



Sistel

Projet de service

2021

pluriannuel

2025

Adopté Par La Commission Medico Technique du 3 Décembre 2020

Service Interprofessionnel de
Santé au Travail en Eure-et-Loir

 : 21 rue Camille Marcille – CS 70142 – 28008 Chartres

 : 02 37 25 16 00 –  : www.sistel.asso.fr

SOMMAIRE

1	PRÉAMBULE	3
2	PRESENTATION DE SISTEL	4
	2.1. TERRITOIRES ET IMPLANTATIONS	4
	2.2. ADHERENTS AU 31 DECEMBRE 2019 :	5
	□ Nombre	5
	□ Répartition par taille	5
	□ Répartition par secteur d'activité	5
	2.3. SALARIES SUIVIS AU 31 DECEMBRE 2019 :	6
	□ Répartition par taille d'établissement	6
3	CONTEXTE GÉNÉRAL	7
	3.1. DEMOGRAPHIE MEDICALE	7
4	DIAGNOSTIC LOCAL DES BESOINS EN SANTE AU TRAVAIL	9
	4.1. BASE DE DONNEES DES VISITES MEDICALES	9
	4.2. DISPOSITIF ACACIA	11
	4.3. STATISTIQUES REGIONALES	12
5	PRIORITES	13
	5.1. LES SECTEURS D'ACTIVITE	13
	5.2. LE SUIVI INDIVIDUEL	14
	5.3. LES FICHES D'ENTREPRISE	14
	5.4. LES ACTIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL	15
	5.4.1. GRANDE DISTRIBUTION	15
	5.4.2. PROJET PERTURBATEURS ENDOCRINIENS, NANOPARTICULES	16
	5.4.3. PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX	16
	5.4.4. PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL EN DEBUT DE MISSION D'INTERIM	16
6	MODES D'INTERVENTION	17
	6.1 SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE DES SALARIES : DEUX INNOVATIONS MAJEURES	17
	6.1.1. Visite Préalable Infirmier	17
	6.1.2. Téléconsultation Assistée	18
	6.1.3. Appel téléphonique préparatoire aux visites médicales de pré-reprise	19
	6.1.4. Délégation des VIP aux Infirmiers d'entreprise	20
	6.1.5. Prise en charge par un psychologue du travail	20
	6.1.6. Suivi des travailleurs intérimaires	20
	6.1.7. Lieux d'exercice	21
	6.2. LES ACTIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL	21
	6.2.1 Une nouvelle compétence en Prévention des Risques Professionnels	22
	6.2.2. Un nouvel outil de rédaction des fiches d'entreprise	22
	6.2.3. Toxilist	22
	6.3. LE CONSEIL AU SERVICE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI	23
	6.3.1. Le site sistel.asso.fr	23
	6.3.2. Les Publications	23
	6.3.3. Les Webinaires	24
	6.3.4. Les informations auprès des Centres de Formation des Apprentis	24
	6.3.5. Les Atelier du 12/14	24
	6.3.6. Le Conseil aux Equipements de Protection Individuelle	25
	6.3.7. L'apport d'une compétence en psychologie du travail	25
	6.3.8. Deux ressources pour une finalité transverse : le maintien dans l'emploi	25
	6.4. LA TRAÇABILITE	27
	6.4.1. Evolution du logiciel métier	27
	6.4.2. ThESS	28
7	CONCLUSION : UN OUTIL DE SANTE AU TRAVAIL ET DE SANTE PUBLIQUE	29
8	ANNEXE	29
	8.1. SUPPORT JURIDIQUE A DISPOSITION DES MEDECINS	29

1 PRÉAMBULE

Le Projet de service 2021-2025 de Sistel a été élaboré dans un contexte très particulier, caractérisé par 3 facteurs qui ont pu limiter la capacité de l'association à tracer des perspectives de long terme.

D'une part, ce projet a été conçu en pleine période d'épidémie de la Covid-19, qui depuis mars 2020 mobilise de façon prioritaire les équipes pluridisciplinaires et les services supports de Sistel. Cette priorité a parfois été mise en œuvre au détriment des activités de prévention traditionnelles et en tout état de cause davantage sur de l'adaptation à court terme de la relation aux entreprises qu'à la construction de plans de prévention pérennes.

D'autre part, l'arrivée à échéance du Plan national Santé Travail 2016-2020 et de son équivalent en région Centre-Val de Loire rend plus incertain, à défaut de pouvoir disposer de leurs successeurs, le choix de priorités d'action claires en termes de secteurs économiques ou de risques prioritaires.

Enfin, les différents rapports parlementaires ou administratifs ainsi que la négociation sociale en cours sur la réforme possible de la santé au travail, sur fond de discours dévalorisants pour la profession des Services de Santé au Travail Interentreprises, n'aident pas à projeter sereinement des perspectives de long terme. Cette incertitude, qui dure depuis juillet 2018, limite la capacité du service à prendre en toute responsabilité des engagements forts et structurants tels que des investissements matériels ou informatiques voire même certains recrutements.

Ces 3 difficultés conjoncturelles se rajoutent à la difficulté structurelle que constitue pour la profession dans son ensemble et pour le département d'Eure et Loir en particulier la décroissance régulière de la démographie médicale.

Cependant, les équipes de Sistel ont souhaité faire de chacune de ces difficultés et de cette adversité autant de motifs de mobilisation et d'adaptation régulière de leurs organisations au bénéfice de leurs adhérents et des salariés du département. Ces démarches s'inscrivent en grande partie dans la continuité des travaux entrepris ces dernières années quand ils ont donné lieu à des évaluations positives.

A l'instar de la démarche à l'origine du projet de service précédent, ce nouveau projet est aussi alimenté par une analyse précise des besoins en prévention pour nos adhérents et leurs salariés issue des données statistiques propres à Sistel ainsi qu'au dispositif Acacia (Analyse Collective des besoins – diAgnostiC territorIAI), porté par l'association des différents services de santé au travail de la région Centre-Val de Loire.

Les lignes de force du projet de service élaboré par la Commission Médico-Technique de Sistel pour les années 2021-2025 sont :

