

Projet de Service pluriannuel

2018 – 2023 Actualisation en 2020-2021

Mieux connaître la situation de la santé au travail sur le bassin de CHALONS/SAINTE-MENEHOULD/VITRY LE FRANCOIS pour construire un projet centré sur les besoins de prévention des risques professionnels et favoriser le maintien dans l'emploi, autour d'une équipe pluridisciplinaire renforcée.

Approuvé par le Conseil d'Administration le 28/06/2021

TABLE DES MATIERES

1. <u>Eléments de contexte</u>	3
2. <u>Chiffres Clés GRAND EST</u>	3
• 2.1 Sinistralité 2019	3
• 2.2 Accidents du travail en 2019	4
• 2.3 Principales circonstances des AT avec arrêt	4
• 2.4 Maladies Professionnelles en 2019	4
3. <u>Les dynamiques de Prévention des acteurs Régionaux</u>	5
• 3.1 Les organisations professionnelles et syndicales	5
• 3.2 La DREETS Grand Est	5
• 3.3 La Carsat Nord Est	5
• 3.4 Cap Emploi	5
• 3.5 L'Accaps	5
4. <u>Les services de Santé au Travail en Champagne Ardenne</u>	6
5. <u>Le STSM51</u>	7
• 5.1 Les effectifs déclarés et le nombre d'adhérents par taille d'entreprises en 2020	7
• 5.2 Activité médicale en 2020 (Médecins et infirmières)	7
• 5.3 Conclusions professionnelles en 2020	8
• 5.4 L'équipe pluridisciplinaire et son action en milieu de travail en 2020	8
6. <u>Le Projet de service</u>	11
• 6.1 les principes directeurs	11
• 6.2 Le projet centré sur les besoins de prévention	12
• 6.3 Une démarche prospective, stratégique et participative	12
• 6.4 Rationalisation de l'organisation interne	12
• 6.5 Méthodologie et les étapes l'élaboration du projet de service	12
7. <u>Les plans d'actions</u>	13
• Axe 1 Améliorer la communication	14
• Axe 2 Maintien dans l'emploi	16
• Axe 3 Prévention des RPS	18
• Axe 4 Prévention des TMS	21
• Axe 5 Identification des Risques	23
• Axe 6 Prévention des risques chimiques	24

1 Éléments de contexte

Une première réforme de la médecine du travail, en 2002 et 2004, a contribué à faire évoluer les services de santé au travail vers une culture de la promotion de la santé en milieu de travail.

Cependant, les questions de santé au travail et de protection des salariés - demeurant un enjeu social majeur - ont nécessité l'adaptation des missions et l'organisation des services de santé au travail qui connaissent par ailleurs une démographie médicale en baisse.

Dans ces conditions, la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail et les deux décrets d'application du 30 janvier 2012 ont procédé à une réforme globale des services de santé au travail. Ils ont défini leurs missions, pour la première fois, et réformé tant leur organisation générale que le statut de leurs personnels. Ainsi la gouvernance des services interentreprises se trouve-t-elle assumée par un conseil d'administration paritaire, sous la surveillance d'instances internes. La composition des équipes pluridisciplinaires a été précisée.

Elle instaure une obligation d'élaborer, en interne, des projets de service pluriannuels. Cette démarche¹ constitue une des innovations majeures de la loi qui vise à inscrire l'action de prévention individuelle et collective dans un cadre organisé, concerté et coordonné mettant en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail.

C'est dans ce cadre que le STSM51 a élaboré le présent projet pluriannuel de service 2021-2026 visant une prévention des risques professionnels la plus adaptée possible aux réalités de terrain des entreprises adhérentes et de leurs salariés.

La programmation d'actions en santé travail doit pouvoir s'appuyer sur une connaissance améliorée de la réalité locale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

2 Chiffres Clés GRAND EST

Source : CARSAT - SNTRP - Statistiques technologiques et financières 2015-2019

2.1 Sinistralité 2019

Sur l'ensemble des 9 CTN, la sinistralité de l'année 2019 est la suivante :

	Accidents de travail	Accidents de Trajet	Maladies professionnelles	Total
Nombre de sinistres reconnus	41 711	4 619	938	47 268
% de sinistres avec arrêt	55%	54%	167%	57%
Nombre de sinistres avec arrêt	22 985	2 487	1 563	27 035
Nombre de jours d'incapacité temporaire (IT)	1 464 157	174 283	440 420	2 078 860
Nombre moyen de jours IT/sinistre	64	70	282	77
Nombre d'incapacités permanentes (IP)	1 226	180	1 028	2 434
Part des incapacités permanentes < 10%	68%	58%	64%	65%
Dont nombre de décès	35	16	15	66

¹ La contractualisation avec les services de santé au travail est présentée par l'Etat comme « une démarche structurante [...] volontaire qui lie trois parties prenantes, avec pour objectif d'aboutir à un consensus partagé et ambitieux. Le CPOM vise essentiellement à mettre en œuvre les priorités d'action du projet de service pluriannuel en cohérence avec les objectifs régionaux de santé au travail et de prévention, définis notamment dans le cadre du PRST et de la déclinaison territoriale de la COG AT-MP », circulaire DGT n° 1 du 9 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail, p. 73.

2.2 Les accidents du travail en 2019

En 2019, 22 985 accidents du travail font l'objet d'un arrêt de travail.

Les accidents de travail stable depuis ont enregistré une légère baisse de -0,17% de 2018 à 2019.

	Ensemble des 9 CTN	Evolution 2019/2018
Accident de travail avec arrêt	22 985	-0,17%
Nombre de Jours IJ	1 464 157	4,40%
Accident avec incapacité permanente	1 226	-3,46%
Dont Décès	35	45,83%
Total des taux IP	14 033	6,16%
Dépenses	142 325 218	3,71%

2.3 Principales circonstances des accidents du travail avec arrêt

74 % des accidents du travail avec arrêt ont pour principales causes les manutentions manuelles, les chutes de plain-pied, les chutes de hauteur et l'outillage à main.



