



## PROJET DE SERVICE 2024 - 2028



“ Préserver la santé au travail des salariés,  
c’est préserver la santé de votre entreprise.  
PREVY s’engage à vos côtés ”



**PREVY**  
PRÉVENTION & SANTÉ AU TRAVAIL

**1.** LES ÉVOLUTIONS  
DU SERVICE 2019 - 2022 .....p06

**2.** LE BILAN DU PROJET  
DE SERVICE  
2019 - 2023 .....p24

**3.** LE CONTEXTE  
ET LES ENJEUX  
DU PROJET DE SERVICE  
2024 - 2028 .....P38

**4.** LES AXES ET  
LES ACTIONS  
DU PROJET  
DE SERVICE .....p50

**5.** LES MOYENS SUPPORTS  
À METTRE EN ŒUVRE ....p80

AGRÈMENT PREVY ET TERRITOIRE DE COMPÉTENCES ....p07  
 SECTORISATION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS .....p08  
 ÉQUIPES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL .....p12  
 ACTIVITÉ CLINIQUE .....p14  
 ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL .....p19

AXE 1 - PRÉVENTION .....p25  
 AXE 2 - COMMUNICATION .....p31  
 AXE 3 - ORGANISATION .....p35

CONTEXTE LÉGISLATIF LOI N°2021-1018 DU 2 AOÛT 2021 .p39  
 DIAGNOSTIC TERRITORIAL .....p41  
 CPOM 3<sup>ÈME</sup> GÉNÉRATION .....p47  
 RELATIONS INSTITUTIONNELLES .....p47

AXES RETENUS ET FICHES ACTIONS .....p51  
 SUIVI DU PROJET DE SERVICE .....p79

POLITIQUE R.H. ....p81  
 POLITIQUE IMMOBILIÈRE .....p82  
 POLITIQUE DE COMMUNICATION .....p83  
 DÉVELOPPEMENT DU SYSTÈME D'INFORMATION :  
 UN NOUVEAU LOGICIEL MÉTIER .....p85





# OTI D E

## PROJET DE SERVICE 2024 - 2028

Le 17 juillet 2023, l'AIMSMT devient PREVY Prévention & Santé au Travail.

Cette nouvelle dénomination sociale initiée en 2021 met en lumière « la Prévention » au cœur de nos actions. Elle marque l'évolution du fonctionnement du service par une organisation pensée et renouvelée. Et ce, notamment, depuis l'ouverture des Maisons de la Prévention.

Dans ce contexte, l'élaboration de ce 3<sup>ème</sup> projet de service pluriannuel menée collectivement par la commission médico-technique (CMT) s'appuie sur une méthodologie intégrant quatre éléments principaux :

- Les orientations et priorités définies dans le PRST4 : les plans régionaux santé travail issus des plans nationaux incarnent les orientations données par le Ministère du Travail aux acteurs de terrain. Nous avons à cœur de mettre en application ces directives.

- Une analyse des besoins et des risques présents au sein des entreprises adhérentes via les diagnostics territoriaux issus de nos statistiques croisées à celles de la CARSAT et de l'enquête IODA 2019-2020 (Inaptitudes en Occitanie : Diagnostics et Analyses).

- Un bilan de l'évolution du service et des ressources dont il dispose, ainsi qu'un bilan des actions du projet de service 2019-2023. Toutes les fiches actions ont été évaluées ; certaines sont finalisées, d'autres devront se poursuivre.

- Le contexte réglementaire renouvelé, avec la mise en place de la réforme en Santé Travail issue de la loi du 2 août 2021.

Ce travail collectif et concerté a été construit lors de douze séances de la CMT du 30 août 2022 au 27 juin 2023 et s'est également traduit par une volonté des membres d'impliquer au plus tôt l'ensemble des collaborateurs du service lors de deux réunions des équipes en Avril et Juin 2023 où a été présentée l'avancée des travaux.

La construction de ce projet de service s'est inscrite dans une démarche prospective, stratégique et participative afin de formuler des actions concrètes et de terrain :

**« Préserver la santé au travail des salariés,  
c'est préserver la santé de votre entreprise  
PREVY s'engage à vos côtés »**

Tel sera notre engagement pour notre territoire.

PREVY entend renforcer ses actions et son rôle d'accompagnement des entreprises et des salariés dans la prévention des risques professionnels.



Pour atteindre ses objectifs et assurer la qualité de ses actions, PREVY s'engage dans la démarche de certification et continue à développer son organisation afin de garantir l'homogénéité, l'effectivité et la qualité des services rendus aux entreprises adhérentes et à leurs salariés.

Les objectifs du projet de service 2019-2023 étaient ambitieux et ont permis de poser de solides fondations à notre organisation et au déploiement de nos actions de prévention primaire. Le projet de service 2024-2028 est une suite logique et réfléchie qui a intégré maturité et adaptations nécessaires aux évolutions de contexte et aux nouveaux enjeux de la santé au travail.

PREVY va s'atteler à conjuguer proximité et efficacité par un positionnement territorial et une organisation apportant aux adhérents et salariés une offre d'actions s'adaptant aux exigences en matière de prévention des risques professionnels et de suivi médical :

- Organiser l'intégration du cadre de la réforme en Santé Travail aux actions quotidiennes et développer une politique « d'Aller Vers » les adhérents.

- Renforcer les équipes pluridisciplinaires et anticiper les évolutions de la démographie médicale.

- Conduire des actions qui répondent aux enjeux sociétaux : accompagnement du vieillissement de la population active, développement de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, etc.

- Consolider le recueil d'indicateurs, la traçabilité et la veille sanitaire pour mesurer l'impact des missions des équipes PREVY et assurer la visibilité de leurs actions.

- Poursuivre et développer le positionnement et les liaisons partenariales avec les autres acteurs territoriaux de la prévention.

- Contribuer au développement de démarches partagées en lien avec la santé publique.

Enfin, la certification, amenée par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 fait entrer PREVY dans une dynamique de progrès dans le service rendu : qualité et effectivité de l'offre soignée, organisation, gestion financière, traitement des données ou encore conformité du système d'information. Le service va s'attacher à répondre aux exigences de la certification dans les délais impartis afin de démontrer un réel pilotage de sa démarche sur le long terme pour apporter des résultats probants en amélioration continue.

Afin de mieux cerner les caractéristiques des entreprises adhérentes et de répondre à leurs besoins, PREVY a réalisé un état des lieux et une mise à jour de l'analyse des besoins et des axes stratégiques à développer dans ce projet de service. Les constats partagés ont permis de dégager nos actions prioritaires sur les 5 ans à venir.

Ce projet de service 2024-2028 a été approuvé à l'unanimité par les membres du conseil d'administration le 25 juillet 2023.

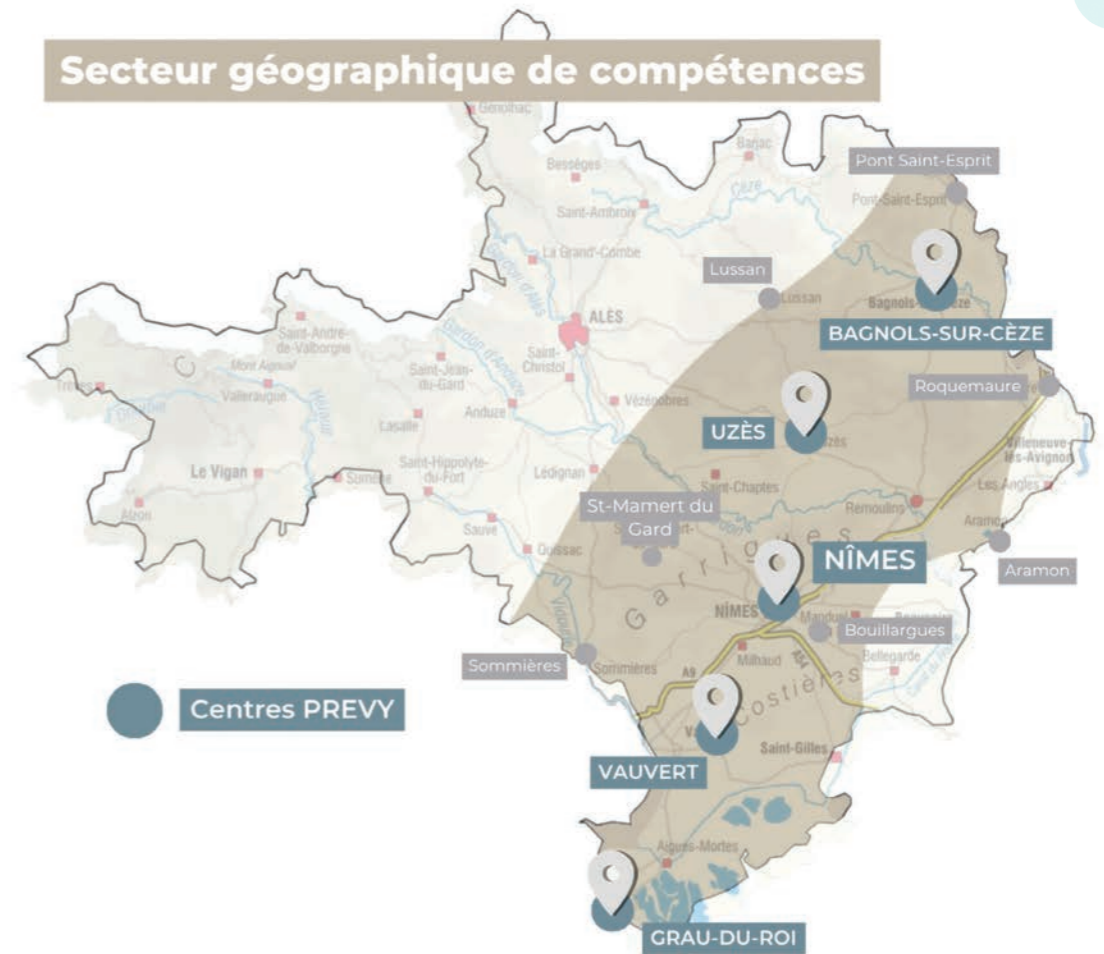


# 1.

## LES ÉVOLUTIONS DU SERVICE 2019 - 2022

### 1.1 AGRÉMENT PREVY ET TERRITOIRE DE COMPÉTENCES

Conformément à l'article D4622-48 et suivants du Code du travail, PREVY dispose d'un agrément renouvelé le 18 janvier 2019 pour une durée de 5 ans qui couvre les arrondissements de Nîmes - Uzès, excepté les villes de Beaucaire - Bellegarde - Comps - Fourques Jonquières St-Vincent - Vallabrègues - Villeneuve-Lès-Avignon et Les Angles.

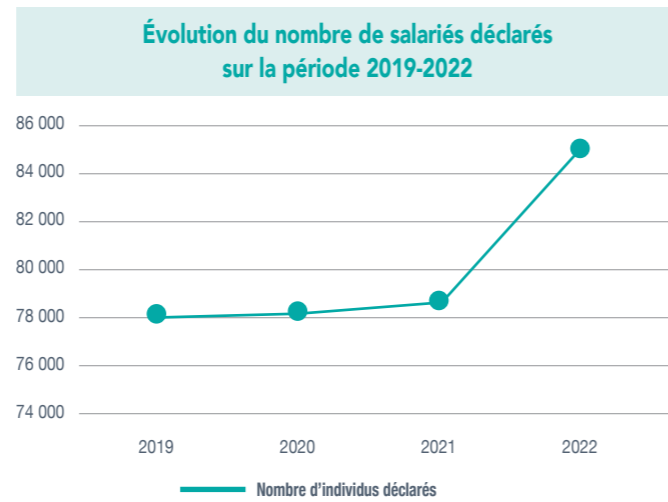
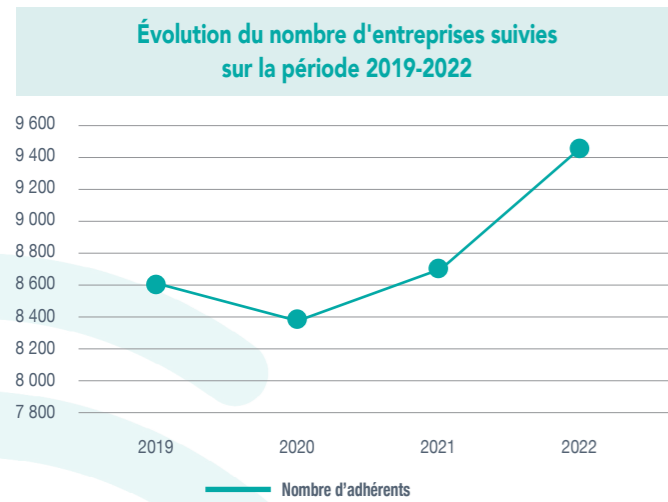




## 1.2 SECTORISATION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS

### 1.2.1 LES ADHÉRENTS ET LES SALARIÉS SUIVIS DE 2019 À 2022

Année	Nombre d'adhérents	Évolution du nombre d'adhérents	Nombre d'individus déclarés	Évolution du nombre d'individus déclarés	Nombre d'individus suivis avec visites intérimaires	Évolution du nombre d'individus suivis avec visites intérimaires
2019	8 580		78 184		87 985	
2020	8 367	-2,48%	78 247	0,08%	86 820	-1,32%
2021	8 716	4,17%	78 827	0,74%	88 089	1,46%
2022	9 430	8,19%	85 167	8,04%	94 792	7,61%
<b>2022/2021</b>	<b>+714</b>		<b>+6 340</b>		<b>+6 703</b>	



Le service enregistre une augmentation des adhérents et des salariés suivis depuis la sortie de la crise Covid-19.

Le phénomène est d'autant plus marqué pour l'année 2022 qui enregistre une augmentation de 714 adhérents et de 6 700 salariés suivis supplémentaires, l'effectif à prendre en charge est en nette augmentation depuis le début de 2021.

Une augmentation de l'effectif à prendre en charge qui va encore s'intensifier dans les 5 ans à venir.

	Femme	Homme	Total
Nombre de salariés suivis avec visites intérim	44 221	50 571	94 792
	46,65%	53,35%	100,00%

Types de Suivi	2021	2022
SI	76,01%	74,51%
SIA	5,56%	5,62%
SIR	18,43%	19,87%
	100,00%	100,00%

PREVY suit une majorité d'hommes.

Le type « Suivi Individuel » à 5 ans est prédominant.



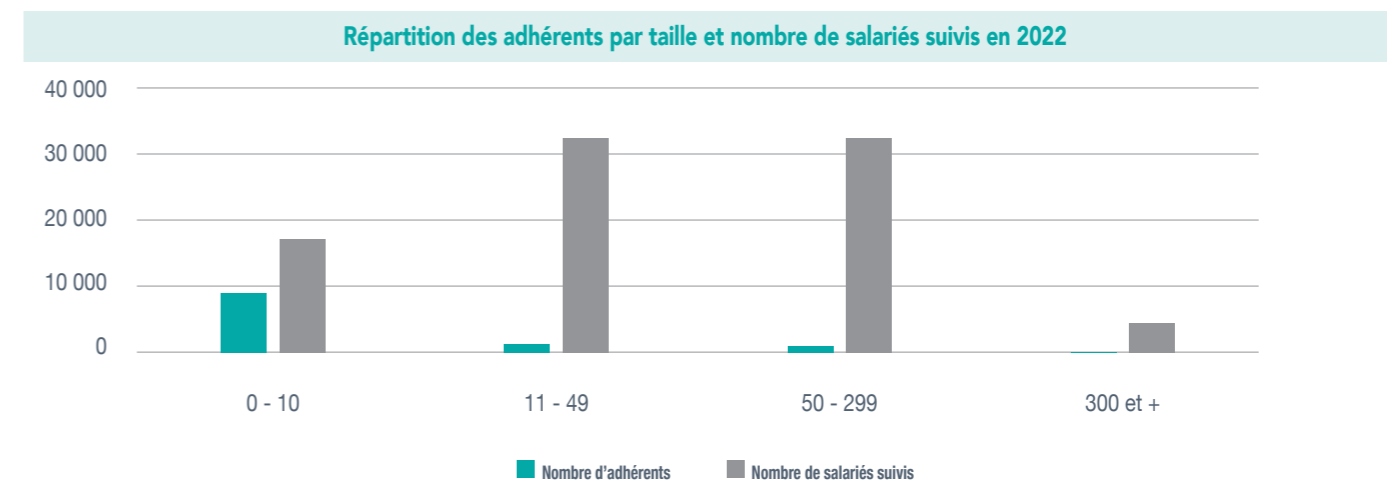
### 1.2.2 LA TAILLE DES ENTREPRISES ADHÉRENTES

La taille des entreprises adhérentes en 2022

Taille des adhérents	Nbre d'adhérents	% Nbre Adhérents	Nbre de salariés suivis	% Nbre salariés
0 - 10 salariés	7 590	80,49%	26 106	27,54%
11 - 49 salariés	1 505	15,96%	31 758	33,50%
50 - 299 salariés	322	3,41%	31 331	33,05%
300 et + salariés	13	0,14%	5 597	5,90%
	<b>9 430</b>	<b>100,00%</b>	<b>94 792</b>	<b>100,00%</b>

- 80% des adhérents sont des TPE de moins de 10 salariés qui ne représentent que 27,54% des effectifs suivis
- 66% des salariés suivis sont répartis dans les entreprises de 11 à 299 salariés

Une répartition déséquilibrée entre les petites entreprises qui sont très nombreuses et qui représentent peu de salariés, et les grandes entreprises peu nombreuses mais qui emploient un nombre important de salariés.



### Les adhérents et les effectifs selon la sectorisation 2022

Secteur Nom	Nombre d'Adhérent	Effectifs Déclarés
Nîmes Centre	23,00%	24,68%
Nîmes Ouest	20,81%	22,09%
Nîmes Sud	12,41%	14,79%
Nord	22,25%	18,06%
Petite Camargue	21,53%	20,38%
<b>Total général</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

62% des salariés suivis se situent sur le bassin économique nîmois.

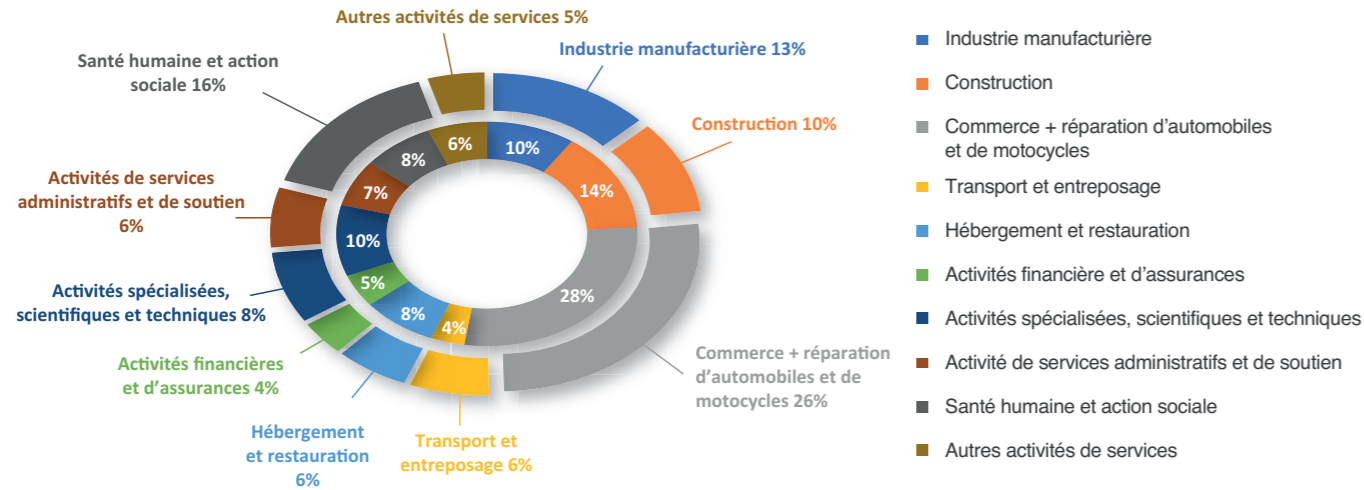






### 1.2.3 LES SECTEURS D'ACTIVITÉS

Répartition entreprises et salariés dans le top 10 des secteurs d'activités 2022



\*Le cercle intérieur représente la proportion d'entreprises, le cercle extérieur représente la proportion de salariés.

Dans le top 10 des secteurs d'activités, nous notons :

- 28% des adhérents font partis du secteur commerce, réparation d'automobiles et motocycles
- 14% du secteur de la construction
- 10% de l'industrie manufacturière
- 10% des activités spécialisées scientifiques et techniques

Cette tendance se retrouve au niveau de la localisation des salariés :

- 26% des salariés suivis travaillent dans le secteur commerce, réparation d'automobiles et motocycles
- 14% des salariés travaillent dans le secteur de la construction
- 13% des salariés travaillent dans l'industrie manufacturière

Fait remarquable : 16% des salariés suivis par PREVY travaillent dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale, alors que ce secteur ne représente que 8% du top 10 des secteurs d'activités des adhérents. Les adhérents de ce secteur sont moins nombreux en nombre mais représente une plus grande proportion de salariés suivis.

**Une diversité de secteurs d'activités à prendre en charge qui nécessite polyvalence et expertise au sein des équipes.**

### 1.2.4 LES NOUVEAUX ADHÉRENTS ET LES RADIATIONS

Les nouveaux adhérents représentent 10% de l'effectif des entreprises adhérentes et 3% des salariés suivis.

Les nouveaux adhérents sont en très grande partie (81%) des TPE de 1 à 3 salariés.

La durée d'adhésion des nouveaux adhérents est faible : 3 ans après leur adhésion, 45% d'entre eux ne sont plus adhérents.

Évolution du nombre de nouvelles entreprises adhérentes de 2019 à 2022

Année	Nombre d'entreprises	Pourcentage du nombre d'entreprises adhérentes	Nombre de salariés	Pourcentage de l'effectif total
2019	928	10%	2 589	3%
2020	845	8%	2 799	3%
2021	1 085	10%	3 573	4%
2022	1 055	9%	3 005	3%

Répartition des nouveaux adhérents par taille en 2022

Taille des entreprises	Nombre de nouveaux adhérents	Pourcentage des nouveaux adhérents
1 à 3 salariés	851	81%
4 à 10 salariés	165	16%
11 à 19 salariés	25	2%
20 à 49 salariés	13	1%
50 à 499 salariés	1	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1055</b>	<b>100</b>

Répartition des nouveaux adhérents par secteur d'activité en 2022

TOP 4 Secteurs d'activités (Les Codes NAF Rev2 2008)	Nombre d'entreprises	Pourcentage du nombre d'entreprises adhérentes	Nombre de salariés	Pourcentage de l'effectif total
F Construction	153	14,50%	343	11,41%
2G Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	225	21,33%	586	19,50%
I Hébergement et restauration	112	10,62%	546	18,17%
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	102	9,67%	213	7,09%

21% des nouvelles entreprises adhérentes font partie du secteur commerce, 14,50% du secteur de la construction et 10,62% de l'hébergement-restauration.

Durée d'adhésion des nouveaux adhérents

Année	Nombre d'entreprises	Pourcentage du nombre d'entreprises adhérentes	Nombre de salariés
2019	928	10%	2 589

Sur les 928 entreprises nouvelles adhérentes en 2019 :

- 1 an après, en 2020, 9 %, soit 83 entreprises ne sont plus adhérentes
- 2 ans après, en 2021, 31 %, soit 289 entreprises ne sont plus adhérentes
- 3 ans après, en 2022, 45% soit 414 entreprises ne sont plus adhérentes au service.

Nombre d'entreprises radiées sur l'ensemble du portefeuille de 2019 à 2022

Année	Nombre d'entreprises	Pourcentage du nombre d'entreprises adhérentes	Nombre de salariés	Pourcentage de l'effectif total
2019	1 484	17%	3 684	4%
2020	1 722	17%	7 804	9%
2021	1 962	18%	5 522	6%
2022	2 272	20%	6 467	7%

Les quatre années passées laissent entrevoir une augmentation du nombre d'adhérents radiés tous les ans.

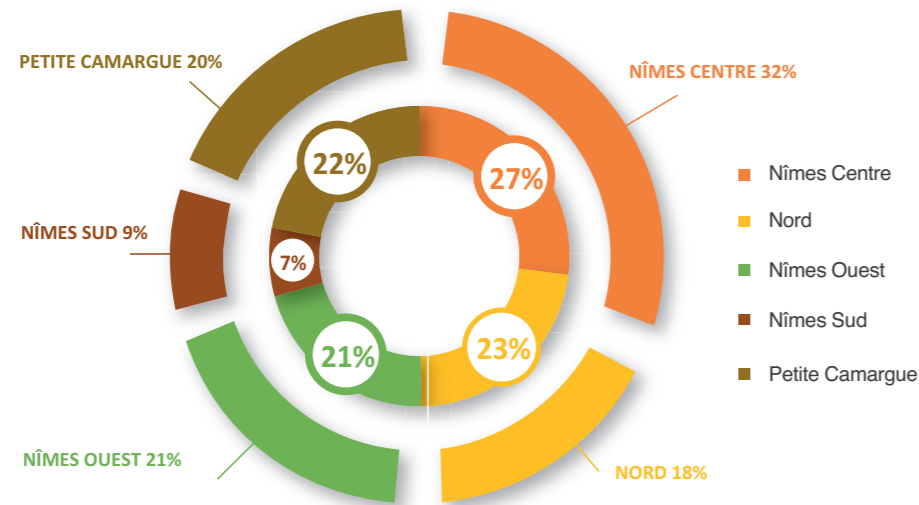
Les principaux motifs de radiation sont :

- 1 - Défaut de déclaration = 55%
- 2 - Absence de personnel = 17%
- 3 - Non-paiement des cotisations = 15%
- 4 - Autres = 13%



### 1.2.5 LA SECTORISATION EN 2023

#### Répartition entreprises/salariés par secteur en 2023



\*Le cercle intérieur représente la proportion d'entreprises, le cercle extérieur représente la proportion de salariés.

## 1.3 ÉQUIPES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

### 1.3.1 L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DES ÉQUIPES DE SANTÉ AU TRAVAIL DE 2018 À 2022

Depuis 2018, les équipes de prévention et de santé au travail ont été renforcées par :

- Des collaborateurs médecins
- Des infirmiers en santé au travail (IDEST)
- Des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP)

Depuis fin 2022, le service renforce fortement les équipes techniques par l'embauche de techniciens hygiène et sécurité en santé au travail.



Dès 2023, cinq postes de techniciens hygiène et sécurité en santé au travail, deux postes d'ergonomes et un poste de psychologue du travail sont ouverts au recrutement.

Le recrutement d'IDEST est également une des priorités de la direction. En juin 2023, le service compte vingt-deux IDEST et se donne pour objectif d'en recruter trois supplémentaires pour le mois d'octobre 2023 à l'ouverture de la Maison de la Prévention de Nîmes. A terme, chaque médecin du travail collaborera avec 1,5 à 2 ETP IDEST.

MÉTIER EN ETP PRÉSENTS AU 31 DÉCEMBRE	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution 2018/2022	Embauches/Départs 1 <sup>er</sup> trimestre 2023 en ETP
Médecins du travail	23,48	18,66	17,74	17,74	16,74	-6,74	-1,03
Collaborateurs médecins	2	4,91	4,91	4,91	4,91	+2,91	+1
IDEST	14,67	13,97	13,4	16,47	19,4	+4,73	+2
Assistants en santé au travail	3,88	3,8	3,8	1,91	1,91	-1,97	
IPRP	3,91	3,76	3,76	5,76	6	+2,09	+3
Assistante IPRP	0,96	0,84	0,84	0,84	1	+0,04	
Auxiliaires médicaux	25	21,51	23,59	26,13	22,56	-2,44	-0,46
Fonctions support	9,41	11,14	8,91	9	11	+1,59	+1
<b>Total</b>	<b>83,31</b>	<b>78,59</b>	<b>76,95</b>	<b>82,76</b>	<b>83,52</b>	<b>+0,21</b>	

### 1.3.2 LA DÉMOGRAPHIE MÉDICALE : ÉTAT DES LIEUX ET PROJECTION

Les quinze recrutements de médecins du travail et de collaborateurs médecins de 2018 à 2022 ont compensé en très grande partie les départs successifs. Sur la période 2018-2022, le service enregistre -1,78 ETP médecins du travail.

La politique de recrutement offensive de la direction a porté ses fruits sur la période analysée.

En parallèle, le service s'est organisé pour accueillir des collaborateurs médecins qui sont formés aux fonctions de médecins du travail au sein des universités de Toulouse et Montpellier. L'ouverture de la Maison de la Prévention permettra à l'Association d'accueillir des internes en médecine du travail.

#### Évolution des départs et des arrivées de médecins du travail et de collaborateurs médecins de 2018 à 2022

MÉDECINS AU 31 DÉCEMBRE	2018		2019		2020		2021		2022		TOTAL recrutements entre 2018 et 2022	TOTAL recrutements entre 2018 et 2022
	En nbre	En ETP	En nbre	En ETP	En nbre	En ETP	En nbre	En ETP	En nbre	En ETP	En nombre	En ETP
Médecins du travail (départs)	-4	-3,46	-5	-4,49	-2	-1,91	-1	-1	-3	-3	-15	-13,86
Médecins du travail (arrivées)	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	8	8
Collaborateurs médecins (départs)	-1	-0,92	0	0	-1	-0,91	0	0	-1	-1	-3	-2,83
Collaborateurs médecins (arrivées)	2	2	2	2	2	1,91	0	0	1	1	7	6,91
<b>Solde arrivées/départs</b>	<b>-1</b>	<b>-0,38</b>	<b>-1</b>	<b>-0,49</b>	<b>0</b>	<b>0,09</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	<b>-1</b>	<b>-3</b>	<b>-1,78</b>

Dix médecins du travail ont plus de 61 ans et quatre d'entre eux sont en cumul Emploi-Retraite et ont entre 68 ans et 74 ans.

Le service prévoit cinq départs en 2023 et trois départs en 2024 représentant une perte de 6,40 ETP à l'horizon 2025.

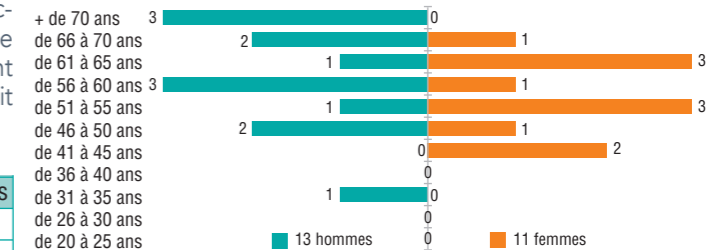
Depuis le début de l'année 2023, PREVY fait face à une conjoncture démographique extrêmement tendue en matière de ressources en médecins du travail. D'importants départs sont prévus dans les 2 ans à venir, un autre mode organisationnel doit être pensé et anticipé.

Tranches d'âges	13 hommes	11 femmes
de 20 à 25 ans	0	0
de 26 à 30 ans	1	0
de 31 à 35 ans	0	0
de 36 à 40 ans	0	0
de 41 à 45 ans	0	2
de 46 à 50 ans	2	1
de 51 à 55 ans	1	3
de 56 à 60 ans	3	1
de 61 à 65 ans	1	3
de 66 à 70 ans	2	1
+ de 70 ans	3	0
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>11</b>

Age moyen des femmes : 55,42 ans  
Age moyen des hommes : 60,31 ans

#### Pyramides des âges des médecins du travail et des collaborateurs médecins en décembre 2022

Age moyen des hommes 60,3 ans Age moyen des femmes 55,4 ans



**Le service se prépare activement au renforcement de la délégation entre les médecins du travail et les infirmiers en santé au travail.**

#### Effectif moyen de salariés suivis par équipe médicales de 2018 à 2022

EN ETP PRÉSENTS EN MOYENNE SUR L'ANNÉE	2018	2019	2020	2021	2022
Médecins du travail	23,31	22,42	23,14	22,61	21,87
Médecins du travail tenant compte absence > 6 mois	22,31	21,42	22,23	21,7	20,21
Nbre de salariés suivis avec visites intérimaires		87 985	86 820	88 089	94 792
Effectif moyen suivi par ETP de MT		3 924	3 752	3 896	4 334
Effectif moyen suivi par ETP de MT en tenant compte des arrêts maladie longue durée		4 108	3 906	4 059	4 690





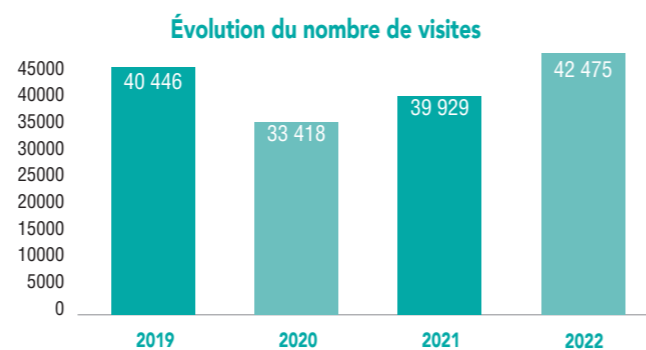
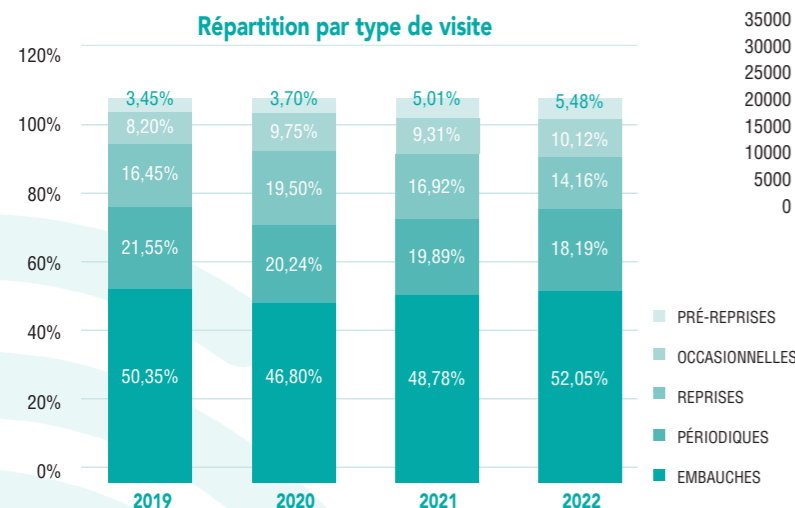
### 1.3.3 L'ÉVOLUTION DES FONCTIONS SUPPORTS DE 2018 À 2022

Le service s'est structuré avec la mise en place d'un service communication, d'un service ressources humaines et d'un support juridique. Depuis août 2021, le support informatique est géré par deux prestataires externes.

