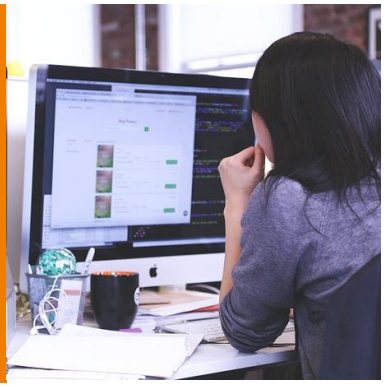
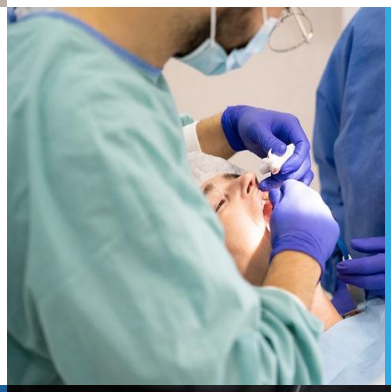
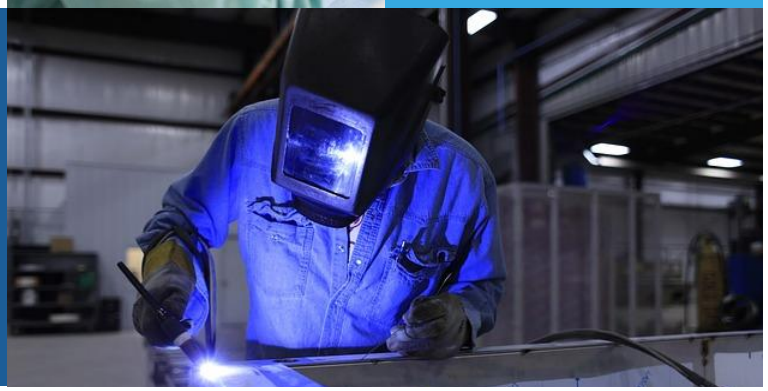
Service Prévention Santé Travail
CORRÈZE-DORDOGNE



PROJET DE SERVICE

2023-2028





SERVICE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL CORRÈZE-DORDOGNE

9 rue Louis Taurisson – 19100 BRIVE
Tél. 05 55 18 20 55

185 Route de Lyon – 24000 PERIGUEUX
Tél. 05 53 45 45 00

Crédit photos : Pixabay / Adobe Stock/ADMDP

SUIVEZ

NOTRE ACTUALITE !

https://www.spst19-24.org/

https://fr.linkedin.com/company/spst-correze-dordogne

https://www.facebook.com/le.sst.24/?locale=fr_FR

https://www.youtube.com/@servicepreventionsantetrav9185

16 339 entreprises, indépendants, associations et administrations

135 915 salariés

1 seul objectif

La santé au travail

SOMMAIRE

1 LE PROJET DE SERVICE PLURIANNUEL

6 LES ACTIONS DU PROJET DE SERVICE

28 LE SUIVI DU PROJET DE SERVICE

LE PROJET DE SERVICE PLURIANNUEL

A QUOI SERT-IL ?

Le SPST 19-24 a une vision originale du projet de service. Ainsi, il ne se limite pas à mettre en œuvre l'offre socle en priorisant certains axes de prévention ou de suivi. Notre projet s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue de nos prestations : il vise à affiner, enrichir, élargir l'offre de services au profit de l'ensemble de nos bénéficiaires : employeurs, salariés, travailleurs en général.

Le Projet de service pluriannuel est donc un complément indispensable de l'offre de service, qui permet au SPST d'adapter ses prestations en fonction des évolutions médicales, technologiques, réglementaires, environnementales, afin de répondre au mieux aux besoins des adhérents, voire de les anticiper.

PRINCIPES D'ELABORATION : un projet fondé sur des notions clés et des valeurs fortes

- Respect de la règlementation, en particulier des exigences relatives à l'offre socle qu'il vient consolider ;

- Souci d'ouverture vers des partenaires de la santé au travail, mais aussi du domaine de la santé ou de l'entreprise, voire au-delà. Cette ouverture, qui marquait déjà le précédent projet de service pluriannuel, s'exprime par exemple dans le champ de la santé publique, ce qui rejoint la nouvelle mission confiée aux SPST par la loi du 02/08/2021 ;

- Respect des valeurs défendues par le service, qui adhère par conviction aux démarches liées à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Pour chaque action inscrite dans le projet de service, la question de son impact écologique et environnemental est posée. Le bien-être au travail des acteurs du SPST 19-24 est aussi recherché, et la politique de formation menée par le service des ressources humaines vise à concilier l'acquisition de compétences en phase avec les appétences des salariés et les besoins du projet de service et plus largement de nos adhérents.