2.4 Maladie professionnelles 2019

En 2019, 1 933 maladies professionnelles font l'objet d'un 1^{er} versement (1^{er} versement IJ ou 1^{ère} attribution d'un taux d'IP).

Contrairement à 2018, les maladies professionnelles enregistrent une hausse (-4,8% de 2018 à 2019).

	Ensemble des 9 CTN	Compte spécial	Total	Evolution 2019/2018
MP en 1er versement	1 841	92	1 933	4,83%
Nombre de Jours IJ	419 783	20637	440 420	8,45%
MP avec incapacité permanente	972	56	1 028	-3,84%
Dont Décès	10	6	16	-23,80%
Total des taux IP	12 611	1893	14 504	-9,58%
Taux IP moyen	13	34	14	-6,00%
Dépenses	90 615 346	13 336 479	103 951 825	-10,30%

3 Les dynamiques de prévention des acteurs régionaux

3.1 Les organisations professionnelles et syndicales

Le STSM51 est toujours à la disposition des organisations patronales et syndicales pour aller expliquer la réforme de la Santé au Travail et le fonctionnement du Service.

3.2 La DREETS Grand Est

La déclinaison régionale du Plan Santé Travail est l'occasion de concertations multiples et rapprochées entre la DIRECCTE et le STSM51. Un des premiers objectifs est d'organiser la cohérence du PRST3 avec le projet pluriannuel de prévention du STSM51. Le STSM51 est d'ores et déjà impliqué dans le co-pilotage d'actions avec la DIRECCTE :

- ACCAPS : Action Concertée (des organismes de prévention) Champagne-Ardenne (pour la) Prévention (du) Stress (au travail)

3.3 La Carsat Nord EST

Plusieurs axes retenus dans le présent projet pluriannuel de prévention du STSM51 figurent dans le plan régional d'actions de la CARSAT. Pour la mise en œuvre des actions, des complémentarités sont nécessaires et sont déjà identifiées.

3.4 Le CAP Emploi

La collaboration est très active entre Cap Emploi et le STSM51. Le signalement d'un salarié travailleur handicapé présentant un risque d'inaptitude à son poste est fait par le médecin du travail mais aussi par le salarié lui-même voire par son employeur qui l'encourage à prendre contact.

3.5 L'Accaps

Action Concertée (des organismes de prévention) Champagne-Ardenne (pour la) Prévention (du) Stress (au travail)

Action initiée en janvier 2008 avec les objectifs suivants :

- Inventorier les outils disponibles pour intervenir sur le stress en entreprise et créer un outil d'aide intégrant la problématique des petites entreprises
 - Une palette d'outils sous forme de classeur
 - Une plaquette de sensibilisation
 - Un diaporama d'informations
- Assurer la diffusion auprès des préventeurs de la région et la démultiplier auprès des institutions

Les partenaires :

- **ARACT** Champagne-Ardenne : L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, gérée de façon paritaire par les partenaires sociaux régionaux, exerce une mission de service public : favoriser l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises de tous secteurs d'activité.
- **CARSAT Nord-Est** : La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail, organisme de droit privé, gère un service public au bénéfice des salariés de l'industrie, du commerce et des services. Elle exerce trois grandes missions de service public : la préparation et le paiement de la retraite ; la prévention et la tarification des risques professionnels ; l'aide et l'accompagnement des assurés en difficulté.

- **DREETS** : La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi assure le pilotage coordonné des politiques publiques visant à favoriser le développement des entreprises et de l'emploi, améliorer la qualité du travail et des relations sociales, Assurer la loyauté des marchés et la sécurité des consommateurs.
- **MSA** Marne-Ardenne-Meuse et MSA Sud-Champagne : La Mutualité Sociale Agricole est un organisme de droit privé chargé d'assurer la protection sociale du monde agricole. Elle est par ailleurs le seul régime de protection sociale à prendre en charge, dans son secteur d'activité, la santé au travail et la prévention des risques professionnels. Elle mène aussi des actions à caractère sanitaire et social en milieu rural en complément de la protection sociale légale.
- **OPPBTB Nord-Est** : L'OPPBTB est le conseil de la branche du BTP en matière de prévention, sécurité, santé et amélioration des conditions de travail. Ses trois missions : conseiller, former et informer.
- **Association régionale des services de santé au travail** : Les services de santé au travail ont pour mission de veiller à la préservation de la santé au travail des salariés en évitant toute altération de la santé du fait de leur travail. Ils assurent le suivi médical individuel des salariés, veillent au maintien dans l'emploi des salariés par l'aménagement des postes de travail, mènent des actions collectives de prévention des risques professionnels et participent à la veille sanitaire dans leur champ d'activité.

4 Les services de Santé au Travail en GRAND EST



20 SERVICES
couvrant l'ensemble du Grand Est



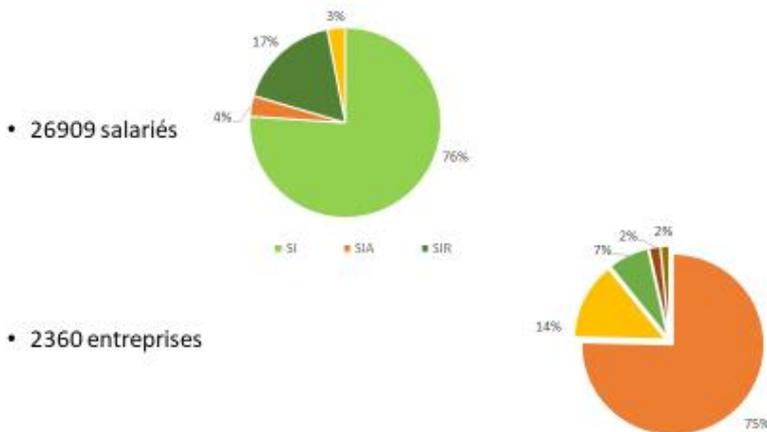
5 Le STSM51

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les services CIEST et SMIRC ont fusionnés pour créer un nouveau service interentreprises de santé au travail : le STSM51 – Santé Travail Sud Marne