EN ETP PRÉSENTS AU 31 DÉCEMBRE	2018	2019	2020	2021	2022
Fonctions administratives	10,37	11,98	9,75	9,84	11

## 1.4 ACTIVITÉ CLINIQUE

### 1.4.1 L'ÉVOLUTION DES TYPES DE VISITES

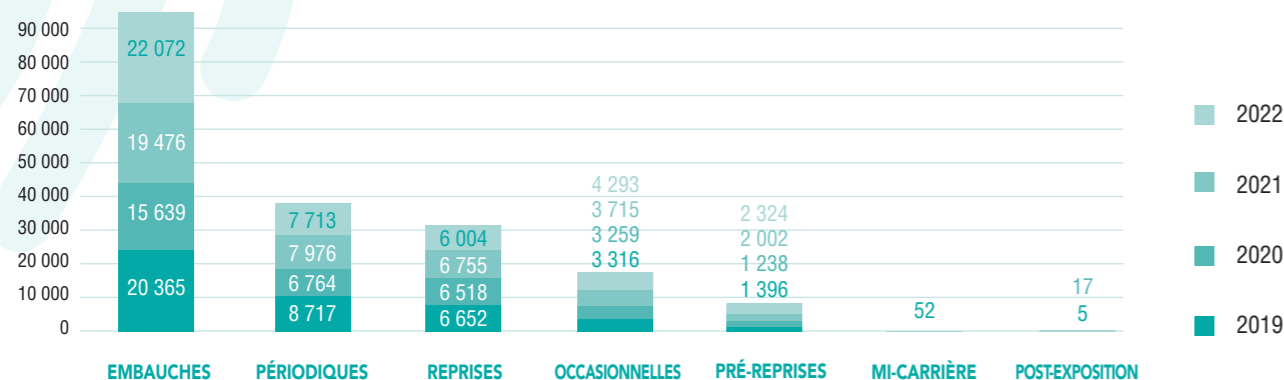


Après une diminution du nombre de visites effectuées en 2020, en 2021, nous retrouvons quasiment les chiffres de 2019, pour ensuite les dépasser en 2022 (+ 2000 visites soit + 5%).

Sur les 4 ans, le nombre de visites de pré-reprises (+2 points) et de visites occasionnelles (+2 points) n'a cessé d'augmenter.

ANNÉE DE VISITE	EMBAUCHES	% VISITES EMBAUCHES TOTAL	PÉRIODIQUES	% PÉRIODIQUES TOTAL	REPRISES	% REPRISES TOTAL	OCCA SIONNELLES	% OCCA SIONNELLES TOTAL	PRÉ-REPRISES	% PRÉ-REPRISES TOTAL	MI-CARRIÈRE	% MI-CARRIÈRE TOTAL	POST-EXPOSITION	% POST-EXPOSITION TOTAL	TOTAL
2019	20 365	50,35%	8 717	21,55%	6 652	16,45%	3 316	8,20%	1 396	3,45%					40 446
2020	15 639	46,80%	6 764	20,24%	6 518	19,50%	3 259	9,75%	1 238	3,70%					33 418
2021	19 476	48,78%	7 976	19,98%	6 755	16,92%	3 715	9,31%	2 002	5,01%			5		39 924
2022	22 072	52,05%	7 713	18,19%	6 004	14,16%	4 293	10,12%	2 324	5,48%	52	0%	17	0%	42 406
ÉVOLUTION 2022/2019	+8%		-12%		-10%		+29%		+66%						+5%

### Évolution des visites réalisées entre 2019 et 2022



Le service a su maintenir son activité médicale durant la crise sanitaire et répondre aux demandes des adhérents malgré un ralentissement des visites d'embauches et périodiques en 2020.

En 2022, nous notons une diminution du nombre de visite de reprise réalisée. Déjà peut-être un premier témoin de la mise en application de la loi du 2 août 2021 avec le décalage du déclenchement de la visite de reprise à 60 jours suite à un arrêt de travail "ordinaire" ?

### Sur la période 2019-2022, nous constatons :

- Un rebond des embauches témoignant de la hausse du nombre de salariés suivis mais également de la montée en puissance du service du fait de l'augmentation du nombre d'IDEST en activité
- L'apparition des nouvelles visites issues de la loi du 2 août 2021 : la mi-carrière et la visite post-exposition

### Focus sur les visites de pré-reprise

	2018	2019	2020	2021	2022
Visite de pré-reprise à la demande du médecin du travail					74
Visite de pré-reprise demandée par le médecin conseil	148	189	89	163	224
Visite de pré-reprise demandée par le médecin traitant	70	53	43	56	40
Visite de pré-reprise demandée par le salarié	946	1154	1106	1783	1987
<b>Total</b>	<b>1 164</b>	<b>1 396</b>	<b>1 238</b>	<b>2 002</b>	<b>2 325</b>
Évolution en%		+17%	-13%	+38%	+14%

La dynamique de croissance des visites de pré-reprise (+66%) témoigne de la prise en charge précoce des salariés en prévention de la désinsertion professionnelle.

Le médecin du travail a un rôle fort à jouer dans cette dynamique, en effet, depuis la mise en application de la loi du 2 août 2021, il peut organiser cette visite de sa propre initiative.

L'enjeu "communication" entre les adhérents et le service est primordial afin d'identifier les salariés en arrêt de travail pour organiser les visites de pré-reprise et envisager le retour à l'emploi dans les meilleures conditions.

### 1.4.2 LA RÉPARTITION DES VISITES PAR PROFESSIONNEL DE SANTÉ : ACTIVITÉ CLINIQUE DES MÉDECINS DU TRAVAIL ET DES IDEST

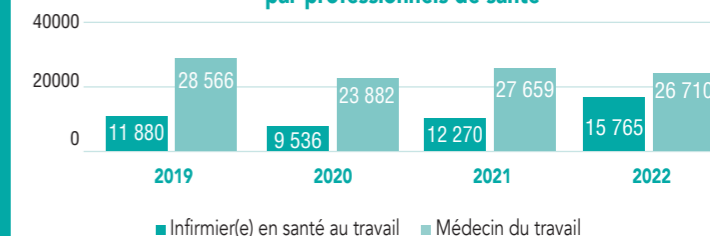
#### Nombre de visites réalisées par professionnels de santé entre 2019 et 2022

Année	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%
Infirmier(e) en santé travail	11 880	29,37%	9 536	28,54%	12 270	30,73%	15 765	37,12%
Médecin du travail	28 566	70,63%	23 882	71,46%	27 659	69,27%	26 710	62,88%
<b>Total</b>	<b>40 446</b>	<b>100,00%</b>	<b>33 418</b>	<b>100,00%</b>	<b>39 929</b>	<b>100,00%</b>	<b>42 475</b>	<b>100,00%</b>

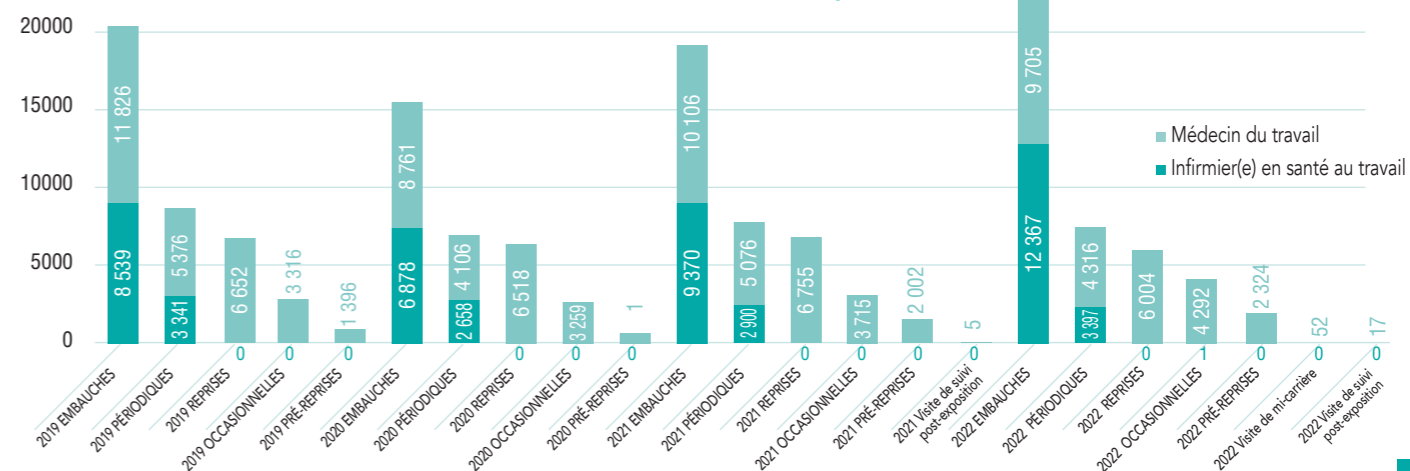
Le suivi individuel est encore majoritairement réalisé par les médecins du travail. Néanmoins depuis 2021, les IDEST recrutés au sein du service permettent une pleine progression d'activité pour cette fonction :

- En 2022, le service compte trois ETP IDEST supplémentaires.
- Dès le mois de septembre et au sortir de la crise Covid-19, le nombre de rendez-vous programmé à la vacation s'intensifie pour ces professionnels de santé.

### Évolution du nombre de visites réalisées entre 2019 et 2022 par professionnels de santé



### Évolution des visites réalisées depuis 2019

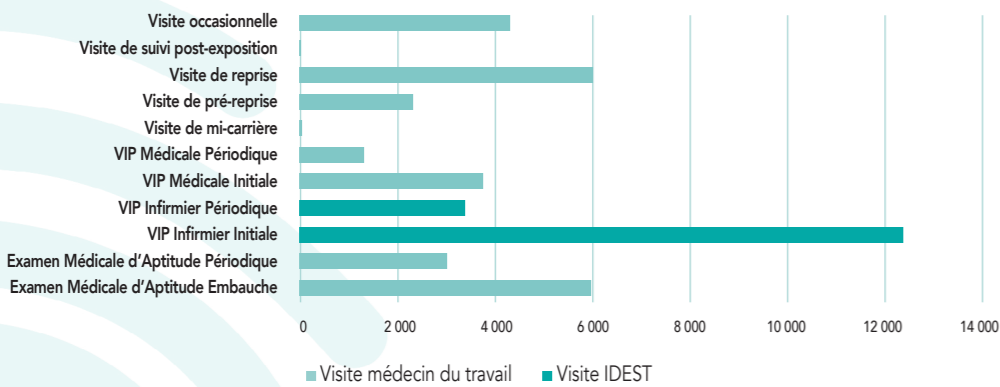


## Types de visites par professionnels de santé en 2022

Apparition des nouvelles visites introduites par la loi du 2 août 2021.

Type de Visites 2022	Visites IDEST	Répartition des visites IDEST	Visites Médecin du travail	Répartition des visites MDT	
Examen Médical d'Aptitude Embauche			5 967	22%	34%
Examen Médical d'Aptitude Périodique			3 004	11%	
VIP Infirmier Initiale	12 370	78%			47%
VIP Infirmier Périodique	3 397	22%			
VIP Médicale Initiale			3 739	14%	
VIP Médicale Périodique			1 312	5%	
Visite de mi-carrière			52	0%	
Visite de pré-reprise			2 325	9%	
Visite de reprise			6 005	22%	
Visite de suivi post-exposition			17	0%	
Visite occasionnelle	1	0%	4 294	16%	
<b>Total</b>	<b>15 768</b>	<b>100%</b>	<b>26 715</b>	<b>100%</b>	

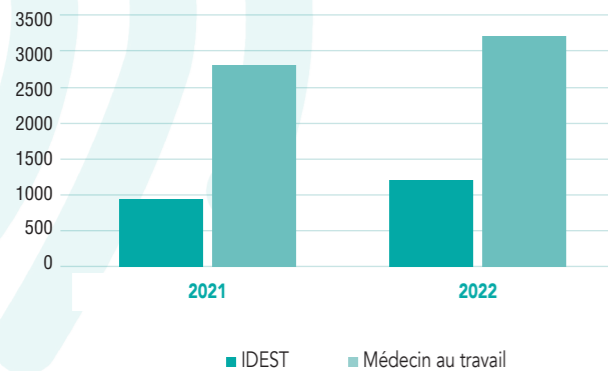
## Types de visites réalisées par professionnels de santé en 2022



47% de l'activité des médecins du travail est dédiée aux visites non périodiques (pré-reprise, reprise et occasionnelle).  
Les IDEST ont réalisé 15 768 visites en 2022 soit une progression de +22% par rapport à 2021.  
Leur activité se concentre sur les visites d'embauches qui représentent 78%.

## Les orientations faites par les professionnels de santé au cours des visites

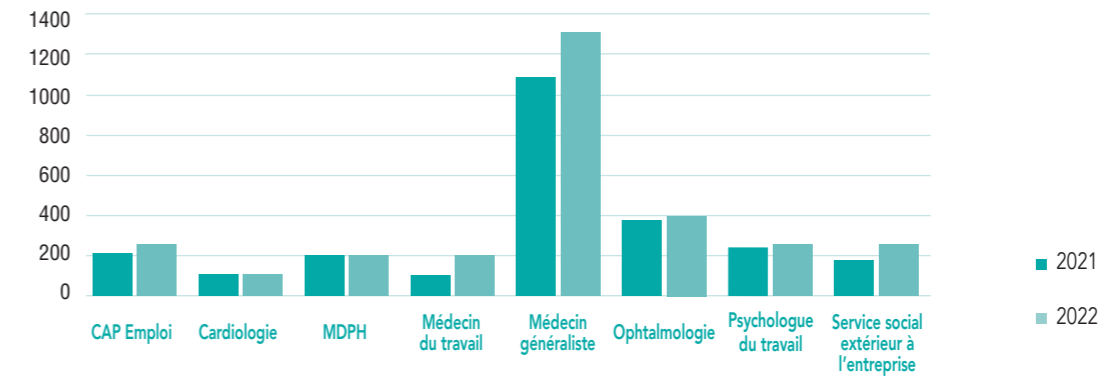
### Nombre d'orientations 2022



ORIENTATIONS RÉALISÉES	IDEST	Médecin	Total
2021	962	2 802	3 764
2022	1265	3 147	4 412



## Top 7 des orientations faites par les professionnels de santé en 2022



TOP 7 DES ORIENTATIONS	IDEST	Médecin au travail
CAP EMPLOI	212	259
Cardiologie	125	130
MDPH	207	204
Médecin du travail	125	201
Médecin généraliste	1 108	1322
Ophthalmologie	375	390
Psychologue du travail	249	284
Service social extérieur à l'entreprise	188	311

Les orientations médicales sont en majorité à destination du médecin généraliste, en lien étroit avec nos objectifs de relai de la santé publique, et des ophtalmologues à la suite des détections faites par les visio-tests.

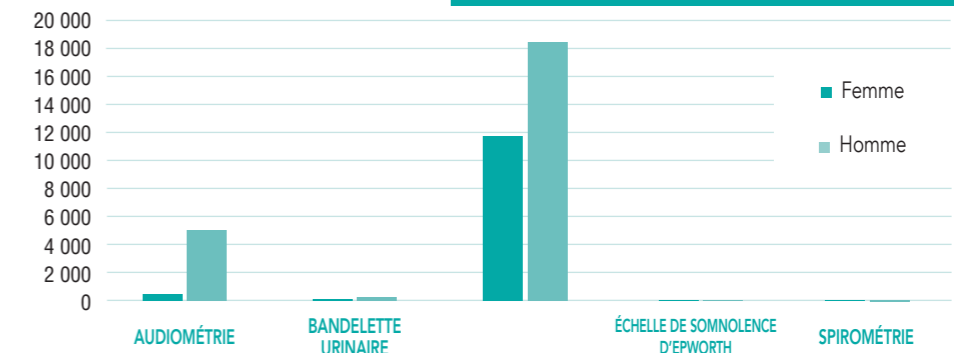
Les orientations vers les partenaires de la cellule PDP témoignent de la volonté du service de s'inscrire dans le repérage précoce des salariés à risque de désinsertion professionnelle.

## Les examens complémentaires réalisés en 2022 pour les hommes et les femmes lors des visites médicales et entretiens infirmiers

TYPE D'EXAMEN EN 2022	FEMME	HOMME	TOTAL GÉNÉRAL	
AUDIOMÉTRIE	729	5 259	5 988	16,35%
BANDELETTE URINAIRE	9	180	189	0,52%
VISION BIOMÉTRIE	11 808	18 436	30 244	82,58%
ECHELLE DE SOMNOLENCE D'EPWORTH	2	7	9	0,02%
SPIROMÉTRIE	11	183	194	0,53%
<b>Total général</b>	<b>12 559</b>	<b>24 065</b>	<b>36 624</b>	<b>100,00%</b>

Les tests de la vision sont les examens complémentaires les plus fréquents.

## Nombre et types d'exams complémentaires réalisés en 2022

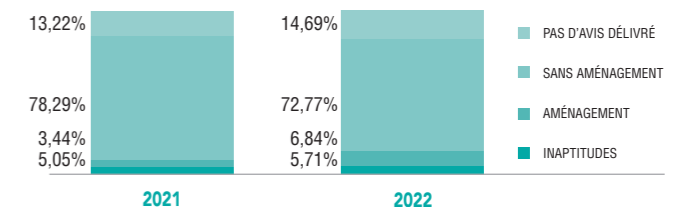


## 1.4.3 LES RESTRICTIONS ET AMÉNAGEMENTS DE POSTE ET LES INAPTITUDES

### Répartition des conclusions médicales

ANNÉE	Inaptitudes	Aménagements	Sans aménagement	Pas d'avis délivré	Total général
2021	5,05%	3,44%	78,29%	13,22%	100,00%
2022	5,71%	6,84%	72,77%	14,69%	100,00%
<b>Total général</b>	<b>5,37%</b>	<b>5,11%</b>	<b>75,57%</b>	<b>13,94%</b>	<b>100,00%</b>

### Répartition des conclusions visites



Les aménagements de postes permettent de favoriser le maintien en emploi et de prévenir la désinsertion professionnelle. En 2022, 72,77% des conclusions médicales sont données sans aménagement de poste.

Les conclusions "PAS D'AVIS DÉLIVRÉ" correspondent aux visites de pré-reprises qui donnent lieu fréquemment à la délivrance d'une attestation de visite de pré-reprise sur laquelle sont mentionnées des mesures d'aménagement de poste.



## 1.4.4 L'ÉTAT DES LIEUX DES INAPTITUDES 2019-2022

### Les inaptitudes

NOMBRE D'INAPTITUDE	FÉMININ		MASCULIN		TOTAL GÉNÉRAL
	Nb	%	Nb	%	
2021	671	54,33%	564	45,67%	1 235
2022	726	53,58%	629	46,42%	1 355
	<b>1397</b>	<b>100%</b>	<b>1193</b>	<b>100%</b>	

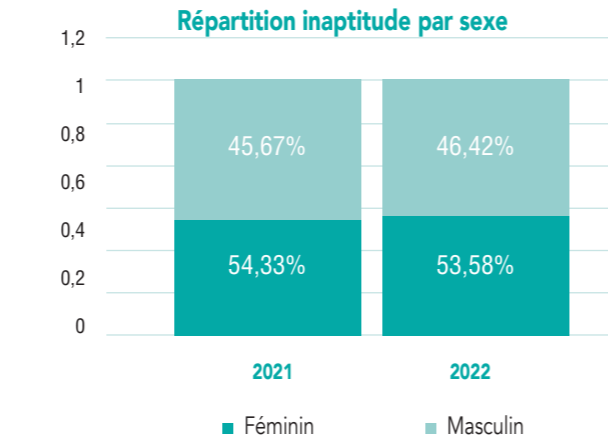
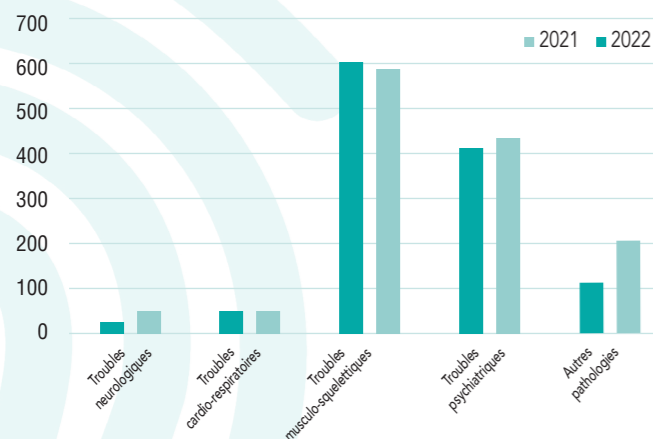
Le nombre d'inaptitudes prononcées est en hausse sur la période analysée.

### Inaptitudes par tranches d'âges

TRANCHE D'ÂGE	Nbre d'inaptitude 2022	%
17-25	46	3,39%
26-35	214	15,79%
36-45	306	22,58%
46-55	386	28,49%
55 et +	403	29,74%
	<b>1355</b>	<b>100,00%</b>

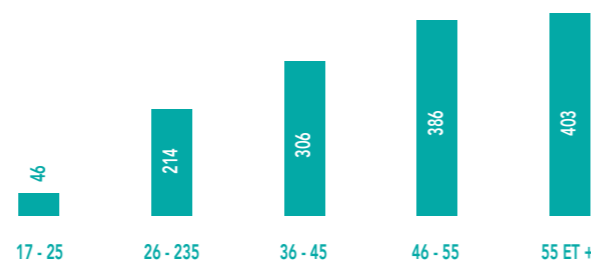
58% des inaptitudes prononcées en 2022 concernent les plus de 46 ans.  
La visite de mi-carrière introduite par la loi du 2 août 2021 prend tout son sens dans ce constat.

### Les principales pathologies à l'origine de l'inaptitude



La population féminine est toujours plus touchée par les inaptitudes.

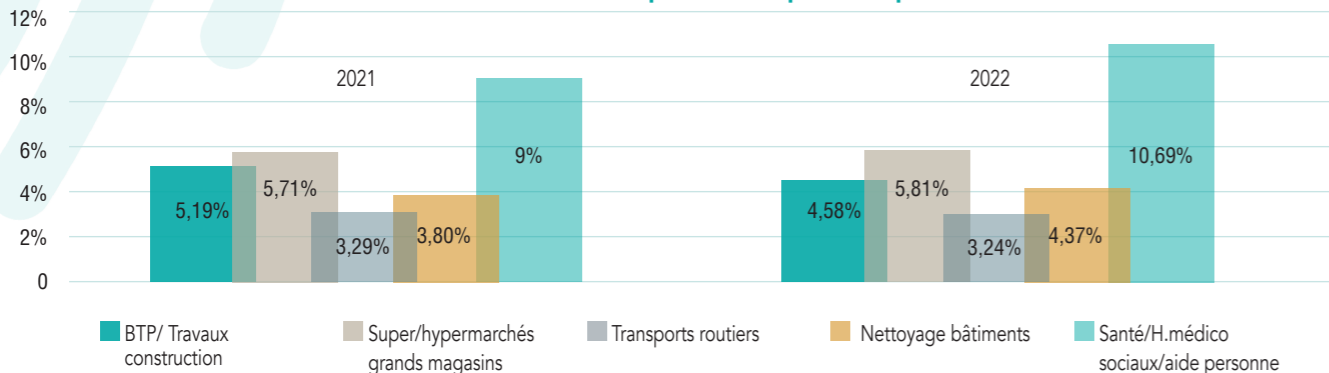
### Nombre d'inaptitude 2022 par tranche d'âge



PRINCIPALES ORIGINES DE L'INAPTITUDE	2021	2022	% 2022
Troubles Neurologiques	37	59	4,35%
Troubles cardio-respiratoires	56	54	3,99%
Troubles musculo-squelettiques	603	581	42,88%
Troubles psychiatriques	429	441	32,55%
Autres pathologies	110	220	16,24%
	<b>1 235</b>	<b>1 355</b>	

Les TMS et les RPS représentent 75% des pathologies à l'origine des inaptitudes.

### Les secteurs d'activités les plus touchés par les inaptitudes



En 2022, les déclarations d'inaptitudes ont particulièrement porté sur 5 secteurs d'activités :

- 10,69% sur le secteur de la santé, le médico-social et l'aide à la personne
- 5,81% sur les activités des super/hypermarchés et grands magasins
- 4,58% sur les activités du BTP et des travaux de construction
- 4,37% sur les activités du nettoyage des bâtiments
- 3,24% sur les activités des transports routiers

Cette tendance se retrouve sur les 4 dernières années

Années	BTP/travaux construction	Super/hypermarchés /grands magasins	Transports routiers	Nettoyage bâtiments	Santé/H.médico sociaux/aide personne	Total général
2019	4,16%	6,12%	2,37%	3,03%	9,61%	25,30%
2020	2,98%	4,06%	1,65%	2,26%	8,07%	19,02%
2021	5,19%	5,71%	3,29%	3,80%	9,00%	26,99%
2022	4,58%	5,81%	3,24%	4,37%	10,69%	28,69%
<b>Total général</b>	<b>16,92%</b>	<b>21,70%</b>	<b>10,54%</b>	<b>13,47%</b>	<b>37,38%</b>	<b>100,00%</b>

## 1.5 ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

### 1.5.1 L'ÉVOLUTION DU NOMBRE ET DU TYPE D'AMT

Année	2019	2020	2021	2022
Nombre d'AMT réalisés	2 777	9 303	5 301	5 871

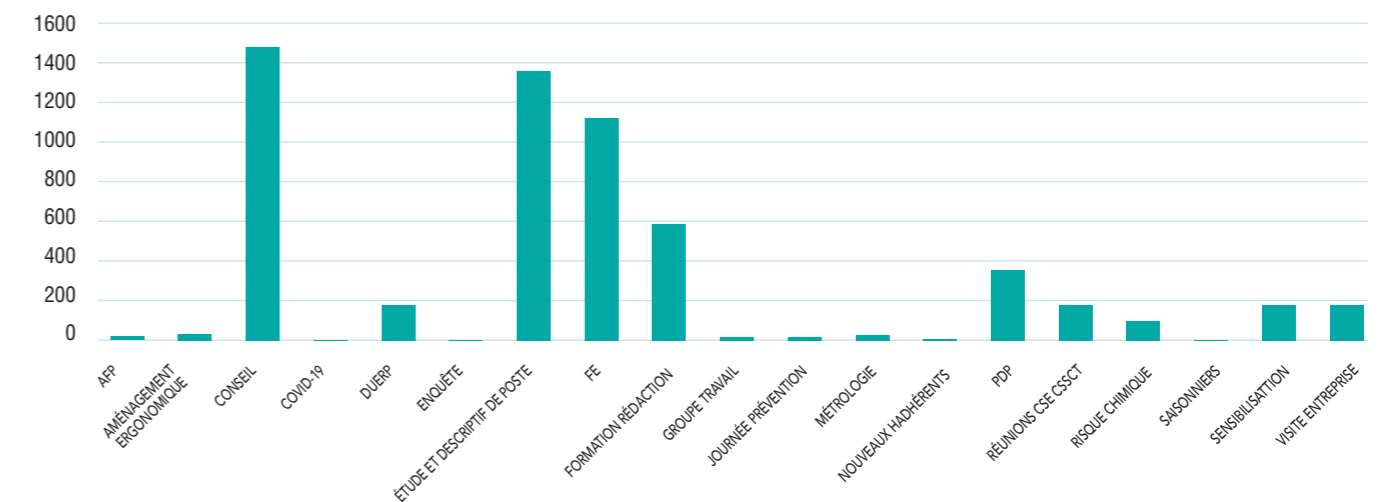
De 2019 à 2022, les actions en milieu de travail ont été multipliées par 2.

Le pic constaté en 2020 fait référence à l'accompagnement des adhérents durant la crise Covid-19.

La FE et le DUERP sont des documents complémentaires permettant à l'adhérent de répondre à l'obligation de prévention des risques dans son entreprise.

Types d'AMT	Nombre d'AMT 2022
Action de formation et de prévention (AFP)	13
Aménagement ergonomique	48
Conseil	1 508
Covid-19	12
Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	162
Enquête	6
Étude et descriptif de poste	1 334
Fiche d'entreprise (FE)	1 097
Rédaction validation préparation	585
Groupe travail	19
Journées prévention	17
Métrologie	60
Nouveaux adhérents	18
PDP	348
Réunions CSE - CSST	185
Risque chimique	88
Saisonniers	20
Sensibilisation	184
Visite entreprise	167
	<b>5 871</b>

### AMT réalisées en 2022



## TOP 11 des AMT les plus réalisées en 2021 et 2022

Années	2021	2022
Échanges et conseils adhérents	1 406	1 387
Création/mise à jour de la fiche d'entreprise	602	1 030
Étude de poste globale (Étude de poste et des conditions de travail)	515	472
Descriptif de poste et des conditions de travail	285	385
Rédaction	297	283
Orientation directe-Entretien individuel Psychologue du Travail	325	226
Étude de poste Ergo	133	215
Étude de poste		158
Aide au DUERP	104	149

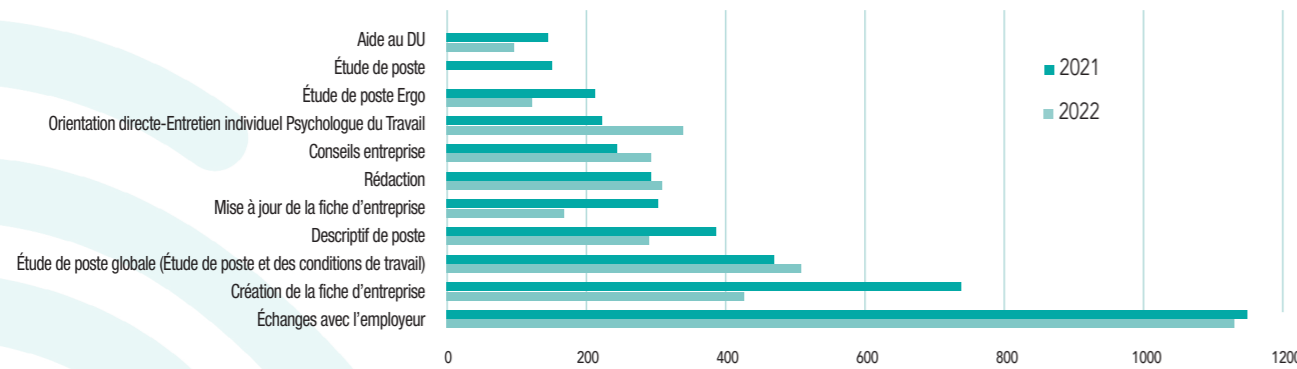


Les échanges et conseils aux adhérents sont prédominants suivis par les créations et mises à jour des fiches d'entreprises.

La fiche d'entreprise remise en lumière par la loi du 2 août 2021 répertorie les facteurs de risques professionnels présents dans l'entreprise, ainsi que le nombre de salariés exposés.

L'adhérent pourra s'appuyer sur cette cartographie des risques pour établir son DUERP, avec l'accompagnement de PREVY s'il le souhaite.