METHODOLOGIE D'ELABORATION

Le projet de service se veut aussi être le projet du service : il doit permettre à un maximum de membres des équipes pluridisciplinaires, mais aussi des personnels des équipes support, de participer à la dynamique collective. Sa construction est fondée pour une large part sur les propositions émanant des personnels du SPST 19-24, qu'il s'agisse de médecins, d'infirmiers ou de membres de l'équipe de prévention, ce qui permet d'inscrire le projet de service dans l'esprit pluridisciplinaire du SPST 19-24.

Cette construction prend en compte :

- Les besoins des adhérents, identifiés sur la base des recueils réalisés dans les entreprises par nos intervenants, et sur l'analyse de la répartition des entreprises par code NAF (annexe 1)

- Le « diagnostic territorial », en lien avec les travaux réalisés dans le cadre du PRST4 auxquels participent des membres du service. L'exposition potentielle au radon est un exemple de problématique territoriale dont le projet de service tient compte

- Les problématiques de santé des salariés suivis, au travers du suivi épidémiologique des inaptitudes mené dans le service depuis 2017 en Corrèze, suivi désormais étendu aux deux départements

- Les orientations définies (dès qu'elles le seront…) dans le cadre du CPOM (Silice et prévention de la désinsertion professionnelle)

- Les partenariats développés avec d'autres acteurs de la santé au travail (OPPBTP) ou de la santé (actions en lien avec la santé publique, dès lors qu'elles conservent un lien avec des expositions ou facteurs de risque professionnels)

Les propositions d'action émanant des pôles thématiques ou des groupes dédiés aux populations professionnelles particulières, mais aussi de chaque membre du service, sont analysées et au besoin reformulées en fonction des éléments du diagnostic, dans un souci de cohérence globale (absence d'interférences entre plusieurs actions, voire recherche de synergies à l'intersection de plusieurs actions) et de continuité avec les actions du précédent projet de service.

Chaque action fait alors l'objet de la rédaction d'une « fiche action » selon un format standardisé (annexe 2), par une équipe resserrée de 3 personnels du service en général, dont un pilote. Elle est alors présentée en commission médico-technique pour avis et validation.

Afin de conserver au SPST19-24 une agilité lui permettant de s'adapter à toute actualité ou évolution contextuelle, le projet de service est vivant : bien que s'inscrivant sur une période quinquennale, la durée des actions est variable, et de nouvelles actions peuvent y être intégrées au fil du temps.

Le projet de service est présenté pour information au conseil d'administration.

POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Notre politique RH accompagne le Projet de service. Elle vise à garantir la mobilisation des ressources humaines nécessaires à la mise en œuvre des actions définies dans le cadre de ce projet.

LE RECRUTEMENT

Nous mobilisons différentes sources de recrutement pour répondre aux besoins du service, notamment pour les postes de médecins. Cela inclut les Médecins du travail, les collaborateurs médecins, les médecins PAE, ainsi que l'accueil d'internes et de docteurs juniors qui visent également à promouvoir le service et la spécialité.

L'organisation des équipes médicales s'articule autour d'un objectif d'au moins un Infirmier en santé au travail pour un médecin du travail.

Concernant la prévention le service développe les postes de Conseillers en Prévention des Risques Professionnel de deux manières :

- Dans un premier temps : par la montée en compétences en interne via l'ouverture des postes et l'accompagnement en formation notamment pour les Assistantes médicales volontaires.

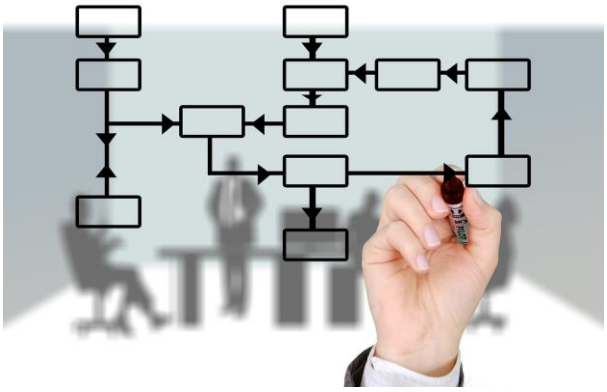
- Ensuite par le recrutement externe de personnels formés.

LA FORMATION

C'est à partir des orientations stratégiques de l'Association définies par le Conseil d'Administration et après consultation du CSE, qu'est assuré la définition du Plan de Développement des Compétences.

Cet investissement en formation est réalisé en fonction des besoins identifiés à travers notamment les axes du projet de service.

Il prend également en compte les compétences processionnelles spécifiques nécessaires dans le cadre du fonctionnement général du service conformément aux attendus de notre agrément ainsi que les aspirations individuelles de développement de carrière toujours en cohérence avec les besoins du Service.



LE DEVELOPPEMENT DE CARRIERE

Le développement individuel de carrière est soutenu par une politique de formation adaptée et par l'identification des besoins spécifiques à chaque salarié du Service en adéquation avec les orientations stratégiques de l'Association.

LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Des entretiens professionnels sont menés tous les deux ans. Ils permettent d'approfondir le recensement des souhaits de formation, qui est effectué de manière annuelle afin d'ajuster les plans de formation en conséquence.

MAILLAGE TERRITORIAL

- **156 lieux de consultation au plus près des entreprises**

19 centres fixes ou secondaires	**34 centres médicaux d'appoint**	**102 infirmeries d'entreprise**	**1 unité mobile sur la zone de**

- **Localisation des centres fixes et secondaires**

10 CENTRES FIXES dont le SPST 19-24 est propriétaire
14 CENTRES SECONDAIRES dont le SPST 19-24 est locataire
1 CENTRE MOBILE

Le SPST 19-24 a implanté de nombreux centres d'examens sur le territoire afin que le temps de déplacement des salariés soit au maximum de 45 minutes.

Cette répartition stratégique vise à faciliter l'accès à notre Service de Prévention et de Santé au Travail pour les adhérents et leurs salariés.

Les locaux mis à disposition du SPST 19-24 pour la réalisation des visites doivent répondre aux attentes suivantes :

- Trois bureaux (consultants + assistant) et un espace d'attente. Les espaces de bureaux et d'attente doivent être suffisamment insonorisés les uns par rapport aux autres afin de permettre la confidentialité des échanges.

- Les bureaux doivent offrir de bonnes conditions de travail en termes de température, éclairage et d'isolation phonique.

- Chaque bureau est équipé d'au moins 2 prises électriques et doit permettre une connexion internet (y compris par le biais d'une boxe mobile fournie par le SPST 19-24).

- Un point d'eau et des toilettes doivent se trouver à proximité du ou des bureaux de consultation.

- Le bureau accueillant un consultant doit être équipé d'un lit d'examen (avec des draps d'examen jetables), d'un marche-pied, d'un bureau de travail (d'une taille suffisante), d'un fauteuil et de sièges pour les salariés reçus

- Le bureau de l'assistant doit être équipé d'un bureau de travail (d'une taille suffisante), d'un fauteuil et de sièges pour les salariés reçus

- Pour la réalisation des examens complémentaires, les équipements suivants seront fournis par le SPST 19-24 : visiotest, audiotest, spiromètre, pèse - personne, toise.

- Les bureaux mis à disposition doivent être accessibles aux personnes à mobilité réduite

- Le ménage sera fait dans les locaux mis à disposition, avant et après chacune des vacations réalisées par les professionnels de santé.

LES ACTIONS DU PROJET DE SERVICE

Les fiches action du projet de service sont présentées ci-après.

Elles comportent :

- **Des actions « socle »**, incluant :
  - la veille sur les questions émergentes, pour rester au plus près des besoins des entreprises et salariés du territoire
  - le développement continu d'outils visant à faciliter les travail des personnels du service tout en améliorant la qualité de nos prestations cliniques ou techniques

NB : bien que ne constituant pas une « action » au sens du projet de service, la politique RH et notamment le plan annuel de formation est un support essentiel au développement du projet de service.

- **Des actions dédiées** à nos adhérents :
  - Par exposition ou risque professionnel
  - Par population professionnelle
  - Par branche professionnelle ou secteur d'activité

Axe 1 | Le rendez-vous de liaison

Contexte

- Article L1226-1-3 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022. Création LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 - art. 27

  Lorsque la durée de l'absence au travail du salarié justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, est supérieure à une durée fixée par décret, la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail.

  Ce rendez-vous a pour objet **d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle et de l'examen de pré reprise**.

  Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe celui-ci qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.

- Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle

Objectif

- Porter à la connaissance des entreprises adhérentes l'existence du rendez-vous de liaison
- Renforcer le dépistage précoce du risque de désinsertion professionnelle
- Favoriser le maintien du lien entre l'employeur et le salarié pendant l'arrêt

Axe 2 TMS Grande distribution

Contexte

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont la première cause de maladies professionnelles (MP).

Ils représentent 87 % des cas dans le régime général et jusqu'à 98 % dans le secteur du commerce. Les zones les plus touchées sont la main-poignet-doigt (37 %), l'épaule (31 %), le coude (22 %) et le dos (7 %).

Dans la grande distribution (GD), on recense 30 000 accidents du travail (AT) avec arrêt par an, causant 1,5 million de journées perdues, avec un taux d'AT plus élevé (6,8 %) que la moyenne nationale (3,9 %). Les TMS représentent un coût annuel de 113 millions d'euros et sont favorisés par des conditions de travail précaires, comme le temps partiel (30 % en 2016 dans la GD). Au sein du SPST 19-24, les TMS sont l'une des premières causes des inaptitudes.

Objectif

L'objectif principal est de réduire les troubles musculo-squelettiques (TMS) et leurs conséquences dans les entreprises de commerce de détail non spécialisé à dominante alimentaire (code NAF 47.11) d'ici 2026 en Dordogne.