5.1 Les effectifs déclarés et le nombre d'adhérents par taille d'entreprises en 2020:



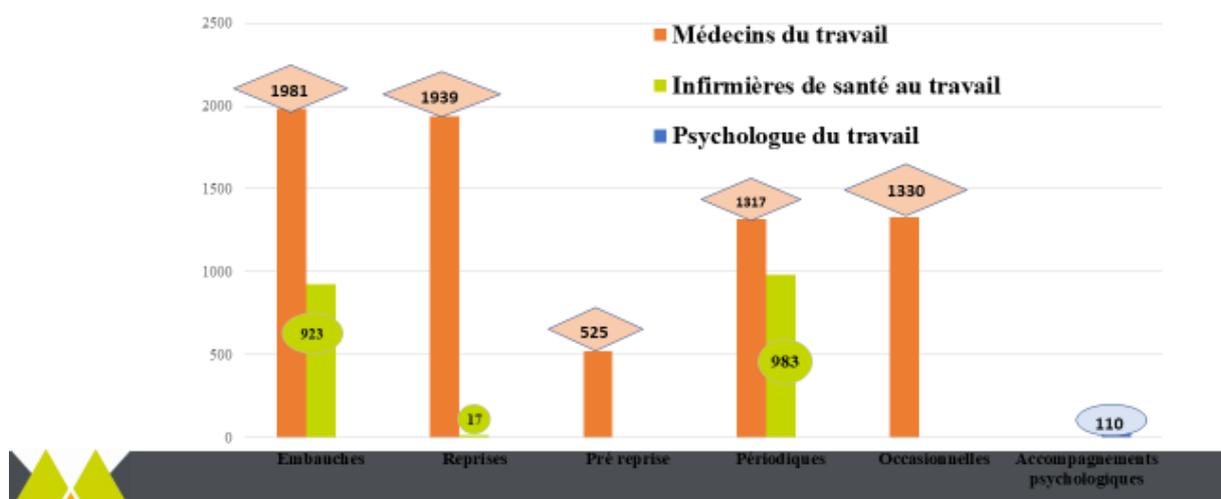
Effectif suivi



5.2 Activité médicale en 2020 (Médecins et infirmières)

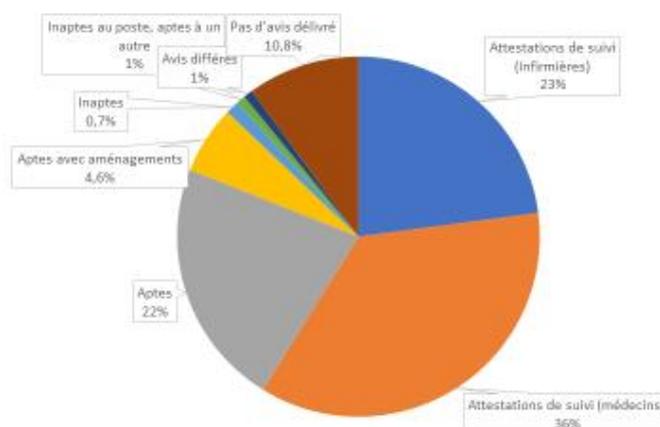


Examens médicaux, visites et entretiens



5.3 Conclusions professionnelles en 2020

Conclusions professionnelles



5.4 L'équipe pluridisciplinaire et son action en milieu de travail en 2020

Organisation de la pluridisciplinarité

Secteur St Martin sur le pré						Secteur Sainte-Menehould	Secteur Vitry le François
Pôle 1			Pôle 2				
Dr. Charbonneaux M. Guiot, Assistante Médicale	Dr. Petitfrère S. Verrier, Assistante Médicale	Dr. Dani S. Delays, Assistante Médicale	Dr. Mergen C. Valentin, Assistante Médicale	Dr. Altmeyer K. Bourhis, Assistante Médicale	Dr. Bossut N. Hoffmann, Assistante Médicale	Dr. Morice A. Aubert, Assistante Médicale	Dr. Lange A. Brochereux, Assistante Médicale
IDEST A. Zbinden, Assistante Médicale			IDEST, G. Cresson A. Zbinden, Assistante Médicale			IDEST, A. Lesur	IDEST, C. Ponton C. Cordel, Assistante Médicale
ATST, N. Hoffmann			ATST, C. Hayat			ATST, A. Aubert	ATST, A. Brochereux
IPRP – Ergonome, H. Michel						IPRP – Ergonome, JP. Joliff	
IPRP – Toxicologue, M. Renaud							
IPRP – Psychologue, M. Scirpo							
Assistante Sociale, M. Grumier (Service externe)							

Nos actions en milieu de travail habituelles

- ✓ Présentation du SSTI et enquête de besoin vers les nouveaux adhérents
- ✓ Visite d'entreprise
- ✓ Création et mise à jour des fiches d'entreprise
- ✓ Accompagnement / Animation de démarche de prévention
- ✓ Sensibilisation (TMS, RPS, Risque chimique) vers les salariés
- ✓ Amélioration des conditions de travail d'un poste de travail, d'un service/secteur (étude ergonomique,...)



Les Actions spécifiques liées à la Covid-19



Campagne d'information et de sensibilisation à destination des adhérents :



Engagement dans une démarche proactive de **contact téléphonique** avec ses adhérents afin d'appréhender leurs besoins liés à la pandémie et d'apporter toute son aide face à la crise sanitaire.



