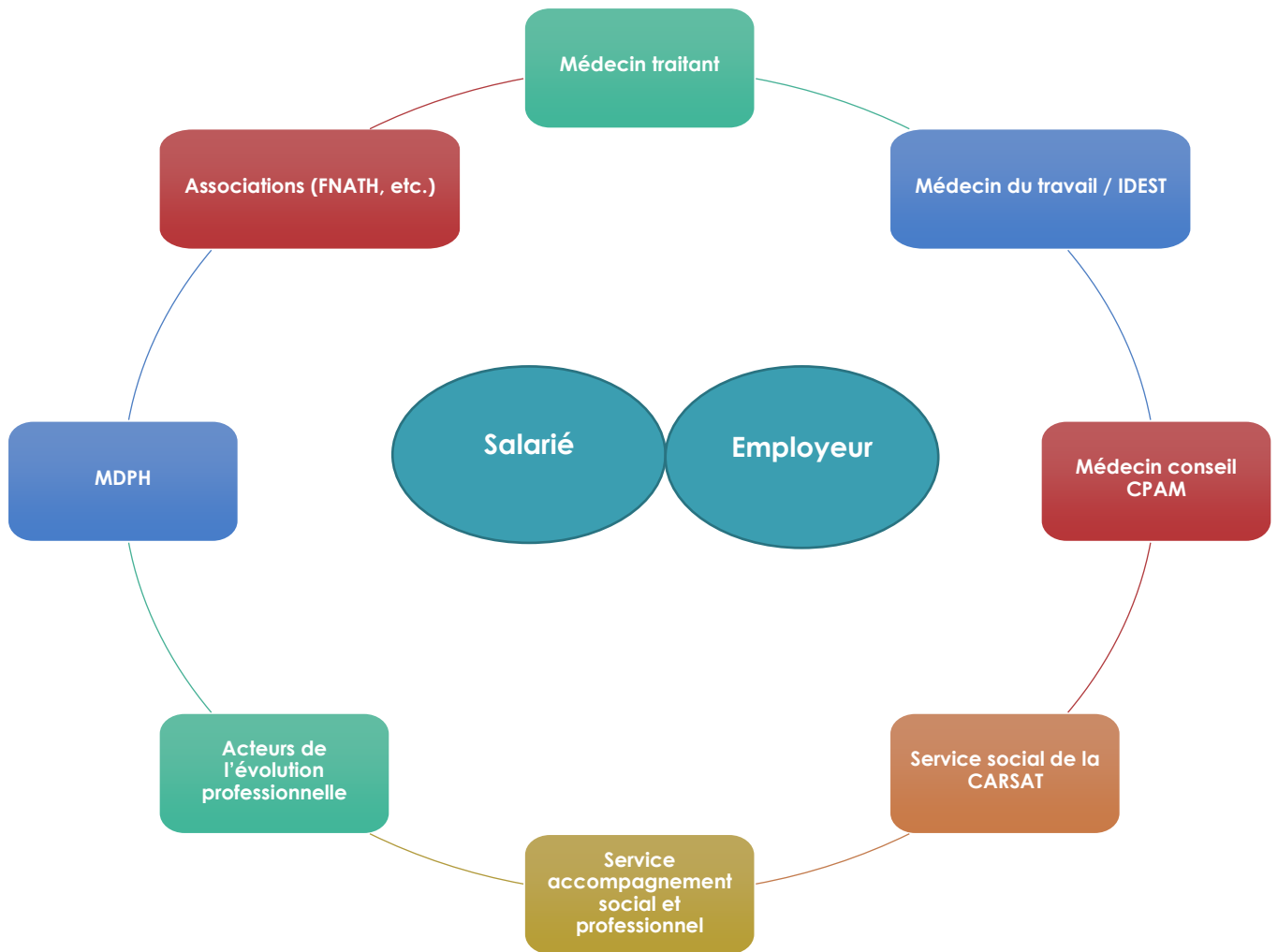


Figure 2 : Réseau des acteurs et partenaires

## **2. Le maintien en emploi :**

L'enjeu du maintien en emploi est de permettre à des personnes confrontées à des difficultés à occuper leur poste de travail :

- De conserver leur emploi dans des conditions compatibles avec leur état de santé.
- De poursuivre leur carrière professionnelle en écartant la menace de perte d'emploi.