Trois objectifs secondaires structurent le projet : garantir que 100 % des entreprises aient un document unique (DU) d'évaluation des risques à jour, que toutes disposent d'une fiche d'entreprise (FE) actualisée dans un cycle de cinq ans, et qu'elles aient bénéficié d'au moins une action de prévention autre que les visites médicales classiques.

Plusieurs actions « coup de poing » sont prévues, notamment la réalisation massive de FE et un état des lieux des actions de prévention durant les six premiers mois. Le projet prévoit aussi des outils de suivi, des alertes logicielles, des actions ciblées sur les saisonniers, et des binômes médecin/IPRP pour renforcer l'accompagnement.

Enfin, un système d'évaluation des effets des actions sur les conditions de travail viendra mesurer les progrès réalisés.

Axe 3 | Développer l'APE

Contexte

L'activité physique et sportive est dorénavant considérée comme un élément à part entière d'un point de vue préventif et reconnue dans le maintien et l'amélioration de la santé humaine.

Elle prend différents aspects :

- **APA** : depuis plusieurs années l'activité physique adaptée (APA) peut être prescrite et se développe même dans différentes structures (établissements de soins, structures privées…), afin de proposer à la population générale des séances d'activité physique adaptée à leurs besoins et capacités (pathologies, handicaps…). Le décret du 30 mars 2023, dernier en date, rappelle ainsi que tous les médecins intervenants dans la prise en charge d'un patient peuvent prescrire de l'activité physique adaptée : les médecins du travail sont bien évidemment concernés.

- **Lutte contre la sédentarité** : aujourd'hui la sédentarité au poste de travail est considérée comme un risque professionnel, dont les conséquences sur la santé du salarié.

- **APS** : d'un autre côté, l'Activité Physique et Sportive en milieu professionnel est également une priorité nationale, ayant pour objectif de réduire les coûts de santé liés à l'inactivité physique, qui a permis entre autres de conclure au guide AFNOR SPEC S52-416 en 2021 qui spécifie les recommandations et bonnes pratiques pour la mise en place d'APS en milieu pro. Pour l'entreprise, l'objectif est double, que ce soit de prévention de la santé globale de leurs travailleurs que de participer à l'amélioration de la QVT et du dialogue social.

POUR RAPPEL…

- Activité physique et sédentarité sont 2 notions différentes et surtout indépendantes.
- Le SPST 19-24 a obtenu la prolongation de sa reconnaissance en tant que MSS Maison Sport Santé en 2023.

Objectif

- **APA** : Promouvoir et permettre aux médecins du travail de prescrire de l'APA aux salariés le nécessitant en prévention primaire ou secondaire pour des dossiers notamment de maintien en emploi

- **APS** : Pouvoir répondre et accompagner les adhérents qui souhaitent développer une activité physique en entreprise (collaboration en cours avec le PEPS)

- **Lutte contre la sédentarité** : Améliorer la connaissance des entreprises et des salariés des risques liés à la sédentarité, des situations de travail les y exposant et des moyens de préventions collectifs et individuels à mettre en place par :
  - Des sensibilisations collectives en incluant notamment ce concept lors des sensibilisations au travail sur écran.
  - Des messages lors des visites individuels avec l'utilisation de support de sensibilisation à remettre aux salariés.

Axe 4 Ambiances lumineuses

Contexte

La lumière naturelle est un rayonnement électromagnétique émis par le soleil, elle comporte 2 parties ; la partie visible et la partie invisible (infrarouges et ultraviolets). L'éclairage constitue une source de lumière artificielle.

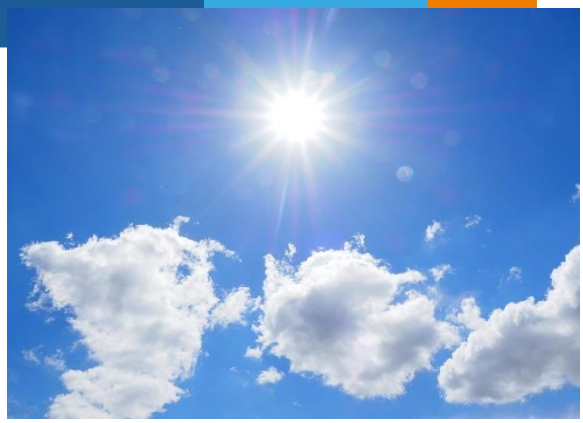
Le décret n°83-721, du 2 août 1983, le rappelle : "l'éclairage doit être conçu de manière à éviter toute fatigue visuelle, ainsi que les affections de la vue qui en résultent…. Les locaux de travail doivent disposer d'une lumière naturelle suffisante."

De plus, les équipements à base de LED se développent dans tous les types d'entreprises. Les sollicitations des entreprises sur la problématique de l'ambiance lumineuse sont croissantes. De plus, les données scientifiques conduisent à s'intérroger sur la toxicité éventuelle de la lumière bleue émise par les LED.