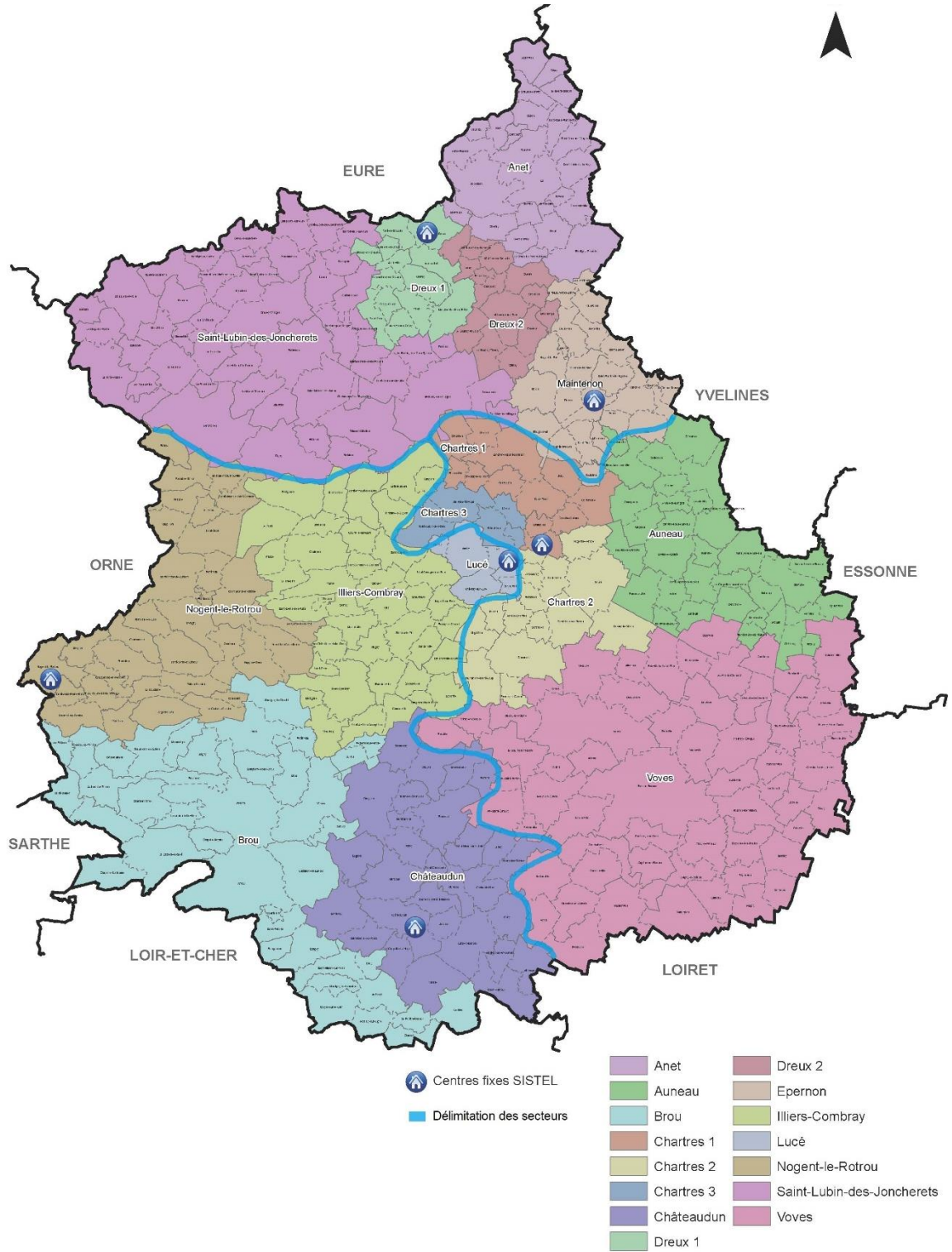
La priorité à la prévention primaire

Le maintien dans l'emploi et l'évitement de la désinsertion professionnelle

L'attention accrue aux Petites et Moyennes Entreprises

2 PRESENTATION DE SISTEL

2.1. TERRITOIRES ET IMPLANTATIONS



2.2. ADHERENTS AU 31 DECEMBRE 2019 :

 ▪ *Nombre*

Au 31/12	2018	2019
Nombre d'entreprises adhérentes	7 551	7 906
TOTAL	7 551	7 906

 ▪ *Répartition par taille*

Taille	2018	2019
Moins de 10 salariés	5 701	6 177
De 11 à 49 salariés	1 461	1 337
De 50 à 99 salariés	221	226
De 100 à 299 salariés	126	128
Plus de 300 salariés	42	38
TOTAL	7 551	7 906

 ▪ *Répartition par secteur d'activité*

Secteur d'activité	2019
Activités de services administratifs et de soutien	401
Activités des ménages	51
Activités financières et d'assurance	299
Activités immobilières	131
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	530
Administration publique	370
Agriculture, sylviculture et pêche	6
Arts, spectacles et activités récréatives	182
Autres activités de services	477
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	1 871
Construction	1 110
Enseignement	118
Hébergement et restauration	534
Industrie manufacturière	859
Industries extractives	12
Information et communication	114
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	78
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	10

Secteur d'activité	2019
Santé humaine et action sociale	485
Transports et entreposage	268
TOTAL	7 906

2.3. SALAIRES SUIVIS AU 31 DECEMBRE 2019 :

Au 31/12	2018	2019
Nombre de salariés suivis	105 182	106 098
TOTAL	105 182	106 098

Dont :

Secteurs	2018	2019
Fonction Publique d'État	462	569
Fonction Publique territoriale	10 074	10 456
Fonction Publique hospitalière	3 546	3 539
TOTAL	14 082	14 564

Secteurs	2018	2019
Intérimaires	7 562	5 836
TOTAL	7 562	5 836

- Répartition par taille d'établissement

Taille	2018	2019
Moins de 10 salariés	18 766	19 800
De 10 à 49 salariés	29 978	30 575
De 50 à 99 salariés	15 109	15 287
De 100 à 299 salariés	21 471	20 959
Plus de 300 salariés	19 858	19 477
TOTAL	105 182	106 098

3 CONTEXTE GÉNÉRAL

3.1. DEMOGRAPHIE MEDICALE

La ressource médicale mobilisée pour la construction du projet de service a ceci de spécifique par rapport aux autres professions qu'elle est davantage une donnée exogène que le fruit d'une politique d'entreprise.

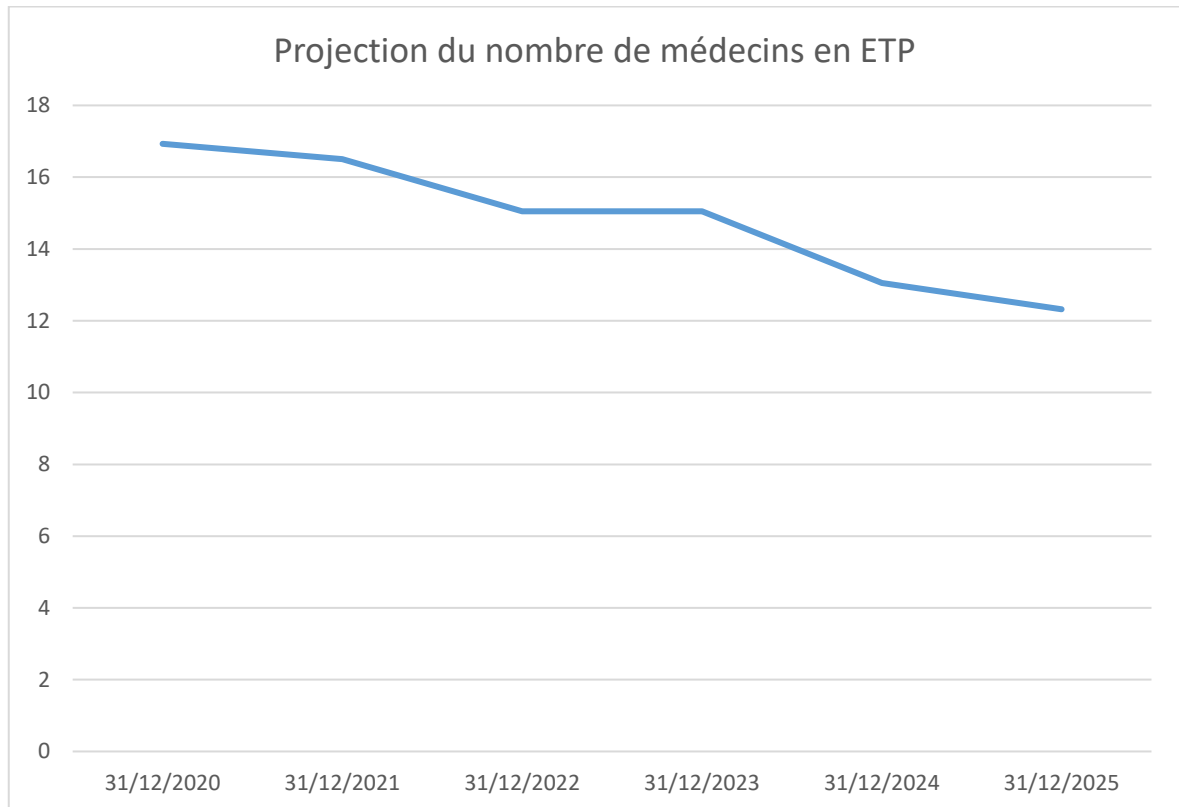
En effet, le service de santé au travail Sistel n'a aucune influence sur la démographie médicale nationale, et ne peut mettre en avant pour attirer ou fidéliser les médecins du travail et leurs familles de structures telles que campus d'études supérieures et centres hospitaliers universitaires. Par ailleurs, la Région Centre Val de Loire n'offre aucune formation au DU de médecine du travail à l'intention des médecins collaborateurs : ce cursus doit donc être organisé dans d'autres régions (Toulouse, Rouen, Paris), ce qui peut minorer l'attractivité de Sistel auprès des candidats à la reconversion.

Les marges de manœuvre de Sistel consistent donc à mettre en œuvre des dispositifs de reconversion (médecin collaborateur), proposer les meilleures conditions de travail possibles, et encourager à la prolongation de carrière.

