



PROJET DE SERVICE 2026

Adopté Par La Commission Medico Technique du 19 juin 2025

Approuvé par le Conseil d'Administration du 10 juillet 2025



Service de Prévention et 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.	PREAMBULE	3
2.	PRESENTATION DE SISTEL	4
2.1	TERRITOIRES, IMPLANTATIONS ET SECTORISATION	4
2.2	ADHERENTS AU 31 DECEMBRE 2024.....	5
2.3	SALARIES SUIVIS AU 31 DECEMBRE 2024 :	6
3.	CONTEXTE GENERAL	7
3.1	DEMOGRAPHIE MEDICALE	7
4.	OFFRE SOCLE	9
4.1	PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	9
4.1.1	Fiche D'entreprise	9
4.1.2	Accompagnement à l'évaluation des risques et à la rédaction du DUERP	10
4.1.3	Actions De Prévention Primaire	10
4.1.4	Participation aux C.S.E.....	12
4.2	SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE DES SALARIES.....	13
4.2.1	Les Visites Règlementaires.....	13
4.2.2	Délégation Des Vip Aux Infirmiers D'entreprise	16
4.2.3	Prise En Charge Par Un Psychologue Du Travail.....	16
4.2.4	Suivi Des Travailleurs Intérimaires	16
4.2.5	Suivi Individuel Des Salaries Exposes Aux Rayonnements Ionisants.....	17
4.2.6	Lieux D'exercice	17
4.3	PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE.....	17
4.3.1	La Cellule De Prevention De La Desinsertion Professionnelle	17
4.3.2	Le Conseil aux Equipements de Protection Individuelle	18
4.3.3	Les Rendez-vous de liaison.....	18
5.	QUALITE.....	19
6.	SYSTEME D'INFORMATION	19
7.	DIAGNOSTIC LOCAL DES BESOINS EN SANTE AU TRAVAIL ET PRIORITES D'ACTION	20
8.	OFFRE SPECIFIQUE	27
9.	OFFRE COMPLEMENTAIRE.....	27
10.	CONDITIONS (DE)FAVORABLES A LA REALISATION DU PROJET.....	29
10.1	DE LA RESPONSABILITE DES ENTREPRISES	29
10.2.	DE LA RESPONSABILITE DES POUVOIRS PUBLICS	30

1. PREAMBULE

Le projet de service 2026 est le premier projet de service élaboré sous l'égide de la loi du 2 août 2021.

Il est construit en référence avec l'Accord National Interprofessionnel du 9 décembre 2020 et le décret n°2022-653 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