Objectif

- Contribuer à l'évaluation des niveaux d'éclairement des lieux de travail en application des articles du Code du Travail, des normes et des recommandations (ce que nous faisons actuellement avec la LUXMETRIE).
- Mesurer l'importance des éblouissements et apprécier l'équilibre des luminances aux postes de travail : la LUMINANCEMETRIE
- Prendre en compte l'adaptation des ambiances lumineuses au type d'activité et à l'environnement du poste de travail.
- Sensibiliser et conseiller l'entreprise sur l'éclairage des locaux et des postes de travail, sur les notions de confort visuel et sur les mesures de prévention de la fatigue visuelle au travail.

Axe 5 | Actions UV



Contexte

Le rayonnement UV solaire est un risque insidieux car imperceptible pour l'œil humain mais pourtant dangereux pour la peau et pour l'œil.

Le rayonnement UV est classé cancérogène avéré pour l'homme (groupe 1) par le CIRC depuis 2012 du fait que le risque le plus grave est le cancer de la peau.

D'autre part, les UV solaires peuvent provoquer des lésions graves des yeux à court terme (kératite) ou à long terme (cataracte ou dégénérescence de la rétine).

Il existe également le risque de photosensibilisation chimique en présence simultanée d'UV et d'un produit chimique tel qu'un antibiotique ou un produit chimique nécessaire à l'activité professionnelle.

Objectif

Faire en sorte que les apprentis en alternance aient une meilleure connaissance du risque afin de mieux le prévenir

Axe 6 | Dépistage du cancer du sein

Contexte

L'action de dépistage du cancer du sein s'inscrit dans un cadre réglementaire et stratégique renforcé par le décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016, qui confère aux Services de Prévention en Santé au Travail des missions légales, dont la prévention en entreprise et le conseil en matière de santé.

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 vise à renforcer cette prévention en santé au travail et à favoriser une meilleure articulation avec la santé publique.

Par ailleurs, la stratégie décennale de lutte contre le cancer 2021-2030 et les plans régionaux de prévention des cancers encouragent activement les actions de sensibilisation et de dépistage.

Dans ce cadre, la prévention s'étend également aux risques émergents tels que l'exposition aux perturbateurs endocriniens, soulignant l'importance du rôle de conseil des SPST.

Objectif

- Sensibilisation à ce geste afin de faciliter le suivi par mammographie à partir de 50 ans.
- Permettre une prise en charge précoce en cas de suspicion et une orientation si besoin.

Axe 7 | Sensibilisation surdité

Contexte

L'action sur la surdité s'inscrit dans une démarche globale de prévention des risques professionnels et d'inclusion des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre des missions du SPST définies par le décret n°2016-1908, l'accompagnement des entreprises inclut le repérage précoce des troubles auditifs, la prévention du risque bruit, et le conseil sur l'aménagement des postes de travail.

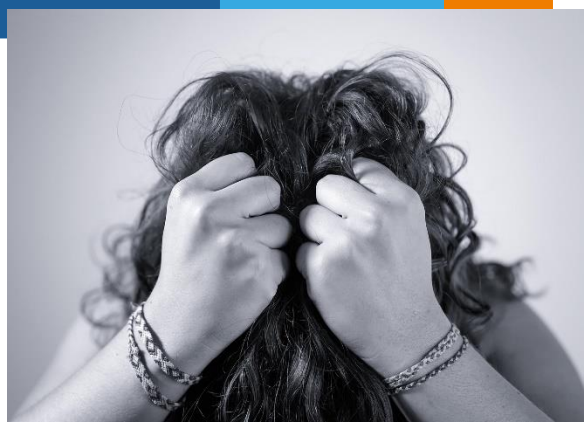
La loi n°2021-1018 renforce la prévention en santé au travail et encourage le maintien en emploi des salariés en situation de handicap.

Cette action s'aligne également avec les politiques publiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées et les obligations des employeurs en matière d'accessibilité et d'adaptation des conditions de travail.

Objectif

- Mettre à disposition de l'équipe pluridisciplinaire des compétences et des outils pour intervenir dans les entreprises sur le champ du handicap de surdité.
- Répondre à une réalité d'entreprise pour l'intégration d'un salarié sourd ou malentendant dans un collectif de travail.
- Faire monter en compétences les membres des équipes du SPST19-24 : sensibilisation surdité

Axe 8 | Sensibilisation RPS



Contexte

L'action de sensibilisation aux risques psychosociaux (RPS) s'inscrit dans le cadre des missions des Services de Santé au Travail définies par le décret n°2016-1908, qui incluent la prévention en entreprise, le conseil, et la surveillance de l'état de santé des salariés.