Le principe de réalité impose par conséquent une vision prospective de la ressource médicale disponible pour le service à partir des hypothèses suivantes :

1. Age moyen de départ en retraite : 69 ans, sauf exceptions déjà identifiées
2. Maintien des temps de travail individuels connus au 30 octobre 2020
3. Pas de départ en 2021
4. Aucun départ de médecin autre que départ en retraite
5. Aucun recrutement

L'hypothèse 5 « défavorable » ne traduit pas une politique (plusieurs recrutements sont réalisés chaque année) mais compense l'hypothèse 4 « favorable » (car des départs interviennent chaque année pour d'autres motifs que la retraite, le plus souvent pour des motifs de projet de vie familial ou personnel).



Sur la période concernée, la ressource médicale évoluerait donc de 18.3 médecins du travail en Equivalent Temps Plein au 31/12/2019 à 11.4 au 31/12/2025. La moyenne d'âge des médecins au 31 août 2020 est de 60 ans et 8 mois.

Pour autant, le Médecin du Travail étant en charge d'animer et coordonner l'ensemble des acteurs de la pluridisciplinarité mis au service des adhérents, il ne saurait y avoir d'entreprise non affectée à un Médecin.

Cette situation nécessite les actions suivantes, qui seront mises en œuvre dans le cadre de ce projet de service :

- ✓ de mettre en œuvre l'ensemble des possibilités réglementaires liées au suivi de l'état de santé individuel des salariés ;
- ✓ de renforcer le recours aux infirmiers du travail ;
- ✓ de déployer des pratiques innovantes de collaboration entre les médecins du travail et les infirmiers pour répondre à l'ensemble des prescriptions réglementaires.
- ✓ de prioriser les actions en particulier les examens médicaux selon leur nature et d'assumer qu'une partie puisse ne pas être effectuée
- ✓ de créer ou consolider les ressources permettant de seconder ou relayer l'action des médecins :
 - Service Social du Travail
 - création de la fonction Psychologue du travail au sein de l'équipe des préventeurs (2021)
 - mise à disposition des médecins du travail d'un support juridique (2021)

4 DIAGNOSTIC LOCAL DES BESOINS EN SANTE AU TRAVAIL

Les priorités d'action du service pour les 5 années doivent trouver leur origine dans une analyse détaillée des risques principaux de son territoire et de ses adhérents.

Trois sources d'information complémentaires ont été exploitées pour identifier les secteurs économiques prioritaires du Projet de Service 2021-2025.

4.1. BASE DE DONNEES DES VISITES MEDICALES

L'ensemble des visites médicales a constitué la première source d'information : l'analyse a porté sur les visites ayant donné lieu à des préconisations (formalisées par une annexe 4) ou à une inaptitude.

Sur les 50 715 examens médico-professionnels réalisés en 2019, 5 947 ont donné lieu à un constat d'aptitude avec restriction ou proposition d'aménagement de poste (ARA) ou à une inaptitude (729 inaptitudes et 3820 salariés avec annexe 4).

5 secteurs d'activité sont pourvoyeurs de 36 % des ARA :



Secteur d'activité		Code NAF	ACTIVITE RETENUE	Nbre de visites	Total
87	Santé humaine et action sociale avec hébergement	87.xx	Hébergement pour personnes âgées	141	222
		87.xx	Hébergement pour personnes en difficulté	81	
88	Santé humaine et action sociale sans hébergement	88.10A	SSAD	121	332
		88.10C	ESAT	137	
		88.xx	Autres	74	
47	Commerce ; réparation d'automobile et de motocycles	47.11x	Hyper/Supermarchés/Multi-commerces	268	378
		47.xx	Autres commerces	110	
21	Industrie manufacturière	21.20Z	Fabrication de préparations pharmaceutiques	306	306
84	Administration publique	84.xx	Fonction publique	777	777

Par ailleurs les 6 secteurs d'activité qui génèrent un fort taux d'inaptitudes sont :

Secteur d'activité		Code NAF	ACTIVITE RETENUE	Nbre de visites	Total
47	Commerce ; réparation d'automobile et de motocycles	47.11x	Hyper/supermarchés/Multicommerce	94	155
		47.xx	Autres commerces	61	
88	Santé humaine et action sociale sans hébergement	88.10A	SSAD	47	65
		88.10C	ESAT	12	
		88.xx	Autres	6	
87	Santé humaine et action sociale avec hébergement	87.xx	Hébergement pour personnes âgées	20	33
		87.xx	Hébergement pour personnes en difficulté	13	
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	81.21Z/81.22Z	Nettoyage	59	60
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	82.20Z	Centre d'appels	44	56
		82.92Z	Conditionnement	12	
43	Construction	43.xx	BTP autres	31	58
		43.xx	Charpente, couverture, maçonnerie et gros œuvre	27	

Le secteur de l'administration publique n'apparaît pas ici puisqu'il n'y est pas prononcé d'inaptitudes par le médecin du travail de Sistel.

Les 8 secteurs économiques qui comportent donc le plus de difficultés de maintien dans l'emploi sont donc les suivants :

- NAF 47 (Hyper / Supermarchés) Commerce de détail
- NAF 88 (SSAD – ESAT) Action Sociale Sans Hébergement
- NAF 87 Hébergement Médico-Social et Social
- NAF 81 Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager (Nettoyage)
- NAF 82 Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises (Centres d'appels)
- NAF 43 Travaux de Construction Spécialisés
- NAF 21 Industrie pharmaceutique
- NAF 84 Fonction Publique

4.2. DISPOSITIF ACACIA

Dans un second temps, l'outil Acacia (Analyse Collective des besoins – diAgnostiC territorialAI), porté par l'association des différents services de santé au travail de la région Centre-Val de Loire, nous a permis de repérer les expositions aux risques professionnels les plus fréquents pour chacun des 8 secteurs d'activité. En sélectionnant ceux des risques présents dans au moins 50 % des entreprises du secteur d'activité, sont identifiés des couples Secteur d'activité / Risque professionnel pouvant faire l'objet de plans de prévention.

Secteur d'activité		Agents biologiques - Agent biologique - Mycobactérie - Rétrovirus	Agents physiques - Vibration sonore audible - Autre ambiance thermique et hygrométrique - Déplacement de plain-pied	Facteurs biomécaniques - Posture debout - Manutention charges - Manutention personnes - Mouvement répétitif membre supérieur	Facteurs organisationnels, relationnels et éthiques - Travail posté - Exigence particulière de contenu - Déplacements professionnels	Taux d'exposition aux produits et procédés industriels - Produits et procédés industriels
47	Hyper/Super marchés	< 50 %	50 %	92 %	84 %	< 50 %
88	SSAD – ESAT - autres	< 50 %	< 50 %	86 %	86 %	< 50 %
87	Hébergement	71%	< 50%	88%	92%	< 50 %
81	Nettoyage	< 50 %	< 50 %	99 %	67 %	69 %
82	Centres d'appels	< 50 %	58 %	86 %	88 %	< 50 %
43	Construction	< 50 %	86 %	94 %	60 %	70 %
21	Industrie pharma	< 50 %	60 %	73 %	75 %	< 50 %
84	Fonction publique	< 50 %	51 %	83 %	77 %	< 50 %

Afin d'éviter le biais introduit par l'effet « volume » inhérent à la sélection initiale des 8 secteurs, la Base de données ACACIA a enfin été exploitée en recherchant, dans chaque groupe de risque professionnel, les 3 secteurs les plus représentés et leur poids dans l'activité médicale du service.

RISQUE	Code NAF	VISITES	ARA		INAPTES	
Agents chimiques	81	1022	83	8%	60	5.9%
	96	633	38	6%	7	1.1%
	32	168	32	19%	0	0%
Agents biologiques	86	1869	137	7%	18	1%
	87 et 88	4088	554	13%	98	2.4%
	81	1022	83	8%	60	5.9%
Agents physiques	42	389	36	9%	2	0.5%
	43	3289	198	6%	58	1.7%
	33	345	22	6%	5	1.4%
Agents biomécaniques	56	1394	54	4%	21	1.5%
	96	633	38	6%	7	1.1%
	47	4523	378	8%	155	3.4%
Facteurs organisationnels, relationnels et éthiques	64	380	28	7%	0	0%
	47	4523	378	8%	155	3.4%
	56	1394	54	4%	21	1.5%
Produits et procédés	56	1394	54	4%	21	1.5%
	43	3289	198	6%	58	1.7%
	81	1022	83	8%	60	5.9%
Roches et subst. minérales	43	3289	198	6%	58	1.7%
	42	389	36	9%	2	0.5%
	23	506	51	10%	13	2.5%

Apparaissent des secteurs d'activité non identifiés dans les étapes précédentes :

NAF 23 : Fabrication d'autres produits minéraux non-métalliques → 10% des ARA et 2.5% des Inaptes

NAF 32.50A : Fabrication de matériel médico-chirurgical (Une seule entreprise) → 19% des ARA

NAF 42.11Z : Construction de routes et autoroutes (31 visites / 36) → 9% des ARA

4.3. STATISTIQUES REGIONALES

Les Indicateurs Régionaux de Santé au Travail (juin 2019), corroborent les données propres à Sistel.