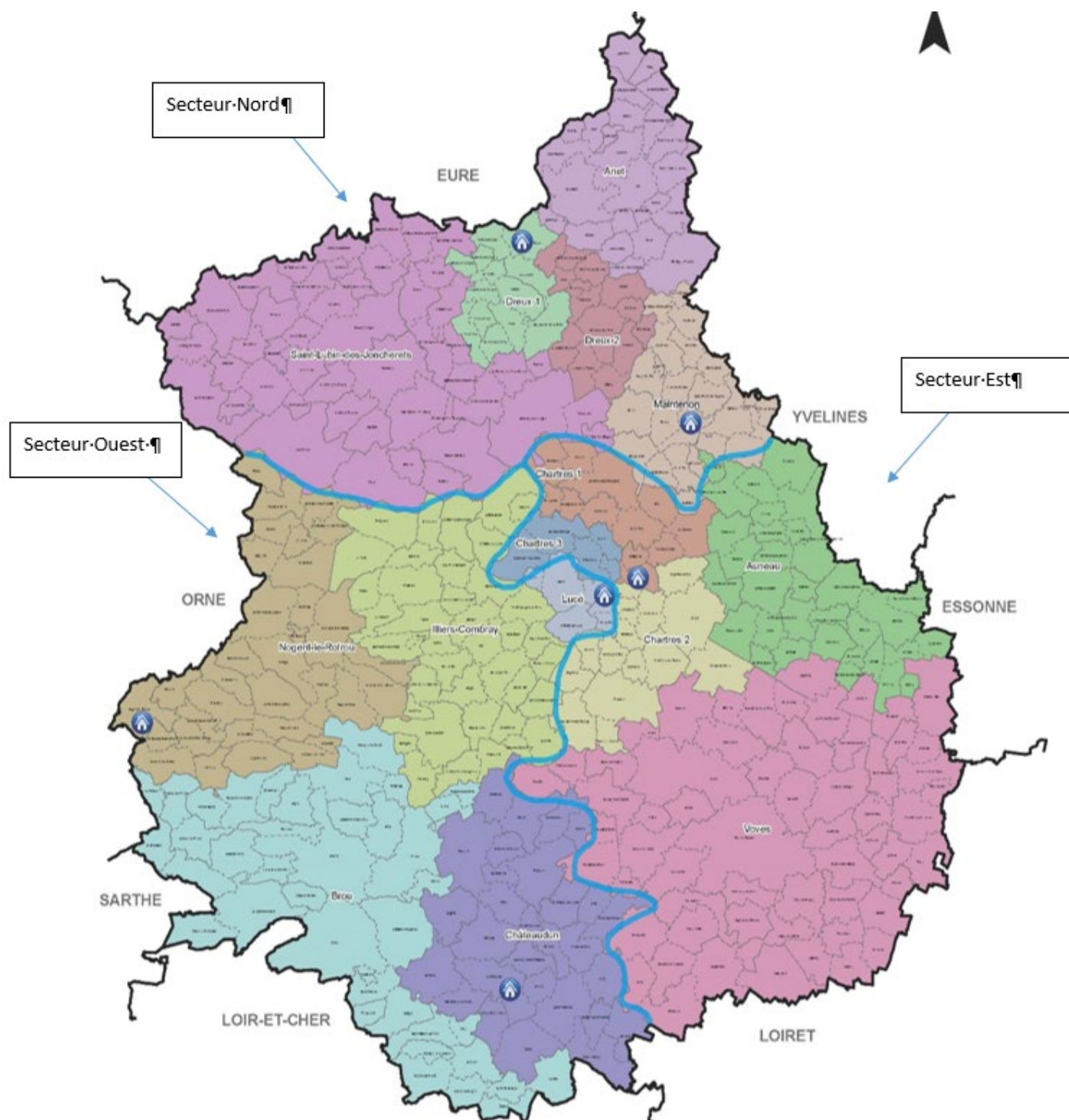
Il vise à atteindre l'effectivité de l'offre socle pour toutes les entreprises adhérentes, quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité. Les organisations de travail, l'animation des équipes et les choix de gouvernance participent à cet objectif d'impartialité et d'égalité de traitement. Les indicateurs d'activité chercheront à évaluer le respect de ces principes (en particulier dans l'élaboration du Rapport annuel d'Activité).

Il a vocation à présenter aux adhérents, à leurs salariés, aux partenaires et à l'administration l'ensemble des prestations mises en œuvre par les équipes de Sistel.

Ce projet pluriannuel de service pourra être révisé en fonction des évolutions du service, de son actualité et des évolutions du cadre réglementaire.

2. PRESENTATION DE SISTEL

2.1 TERRITOIRES, IMPLANTATIONS ET SECTORISATION



2.2 ADHERENTS AU 31 DECEMBRE 2024

■ Nombre

Au 31/12	2024
Nombre d'entreprises adhérentes	7 669

■ Répartition par taille

2024		
Taille	PRIVES	PUBLICS
De 1 à 10 salariés	6 014	5
De 11 à 49 salariés	1 304	10
De 50 à 199 salariés	247	31
De 200 à 249 salariés	17	1
De 250 à 299	4	1
Plus de 300 salariés	27	8
Total	7 613	56

■ Répartition par secteur d'activité

Secteur d'activité	2024
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	1 860
Construction	1 132
Industrie manufacturière	813
Hébergement et restauration	524
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	571
Santé humaine et action sociale	487
Autres activités de services	447
Activités de services administratifs et de soutien	407
Administration publique	15
Activités financières et d'assurance	288
Transports et entreposage	288
Arts, spectacles et activités récréatives	195
Activités immobilières	131
Information et communication	138
Enseignement	123
Activités des ménages	97
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	68
Industries extractives	13
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	9
Agriculture, sylviculture et pêche	7
Total	7 613

2.3 SALAIRES SUIVIS AU 31 DECEMBRE 2024 :

Au 31/12	2024
Nombre de travailleurs suivis (public + privé hors intérim)	96 153

Dont :

Secteurs	2024
Fonction Publique d'État	621
Fonction Publique territoriale	3 542
Fonction Publique hospitalière	3 431
Total	7 594

Secteurs	2024
Intérimaires	5 289

3. CONTEXTE GENERAL

3.1 DEMOGRAPHIE MEDICALE

La ressource médicale mobilisée par Sistel a ceci de spécifique par rapport aux autres professions qu'elle est une donnée essentiellement exogène et de façon marginale le fruit d'une politique d'entreprise.