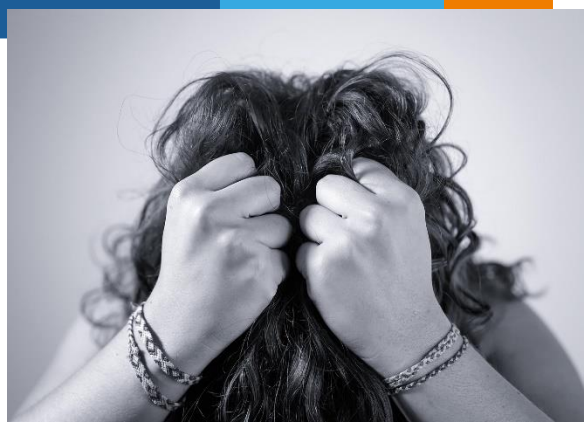
Elle répond également aux orientations de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, visant à renforcer la prévention en santé au travail et à favoriser le lien entre santé publique et santé au travail.

Dans un contexte de montée des difficultés professionnelles et d'insatisfaction au travail, les RPS représentent désormais la 2ème cause d'inaptitude tous secteurs confondus, ce qui justifie pleinement les actions de sensibilisation, de repérage précoce et d'accompagnement des entreprises pour préserver la santé mentale des salariés.

Objectif

- Sensibiliser les entreprises adhérentes au SPST19-24 au RPS
- Sensibiliser les adhérents du SPST19-24 sur des thématiques plus ciblées en lien avec les RPS
- Proposer et créer des sensibilisations adaptées à la demande des adhérents
- Mettre à disposition des outils pour les membres de l'équipe pluri du SPST 19-24

Axe 9 | Conseils et soutien RPS



Contexte

L'action de sensibilisation aux risques psychosociaux (RPS) s'inscrit dans le cadre des missions des Services de Santé au Travail définies par le décret n°2016-1908, qui incluent la prévention en entreprise, le conseil, et la surveillance de l'état de santé des salariés.

Elle répond également aux orientations de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, visant à renforcer la prévention en santé au travail et à favoriser le lien entre santé publique et santé au travail.

Dans un contexte de montée des difficultés professionnelles et d'insatisfaction au travail, les RPS représentent désormais la 2ème cause d'inaptitude tous secteurs confondus, ce qui justifie pleinement les actions de sensibilisation, de repérage précoce et d'accompagnement des entreprises pour préserver la santé mentale des salariés.

Objectif

- Répondre à une alerte de l'équipe pluri SPST 19-24
- Conseiller, accompagner l'employeur sur la prise en charge et la prévention des RPS
- Etablir un catalogue de prestataires pour orientation (offre complémentaire)

Axe 10 Sensibilisation TPE au maintien en emploi

Contexte

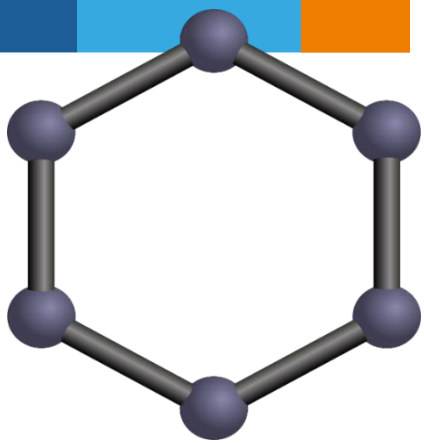
Constat : Plus souvent sollicitations des entreprises d'au moins 50 salariés

- Nombre de TPE / effectif total d'entreprise
- Nombre d'inaptitude pour les TPE < 20

Objectif

- Développer la PDP dans les TPE grâce à un ou deux dispositifs utilisables facilement par l'employeur et le salarié (rdv de liaison et essai encadré)
- Proposer systématiquement lors des FE, une information sur 1 ou 2 dispositifs/outils PDP du SPST19-24
- Favoriser l'orientation vers les partenaires PDP de premier niveau (Service social CARSAT, Cap emploi et CEP)
- Développer une relation de confiance, entre le service et TPE (métier de l'artisanat…)

Axe 11 | Benzène motoculture



Contexte

Le benzène, classé CMR est un agent chimique dangereux présent notamment dans les carburants utilisés dans les activités de motoculture.

Dans ce secteur, les salariés peuvent être exposés par inhalation ou contact cutané lors de la manipulation ou de l'entretien de moteurs thermiques.

Le contexte réglementaire évolue, avec un abaissement progressif des Valeurs Limites d'Exposition Professionnelle, conformément à une directive européenne en cours de transposition, imposant un renforcement des mesures de prévention.

Face à ces enjeux, il est aujourd'hui nécessaire de développer le suivi biologique des expositions dans les pratiques des Services de Prévention et de Santé au Travail, afin d'évaluer l'imprégnation réelle des salariés, de mieux cibler les actions de prévention, et de garantir la protection de leur santé à long terme.