Près de 64 % des accidents du travail sont concentrés dans les 5 secteurs d'activité :

- Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles
- Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises
- Construction (*)
- Action Sociale Avec ou Sans Hébergement (*)
- Transport et Entreposage (*)

(*) : Secteurs qui se distinguent aussi par un taux de fréquence parmi les plus élevés

5 PRIORITES
5.1. LES SECTEURS D'ACTIVITE

Au regard du diagnostic réalisé, et à défaut d'orientations émanant des futurs plans santé national et régional, 7 secteurs d'activité ont été retenus comme devant être prioritaires, tant au regard des Actions sur le Milieu de Travail que du suivi individuel de l'état de santé des salariés.

Le secteur de la fonction publique (qui traduit une communauté de statut plus qu'une communauté de métier), où les équipes pluridisciplinaires n'exercent pas la plénitude de leurs compétences (en particulier sur le suivi individuel des salariés) et qui ne sont pas le « cœur de métier » de Sistel n'a pas non plus été retenu, sauf NAF 87 ou 88.

Le secteur 32.50A n'a pas été retenu comme secteur prioritaire en tant que tel puisqu'il ne correspond qu'à une seule entreprise adhérente.

Les secteurs finalement retenus sont les suivants :

NAF	Code	Intitulé	ETS	SAL (*)
21	21.20Z	Fabrication de préparation pharmaceutique	32	3 319 (100%)
23		Industrie manufacturière	37	788 (100%)
43	43.12A/B 43.91A/B 43.99C	Travaux de terrassement Travaux de charpente / couverture Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment	395	1 864 (33%)
47	47.11X 47.00.X	Hyper et supermarchés Autres commerces	31 917	4 341 (47%) 4 878 (53%)
81	81.21Z 81.22Z 81.29B	Activité de nettoyage	207	2 343 (96%)
82	82.20Z 82.92Z	Centres d'appels Conditionnement	8 12	786 (47%) 356 (21%)
87		Hébergement personnes âgées/handicapés/enfance	101	3 902 (100%)
88		Sans hébergement : SSAD-ESAT-Autres	188	3 857 (100%)
		TOTAL	1 928	26 434 (25%)

Cela représente 14 116 visites pour 11 623 salariés

(*) : le pourcentage illustre la part du code retenu rapporté à l'ensemble du code NAF

Chaque médecin de Sistel dispose dans sa dotation d'une ou plusieurs entreprises de cette sélection.

5.2. LE SUIVI INDIVIDUEL

Compte-tenu des difficultés liées à la démographie médicale, les examens médicaux seront organisés selon deux niveaux de priorité : le premier lié à leur nature, le second lié au secteur d'activité.

- visite de reprise,
- visite de pré-reprise,
- visite médicale d'aptitude (SIR) et VIP avant l'affectation au poste
- visite occasionnelle (demandées par les médecins du travail, le salarié ou l'employeur),
- visite périodique SIR,
- autres VIP

Priorisation selon le secteur d'activité :

Les visites médicales périodiques et VIP seront organisées en priorité pour les secteurs d'activité retenus, avec une attention particulière pour les PME / TPE.

5.3. LES FICHES D'ENTREPRISE

Outil de recensement des risques professionnels et surtout outil de dialogue avec le chef d'entreprise, la Fiche d'Entreprise constitue une des premières étapes de prévention. Chaque membre de l'équipe pluridisciplinaire a vocation à élaborer ce document mais Sistel dédie deux Assistantes en Santé au Travail à temps plein sur cette mission.

Les Fiches d'Entreprise sont réalisées ou mises à jour à chaque fois qu'une procédure d'inaptitude le nécessite mais seront aussi proposées en priorité aux adhérents des secteurs d'activité retenus.

Pour faciliter le déploiement, un nouvel outil est mis à disposition (6.2.2).

Les secteurs d'activité retenus seront traités en priorité.

Le secteur d'activité 23 fera l'objet d'une mise à jour systématique des fiches d'entreprise, dans l'optique d'effectuer un travail de repérage et de sensibilisation relatif aux procédés impliquant la silice cristalline alvéolaire, reconnu comme cancérigène par l'arrêté du 26 octobre 2020.

L'évaluation de la réalisation des Fiches d'entreprises sur ces secteurs et de leur ancienneté est présentée ci-dessous et servira de référence à la mesure de progression.

	NAF	TOTAL	FE			DATE FE		TAILLE SANS FE			
			OUI	NON	NR	<5ans	>5ans	<10	11 - 49	>50	
Ind Pharma	21	36	17	17	2	7	10	19			-19
Fab Prod Min	23	38	26	12		12	14	12			-5
BTP	43	1196	745	318	133	361	384	442	8	1	-16
Commerce	47	1173	897	201	75	402	495	268	8		-35
Services	81	265	143	98	24	95	48	111	10	1	-83
Soutien	82	103	56	33	14	35	17	45	1	1	-21
Héb Med soc	87	104	80	22	2	33	47	20	3	1	-1
Act Soc	88	199	161	30	8	92	69	31	7		-12
		3114	2125	731	258	1037	1084	948	37	4	
				989							-192

(*) NR : Non Renseigné dans la base de données, vraisemblablement non réalisée

Les données surlignées rouge indiquent les nombres d'adhérents pour lesquels une FE est vraisemblablement à réaliser. Ces chiffres sont possiblement surévalués à proportion des données surlignées vert qui représentent des établissements dotés d'une FE par rattachement à une société « regroupante ».

5.4. LES ACTIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

5.4.1. Grande distribution

Le secteur de la Grande Distribution (NAF 47.11) apparaît au travers de toutes les composantes du diagnostic. Ce secteur professionnel est exposé à de nombreux risques liés au travail tels que les risques organisationnels, les RPS et les TMS. Il est régulièrement confronté à des remises en causes et des réorganisations (automatisation des caisses, drive, modification des modes de consommation,...). Il a recours à des proportions importantes d'emploi précaire (temps partiel, intérim, faibles qualifications,...) et enfin il a été en première ligne confronté à l'épidémie de Covid-19. Pour toutes ces raisons, il fera l'objet d'un programme spécifique.

L'objectif du projet est de proposer aux TPE/PME de la branche commerce alimentaire (code NAF47.11) une démarche qui leur permette de comprendre l'impact de la transformation de l'activité sur les nouvelles pratiques professionnelles et consécutivement déterminer comment outiller les collectifs de travail pour renforcer leur agilité dans les transformations à venir (situation de crise, transition écologique...).

Dans un premier temps, cinq entreprises ont accepté de s'engager dans la démarche et bénéficieront de l'accompagnement des ergonomes du pôle IPRP ainsi que d'un consultant extérieur.

Au-delà, ce projet a vocation à être utilisé dans d'autres structures commerciales de taille et de nature diverses par les autres équipes pluridisciplinaires de SISTEL et partagé avec les autres services de la région Centre qui souhaiteraient le mettre en œuvre auprès de leurs adhérents.

5.4.2. Projet Perturbateurs Endocriniens, Nanoparticules

Les Nanoparticules et les perturbateurs endocriniens constituent un risque émergent et leur appréhension est un véritable enjeu de prévention primaire, dans un contexte de recherche scientifique active.

Le secteur de préparation pharmaceutique retenu dans les priorités est concerné.