Sélection ciblée vers les adhérents de moins de 50 salariés :

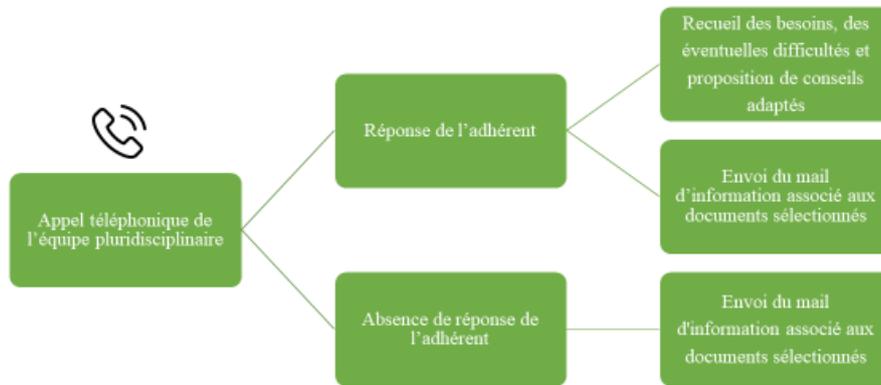
Pour les informations officielles	- Le site du ministère du Travail - Le site de la CPAM
Pour la prévention, la santé et la sécurité	- Les obligations de l'employeur - La fiche métier adaptée au code NAF de l'adhérent - Guide sur le télétravail, sur la reprise d'activité ...
Pour l'organisation des visites médicales	- La synthèse du décret du 08 avril 2020
Pour la prise en charge des frais liés à la Covid-19	- La subvention pour les TPE et PME proposée par la CPAM
Pour le réapprovisionnement en équipement	- La brochure STOPCOVID - La plateforme « travailler en sécurité » de la CCI de la Marne



INFORMATION COVID-19



Les contacts téléphoniques ont débuté en **avril 2020** et se sont terminés en **juin 2020**.



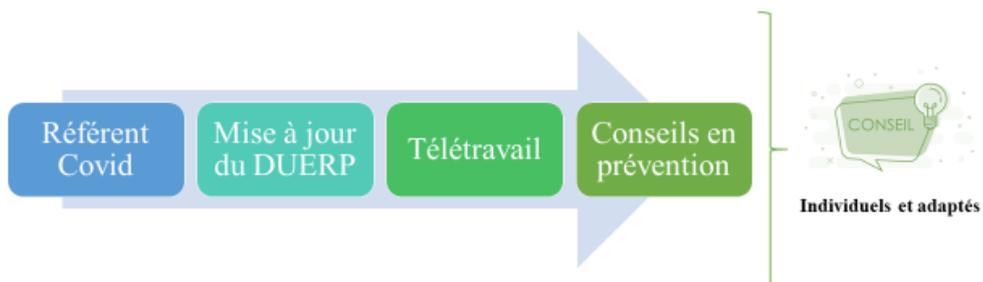
Ont été contactés :



L'équipe pluridisciplinaire reste mobilisée pour ses adhérents.



En **novembre 2020**, dans le but de continuer à conseiller les entreprises tout en s'adaptant à l'évolution du travail, l'équipe pluridisciplinaire a réalisé une **enquête de besoin** auprès de l'ensemble de ses adhérents :



Deux brochures conseil sur le **télétravail** ont été élaborées :



Pour les salariés
Conseils en prévention pour limiter les troubles psychiques et les troubles musculosquelettiques



Pour les employeurs
Conseils en prévention pour favoriser une bonne organisation du travail



Webinaire « maintien dans l'emploi »

24 septembre 2020

2020 :
Santé et maintien en emploi

RÉGION ÎLE DE FRANCE
SANTÉ TRAVAIL
La prévention en actions

DIRECCTE
GRAND EST

ESTSM51
SANTÉ TRAVAIL SUD MARNE

ASSURANCE MALADIE
l'Assurance Maladie

CAP EMPLOI Handicap, recrutement & maintien

6 Le projet de service

6.1 Les principes directeurs

Ce projet s'efforce de répondre au mieux aux contraintes internes et externes, parfois contradictoires, qui pèsent sur l'organisation et le fonctionnement du STSM51. Par définition, c'est un exercice particulièrement difficile qui n'a pas cherché à bâtir un consensus inaccessible mais qui repose sur la responsabilité de chacun devant l'évolution du système de prévention ; un exercice qui n'a pas cherché à tout prévoir, ni à figer des orientations mais qui sera ouvert aux compléments et aux ajustements qui s'avèreraient utiles et nécessaires ; un exercice qui ne se veut pas dogmatique mais qui propose des choix et des orientations dont la mise en œuvre saura ménager l'écoute et le pragmatisme nécessaires.

6.2 Un projet centré sur les besoins de prévention

La démarche mise en œuvre permet de porter les actions nécessaires pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles dans leur globalité, en tenant compte de tous les éléments constituant une situation de travail et de leurs interrelations.

Elle comporte trois volets :

- Connaître le milieu de travail et identifier les risques associés aux activités de travail.
- Intervenir et prendre des mesures préventives.
- Evaluer si ces mesures sont efficaces et apporter les correctifs nécessaires.

La prise en compte des objectifs du PRST 3 permet aussi de mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

6.3 Une démarche prospective, stratégique et participative

Le projet de service est lié non seulement à la vie du service mais aussi à son évolution. Il souligne la philosophie et la recherche de sens dans nos actions. Il est à la fois projet en termes d'anticipation, de projection mais aussi un guide pour l'ensemble des équipes impliquées dans le suivi des entreprises adhérentes et de leurs salariés.

Le projet de service permet de poser les principes d'action, les orientations stratégiques pour les cinq ans à venir, les repères qui permettent d'être réactifs quand des changements extérieurs interviennent.

La démarche de projet de service repose sur une réflexion prospective qui s'attache à analyser sa situation actuelle et les évolutions futures de son environnement.

A partir de ce diagnostic, le projet s'appuie sur une vision stratégique : il nécessite la formulation de choix d'actions.

Cette démarche, déclinée en actions identifiables, implique la participation de tous les acteurs du STSM51.