Objectif

- Mettre en œuvre le suivi biologique des salariés exposés
- Avoir une donnée chiffrée : quantification de l'exposition du salarié
- Conseiller l'entreprise sur la mise en place d'un EPC
- Galop d'essai avec le benzène pour ensuite appliquer à d'autres secteurs

Axe 12 | Sensibilisation PDP

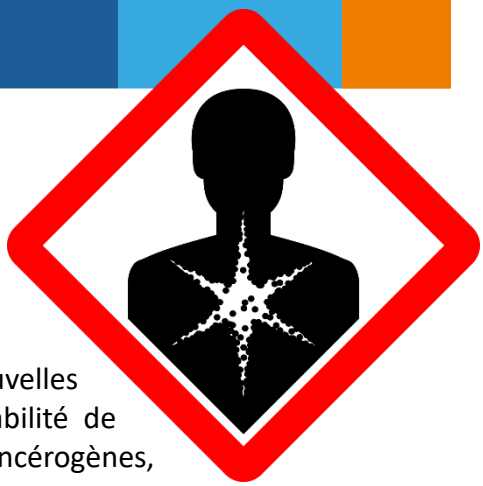
Contexte

La PDP est au cœur des missions du SPST et c'est un axe stratégique de la loi du 2 août 2021 qui prévoit à l'article L4622-8-1 du Code du travail que le SPST comprend une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle chargée de proposer des actions de sensibilisation.

Objectif

- Informer sur le risque de désinsertion professionnelle
- Améliorer la connaissance des employeurs et des salariés sur les outils pouvant être mobilisés
- Aider les employeurs et les salariés au repérage des situations à risque

Axe 13 | Action CMR



Contexte

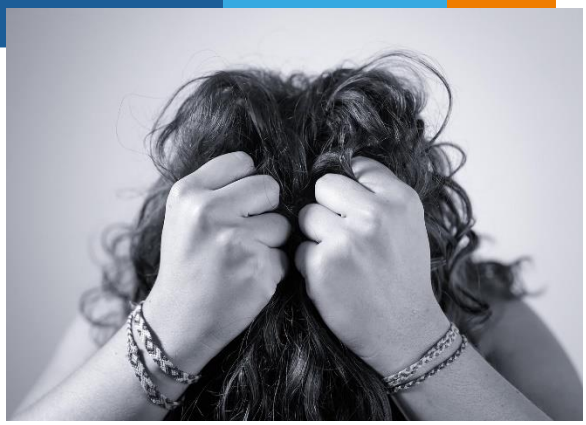
Le décret n° 2024-307 du 4 avril 2024 introduit de nouvelles obligations pour les employeurs concernant la traçabilité de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

Depuis juillet 2024, l'employeur a l'obligation de rédiger et de maintenir à jour une liste actualisée des salariés susceptibles d'être exposés à des agents CMR (Cancérigènes, Mutagènes ou Reprotoxiques). Ce document, essentiel pour le suivi de la santé des salariés, doit être transmis aux services de santé au travail. Cette nouvelle exigence constitue une opportunité idéale pour actualiser les dossiers médicaux des salariés concernés, afin de renforcer le suivi individuel et de garantir une meilleure prévention des risques professionnels.

Objectif

- Informer les entreprises sur cette nouvelle obligation réglementaire.
- Mettre en place une procédure de réception et archivage des listes reçues.
- Compléter les dossiers médicaux des salariés en fonction.

Axe 14 Veille et développement des connaissances RPS



Contexte

L'action de sensibilisation aux risques psychosociaux (RPS) s'inscrit dans le cadre des missions des Services de Santé au Travail définies par le décret n°2016-1908, qui incluent la prévention en entreprise, le conseil, et la surveillance de l'état de santé des salariés.

Elle répond également aux orientations de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, visant à renforcer la prévention en santé au travail et à favoriser le lien entre santé publique et santé au travail.

Dans un contexte de montée des difficultés professionnelles et d'insatisfaction au travail, les RPS représentent désormais la 2ème cause d'inaptitude tous secteurs confondus, ce qui justifie pleinement les actions de sensibilisation, de repérage précoce et d'accompagnement des entreprises pour préserver la santé mentale des salariés.

Objectif

- Faire monter en compétences les membres du groupe RPS (sensibilisation et démarche RPS)
- Faire monter en compétences les Médecins du travail, Médecins Collaborateurs, internes, préventeurs/ATST et IDEST pour maitriser la partie RPS dans le DUER et FE
- Créer une cellule de veille/info
- Mettre à disposition de l'équipe pluridisciplinaire des compétences et des outils pour intervenir dans les entreprises

Axe 15 | Action CRCSP maçons

Contexte

Action conjointe du CRCSP (AHI33, AMCO, OPPBTP, SPST19-24) au niveau de la nouvelle Aquitaine afin de réaliser des actions en matière de prévention pour les entreprises du secteur ciblé qui ne connaissent pas ou peu nos services.

Objectif

Evolution ou création d'une culture de prévention pour une entreprise ciblée suivant le modèle d'évaluation du groupe de travail AHI33, AMCO, SPST19-24, OPPBTP.

Axe 16 | Offre spécifique Travailleurs Indépendants

Contexte

Sujet nouveau dans le champ de la santé au travail, la prise en charge des travailleurs indépendants doit être adaptée à leurs caractéristiques.