L'objectif poursuivi consiste à identifier les nanomatériaux et les perturbateurs endocriniens dans les entreprises cibles (celles du précédent projet de service, environ 70 adhérents) et identifier les postes utilisateurs concernés

- ✓ Ciblage en tenant compte des éléments du PRST 3 et des données extraites d'ACACIA
- ✓ Information collective des entreprises ciblées
- ✓ Déploiement dans les entreprises cibles avec obtention des FDS ou tableau récapitulatif des substances
- ✓ Restitution en entreprise en rapprochant le produit du poste de travail
- ✓ Proposition de plans d'action ciblés

Les outils mis en œuvre sont :

- ✓ Toxilist
- ✓ Tableau de repérage des PE / Nanos (adaptation du tableau existant dans le cadre du PRST3)

5.4.3. Prévention des risques psychosociaux

Un plan d'action spécifique à la prévention des RPS dans les secteurs de la santé et de l'action sociale (NAF 87 et NAF 88) sera mis sur pied et développé par au moins deux équipes pluridisciplinaires (médecin, IDEST, ergonomes) après l'arrivée d'un(e) psychologue du travail pour compléter le groupe.

5.4.4. Prévention des accidents du travail en début de mission d'intérim

Population surreprésentée en termes d'accidents du travail, populations précaires, catégorie retenue en phase préparatoire

- ✓ Sensibilisation des intérimaires aux risques professionnels
- ✓ Optimisation de l'accueil des entreprises utilisatrices

Les secteurs d'activité ciblés seront les secteurs 43, 47, 81 et 82.

Ressources :

- ✓ Pôle IPRP Hygiène et Sécurité ;
- ✓ Médecins et IDEST des entreprises utilisatrices

6.1 SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE DES SALARIES : DEUX INNOVATIONS MAJEURES

Sistel a déployé toutes les possibilités de suivi de l'état de santé des salariés offertes par les modifications réglementaires intervenues ces 10 dernières années (dont la mise en œuvre des Visites d'Information et de Prévention par les infirmiers). Tous ses médecins du travail (dès lors que leur temps de travail contractuel est suffisant) exercent en coordination avec un ou plusieurs infirmiers en santé au travail. Les médecins collaborateurs peuvent aussi, en fonction de l'évolution de leur formation, s'inscrire dans cette démarche.

Malgré cela, l'équipe médicale est toujours confrontée à d'importantes difficultés pour honorer les différentes visites médicales obligatoires, en particulier les examens Médicaux d'Aptitude (EMA) qui doivent pourtant être réalisés dans des délais réglementaires.

Différents travaux ont été conduits pour pallier ces difficultés et ont abouti à trois innovations qui distinguent Sistel de nombreux services :

- la Visite Préalable Infirmier
- la Téléconsultation assistée
- l'appel préparatoire Infirmier.

Chacune s'inscrit pleinement dans le cadre réglementaire.

6.1.1. Visite Préalable Infirmier

Un groupe de travail a imaginé en 2019 une prise en charge du salarié entre la secrétaire médicale, l'infirmier santé travail et le médecin du travail : la Visite Préalable Infirmier (VPI).

Cette organisation a été validée par la Commission Médico-Technique et présentée à tout le personnel du service.

Trois médecins, cinq IDEST et trois secrétaires médicales ont accepté de tester et d'affiner cette nouvelle pratique avant que des protocoles de référence ne soient rédigés pour faciliter l'extension à de nouvelles équipes santé travail.

Le processus en trois étapes

Le salarié convoqué est reçu par la secrétaire médicale qui recueille les éléments administratifs et réalise les examens complémentaires.

Dans un second temps, le salarié rencontre l'IDEST qui collecte les éléments médicaux, fait une VIP pour un EMA ou, dans les autres cas, peut élaborer une proposition pour le médecin.

Enfin, le salarié est reçu par le médecin, qui l'examine, décide de la suite à donner et conclut en signant les documents ad hoc.

Le logiciel métier permet l'enchaînement automatique des visites.

Lorsqu'il reçoit le salarié après une VPI, le médecin dispose d'une vision synthétique de la situation, car les informations médicales sont déjà saisies. Il peut consacrer son temps médical au colloque singulier et à sa prise de décision.

Cette prise en charge globale satisfait les salariés qui se disent plus écoutés (99% des salariés questionnés sont « très satisfaits »).

Le bénéfice

Le bénéfice « systémique » de cette pratique réside dans le travail en parallèle de deux (voire trois) infirmiers qui pré-instruisent le dossier pour un seul médecin : le temps médical est ainsi optimisé sans que le travail décisionnel du médecin ne soit réduit.

Les incontournables

Le travail en VPI nécessite :

- que le médecin anime et mobilise son équipe autour de la prise en charge globale du salarié et de sa santé au travail,
- qu'il coordonne la répartition des tâches pour améliorer la prise en charge des salariés SIR, réaliser les EMA dans les délais et alléger les staffs au profit, par exemple, du suivi des préconisations,
- qu'il s'assure de la montée en compétence des membres de son équipe,
- que les locaux soient adaptés au parcours du salarié,
- que la collaboration de l'équipe soit rodée pour que la confiance et donc l'allègement de la charge soit efficiente.

En conclusion

Notre expérience permet au médecin de renforcer son expertise médicale et la plus-value qu'il apporte, en s'appuyant sur les compétences professionnelles des membres de son équipe dans des délégations qu'il a fixées.

À l'heure actuelle une dizaine d'équipes santé travail réalisent des VPI.

Cette pratique a contribué à baisser de 4 000 le nombre d'actes non réalisés à l'échéance réglementaire au cours de l'année 2019 : 16 000 actes en retard en décembre 2019 versus 20 000 actes en décembre 2018.

Elle fait donc désormais partie intégrante du projet de service Sistel.

6.1.2. Téléconsultation Assistée

A l'heure où les pratiques de télémédecine se multiplient, Sistel a souhaité mettre en œuvre une démarche singulière qui allie télémédecine et présence d'un professionnel de santé (infirmier en santé au travail) à côté du salarié pour :

- être présent dans les secteurs en pénurie de médecins,
- éviter des déplacements départementaux aux salariés suivis,
- gagner du temps médical en évitant des déplacements,
- conserver une qualité d'échange médico-technique,
- garantir la confidentialité des informations médicales,
- poursuivre la montée en compétence des IDEST,

dans le but global d'assurer une prise en charge santé au travail à proximité des entreprises, uniforme et rapide pour tous les salariés du département.

La mise en œuvre

Après avoir :

- vérifié le cadre juridique,
- réglé les aspects techniques (informatique, réseau, tablettes, stéthoscopes électroniques),
- convenu de la méthode de prise en charge du salarié (assistance du salarié au cours de sa visite plutôt que la téléconsultation en cabine de téléconsultation où le salarié est seul),
- calé l'organisation de ces visites sur celle des VPI,

L'organisation de la visite en téléconsultation a été essayée par une équipe santé travail.

À ce jour, cinq équipes santé travail réalisent des visites en téléconsultation et aucun salarié n'a refusé cette prise en charge à proximité de son lieu de travail (chaque salarié remplit obligatoirement un imprimé d'autorisation de visite en téléconsultation).

Ces équipes les réalisent à Auneau, Châteaudun, Janville, Nogent et Toury ; les médecins du travail réalisent les visites en téléconsultation depuis Chartres et Luisant où un bureau a été aménagé.

Elle sera développée en 2021 à Voves, Illiers Combray, Brou puis étendue au département.

Le choix de la téléconsultation relève de la seule décision du médecin qui apprécie la pertinence d'une prise en charge médicale à distance plutôt qu'en face-à-face et en particulier si cette modalité est conforme avec la situation personnelle, clinique et professionnelle du salarié.

Le salarié peut à tout moment demander à rencontrer le médecin du travail, de même que le médecin peut décider d'organiser une visite présentielle

Enfin, et conformément au code de la santé publique, cette pratique pourra être mise en œuvre avec l'assistance du salarié par un psychologue, selon la demande du médecin du travail.

6.1.3. Appel téléphonique préparatoire aux visites médicales de pré-reprise

Mis en place initialement en période d'épidémie de Covid19, l'appel d'un IDEST auprès du salarié visait à identifier si la visite de reprise ou de pré-reprise devait impérativement se tenir en présentiel ou pouvait être conduite à distance.