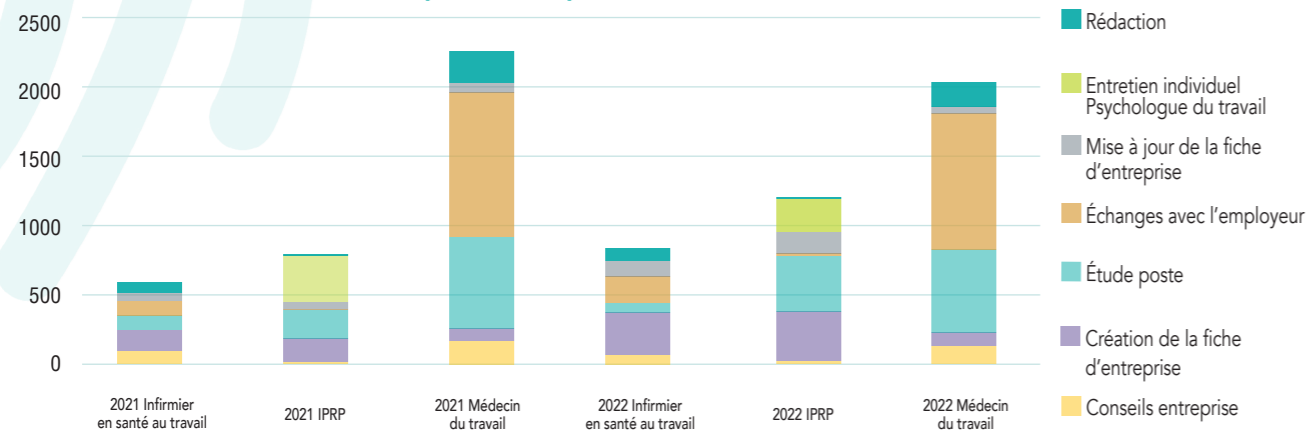
## TOP 11 des AMT les plus réalisées en 2022



## 1.5.2 LES ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL PAR PROFESSIONNEL

	NOMBRE D'AMT DE 2019 à 2022				Total	Évolution 2022/2021
	2019	2020	2021	2022		
Infirmier en santé au travail	438	3 182	954	1155	5729	+21%
Intervenant en prévention des risques professionnels	1 138	1 287	1 329	1817	5571	+37%
Médecin du travail	1 201	4 834	3 018	2696	11749	-11%
<b>Total</b>	<b>2 777</b>	<b>9 303</b>	<b>5301</b>	<b>5668</b>		

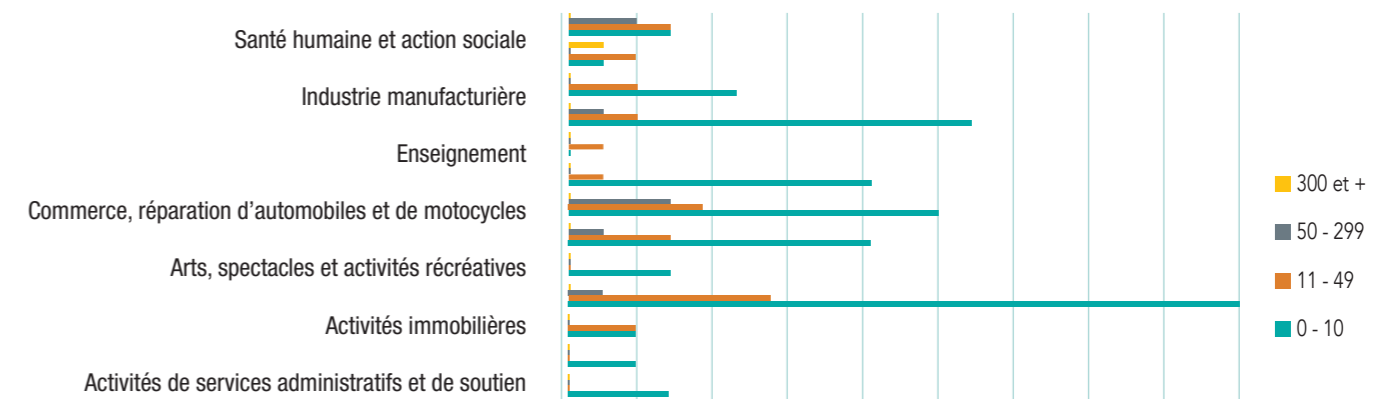
## Top 7 des AMT par fonction ressources 2021/2022



Les AMT sont générées en majorité par les médecins du travail. En 2022, les IPRP marquent la plus forte évolution.

## Focus sur l'accompagnement au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

### DUERP : nombre d'accompagnement par secteur en 2022



Secteur d'activité	TAILLE DE L'ENTREPRISE				Total général	
	0 - 10	11 - 49	50 - 299	300 et +		
Activités de services administratifs et de soutien	3				3	3%
Activités financières et d'assurance	2				2	2%
Activités immobilières	2	2			4	3%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	20	6	1		27	23%
Arts, spectacles et activités récréatives	3				3	3%
Autres activités de services	9	3	1		13	11%
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	11	4	3		18	15%
Construction	9	1			10	9%
Enseignement		1			1	1%
Hébergement et restauration	12	2	1		15	13%
Industrie manufacturière	5	2			7	6%
Information et communication	1	2		1	4	3%
Santé humaine et action sociale	3	3	2		8	7%
Transports et entreposage	1	1			2	2%
<b>Total général</b>	<b>81</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>
	<b>69%</b>	<b>23%</b>	<b>7%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>	

70% des accompagnements à l'élaboration du DUERP ont concerné des adhérents de 0 à 10 salariés :  
 - 23% dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques  
 - 15% dans le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles  
 - 13% dans l'hébergement et la restauration

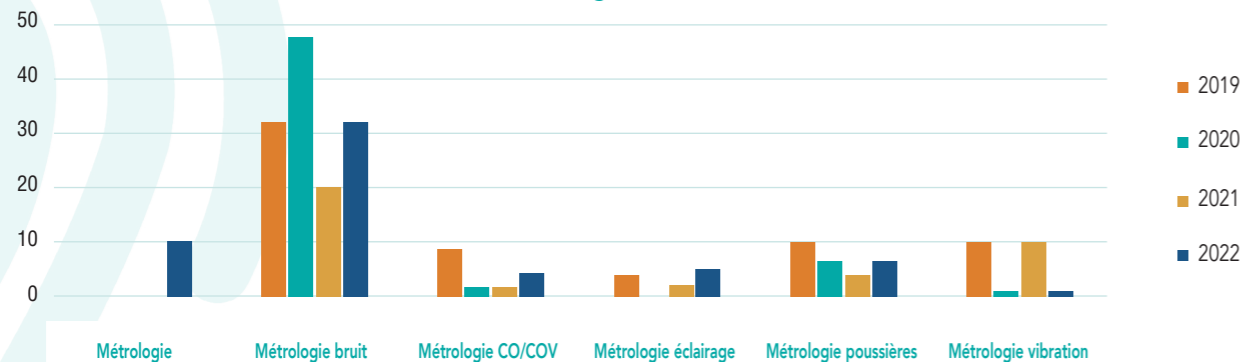




### La métrologie

Actions	2019	2020	2021	2022
Métrologie				10
Métrologie bruit	33	46	20	33
Métrologie CO/COV	9	2	2	5
Métrologie éclairage	4		2	5
Métrologie poussières	10	6	3	6
Métrologie vibration	10	1	10	1
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>55</b>	<b>37</b>	<b>60</b>

### La métrologie entre 2019 et 2022



Les médecins du travail missionnent essentiellement le pôle technique sur l'évaluation et la mesure de l'exposition professionnelle au bruit.



### 1.5.3 LES FICHES D'ENTREPRISES (FE)

Présence de la FE dans le dossier adhérent	Nbre de FE au 31 01 2023	%
Non	276	3%
Non renseigné	5 741	63%
Oui	3 149	34%
<b>Total</b>	<b>9 166</b>	<b>100%</b>

34% des adhérents bénéficient de leur fiche d'entreprise.

### Présence de la fiche d'entreprise selon la taille de l'adhérent au 30/01/2023

Taille de l'entreprise	Non	Non renseigné	Oui	Total général
0 - 10	3,15%	69,47%	27,38%	100,00%
11 - 49	2,53%	24,46%	73,01%	100,00%
50 - 299	0,45%	6,31%	93,24%	100,00%
300 et +	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
<b>Total général</b>	<b>3,01%</b>	<b>62,63%</b>	<b>34,36%</b>	<b>100,00%</b>

Les adhérents de moins de 10 salariés sont les plus touchés par l'absence de la fiche d'entreprise en raison notamment de leur très grand nombre. Une attention particulière devra leur être consacrée dans les années à venir.





# 2.

## LE BILAN DU PROJET DE SERVICE 2019 - 2023



Le bilan présenté, marque la fin du projet de service 2019-2023 de PREVY sous l'ancienne dénomination AISMT. Il permet de faire l'état des lieux de l'ensemble des actions qui ont été conduites durant cette période.

Ce projet de service comportait 3 axes déclinés en 21 thématiques prioritaires. Celles-ci ont été mises en œuvre en réponse à un diagnostic établi sur la base de problématiques de santé au travail identifiées sur le territoire de compétences du service.

La totalité des actions inscrites dans ce projet a été menée. La crise sanitaire a conduit PREVY à adapter ses actions pour répondre aux besoins des entreprises durant cette période. L'ajustement de ce projet a ainsi permis de mettre en œuvre 30 fiches actions.



### AXE 1 PRÉVENTION

L'axe 1 prévoyait 10 actions à déployer à partir de 2019. L'adaptation de l'activité à la crise sanitaire nous a finalement amené à déployer 19 fiches actions.

Les entreprises ont été invitées à participer aux actions prioritaires de l'axe 1 afin d'être sensibilisées via des ateliers de prévention en format employeurs et/ou salariés.

Chaque fiche action intégrait des indicateurs pour suivre l'avancement des démarches de prévention.

Avec le recul nécessaire, les indicateurs tels qu'ils avaient été définis n'ont pas permis de traduire réellement l'aide apportée aux adhérents par le service.

Le choix d'indicateurs pertinents est un objectif prioritaire du projet de service 2024-2028 : des indicateurs de moyens et de résultats seront ainsi définis lors de la conception des nouvelles fiches actions.

Additions	Fiches actions 1a et 1b
QVT	Fiches actions 2a à 2c
Cellule prévention de la désinsertion professionnelle	Fiche actions 3
Risque routier professionnel	Fiche action 4
Risques chimiques et CMR	Fiches actions 5a à 5c
Prévention des TMS	Fiche action 6
Hygiène de vie	Fiche action 7
Saisonniers	Fiche action 8
Risques sanitaires Covid-19	Fiches actions 9a à 9f



## BILAN - FICHE ACTION 1A ADDICTIONS / EMPLOYEURS



- Sur la période 2019-2023, le groupe de travail a adapté ses interventions au contexte sanitaire Covid-19 en déployant des ateliers de prévention au format webinaire
- En 2022, les ateliers en présentiel ont été de nouveau assurés. L'action a bénéficié de la participation d'un juriste sur trois thématiques : organisation des tests en entreprise, jurisprudence, responsabilités de l'employeur
- Les retours des participants montrent un taux de satisfaction supérieur à 95%
- Les partenariats avec la DREETS et le CSAPA L'ENVOL restent actifs

### Perspectives / points d'amélioration :

- Poursuite des ateliers en 2023
- Évolution du contenu en incluant des réflexions et des animations sur des situations managériales concrètes



## BILAN - FICHE ACTION 1B ADDICTIONS / SALARIÉS



- Les sensibilisations intra entreprises à destination des salariés sont organisées par les équipes pluridisciplinaires lors de journées de prévention à travers lesquelles une ou plusieurs thématiques peuvent être abordées
- Le partenariat avec le CSAPA LOGOS reste actif, le contenu des interventions s'actualise
- Une nouvelle collaboration avec la Ligue contre le cancer a été initiée
- De nouvelles thématiques d'ateliers sont en cours d'élaboration

### Perspectives / points d'amélioration :

- Un partenariat avec le CSAPA Addictions France est envisagé pour 2024
- Le service proposera son concours aux journées « Mois Sans Tabac » afin de répondre aux sollicitations des entreprises grandissantes sur ce sujet

## BILAN - FICHE ACTION 2A FAVORISER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



- Deux sensibilisations en interne ont été animées portant sur la présentation des axes de la QVT et des outils à proposer aux adhérents
- Poursuite des participations du groupe aux réunions du PRST4

### Perspectives / points d'amélioration :

- Poursuite des sensibilisations internes pour les nouveaux salariés de PREVY
- Faire évoluer la présentation en fonction des actualités du groupe de travail QVCT du PRST4
- Proposer une sensibilisation aux entreprises

## BILAN - FICHE ACTION 2B RPS



- Animation d'un atelier par trimestre en 2022 sur le thème de la présentation des RPS et de la prise en main d'outils pour intégrer les RPS au DUERP, quels que soient le secteur d'activité et la taille de l'entreprise
- Le retour des participants montrent un taux de satisfaction supérieur à 95%

### Perspectives / points d'amélioration :

- Poursuite des ateliers
- Établir un suivi des entreprises participantes afin de les accompagner dans leur démarche d'intégration des RPS au DUERP

## BILAN - FICHE ACTION 2C BURN OUT



- Un travail de recherche d'informations actualisées sur le burn out a été mené afin d'élaborer un atelier de sensibilisation employeur
- Une sensibilisation a été animée en novembre 2022 auprès d'entreprises de tous secteurs d'activité et de toutes tailles

### Perspectives / points d'amélioration :

- Programmation de quatre ateliers pour 2023
- Actualisation du contenu avec les retours des premiers participants à la session, notamment en incluant des situations « de terrain » rencontrées par les entreprises
- Recherche de partenariats pour coanimer les sessions à venir



## BILAN - FICHE ACTION 3 CELLULE PDP



- Constitution du groupe Maintien en emploi ayant permis le suivi de 90 dossiers avec 100% d'issues favorables
- Progression significative du travail pluridisciplinaire avec les partenaires et en particulier CAP emploi
- Lien avec les services de soins : présentation de notre activité lors d'ateliers thérapeutiques
- Utilisation des réseaux sociaux pour diffusion de témoignages

### Perspectives / points d'amélioration :

- Constitution d'une cellule PDP opérationnelle, mobilisable directement à la demande du salarié et/ou de l'employeur
- Indicateurs PDP : analyse quantitative et qualitative
- Projets de travaux communs avec la CARSAT (service social et risques professionnels)

## BILAN - FICHE ACTION 4 RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL



- La période post-Covid 2022 a permis la reprise des sensibilisations intra entreprises et des forums inter-entreprises
- Les partenariats avec la Gendarmerie, le SDIS 30 et la DDTM 30 ont été poursuivis avec une actualisation des supports
- Deux à trois forums par an sont organisés. Certains participants ont sollicité le groupe pour des interventions dans leur entreprise. Adaptation et créations de supports de présentation
- En 2022, PREVY a intégré le groupe PRST4 ayant pour objectif de s'harmoniser au niveau régional



## BILAN - FICHE ACTION 5A RISQUE CHIMIQUE ET CMR



- Sur la période 2019-2023, le groupe de travail a adapté ses interventions au contexte sanitaire Covid-19 en déployant des ateliers de prévention au format webinaire. Depuis le début 2022, les ateliers ont repris en présentiel
- Le retour des participants montrent un taux de satisfaction supérieur à 95% et le suivi des participants concernant l'évaluation du risque chimique confirme l'intérêt et l'implication sur cette thématique
- Le groupe de travail note également une volonté de certains adhérents d'acquérir des connaissances plus approfondies dans l'évaluation du risque chimique via un module Seirich niveau 2

## BILAN - FICHE ACTION 5B LES PROTHÉSISTES ONGULAIRES



- La plaquette a été finalisée et diffusée via une newsletter aux adhérents ayant le code NAF 96.02B
- Certains adhérents associés au domaine de la beauté ont plusieurs activités et ne déclarent qu'un seul code NAF. Ainsi, l'identification des salariés et employeurs qui exercent spécifiquement dans le secteur de l'onglerie a été jalonnée par de nombreuses difficultés
- Une réflexion est menée pour modifier le mode de diffusion et/ou de communication

BILAN - FICHE ACTION 5C LES MENUISERIES BOIS  
ACTION PREVY / CARSAT-LR

- Action menée par le service en collaboration avec la CARSAT-LR et comprenant une intervention complémentaire :
  - CARSAT-LR sur la partie ventilation et aspiration des poussières de bois
  - PREVY sur l'analyse des FDS et l'accompagnement à l'évaluation du risque chimique

Un exemple d'intervention en binôme avec un objectif commun : réduire l'exposition aux agents chimiques étiquetés et émis.

BILAN - FICHE ACTION 6 TROUBLES  
MUSCULO-SQUELETTIQUES TMS

- Les démarches de prévention menées auprès des employeurs et des salariés se sont faites sous diverses formes. Du collectif à l'individuel, les messages de prévention ont pu être délivrés via des outils de type Escape Game, quizz, webinaires, vidéos ou encore des mises en situations
- Les démarches de proximité et de maintien en emploi ont permis la pleine participation, des échanges et la co-construction d'actions de prévention

## Perspectives / points d'amélioration :

- Les actions de prévention tertiaire demeurent encore majoritaires
- Poursuivre la sensibilisation auprès des employeurs sur cette thématique multifactorielle et les inciter à mettre en place une prévention primaire et secondaire



## BILAN - FICHE ACTION 7 HYGIÈNE DE VIE



- Sur la période 2019-2023 le groupe s'est réorganisé en intégrant la nutrition et le sommeil à l'activité physique pour créer un groupe intitulé « hygiène de vie »
- Les actions les plus fortes ont porté sur la participation au Forum Santé Travail organisé par le service, la création d'outils et de plaquettes d'informations à destination des salariés et des employeurs ainsi que la création d'ateliers ludiques en lien avec nos partenaires. Nous avons également été sollicités par des employeurs pour des sensibilisations en intra entreprises

## Perspectives / points d'amélioration :

- Poursuivre le développement des partenariats
- Améliorer certains outils
- Projets de travaux communs avec la CARSAT (service social et risques professionnels)





## BILAN - FICHE ACTION 8 SAISONNIERS



- Les différentes étapes de l'action ont toutes été réalisées. Cependant la période Covid-19 nous a conduit à modifier le contenu des Actions de formation et de prévention (AFP) (les ateliers ont été remplacés par une présentation au format power point en 2020 et 2021) et à nous adapter au mieux pour concilier suivi des salariés et respect des consignes sanitaires
- Élaboration et diffusion de « mémentos » à destination des employeurs et auxiliaires médicaux

### Perspectives / points d'amélioration :

- Rappeler aux employeurs l'obligation de déclaration des salariés saisonniers sur le Portail adhérent
- Présenter l'action « saisonniers » aux équipes médicales qui assurent le suivi de cette population
- Anticiper au plus tôt les demandes afin d'être réactif pour organiser l'AFP ou la visite d'embauche par un professionnel de santé

## BILAN - RISQUES SANITAIRES LIÉS AU COVID-19



### Fiches actions

- 9a Webinaire Covid-19
- 9d Action commerces centre-ville
- 9e Action régionale chr/Covid-19
- 9f Vaccination anti Covid-19

Dans le contexte sanitaire lié à l'épidémie Covid-19, PREVY a su adapter les interventions à destination de ses adhérents, notamment en proposant dès le début du confinement un accompagnement dans la mise à jour du DUERP avec intégration du risque Covid-19 et également des actions lors de la reprise d'activité :

- Deux webinaires ont été réalisés, un dédié au protocole national de déconfinement et un second dédié à la reprise de l'activité dans les secteurs Cafés / Hôtels / Restaurants (CHR)
- Une action « Aller Vers les commerces centre-ville » : 9 intervenants sont allés à la rencontre des commerces des centres-villes au moment de la reprise d'activité pour accompagner ces derniers dans la gestion du risque Covid-19
- Une action CHR, qui a été menée au niveau régional, dont le but était de faire le point et conseiller l'employeur sur les mesures de prévention et moyens de protection Covid-19 mis ou à mettre en place au sein de l'établissement. Une check-list était à renseigner et en fonction des éléments complétés, un macaron « Notre établissement s'engage à respecter les bonnes pratiques sanitaires avec son service de santé au travail » à coller sur la vitrine de l'établissement, était remis

Durant la période de confinement et lors de la reprise de l'activité, les équipes pluridisciplinaires de PREVY ont été au plus près de leurs adhérents.



## BILAN - FICHE ACTION 9B LA SANTÉ DU DIRIGEANT



### DISPOSITIF OCCITANIE SOUTIEN AUX ENTREPRENEURS (O.S.E)

- Bien que le dispositif O.S.E ait été mis en place et relayé sur les réseaux sociaux notamment, un nombre restreint de dirigeants ont sollicité le service de santé au travail
- Des relais ont été faits avec des acteurs du Portail du Rebond
- L'action a été reçue positivement par les dirigeants ayant participé

### Perspectives / points d'amélioration :

- Le dispositif O.S.E a pris fin au premier semestre 2022
- Les éléments mis en place à l'occasion de ce dispositif pourront être réutilisés et optimisés dans le cadre des actions de maintien en emploi des dirigeants d'entreprise

## BILAN - FICHE ACTION 9C DISPOSITIF AMAROK E-SANTE



### DE L'ÉVALUATION GLOBALE DE LA SANTÉ ENTREPRENEURIALE AU DÉPISTAGE DU BURNOUT ET SA PRISE EN CHARGE

- Déployé parallèlement au dispositif O.S.E, l'outil AMAROK E-SANTE est proposé aux chefs d'entreprise des adhérents du service via des envois de courriels tous les trimestres
- Sur les 32 SPST du territoire à s'être dotés de l'outil, PREVY est le deuxième service d'Occitanie (après PREVALY) à avoir reçu le plus de demandes d'entretien de la part des chefs d'entreprise ayant répondu à l'outil
- Des relais ont été faits avec des acteurs du Portail du Rebond
- Un partenariat a été conclu avec 60 000 Rebonds Occitanie, afin de faire connaître nos services respectifs et animer des actions communes autour de la thématique du maintien en emploi et du rebond entrepreneurial

### Perspectives / points d'amélioration :

- Poursuite de l'action en 2023
- Les éléments mis en place à l'occasion du partenariat avec 60 000 Rebonds couplé aux réunions avec AMAROK pourront être réutilisés et optimisés dans le cadre des actions de maintien en emploi des dirigeants d'entreprise

## AXE 2 COMMUNICATION

### 5 FICHES ACTIONS

#### Communication externe :

Portail Santé Travail	Fiche action 10
Communication externe	Fiche action 11
Partenariats	Fiche action 12
Action nouveaux adhérents	Fiche action 13
Communication interne :	Fiche action 14

## BILAN - FICHE ACTION 10 PORTAIL SANTÉ TRAVAIL



Le Portail Santé Travail est devenu l'outil incontournable des adhérents pour la gestion administrative du suivi en santé au travail de leurs salariés : déclarations annuelles des effectifs présents au 1<sup>er</sup> janvier de l'année, règlement des cotisations, téléchargement des factures, déclaration des salariés embauchés et sortis en cours d'année, etc.

Une campagne incitative à l'utilisation du Portail Santé Travail est ouverte par le service "relations adhérents" à chaque début d'année. Cette information est reliée par le site internet de l'Association ainsi que par plusieurs newsletters.

Lors de chaque adhésion au SPST, le nouvel adhérent est formé à l'utilisation de la plateforme.

Depuis la mise en place de cet outil durant l'année 2017, le nombre de connexions n'a cessé d'évoluer pour atteindre les 80 000 connexions en 2022.



## BILAN - FICHE ACTION 11 COMMUNICATION EXTERNE



- Embaucher un responsable communication

Afin de développer la communication et de promouvoir les actions menées par PREVY, une responsable de communication a été recrutée fin 2021.

- Établir une ligne éditoriale, synchroniser les communications

Un calendrier annuel éditorial est établi, en lien avec les événements nationaux d'actions de prévention et de santé publique (Journées Mondiales de la santé, invitations aux ateliers de prévention de PREVY, aux événements du service, etc.).

Le site internet est synchronisé avec ces communications : bannière, actualité, newsletters internes et externes, réseaux sociaux.

- Faire évoluer le site internet de PREVY

Le site internet a été successivement mis à jour en 2019, 2020 et 2021 par l'évolution de bannières, rubriques, menus, ajout d'espaces vidéo et témoignages adhérents, webinaires, documentations et pop-up.

Toutes les semaines, les contenus sont mis à jour et les publications permettent aux adhérents d'être au fait de l'actualité du service, des ateliers de prévention proposés ainsi que des évolutions réglementaires.

- 2023-2024, projet de refonte du site internet avec intégration des éléments relatifs à la loi du 2 août 2021. Mettre en avant les différents types d'offres du service tout en privilégiant une approche plus intuitive pour les salariés suivis et les adhérents employeurs.

Sur la période 2019-2023, les actions de communication externe ont été traitées. La période Covid-19 nous a amené à revoir nos modes de communication et d'intervention en les faisant évoluer vers des canaux de diffusion plus adaptés tels que les webinaires.

**Perspectives / points d'amélioration :**

Renforcer la communication sur l'offre de service et solliciter nos adhérents à une pleine participation à nos actions afin qu'ils deviennent des relais de la prévention (reportages vidéos, témoignages écrits, podcasts).



- Harmoniser l'ensemble des visuels sur les canaux de communication

Une charte visuelle commune a été déployée sur l'ensemble des canaux de communication afin de créer une « identité de marque » : affiche, brochures, charte visuelle pour les réseaux sociaux, newsletter, site internet.

- Déploiement de la communication online

La page Facebook est ouverte en juin 2020, la page LinkedIn en octobre 2021. Elles sont animées par 2 publications hebdomadaires.

Les adhérents reçoivent en moyenne une newsletter par semaine selon l'actualité : invitations aux ateliers de prévention, informations réglementaires, vidéos témoignages, documentations, etc.

- Promotion de la santé au travail

- Le déploiement de la communication multicanal pour inciter les adhérents à participer aux ateliers de prévention : calendrier annuel, invitations papier, newsletters et publications informatives sur les réseaux sociaux.

- L'envoi de newsletters informatives trimestrielles portant sur l'actualité du service et la prévention en santé au travail (études, chiffres, relais juridique, etc.).

- Des publications sur les réseaux sociaux autour de conseils prodigués par les équipes pluridisciplinaires (lecture de pictogrammes liés aux risques chimiques, prévention des TMS, etc.).

## BILAN - FICHE ACTION 12 PARTENARIATS



L'Association développe une politique de partenariats depuis plusieurs années car ils demeurent un appui essentiel pour assurer une synergie transversale entre les interventions d'acteurs complémentaires.

Les partenaires prioritaires ont été ciblés pour chaque thématique, ils permettent d'apporter une complémentarité de compétences et d'expertise dans les conseils donnés aux adhérents et aux salariés.

**Dix-huit partenariats existent dont cinq par conventions signées\* :**

- 60 000 REBONDS OCCITANIE\*, Association qui accompagne les entrepreneurs ayant perdu leur entreprise
- ARACT, Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
- CAP EMPLOI, Organisme de placement spécialisé qui s'adresse aux personnes en situation de handicap
- CARSAT, Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
- CCI du GARD, Chambre de commerce et d'industrie
- CSAPA L'ENVOL\*, Centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie
- CSAPA LOGOS
- DDTM, Direction départementale des territoires et de la mer

- DREETS, Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
- EPGV\*, Club d'Education physique et gymnastique volontaire
- GCTRaining\*
- GENDARMERIE
- IFME, Institut de formation aux métiers éducatifs
- LIGUE CONTRE LE CANCER
- CARRÉ DROIT, Cabinet d'avocats
- NIMES SPORT SANTÉ\*
- SDIS 30, Service départemental d'incendie et de secours
- Service de rééducation fonctionnelle et réadaptation du CHU de Nîmes

**Perspectives / points d'amélioration :**

Orienter la création et la formalisation de nouveaux partenariats autour des priorités du Plan régional santé travail et notamment de la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle.

## BILAN - FICHE ACTION 13 NOUVEAUX ADHÉRENTS



- A chaque adhésion d'une entreprise de moins de 10 salariés, un courriel de présentation de l'offre de services est adressé
- Le repérage des risques par l'élaboration de la fiche d'entreprise pour les entreprises de plus de 10 salariés a été impacté par les deux années Covid-19 ainsi que le manque de ressources humaines et l'augmentation des missions en urgence réalisées par les assistantes santé et sécurité au travail
- Les missions de la chargée de relations adhérents ont été recentrées sur la prise en charge des nouveaux adhérents

**Perspectives / points d'amélioration :**

- Renfort du groupe de travail avec l'intégration de nouveaux membres (IDEST)
- Création de « petits déjeuners employeurs » destinés à tous les nouveaux adhérents afin de présenter l'offre de services sur tout le territoire de compétences du service



## BILAN - FICHE ACTION 14 COMMUNICATION INTERNE



### Renforcer la communication interne

- Déploiement d'une newsletter trimestrielle afin d'informer et de créer du lien (bilan d'actions en interne, actualités du service, portraits nouveaux salariés, carnet rose, chiffres sur le service)
- Relais par mailing des actions mises en place pour les adhérents (bilan des newsletters envoyées, retour sur sensibilisation, calendrier des ateliers de prévention à venir)

### Accompagnement des groupes de travail sur l'harmonisation des supports de communications

- Mise en place d'un kit de communication charté AISMT/PREVIY à disposition des salariés ; Présentation Power Point, papier en-tête, carte de visite
- Accompagnement des différents métiers sur l'harmonisation des outils ; Fiche entreprise, bulletin adhésion, feuille de présence, etc.
- Mise en place d'actions collectives en interne ; Jeux pédagogiques, défi sportif

Les salariés de l'AISMT sont tenus informés en amont des actions de prévention à destination des adhérents. Les outils de communication sont harmonisés à la charte du service créant une « identité forte ».

### Perspectives / points d'amélioration :

- 2023-2024, un livret d'accueil nouveau collaborateur devrait voir le jour
- Une marge de progression devra être engagée pour créer davantage d'esprit d'équipe



## AXE 3 ORGANISATION 5 FICHES ACTIONS

### Harmonisation des pratiques :

Tronc commun d'information de saisie du Dossier Médical en Santé au Travail	Fiche action 15
Définir les conditions d'harmonisation et la traçabilité des AMT	Fiche action 16
Enquête : le projet IODA	Fiche action 18

### Organisation des équipes pluridisciplinaires :

Développer les équipes pluridisciplinaires	Fiche action 19
Regroupement des centres médicaux	Fiche action 20

## BILAN - FICHE ACTION 15 TRONC COMMUN D'INFORMATION DE SAISIE DU DOSSIER MÉDICAL EN SANTÉ AU TRAVAIL (DMST)



### Tronc commun saisie minimale des items du DMST :

- Nous notons une amélioration dans la saisie globale des items obligatoires du DMST pour les professionnels de santé et les auxiliaires médicaux
- Toutefois, il persiste encore quelques erreurs de saisie notamment :
  - Dans la création des individus (contrat de travail)
  - Dans la non fermeture de situations de travail anciennes
  - Dans les intitulés de visites planifiées qui ne correspondent pas toujours au type de surveillance déclarée induisant l'édition inadaptée du document de fin de visite

## BILAN - FICHE ACTION 16 DÉFINIR LES CONDITIONS D'HARMONISATION ET LA TRAÇABILITÉ DES AMT



Les indicateurs retenus sont : nombre d'AMT, type d'AMT réalisés, saisie fiches d'entreprise.

- Nous observons un pic d'AMT durant la période Covid-19 (conseil et accompagnement au risque Covid-19, sensibilisations Covid-19, Actions Cafés Hôtels Restaurants)
- Le nombre d'enregistrement et la saisie harmonisée des AMT sur le logiciel métier progresse
- Le nombre d'enregistrement de fiches d'entreprise dans le logiciel métier est en progression

## BILAN - FICHE ACTION 18 ENQUÊTE : LE PROJET IODA



- L'AIMT a participé à l'échelle régionale au dispositif IODA Inaptitudes en Occitanie, système de surveillance épidémiologique des inaptitudes médicales au travail par un recueil des données saisies entre septembre 2019 et août 2020
- Les résultats et diagnostics ont été analysés afin de connaître et de suivre les pathologies les plus fréquentes à l'origine des déclarations d'inaptitudes en fonction de certains déterminants (caractéristiques du salarié, situations professionnelles)

### Perspectives / points d'amélioration :

- Participation en 2023-2024 au projet IODA 2



## BILAN - FICHE ACTION 19 DÉVELOPPER LES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES



La politique de recrutement se poursuit de façon à consolider la complémentarité des compétences et ainsi accentuer l'efficacité des équipes en place :

- Accroître le nombre de collaborateurs en fonction des besoins
- Attirer des profils médecins du travail, IDEST et IPRP
- Pourvoir rapidement les postes vacants
- Fidéliser les collaborateurs déjà en poste

Le focus sur les effectifs médecins du travail, IDEST et IPRP reflète un étoffement des équipes pluridisciplinaires animées et coordonnées par les médecins du travail grâce à une politique de recrutement offensive.