L'offre de service des SPST est peu connue des travailleurs indépendants (depuis la loi du 02/08/21 : 1 adhésion et 6 contacts).

Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022
« VII. - Offre spécifique pour les travailleurs indépendants
La loi du 2 août 2021 prévoit de définir une offre dédiée spécifiquement aux travailleurs indépendants qui souhaitent s'affilier au SPSTI de leur choix en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle. Cette offre spécifique devrait pouvoir s'appuyer sur une partie de la présente offre socle en prenant en compte les spécificités attachées au travail indépendant.
Les employeurs non-salariés dont l'entreprise est adhérente à un SPSTI, pourront quant à eux bénéficier de l'offre de services du SPSTI proposée aux salariés.
Au vu de ces évolutions, il sera nécessaire de laisser le temps de faire émerger de nouvelles bonnes pratiques propres au suivi de ces personnes. Il faudra prévoir à ce titre une évaluation à mi-parcours des mesures à destination des travailleurs indépendants et des chefs d'entreprise afin de tenir compte des effets de ces mesures sur l'offre socle. »

Objectif

- Accompagner les travailleurs indépendants en cas de difficultés de santé dans leur maintien en emploi.
- Prévenir les risques professionnels de cette population.

Axe 17 | Capital Santé Dirigeants

Contexte

La loi du 2 août 2021, a introduit, le suivi chefs d'entreprise et travailleurs indépendants. Une volonté de la direction de garantir la protection de notre économie locale et la prévention de la désinsertion professionnelle (soutenir la santé du dirigeant permet de préserver les entreprises et les emplois).

Objectif

- Eviter le risque de Burn Out du dirigeant
- Mettre en place des actions de prévention en santé physique et psychologique
- Proposer un renforcement des ressources du dirigeant
- Apporter un soutien et une écoute aux dirigeants de Dordogne et de Corrèze
- Rompre le sentiment d'isolement du dirigeant

Axe 18 | Action CRCSP Couvreurs/Charpentiers

Contexte

Action conjointe du CRCSP (AHI33, AMCO, OPPBTP, SPST19-24) au niveau de la nouvelle Aquitaine afin de réaliser des actions en matière de prévention pour les entreprises du secteur ciblé qui ne connaissent pas ou peu nos services.

Objectif

Evolution ou création d'une culture de prévention pour une entreprise ciblée suivant le modèle d'évaluation du groupe de travail AHI33, AMCO, SPST19-24, OPPBTP.

Axe 19 | Radon

Contexte

Notre territoire est classé en zone à potentiel radon élevé (niveau 3) en raison de son sous-sol granitique, notamment la Corrèze et une petite partie de la Dordogne. Le radon, gaz radioactif naturel, peut s'accumuler dans les bâtiments et représente un risque sanitaire, notamment de cancer du poumon.

Les établissements recevant du public (ERP) ont l'obligation de mesurer le radon tous les 10 ans.

Objectif

En Corrèze, l'objectif est de renforcer la prévention des risques liés au radon par la mise en œuvre de plusieurs actions ciblées.

Il s'agit tout d'abord de réaliser des campagnes de mesure du radon dans les établissements concernés.

Parallèlement, des actions de sensibilisation seront menées auprès des responsables de ces structures afin de les informer des dangers liés à l'exposition au radon et des moyens de prévention disponibles.

Enfin, un accompagnement spécifique sera proposé aux établissements présentant des concentrations élevées, afin de les aider à mettre en place des mesures correctives efficaces.

Ces objectifs visent à garantir une meilleure maîtrise du risque radon et à protéger durablement la santé des occupants.

Axe 20 Mon Approche Prévention (MAP)

Contexte

Mise en place d'un nouvel outil dédié à l'accompagnement des adhérents dans leur démarche de prévention pour la création et la mise à jour des fiches d'entreprise, l'élaboration des études de poste et l'accompagnement à la réalisation du DUERP.

Objectif

Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services de prévention et de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés.

Article R4624-46 Version en vigueur depuis le 28 avril 2022
Modifié par Décret n°2022-679 du 26 avril 2022 - art. 2

LE SUIVI DU PROJET DE SERVICE

Il est assuré en étroite collaboration entre le service qualité et le médecin coordonnateur, avec l'appui du coordonnateur prévention.

Le pilote de chaque action transmet l'état d'avancement en fonction notamment des échéances prévues dans la fiche action, au service qualité.

L'ensemble de l'avancement des actions est synthétisé dans un tableau de suivi.

La commission médico-technique est tenue informée lors de chacune de ses réunions soit de l'avancement global via le tableau de suivi, soit de l'avancement spécifique de certaines actions, par une présentation assurée par son pilote.

Un bilan final en sera réalisé, permettant :

- D'intégrer dans l'offre socle du service les nouvelles prestations expérimentées avec succès lors du projet de service
- D'identifier de nouveaux besoins, de rebondir sur de nouvelles actions
- De prolonger certaines actions dans le futur projet de service