Il s'agit d'une démarche facultative laissée à l'appréciation du médecin du travail dans le cadre de sa collaboration avec l'infirmier. Une rapide enquête (10 répondants, juin 2020) auprès des 16 médecins qui ont mis en œuvre cette technique a permis de confirmer ses bénéfices.

- Tps de visite gagné :
 - 10' : 5 répondants
 - 15' : 3
 - >15' : 2
- Contenu médical :
 - Info satisfaisante : 8
 - Info insuffisante : 2
 - Pas d'intérêt : 0
- Opportunité à continuer
 - Oui : 10
 - Non : 0

Cette pratique est donc désormais reconduite même en dehors des périodes de crise sanitaire avec des objectifs différents. Il s'agit désormais de collecter des éléments médicaux (saisie dans le DMST, documents médicaux...), de mettre en avant les plus pertinents au regard du poste de travail et de permettre au médecin de consacrer son temps de consultation au travail de conseil, de recommandation et d'avis.

6.1.4. Délégation des VIP aux Infirmiers d'entreprise

Sistel compte parmi ses adhérents une vingtaine d'entreprises dotées d'une ou plusieurs infirmières.

Les modalités de coopération entre les médecins du travail de Sistel et les infirmiers d'entreprise sont toujours déterminées *in fine* par le médecin du travail mais peuvent revêtir différentes formes. En effet, la taille, la typologie d'activité, la culture de prévention de l'entreprise ainsi que les appétences des professionnels de santé qu'elle emploie font varier les attentes de l'adhérent-employeur. Le rôle de l'infirmier d'entreprise peut donc comprendre une part plus ou moins forte dédiée au suivi de l'état de santé individuel des salariés. Ainsi, sur la base d'un double volontariat, le Médecin du Travail de Sistel peut organiser une délégation protocolisée de tout ou partie des Visites d'Information et de Prévention auprès de l'infirmier d'entreprise. Ce dispositif est réversible et sans incidence sur les cotisations versées par l'adhérent.

6.1.5. Prise en charge par un psychologue du travail

Le Projet de Service Sistel 2021-2025 verra apparaître une nouvelle compétence de prévention, prioritairement dédiée aux Actions sur le Milieu de Travail au travers d'un Psychologue du travail (1 ETP).

Cependant, à la demande du médecin du travail, le psychologue pourra recevoir un salarié pour :

- évaluer les situations de souffrance mentale et de vécu au travail
- aider à analyser les causes du mal être au travail et à identifier les voies d'amélioration de la situation
- orienter vers un professionnel libéral pour une prise en charge si nécessaire, la finalité de Sistel ne consistant pas en un protocole de soin

L'épidémie de Covid-19 démontre aussi les influences d'événements critiques

La restitution au médecin du travail de ces entretiens sera effectuée systématiquement.

6.1.6. Suivi des travailleurs intérimaires

L'ensemble des médecins de Sistel contribuent au suivi des travailleurs temporaires. Cette activité peut néanmoins être l'unique exercice pour des médecins avec un temps de travail très faible (1 médecin en 2020).

6.1.7. Lieux d'exercice

Sistel dispose pour exercer sa mission de suivi de l'état de santé individuel des salariés de 6 centres fixes, 2 centres mobiles pouvant se rendre sur une centaine de points de stationnement sur le territoire et de 11 bureaux médicaux dans des dispensaires ou maisons de santé, afin de couvrir l'ensemble du territoire. Les équipes de Sistel font en sorte que chacun de ces lieux, ainsi que les cabinets médicaux en entreprise répondent aux exigences de conformité l'arrêté du 12 janvier 1984 relatif aux locaux et à l'équipement des services médicaux du travail. Le lieu d'exercice est décidé en concertation avec l'adhérent mais reste en dernier ressort du choix de Sistel, d'autant plus qu'à compter de 2021, le lieu d'exercice est sans incidence sur la cotisation versée par l'adhérent (suppression du supplément de tarif « centre mobile »).

6.2. LES ACTIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

Le maintien du tiers temps des médecins du travail d'une part et l'accroissement régulier des effectifs d'infirmier et de préventeurs permettent l'augmentation des actions sur le milieu de travail au bénéfice des adhérents et de leurs salariés. Le concours des Assistants des Services de Santé au Travail complète cette capacité entre autres au travers de la réalisation des Fiches d'Entreprise.

Les domaines d'intervention sont donc nombreux et diversifiés :

- ✓ **Visites des lieux de travail et réalisation de la fiche d'entreprise**
- ✓ **ergonomie / étude de poste** : analyses de l'activité, des situations et organisations de travail, conception ou correction de postes ou d'espaces de travail, conduite de projet de conception, étude de l'activité et proposition de solutions d'aménagement ;
- ✓ **Participations aux réunions CSE ainsi qu'aux commissions de santé, de sécurité et de conditions de travail (CSSCT)**
- ✓ **Actions de métrologie** : anémométrie, pénibilité physique, contraintes thermiques, éclairage / luminance, vibrations, niveaux sonores
- ✓ **évaluation des risques** : mise en œuvre et accompagnement de démarches d'évaluation des risques professionnels - aide à la rédaction du document unique ;
- ✓ **évaluation du risque chimique** : hiérarchisation des produits utilisés dans l'entreprise en fonction des risques qu'ils présentent - études de postes de travail, proposition de solutions de substitutions ou de manipulations ;
- ✓ **évaluation des risques psycho-sociaux** : accompagnement des entreprises pour la compréhension et la réalisation d'un diagnostic ;
- ✓ **prélèvement d'atmosphère / étude de produits dangereux** : analyse des fiches de données de sécurité, prélèvements atmosphériques ;
- ✓ **sensibilisation** : interventions réalisées conjointement avec le médecin du travail et/ou l'infirmier(e) en santé au travail, auprès de groupes de salariés pour les sensibiliser aux risques liés à leur pratique professionnelle : bruit, produit chimique, menuiserie, restauration, AES, travail sur écran, rayonnement ionisant, RPS... ;

6.2.1 Une nouvelle compétence en Prévention des Risques Professionnels

Sistel va se doter au début de l'exercice 2021 d'une ressource en Psychologie du travail pour :

- étudier les organisations de travail en vue d'en repérer les dysfonctionnements susceptibles d'être à l'origine de troubles psycho-sociaux,
- proposer et accompagner l'entreprise dans la mise en place de méthodologies de prévention des risques organisationnels
- assurer une médiation dans des conflits inter personnel
- accompagner l'entreprise en cas d'« événement graves » pour structurer la démarche de gestion de la situation et proposer un débriefing dans les jours qui suivent afin de repérer et prévenir des syndromes post traumatiques

6.2.2. Un nouvel outil de rédaction des fiches d'entreprise

Développé à l'origine par un médecin du travail pour les entreprises sous sa responsabilité, un outil embarqué sur tablette ou ordinateur portable a été présenté au sein de la Commission Médico-Technique en octobre 2020. Développé sous Excel, il permet à tout membre de l'équipe pluridisciplinaire de renseigner une fiche d'entreprise complète : effectifs, postes et risques, EPI, FDS... Les menus déroulants facilitent la saisie mais des zones de saisie libre subsistent pour permettre les précisions.

La saisie dynamique sur le lieu même de l'entreprise en format tactile facilite grandement l'échange avec l'employeur et le début du dialogue sur la prévention.

L'édition en temps réel sur Word permet la transmission instantanée au médecin du travail.

L'usage de cet outil va se généraliser auprès des principaux rédacteurs de fiches d'entreprise, au bénéfice du temps consacré aux AMT : infirmiers et assistants.

6.2.3. Toxilist

TOXILIST est une application informatique qui favorise le partage et la mutualisation des connaissances en toxicologie et qui intègre un module de traitement informatisé des fiches de données de sécurité.

SISTEL, par ses équipes pluridisciplinaires, reçoit les fiches de données de sécurité transmises par ses adhérents. Le pôle IPRP Toxicologie, contribue à alimenter les bases de données de TOXILIST en fiches, analyses de composition et substances, dépistage des CMR, Nanomatériaux et Perturbateurs endocriniens.

Toutes les données collectées sont rattachées à l'adhérent utilisateur du produit et donc aux salariés exposés.