Taille de l'entreprise	Effectifs des professionnels par année				A venir
	2019	2020	2021	2022	2023
Médecin du travail	26 ETP = 23,57	25 ETP = 22,66	25 ETP = 22,66	24 ETP = 21,65	1
IDEST	15	15	17	20	3
IPRP	8	8	8	9	3

## BILAN - FICHE ACTION 20 REGROUPEMENT DES CENTRES MÉDICAUX ORGANISATION ET DÉPLOIEMENT DES MAISONS DE LA PRÉVENTION



### Secteur SUD :

Afin de regrouper les équipes pluridisciplinaires du secteur sud, le centre de Sommières, en activité une journée par semaine, a fermé le 30 septembre 2019.

### Secteur NORD :

En janvier 2020, le centre de Bagnols Berret a ouvert ses portes permettant le regroupement des centres de St-Laurent des Arbres, Pont St-Esprit et Bagnols-sur-Cèze autour de trois équipes pluridisciplinaires constituées de trois médecins du travail, deux infirmières en santé au travail et trois auxiliaires médicales. Une 3<sup>ème</sup> IDEST a été recrutée en 2022.

Afin de promouvoir la pluridisciplinarité, la prévention des risques professionnels et le maintien dans l'emploi des travailleurs, le projet de construction des Maisons de la Prévention peut désormais être mis en œuvre avec la nomination du nouveau conseil d'administration en juillet 2020.

À Nîmes, la Maison de la Prévention regroupera les 6 centres médicaux nîmois, les équipes du pôle technique, le service administratif ainsi que le siège social, soit :

- La centralisation de 16 équipes pluridisciplinaires (médecins du travail, infirmiers en santé au travail, auxiliaires médicaux) pour une plus grande disponibilité et flexibilité
- Le développement du pôle technique regroupant les différents métiers de la prévention (ergonome, toxicologue, psychologue du travail, technicien hygiène et sécurité en santé au travail, assistante santé au travail, etc.)
- L'ouverture d'un Village de la Prévention permettant des sensibilisations ciblées aux différents risques professionnels auxquels sont exposés les salariés des entreprises adhérentes au service
- Des espaces dédiés aux consultations, salle de conférence/auditorium afin de proposer un outil ambitieux à l'aube d'une grande réforme de la santé au travail

Ouverture prévisionnelle en septembre 2023 sur la zone d'activité de Georges Besse.

Le concept des Maisons de la Prévention sera développé à l'horizon 2025 sur le Nord et le Sud du département.

À l'appui de ce projet de déploiement des Maisons de la Prévention, l'Association a créé la SCI Maison de la Prévention afin de porter les acquisitions immobilières et la propriété des immeubles.



Le bilan du projet de service 2019-2023 atteste que le service s'est fortement mobilisé sur la création d'un catalogue d'actions cohérentes et qui a su s'adapter au contexte si particulier de la crise sanitaire liée au Covid-19.

Les ateliers collectifs créés font désormais partie de notre offre socle et seront déployés chaque année avec une attention particulière portée à la prévention primaire et au maintien en/dans l'emploi tout en gardant à l'esprit nos forts liens avec la santé publique.



# 3.

## LE CONTEXTE ET LES ENJEUX DU PROJET DE SERVICE 2024 - 2028

### 3.1 CONTEXTE LÉGISLATIF LOI N° 2021-1018 DU 2 AOÛT 2021 : QUELLES MESURES À RETENIR ?

Le Projet de service 2024-2028 de PREVY répond au nouveau cadre législatif résultant de la loi Santé Travail n° 2021-1018 du 2 août 2021 qui renforce la prévention et la santé au travail.

La loi et ses décrets modifient et élargissent nos missions, nos pratiques et notre champ d'intervention.

Ces principales évolutions réglementaires tiennent compte du constat démographique relatif au nombre de médecins du travail en exercice au niveau national (densité moyenne nationale : 7,2 médecins du travail pour 100 000 habitants, de la moyenne d'âge des médecins du travail (51 ans) et de la projection de la démographie d'ici 2030 (évolution moyenne des effectifs en France : -7%).



Parmi ces changements, nous soulignerons :

- **Une nouvelle dénomination des Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI)**

Les SSTI deviennent des « **Services de Prévention et de Santé au travail Interentreprises** » (SPSTI).

L'AIMT devient PREVY : PRÉVENTION & SANTÉ AU TRAVAIL à compter du 17 juillet 2023. La prévention s'inscrit au centre de notre dénomination. Cette nouvelle identité va marquer un tournant dans l'Association.

- **Intégration de la notion d'offre de services**

La réglementation intègre quatre types d'offres : l'offre socle, l'offre spécifique, l'offre complémentaire et l'offre fonction publique.

Les missions dévolues historiquement aux SPSTI s'articulent autour de l'offre socle suivante :

- Le suivi de l'état de santé des salariés
- La prévention des risques professionnels
- La prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle (PDUP)

L'offre complémentaire proposera des prestations supplémentaires à l'offre socle aux adhérents qui le souhaitent.

Dès 2024, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) connecté au logiciel métier en fera notamment partie.

L'offre spécifique dédiée aux indépendants offre un service à un nouveau public. A l'heure de la rédaction de ce projet de service, un médecin du travail de l'Association s'est emparé de ce sujet, afin d'apporter une réponse au plus proche des besoins.

- **Renforcement du suivi de l'état de santé des salariés**

Ce suivi est assuré par les médecins du travail, les collaborateurs médecins, les internes en médecine et les infirmiers en santé au travail (IDEST).

Au regard de la démographie médicale, de l'élargissement des portefeuilles d'adhérents et du nombre de salariés suivis, une réflexion autour de l'organisation du suivi de l'état de santé des salariés s'avère nécessaire.

Un travail de réflexion intégrant l'exercice collaboratif entre les médecins du travail et les infirmiers en santé au travail est conduit dans ce présent projet de service.

Cette organisation repose sur la définition des suivis à prioriser, la délégation de visites et sur la coordination des actions.

**La loi du 2 août 2021 intègre :**

**Trois nouvelles visites médicales :**

- La visite de mi-carrière
- La visite post-exposition
- La visite de pré-reprise à la demande du médecin du travail

**Un nouveau type de rendez-vous :**

- Le rendez-vous de liaison auquel les SPSTI peuvent être associés, organisé pendant l'arrêt de travail pour tout arrêt d'au moins 30 jours.

**Elle a complété et modifié certaines visites avec :**

- La visite de pré-reprise dès 30 jours d'arrêt
- La visite de reprise dès 60 jours d'arrêt de travail pour maladie, dès 30 jours d'arrêt de travail pour accident du travail, sans délai après un congé maternité et après une maladie professionnelle

### • Accompagnement des entreprises dans la prévention des risques professionnels

Les SPSTI ont un devoir de conseil renforcé et d'accompagnement des entreprises dans l'élaboration de leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ils doivent également accompagner les entreprises adhérentes à la conduite d'actions de prévention primaire telles que l'identification et l'aménagement des postes à risque pour la santé des travailleurs.

En pratique, ces actions sont menées par les équipes médicales et pluridisciplinaires dans le cadre des actions en milieu de travail (AMT). Le service souhaite cibler la fiche d'entreprise (FE) comme indicateur de moyen.

Rappelons que désormais la mise à jour de la FE doit être réalisée tous les 4 ans.

Afin de renforcer la culture de prévention auprès des adhérents et salariés suivis, le service a pour ambition de proposer le Village de la Prévention au sein de la Maison de la Prévention à Nîmes. Ce village aura pour objectif de permettre le déploiement d'ateliers collectifs autour de différentes thématiques.

### • Prévention de la désinsertion professionnelle et de l'usure professionnelle (PDUP)

La loi du 2 août 2021 est venue confirmer la nécessité, pour les SPSTI, de s'inscrire dans des démarches précoces de Prévention de la Désinsertion et de l'Usure Professionnelle.

A partir de septembre 2022, la cellule PDP bénéficie d'un renforcement de ses moyens de fonctionnement par un médecin du travail coordinateur, trois IDEST, un psychologue du travail, un ergonome, une assistante ainsi que du temps additionnel en vacations d'assistantes sociales.

A partir de 2023, la cellule sera renforcée par un psychologue du travail et un chargé de maintien en emploi.

Cette cellule est une entité, indépendante des secteurs médicaux, qui mène des actions individuelles, collectives et conduit également des projets de façon transverse au sein de secteurs d'activité à haute sinistralité.

Un travail de recherche est mené auprès des salariés du BTP et fait l'objet d'une fiche action de ce projet de service.

La cellule se pourvoit d'outils de pilotage et d'évaluation des parcours en matière d'employabilité afin de mieux sécuriser les parcours professionnels. Elle est directement liée aux directives des PNST4, PRST4, du CPOM, du Projet de service et du cahier des charges de la certification.

### • Prévention de l'Usure Professionnelle (PUP)

La notion de prévention de l'usure professionnelle a été introduite par la loi du 2 août 2021.

A ce titre, la visite de mi-carrière est un dispositif de repérage précoce de PDUP. Elle est actuellement et de façon préférentielle positionnée sur les plannings des médecins du travail. Un travail de réflexion sur un protocole de délégation vers les IDEST est mené.

La cible identifiée se compose des salariés de 43 à 45 ans, afin de vérifier l'adéquation entre leur poste de travail et leur état de santé, en tenant compte des expositions aux facteurs de risques professionnels. Elle permet également de sensibiliser les salariés aux enjeux de l'usure au travail auxquels ils sont soumis.

Cette visite permet également d'évaluer les risques de décrochage au regard des indicateurs de risques de désinsertion professionnelle des travailleurs en activité. L'idée est de s'inscrire dans une précocité des interventions, en amont de tout arrêt de travail.

La PUP passe également par la visite post-exposition et la visite de fin de carrière qui ont vocation d'assurer un suivi post-professionnel pour les salariés en suivi individuel renforcé.

### • Téléconsultation : des visites médicales à distance autorisées

La téléconsultation est encadrée réglementairement. Le service a fait le choix d'offrir la possibilité aux professionnels de santé d'avoir recours à la téléconsultation de façon ponctuelle, la consultation en présentiel reste à privilégier.

La pertinence et l'opportunité du rendez-vous à distance sont examinées par le professionnel de santé (situation clinique, données médicales et administratives, outils de communication).

### • Enfin, la loi du 2 août 2021 rend la certification obligatoire comme garant de l'homogénéité, l'effectivité et la qualité des services rendus aux entreprises adhérentes.



## 3.2 DIAGNOSTIC TERRITORIAL

### 3.2.1 LES DIRECTIVES ET LE DIAGNOSTIC ISSUS DU PST4 ET PRST4

Le Plan Santé Travail 4 a fixé la feuille de route en matière de santé au travail pour la période 2021-2025.

En cohérence avec loi du 2 août 2021, il confirme et concrétise la priorité donnée à la lutte contre les accidents du travail, à la prévention et à la qualité de vie et aux conditions de travail, réels vecteurs de performance de l'entreprise et de bien-être des salariés.

La mise en place du 4<sup>ème</sup> plan régional santé au travail en Occitanie, le PRST4, apporte une feuille de route aux acteurs de la prévention au niveau régional. Un outil pour améliorer la prévention des risques professionnels qui prend en compte :

- Les spécificités régionales résultant d'un diagnostic territorial ciblé
- Les dynamiques partenariales
- Les nouveaux enjeux liés aux mutations du monde travail et à la nouvelle loi du 2 août 2021

La cible prioritaire reste les TPE-PME avec toujours comme axe de destination « prévenir plutôt que guérir ».

### Cinq axes et seize actions pour agir avec objectifs généraux et projets à développer :

- **COMMENT LUTTER CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS ?**
- **PRÉVENTION PRIMAIRE : MIEUX VAUT PRÉVENIR QUE GUÉRIR !**
  - Prévenir les risques pour rendre certains métiers plus attractifs
  - Outiller les experts comptables pour mieux répondre aux besoins des TPE
  - Se servir du diagnostic territorial pour mieux cibler nos actions
  - Prévenir le risque amiante
  - Le risque chimique dans le secteur agricole
  - Le risque chimique dans l'aéronautique - PRICA
  - Les chutes de hauteur et de plain-pied
  - Les risques psychosociaux
  - Le risque routier professionnel
  - Les troubles musculo-squelettiques
  - La qualité de vie au travail sans oublier les conditions de travail
- **LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE ET DE L'USURE PROFESSIONNELLE**
  - La prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle
  - L'entreprise face aux addictions
- **LE DIALOGUE SOCIAL AU SERVICE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL**
  - Comment aider le CSE à améliorer les conditions de travail des salariés ?

### • LA SANTÉ AU TRAVAIL FACE AUX DÉFIS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

- La santé au travail face aux défis d'aujourd'hui et de demain : la santé au travail des femmes

Le Plan Régional Santé Travail Occitanie, adopté le 18 mai 2022, est un outil partenarial au service de la santé au travail pour améliorer la prévention des risques professionnels.

Il prend en compte les spécificités régionales dont la cible est l'entreprise et particulièrement la petite et très petite entreprise.

### Les chiffres du diagnostic Occitanie, une sélection sur les données de sinistralité source Carsat LR/MP - MSA :

#### • Les accidents de travail (A.T.)

- + 4% des A.T. avec arrêt entre 2016 et 2019
- -14% des A.T. graves
- +6% des A.T. mortels
- Une diminution de la sinistralité en 2020 liée à la crise sanitaire
- Un taux de gravité plus fort sur le Gard et l'Aude

Les métiers où la part des A.T. avec arrêt est la plus importante :

- Les métiers de services à la personne
- Les métiers qualifiés du bâtiment (hors électriciens)
- Les commerçants et vendeurs

Taux de fréquence les plus importants : intérim et construction, arts, spectacles, activités récréatives

Part d'A.T. la plus importante chez les 20/29 ans ; 62% sont des hommes et 38% des femmes

Principaux éléments de déviation : manutention, chutes de plain-pied

#### • Les maladies professionnelles (M.P.)

- +3,6% de maladies professionnelles entre 2016 et 2019
- TMS : 80% des M.P. reconnues

#### • Les maladies à caractère professionnel

- Taux de signalement deux fois plus élevé chez les femmes
- Principales maladies : TMS, souffrance psychique

#### • Les consultations au centre des pathologies professionnelles de Toulouse ; réseau National de Vigilance et de Prévention des Pathologies Professionnelles



# 3.

Deux centres en Occitanie : CHU de Montpellier et de Toulouse en 2019

- Parmi les salariés vus en consultation :
  - 30% d'employés, 20% d'ouvriers
  - Les secteurs d'activités les plus concernés : l'industrie manufacturière (18%), la santé humaine et l'action sociale (15%), l'administration publique (12%)
- Les métiers les plus enregistrés : professions intellectuelles et scientifiques (16%), métiers de service direct aux particuliers, commerçants et vendeurs (14%), métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (14%)
- Une pathologie professionnelle constatée dans 65% des cas :
  - Des troubles mentaux et du comportement dans 32% des cas (dont les troubles névrotiques liés à des facteurs de stress 26%) et des maladies du système ostéoarticulaire, des muscles et du tissu conjonctif dans 20% des cas
  - Les facteurs de risque relevés : l'exposition à des roches ou autre substance minérale (19% dont fibres d'amiante pour 17%), des facteurs biomécaniques (27% : effort physique intense, posture, mouvement répétitif), des facteurs organisationnels, relationnels et éthiques (61%) dont l'organisation fonctionnelle de l'activité (18%), les relations au travail et la violence (31%)

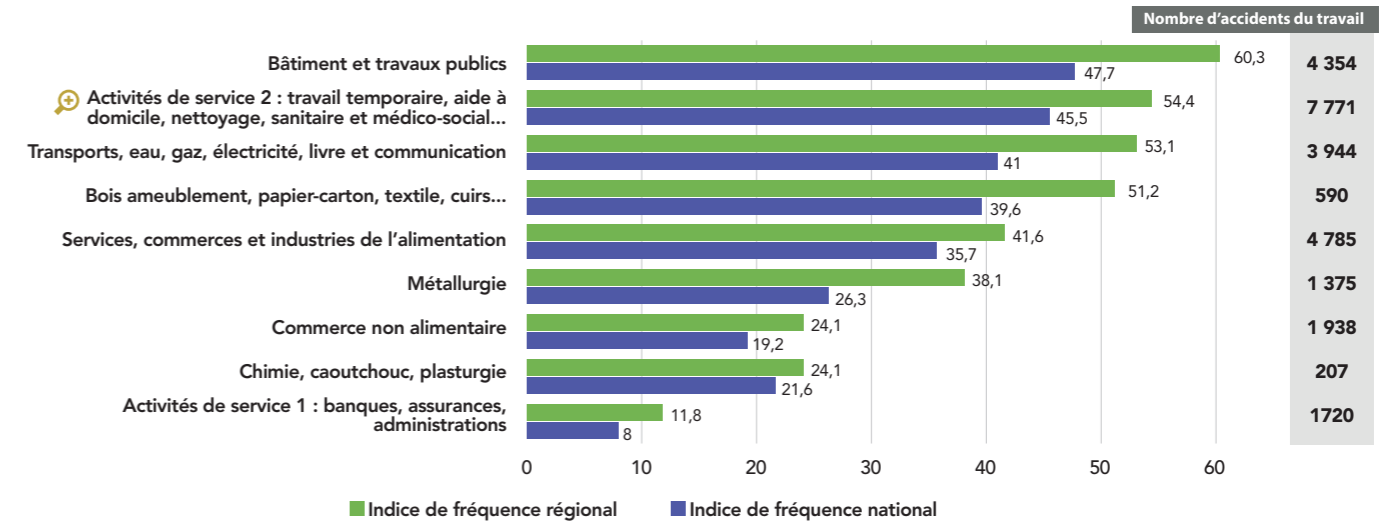
## La désinsertion professionnelle

- Les maladies professionnelles, inaptitudes et maladies chroniques évolutives augmentent avec l'âge
- +13% de bénéficiaires de l'AAH (allocation aux adultes handicapés) entre 2016 et 2019
- Taux d'entreprise atteignant les 6% d'emploi de travailleurs handicapés : 61%
- Inaptitudes, les femmes sont plus concernées ; un taux de prévalence plus fort chez les aides à domicile et les aides ménagères ; pathologies principalement liées à l'appareil locomoteur et troubles mentaux et du comportement

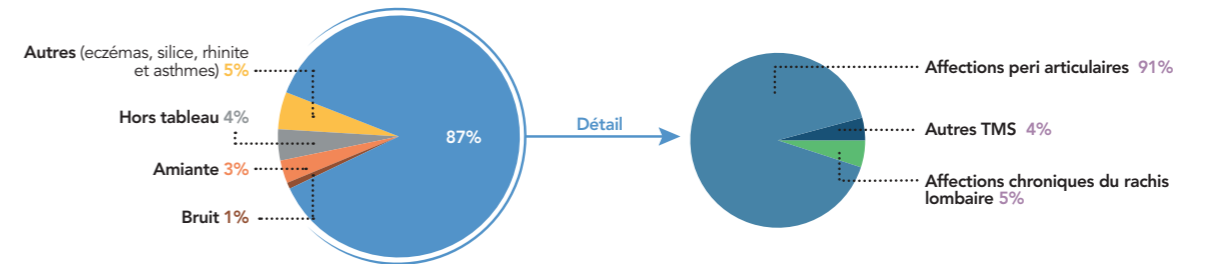
- Spectacle, construction et hôtellerie restauration : 3 secteurs où les consommations de substances psychoactives sont les plus fortes (national)

## Les conditions de travail

- 71% des salariés exposés aux contraintes posturales et articulaires (principalement caissiers, employés libre-service, cuisiniers)
- L'exposition aux contraintes organisationnelles et relationnelles (contact avec le public et de vive voix) : enseignants, formateurs, vendeurs en premier lieu
- 32% des salariés exposés à un ou plusieurs produits chimiques
- 25% des salariés exposés à un ou plusieurs agents biologiques (aides-soignants, agents d'entretien)
- L'exposition aux risques psychosociaux : 51% des salariés évoquent un manque de reconnaissance (enseignants, formateurs puis employés administratifs d'entreprise, infirmiers, sage-femmes)



- Les accidents du travail sont plus fréquents dans les établissements de taille moyenne.
- Les entreprises employant entre 20 et 49 salariés représentent 18% des salariés et ont l'indice de fréquence le plus élevé.
- Avec 1 020 maladies professionnelles reconnues en 2021, le Languedoc-Roussillon affiche un indice de fréquence de 1,5 maladies professionnelles pour 1 000 salariés, inférieur à l'indice de fréquence national qui est de 2,4. Cet indice de fréquence est en diminution de près de 21% depuis ces 10 dernières années. 87% de ces maladies professionnelles sont dues aux troubles musculo-squelettiques.



Trois secteurs cumulent plus de 600 maladies professionnelles : les activités de service 2, les services, commerces et industries de l'alimentation et le BTP.

## 3.2.2 LE DIAGNOSTIC ISSU DE LA CARSTAT

### Contexte économique et chiffres clés en Languedoc-Roussillon 2021



- Le tissu économique du Languedoc-Roussillon est caractérisé par une majorité de très petites entreprises : 87% des établissements de la région ont moins de 10 salariés (84% au niveau national) et seulement 0,7% ont 100 salariés ou plus (1,2% au niveau national).
- L'année 2021 est marquée par une diminution de l'indice de fréquence des accidents du travail et maladies professionnelles. On constate une baisse de près de 16% de la fréquence des accidents du travail depuis ces 10 dernières années en Languedoc-Roussillon. Cette diminution est visible dans tous les grands secteurs d'activité, allant de -26% pour l'intérim et le sanitaire médico-social, à -22% pour les activités du BTP.
- Une sinistralité des accidents du travail qui varie fortement en fonction du secteur d'activité.
- Les activités de service, commerces et alimentaire concentrent plus de 70% des salariés du régime général (contre 67% au national). Deux secteurs sont davantage représentés en Languedoc-Roussillon qu'au national : les activités de service 2 (travail temporaire, aide à domicile, nettoyage, sanitaire et médico-social), et le BTP.



### Chiffres clés périmètre géographique AISMT NIMES (évolution entre 2019 et 2020) Statistiques régionales

Libellés	Chiffres clés 2018	Chiffres clés 2019	Chiffres clés 2020	Évolution 2020/2019	Tendance
Effectif de salariés	93 625	98 380	102 328	+4,0%	↑
Nombre d'établissements	nd	nd	17 325	-	
Accidents du travail avec arrêt (AT)	4 177	3 712	3 712	-15,3%	↓
Nbre de jours d'arrêt de travail (AT)	318 343	360 861	360 861	+6,9%	↑
Accidents graves (avec incapacité permanente)	232	197	197	-21,8%	↓
dont accidents du travail mortels	3	1	1	-	
Maladies professionnelles	148	122	122	-26,1%	↑
Nbre de jours d'arrêt de travail (MP)	48 395	54 129	54 129	+0,5%	↓
Indice de fréquence AT (Nb des accidents du travail avec arrêt/effectif) x 10000	44,6	44,6	*	-	
Durée moyenne (jours) de l'arrêt de travail	76	77	97	+26,2%	↑

nd : non disponible. \* Du fait du recours au chômage partiel durant la période Covid, les effectifs et les heures travaillées de l'année 2020 ne traduisent pas l'exposition au risque et les indicateurs de sinistralité sont inutilisables.

Codes postaux : 30000, 30111, 30114, 30126, 30128, 30129, 30130, 30131, 30132, 30150, 30190, 30200, 30210, 30220, 30230, 30240, 30250, 30260, 30290, 30300, 30310, 30320, 30330, 30350, 30390, 30420, 30470, 30490, 30510, 30540, 30580, 30600, 30620, 30630, 30640, 30650, 30660, 30670, 30700, 30730, 30740, 30760, 30800, 30820, 30840, 30870, 30900, 30920, 30980

### 3.2.3 LE DIAGNOSTIC ISSU DE L'ENQUÊTE IODA 1 POUR LE SERVICE

PREVY sous dénomination AISMT a participé à l'échelle régionale au dispositif IODA, dispositif expérimental de surveillance épidémiologique des inaptitudes au travail et de ses déterminants socioprofessionnels, par un recueil des données saisies entre septembre 2019 et août 2020.

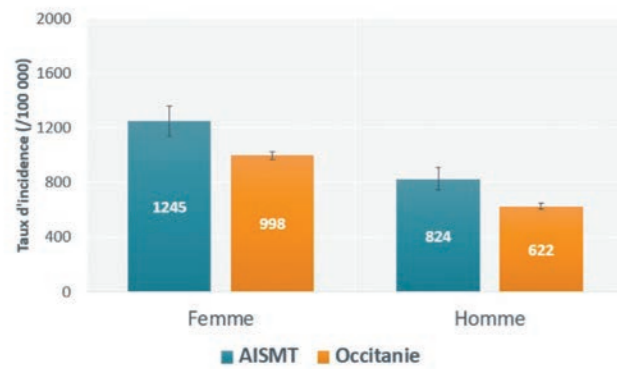
L'objectif de cette enquête est de connaître et suivre dans le temps les pathologies les plus fréquentes à l'origine de la déclaration des inaptitudes en fonctions des situations professionnelles et des caractéristiques des salariés.

L'enjeu de cette observation est d'être en mesure d'élaborer et de prioriser les actions de prévention les plus utiles en fonction des situations des salariés suivis par notre service.

**Le service s'est engagé à participer à l'enquête IODA 2 élargie aux aménagements de postes par un recueil prévisionnel des données qui couvrira la période 2023-2024.**

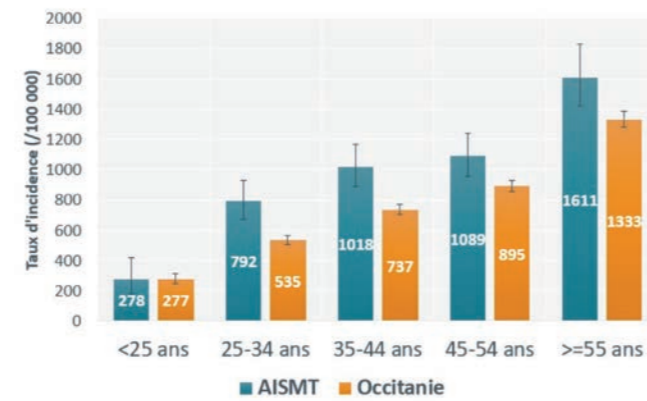
Pour la période 2019-2020, l'enquête IODA AISMT/PREVY a mis en lumière les éléments suivants :

Taux d'incidence des déclarations d'inaptitude par sexe



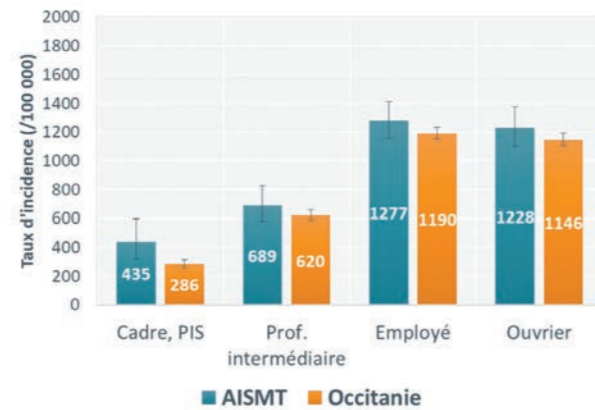
Le taux d'incidence des déclarations d'inaptitude est plus élevé chez les femmes.

Taux d'incidence des déclarations d'inaptitude par classe d'âge



Le taux d'incidence augmente avec l'âge, particulièrement après 55 ans.

Taux d'incidence des déclarations d'inaptitude par classe d'âge par catégorie sociale



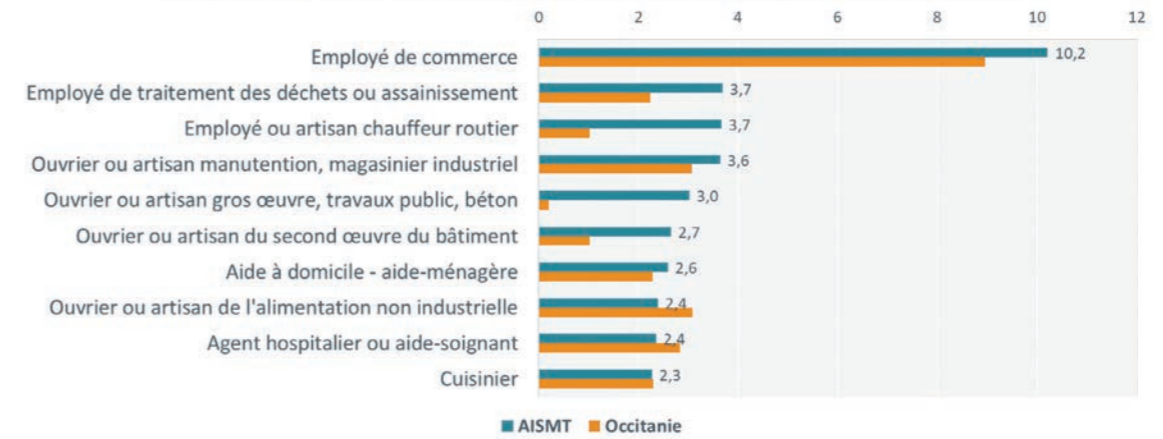
Un taux d'incidence globalement plus élevé chez les employés et ouvriers et plus faible chez les cadres.

Les salariés déclarés inaptés sont plus souvent des femmes et des personnes de 45 ans et plus.

Les employés et ouvriers sont proportionnellement plus nombreux parmi les salariés déclarés inaptés que les salariés d'autres catégories socioprofessionnelles, de même que les salariés en CDI par rapport à ceux en contrat précaire.

### Répartition des métiers les plus à risque d'inaptitude à l'AISMT

Les 10 métiers à risque les plus représentés sur l'ensemble des salariés actifs (en %)



Les plus grandes proportions de salariés déclarés inaptés exercent les métiers de l'aide à la personne à domicile, d'employé de commerce, d'agent hospitalier ou aide-soignant, de chauffeur routier, de manutentionnaire ou d'ouvrier du bâtiment (gros œuvre).

Le travail d'aide à domicile aide-ménagère est celui qui est associé aux taux d'incidence des déclarations d'inaptitude les plus élevés.

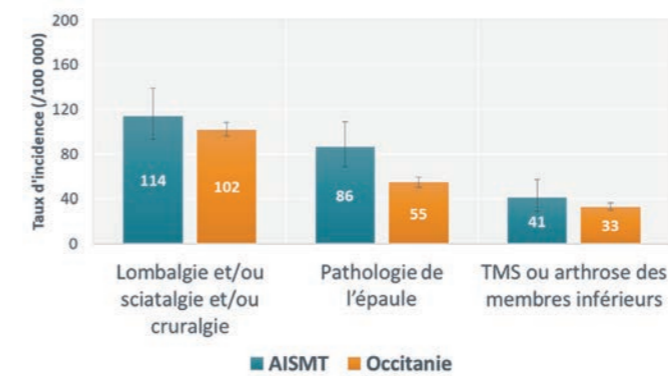
On peut constater que parmi les 10 métiers les plus à risque d'inaptitude médicale, le secteur du BTP est «surreprésenté» avec un ratio supérieur à celui observé en Occitanie.

« Les ouvriers ou artisans gros œuvre » et ceux des « travaux publics » sont des métiers ayant un pourcentage de 3% en termes de risque d'inaptitude sur l'ensemble des salariés actifs contre 0,5% en Occitanie.

La même observation est faite chez les « ouvriers ou artisans du second œuvre du bâtiment », où le taux est de 2,7% au sein de notre SPST contre 1,5% en Occitanie.

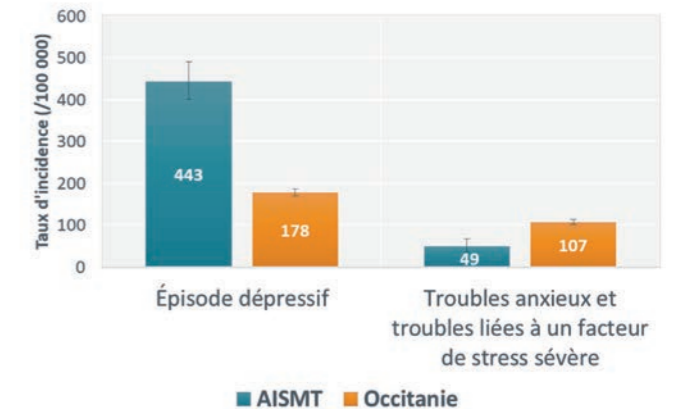
Les maladies de l'appareil locomoteur ou troubles musculo-squelettiques TMS et les troubles mentaux et du comportement sont les deux familles de pathologies à l'origine du plus grand nombre de déclarations d'inaptitude :

Taux d'incidence selon la pathologie à l'origine de l'inaptitude : appareil locomoteur



Les lombalgies-sciatalgies-cruralgies, sont les principales pathologies de l'appareil locomoteur à l'origine des inaptitudes. Un taux d'incidence des inaptitudes pour des pathologies de l'épaule plus élevé à AISMT.