En effet, Sistel n'exerce aucune influence sur l'évolution de la démographie médicale nationale, et ne peut que constater à regret la baisse du nombre d'enseignants (Professeurs et maîtres de conférences) dédiés à cette spécialité sur l'ensemble du territoire.

Localement, 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, Lille...), ce qui peut minorer l'attractivité de Sistel auprès des candidats à la reconversion.

La capacité de Sistel à recruter des médecins du travail Praticiens à Diplôme Hors Union Européenne (PADHUE) est entravée par une politique restrictive du Centre National de Gestion qui privilégie les Services de Prévention et de Santé au Travail des Hôpitaux pour l'octroi des postes de PADHUE en médecine du travail et limite la liberté des lauréats et des SPSTI de contractualiser de gré à gré.

Sistel demande et obtient régulièrement son agrément pour l'accueil des internes en médecine dans le cadre des stages semestriels du parcours de spécialité. Sistel a ainsi bénéficié de 3 stagiaires en 2024-2025 mais il s'agit plus d'une contribution à la promotion de la spécialité sur le long terme que d'une ressource durable.

Le recours à des Médecins Praticiens Correspondants prévu par la loi du 2 août 2021 est un non-sens à double titre :

La pénurie médicale dans le département d'Eure et Loir frappe toutes les spécialités et une part très importante de la population y est privée de médecin référent

Les Médecins Praticiens Correspondants ne peuvent réglementairement effectuer aucune des missions spécifiques des médecins du travail

Le projet de Service ne prévoit donc pas le recours à cette disposition illusoire.

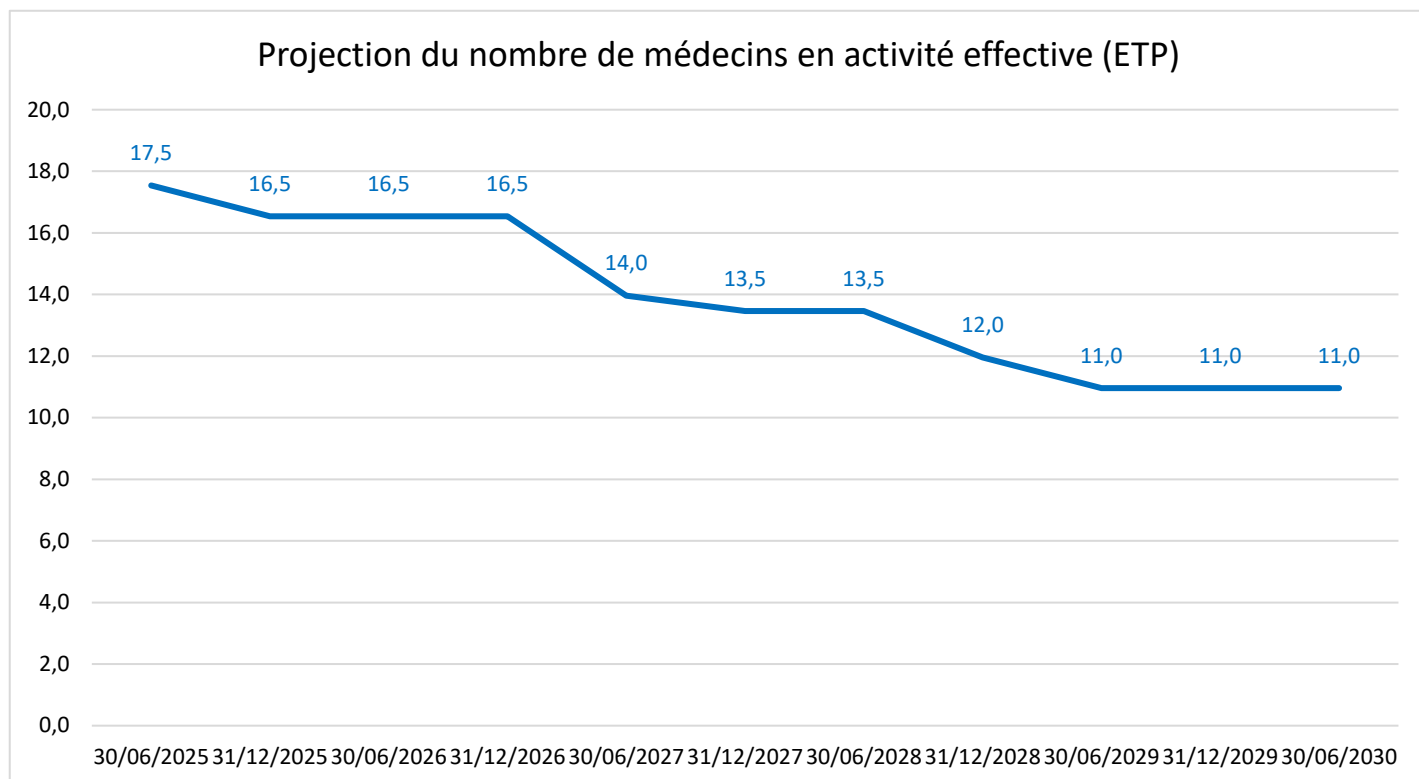
Les marges de manœuvre de Sistel consistent donc à mettre en œuvre des dispositifs de reconversion (médecin collaborateur), proposer les meilleures conditions de travail possibles, et encourager à la prolongation de carrière.