Le maintien en emploi, ce sont donc toutes les solutions qui peuvent accompagner une personne quand elle rencontre des difficultés au travail liées à son état de santé ou à son handicap. Ces solutions peuvent être :

- Des aménagements, adaptations ou transformations du poste de travail ou des aménagements du temps de travail, par exemple, des aides individuelles, matérielles, techniques et/ou organisationnelles, des aides humaines ou des formations,
- Un reclassement professionnel chez son employeur actuel si la personne n'est plus en mesure d'occuper son poste.

## **3. Le Plan Régional Santé Travail – Axe Prévention de la Désinsertion et de l'Usure Professionnelle :**

Le PRST 4 se déployant, l'ergonome de la cellule contribue et participe à l'axe PDP et prévention de l'usure professionnelle.

## **4. La cellule PDP élargie :**

Portée par la CPAM, cette cellule élargie continue d'impulser une dynamique auprès des partenaires territoriaux sur le sujet de la prévention de la désinsertion professionnelle. Service médical de la CPAM, service employeur de la CPAM, Service social de la CARSAT, service Maintien de CAP EMPLOI, service social du SRAS, et le SMTI 82 contribuent aux réunions trimestrielles.

En 2023, la cellule PDP élargie a élaboré un cycle de réunion à destination des salariés en arrêt de travail. Ce cycle de réunion a pour ambition :

- D'informer les salariés/assurés en arrêt de travail de leurs droits et des mesures/dispositifs existant en faveur de leur maintien en emploi ;
- De rencontrer les partenaires du maintien en emploi du territoire (service social de la CARSAT, CAP EMPLOI, service de prévention et de santé au travail) ;
- D'impulser une nouvelle dynamique pro-active pour les salariés/assurés.

Ce cycle sera proposé en 2024.

## **5. L'atelier de sensibilisation :**

Un atelier de sensibilisation « Prévention de l'inaptitude » est destiné aux adhérents.

Il met en évidence l'articulation entre le service de prévention et de santé au travail et le service maintien de CAP EMPLOI. L'atelier a pour objectif de communiquer de l'information aux salariés, représentants du personnel, référents handicap, managers et employeurs et de leur donner des outils favorisant le maintien en emploi de leurs salariés.

## **6. Les perspectives sur 2024 :**

Pour l'année 2024, un travail de pédagogie sera réalisé auprès des salariés et entreprises auprès desquelles la cellule interviendra. Il sera important d'expliquer le rôle de cette cellule, l'accompagnement qu'elle peut effectuer à la fois en entreprise et auprès des salariés, et surtout de présenter les différents dispositifs existants relevant, à la fois, de la PDP et du maintien en emploi.

Une communication interne au SMTI 82 sera également conduite afin :

- Sensibiliser les professionnels à la prévention de la désinsertion professionnelle,
- Les informer du fonctionnement de la cellule,
- Présenter certaines mesures mobilisables pour les salariés et les employeurs (telles que le Rdv de liaison et l'essai encadré).

Des ateliers de sensibilisation avec les partenaires extérieurs seront également proposés aux adhérents pour communiquer sur :

- La Prévention de la désinsertion professionnelle et ses outils,
- Ce qu'est le maintien en emploi et comment.

D'ores-et-déjà des entreprises font le pas d'une politique de prévention et de maintien en emploi en réfléchissant à une procédure d'information et d'accompagnement auprès de leurs salariés pouvant être en difficultés.

## VI. AUTRES ACTIVITES

### A. LES ACTIVITES CONNEXES MEDICALES ET PLURIDISCIPLINAIRES :

- **Réunions des instances du SMTI 82 :**

- Commission Médico Technique.
- Conseil d'Administration pour les médecins délégués de secteurs.
- Commission de Contrôle.

- **Réunions internes :**

Des réunions internes par métier ont lieu 1 fois tous les 1 ou 2 mois. Elles permettent le partage des actualités par métier et la définition des actions ou projets du SMTI 82.