6.4 Une rationalisation de l'organisation interne

Le projet de service doit aussi tenir compte avec réalisme des compétences, emplois et ressources dont il dispose pour mettre en œuvre ses objectifs.

6.5 La méthodologie et les étapes d'élaboration du projet de service

Tous les salariés du STSM51 ont participé à l'élaboration du projet de service 2021-2023. Suite à la fusion du CIEST et du SMIRC, et de manière à ne pas arrêter les travaux déjà engagés par les 2 services, il a été décidé de réunir les projets de services qui avaient déjà été élaborés dans la perspective d'une fusion. Par ailleurs, les 2 axes –Maintien en emploi et Risques psychosociaux – sont identiques et déployés dans les 2 services.

Ce projet de service se veut être dans la continuité des ceux déjà élaborés et validés par les conseils d'administration. Ce projet de service définit les priorités de prévention et / ou d'organisation du STSM51 et les objectifs qui en découlent.

7 Les plans d'actions

Le projet de service pluriannuel du STSM51 comprend 6 axes de portée et de nature diverses :

- [Axe n° 1](#) : Améliorer la communication
- [Axe n° 2](#) : Maintien en emploi
- [Axe n° 3](#) : Prévention des risques psychosociaux
- [Axe n° 4](#) : Prévention des risques musculo squelettiques
- [Axe n° 5](#) : Identification des risques
- [Axe n° 6](#) : Identification des risques chimiques

Chacun de ces axes est structuré selon un canevas commun qui présente :

- Son objectif, c'est à dire le but précis que la fiche projet se propose d'atteindre sur une durée,
- Sa justification qui, partant du constat de la situation présente, légitime et fonde la démarche entreprise,
- Les actions cibles (court, moyen et long termes) avec un agenda associé.

Chacun de ces axes est décliné en actions plus précises et selon une structure identique sur fichier Excel.

Pour assurer un suivi efficace du projet de service, le STSM51 s'est doté d'un outil méthodologique de gestion de projet (fichier Excel).

	Axe n° 01 : Améliorer la communication	Projet pluriannuel de service 2018-2023
		Mise à jour : 29/06/2021

Programmes nationaux ou régionaux associés				
Elaboration du programme d'actions				
Pilote / référent interne			Pilote / référent externe	
N BERGER / A PELICAN				
Participants internes			Participants externes	
Groupe projet de service N ALTMAYER, C HAYART, A AUBEL, A BROCHEREUX, E CHARBONNAU, H BOUFRAHI				
Enjeux, Objectifs et Méthodologie				
<p>Contexte et enjeux</p> <p>La santé au travail est une activité très réglementée où les lois évoluent sans cesse. Dans ce contexte il est nécessaire d'informer régulièrement les employeurs de leur responsabilité dans ce domaine.</p> <p>De plus, la loi relative, notamment à la modernisation de la médecine du travail, impose aux Services de Santé au Travail (SST) d'informer les salariés sur les risques de leur poste de travail et de les sensibiliser sur les moyens de prévention.</p> <p>Par ailleurs, l'ARETAF de Reims (Association Régionale d'Etudes de Thérapies et d'Aides à la Famille et d'Actions de Formation) dans son diagnostic « bien-être au travail au STSM51 », a notamment souligné une nécessaire amélioration de la communication interne.</p> <p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Améliorer l'information vers les adhérents et salariés. - Améliorer la qualité de vie au STSM51 et le service rendu aux adhérents. 				
	Actions envisagées	Qui	Echéances	Indicateurs
01.1	Etablir un état des lieux des modes de communication vers les adhérents du STSM51	L'ensemble du personnel du STSM51	Fin 2018	Liste des moyens utilisés
01.2	Connaître les besoins en information des adhérents : <ul style="list-style-type: none"> - Questions récurrentes - Enquêtes des besoins (nouveaux adhérents). - Analyse des besoins (dans le cadre de la DPS évaluation niveau 2) Répondre aux besoins d'informations des adhérents	Assistantes médicales et agent administratives, accueil. ATST Copil DPST Groupe Projet de Service		Exploiter l'outil de recueil des questions récurrentes A définir selon les résultats des enquêtes et analyses des besoins.
01.3	Varier les supports d'information pour les salariés. <ul style="list-style-type: none"> - Support vidéo en salle d'attente sans son. - Poursuivre la rédaction des fiches de prévention. 	Groupe Projet de Service	2020-2023	Liste fiches prévention Nom des supports vidéo

01.4	<ul style="list-style-type: none"> . Etablir un état des lieux des modes de communication interne existants au STSM51. . Evaluer les modes de communications existants et Connaître les souhaits du personnel du STSM51 en termes de communication interne (contenu, supports ...) : Questionnaire électronique Google form Mettre en place les modes de communication adaptés aux souhaits des salariés du STSM51 	<p>Groupe Projet de Service</p> <p>L'ensemble du personnel du STSM51</p> <p>Groupe Projet de service</p>	<p>Fin 2018</p> <p>Fin 2019</p> <p>2020-2023</p>	<p>Liste des modes de communication</p> <p>Nombre de questionnaires</p> <p>Résultat des questionnaires</p>

	Axe n° 2 : MAINTIEN EN EMPLOI	Projet pluriannuel de service 2018-2023
		Mise à jour : 29/06/2021

Programmes nationaux ou régionaux associés

Fiche 6 Axe2 du PRST 3 - CPOM

Elaboration du programme d'actions

Pilote / référent interne	Pilote / référent externe
----------------------------------	----------------------------------

E MERGEN	
----------	--

Participants internes	Participants externes
------------------------------	------------------------------

S DELAYE, A ZBINDEN, G CRESSON, H MICHEL, H LANGE, A BROCHEREUX, C PONTON, C HAYART, C CORDEL, JP JOLIFF	
---	--

Enjeux, Objectifs et Méthodologie

Contexte et enjeux

- Vieillesse de la population active du fait de la réforme des retraites
- Etat de santé potentiellement génératrice de situations d'aptitude avec restrictions, voire d'inaptitudes
- Ces 2 constats entraînent un risque pour le maintien en emploi
- Axe 2 du PRST3
- L'axe avait été traité de façon incomplète dans le Projet de Service 2013-2018