Ces données sont aussi partagées (sans référence à l'adhérent) avec tous les SSTI de France qui adhèrent à l'association TOXILIST. Le travail de tous est ainsi mutualisé et toute analyse d'un produit réalisée par un toxicologue d'un service est à la disposition de tous les toxicologues qui rencontrent le même produit.

6.3. LE CONSEIL AU SERVICE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La prestation de conseil emprunte plusieurs canaux, individuels ou collectifs.

Le principal moyen de porter un conseil au salarié reste la pratique des entretiens individuels réalisés par des médecins ou des infirmiers et qui sont toujours une occasion privilégiée de répondre aux questions des travailleurs et de leur apporter les recommandations sur les meilleurs moyens d'éviter une altération de leur santé.

Outre la participation des équipes pluridisciplinaires aux réunions de CSE ou CSSCT (AMT), la prestation de conseil est portée aux employeurs par différents canaux.

6.3.1. Le site *sistel.asso.fr*

A destination des employeurs principalement, mais également des salariés (voire le grand public pour certains contenus), le site *sistel.asso.fr* offre une palette d'informations et d'outils régulièrement mis à jour : les prestations et services sont répertoriés et valorisés, assurant une définition claire de nos champs d'actions. Les adhérents bénéficient d'actualités en temps réel.

Le site internet améliore la visibilité des prestations et services que SISTEL propose aux adhérents, quelles que soient leurs activités, grâce à la mise à disposition de ressources documentaires variées (publi-rédactionnels, plaquettes de conseils et de prévention, affiches, podcast de webinaire, etc).

Il doit être considéré par les adhérents comme l'outil d'information de référence en matière de santé au travail, leur réflexe pour trouver des réponses à leurs interrogations ou engager une démarche de rapprochement avec leur équipe Santé Travail. Il reste également la « principale porte d'entrée » à l'espace adhérent.

Afin de promouvoir les informations qui y sont publiées, plusieurs moyens sont utilisés (« pour générer du trafic ») : publications sur la page professionnelle LinkedIn ou personnalisation des signatures mails sortants avec des liens renvoyant vers des articles ou dossiers plus étoffés sur le site internet. Certains outils de communication sont dotés de QR codes qui redirigent le lecteur vers la page du site concernée. Pour finir, la newsletter adressée à l'ensemble de nos adhérents permet également de faire le lien vers des publications postées sur le site web.

Une enquête de satisfaction menée en 2015 à la suite de la refonte du site internet avait démontré que les adhérents affirmaient trouver ce qu'ils cherchaient sur le site internet pour 73%, et pour 23%, en partie. Ils attribuaient une note de 7,5/10 concernant la pertinence des informations du site internet.

Dans le cadre de ce projet de service, le site évoluera dans son aspect visuel et son ergonomie pour faciliter encore l'accès à l'information.

6.3.2. Les Publications

SISTEL communique directement à l'ensemble de ses adhérents par voie électronique par sa newsletter adressée trois à quatre fois par an et en fonction de l'actualité. En fonction des messages à passer, un ciblage peut être opéré sur le profil des destinataires (par taille d'entreprise, secteur d'activité, code NAF par exemple). Notre taux moyen d'ouverture se situe à 28,89%, avec un taux de clics à 1,71% (pour repère, le taux d'ouverture moyen d'un emailing en Europe est de 26,91% et 4,61% de taux de clics).

Des publications ponctuelles sont également faites dans la presse départementale pour toucher nos adhérents les moins réceptifs aux newsletters (soit principalement les TPE, PME et les secteurs du BTB et du commerce) : publications dans le magazine de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat « Le Monde des artisans » dans le cadre de notre partenariat, dans le magazine de la Fédération Française du Bâtiment d'Eure-et-Loir (FFB), dans le supplément économique de l'Echo Républicain « Panorama des entreprises ».

SISTEL possède des ressources documentaires larges, variées : plaquettes de sensibilisation, affiches de prévention, boîtes à outils, documentation juridique, etc, ainsi que quelques vidéos pédagogiques créées en interne.

6.3.3. Les Webinaires

Initiés lors de la crise sanitaire du Covid-19, Sistel va multiplier les Webinaires interactifs à destinations des responsables d'entreprise (dirigeants, responsables sécurité, etc...) sur différents thèmes de prévention des risques professionnels.

6.3.4. Les informations auprès des Centres de Formation des Apprentis

La mobilisation des équipes pluridisciplinaires (majoritairement IPRP et IDESTS) reste entière pour sensibiliser les apprentis aux risques professionnels auxquels ils vont être exposés dans leur futur métier.

15 domaines de formations font aujourd'hui l'objet d'interventions en 1^{ère} et/ou en 2^{ème} année et ce dans trois CFA différents.

Les possibilités de développement résident dans :

- de nouvelles promotions à toucher
- de nouveaux risques à aborder
- la cohérence entre la sensibilisation des apprentis et l'amélioration des conditions de travail dans leur entreprise d'accueil par l'implication de l'employeur
- l'adaptation de la pédagogie et des techniques d'animation aux publics très spécifiques (nouveaux dans le monde du travail, jeunes, connectés...)

6.3.5. Les Atelier du 12/14

Les ateliers du 12/14 qui avaient pris un excellent départ en 2020 ont été brutalement interrompus au mois de mars mais ont vocation à reprendre le plus tôt possible en 2021 :

Ils ont tiré leur nom du fait qu'ils sont organisés le 12 ou le 14 de chaque mois, entre 12h et 14h sur un thème différent à chaque séance :

- la conduite d'engins (2020),
- le CSE et l'analyse d'accidents (2020),
- le risque incendie,
- le référent Santé Sécurité,
- les entreprises extérieures
- ...

Dès que les conditions sanitaires le permettront ces ateliers interactifs reprendront. Le format visio conférence se prête peu à la formule actuelle car le secret de leur réussite, au-delà de la convivialité du moment, est la rencontre entre les professionnels et leur réflexion en commun sur des questions ou des difficultés relatives au sujet.

Cependant, comme la période actuelle a montré nos capacités d'adaptation et de réactivité, il est possible que leur organisation évolue pour permettre à ceux qui le souhaitent de suivre ou même participer à distance, depuis leur entreprise ou depuis l'un de nos centres désormais équipé en matériels de visio-conférence performants.

6.3.6. Le Conseil aux Equipements de Protection Individuelle

Sistel a mis en œuvre une prestation spécifique de conseil au choix des Equipements de Protections Individuelles, grâce à :

- La mise à disposition d'un spécialiste indépendant des fournisseurs, à même de se déplacer sur les lieux de travail pour analyser les process et effectuer les meilleures recommandations au regard de la sécurité des personnes et de la performance économique
- Le développement d'un logiciel d'aide aux choix des EPI en fonction des contraintes de postes ou de la physiologie du salarié
- La mise à disposition d'équipements de test

6.3.7. L'apport d'une compétence en psychologie du travail

Déjà évoquée dans la description des Actions sur le Milieu de Travail, la ressource nouvelle en psychologie du travail enrichira les équipes pluridisciplinaires par :

- La mise en place d'actions d'information et de sensibilisation à la prévention des risques psycho-sociaux
- La participation au travail de prévention des addictions
- L'approche multifactorielle des TMS en lien avec les ergonomes
- L'appréhension des RPS dans le cadre de l'élaboration des Documents Uniques.

6.3.8. Deux ressources pour une finalité transverse : le maintien dans l'emploi

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés suivis par les équipes santé travail, SISTEL a consolidé son dispositif fin 2020 par :

- la conclusion d'un partenariat avec l'association FOCSIE pour la mise à disposition de 2 assistantes sociales,
- le renfort de la cellule interne dédiée au maintien dans l'emploi.

Rôles et modalités d'intervention des assistantes sociales

Le succès d'une démarche de maintien dans l'emploi dépendant de la précocité de la prise en charge et de la coordination entre les différents acteurs, le signalement d'une situation à risque peut émaner :

- du salarié ou de l'entreprise : la demande est enregistrée et le médecin du travail est systématiquement informé.
- de tout membre de l'équipe santé travail, en particulier à l'occasion des visites de pré-reprise

L'assistante sociale apporte son concours pour :

- l'aide administrative aux dossiers RQTH, demandes d'invalidité ou déclaration maladie professionnelle

- la coordination avec les membres de l'équipe santé travail
 - o Synthèse des informations données par le médecin du travail
 - o Aménagement de poste
 - o Reclassement dans l'entreprise
 - o Reconversion professionnelle
 - o Négociation avec l'entreprise
- l'interface avec les partenaires Prévention de la Désinsertion Professionnelle pour les dispositifs emploi accompagné, les essais encadrés,...