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 de départ en retraite : 70 ans, sauf exceptions déjà identifiées (l'hypothèse a été réhaussée d'une année vs projet de service antérieur)
2. Maintien des temps de travail individuels connus au 30 juin 2025
3. Pas de départ en 2026 (quel que soit l'âge)
4. Aucun départ de médecin autre que départ en retraite
5. Aucun recrutement (à une exception près correspondant à une candidature identifiée)

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).

A partir de ces hypothèses, il est possible d'estimer comme suit l'évolution de la ressource médicale pendant les 5 prochaines années.



Pendant la période concernée, la ressource médicale évoluerait donc de 17.5 médecins du travail en Equivalent Temps Plein au 30/06/2025 à 11 au 30/06/2030. La moyenne d'âge des médecins salariés au 30 juin 2025 est de 61 ans et 2 mois.

Pour autant, le Médecin du Travail ayant la 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 peut conduire à brève échéance à des dotations d'effectifs de 8 000 salariés par médecin en Equivalent Temps Plein, tendant vers 10 000 à l'horizon de 5 ans. Elle nécessite :

- De mettre en œuvre l'ensemble des possibilités réglementaires liées au suivi de l'état de santé individuel des salariés ;
- De déployer des pratiques innovantes de collaboration entre les médecins du travail et les infirmiers pour répondre à l'ensemble des prescriptions réglementaires ;
- De toujours questionner la pertinence de suivre plus de 7 500 agents des trois fonctions publiques quand nos équipes rencontrent des difficultés à rendre effective l'offre socle pour les entreprises.

Cependant, sauf modification radicale du cadre réglementaire, Sistel sera de plus en plus dans l'impossibilité de garantir l'effectivité des missions comprises dans l'offre socle due aux adhérents et à leurs salariés (à ce titre, ne peut être considérée comme radicale la modification de statut des salariés soumis à autorisation de conduite ou habilitation électrique intervenue en octobre 2025).