Taux d'incidence selon la pathologie à l'origine de l'inaptitude : troubles mentaux et du comportement



Des troubles mentaux et du comportement principalement liés aux épisodes dépressifs ; encore plus vrai chez les salariés suivis par l'AISMT.



Parmi les déclarations d'inaptitude, quels sont les facteurs associés à une pathologie ?

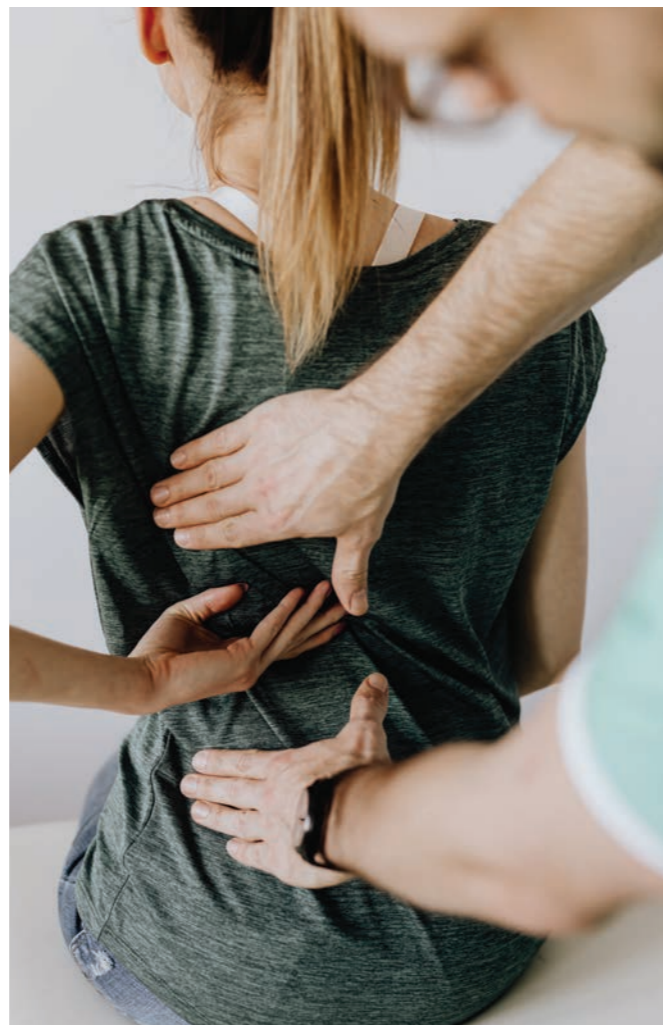
#### ÊTRE UNE FEMME OU UN HOMME

- **Si on est une femme**, la déclaration d'inaptitude sera plus probablement pour une cervicalgie - névralgie cervico-brachiale, des TMS des poignets ou des mains, une polyarthrite, un épisode dépressif ou une tumeur maligne
- **Si on est un homme**, la déclaration sera plus souvent pour une lombalgie - sciatgie - cruralgie, des TMS des membres inférieurs, des séquelles de lésions traumatiques ou une pathologie de l'appareil circulatoire
- Les autres pathologies ne sont pas associées au sexe : appareil respiratoire, troubles anxieux ou liés à un stress sévère, TMS du coude, TMS sans précision

#### L'ÂGE

- **Plus on est âgé**, plus une pathologie de l'appareil locomoteur (SP), TMS de l'épaule, TMS des membres inférieurs, une polyarthrite, une pathologie de l'appareil circulatoire, une tumeur maligne ou une pathologie de l'appareil respiratoire sera souvent en cause dans la déclaration d'inaptitude
- **Plus on est jeune**, plus un épisode dépressif, des troubles anxieux ou liés à un facteur de stress sévère ou des troubles mentaux ou du comportement de façon générale seront à l'origine de la déclaration d'inaptitude
- La fréquence d'autres pathologies augmente jusqu'à la tranche d'âge des 45-54 ans puis diminue chez les plus anciens : cervicalgies, TMS du coude, TMS des mains et des poignets
- Les autres pathologies ne sont pas associées à l'âge parmi les travailleurs déclarés inaptes : lombalgies, sciatgies, cruralgies ou séquelles de lésions traumatiques

Cette analyse de données croisées a permis aux membres de la CMT de partager des constats, d'appréhender les besoins et d'en déduire des priorités d'actions à mettre en œuvre dans ce projet de service 2024-2028.



### 3.3 CPOM 3<sup>ÈME</sup> GÉNÉRATION

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) constitue un outil de pilotage essentiel permettant la mobilisation des services de prévention et de santé au travail autour des priorités régionales de la politique de santé au travail dans un cadre partenarial : DREETS, SPSTI, CARSAT.

PREVY est dans l'attente d'un retour de la part des partenaires pour signer et s'engager sur un CPOM de 3<sup>ème</sup> génération. Certaines fiches actions développées dans le cadre de ce projet de service pourront parfaitement s'intégrer à ce cadre partenarial.

### 3.4 RELATIONS INSTITUTIONNELLES

Le service est impliqué dans la mise en œuvre de la politique régionale avec les interlocuteurs régionaux et souhaite accentuer encore cette proximité, notamment avec la DREETS et la CARSAT, afin de répondre efficacement aux attentes gouvernementales.

LES ÉQUIPES PREVY SONT IMPLIQUÉES DANS LES GROUPES ET PARTENARIATS SUIVANTS :

#### 3.4.1 LES GROUPES RÉGIONAUX DU PRST4

• **QVCT** : le service s'investit dans le sous-groupe piloté par l'ARACT : « Sensibiliser et outiller les SPSTI sur la QVCT pour agir auprès des TPE-PME ». Ce sous-groupe a pour objectifs d'informer, sensibiliser, acculturer des acteurs des SPSTI et ainsi renforcer le rôle de conseil et d'orientation auprès des adhérents TPE-PME.

• **Addictions** : le service est investi dans le sous-groupe piloté par les ARS « Contribuer à la mise en place d'une approche partenariale et collaborative entre les SPST et les structures de soins concernant la prise en charge des salariés ayant une addiction ».

PREVY représente les SPSTI d'Occitanie au sein du groupe de travail de Présanse National « Prévention des conduites addictives ».

• **PDP** : trois médecins du travail de PREVY participent aux travaux du groupe « Projet 1 : coordination des acteurs ». L'objectif étant de favoriser la prévention précoce/primaire et de construire un réseau avec l'ensemble des acteurs de la PDP (SPSTI, CARSAT, Agefiph, Cap Emploi, etc.).

• **Risque Chimique Amiante** : le service est engagé par la voix de son toxicologue dans le PRST4 Amiante. Le groupe de travail régional mène plusieurs projets, PREVY participe au groupe dédié aux « supports d'information à destination des salariés exposés à l'amiante » dont l'objectif est le développement d'un kit amiante favorisant l'harmonisation des pratiques inter-service et la connaissance du sujet.

Dans un second temps, il sera question de mettre en lumière auprès des équipes pluridisciplinaires une formation amiante qui leur soit adaptée. Cette approche avait été initiée dans le cadre du PRST3, l'organisme de formation ACERFS avait dispensé cet enseignement auprès de 7 SPST entre 2018 et 2022. Le groupe régional compte faire perdurer cette initiative pour le PRST4.

• **Le Risque Routier Professionnel** : PREVY participe au groupe régional PRST4 du risque routier afin d'appuyer et de conseiller les entreprises à la promotion de l'intégration du risque routier dans leurs démarches de prévention. Mise à jour documentaires du site du PRST4 (livret risque routier, autodiagnostic, diaporama pour présentation aux entreprises, analyse AT, liens vers les sites utiles, etc.), échanges de pratiques et mutualisation des travaux de chaque service sont au cœur du fonctionnement de ce groupe, qui en parallèle, participe aux manifestations régionales sur la thématique.

• **La Santé au Travail des Femmes** : la prise en compte d'une différenciation de l'impact des risques professionnels en fonction du sexe des salariés est devenue une obligation pour les employeurs avec la modification de l'article L4121-3 du Code du travail faisant suite à la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Plusieurs instances en santé au travail ont déjà identifié la santé des femmes au travail comme un enjeu majeur, dans un contexte d'écart d'absentéisme, de prévalence d'inaptitude, et d'indicateurs de sinistralité défavorables pour les femmes en emploi. En effet, les conditions de travail exposent différemment les hommes et les femmes avec des répercussions différentes sur leur santé. La participation d'un médecin du travail au groupe PRST4 sur le thème « Santé au travail des femmes » permet d'impliquer PREVY dans l'élaboration d'outils méthodologiques de prévention spécifiques.

• **Trouble Musculo-Squelettiques** : les ergonomes de PREVY en collaboration avec la CARSAT proposent une étude approfondie des postes repérés comme à risque au travers des résultats de l'enquête IODA 1.

L'objectif est d'offrir un accompagnement facilité aux entreprises cibles par la transmission d'un rapport ergonomique simplifié et allégé mettant en évidence des repères autour de situations critiques récurrentes et de facteurs aggravants (temps, répétitivité, horaires, etc.). Ces rapports seront complétés par des outils testés et finançables par la CARSAT. Le travail des ambulanciers est le premier sujet traité.



### 3.4.2 L'ARS

Conformément aux objectifs de transversalité des SPST avec la santé publique, le service a sollicité l'appui de l'Agence Régionale pour la Santé dès le mois de juillet 2021 afin de pouvoir bénéficier de livraisons de vaccins PFIZER en provenance du CHU de Nîmes.

Ce partenariat a largement contribué à la réalisation des objectifs demandés par le Ministère du Travail dans le cadre du plan d'actions vaccination déployé sur la période de lutte contre le variant OMICRON. PREVY s'engage à concourir et à participer à la communauté professionnelle territoriale de santé toujours dans un objectif d'amélioration du service rendu.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> trimestre 2022, la directrice de PREVY siège à la Conférence Régionale de la Santé et de l'Autonomie Occitanie en qualité de membre de la commission spécialisée de prévention et d'éducation pour la santé, représentante des services de prévention et de santé au travail d'Occitanie.



### 3.4.3 LE SERVICE SOCIAL DE LA CARSAT

Au printemps 2023, le service a formalisé le partenariat entretenu avec le service social de la CARSAT depuis 2017 par la formulation d'un protocole de collaboration en faveur de la Prévention de la désinsertion professionnelle.

### 3.4.4 LE RÉSEAU ARACT-ANACT

Le réseau ARACT-ANACT est un partenaire des actions du service, il pilote, d'ailleurs, certains groupes de travail du PRST4 auxquels participent activement des professionnels du service.

PREVY organise régulièrement des rencontres entre professionnels de l'ARACT et équipes pluridisciplinaires du service afin que les actions de ce réseau soit connues et maîtrisées pour une plus grande promotion auprès des adhérents du service.

### 3.4.5 TMS PRO

Les ergonomes de PREVY sont intégrés aux groupes d'échanges de pratiques, qui rassemblent les ergonomes de la région Occitanie ainsi qu'un référent CARSAT, de façon à coconstruire et faire évoluer les savoirs et les pratiques.



### 3.4.6 L'ACCOMPAGNEMENT DU SECTEUR DU BTP DANS LE VIEILLISSEMENT ACTIF

PREVY participe au travail mené par le PRITH, le CODES et des partenaires spécialisés dans la santé pour la réalisation de lettres d'informations brèves et complètes, traitant de sujets en lien avec la santé et le vieillissement actif des salariés du BTP ainsi que des obligations employeurs, ou des évolutions techniques (exemple : nutrition, sport, DUERP, Exosquelette, etc.).

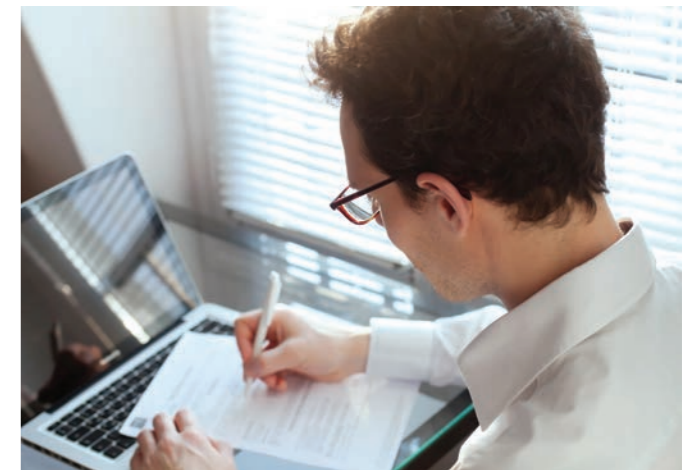
### 3.4.7 L'OPPBTP ET LA FFB

PREVY accompagne, conseille les entreprises du BTP en matière de prévention et de santé au travail et assure la surveillance médicale des salariés des métiers du BTP. Déjà associées dans des actions communes, les deux organisations OPPBTP et PREVY poursuivent leurs missions auprès des entreprises du BTP avec des thématiques présentées comme "prioritaires". Un partenariat qui rassemble les capacités d'actions et les ressources de chaque entité, pour déployer et promouvoir la prévention des risques professionnels auprès de ces professionnels.

### 3.4.8 FONCTIONNEMENT EN RÉSEAU

PREVY entretient un contact rapproché avec les autres acteurs de la prévention et de la santé au travail locaux, régionaux et nationaux via PRÉSANSSE et participe largement à un fonctionnement « en réseau » pour une mutualisation des informations, des connaissances mais aussi par la mise en place d'actions communes.

- Participation aux réunions de PRÉSANSSE au niveau National et Régional et aux enquêtes nationales de recueil des données.
- Participation aux Journées Santé Travail.
- PREVY représente PRÉSANSSE Occitanie au sein du groupe national PRÉSANSSE dédié aux Addictions.
- Mise en place et participation à des actions PRÉSANSSE Occitanie qui ont vu le jour lors de la gestion de la crise sanitaire entre 2020 et 2021 (PREVY a porté pour la région un des premiers achats groupés de masques au printemps 2020, Action CHR lors de la crise Covid-19 et plus récemment partage d'un stand au congrès ANIMT en juin 2023).





# 4.

## LES AXES ET LES ACTIONS DU PROJET DE SERVICE

Les membres de la CMT se sont appuyés sur l'ensemble de ces analyses afin de déterminer les priorités du service pour les cinq ans à venir :

- Les attendus du PRST4 ont été étudiés
- La cartographie de nos adhérents et des salariés suivis, les résultats de l'enquête IODA et les diagnostics territoriaux ont permis de mettre en lumière nos cibles et actions de prévention prioritaires
- Le bilan du projet de service 2019-2023 a révélé nos points forts et nos axes d'amélioration afin de monter en compétences

- La mise en place de la loi du 2 août 2021 par le service et l'impact des changements organisationnels ont été anticipés

Ce travail a été mené dans une démarche coordonnée qui a permis de diversifier les modalités d'actions, de développer de nouveaux outils et de s'engager avec d'autres acteurs de la prévention dans une dynamique partenariale pour améliorer la prévention des risques professionnels.

PREVY s'engage ainsi sur huit priorités structurées, qui se déclinent en trois axes.

### 4.1 AXES RETENUS ET FICHES ACTIONS

Trois axes opérationnels centrés autour des spécificités locales et des besoins de nos adhérents ont été retenus.

#### AXE TRANSVERSAL : PARCOURS DE PRÉVENTION DU SALARIÉ

- Fiche action 1 : Évolution du suivi individuel de l'état de santé du salarié
- Fiche action 2 : Traçabilité des expositions
- Fiche action 3 : Santé au travail des femmes - Impact différencié de l'exposition aux risques professionnels en fonction du sexe



#### AXE PRÉVENTION PRIMAIRE

- Fiche action 4 : Les Troubles musculo-squelettiques chez les professionnels exerçant dans des établissements de soins
- Fiche action 5 : Les risques psychosociaux chez les employés des PME du commerce
- Fiche action 6 : Le risque chimique : amiante
- Fiche action 7 : L'impact des horaires atypiques dans le risque routier professionnel

#### AXE PRÉVENTION, DE LA DÉSINSERTION ET DE L'USURE PROFESSIONNELLE

- Fiche action 8 : PDUP, de la prise en charge individuelle à une conduite de projet : secteur prioritaire, le BTP





# FICHE ACTION 1 : Évolution du suivi individuel de l'état de santé du salarié

<b>ANIMATION :</b>	<b>PILOTE</b>	<b>MEMBRES DU GROUPE :</b>
	1 Médecin du travail	1 Médecin du travail 2 Infirmiers en santé au travail (IDEST)
		1 Responsable métier 1 Auxiliaire médical

## CONTEXTE :

La situation globale de la santé au travail en France et le contexte interne à notre service, nous impose de réfléchir au suivi individuel des salariés sur les 5 années à venir. En effet, le contexte de vieillissement de la population, d'intensification du travail, de recours massif aux formes d'emplois précaires, d'apparition de nouveaux risques professionnels aux effets souvent différés, et de forte augmentation des pathologies liées aux organisations

### 1) LA DÉMOGRAPHIE MÉDICALE EST EN BAISSÉ INEXORABLE

**Pénurie de médecins du travail** (Site du Sénat : Manque de médecins du travail en France, Question écrite n°23410 - 15<sup>e</sup> législature – 24/06/2021) : les services de prévention et de santé au travail sont en tension, faisant face à une diminution continue des effectifs. Même si des médecins retraités ou étrangers viennent renforcer les effectifs, cela ne suffit pas à fluidifier le fonctionnement de nos services.

#### Vieillesse des médecins du travail :

En France, en 2019, d'après le conseil national des médecins et la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), la moyenne d'âge nationale des médecins du travail est de 55 ans.

Le Conseil National de l'Ordre des Médecins (CNOM) met en lumière une baisse des médecins du travail avec un passage de 4 908 à 4 650 médecins entre 2015 et 2020.

Si de 2018 à 2022, nous n'avons constaté qu'une infime baisse des ETP médecins du travail de -1,78 ETP, au sein de PREVY, en 2023, 10 médecins du travail auront plus de 61 ans.

Ces chiffres annoncent de nombreux futurs départs à la retraite que le service va avoir énormément de mal à combler. Confier plus de missions aux infirmiers en santé au travail et intensifier la délégation s'avèrent indispensables.

### 2) LE NOMBRE DE SALARIÉS SUIVIS PAR PREVY AUGMENTE DEPUIS 2018

En parallèle, depuis 2018, nous constatons une augmentation de l'effectif à prendre en charge par le service. Nous supposons que cette tendance va se poursuivre pour les années à venir.

### 3) UN CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE À CONSIDÉRER

La loi du 2 août 2021 a introduit de nouvelles visites médicales et renforce le rôle des services de prévention et de santé au travail en prévention de la désinsertion professionnelle : les visites non périodiques sont très encouragées, elles sont en croissance et doivent s'orchestrer avec les nouvelles typologies de visites : visites de mi-carrière, visites de fin de carrière, visites post-exposition, etc.

D'ailleurs, PREVY estime un prévisionnel de 2 051 visites de mi-carrière à réaliser en 2023.

Cette nouvelle réglementation prévoit une délégation renforcée aux infirmiers en santé au travail : le service doit s'y conformer pour répondre à ce prévisionnel de visites.

de travail (TMS/RPS) impliquent un changement de paradigme fondé sur une adaptation de la surveillance de l'état de santé au travail des salariés prenant en compte la globalité de leurs besoins de santé et des recommandations de bonnes pratiques (Rapport du groupe de travail « Aptitude et médecine du travail », mai 2015, Ministère du Travail du plein emploi et de l'insertion).

### 4) LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉS DANS NOTRE SERVICE

En 2022, 53% de l'activité des médecins du travail est dédiée aux visites périodiques et d'embauches.

**Certaines visites d'embauches et périodiques n'ont pas pu être assurées** de 2020 à 2023, du fait du contexte d'épidémie Covid-19 et doivent être maintenant rattrapées :

- Suivi des embauches SI et SIA : **2 535** visites jamais convoquées
- Suivi des embauches SIR : **254** visites jamais convoquées
- Suivi des périodiques SI et SIA : **4 011** visites
- Suivi des périodiques SIR : **2 440** visites

Force est de constater qu'en parallèle un fort taux d'absentéisme touche notre service :

- Suivi des embauches SI et SIA : **6 269** visites déjà convoquées
- Suivi des embauches SIR : **1 108** visites déjà convoquées

Enfin, nous remarquons une **importante méconnaissance ou incompréhension des adhérents** dans la déclaration des risques professionnels réalisée à chaque début d'année afin de mettre à jour leurs effectifs. Ainsi, des difficultés et des erreurs de planification de la part des auxiliaires médicaux sont rencontrées, générant des réorientations vers les médecins du travail sans délai qui désorganise les plannings.

**Pour conclure, PREVY doit repenser une organisation du travail plus efficiente pour faire face aux demandes croissantes de visites, pour régulariser les retards et diminuer le taux d'absentéisme tout en prenant en considération la pénurie de médecins du travail qui se dessine sur les cinq années à venir. Chaque portefeuille de médecin du travail devra être géré en mode projet avec des priorités et un prévisionnel à cinq ans.**



## OBJECTIFS :

### OBJECTIF 1 : OPTIMISATION DES PLANNINGS ET GESTION DE L'ABSENTÉISME

#### 1.1 Accompagner les adhérents employeurs dans la déclaration des risques professionnels sur le portail adhérent pour :

- Améliorer la déclaration des risques professionnels afin d'optimiser le suivi de la santé des salariés
- Différencier les typologies de visites et en avoir une meilleure connaissance (SI, SIA, SIR)
- Diminuer le besoin de réorientation des salariés vers le médecin du travail suite à une mauvaise déclaration
- Favoriser la communication et l'information auprès des employeurs, en particulier les agences intérimaires

#### 1.2 Aider les auxiliaires médicaux à programmer les visites médicales pour :

- Optimiser le temps médical
- Savoir prioriser les visites et avoir une meilleure planification des rendez-vous

#### 1.3 Gestion de l'absentéisme pour optimiser le temps médical

### OBJECTIF 2 : DÉLÉGATION DE CERTAINES TYPOLOGIES DE VISITES AUX INFIRMIERS EN SANTÉ AU TRAVAIL COMME LE PRÉVOIT LA RÉGLEMENTATION

#### 2.1 Choisir une formation adaptée aux infirmiers en santé au travail pour :

- L'actualisation des connaissances des IDEST en poste
- Leur montée en compétences

#### 2.2 Mise à jour du protocole de délégation :

- Par ordre de priorité avec l'ajout des visites réglementaires (visites de reprise maternité, visites de mi-carrière, visites de reprise, visites de pré-reprise).
- Favoriser la communication auprès des équipes de l'importance de la connaissance et maîtrise du protocole de délégation par les auxiliaires médicaux.

### OBJECTIF 3 : GESTION DES PORTEFEUILLES MÉDECINS DU TRAVAIL EN MODE PROJET POUR :

- Assurer le suivi individuel des salariés en santé au travail par ordre de priorité
- Résorber le retard des visites médicales

## CIBLES :

- Les adhérents du service dont les agences intérimaires
- Les salariés suivis
- Le personnel interne (médecins du travail, infirmiers en santé au travail, auxiliaires médicaux)









## FICHE ACTION 2 : La traçabilité des expositions

### ANIMATION :

#### PILOTE

1 Infirmier en santé au travail (IDEST)

#### MEMBRES DU GROUPE :

2 Médecins du travail

1 Toxicologue

1 Infirmier en santé au travail (IDEST)

### CONTEXTE :

La loi du 2 août 2021 a introduit de nouvelles visites médicales, dont l'une fait référence au suivi post-exposition (SPE). La volonté est d'étendre l'approche qui a été initiée par la visite de fin de carrière introduite par la loi du 29 mars 2018. Celle-ci avait pour but de développer le suivi post professionnel (SPP) chez les salariés qui auraient été exposés à des risques à effets différés et placés en suivi individuel renforcé (SIR) au cours de leur carrière. La visite médicale est la première étape que doit réaliser le médecin du travail afin de statuer sur la nécessité ou non d'orienter le salarié vers un SPE/SPP. C'est cet examen que l'article L4624-2-1 du Code du travail considère comme visant « à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L4161-1 auxquelles a été soumis le travailleur ».

Cet état des lieux se base sur le cursus laboris du salarié. On comprend alors que celui-ci est un élément clé dans la mise en place du SPE/SPP et plus largement dans le suivi de l'ensemble des expositions tout au long de la vie professionnelle du salarié. Cette démarche, pour être efficiente, repose sur la qualité des éléments qui la nourrissent. Parmi eux, la fiche d'entreprise, le document unique, l'anamnèse mais aussi tout autre source comme des résultats de métrologie atmosphérique/biologique contribuent à éclairer l'avis du médecin du travail dans sa décision de mettre en place ce type de suivi. Par sa circulaire du 30/03/2023, l'assurance maladie vient entériner cette démarche en rappelant notamment la procédure à suivre. Cependant, il existe de nombreux freins qui entravent l'aboutissement de ces pratiques.

Aujourd'hui, le diagnostic territorial de PREVY par le biais de son bilan annuel 2022 montre que les visites de suivi post-exposition sont largement minoritaires. Ces examens n'ont représenté que 17 visites sur 26 715 au total. Ce chiffre étaye le constat de sous déclaration de certaines pathologies professionnelles. En effet, d'après l'Institut National du Cancer : « Près de 20 000 cancers par an en France (5%) sont d'origine professionnelle, mais moins de 1% sont reconnus chaque année en maladie professionnelle ». Le Centre Béard reprend ces données en précisant que « près de 10% des salariés en France sont exposés à un ou plusieurs agents cancérigènes reconnus au cours de leur activité professionnelle », cela sur la base de l'enquête SUMER.

La Fondation pour la Recherche sur le Cancer indique que ces agents chimiques donnent principalement des cancers du poumon, des fosses nasales, de la vessie et des leucémies.

Le RNV3P fait le même constat dans son rapport de 2018 sur la description des cancers observés entre 2001 et 2016.

Les cancers broncho-pulmonaires (CBP) et urothéliaux sont largement représentés (11 019 CBP professionnels sur 17 688 cas et 1 314 cancers de la vessie sur 1 999 cas observés). L'amiante et la silice sont deux des principaux facteurs de risque pour les voies respiratoires.

Les hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP) sont également impliqués dans 3,9% des CBP, ce qui les place en 3<sup>ème</sup> position loin derrière l'amiante (79,3%) mais juste derrière la silice (4,2%). Ces molécules aromatiques sont impliquées dans plus de 50% des cas de cancers des voies urinaires, pour un âge moyen d'apparition de 70 ans et un pourcentage d'origine professionnelle de 5%. Le suivi post-exposition/professionnel de cette exposition ne peut pas être négligé.

Les secteurs d'activité les plus touchés et identifiés dans ce rapport au sein de PREVY sont : pour 28% le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles et pour 14% la construction. D'ailleurs ces 2 secteurs d'activité font partis du Top 10 des secteurs d'activités suivis par le service.

Engager un travail sur ce sujet revient toutefois à restructurer l'approche que nous avons de la traçabilité des expositions. Nos échanges ont pointé du doigt l'hétérogénéité des pratiques sur le cursus laboris. Ce constat nous incite donc à faire un état des lieux plus poussé au sein de l'Association en sollicitant les personnels médicaux. L'idée est d'avoir une estimation du taux de réalisation de ces cursus laboris et de définir les raisons pour lesquelles ils ne seraient pas initiés. En revanche, il s'agit là d'une approche à court terme. En effet, quand bien même cet état des lieux serait fait, celui-ci pourrait être entravé par les nombreuses difficultés à retracer les expositions du salarié. C'est pourquoi, nous souhaitons nous intéresser à ce qui alimente la traçabilité.

Pour ce faire, nous avons défini cette notion en nous basant sur le rapport Lejeune de 2008 : « Tracer, c'est identifier le risque, évaluer l'exposition, et conserver les données ». Dès lors, il faut pouvoir travailler sur ces 3 aspects en priorisant le type d'exposition sur lequel on souhaite assurer cette traçabilité. Il a été convenu que le risque chimique, de par sa prédominance parmi les facteurs de risques listés à l'article R4624-23 du Code du travail, allait être l'angle par lequel nous allons aborder cette thématique transversale. En effet, celui-ci est largement impliqué dans les effets différés qu'il provoque et occupe donc une part importante des SPE/SPP.

Dans son rapport de 2018 relatif à la prévention et à la prise en compte de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux, le professeur FRIMAT parle d'ailleurs de « traçabilité des expositions morcelée et relativement récente ».

L'une des conséquences se traduit par la sous déclaration des maladies professionnelles comme indiqué par l'Institut national du cancer.

La SBEP est un outil qui permet de répondre à la traçabilité individuelle et collective des expositions, d'apporter une aide précieuse pour l'élaboration du document unique et donc de faciliter les déclarations de maladies professionnelles. Elle permet d'objectiver les activités à risque, de mesurer la contamination des individus, de guider d'éventuelles mesures de réduction des expositions et d'en apprécier l'efficacité. Toujours dans son enquête de 2020, SPF précise qu'elle reste marginale, mal exploitée et parfois méconnue. Pour l'heure, celle-ci ne semble pas être employée au sein de PREVY puisque là encore, le bilan 2022 montre qu'elle ne figure pas dans les examens complémentaires prescrits par les médecins du travail.

En travaillant sur la forme via l'élaboration d'un cursus laboris adapté et en parallèle sur le fond via le développement de la SBEP mais aussi la sensibilisation des employeurs et salariés, il resterait une problématique posée aux médecins du travail, à savoir la question des examens complémentaires à faire passer dans le cadre d'un SPE à certains agents chimiques. En effet, comme il a pu être rappelé lors de la réunion de la société française de médecine du travail en janvier 2022, les expositions aux CMR 1A et 1B au sens du CLP font bénéficier d'un SIR et potentiellement d'un SPP ou d'un SPE. Cependant avec 1216 cancérigènes 1A/1B, 426 mutagènes 1B et 308 reprotoxiques 1A/1B, il est difficile de savoir quoi prescrire dans certains cas.

### OBJECTIFS :

#### OBJECTIF GÉNÉRAL : AMÉLIORATION DE LA TRAÇABILITÉ DES EXPOSITIONS AUX RISQUES PROFESSIONNELS

- Renforcer la réalisation du cursus laboris pour faciliter la mise place du SPE/SPP. Assurer la continuité du suivi médical (DMST/DMP) en collaboration avec le médecin traitant et la CPAM.
- Protocoler le SPE face à des expositions encore non encadrées. Définir si possible un modèle transposable aux différents risques professionnels en tenant compte des spécificités de chacun.
- Développer la surveillance biologique des expositions professionnelles (SBEP) afin d'alimenter objectivement le cursus laboris avec un focus sur le risque chimique.