Objectifs

- Améliorer les services rendus aux salariés bénéficiaires en vue de lutter contre la désinsertion professionnelle

	Actions envisagées	Qui	Echéances	Indicateurs
02.1	-Renforcer l'information relative à la visite de pré reprise auprès des salariés -Définir la visite de pré reprise -Refonte/adaptation de la plaquette STSM51 -Affichage salle d'attente -Uniformisation de l'information délivrée (via réunion entre assistantes)	Médecins Et/ou groupe projet de service	Mars 2019	Affiches dans les entreprises ? Nombres de plaquettes remises Nombre de visites de pré reprise
02.2	Permettre à l'employeur d'être un relais d'information sur l'utilité de la visite de pré reprise -Courrier d'information envoyé à l'employeur -Evocation systématique lors de l'établissement de la fiche d'entreprise et/ou de la présentation du service	Groupe avec un membre de chaque profession	Mars 2019 Déc 2018 (Temps d'échange avec le groupe com)	Nombre de visites de pré reprise Nombre de courriers envoyés aux employeurs
02.3	-Saisir dans le logiciel les orientations, proposées vers les intervenants en PDP (MDPH SAMETH FONGECIF Assistante sociale IPRP), ainsi que les retours.	Médecins, IDEST	Déc 2018 (Mode opératoire en vue de l'harmonisation de la saisie dès le 01/01/2019)	Nombre de salariés envoyés par le STSM51 aux différents partenaires

02.4	Contractualiser les engagements partenariaux		Déc. 2018	Traces écrites, échanges de mails ?
02.5	Sensibiliser salariés et employeurs à la bonne prise en charge de la lombalgie commune en vue de prévenir la désinsertion professionnelle	Groupe Projet de Service	Déc. 2019 (élaboration des supports)	Nombre de plaquettes remises

	Axe n° 03 : PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX	Projet pluriannuel de service 2018-2023
		Mise à jour : 29/06/2021

Programmes nationaux ou régionaux associés	
PRST 3 - CPOM	
Elaboration du programme d'actions	
Pilote / référent interne	Pilote / référent externe
M SCIRPO	
Participants internes	Participants externes
Groupe projet de service : A CHARBONNEAUX / H LANGE / C PONTON / C CORDEL / A BROCHEREUX / A LESUR / C VALENTIN	
Enjeux et Objectifs	
<p>Contexte et enjeux</p> <p>Les Risques Psycho-sociaux, aussi appelés plus généralement RPS, sont des risques pour la santé mentale et physique d'une ou plusieurs personnes, créés par le travail. « Le concept de risque fait donc référence au lien entre l'exposition aux dangers du travail et les préjudices que cette exposition est susceptible d'engendrer [...]. Le terme psychosocial fait référence à la cause et/ou aux conséquences de ces risques ».</p> <p>On englobe dans les risques psychosociaux, les situations de travail à risque de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Violence externe - Violence interne - Harcèlement - Etat de stress <p>« Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser », M. Gollac et col., 2011). Ce rapport distingue six dimensions de facteurs de risques psychosociaux au travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intensité et temps de travail - Exigences émotionnelles - Manque d'autonomie - Rapports sociaux au travail dégradés - Conflit de valeurs - Insécurité de la situation de travail (http://www.inrs.fr/) <p>En France, le coût social du stress au travail est évalué entre 1,9 et 3 milliards €, incluant le coût des soins et la perte de richesse pour cause d'absentéisme, de cessation prématurée d'activité et de décès prématuré (Source : INRS - étude réalisée en 2010)</p> <p>En respectant l'action révélée par le Plan Santé au Travail 3, et plus particulièrement l'objectif : « Cibler des risques prioritaires », le service respecte donc ce même enjeu en mêlant des échanges entre professionnels, salariés et/ou représentants, dirigeants, concernant des situations à risques. L'objectif <i>in fine</i> est de mettre en place un plan de prévention du stress, et de proposer un ajustement d'organisation de travail avec l'aide des acteurs de prévention, afin d'améliorer les situations difficiles et la qualité de vie au travail.</p> <p>Cet axe a pour ambition :</p>	

- D'homogénéiser la définition et la prise en charge des risques psychosociaux de manière globale et d'harmoniser les termes de saisie, et ainsi donner plus de visibilité et d'activité sur des actions de prévention primaire.
- Aboutir à un nouveau protocole pour une fonction qui n'est pas habituellement intégrée dans le domaine de prévention des RPS.
- Envisager une nouvelle approche de prévention sur les risques psychosociaux pour les entreprises les plus représentées sur le territoire (entreprises de moins de 20 salariés). Mettre en lien les acteurs de préventions primaires, et la santé au travail en n'épargnant aucun secteur d'activité.
- Continuer le travail déjà réalisé antérieurement à l'aide du groupe projet ACCAPS.