4. OFFRE SOCLE

4.1 PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

4.1.1 Fiche D'entreprise

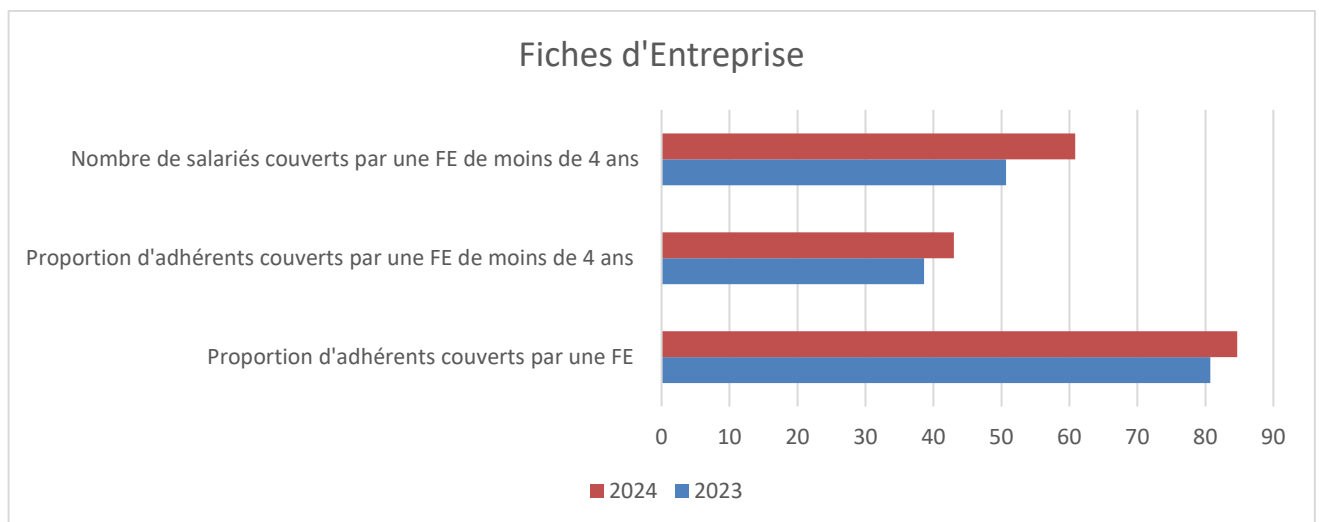
Rappel de l'exigence réglementaire :

La fiche d'entreprise doit être rédigée dans l'année qui suit son adhésion et mise à jour tous les 4 ans.

État des lieux au 31 décembre 2024 et objectif

Sur les 8 250 établissements suivis, 6 987 disposent d'une Fiche d'Entreprise, soit 84.7%. Au cours des exercices 2021 à 2024, 3 550 FE ont été créées ou mises à jour, ce qui porte à 43 % la proportion d'établissements disposant d'une FE de moins de 4 ans (le ratio équivalent en France en 2023 est de 29%). Ce sont 58 501 salariés qui sont couverts par une FE de moins de 4 ans, soit 61 % des effectifs.

Ces indicateurs sont en progression par rapport à l'exercice antérieur, ce qui valide l'organisation et les moyens en place : les médecins, les infirmiers, les Assistants Santé au Travail sectorisés ou les 2 Assistants Santé au Travail à temps plein sont à même de réaliser et mettre à jour les Fiches.



L'objectif du projet de service consiste à garantir une Fiche d'Entreprise à jour (moins de 4 ans) pour 100 % des établissements dont l'adhésion est d'au moins une année.

Pour faciliter l'atteinte de cet objectif, un troisième poste d'Assistant Santé Travail est créé en 2025.

L'élaboration d'une Fiche d'Entreprise initiale requiert une visite de l'établissement. Les mises à jour peuvent se réaliser à distance s'il n'y a aucune modification majeure dans l'organisation de l'entreprise.

La Fiche d'Entreprise ou sa mise à jour est soumise pour correction et validation au Médecin du travail et communiquée par courriel à l'adhérent au plus tard 15 jours après.

Si un CSE est constitué dans l'entreprise, le rédacteur propose à l'employeur une présentation en séance.

Les Fiches d'Entreprise initiales et leurs mises à jour seront publiées sur l'Espace Adhérent du futur logiciel-métier (point 6).

4.1.2 Accompagnement à l'évaluation des risques et à la rédaction du DUERP

Tous les membres de l'Equipe pluridisciplinaire sont habilités à prodiguer des conseils à l'adhérent en matière d'évaluation des risques professionnels et peuvent orienter l'employeur vers les préventeurs du pôle Hygiène & Sécurité pour toute demande d'accompagnement.

Un membre du pôle H&S prend contact avec l'employeur pour analyser sa demande et lui proposer la modalité d'action la plus adaptée :

- ✓ Conseil téléphonique
- ✓ Inscription à un atelier collectif Document Unique
- ✓ Visite de prévention individualisée

La visite de prévention peut être organisée après l'atelier collectif sur demande.