### CIBLES :

#### Action 1 : Cursus laboris

- Personnel médical PREVY
- Les salariés reçus en visite médicale

#### Action 2 : Protocole Suivi Post-Exposition (SPE)

- Médecins du travail et IDEST PREVY
- Les polluants d'intérêt (ex : les HAP)

#### Action 3 : Suivi Biologique des Expositions Professionnelles (SBEP)

- Secteurs activité : construction et commerce automobile
- Métiers les plus exposés (ex : mécaniciens, manœuvres travaux publics, etc.)
- Echantillon d'entreprises
- HAP (ex : Benzo(a)pyrene 3-OH BaP)
- Médecins du travail et IDEST PREVY

### PLAN D'ACTION :

#### Action 1 : Cursus laboris

- État des lieux des pratiques sur la réalisation du cursus laboris par le personnel médical PREVY
- Dépouillement des questionnaires et identification des freins
- Proposition d'un cursus laboris adapté au personnel médical et aux salariés
- Accompagnement des équipes médicales sur le nouveau cursus laboris

#### Action 2 : Protocole Suivi Post-Exposition (SPE)

- Cibler les polluants d'intérêt (ex : HAP)
- Protocolisation d'exams complémentaires

#### Action 3 : Suivi Biologique des Expositions Professionnelles (SBEP)

- Constituer un échantillon d'entreprises sur base d'absence de FE
- Engager la démarche SBEP dans l'échantillon ciblé
- Analyse individuelle et collective des résultats
- Conservation des résultats dans le DMST et le DU
- Recommandations éventuelles chez les adhérents à risque

PLANIFICATION : Cf. annexe (GANTT)

PARTENARIAT : CPAM, laboratoire d'analyses toxicologiques (ex : Toxilabo, CHU GRENOBLE)

#### MOYENS MOBILISABLES :

- Moyens humains : groupe de travail traçabilité des expositions, pôle communication
- Moyens techniques : kit de prélèvement, réfrigérateur pour stockage échantillons urinaires, thermomètre, compagnie de transport, outil métier PADOA (cf. cursus laboris)
- Moyens financiers : prix de l'analyse urinaire multiplié par le nombre de prélèvements (prix unitaire 3-OH BaP = 68,16 euros)







**RÉSULTATS ET INDICATEURS :**

**Action 1 : Cursus laboris**

**RÉSULTATS ATTENDUS :**

- Application homogène du cursus laboris
- Augmentation des visites post-exposition

**INDICATEURS DE MOYENS :**

- Nombre de questionnaires envoyés et retournés
- Nombre de cursus laboris réalisés
- Nombre de visites SPE/SPP

**INDICATEURS DE RÉSULTATS :**

- Nombre de suivis préconisés suite aux visites SPE/SPP

**Action 2 : Protocole Suivi Post-Exposition (SPE)**

- Protocoles d'examens complémentaires sur des agents chimiques exempts de recommandations nationales

**INDICATEURS DE MOYENS :**

- Nombre de protocoles élaborés

**INDICATEURS DE RÉSULTATS :**

- Nombre de protocoles recommandés suite aux visites médicales
- Nombre de prescriptions par protocole et typologies d'examens

**Action 3 : Suivi Biologique des Expositions Professionnelles (SBEP)**

Données d'évaluation quantifiables sur les expositions aux HAP

- DMST et DUERP renseignés par les résultats de biométrie
- Faciliter la prise de décision dans le choix d'orienter le salarié vers un SPE/SPP
- Amélioration des moyens prévention chez les adhérents à risque

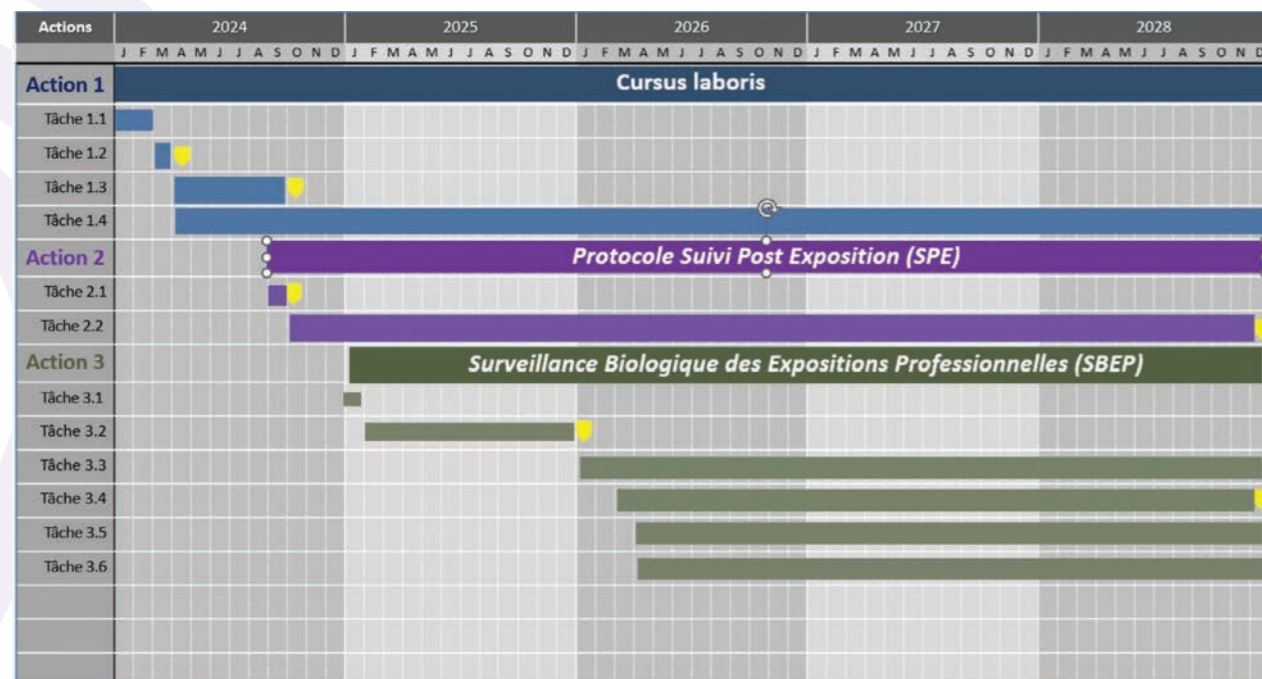
**INDICATEURS DE MOYENS :**

- Nombre de FE réalisées parmi les entreprises ciblées
- Nombre d'entreprises participantes
- Nombre de prélèvements urinaires réalisés
- Nombre de résultats supérieurs aux valeurs biologiques d'interprétation
- Nombre de rendus d'examens individuels et collectifs anonymisés

**INDICATEURS DE RÉSULTATS :**

- Nombre d'actions de prévention (ex : sensibilisations individuelles et collectives) proposées et/ou réalisées chez les entreprises identifiées à risque
- Nombre de DUERP et DMST renseignés par les résultats de biométrie
- Nombre d'entreprises suivies sur 3 ans
- Interprétation des écarts de résultats entre les entreprises suivies

**PLANIFICATION**



**ANIMATION :**

**PILOTE**

1 Médecin du travail

**MEMBRES DU GROUPE :**

2 Infirmiers en santé au travail (IDEST)

1 Ergonome

3 Auxiliaires médicaux

**CONTEXTE :**

L'article L4121-3 du Code du travail a connu une évolution avec la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, en imposant que les employeurs tiennent compte de « l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe lors de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail... ».

Depuis 2016, la sinistralité est en augmentation chez les femmes (chiffres de l'Assurance Maladie) : augmentation des déclarations de Maladies Professionnelles 2 fois plus importante que pour les hommes, augmentation des déclarations d'Accidents du Travail dont mortels, augmentation des accidents de trajets.

Le taux d'incidence de déclaration d'incapacité en Occitanie issu du projet IODA est significativement supérieur chez les femmes et augmente avec l'âge, particulièrement après 55 ans. Ce taux d'incidence de déclaration d'incapacité est superposable aux chiffres de notre bilan annuel PREY 2022.

Le Dispositif Maladies à Caractère Professionnel révèle une prévalence plus élevée pour les femmes que pour les hommes concernant les pathologies de l'appareil locomoteur, la souffrance psychique au travail, les troubles de l'audition et les pathologies cardiovasculaires.

Absentéisme : les chiffres de l'absentéisme qui excluent les congés maternité font régulièrement état d'un absentéisme des femmes au travail supérieur à celui des hommes.

Le « Diagnostic régional en santé travail, focus sur la santé au travail des femmes, PRST3 Occitanie 2016-2020 » alerte les acteurs de la prévention sur la santé des femmes au travail, avec la création de 2 groupes de travail du PRST4 « Santé au travail des femmes » en Occitanie et en région Bretagne.



Le Comité d'Orientation des Conditions de Travail insiste depuis 2020 sur « le caractère prioritaire de la prise en compte de la singularité homme-femme dans l'évaluation des risques et son inscription dans les DUERP des entreprises », et déclare que « la santé au travail des femmes relève d'un enjeu majeur de santé au travail ».

L'ANACT, l'INSERM, l'INRS, l'EU-OSHA (Agence d'information de l'Union européenne en matière de sécurité et de santé au travail), ainsi que d'autres travaux et publications valident que :

- Le travail et l'environnement exposent différemment les hommes et les femmes avec des répercussions différentes sur la santé
- Les risques professionnels auxquels sont exposés les femmes en emploi sont insuffisamment identifiés, reconnus et évalués
- L'analyse des risques professionnels et les politiques de prévention ne sont pas pertinentes lorsque le sexe des salariés n'est pas pris en compte comme un déterminant à part entière

Une étude descriptive réalisée en 2022 sur un échantillon de 88 DUERP d'entreprises adhérentes à PREY (Mémoire, Dr Nathalie Séco Fodoup) a montré que moins de 40% des DUERP mentionnaient une différenciation en fonction du sexe des salariés avec seulement 37% concernant les risques chimiques encourus par les femmes enceintes ou allaitantes, moins de 18% sur les violences sexistes et sexuelles au travail, et à peine plus de 3% relatif à l'exposition aux manutentions de charges.

Enfin, la réforme de la loi du 2 août 2021 nous invite à une approche décloisonnée avec la santé publique, qui prend en compte les particularités sexuelles des individus et dont les actions se sont orientées vers la santé des femmes en particulier.



## FICHE ACTION 3 :

« Santé au travail des femmes » Impact différencié de l'exposition aux risques professionnels en fonction du sexe

### OBJECTIFS :

#### OBJECTIF STRATÉGIQUE PRINCIPAL :

Diminuer les inaptitudes chez les femmes salariées suivies par PREVY

#### OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES :

- Sensibiliser et informer sur l'obligation et sur la pertinence de la prise en compte du sexe des salariés en Évaluation des Risques Professionnels (EvRP) et en prévention.
- Intégrer une EvRP et une prévention différenciée en fonction du sexe des salariés aux Fiches d' Entreprises, à l'aide au DUERP et potentiellement aux études de postes.
- Proposer une action ciblée sur des entreprises de secteurs professionnels à prédominance féminine avec forte sinistralité (entretien nettoyage, commerces de la grande distribution) : mise à jour ou création de la Fiche d'Entreprise et aide au DUERP différenciés en fonction du sexe des salariés.

### CIBLES :

Employeurs, entreprises, salariés des entreprises ciblées, référents santé sécurité, représentants du personnel, acteurs PREVY.

### PLAN D'ACTION :

#### Sensibiliser et informer

##### Action 1 :

Création du groupe de travail, homogénéisation des connaissances des participants, organisation des points d'étapes et suivi du rétroplanning, développement des partenariats

##### Action 2 :

Création d'une session de sensibilisation et d'information sur la pertinence de l'approche sexuée en santé au travail adaptée à chaque cible. Création de supports livrables (flyers, affiches, etc.), création de supports d'information à intégrer à l'espace PADOA des salariés et des adhérents

##### Action 3 :

Sensibilisation par étapes des acteurs PREVY. Mise au catalogue de la sensibilisation à destination des employeurs. Publipostage, newsletter

**Intégrer une EvRP et une prévention différenciée en fonction du sexe des salariés aux Fiches d'Entreprises, à l'accompagnement au DUERP et potentiellement aux études de postes.**

##### Action 4 :

Création des outils et des supports différenciés en fonction du sexe des salariés à intégrer dans l'aide au DUERP, dans les fiches d'entreprise, en collaboration avec le Pôle Technique Pluridisciplinaire (PTP)  
Évaluer la pertinence de l'intégration aux études de poste

##### Action 5 :

Présentation et validation en Commission Médico Technique, présentation des outils aux acteurs PREVY, harmonisation des pratiques

##### Action 6 :

Intégration pertinente aux fiches d'entreprise, outil « aide au DUERP » et potentiellement aux études de poste



**Action « Fiche d'Entreprise et aide au DUERP différenciés en fonction du sexe des salariés » ciblée sur des entreprises de secteurs professionnels à prédominance féminine avec forte sinistralité**

##### Action 7 :

Organisation de l'action ciblée « FE et DUERP différencié en fonction du sexe des salariés » sur secteurs professionnels à prédominance féminine (entretien nettoyage, commerces de la grande distribution) avec le PTP

##### Action 8 :

Lancement de l'action « aller-vers » : Actions en Milieu de Travail, rédactions, restitutions

##### Action 9 : Suivi de l'action, évaluation

#### PLANIFICATION : 2024-2028

**PARTENARIAT : Groupe PRST4 santé des femmes au travail, Réseau ARACT-ANACT, etc.**

#### MOYENS MOBILISABLES :

- Humains : participants du groupe de travail, PTP, service communication, groupe harmonisation des pratiques
- Techniques : logiciel de gestion de projet/traitement des données, intégration informatique au logiciel PADOA
- Financier : coût des ressources humaines mobilisées, coût des supports (affiche, flyer, etc.), coût d'un logiciel de gestion de projet ou de moyens de suivi et d'évaluation, coût d'intervention d'un intervenant extérieur, coût éventuel de formations

## FICHE ACTION 3 :

« Santé au travail des femmes » Impact différencié de l'exposition aux risques professionnels en fonction du sexe

### RÉSULTATS ET INDICATEURS :

#### RÉSULTATS ATTENDUS

- Diminution significative de la prévalence des inaptitudes chez les femmes salariées suivies par PREVY, au minimum dans les entreprises ciblées par l'action
- Implication des acteurs de l'entreprise dans leur obligation réglementaire de « prise en compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe lors de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail... ».

**Action 1 :** Création du groupe de travail, homogénéisation des connaissances des participants, organisation des points d'étapes et suivi du rétroplanning, développement des partenariats

**Action 2 :** Création d'une session de sensibilisation et d'information sur la pertinence de l'approche sexuée en santé au travail adaptée à chaque cible. Création de supports livrables (flyers, affiches, etc.), création de supports d'information à intégrer à l'espace PADOA des salariés et des adhérents

**Action 3 :** Sensibilisation par étapes des acteurs PREVY. Mise au catalogue de la sensibilisation à destination des employeurs. Publipostage, newsletter. création de supports d'information à intégrer à l'espace PADOA des salariés et des adhérents

**Action 4 :** Création des outils et des supports différenciés en fonction du sexe des salariés à intégrer dans l'aide au DUERP, dans les fiches d'entreprise, en collaboration avec le Pôle Technique Pluridisciplinaire (PTP). Évaluer la pertinence de l'intégration aux études de poste

**Action 5 :** Présentation et validation en Commission Médico Technique, présentation des outils aux acteurs PREVY, harmonisation des pratiques

**Action 6 :** Intégration pertinente aux fiches d'entreprise, outil « aide au DUERP » et potentiellement aux études de poste

**Action 7 :** Organisation de l'action ciblée « FE et DUERP différencié en fonction du sexe des salariés » sur secteurs professionnels à prédominance féminine (entretien nettoyage, commerces de la grande distribution) avec le PTP

**Action 8 :** Lancement de l'action « aller-vers » : Actions en Milieu de Travail, rédactions, restitutions

#### INDICATEURS

- Évolution des inaptitudes déclarées chez les salariées suivies par PREVY
- Évolution de la sinistralité dans les entreprises ciblées, évolution des inaptitudes déclarées chez les salariées des entreprises ciblées

- Nombre de participants au groupe de travail, nombre de points d'étape, nombre de réunions nécessaires  
- Nombre de partenariats établis et progression de ces collaborations

- Évolution du nombre de sensibilisations collectives (acteurs PREVY, salariés, employeurs), évolution du nombre de personnes sensibilisées, indice de satisfaction  
- Nombre de livrables produits, progression du nombre d'informations délivrées

- Montée en compétence des acteurs PREVY dans leurs pratiques pluridisciplinaires, accroissement de la pertinence en EvRP et prévention en intégrant l'impact différencié de l'exposition aux risques professionnels en fonction du sexe des salariés, et en ciblant les actions de prévention en fonction de « profils » intégrant le sexe des salariés comme déterminant.

- Montée en compétence des acteurs PREVY dans leurs pratiques pluridisciplinaires, accroissement de la pertinence en EvRP et prévention en intégrant l'impact différencié de l'exposition aux risques professionnels en fonction du sexe des salariés, et en ciblant les actions de prévention en fonction de « profils » intégrant le sexe des salariés comme déterminant.

- Nombre de fiches d'entreprise créées ou mise à jour et d'accompagnement au DUERP intégrant une différenciation sexuée

- Nombre d'entreprises ciblées par l'action « FE et DUERP différencié en fonction du sexe des salariés », nombre d'actions en milieu de travail réalisées, indice de satisfaction

- Évolution de la sinistralité dans les entreprises ciblées, évolution des inaptitudes déclarées chez les salariées des entreprises ciblées





# FICHE ACTION 4 :

Les Troubles musculo-squelettiques chez les professionnels exerçant dans des établissements de soins

**ANIMATION :**

**PILOTE**

1 Ergonome

**MEMBRES DU GROUPE :**

2 Infirmiers en santé au travail (IDEST)  
2 Assistants Santé Sécurité Travail (ASST)

**CONTEXTE :**

Les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) sont à l'origine de plus de 80% des maladies professionnelles reconnues en France (Santé publique France). Ils altèrent la santé des travailleurs et pèsent sur la performance des entreprises. Les TMS ont un impact sur la désinsertion professionnelle des travailleurs et représentent un facteur majeur de l'usure professionnelle.

L'intervention sur les TMS et les lombalgies est d'une grande complexité dans la mesure où ce risque est multifactoriel. Il combine des données individuelles (âge, état de santé du salarié, sens au travail) avec des données organisationnelles (organisation du travail, autonomie, marge de manœuvre) et techniques (outils adaptés, configuration des locaux), elles-mêmes dépendantes d'autres facteurs (économiques, réglementaires, volonté des clients).

Au sein de PREVY, entre 2019-2022, les secteurs santé, médico-social et aide à la personne sont les plus sinistrés (en

augmentation depuis 2 ans). Les TMS représentent environ la moitié des causes d'inaptitude tous secteurs confondus dont 30% des inaptitudes dans le secteur de la santé.

Parmi le top 10 des secteurs d'activités suivis par PREVY en 2023, les secteurs santé médico-social et aide à la personne représentent le second secteur en terme de salariés suivis. Les personnels exerçant dans les structures de soins sont les plus exposés à ce risque. Pour faire face à l'absentéisme ou au désintérêt pour la profession, ces établissements font appel à du personnel intérimaire, en CDD ou ayant une insuffisance de formation. Ainsi, le développement de la culture de prévention au sein des établissements de formation et entreprises pourrait permettre une amélioration des conditions de travail des salariés dans ces structures.

Partant de ce constat, notre enjeu est d'accompagner ces métiers à fort taux de sinistralité.

**OBJECTIFS :**

- Accompagner les structures dans leur démarche de prévention
- Conscientiser les encadrants dans la détection précoce des risques de TMS
- Sensibiliser les salariés sur les bonnes pratiques à adopter pour réduire ce risque de TMS

**CIBLES :**

Les établissements médico-sociaux,  
Les organismes de formation du secteur d'activité,  
Les formateurs,  
Les étudiants du secteur cible médico-social.



86.10Z	Activité hospitalière
86.21Z	Médecin généraliste
86.22A	Activité radio diagnostic et radio thérapie
86.22C	Autres activités des médecins spécialistes
86.23Z	Pratiques dentaires
86.90A	Ambulance
86.90B	Laboratoire analyse médicale
87.10A	EHPAD
87.10B	Hébergement médicalisé enfants handicapés
87.30A	Hébergement social pour handicapés mentaux
87.30A	Hébergement social pour personnes âgées
87.90A	Hébergement social pour enfant en difficulté
87.90B	Hébergement social pour personnes adultes et familles en difficulté
88.10A	Aide domicile

**PLAN D'ACTION :**

**Action 1 : Recensement des fiches entreprises (FE) réalisées**

- Extraction du logiciel métier (administrateur système)
- Création du tableau des FE à réaliser pour chaque médecin du travail (assistante PTP)
- Envoi d'un mailing aux équipes pluridisciplinaires pour que ces dernières prennent connaissance des entreprises cibles (assistante PTP)

**Action 2 : Réalisation des FE manquantes avec une trame spécifique au secteur**

- Création de la trame (groupe de travail TMS)
- Validation par la Commission Médico-Technique
- Mobilisation des équipes (équipes médicales et PTP)

**Action 3 : Accompagnement à l'évaluation des risques professionnels via le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**

- Recenser les DUERP réalisés et non réalisés par les entreprises cibles
- Prendre contact avec établissements de soin et présentation de la démarche
- Création d'un atelier collectif pour les adhérents
- Sensibilisation des structures au DUERP sous un format collectif
- À défaut accompagnement individualisé des structures ciblées dans l'élaboration du DUERP

**Action 4 : Sensibiliser le personnel de ces structures exposé aux TMS**

- Liés à l'Activité Physique - Sanitaire et Social (PRAP 2S).
- Mettre en lien ces organismes avec les entreprises ciblées
- Avoir un salarié « relai », dans chacune des structures ciblées, formé au PRAP 2S pouvant dispenser cette formation aux salariés de sa structure.

**Action 5 : Sensibiliser les encadrants à la détection précoce des TMS avec l'outil INRS MACPT2SS**

- Contacter la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) et proposer un partenariat pour former sur l'outil
- Créer un atelier collectif en partenariat avec La CARSAT
- Sensibiliser les encadrants via un atelier collectif
- Présenter les aides de la CARSAT
- Former des intervenants aux AFS
- Former une personne en interne des entreprises ciblées (AFS + relais de prévention)
- Créer un questionnaire pour recenser les entreprises qui ont utilisé cet outil suite à cette sensibilisation

**Action 6 : Intégrer le risque TMS dans le parcours de formation des étudiants par l'intervention des professionnels de santé du service PREVY**

- Prendre contact avec les instituts de formation
- Établir un cahier des charges avec les instituts et un vétéat des lieux de leur besoin
- Création d'un support d'intervention
- Création d'un questionnaire
- Passation d'un questionnaire à compléter à N+1 (suivi d'activité du futur salarié)

**PLANIFICATION**

Mois	2024							2025			2026			2027		
	janv	fév	avr	juin	sept	nov	déc	janv	Nov	dec	janv	juin	dec	janv	sept	dec
Action 1	rec. FE <sup>1</sup>															
Action 2		création FE														
Action 3			élaboration FE													
Action 3			rec. DU <sup>2</sup>													
Action 4					aide à l'élaboration DU											
Action 4			formation PRAP													
Action 5									rencontre CARSAT							
Action 5											MACPT2 SS <sup>3</sup>					
Action 6											partenaires					
Action 6												sensibilisation des élèves				
Bilan																
1	recensement des FE															
2	recensement des DU															
3	sensibilisation à l'outil MACPT2 SS															
4	rencontre des partenaires et élaboration du support															

**PARTENARIAT :**

- Croix rouge française
- Institut de Formation aux Métiers Educatifs
- Institut de Formation en Soins Infirmiers
- Ergothérapeute
- Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
- Institut National de Recherche et Sécurité
- Fournisseurs de matériel médical

**MOYENS MOBILISABLES :**

- Secrétaire PTP
- Équipes pluridisciplinaires
- Infirmiers en santé au travail
- Formateur PRAP ou Formateur de formateur PRAP



## FICHE ACTION 4 :

Les Troubles musculo-squelettiques chez les professionnels exerçant dans des établissements de soins



### RÉSULTATS ET INDICATEURS :

#### Action 1 : Recensement des FE réalisées

- Intégration d'un premier niveau de prévention dans l'entreprise : prévention primaire
- Identification des risques majeurs de l'entreprise

#### Action 2 : Réalisation des FE manquantes avec une trame spécifique au secteur

- Réalisation de 100% des FE manquantes ou mises à jour
- Création d'un support spécifique
- Création d'un support utilisable par l'ensemble du service (harmonisation des pratiques)
- Proposer des actions de prévention sur les TMS

#### Action 3 : Aider à l'évaluation du risque en proposant un outil facilitateur

- Autonomie des structures dans l'élaboration du DUERP et spécifiquement sur les TMS
- Réalisation 100% des DUERP des entreprises cibles

#### Action 4 : Sensibiliser le personnel de ces structures exposé aux TMS

- Un salarié par structure qui bénéficiera d'une formation PRAP 2S.
- Un salarié référent formateur PRAP 2S dans chaque entreprise ciblée

#### Action 5 : Sensibiliser les encadrants à la détection précoce des TMS avec l'outil INRS MACPT2SS

- Rendre autonome les encadrants dans l'analyse des TMS
- Proposer un outil de diagnostic des TMS utilisable par les entreprises cibles
- Communiquer auprès des entreprises cibles des aides existantes et mobilisables pour accompagner financièrement les plans d'action

#### Action 6 : Intégrer le risque TMS dans le parcours de formation des étudiants par l'intervention des professionnels de santé du service PREVY

- Intégrer une culture prévention auprès des nouveaux embauchés
- Nombre de salariés ayant participé aux actions de prévention PREVY

### RÉSULTATS ATTENDUS

### INDICATEURS

#### transversal et principal pour l'ensemble des adhérents ciblés

Évaluer l'impact de la démarche via l'évolution du pourcentage d'inaptitude lié aux TMS sur les entreprises ciblées

- Nombre de FE manquantes et nombre de FE réalisées dans le cadre de l'action
- Évolution du pourcentage des FE réalisées année par année
- Nombre d'actions liées aux TMS déclenchées suite à la réalisation de la FE

- Nombre des DUERP manquants et nombre des DUERP réalisés dans le cadre de l'action
- Évolution du pourcentage des DUERP réalisés année par année
- Nombre de structures qui utilisent l'outil proposé par PREVY

- Nombre de sollicitations reçues par les organismes de formation PRAP 2S
- Nombre de salariés des entreprises cibles sensibilisés PRAP 2S
- Nombre d'entreprises ciblées qui disposent d'un formateur PRAP 2S

- Nombre de sensibilisations employeurs effectuées
- Nombre d'entreprises du secteur présentes
- Nombre d'actions AFS demandées par les entreprises cibles
- Nombre d'entreprises qui utilisent l'outil via les réponses au questionnaire

- Nombre de sensibilisations effectuées et nombre d'étudiants sensibilisés
- Évaluation du questionnaire de satisfaction à un an



## FICHE ACTION 5 :

### Les Risques psychosociaux chez les employés des PME du commerce

#### ANIMATION :

##### PILOTE

1 Psychologue du travail

##### MEMBRES DU GROUPE :

2 Infirmiers en santé au travail (IDEST)

1 Technicien hygiène et sécurité en santé au travail

#### CONTEXTE :

Le Plan Santé au Travail 4 (PST4) a fixé la feuille de route en matière de santé au travail pour la période 2021-2025. En cohérence avec la Loi Santé Travail du 2 août 2021, il confirme et concrétise la priorité donnée à la lutte contre les accidents du travail, à la prévention et à la qualité de vie et aux conditions de travail, réels vecteurs de performance de l'entreprise et de bien-être des salariés.

La mise en place du 4<sup>ème</sup> Plan Régional Santé au Travail en Occitanie (PRST4) apporte une feuille de route aux acteurs de la prévention au niveau régional. Un outil pour améliorer la prévention des risques professionnels qui prend en compte :

- Les spécificités régionales résultant d'un diagnostic territorial ciblé,
- Les dynamiques partenariales,
- Les nouveaux enjeux liés aux mutations du monde travail et à la nouvelle loi du 2 août 2021.

La cible prioritaire reste les TPE-PME avec toujours comme axe de destination « prévenir plutôt que guérir ».

Selon le PRST4, les secteurs les plus représentés en Occitanie sont le commerce, le transport et les services divers puis l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale. Ce constat se retrouve au niveau du service puisque dans le « top 10 des secteurs d'activité des adhérents de PREVY, 28% font partie du secteur commerce, réparation d'automobiles et motocycles, concentrant 26% des salariés ».

Parmi ces 28% d'entreprises, 40% sont des PME qui regroupent 94% des salariés du commerce, ce qui fait de ce secteur, au niveau du service, le plus important en termes de salariés suivis.

Toujours selon les chiffres PREVY, les causes principales des inaptitudes prononcées au niveau du service, à hauteur de 75%, sont les TMS et les risques psychosociaux et l'on note que 32,55% de ces dernières inaptitudes sont en lien avec des troubles psychiatriques.

En parallèle, le PRST4 amène le constat suivant : « Depuis plus de 15 ans, malgré toutes les actions menées notamment par les organismes et les acteurs de la prévention, les RPS restent fortement présents dans les entreprises compte tenu des transformations continues des organisations du travail et des tensions qui s'y développent ».

Les professionnels qui composent ce groupe de travail régional ont opté pour des actions ciblées : « Les objectifs de nos actions viseront à outiller d'une manière très pratique les chefs d'entreprise, encadrants, managers, IRP/CSE/CSSCT, personnes en charge des RH, en matière de prévention des RPS et de mise en place de dispositifs de détection et de gestion de personnes en difficulté ».

La fiche action RPS du service porte également sur la volonté d'outiller les professionnels du secteur du commerce alimentaire, et plus particulièrement des PME, pour repérer et donner suite aux situations de RPS, dans une logique de prévention.

Enfin, concernant la population spécifique des cadres et managers, dans son étude « Comment vont les cadres », l'APEC affirmait en septembre 2022 que :

- Bien que 62% des cadres jugent que la mise en place du télétravail a eu un impact positif sur leur santé psychologique, 1 cadre sur 4 estime que sa santé mentale s'est dégradée ces 2 dernières années. Au travail, les cadres avouent avoir un sentiment de surcharge (55%), d'épuisement professionnel (54%) ou de stress intense (54%).
- 19% d'entre eux ont déjà dû prendre un congé ou un arrêt maladie en raison justement d'un sentiment d'épuisement professionnel.

Ces difficultés sont ressenties plus fréquemment par les managers :

- 65% ont la sensation d'une charge de travail insurmontable (versus 47% pour les cadres non-managers).
- 62% ont un sentiment d'épuisement professionnel (versus 48% pour les cadres non-managers).
- Enfin, le niveau de stress est perçu comme étant intense pour 64% des managers (versus 48% pour les cadres non-managers).
- 46% des cadres jugent les actions de leur entreprise insuffisantes pour préserver la santé mentale des équipes.
- Même s'ils estiment leurs managers vigilants sur le sujet (57%), les cadres se tourneraient en priorité vers leurs collègues (60%) pour partager leur difficulté psychologique (stress, isolement, déprime, épuisement).
- En cette rentrée 2022, sûrement plus attentifs à préserver leur bien-être psychologique, les cadres souhaitent tout particulièrement préserver l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Cette préoccupation arrive en tête des bonnes résolutions de rentrée pour 66% d'entre eux, et est en forte progression cette année (+ 19 points versus août 2021) et 26% d'entre eux, souhaitent diminuer leur temps consacré au travail ».

Ainsi, tenant compte de ces différents éléments, la fiche action RPS du projet de service portera sur les salariés des PME du commerce, notamment alimentaire.

L'hypothèse qui induit cette fiche action est la suivante :

La compréhension, la prise en compte et la possibilité d'agir concrètement sur les situations de RPS rencontrées par leurs équipes va permettre aux managers et dirigeants de PME du commerce notamment alimentaire (superettes, super et hypermarchés, magasin de surgelés ou encore commerce d'alimentation générale) une diminution de leurs propres facteurs de risques et de troubles psychosociaux.





**OBJECTIFS :**

**Objectif général : Outiller les managers et dirigeants de PME du commerce notamment alimentaire, à évaluer et agir concrètement sur les situations de RPS de leurs équipes et sur leurs effets.**

L'action proposée a plusieurs objectifs opérationnels auprès du public cible :

- Meilleur repérage et prise en compte par les managers et les dirigeants, des RPS des salariés, dans le secteur du commerce notamment alimentaire.
- Réduction des sources de RPS pour les managers et les dirigeants de ces PME, grâce à la diminution des situations de RPS dans les équipes.

**PLAN D'ACTION :**

**Le plan d'action sera actualisé au fur et à mesure de l'avancée de la démarche.**

**Action 1 : Pour le groupe de travail PREVY**

Acquérir des connaissances sur les spécificités des différents métiers du commerce notamment alimentaire pour repérer les facteurs de RPS.

- Communication du projet aux équipes pluridisciplinaires PREVY ainsi qu'aux adhérents du secteur d'activité cible
- Recrutement des entreprises participantes par le biais des équipes pluridisciplinaires, médicales et techniques

**Action 2 : Sensibiliser les managers et dirigeants à la spécificité des facteurs de risques psychosociaux en fonction des métiers présents dans l'entreprise et à l'obligation de leur évaluation**

- Vérification de la présence de la fiche d'entreprise des entreprises participantes / actualisation si nécessaire
- Création et animation d'ateliers collectifs de sensibilisation des RPS spécifiques au secteur du commerce notamment alimentaire auprès des managers et des dirigeants de ces PME

**Action 3 : Accompagner les PME du commerce notamment alimentaire dans l'intégration ou l'actualisation des RPS spécifiques dans leur DUERP**

- Vérification de la présence des RPS dans le DUERP, dont ceux spécifiques des métiers du secteur d'activité considéré
- Création et animation d'ateliers d'intégration des RPS au DUERP spécifiques des métiers du secteur d'activité considéré en prenant appui sur les outils existants (INRS, ARACT/ANACT)
- Accompagnement méthodologique de terrain sur l'intégration des RPS dans le DUERP pour les entreprises qui le souhaitent

**Action 4 : Coconstruire des outils d'action, collectifs et individuels, pour prévenir ou détecter et prendre en charge les salariés en difficulté dans un objectif de maintien en emploi**

- Élaboration et animation d'ateliers d'échanges de pratiques entre managers et dirigeants des entreprises participantes sur les critères de repérage de situations RPS existants dans leurs entreprises
- Co-construction et déploiement d'outils concrets pour agir sur les situations de RPS (signaux d'alerte, process de prise en charge, prévention des situations à partir d'indicateurs, etc.).
- Évaluation et actualisation des outils
- Formation des équipes PREVY sur les outils créés et formation à la saisie informatique des indicateurs de réussite de l'action

**CIBLES :**

Managers et dirigeants de PME du commerce notamment alimentaire



**PLANIFICATION :**

**2024 :** Acquisition de connaissances relatives à la spécificité des RPS pour le secteur d'activité et les métiers cibles pour le groupe de travail PREVY

**2025 :** Communication sur le projet/recrutement des entreprises

**2026 + 2027 :** Déploiement des actions

**2028 :** Bilan des actions / perspectives

**PARTENARIAT :**

CARSAT

ARACT

Université (stagiaire psychologue du travail)

PRST4 / groupe de travail RPS

Branche

INRS

Interlocuteurs du soin pour le burn out

**MOYENS MOBILISABLES**

Groupe de travail

Service communication PREVY

Pôle Technique Pluridisciplinaire PREVY

Maison de la Prévention

Professionnels de PREVY experts au regard du déploiement de l'action de suivi et d'évaluation, coût d'intervention d'un intervenant extérieur, coût éventuel de formations.