	Actions envisagées	Qui	Echéances	Indicateurs
03.1	Partage de connaissances des RPS au sein du service en élaborant un document interne.	Dr. CHARBONNEAUX Psychologue IPRP Invité : Ergonome IPRP (Membre de l'ACCAPS)	Lancement au début du premier semestre 2019 Se termine fin du premier semestre 2019.	Nombre d'échanges réalisés. Rédaction d'un document interne concernant une définition générale des RPS, et adaptée au service.
03.2	Rendre plus acteur la fonction des secrétaires médicales dans la prévention des RPS en quantifiant le nombre d'appels en lien avec les RPS et le nombre d'appels « difficiles », à l'aide d'un protocole.	Karine Bourhis Toutes les secrétaires médicales	Lancement après la première action. Evaluation après une année de son lancement. Rappel des décisions tout au long de l'année pour encourager les acteurs de cette action (ici secrétaires). Fin : 2021.	Chiffrer le nombre d'appels par semaine en lien avec les RPS. Chiffrer le nombre de visites à la demande du salarié avec les RPS. Chiffrer le nombre d'échanges « difficiles ». Elaboration d'un protocole pour faciliter la prise de rendez-vous en urgence pour des situations concernant les risques psychosociaux.
03.3	Harmoniser les termes utilisés concernant les risques psychosociaux lors de leur rédaction dans logiciel interne	Dr. Charbonneaux . Dr. Bossut . Dr. Petitfrère <u>Inviter un super administrateur</u>	Lancement après la première action. Evaluation après une année de son lancement. Rappel des décisions tout au long de l'année pour encourager les acteurs de cette action (ici médecins) Fin : 2021.	Nombre de termes créés puis l'utilisation de ces termes dans les cotations finales (rapport annuel par médecins)

03.4	Sensibilisation des entreprises de moins de 20 salariés.	Psychologue IPRP + médecin des entreprises choisies.	Lancement après la première action. Un moment d'échange par semestre. Fin : 2021.	Nombre des personnes sollicitées pour ces moments d'échanges. Nombre de participation finale.
03.5	Poursuivre les actions déjà engagées avec le groupe ACCAPS	Ergonome IPRP ARST, ARACT, CARSAT, DIRECCTE, OPPBTP, MSA	Continuité avec le groupe projet	Nombre d'actions engagées et thématiques abordées

	Axe n° 04 : PREVENTION DES RISQUES MUSCULO SQUELETTIQUES	Projet pluriannuel de service 2018-2023
		Mise à jour : 29/06/2021

Programmes nationaux ou régionaux associés				
PRST 3 - CPOM				
Elaboration du programme d'actions				
Pilote / référent interne			Pilote / référent externe	
H MICHEL				
Participants internes			Participants externes	
Groupe projet de service : N ALTMAYER / A AUBEL / T DANI / M GUIOT / JP JOLIFF				
Enjeux, Objectifs et Méthodologie				
<p>Contexte et enjeux</p> <p>Le Plan Régional Santé Travail 3 comporte la fiche action 10 sur la prévention des risques musculo-squelettiques.</p> <p>Selon les statistiques CARSAT Nord Est de 2016, 1712 maladies professionnelles sont attribuées aux 5 tableaux en lien avec les TMS (n° 57, 69, 79, 97, 98).</p> <p>Dans la Marne, entre 2015, 2016 et 2017, la part des demandes de reconnaissance de maladie professionnelle au niveau du tableau MP 57 est en augmentation (respectivement de 68.65%, 75.6 % et 81.6 %), notamment celles liées aux épaules. Dans le bassin d'emploi de Châlons en Champagne, le secteur des « transports et entreposage » concentre 15.5% de l'effectif salarié, contre 7.4% en moyenne dans le Grand Est (Données extraites de « Portrait de territoire, bassin d'emploi de Châlons en Champagne », OREF (Observatoire Régional Emploi Formation) et service Statistiques, Etudes et Evaluation de Pôle emploi Grand Est, novembre 2017).</p> <p>Par ailleurs, dans le secteur de la grande distribution, le nombre des drives a triplé depuis 2011 avec pour principaux risques ceux liés à la manutention manuelle. Depuis 2001, l'indice de fréquence des MP en lien avec les TMS de ce type d'activité montre une augmentation significative.</p> <p>Les actions pour la prévention des risques de TMS effectuées ces dernières années au sein du STSM51 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation – Action collective de prévention vers les salariés des risques liés au travail sur écran • Démarche ergonomique de prévention des TMS en entreprise • Aménagement de poste de travail • Fiches conseils « travail sur écran », « manutention manuelle – conseils au salarié » à destination des salariés lors des sensibilisations et des visites d'informations et de prévention <p>Objectifs</p> <p>Réduire les facteurs de risques de troubles musculo-squelettiques, notamment dans les secteurs de l'entreposage-logistique et de la grande distribution alimentaire.</p>				
	Actions envisagées	Qui	Echéances	Indicateurs
04.1	Identifier et sensibiliser aux facteurs de risques des TMS, les employeurs des secteurs d'activité ciblés (grande distribution alimentaire, logistique) au travers de la fiche d'entreprise (FE)	Equipe pluridisciplinaire	2018-2023	Nombre de FE (avec présentation des recommandations) réalisées dans les secteurs ciblés Nombre d'évaluation de la prise en compte des recommandations de la FE (à 6 mois)

04.2	Poursuivre et développer la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises ciblées en vue de les rendre autonomes sur la prévention des risques musculo-squelettiques	Equipe pluridisciplinaire	2018-2023	Nombre d'entreprises participantes
04.3	Poursuivre et développer les sensibilisations individuelles et collectives de prévention des TMS vers les salariés	Equipe pluridisciplinaire	2018-2023	Nombre de fiches conseils élaborées Nombre de sensibilisations-actions Nombre de salariés formés Evaluation qualitative des sensibilisations

	Axe n° 5 : Identification des risques	Projet pluriannuel de service 2018-2023
		Mise à jour : 29/06/2021