Des modèles de document sont remis à l'employeur, libre de les utiliser ou d'en choisir d'autres auprès des autres acteurs de prévention mentionnés sur le site Internet de SISTEL (CARSAT, ANACT, INRS, OPPBTP...).

Les dispositifs d'aide au financement des mesures de prévention sont mentionnés dans la documentation remise.

Les IPRP proposent à l'employeur un accompagnement dans l'élaboration de son plan d'actions de prévention ou sa liste des actions de prévention.

Les DUERP transmis par les adhérents sont stockés dans la CED du logiciel métier et seront publiés sur l'espace Adhérent du futur logiciel métier.

4.1.3 Actions De Prévention Primaire

L'action de prévention primaire vise à intervenir au plus tôt sur les facteurs de risques pour les supprimer ou les réduire. L'ensemble des professionnels des Equipes Santé Travail est amené à conduire ces actions de prévention primaire, individuellement ou en groupe : médecins, Infirmiers, Assistants et Intervenants en Prévention des Risques Professionnels.

La promotion de ces actions nécessite que de nombreux acteurs en aient l'initiative, qu'il s'agisse de professionnels de Sistel ou de l'adhérent lui-même (y compris de représentants du personnels).

Chaque médecin référent de l'adhérent en qualité d'animateur de l'EST est informé dès la réception de toute demande pour s'assurer de sa pertinence et arbitrer si nécessaire.

La variété des actions disponibles reflète la diversité des activités économiques et tailles d'établissements pris en charge par Sistel :

- ✓ Etude de poste
- ✓ Conseil en conception / aménagement 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 ;
- ✓ Information sur les aides au financement des mesures de prévention
- ✓ Visite d'entreprise (de chantier, d'atelier)
- ✓ Intervention ergonomique
- ✓ Accompagnement à l'Evaluation des risques chimiques : 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

- ✓ Analyse des Fiches de Données de Sécurité
- ✓ Métrologies : anémométrie, pénibilité physique, contraintes thermiques, éclairement / luminance, vibrations, niveaux sonores
- ✓ Prélèvements atmosphériques
- ✓ Biométries
- ✓ Intervention sur les risques psychosociaux : accompagnement des entreprises pour la compréhension et la réalisation d'un diagnostic ;
- ✓ Sensibilisation collective
- ✓ Aide à l'utilisation d'outils d'évaluation des risques professionnels
- ✓ Sensibilisations aux addictions
- ✓ Participation à des événements en interne et en externe (au sein d'une entreprise ou d'une manifestation professionnelle de branche)
- ✓ Participation aux journées des groupements d'employeurs
- ✓ Animation de Sensibilisations dans les Centres de Formation des Apprentis
- ✓ Atelier 12/14

Les interventions font l'objet d'un rapport ou compte-rendu adressé à l'adhérent. Une restitution peut être organisée avec l'adhérent afin d'en présenter les résultats et les actions à mettre en place au sein de l'entreprise.

Focus Ateliers 12-14

Certaines actions sont dédiées à un collectif d'adhérents par les IPRP périodiquement sur des thématiques particulières. C'est le cas des « ateliers 12-14 » : Dédiés aux employeurs, ils tirent 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
- le CSE et l'analyse d'accidents
- le risque incendie,
- le référent Santé Sécurité,
- les entreprises extérieures
- Le risque biologique
- Les risques liés au climat
- Les addictions
- Le bruit
- Les risques chimiques
- Les risques psychosociaux

Ces actions de sensibilisation collective constituent un accompagnement des employeurs dans l'analyse des conditions et de l'organisation du travail en lien avec la prévention de l'usure professionnelle. La rencontre entre les professionnels (Préventeurs de Sistel et adhérents) et leur réflexion en commun sur des questions ou des difficultés relatives au sujet traité contribuent au succès de ces actions de sensibilisation.

Focus Risque Chimique

L'exposition aux risques chimiques représente la 2ème cause de maladies professionnelles reconnues en France et la première cause de décès d'origine professionnelle. Le risque chimique concerne de nombreux secteurs d'activité dont la nature des expositions est très différente avec pour certains secteurs un nombre de substances mis en œuvre très important. Le Pôle toxicologie de Sistel déploie des moyens importants pour assurer la traçabilité des expositions et ainsi faciliter la prise en charge des salariés par les équipes médicales. Cette action se décline au travers de l'analyse des Fiches de Données de Sécurité grâce à l'outil Toxilist et le recueil des expositions aux CMR.