Lors de développement d'actions ou de projets (organisation d'un atelier de sensibilisation, par exemple), un groupe de travail se constitue en veillant à la présence d'un représentant par métier. De cette façon, chaque membre du groupe de travail se fait le relais des avancées au sein de ses réunions métiers.

- **Réunions institutionnelles :**

1. Participation aux réseaux externes en particulier au niveau du PRST4 avec les CARSAT, la DREETS, l'ARACT et les autres services de prévention et de santé au travail interentreprises de la Région Occitanie sur les thématiques suivantes :
  - Le risque chimique aéronautique.
  - La prévention de la désinsertion professionnelle.
  - La santé au travail des femmes.
  - Les troubles musculosquelettiques.Chaque spécialiste participe à l'un des groupes de travail.
2. Rencontre avec la CPAM pour renforcer les liens (cf. : projets collectifs).
3. Liaisons toujours actives : Médecins traitants et spécialistes, médecins conseils de la CPAM, Service Maintien de CAP EMPLOI 82-31 Nord, Service social de la CARSAT, Maison des ados, ASTI, DREETS, service contrôle de la CARSAT, INRS, DRIRE, Autorité de Sûreté Nucléaire, psychologues, kinésithérapeutes.
4. Liaisons au sein de l'entreprise : Employeur, DRH, responsable sécurité, institutions représentatives du personnel (CSE, membres des CSSCT, CE), assistante sociale d'entreprise, infirmier(e) d'entreprise.

## **B. LES RESSOURCES MATERIELLES :**

Le SMTI 82 s'est doté de différents appareils de métrologie mis à la disposition des médecins et des IPRP dans le cadre de leurs actions en milieu de travail.

### **Métrologies d'ambiances physiques :**

- Sonomètres et dosimètres pour l'étude du bruit.
- Luxmètres, luminancemètres pour l'étude de l'éclairage.
- Globe noir, thermomètre-hygromètre, pour l'étude des ambiances thermiques.
- Dosimètre pour étudier l'exposition aux vibrations.
- Anémomètre, fumigènes, pour l'étude des systèmes d'aspiration/ventilation.
- Générateur de fumées.

### **Métrologies toxicologiques :**

- Détecteur de monoxyde de carbone (CO).
- Pompes de prélèvements atmosphériques.
- Photo-ionisateur.

### **Métrologies physiologiques :**

- Cardio-fréquencemètre pour l'étude de la charge physique de travail.
- Dynamomètre (effort de traction, poussée, port de charge).

## VII. CONCLUSION :

Le SMTI 82 a réalisé un nombre de visites médicales légèrement inférieur à celui de l'année dernière qui s'explique par une diminution du temps médical dans un contexte structurel de pénurie de médecin du travail.

Le % d'avis d'inaptitudes rendus au regard du nombre de salariés surveillés reste faible :

0,82 % en 2023

1,25 % en 2022

La cellule PDP poursuit sa mise en place conformément à la réforme. Son premier bilan est plutôt rassurant quant à l'avenir.

Une grande partie de l'action en milieu de travail concerne des interventions sur le champ du réglementaire (étude de poste et fiche entreprise pour inaptitude). Néanmoins, les modules de sensibilisations se sont développés et ont atteint des records en termes de participation en 2023.

L'objectif pour 2024 sera de renforcer les actions en faveur de la prévention primaire, en usant de ces nouveaux dispositifs.

Le réseau et le partenariat apparaissent comme des ressources indispensables à une prévention efficace pour les acteurs du service de santé du travail et cela au bénéfice de ses adhérents (poursuite des participations au PRST, réunion CPAM, partenariat APAS 82, partenariat ARS, et plus généralement participation à des projets en pluridisciplinarité institutionnelle).

Enfin, le SMTI 82, avec le déploiement de sa plateforme connectée PADOA, poursuit son parcours de modernisation et d'offre de service aux adhérents. Dans le but de pouvoir aider et répondre à aux besoins des adhérents. Cette mise en place va permettre :

- Une meilleure collaboration entre tous les experts du service.
- Une utilisation des données qui facilite les diagnostics et les recommandations des experts, en toute sécurité.
- Un engagement des employeurs et un renforcement de la prévention des risques professionnels.
- Un gain de temps administratif et une optimisation du temps des experts.