Programmes nationaux ou régionaux associés				
PRST 3 - CPOM				
Elaboration du programme d'actions				
Pilote / référent interne			Pilote / référent externe	
G CRESSON				
Participants internes			Participants externes	
Groupe projet de service : A ZBINDEN, N HOFFMANN, C HAYART, A CHARBONNEAUX, M RENAUD, E MERGEN, K BOURHIS, S BOSSUT				
Enjeux, Objectifs et Méthodologie				
Contexte et enjeux Selon la réglementation en vigueur, le rôle des services de santé au travail consiste à aider les employeurs à identifier les risques dans leur entreprise afin de leur dispenser des conseils adaptés et de leur permettre d'adapter le suivi des salariés (catégorie déclarée/constatée). Prise en compte de l'axe 1 PRST3 : prévention primaire et culture de la prévention (action 1 : services à la personnes, action 13 : DUER des très petites entreprises)				
Objectifs <ul style="list-style-type: none"> - Accompagner l'employeur dans l'identification des risques par le biais notamment de la fiche d'entreprise (aide au document unique d'évaluation des risques professionnels). - Informer/conseiller l'employeur. 				
	Actions envisagées	Qui	Echéances	Indicateurs
05.1	Enregistrement et états des lieux des FE dans la CED	La branche médicale	Décembre 2018	Nombre de FE incluses dans la CED Le nombre de FE enregistrées est identique au nombre de FE réalisées.
05.2	Etablir un état des lieux des fiches d'entreprises suivant les priorités du PRST3 : - existantes - à faire - à mettre à jour	La branche médicale	Décembre 2019	Nombre de FE prioritaires à réaliser.
05.3	Création de trame pour les études de poste par métier	Groupe de travail	2023	Nombre de trames réalisées
05.4	Poursuivre la création des FE thématiques en s'appuyant sur celles existantes dans les autres SSTI	Equipe pluri	2023	Nombre de FE thématiques réalisées et réactualisées
05.5	Informers les employeurs dans la FE des domaines de compétences du SSTI / sensibilisation à la visite de pré reprise.	Groupe de travail	Décembre 2018	Amélioration de notre communication envers l'employeur



Axe n° 06 :
PREVENTION DES RISQUES
CHIMIQUES

Projet pluriannuel de service
2018-2023

Mise à jour :
29/06/2021

Programmes nationaux ou régionaux associés

Plan Régional Santé au Travail n°3

Elaboration du programme d'actions

Pilote / référent interne

Pilote / référent externe

M RENAUD

A définir

Participants internes

Participants externes

Groupe projet de service :
A BROCHEREUX / C CORDEL / C PONTON / T DANI / V MORNET / A LESUR /
C VALENTIN / S VERRIER / A PETITFRERE

A définir

Enjeux et Objectifs

Contexte et enjeux

Les risques chimiques sont la deuxième cause de maladies professionnelles en France. Ils sont liés à l'omniprésence des produits chimiques sur les lieux de travail, tous secteurs d'entreprises confondus. En ce qui concerne les TPE-PME, la mise en œuvre de la prévention des expositions aux risques chimiques, et en particulier aux produits cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) ainsi qu'aux risques émergents comme les perturbateurs endocriniens ou les nanoparticules demeure encore insuffisante à ce jour. (Source : Plan Santé Travail 2016-20).

D'après l'UNEC (Union Nationale des Entreprises de Coiffure), le secteur de la coiffure compte 85 192 établissements avec près de 179 743 actifs (salariés, apprentis et sous contrats de professionnalisation) (chiffres de 2019) en France. Cette profession est un acteur majeur des commerces de proximité et appartient en grande majorité au domaine des TPE-PME.

Cependant, les professionnels de la coiffure manipulent quotidiennement des substances chimiques dangereuses (produits de coloration, de permanente, de défrisage...). Plusieurs cancérigènes ont ainsi déjà été identifiés dans les métiers de la coiffure et certains sont toujours en cours d'études (FAR 48). Les coiffeurs sont également exposés au risque émergent des perturbateurs endocriniens tout comme d'autres professionnels de la beauté. Une étude de l'INRS révèle que chez les coiffeurs, les cas d'allergies sont plus fréquents qu'ailleurs : en 2016 la profession regroupait plus d'un eczéma allergique sur quatre et près de 14% des affections respiratoires (asthmes, rhinites), reconnus comme maladies professionnelles. Les substances en cause se trouvent essentiellement dans les produits de coloration (allergies cutanées) (Source : INRS – étude réalisée en 2018).

La prévention du risque chimique en salon de coiffure rentre dans la problématique soulevée dans le Plan Santé Travail 2016-20 (PST3). Cet axe sur le risque chimique s'oriente ainsi vers ces établissements et dans la mesure du possible, sera élargi, aux autres métiers d'esthétiques pour lesquels des CMR sont également avérés ou suspectés (FAR 50). Cet axe tend à favoriser une culture de prévention par l'information auprès des salariés, à aider les employeurs dans leur démarche générale d'évaluation des risques chimiques via la mise à disposition d'outils et de documents.

	Actions envisagées	Agenda	Indicateurs et supports
02.1	Identification des risques : <ul style="list-style-type: none"> Élaboration d'une fiche d'entreprise spécifique au métier Coiffeur Élaboration d'une fiche de renseignement préalable à la FE spécifique au métier Coiffeur 	Mois de mars 2021	Nombre de nouvelles fiches d'entreprises réalisées Nombre de fiches d'entreprises mises à jour
02.2	Améliorer l'accès à l'information et la prise en compte du risque chimique en salon de coiffure <ul style="list-style-type: none"> Améliorer la connaissance des ingrédients cosmétiques Sensibiliser au risque allergène Sensibiliser aux risques des composants émergents (perturbateurs endocriniens, nanoparticules) Création d'atelier de sensibilisation en salon de coiffure Mise à jour de la plaquette d'information/conseil salarié Création d'une plaquette d'information employeur 	A définir	Nombre d'atelier réalisés en salon de coiffure Nombre de personnes sensibilisées Nombre de plaquettes risque chimique et plaquette informative distribuées
02.3	Promouvoir l'évaluation des risques et en particulier l'évaluation du risque chimique <ul style="list-style-type: none"> Travailler en lien avec la CARSAT sur l'outil d'évaluation des risques proposés par l'INRS et la CARSAT Apporter de la méthodologie pour la création et la mise à jour du DUER et son déploiement en salon de coiffure 	A définir	A définir
02.4	Sensibiliser les apprentis en CFA <ul style="list-style-type: none"> Le rôle des SSTI Les maladies professionnelles chez les coiffeurs liées aux produits chimiques Le risque chimique en salon de coiffure 	A définir	A définir