Elle travaille en réseau avec ses homologues de la Carsat, du Conseil départemental ou des entreprises, avec les conseillers et infirmiers du service médical des médecins conseils,...

Elle réalise un compte rendu d'intervention Personnalisé, au médecin du travail, et aux membres de l'équipe santé travail concernés par les actions via Préventiel dans les notes partagées.

La clôture de l'accompagnement est décidée en concertation avec le médecin du travail et le salarié.

Chaque centre fixe de Sistel bénéficie de la présence d'une assistante sociale au travers de vacations mensuelles et le recours à deux professionnelles différentes au travers du partenariat garantit une continuité de service.

Renfort de la cellule maintien dans l'emploi

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés suivis par les équipes santé travail de SISTEL il est décidé de renforcer la cellule interne dédiée au maintien dans l'emploi.

Cette cellule a pour objet d'aider l'ensemble des équipes santé travail face à toute difficulté rencontrée pour maintenir en emploi un salarié, notamment :

- La détection précoce des salariés concernés
- La prise de conscience par le salarié lui-même
- La prise en considération par l'employeur
- La connaissance des arrêts maladie atypiques (longs et/ou répétés)
- La détermination de la solution la plus adaptée
- L'identification des organismes et interlocuteurs adéquats

Cette cellule maintien dans l'emploi est constituée de :

- Deux médecins du travail
- Un(e) IDEST
- Un(e) ergonome
- Une assistante sociale
- Une assistante administrative

L'animation de cette cellule est assurée par l'ergonome, assistée par l'assistante administrative.

Sollicitée directement par tout membre de toute équipe santé travail, elle se réunit une fois par mois pour examiner leurs demandes, apporter une réponse, solliciter une équipe santé travail en cas de besoin, informer les équipes santé travail en général ...

La cellule rend compte de son activité à la direction et un bilan d'activité est présenté à la CMT au moins une fois par an.

Un membre (au moins) de cette cellule participe aux réunions PDP organisées par le service social de la CARSAT : une fixe tous les deux mois et une subsidiaire intercalée tous les deux mois.

Un médecin du travail (à tour de rôle) et l'assistante administrative participent aux réunions EPIP (Equipe Pluridisciplinaire d'Insertion Professionnelle).

Un médecin du travail participe (à tour de rôle) aux réunions d'équipe «16-25 ans»

Deux médecins du travail de Sistel participent chaque mois à un staff d'étude de dossiers à l'initiative du Médecin-chef du service médical de la CPAM.

6.4. LA TRAÇABILITE

La complexité des carrières (multi-employeurs, multi-régimes sociaux) d'une part et le temps de latence entre l'exposition à un risque et l'apparition d'une pathologie d'autre part imposent de plus en plus une rigueur dans la traçabilité des expositions et une interopérabilité entre les systèmes d'information.

Pour garantir cette traçabilité, l'organisation de Sistel est caractérisée par un usage exclusif de dossiers médicaux numériques gérés sur l'outil Préventiel et l'utilisation des Thesaurus harmonisés nationaux.

6.4.1. Evolution du logiciel métier

Au cours du premier trimestre 2021, SISTEL opérera une migration de son logiciel métier Préventiel® vers la version 8.0 qui apportera aux équipes médicales de nombreuses améliorations dans leur activité quotidienne :

Une ergonomie sensiblement améliorée pour diminuer de manière drastique les temps de recherche, les clics, les défilements de pages...

Les informations essentielles concernant l'entreprise d'une part et le salarié d'autre part seront concentrées sur une première page à partir de laquelle le professionnel de santé pourra accéder directement au domaine qu'il recherche (historique, risques, antécédents, pathologies...).

Les moteurs de recherche rassemblés en un seul seront nettement plus efficaces.

Enfin, des rapports statistiques standards permettront aux équipes d'accéder simplement à des informations transversales concernant une entreprise, un secteur, une équipe, un code NAF, une CSP...

Ce changement s'accompagnera d'une migration du logiciel Pilote pour toute la partie relation administrative entre l'entreprise et SISTEL et facilitera la déclaration des salariés et la programmation de leur première visite.

Ces évolutions sont un premier pas vers d'autres outils que SISTEL pourra envisager de mettre à disposition des entreprises et des salariés pour s'impliquer dans leur propre gestion de la prévention et de la santé au travail.

6.4.2. ThESS

La spécificité de Sistel, partagée avec les autres SIST de la région Centre Val de Loire consiste en l'utilisation d'un Thésaurus des Expositions de Saisie Simplifiée (ThESS), simplification du Thésaurus des Expositions Professionnelles.

Fruit d'un long travail statistique et la collaboration de 4 Médecins du Travail, un toxicologue et 2 épidémiologistes, ce Thésaurus ne présente aucune incompatibilité avec le Thésaurus national équivalent puisqu'il en est une extraction (440 items vs 8252). Cette simplification qui liste les expositions les plus courantes, génère une bien meilleure appropriation par les équipes médicales en charge de renseigner les dossiers individuels. Ceux-ci sont par conséquent mieux documentés que beaucoup de dossiers médicaux en santé au travail.

7 CONCLUSION : UN OUTIL DE SANTE AU TRAVAIL ET DE SANTE PUBLIQUE

Le travail de surveillance de l'état de santé des salariés effectué quotidiennement par les équipes de Sistel contribue de façon aussi efficace que discrète au rôle de santé publique sur le territoire. En témoignent les nombreuses orientations des salariés vers des spécialistes du soin, suite aux entretiens cliniques réalisés par nos médecins et infirmiers (11 723 orientations sur la période du projet de service écoulé 2015-2019).

La crise sanitaire engendrée par le Covid-19 a amené les équipes de Sistel à se mobiliser plus volontairement encore dans la lutte contre un fléau dont l'origine ne tient pas au travail. En s'adressant aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants, Sistel a prodigué son rôle de conseil par tous les canaux qui sont les siens et a continué ses missions tout en préservant la santé de ses propres ressources humaines. En participant dès l'été 2020 aux opérations de contact tracing, Sistel a aussi contribué à son échelle à contenir la propagation du virus.

Ces actions et d'autres perdureront probablement au cours de l'année 2021 voire au-delà, mais force est de reconnaître qu'une partie d'entre elles est mise en œuvre dans le cadre de ressources limitées en nombre et donc au prix d'arbitrages défavorables à la mission « exclusive » des services de santé au travail.

Enfin, ce projet de Service est adopté au moment où la profession attend une nouvelle réforme, dont les modalités pourront substantiellement modifier (dans un sens favorable ou défavorable) la capacité de Sistel à mettre en œuvre l'ensemble de ses prestations. En effet, des enjeux tels que l'élargissement des publics bénéficiaires, l'assouplissement des prescriptions réglementaires dans le suivi médical, l'extension des attributions de certains professionnels ou l'autonomie financière sont autant de paramètres qui conditionneront la bonne réalisation de nos missions.

8 ANNEXE

8.1. SUPPORT JURIDIQUE A DISPOSITION DES MEDECINS

Sistel mettra en œuvre en janvier 2021 à l'intention des médecins un service d'informations juridiques auprès d'un prestataire spécialisé dans le domaine de la santé au travail afin de sécuriser leurs pratiques professionnelles et celles des autres membres des équipes pluridisciplinaires. Cet accompagnement concerne exclusivement les décisions qu'ils ont à prendre dans l'exercice de leurs missions.

Le Prestataire retenu mettra à disposition :

- des informations d'ordre juridique permettant de renseigner les utilisateurs sur l'état du droit et de la jurisprudence concernant une situation exposée et ce, en lien avec leurs missions (actions sur le milieu de travail, suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, documents et rapports),
- un formulaire pour poser des questions,
- une base de données alimentée par les réponses apportées aux questions (potentiellement enrichie de questions émanant d'autres services)
- différentes ressources documentaires existantes ou à venir.