**RÉSULTATS ET INDICATEURS :**

**RÉSULTATS ATTENDUS**

**Action 1 : Pour le groupe de travail PREVY : acquérir des connaissances sur les spécificités des différents métiers du commerce notamment alimentaire pour repérer les facteurs de RPS**

- Meilleur repérage des situations de risques psychosociaux des équipes
- Baisse de l'occurrence des situations de RPS
- Baisse des inaptitudes pour « troubles mentaux ou du comportement » dans les PME du commerce notamment alimentaire

**Action 2 : Sensibiliser les managers et dirigeants à la spécificité des facteurs de risques psychosociaux en fonction des métiers présents dans l'entreprise et à l'obligation de leur évaluation**

- Sentiment d'une possibilité d'agir restaurée pour les managers et les dirigeants, sur ce type de facteurs
- Meilleure compréhension des facteurs spécifiques de risques psychosociaux des équipes des entreprises participantes

**Action 3 : Accompagner les PME du commerce notamment alimentaire dans l'intégration ou l'actualisation des RPS spécifiques dans leur DUERP**

- Complétude des DUERP sur la thématique des RPS

**Action 4 : Coconstruire des outils d'action, collectifs et individuels, pour prévenir ou détecter et prendre en charge les salariés en difficulté dans un objectif de maintien en emploi**

- Création d'outils de repérage et d'action pour réduire les facteurs de risques psychosociaux et prendre en charge les salariés dans une logique de maintien en emploi

**INDICATEURS**

- Acquisition de la connaissance des spécificités des facteurs de risques RPS pour le secteur d'activité et les métiers du commerce notamment alimentaire, en PME
- Recrutement d'entreprises participantes

- Nombre d'ateliers organisés auprès des managers et dirigeants des entreprises cibles

- Évolution de la connaissance de la thématique par les professionnels sensibilisés
- Évolution du nombre de FE créées et/ ou actualisées sur la période 2024-2028 sur les codes NAF 47.11A à 47.11F + 47.19B

- Évolution du nombre de DUERP complétés ou actualisés, incluant les RPS de ces mêmes codes NAF

- Nombre et nature des actions correctives du plan d'action du DUERP actualisé mises en place par les entreprises participantes

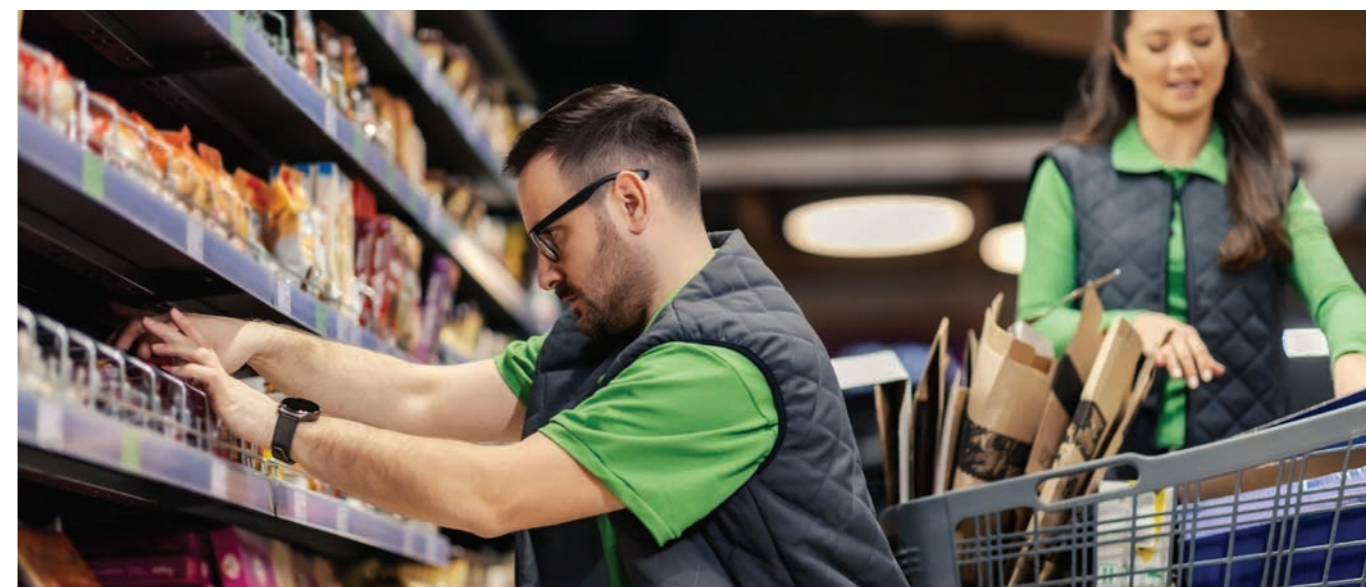
- Nombre et nature des outils créés

- Estimation qualitative de leur opérationnalité par les professionnels qui les utilisent (évaluation à distance)

- Évolution du nombre et de la nature des situations de RPS détectées et prises en charge

- Évolution du nombre et de la nature des plaintes portées auprès des équipes pluridisciplinaires médicales en lien avec les RPS des salariés du secteur cible

- Estimation de la plus-value des outils créés, par les équipes pluridisciplinaires PREVY, dans la prévention des RPS sur le secteur d'activité considéré







## FICHE ACTION 6 :

Le risque chimique : amiante

### ANIMATION :

#### PILOTE

1 Toxicologue

#### MEMBRES DU GROUPE :

1 Infirmier en santé au travail (IDEST)  
3 Techniciens hygiène et sécurité en santé au travail

### CONTEXTE :

Le **PNST4** et sa version régionale (PRST4 Occitanie) représentent le risque chimique comme un des sujets fortement ancrés dont une des origines est l'amiante. Ce facteur de risque fait l'objet d'une action à part entière intitulée « Prévenir le risque amiante ».

Les orientations définies par le gouvernement et portées par la voix de la DREETS font état d'un « risque amiante encore mal identifié et appréhendé pour les entreprises intervenantes ». Le PRST4 souligne même un déni du risque chez certains. En effet, il existe encore aujourd'hui bon nombre d'entreprises qui ne savent pas si elles exposent ou non leurs salariés, leur évitant ainsi le lourd processus d'évaluation que cela engendre. Cette volonté de continuer à prévenir ce risque est portée par de multiples éléments qui attestent de la réalité des conséquences de l'amiante.

L'**ANSES** a rappelé le 07/02/2023 l'importance de continuer le travail de prévention à l'égard de ce risque puisque « les maladies liées à l'amiante représentent aujourd'hui la deuxième cause de maladies professionnelles et la première cause de décès liés au travail (hors accidents du travail) ». Elle rajoute ensuite que « selon un rapport du Haut Conseil de la Santé Publique publié en 2014, d'ici 2050, le nombre de décès par cancer du poumon dus à l'amiante serait de 50 000 à 75 000, auxquels s'ajoutent de 18 000 à 25 000 décès par mésothéliome ». Ces chiffres viendraient alors s'ajouter aux 61 300 à 118 400 décès en lien avec l'amiante sur la période 1955-2009.

Dans la présentation des **chiffres clés du diagnostic territorial Occitanie de 2022**, le **RNV3P** rapporte qu'une pathologie professionnelle est constatée dans 65% des cas observés. Il est mis en exergue l'exposition à des roches ou autre substance minérale comme facteur de risque fort en ciblant l'amiante présente dans 17% des cas. Ces chiffres régionaux sont corroborés par le rapport scientifique 2018 de ce même réseau qui fait une synthèse des données au sujet de la description par type de cancer des situations professionnelles à risques. On peut voir que l'amiante est impliquée dans 80% des 7 462 cancers bronchopulmonaires pour lesquels une imputabilité forte ou moyenne a été établie entre 2001 et 2016. Par ailleurs, il est indiqué que c'est le secteur de la construction qui est le plus représenté parmi les différents cas observés (environ 30%).

**Santé Publique France** appuie ce constat dans son communiqué de presse de juin 2019 sur « l'exposition à l'amiante et mésothéliome pleural. Retour sur 20 ans de surveillance ».

Il indique que « la proportion des personnes atteintes de mésothéliome pleural ayant exercé une activité dans le secteur du BTP est en augmentation constante depuis 1998 pour atteindre 50% en 2016. Une exposition professionnelle à l'amiante est retrouvée de manière probable ou très probable pour 97% d'entre eux ».

Ces données sont à mettre au regard de notre tissu économique local puisque PREVY, dans son top 10 des secteurs les plus présents, a pour 2e secteur d'activité la construction (14%) d'après ses chiffres de bilan 2022. On peut souligner qu'entre 2019 et 2022, il représente 16,92% des inaptitudes parmi les 5 domaines d'activité les plus impactés.

A la lumière de ces différentes observations, le groupe de travail risque chimique (GTRC) souhaite redynamiser PREVY sur ce risque. Pour avoir été longtemps médiatisé et traité par différents organismes, ce sujet peut être aujourd'hui victime d'un essoufflement, cela sous-tendu par l'idée que tout a déjà été fait. En regardant le bilan du PRST3 Occitanie qui mettait cette thématique en avant, les constats étaient similaires : « L'impression, chez certains, que le risque amiante n'existe plus ». A cela s'ajoute la complexité de la réglementation qui fait office de frein dans l'appréciation de ce risque.

Le groupe se propose alors de travailler sur 2 des 5 projets définis par l'action « prévenir le risque amiante » du PRST4. Il s'agit de développer la formation des acteurs de prévention en SPST et d'améliorer la protection lors des interventions susceptibles d'émettre des fibres d'amiante. Cette approche vise par ailleurs à créer une synergie avec le groupe régional amiante dont le pilote fait partie.

La montée en compétences des acteurs de prévention en service de santé au travail semble nécessaire pour pouvoir accompagner au mieux les adhérents sur ce sujet. Un sondage issu du PRST3 Occitanie réalisé en 2018 auprès de médecins du travail et d'IPRP montre que 60% à 70% d'entre eux ne savent pas ou ne disposent pas de ressources référentes sur le risque amiante. On observe qu'un IPRP sur deux n'est pas sollicité pour une aide technique type mode opératoire SS4 ou notice de poste. Cela se traduit par un manque de formation chez 60% d'entre eux. Ce constat a fait naître chez 80% des personnes interrogées le besoin de se former.

En parallèle, pour toucher les entreprises concernées par ce risque, il est proposé d'intervenir par le biais de la fiche d'entreprise (FE). En ciblant les adhérents des secteurs les plus à risques et pour lesquels la FE doit être réalisée ou actualisée, nous pourrions engager ensuite une action de sensibilisation. Cette démarche répondrait ainsi aux exigences de la loi du 2 août 2021. Les FE pourraient être par exemple réalisées par métier du BTP et ainsi constituer une bibliothèque.

### OBJECTIFS :

#### Objectif général : prévenir le risque amiante

Monter en compétence des acteurs de PREVY (personnels techniques et médicaux)

- Sensibiliser les entreprises concernées au risque amiante via la fiche d'entreprise
- Accompagner le personnel médical de PREVY sur l'analyse des documents réglementaires (ex : mode opératoire, fiche de poste, etc.)

### CIBLES :

- Personnels PREVY nécessitant une montée en compétence (préventeurs + personnel médical)
- Secteurs d'activité et métiers les plus exposés (ex : BTP)

### PLAN D'ACTION :

#### Action 1 : Montée en compétence du personnel PREVY

- État des lieux des pratiques et recensement des besoins de formation sur l'amiante (cf. questionnaire PRST3 OCCITANIE)
- Dépouillement des questionnaires et retour des résultats auprès de la CMT
- Identification de la formation amiante idoine
- Proposition au personnel PREVY de se former au risque amiante
- Formation du personnel

#### Action 2 : Sensibilisation des adhérents au risque amiante

- Cibler les secteurs d'activité et les métiers concernés
- Identifier via le logiciel métier PADOA la liste des adhérents pour lesquels la FE doit être réalisée ou actualisée. Penser la communication auprès de l'employeur (cf. déni du sujet)
- Réalisation de FE type par métier exposé. Module amiante à intégrer dans la FE et le DUERP (cf. repérage amiante + évaluation)
- Définir le support de sensibilisation à intégrer aux ateliers risques chimiques. S'appuyer sur les outils du GT PRST4
- Communiquer sur l'accompagnement au risque amiante
- Lancer les sensibilisations (collectives / individuelles)

#### Action 3 : Accompagnement des médecins du travail au risque amiante

- Sur la base du questionnaire de l'action n°1, identifier les médecins du travail souhaitant être épaulés
- Définir les éléments d'accompagnement (ex : modes opératoires, notices de postes, stratégies échantillonnage, suivi post professionnel, etc.)
- Allouer les ressources référentes formées à la gestion de ce risque au personnel médical en demande.
- Formation des équipes PREVY sur les outils créés et formation à la saisie informatique des indicateurs de réussite de l'action

### PARTENARIAT :

Groupe PRST4 Occitanie / OPPBTP / ADEVA / ACERF / FFB

### MOYENS MOBILISABLES

Personnel PREVY / Financement formation amiante / KIT amiante SPST du GT PRST4 / Salle de sensibilisation / Pôle communication / Matériel de démonstration





**RÉSULTATS ATTENDUS ET INDICATEURS :**

**Action 1 : Montée en compétence du personnel PREVY**

Disposer de ressources référentes sur le risque amiante

**Action 2 : Sensibilisation des adhérents au risque amiante**

Sensibiliser les adhérents exposés au risque amiante sur les moyens de prévention

**Action 3 : Accompagnement des médecins du travail sur l'amiante**

Augmentation des avis rendus sur les modes opératoires SS4, les notices de postes, les stratégies d'échantillonnage, etc.

**RÉSULTATS ATTENDUS :**

**INDICATEURS DE MOYENS :**

**INDICATEURS DE RÉSULTATS :**

- Nombre de questionnaires retournés
- Nombre de personnels intéressés à se former
- Nombre d'adhérents ciblés
- Nombre de FE réalisées
- Nombre d'invitations envoyées
- Nombre de médecins du travail accompagnés
- Nombre de modes opératoires
- Nombre de notices de postes
- Nombre de stratégies d'échantillonnage
- Nombre d'acteurs formés au risque amiante
- Nombre d'adhérents participants
- Nombre de salariés sensibilisés
- Nombre d'adhérents accompagnés

**PLANIFICATION**

Actions	2024					2025					2026					2027					2028														
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N
<b>Action 1</b>	<b>Montée en compétence du personnel PREVY</b>																																		
Tâche 1.1	[Bar chart showing duration from Feb 2024 to May 2024]																																		
Tâche 1.2	[Bar chart showing duration from Feb 2024 to Mar 2024]																																		
Tâche 1.3	[Bar chart showing duration from Feb 2024 to Mar 2024]																																		
Tâche 1.4	[Bar chart showing duration from Feb 2024 to Mar 2024]																																		
Tâche 1.5	[Bar chart showing duration from Feb 2024 to May 2025]																																		
<b>Action 2</b>	<b>Sensibilisation des adhérents au risque amiante</b>																																		
Tâche 2.1	[Bar chart showing duration from Feb 2024 to Mar 2024]																																		
Tâche 2.2	[Bar chart showing duration from Feb 2024 to Mar 2024]																																		
Tâche 2.3	[Bar chart showing duration from Feb 2024 to May 2025]																																		
Tâche 2.4	[Bar chart showing duration from Feb 2024 to Mar 2024]																																		
Tâche 2.5	[Bar chart showing duration from Feb 2024 to Mar 2024]																																		
Tâche 2.6	[Bar chart showing duration from Feb 2024 to Mar 2024]																																		
<b>Action 3</b>	<b>Accompagnement des médecins du travail sur l'amiante</b>																																		
Tâche 3.1	[Bar chart showing duration from Feb 2024 to Mar 2024]																																		
Tâche 3.2	[Bar chart showing duration from Feb 2024 to Mar 2024]																																		
Tâche 3.3	[Bar chart showing duration from Feb 2024 to May 2025]																																		
Examen	[Bar chart showing duration from Feb 2024 to Mar 2024]																																		
Révisions	[Bar chart showing duration from Feb 2024 to Mar 2024]																																		
Livraison	[Bar chart showing duration from Feb 2024 to Mar 2024]																																		

**L'impact des horaires atypiques dans le risque routier professionnel**

**ANIMATION :**

**PILOTE**

1 Infirmier en santé au travail (IDEST)

**MEMBRES DU GROUPE :**

- 2 Infirmiers en santé au travail (IDEST)
- 1 Technicien hygiène et sécurité en santé au travail
- 1 Auxiliaire médical

**CONTEXTE :**

**Au niveau national :**

Sur la base des données de la CNAM, la MSA et l'ONISR\* de 2021, le gouvernement a établi un état des lieux du risque routier professionnel : - 56 390 personnes ont été victimes d'un accident de la route lié au travail ayant occasionné au moins 4 jours d'arrêt de travail. Le secteur d'activité identifié par cette étude comme étant le plus touché par les accidents de trajet et de mission est : - La santé humaine et action sociale (indice : 3/1000 salariés de trajet et 0.9/1000 salariés de mission)

\* Caisse nationale de l'assurance maladie - risques professionnels (CNAM), de la Mutualité sociale agricole (MSA) et du Bulletin d'Analyse des Accidents de la Circulation - Observatoire national interministériel de la sécurité routière (ONISR)

**Au niveau de l'Occitanie :**

Dans le 4<sup>ème</sup> Plan régional santé au travail d'Occitanie, le risque routier est l'un des axes forts en prévention primaire. Il s'agit de :

- Faire connaître les enjeux du risque routier aux entreprises et les convaincre d'agir
- Développer l'évaluation des risques routiers dans les entreprises (mission professionnelle ou trajet domicile - travail) en identifiant les secteurs d'activité les plus concernés
- Poursuivre la promotion de l'intégration du risque routier dans le DUERP

Les résultats montrent que le Languedoc-Roussillon affiche un indice de fréquence de 5 accidents de trajet pour 1000 salariés, supérieur à l'indice de fréquence national qui est de 4.4. Cet indice de fréquence reste stable depuis ces 10 dernières années.

Population exposée :

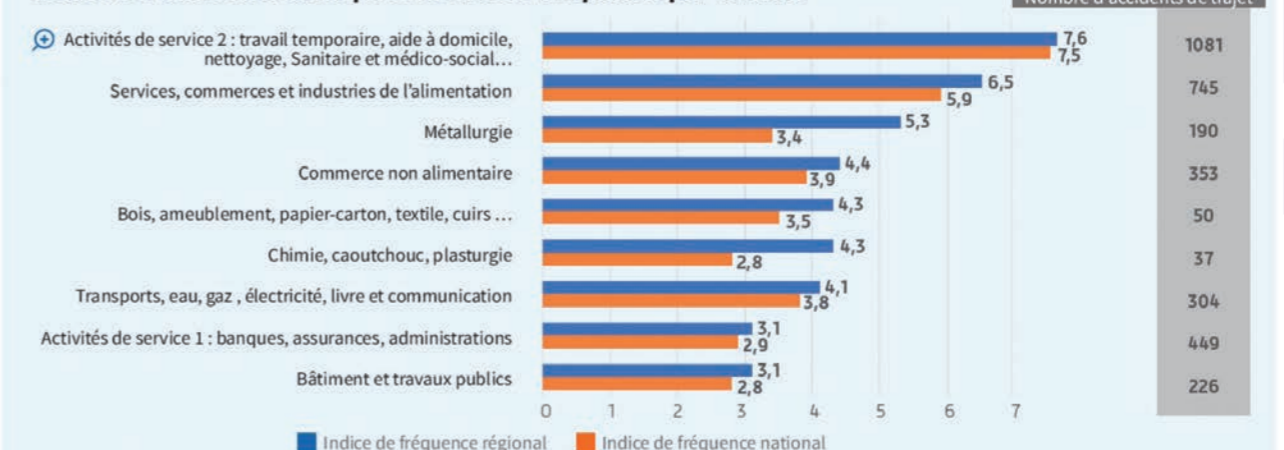
En lien avec le tableau de la CARSAT LR, le secteur santé humaine et action sociale est le plus concerné par les accidents de trajet. Ce secteur comporte des salariés ayant des horaires atypiques de travail.

Les horaires de travail atypiques se définissent de la manière suivante :

- Travail de nuit (21h-6h)
- Travail de soir (21h-00h)
- Travail posté (ex : 3x8)
- Travail le week-end et jours fériés
- Journées morcelées
- Astreintes

Les salariés du secteur de la santé humaine et action sociale, soumis aux horaires décalés, souvent dans l'impossibilité d'utiliser les transports collectifs doivent utiliser un véhicule individuel, dans des conditions parfois difficiles (nuit, fatigue). De longues coupures pendant la journée de travail peuvent contraindre le salarié à des déplacements plus fréquents. Le risque d'accident de trajet lié aux horaires atypiques doit être pris en compte par l'entreprise qui doit évaluer l'impact de ces horaires sur la santé de ses salariés.

**Nombre d'accidents de trajet et indice de fréquence par secteur**



**ZOOM sur 3 activités de service 2**

- Aide à domicile**  
IF ATj : 16,9  
Durée moyenne : 97 jours
- Services de nettoyage**  
IF ATj : 11,6  
Durée moyenne : 116 jours
- Activités des agences de travail temporaire**  
IF ATj : 7,5  
Durée moyenne : 91 jours

**CONTEXTE :**

Au sein de notre service, le logiciel métier actuel ne nous permet pas de saisir les horaires décalés des salariés. Seule la typologie « travailleur de nuit » peut être extraite.

**Au sein de PREVY, le secteur de la santé humaine et action sociale représente le nombre de salariés suivis suivant :**

Nomenclature d'activités française	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés suivis
Santé humaine et action sociale	634	11 828

Données extraites en mai 2023 du logiciel métier Préventiel

Le secteur de la santé humaine et action sociale est composé de 26 codes NAF. Notons également que les métiers de ces secteurs sont majoritairement occupés par des femmes. En ciblant la population de ce secteur pour le risque routier professionnel, nous rejoignons une autre thématique du PRST4 : « la santé au travail des femmes »

Secteur santé humaine et action sociale	
Féminin	9 425
Masculin	2 403
Total général	11 828

Données extraites en mai 2023 du logiciel métier Préventiel

Code NAF	Sexe	Nombre d'individus	Intitulé de l'activité
88.10A	Féminin	1 934	Aide à domicile
88.10A	Masculin	126	Aide à domicile

Données extraites en mai 2023 du logiciel métier Préventiel

Les activités des aides à domicile présentent la particularité de s'effectuer au domicile de particuliers, avec une incidence sur l'évaluation et la prévention du risque routier. En effet, les salariés multiplient les trajets au cours d'une journée de travail en associant des horaires atypiques. La prise fréquente du véhicule favorise le risque routier.

**OBJECTIFS :**

- Accompagner l'employeur dans l'évaluation du risque routier
- Déployer les outils d'actions de prévention auprès des employeurs et des salariés soumis aux horaires atypiques
- Outiller les équipes PREVY sur la thématique pour déployer l'information à l'ensemble des employeurs et des salariés concernés
- Diminuer les accidents de trajet des salariés des entreprises ciblées

**CIBLES :**

Les adhérents du secteur d'aide à domicile (code NAF 88.10A) suivis par PREVY entre 2024 et 2028 :

- Employeurs qui ont des salariés ayant des horaires atypiques
- Salariés ayant des horaires atypiques

**PLAN D'ACTION :****Action 1 : Accompagner l'employeur dans l'évaluation du risque routier**

- Communiquer à l'employeur sur la nécessité de renseigner les horaires atypiques lors de l'adhésion ou de la création de salariés sur le portail adhérent afin d'assurer un suivi individuel adapté
- Informer l'employeur que le risque routier est majoré pour les salariés en horaires atypiques lors de la création ou mise à jour des FE ou DUERP
- Sensibiliser au risque routier lors d'ateliers théoriques et pratiques de prévention

**Action 2 : Déployer les outils d'actions de prévention auprès des employeurs et des salariés soumis aux horaires atypiques**

- **A destination des employeurs :**
  - Créer des supports de communication : QR code, message vidéo (en entreprise et au village de la prévention), newsletter et actualité sur la thématique, création d'un kit d'engagement de l'employeur à participer à la mise en place d'actions de prévention avec PREVY
  - Définir le contenu d'un atelier de prévention et sa mise en place
  - Création d'un évènement lors de la semaine nationale de sensibilisation risque routier

**• A destination des salariés :**

- Informer et prévenir du risque routier lors du suivi individuel en santé travail
- Créer un atelier sur « les conséquences des horaires atypiques dans le risque routier », établir un calendrier d'ateliers collectifs et les déployer au sein des entreprises adhérentes et du village de la prévention, création d'un document attestant la participation du salarié à l'atelier d'information

**Action 3 : Outiller les équipes PREVY sur la thématique pour déployer l'information à l'ensemble des employeurs et des salariés concernés**

- Communication, apport d'information et ajout d'un questionnaire lors de la pré-visite PADOA sur les horaires atypiques
- Enrichir les actions de formation et de prévention auprès des saisonniers par un module dédié au risque routier
- Mutualiser et coordonner les outils des groupes hygiène de vie (fatigue/sommeil), addiction (état du conducteur) et risque routier

**PLANIFICATION**

	Planification risque routier - Projet de service 2024/2028									
	2024		2025		2026		2027		2028	
	Janvier	Décembre	Janvier	Décembre	Janvier	Décembre	Janvier	Décembre	Janvier	Décembre
	<b>Action 1</b>									
Tâche 1										
Tâche 2										
Tâche 3										
	<b>Action 2</b>									
Tâche 1										
Tâche 2										
Tâche 3										
Tâche 4										
Tâche 5										
	<b>Action 3</b>									
Tâche 1										
Tâche 2										
Tâche 3										

**PARTENARIAT**

Avec le SDIS 30, la gendarmerie, la DDTM sécurité routière, le groupe PRST4, DREETS, DEETS.

**MOYENS MOBILISABLES****Action 1 : Accompagner l'employeur dans l'évaluation du risque routier**

- Travail en partenariat avec le service de relation adhérent (fiche adhérent, création de mail type)

**Action 2 : Déployer les outils d'actions de prévention auprès des employeurs et des salariés soumis aux horaires atypiques**

- Travail en partenariat avec le service de communication (création de QR code, de message vidéo, de newsletter)
- Prestataire externe : Création d'un Espace Game (Coût estimé à 2500 euros)
- Partenariat externe : SDIS, gendarmerie, etc.

- Simulateur de conduite
- Salle du village de la prévention

**Action 3 : Outiller les équipes PREVY sur la thématique pour déployer l'information à l'ensemble des employeurs et des salariés concernés**

- Former l'ensemble des équipes pluridisciplinaires
- Logiciel métier PADOA : Questionnaire de pré-visite, DUERP, fiche entreprise, etc.
- Participation au PRST4 et outils





## FICHE ACTION 7 :

L'impact des horaires atypiques dans le risque routier professionnel

### RÉSULTATS ET INDICATEURS :

#### RÉSULTATS ATTENDUS

#### INDICATEURS

**Action 1 :**  
Accompagner l'employeur dans l'évaluation du risque routier

- Réaliser 100% des fiches entreprises de la cible
- Communiquer sur l'intégration du risque routier dans le DUERP

**Action 2 :** Déployer les outils d'actions de prévention auprès des employeurs et des salariés soumis aux horaires atypiques

- Réduire l'incidence du risque routier auprès de la population ciblée
- Mutualiser les moyens et les actions avec les partenaires

**Action 3 :** Outiller les équipes PREVY sur la thématique pour déployer l'information à l'ensemble des employeurs et des salariés concernés

- Former 100% des préventeurs, IDEST, médecins du travail, auxiliaires médicaux
- Insertion dans le questionnaire de pré-visite : les horaires atypiques et les accidents de trajet afin de parvenir à extraire des données statistiques

- Nombre d'entreprises d'aide à domicile ayant des salariés en horaires atypiques
- Évolution du nombre d'entreprises ayant des horaires atypiques
- Évolution du nombre de DUERP et de FE ayant intégré le risque routier
- Nombre d'actions par entreprise ayant été sensibilisée :
  - Nombre d'actions proposées
  - Nombre d'actions réalisées
- Nombre et évolution des accidents de trajet auprès des établissements cibles
- Nombre de salariés/employeurs de la cible ayant participé à une action de prévention
- Analyse de l'évolution des connaissances des participants ayant été sensibilisés (questionnaire, etc.)
- Taux de satisfaction des participants aux sensibilisations
- Évolution du succès de l'atelier
- Nature et type d'action réalisé (Escape Game, QR code, newsletter, simulateur, etc.)
- Nombre de professionnels PREVY ayant participé à une sensibilisation/ formations



## FICHE ACTION 8 :

PDUP : de la prise en charge individuelle à une conduite de projet, secteur prioritaire, le BTP

#### ANIMATION :

##### PILOTE

1 Médecin du travail

##### MEMBRES DU GROUPE :

2 infirmiers en santé au travail (IDEST)  
1 Technicienne hygiène et sécurité en santé au travail  
1 Auxiliaire médical

#### CONTEXTE :

##### 1 - Le PST4 (2021-2025)

- La prévention de la désinsertion professionnelle et de l'usure professionnelle (PDUP) est un axe prioritaire du PST4 et de la loi du 2 août 2021.
- L'enjeu est d'autant plus important que les entreprises sont exposées à des contextes évolutifs multiformes :
  - Allongement de la vie professionnelle (réforme des retraites)
  - Vieillesse démographique (salariés séniors)
  - Mutation du monde du travail modifiant les contraintes professionnelles et rendant plus difficilement tenable le travail pour les populations vulnérables (séniors, maladies chroniques évolutives (MCE), handicap)

##### 2 - Le PRST4 Occitanie (2021-2025)

- Dans la continuité du PST4, la PDUP fait partie des axes prioritaires du PRST4 Occitanie.
- Le PRST3 avait permis des actions sur la promotion du vieillissement actif, sur le maintien en emploi (MCE).

Le PRST4 a pour objectif de maintenir la dynamique sur la PDUP initiée par le PRST3 et de se concentrer plus particulièrement sur des expérimentations menées directement auprès des TPE PME (majoritaires en Languedoc-Roussillon 87% contre 84% en National) et ciblant certains secteurs accidentogènes comme le BTP.

##### 3 - Le diagnostic régional santé travail réalisé en Occitanie

- Les enjeux du PST4 en termes de PDUP et de maintien en emploi face à l'allongement des carrières, le vieillissement démographique et l'augmentation des populations vulnérables au sein du monde du travail sont confirmés par le diagnostic régional santé travail en Occitanie.
- On observe un taux d'emploi de 27,7% pour la population des 60-64 ans contre 69% pour les 55-59 ans et 77% pour les 25 à 54 ans.
- En 2017, 42,8% de la population totale en Occitanie a plus de 50 ans.
- Entre 2016 et 2018, parmi les plus de 50 ans, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) ne cesse de progresser + 21,3%.
- Le nombre d'inaptitudes en Occitanie augmente avec l'âge.

##### 4 - Un des secteurs sinistrés en Occitanie d'après les données issues de la CARSAT- LR : le secteur BTP

- Le secteur de la construction fait partie des métiers avec un fort taux d'accident de travail.
- En 2020, d'après les données de la CARSAT- LR, l'indice de fré-

quence des accidents de travail au niveau de la région LR est supérieur à celui observé en National (60,3 contre 47,7).

- Le BTP fait partie des 3 secteurs avec celui des activités de service et de commerce cumulant plus de 600 maladies professionnelles.

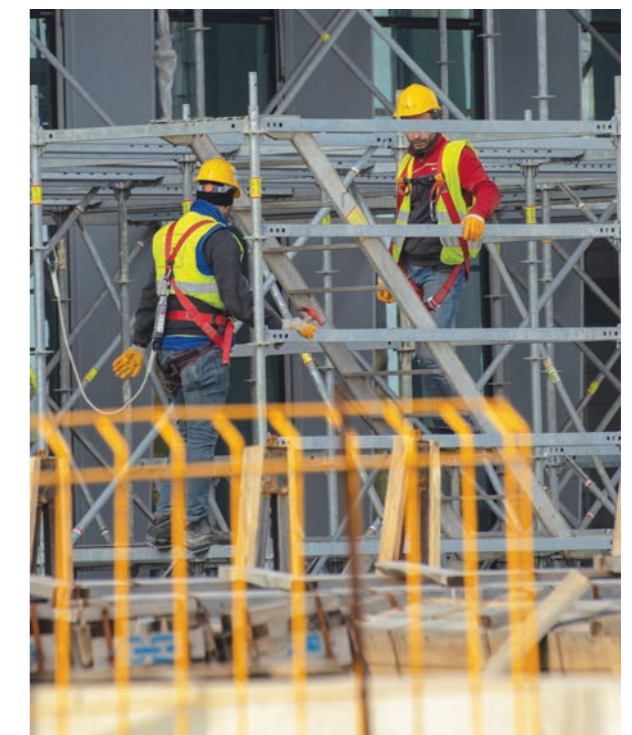
##### 5 - Les résultats de l'enquête IODA à l'échelle du service : le BTP un secteur d'activité à risque d'inaptitude

En 2020, au sein du service, l'enquête IODA a démontré, que parmi les 10 métiers à risque d'inaptitude les plus représentés sur l'ensemble des salariés actifs, les métiers du gros œuvre et du second œuvre dans le BTP ont un pourcentage de risque d'inaptitude plus élevé que celui de l'Occitanie.

- « Les ouvriers ou artisans du gros œuvre » et ceux des « travaux publics » sont des métiers ayant un pourcentage de 3% en terme de risque d'inaptitude sur l'ensemble des salariés actifs suivis par le service contre 0,5% en Occitanie.
- La même observation est faite chez les « ouvriers ou artisans du second œuvre du bâtiment », où le taux est de 2,7 %, au sein de notre service contre 1% en Occitanie.

##### 6 - L'offre socle du service définie par la loi du 2 août 2021

- La prévention de la désinsertion professionnelle fait partie des prestations que doivent proposer les SPSTI.







## FICHE ACTION 8 :

PDUP : de la prise en charge individuelle à une conduite de projet, secteur prioritaire, le BTP

### OBJECTIFS :

#### 1 - Mettre en œuvre l'offre socle (Prévention primaire)

L'objectif est d'inscrire le service dans une démarche pro-active « aller-vers » les entreprises et notamment les TPE-PME et ainsi réaliser des actions de prévention collective.

- Mettre en œuvre des actions de prévention primaire (fiche d'entreprise, aide à la réalisation du DUERP)
- Conduire des actions de sensibilisation collective à la PDUP
- Promouvoir les nouvelles dispositions relatives à la PDUP (visite de mi-carrière, visite de pré-reprise à la demande du médecin du travail et les rendez-vous de liaison)
- Promouvoir auprès des employeurs et des salariés des mesures d'accompagnement proposées pour favoriser le maintien en emploi, le reclassement et la reconversion professionnelle
- Informer et accompagner l'employeur dans la recherche d'aides financières pour favoriser le maintien en emploi (exemple : AGEFIPH)

Un autre objectif de la mise en œuvre de l'offre socle est la construction d'un maillage territorial afin de répondre aux demandes et aux besoins des entreprises.

#### 2 - Repérer les situations individuelles à risque de désinsertion professionnelle (Prévention secondaire et tertiaire)

Informier et sensibiliser les chefs d'entreprises lors des actions en milieu de travail :

- Sur le repérage précoce de salarié en risque de désinsertion professionnelle
- Sur les nouvelles dispositions relatives à la PDUP (visite de pré-reprise, visite de mi-carrière et rendez-vous de liaison)
- Sur leur obligation réglementaire en termes d'information de leurs salariés en situation d'arrêt de travail de plus de 30 jours et de la possibilité qu'ils ont de solliciter l'organisation de l'examen de pré-reprise auprès de leur médecin du travail (Article L4624-2-4)
- Sur leur obligation réglementaire, d'informer le salarié en arrêt de travail de plus de 30 jours de la possibilité d'organiser un rendez-vous de liaison (Article L1226-1-3)
- Sur l'existence et l'activité de la cellule PDP

Renforcer le travail interdisciplinaire avec les partenaires de la PDUP (service social de la CARSAT et Cap Emploi).

#### 3 - Coopération opérationnelle avec des partenaires

- Signature d'un protocole de collaboration avec le service social de la CARSAT
- Construire, avec le service social de la CARSAT, des indicateurs communs (nombre d'essai encadré, nombre de dispositif inclus'Pro, etc.)
- Développer le partenariat avec Cap emploi, le service médical de la sécurité sociale, conseiller en évolution professionnelle et autres acteurs de la PDUP



### CIBLES :

- Les entreprises du secteur du BTP du service (code NAF 41, 42 et 43)
- Les salariés du secteur privé du BTP
- Les agences d'intérim (employeurs de CDI du secteur BTP)

Le nombre d'entreprise du BTP adhérentes au service en 2023 : 1157 établissements (soit 12% des adhérents).

Le nombre de salariés suivis exerçant au sein des entreprises du BTP : 8732 salariés (hors intérimaire)

Le nombre d'agences d'intérim au sein de Prév'y : 176 agences

Code NAF :

- 41 - Construction de bâtiments
- 42 - Génie civil
- 43 - Travaux de construction spécialisés
- 78.20 Z - Agences d'intérim

## FICHE ACTION 8 :

PDUP : de la prise en charge individuelle à une conduite de projet, secteur prioritaire, le BTP

### PLAN D'ACTION :

#### Action 1 : Diffusion d'une lettre d'information auprès des entreprises du BTP associée à un questionnaire

- Renforcer notre présence sur le territoire auprès des TPE – PME du BTP
- Sonder les entreprises du BTP sur la connaissance de leur service de prévention et de santé au travail et les actions de ce dernier
- Informer les agences d'intérim de leurs obligations réglementaires sur la PDUP

#### Action 2 : Réalisation d'une « action fiche d'entreprise » ciblant les entreprises du BTP

- Mise en œuvre de l'offre socle : fiche d'entreprise à réaliser dans l'année suivant l'adhésion et mise à jour tous les 4 ans
- Présenter le cadre de l'action menée PDUP dans le secteur du BTP
- Recueillir des indicateurs spécifiques à la PDUP sur l'année N-1 et N tels que le nombre d'accidents de travail, le nombre de maladies professionnelles, le nombre d'arrêts de travail de plus de 30 jours et le nombre de travailleurs ayant une RQTH

#### Action 3 : Aide au DUERP et présentation des SUBVENTIONS CARSAT «TOP BTP» CARSAT

- Faire connaître l'outil de l'OPPBTP pour l'évaluation des risques et la réalisation du DUERP : « Mon Doc Unique Prem's »
- Faire connaître les subventions CARSAT « TOP BTP »

#### Action 4 : Repérer précocement des situations d'arrêt de travail

- Proposer des actions de remobilisation précoce (essai encadré, contrat de rééducation professionnelle en entreprise)
- Informer les employeurs et les salariés sur le rendez-vous de liaison
- Orientation vers les acteurs de la PDUP, cellule PDUP, service social conseil, assistante sociale de la CARSAT, Cap Emploi, etc.
- Sensibilisation collective des nouveaux adhérents à la PDUP

#### Action 5 : Coopération opérationnelle avec des partenaires

- Mise en œuvre de la convention de collaboration avec le service social de la CARSAT en faveur de la PDUP
- Définir des indicateurs communs (nombre d'essais encadrés, nombre de CRPE, nombre d'inclus'Pro, etc.)
- Mutualiser la coordination des partenaires

### PLANIFICATION

Actions	2024												2025												2026												2027												2028											
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Action 1	Diffusion d'une lettre d'information + questionnaire												Action FE BTP																																															
Action 2	État des lieux des FE BTP / Équipes												Recueil indicateurs FE																																															
Action 2.1													Aide au DUERP / AFS CARSAT																																															
Action 2.2													Reperage précoce																																															
Action 3	État des lieux DUERP BTP												Recueil indicateurs DUERP																																															
Action 3.1													Reperage précoce																																															
Action 3.2													Protocole collaboration CARSAT																																															
Action 4	État des lieux indicateurs PDP												Recueil indicateurs PDP																																															
Action 4.1													Protocole collaboration CARSAT																																															
Action 4.2													État des lieux indicateurs CARSAT																																															
Action 5													Recueil indicateurs CARSAT																																															
Action 5.1																																																												
Action 5.2																																																												

### PARTENARIAT :

DREETS et DDETS  
 Service social de la CARSAT  
 Service social conseil  
 Service médicale de sécurité sociale  
 Cellule PDP  
 CAP Emploi  
 OPPBTP  
 Fédération française du bâtiment  
 Autres selon les évolutions

### MOYENS MOBILISABLES

Chargée de relations adhérents  
 Responsable de communication  
 Équipes médicales  
 Pôle technique

Cellule PDP  
 CARSAT  
 Cap Emploi

- PRST4 groupe 1 : « Coordination des acteurs ».
- réseau cellules PDUP Occitanie.





## FICHE ACTION 8 :

PDUP : de la prise en charge individuelle à une conduite de projet, secteur prioritaire, le BTP

### RÉSULTATS ET INDICATEURS :

#### RÉSULTATS ATTENDUS

##### 1. Mise en œuvre de l'offre socle

- Réalisation de fiche d'entreprise des TPE-PME du secteur du BTP
- Présence d'un DUERP (oui ou non) des entreprises
- Aide à la réalisation du DUERP

##### 2. Repérage précoce des situations d'arrêt travail

- Diminution des inaptitudes dans le secteur d'activité du BTP
- Diminution des accidents de travail et des maladies professionnelles dans le secteur d'activité du BTP
- Nombre de visites de pré-reprise par code NAF
- Nombre d'orientations vers la cellule PDP
- Nombre de dossiers ouverts et clôturés par les référents PDP
- Nombre d'essais encadrés
- Nombre de rendez-vous de liaison

##### 3. Convention AS CARSAT

- Nombre d'orientations SPSTI/CARSAT
- Nombre d'orientations CARSAT/SPSTI
- Nombre de situations individuelles traitées par la CARSAT à la suite du signalement du SPSTI



#### INDICATEURS

##### Indicateurs de pilotage et fonctionnement

- Nombre de réunion du groupe projet de service fiche action 8
- Nombre de réunion avec le service social CARSAT
- Nombre de réunion avec Cap Emploi
- Nombre de réunion autres partenaires (FFB, OPPBTP)
- Nombre de sensibilisation collective (webinaire, petits déjeuners employeurs, etc.)

##### Indicateurs de résultats

###### Au niveau des entreprises

- Nombre de questionnaire rempli
- Évolution du nombre d'entreprises sensibilisées à la PDUP (y compris agences d'intérim)
- Évolution du nombre de FE réalisées dans le secteur du BTP (code NAF)
- Évolution du nombre de dossier adhérent où il est notifié présence d'un DUERP

###### Au niveau des salariés

- Évolution du nombre de visite de pré-reprise par code NAF
- Évolution du nombre d'inaptitude dans le secteur du BTP
- Évolution du nombre de dossiers ouverts et clôturés par les référents PDP

###### Au niveau des entreprises et des salariés

- Évolution du nombre d'accident de travail et du nombre de maladie professionnelle
- Évolution du nombre de rendez-vous de liaison
- Évolution du nombre d'essai encadré
- Évolution du nombre de CRPE
- Évolution du nombre d'aménagement de poste de travail

## 4.2 SUIVI DU PROJET DE SERVICE

Ce projet de service s'accompagne d'un pilotage et du développement d'indicateurs et d'outils de suivi des fiches actions.

Un tableau de bord permettra d'assurer le suivi du projet de manière synthétique.

- Une planification des réunions est attendue chaque année.
- Un bilan annuel sera présenté en Commission médico technique : état d'avancement des actions, indicateurs renseignés, fonctionnement des groupes de travail, identification d'éventuelles difficultés ou besoins d'adaptation.
- Enfin, une évaluation finale apportera la conclusion des forces, faiblesses et perspectives de ce projet de service.

Les indicateurs seront complétés par des questionnaires pour mesurer l'impact des actions et prendre en compte la satisfaction des entreprises et travailleurs bénéficiaires.





# 5.

## LES MOYENS SUPPORTS À METTRE EN ŒUVRE

### 5.1 POLITIQUE R.H.

Les ressources humaines constituent l'élément essentiel du fonctionnement de PREVY. Dans notre contexte de mutation profonde, la politique RH du service doit se renforcer.

Elle aura pour fil conducteur de répondre au mieux aux défis organisationnels en préservant et pérennisant la qualité du service rendu, tout en promouvant, pour les salariés, une logique d'organisation apprenante et collaborative, dans un environnement favorisant la qualité de vie au travail.

Dans ce contexte, PREVY doit faire face à de multiples défis, tant sur le plan humain, structurel qu'organisationnel et entend asseoir sa dynamique d'évolution telle qu'elle a été entreprise au sortir de la crise Covid-19.

Le secteur est en effet pleinement exposé à un environnement global en pleine transformation, avec l'évolution du cadre légal, de fortes attentes et sollicitations de nos entreprises adhérentes et de leurs salariés, tout en faisant face à un marché du travail en réelle tension sur le secteur (pénurie de compétences, de ressources, pyramide des âges élevés, etc.).

#### NOTRE SERVICE S'ENGAGE DANS UNE POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES PROACTIVE S'ARTICULANT AUTOUR DE TROIS AXES :

##### L'ATTRACTIVITÉ ET LE RECRUTEMENT

La démographie des professions médicales est un enjeu central de notre politique des ressources humaines.

Dans notre démarche offensive de recrutement, nous devons intégrer la notion d'attractivité du service pour attirer les talents et constituer de solides équipes :

- Valoriser la marque employeur en mettant en avant les valeurs, les missions et la culture de PREVY pour attirer de nouveaux salariés
- Développer l'image du service par une communication transparente étendue aux réseaux modernes
- Offrir des perspectives d'évolution et des plans de développement personnel pour attirer les candidats ambitieux

Afin d'anticiper la baisse de la démographie médicale des médecins du travail, il est dès à présent nécessaire d'ajuster les équipes pluridisciplinaires, en renforçant les recrutements d'intervenants en prévention des risques professionnels et d'infirmiers en santé au travail.

Nos processus de recrutement sont accompagnés d'un parcours d'intégration clair et partagé, sans cesse optimisé et amélioré en fonction des retours des rapports d'étonnement, les nouveaux salariés sont accompagnés et formés sous la tutelle d'un pair ou d'un tuteur.

Développer des stratégies visant à attirer les meilleurs talents est un enjeu fort qui sera inévitablement accompagné par la promotion de l'image de PREVY.

##### LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans ce contexte de changement, une attention particulière sera portée à anticiper et à gérer les besoins en compétences du service :

- Identifier les compétences requises pour assurer les missions
- Développer les plans de formation et de développement professionnel
- Continuer à favoriser la mobilité interne déjà très présente
- Être en veille constante entre l'adéquation de nos ressources aux évolutions du secteur et notamment à la réglementation

Le service des ressources humaines accompagne l'évolution de chacun tout au long de son parcours au sein de PREVY par un plan de formation ambitieux déployé chaque année.

##### LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La qualité de vie au travail est un axe essentiel qui vise à assurer le bien-être et la satisfaction des salariés. Elle constitue un levier de performance en permettant de fidéliser les collaborateurs et d'améliorer leurs capacités à réaliser leurs missions.

Dès 2023, le service s'engage dans une démarche en faveur de la QVCT : l'intégration de la première Maison de la Prévention, outil de travail moderne, spacieux et sécurisé permettra d'initier une évolution.

PREVY s'est également donné pour objectif de repenser son accord d'entreprise afin de promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. La démarche QVCT poursuit un objectif d'amélioration continue. Pour cela, seront mis en place des groupes de travail constitués de collaborateurs représentatifs de chaque métier, des espaces de discussion où chaque salarié pourra s'exprimer sur les conditions de travail et proposer des améliorations. Le CSE est également associé à cette démarche.

**En combinant ces trois axes, la politique RH de PREVY contribuera à attirer, développer et fidéliser les talents tout en créant un environnement propice au bien être des salariés, nous nous y engageons avec volonté.**



## 5.2 POLITIQUE IMMOBILIÈRE

Afin de favoriser la dynamique de projets et de permettre de rendre un service de qualité aux entreprises et à leurs salariés, le projet de service porte des engagements forts en matière d'investissements immobiliers.

PREVY met un point d'honneur depuis de nombreuses années à assurer la proximité du service rendu aux entreprises y compris dans les zones au sein desquelles l'implantation d'entreprises est faible.

Pour cela, le service poursuit sa politique d'implantation de ses locaux avec l'ouverture de trois Maisons de la Prévention : à Nîmes, dans le Nord du département puis sur le territoire le plus au Sud de notre compétence territoriale.

L'ouverture de la Maison de la Prévention à Nîmes sur le parc d'activité Georges Besse en septembre 2023, répond aux nouveaux enjeux de la prévention et de la santé au travail.

### LA MAISON DE LA PRÉVENTION A ÉTÉ PENSÉE COMME UN VÉRITABLE OUTIL DÉDIÉ :

- À la prévention des risques professionnels
- Au suivi individuel en santé travail des travailleurs
- À l'accompagnement des employeurs pour repérer et agir sur les risques professionnels
- À la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle

Un espace de 3 200 m<sup>2</sup> moderne et éco-responsable afin de limiter l'impact sur l'environnement et favoriser l'engagement sociétal. Des locaux permettant un accueil et une prise en charge de qualité des salariés et adhérents suivis dans un environnement de sécurité pour les collaborateurs du service.

#### La Maison de la Prévention répond aux objectifs fixés lors de la conception de ses plans :

- Regrouper six centres médicaux nîmois représentant 16 équipes pluridisciplinaires ainsi que le siège social composé du service administratif et du pôle technique pluridisciplinaire
- Favoriser le travail en pluridisciplinarité
- Faire bénéficier aux équipes PREVY de bonnes conditions d'exercice de leur activité
- Développer des espaces de travail collaboratifs pour favoriser la coactivité des métiers
- Proposer des salles de réunion et une salle de conférence permettant d'accueillir tous les salariés PREVY
- Assurer le suivi de 62 000 salariés des 5 900 entreprises adhérentes du secteur nîmois
- Mettre à disposition des locaux publics fonctionnels, accueillants et accessibles (transport en commun, places de parking en nombre suffisant, etc.)
- Organiser des ateliers de prévention des risques professionnels et promouvoir les missions du service



PREVY a mis au cœur de ce projet immobilier, le village de la prévention, un espace de 200 m<sup>2</sup> dédié aux ateliers de prévention des risques professionnels animés par les équipes pluridisciplinaires afin que tous salariés suivis puissent bénéficier d'un « parcours de prévention » et de les rendre acteur de leur prévention :

- Le risque routier et l'addiction
- Les troubles musculo-squelettiques
- La nutrition, l'hygiène de vie, le sport-santé
- Un espace Escape Game sur les TMS
- Une salle polyvalente
- Des espaces éphémères permettant de sensibiliser les salariés aux grandes thématiques de santé publique (Octobre Rose, le mois sans tabac, Movember, etc.).

En outre, la Maison de la Prévention dispose d'un espace dédié aux intervenants de la cellule PDP (médecins du travail coordinateurs, infirmiers en santé au travail référents, psychologues du travail, ergonomes, assistantes sociales, partenaires institutionnels, etc.) mais aussi aux différents partenaires de la cellule afin de disposer de bureaux d'entretiens pour réaliser le suivi de salariés en difficultés (CARSAT, Cap Emploi, CSAPA etc.).

Courant 2025, PREVY ouvrira deux autres Maisons de la Prévention basées sur le même concept afin d'assurer qualité de prise en charge et parcours de prévention :

- Une au Nord du département permettant aux trois équipes pluridisciplinaires de Bagnols sur Cèze de bénéficier des mêmes prestations que les équipes nîmoises
- Une au Sud du département regroupant les équipes de Vauvert et du Grau du Roi afin de déployer le concept des Maisons de la Prévention

**La politique immobilière de PREVY s'adapte aux forts enjeux de la santé au travail et accompagne le développement des équipes pluridisciplinaires.**

## 5.3 POLITIQUE DE COMMUNICATION

La politique de communication de PREVY entend répondre à deux questions :

- L'offre de services est-elle connue et comprise par les entreprises et leurs travailleurs ?
- L'utilité de nos actions est-elle lisible pour nos adhérents ?

- Promouvoir notre service, nos missions, nos réalisations et la compétence de nos équipes est notre premier axe prioritaire.
- S'attacher à participer au développement de la culture de prévention des entreprises adhérentes en diffusant de façon ciblée des informations régulières sur l'utilité de la démarche restera notre axe le plus ambitieux.

La politique de communication de PREVY utilise des supports ciblés, en fonction du contenu à transmettre et du public visé, afin de favoriser leur lisibilité et leur accessibilité : vidéos, diaporamas, brochures, dépliants, flyers, affiches, e-mailing, infographie, guide, etc.

Elle transmet l'information via des canaux, tant externes qu'internes afin d'atteindre le maximum de diffusion : sites web, newsletters, réseaux sociaux, événements, podcast, journal interne, etc.

### LA COMMUNICATION EXTERNE

La communication externe a pour objectif de valoriser les actions de PREVY auprès :

- De nos adhérents employeurs
- Des salariés des entreprises adhérentes
- Des instances représentatives du personnel des entreprises adhérentes
- De l'ordre des experts-comptables, relais incontournable des TPE
- De nos partenaires : pouvoirs publics, partenaires (CARSAT, Cap Emploi, CSAPA, etc.), services de prévention de santé au travail français, etc.
- Des médias

#### Valoriser PREVY, la santé au travail et la culture de prévention constitue notre axe de communication principal :

- L'offre de services
- Nos compétences en prévention et santé au travail
- Nos périmètres d'action, nos champs d'intervention au service de la prévention
- Nos conseils et informations en matière de prévention et de santé au travail

#### Les canaux de communication externes choisis s'articulent avec :

##### • Le site internet

Refondu en 2023, le site internet de PREVY structure ses contenus suivant ses publics cibles offrant une page d'accueil aux divers profils visiteurs, salariés, employeurs, partenaires.

Il est ergonomique, intuitif et « responsive » (adapté à tous les terminaux). L'accès à la documentation a été également réétudié pour être plus accessible ainsi que l'inscription en ligne aux différents ateliers par le biais d'une billetterie dématérialisée.

##### • L'espace adhérent

Un nouvel espace adhérent sécurisé, accessible au moyen d'un identifiant et d'un mot de passe personnel, dédié aux employeurs, ainsi qu'un espace réservé aux salariés des entreprises adhérentes sera mis en ligne fin 2023 avec le déploiement du nouveau logiciel métier. L'objectif à atteindre sera la connexion du plus grand nombre d'adhérents et de salariés suivis afin que les échanges d'informations avec le service soient facilités.



##### • Les newsletters par l'outil mailjet : le lien incontournable avec les entreprises adhérentes.

Différentes thématiques de newsletters sont adressées aux adhérents tous les mois.

- La newsletter mensuelle « Prev'infos » reprend les dernières actualités du service et les informations générales portant sur le sujet de la santé au travail
- La newsletter bimensuelle ateliers du mois « les rendez-vous du mois » a vocation d'inviter les adhérents à s'inscrire à nos ateliers de prévention des risques professionnels, petits-déjeuners et autres rendez-vous
- La newsletter mensuelle thématique concerne un secteur d'activité cible, un risque professionnel particulier ou encore un message propre (par exemple la promotion de l'outil Amarok e-santé, newsletter BTP, témoignages d'accompagnement par la cellule PDP, etc.)

Les indicateurs de performance de ces newsletters sont suivis et analysés :

- Taux d'ouverture (nombre d'e-mails ouverts par rapport au nombre d'e-mails délivrés)
- Taux de clic (rapport entre le nombre de clics réalisés sur les liens présents dans l'e-mail, et le nombre d'e-mails délivrés)

En 2022, le taux d'ouverture moyen des newsletters était de 30,68 %, et le taux de clic de 25,46 %. Le désabonnement représente 0,14 %.

L'objectif de PREVY est de faire progresser le taux d'ouverture à 35% et le taux de clic à 30 %.



#### • Les réseaux sociaux

Notre objectif est de multiplier notre visibilité et de recueillir un maximum d'abonnés afin que nos publications touchent le plus grand nombre d'inscrits. Nos stratégies de communication varient selon le canal :

- LinkedIn est notre principal canal de communication sur les réseaux sociaux. PREVY y publie une communication institutionnelle, explicative, informative sur les métiers, les services, les risques professionnels. Il compte, à ce jour environ 600 followers. L'objectif fixé est de gagner 20 abonnés par mois et de suggérer à minima 20 likes par publication
- Facebook reste une plateforme connue permettant de relayer les mêmes actualités que sur LinkedIn
- Instagram est le 1<sup>er</sup> réseau social en France en termes d'utilisateurs. En 2023, la page PREVY a été créée afin de diffuser de courtes vidéos sous forme de REELS appelés « La minute Sécurité » qui relaie nos publications visuelles et témoignages d'entreprise. Nous nous donnons pour objectif de gagner 200 abonnés par an
- Tiktok, incontournable plateforme vidéo, a été créée en 2023. Nous cibons un gain de 300 abonnés par an

#### • L'affichage dynamique au sein des Maisons de la Prévention

Sur les écrans TV des salles d'attente seront diffusées des informations et des messages de prévention destinés aux travailleurs venant en visite médicale ou participant aux ateliers de sensibilisation.

#### • La documentation

Plaquettes institutionnelles, fiches techniques, dépliants, présentation d'ateliers pédagogiques, jeux de prévention, guide des adhérents, dossiers thématique ont été réalisés pour l'année 2022. Soit plus d'une trentaine de supports sur différentes thématiques (Covid-19, calendrier des ateliers de prévention, quizz, memento saisonniers, etc.). De nombreuses autres documentations sont en cours de réalisation.

#### • Les événements

L'organisation ou la participation à des ateliers et à des événements publics a également pour objectif de faire connaître le service, ses compétences et son savoir-faire ou encore de sensibiliser et former à la prévention des risques professionnels : ateliers de prévention et petits-déjeuners employeurs (40 dates par an), les webinaires (10 par an), les Rencontres Annuelles Santé-Travail de Présanse, les petits-déjeuners expert-comptable (bi-annuel), la participation à des événements en lien avec les fédérations et institutionnelles locaux (FFB du Gard, UPE30, CCI du Gard, etc.) ou encore au Congrès National de Médecine et Santé au Travail.

#### • Les goodies

La distribution de goodies est un moyen de communication efficace pour promouvoir le service et transmettre des messages de prévention.

### LA COMMUNICATION INTERNE

La communication interne a pour objectif de valoriser PREVY auprès de ses propres salariés, de renforcer leur sentiment d'appartenance, de développer la cohésion interne et de créer un collectif de travail partageant des valeurs communes.

Communiquer efficacement et en toute transparence pour :

- Transmettre, partager voire s'approprier la stratégie et les enjeux de PREVY, ses objectifs, ses projets transversaux et ses réalisations afin de renforcer l'implication et le sentiment d'appartenance des salariés
- Mettre en valeur les expertises et les compétences, les réalisations des équipes, les parcours et réussites individuels et collectifs pour fédérer et encourager l'adhésion des équipes et la motivation des salariés
- Mettre en valeur les atouts de PREVY et sa culture d'entreprise afin de fidéliser les collaborateurs dans le cadre de notre politique de marque « employeur » voire d'en faire des ambassadeurs de PREVY auprès des professionnels extérieurs

En interne, PREVY utilise les supports suivants :

- **La newsletter interne : la « pause'com »**

Elle diffuse :

- Les dernières actualités du service
- Les réalisations des équipes
- Les changements dans l'organisation et l'arrivée des nouveaux salariés
- La participation à des événements locaux ou nationaux
- Le partage de retours d'expériences des entreprises accompagnées par les équipes pluridisciplinaires de PREVY
- Des quizz pédagogiques pour tester les connaissances métiers

- **« Une Minute d'information » en podcast et format papier** permet de présenter à l'ensemble des collaborateurs des cas concrets d'accompagnement dans le maintien en emploi par la cellule PDP.

- **L'envoi d'e-mailings ponctuels** pour diffuser des documentations ou messages à l'ensemble des collaborateurs.

- **Les événements internes :**

- **La journée récréative annuelle** : un moment de convivialité organisé en interne autour d'activités ludiques, elle permet de rassembler, de valoriser les collaborateurs et de renforcer à la fois l'esprit d'équipe et le sentiment d'appartenance

- **La galette des rois et les vœux du Président** chaque année, en janvier afin de rappeler à tous les enjeux de l'année à venir

- **Les réunions des équipes pluridisciplinaires et réunions de service** sont organisées pour partager des informations, inviter des partenaires extérieurs, présenter les mémoires de fin d'étude des salariés en formation ou encore faire le point sur les projets menés par la direction et les équipes pluridisciplinaires

- **Agrandir la communauté des réseaux sociaux**

Inciter les salariés à devenir des ambassadeurs sur les réseaux sociaux en relayant les actualités, les vidéos et les reportages dans leur cercle professionnel et/ou personnel.

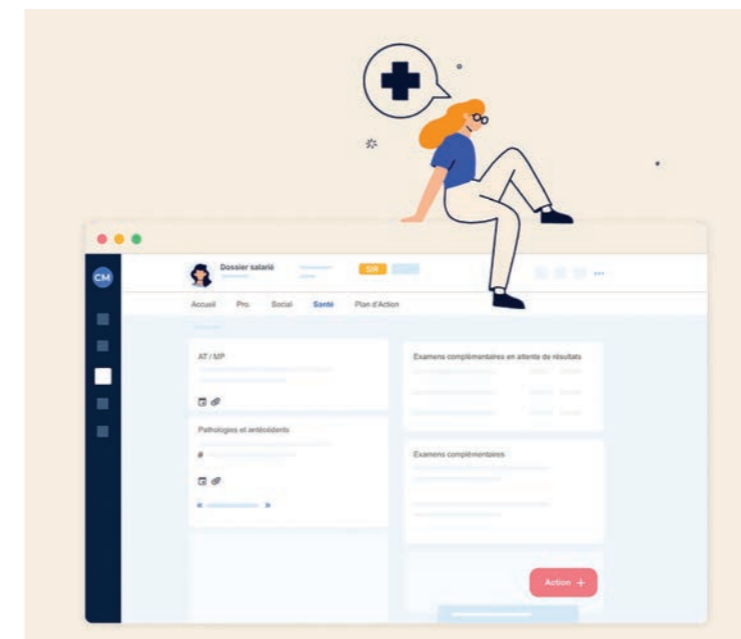


## 5.4 DÉVELOPPEMENT DU SYSTÈME D'INFORMATION : UN NOUVEAU LOGICIEL MÉTIER

Dans la continuité des nombreuses améliorations opérées, PREVY a fait le choix de modifier son système d'information avec le passage à la plateforme collaborative de prévention PADOA le 14 novembre 2023.

Cette décision collective s'est inscrite dans une volonté d'efficacité du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, de traçabilité des données et d'interopérabilité entre les différents acteurs.

Ce choix s'inscrit dans la mise en place d'un système d'information adapté aux enjeux de la réforme en Santé Travail issue de la loi du 2 août 2021.



padoa





Ce nouvel outil s'inscrit dans une démarche de simplification et d'optimisation des outils de gestion pour les équipes PREVY et a pour vocation de proposer toutes les fonctionnalités nécessaires à la délivrance de l'offre socle :

- Simplifier le fonctionnement quotidien par la prise en main intuitive du logiciel et être doté d'outils communs et fiables qui permettront en outre d'harmoniser les pratiques et d'optimiser le temps médical
- Disposer de chiffres et extractions de données percutantes dans des tableaux préétablis indispensables à la bonne gestion et planification du service
- Permettre un gain de temps administratif pour pouvoir se consacrer aux missions propres au service et à valeur ajoutée auprès de l'adhérent
- Permettre aux entreprises adhérentes et à leurs salariés de bénéficier d'un accès à leurs données tout en facilitant l'ensemble de leurs démarches réglementaires

PADOA, véritable plateforme collaborative, s'inscrit dans une démarche d'accompagnement de l'adhérent et du salarié à devenir acteurs de leur propre prévention via leur interface dédiée :

- Permettre le développement d'une relation constructive autour de la prévention
- Rendre compte à l'adhérent de la prestation fournie par des tableaux de bord
- Responsabiliser l'entreprise en lui donnant la main sur sa prise de rendez-vous en ligne, son DUERP connecté, l'historique de ses visites, ses échanges et demandes tout en valorisant les données de prévention par une analyse de la data
- Faciliter la vie « administrative » de l'entreprise avec une nouvelle approche de la déclaration d'effectifs et l'évaluation des risques et des facteurs de pénibilité

PREVY pourra ainsi traiter et exploiter les données collectées de façon structurée et disposer d'une Big Data requêtable à des fins de statistiques croisées.

Le service souhaite être proactif dans les évolutions du logiciel et s'est proposé d'être bêtesteur des nouveaux applicatifs.

En parallèle, les adhérents et salariés sont assurés que le service assure un haut niveau de sécurité de leurs données par un hébergement en France garanti HDS (hébergement de santé) et ISO 27001.

**Le projet de service 2024-2028 va ainsi s'appuyer sur ce nouvel outil métier pour dynamiser l'activité et accompagner le changement initié.**



MAISON DE LA PRÉVENTION - PARC GEORGES BESSE  
215 RUE GEORGES BESSE - 30 000 NÎMES - [www.prevy.fr](http://www.prevy.fr)  
Tél.: 04 66 04 21 33