Membre fondateur de l'association TOXILIST, Sistel utilise cette plateforme collaborative d'informations toxicologiques pour mieux suivre et prévenir le risque chimique chez ses adhérents.

La Base de données TOXILIST favorise la mutualisation des connaissances en toxicologie et intègre un module de traitement informatisé des Fiches de Données de Sécurité (FDS).

SISTEL, par ses équipes pluridisciplinaires, reçoit les FDS 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.

Traitement des expositions Cancérogène Mutagène ou toxiques pour la Reproduction (CMR)

L'obligation faite à l'employeur d'établir et de transmettre au Service de Santé au Travail une liste nominative de travailleurs susceptibles d'être exposés à ces agents chimiques constitue la première étape du travail de traçabilité. Il appartient ensuite à Sistel d'alimenter les Dossiers Médicaux en Santé au Travail. Cette mission est assurée par une assistante du pôle toxicologique, formée et familière de ce type de données. Il s'agit là d'une condition nécessaire à la traçabilité des expositions tout au long du parcours professionnel et à la prise en charge éventuelle au travers des visites de fin de carrière ou fin d'exposition.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA

Décret n° 2024-307 du 4 avril 2024 fixant des
contraignantes pour certains agents chimiques

Le Projet de Service de Sistel vise une APP tous les 4 ans et Sistel mesure le pourcentage d'adhérents ayant bénéficié de cette prestation.

4.1.4 Participation aux C.S.E.

Les Equipes Santé-Travail de Sistel sont disponibles pour participer aux réunions des CSE et/ou CSSCT dans le triple objectif :

- ✓ d'informer et Conseiller sur les conditions touchant aux conditions de travail et aux actions de prévention en matière de santé et de sécurité,
- ✓ de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail en entreprise,
- ✓ de rendre compte de la situation générale de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

Il appartient au médecin du travail de choisir d'assister aux réunions. Le médecin peut se faire assister ou représenter par un membre de son équipe pluridisciplinaire :

- ✓ un Infirmier
- ✓ un Intervenant en Prévention des Risques Professionnels.

Les entreprises ayant un CSE ou un CSSCT sont identifiées dans le logiciel métier lors de la création de la fiche entreprise ou lors de sa mise à jour. L'information d'un CSE/CSSCT peut également se faire lors de la réception d'une convocation à une réunion. La Secrétaire Relations Adhérents met à jour le logiciel métier et transmet l'information à l'Equipe Santé Travail de l'adhérent concerné.

La liste des adhérents ayant un CSE et/ou un CSSCT est transmise automatiquement via le logiciel métier 1 fois par an par mail au médecin.

Tout professionnel participant à un CSE/CSSCT reporte les remarques exprimées par les participants lors de la réunion aux membres de l'Equipe Pluridisciplinaire. Ces remarques font l'objet d'un compte-rendu qui est ensuite attaché dans la CED de l'adhérent.

Les données d'activité propres à l'entreprise ou à l'établissement sont transmises au CSE dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, ainsi qu'aux établissements qui en font la demande.

4.2 SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE DES SALARIES

4.2.1 Les Visites Règlementaires

Le suivi individuel des salariés est assuré par des Equipes médicales composées de Médecins, d'Infirmiers et d'Assistants en santé au travail.

Sistel déploie toutes les modalités de suivi de l'état de santé des salariés, offertes par la réglementation, ainsi que la délégation de certaines visites. 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.

L'activité des médecins est prioritairement consacrée aux actes non déléguables :

- les examens d'aptitude d'embauche et périodiques (salariés en SIR) ;
- les visites de fin de carrière et post-exposition : ces deux visites ne sont pas déléguables ; la visite de fin de carrière est effectuée avant le départ en retraite du salarié ; la visite post-exposition est effectuée à la demande de l'employeur après cessation de l'exposition du salarié à des risques particuliers ; pour chacune de ces visites, le médecin détermine si le salarié est éligible ou non ; toutes deux ont pour objectifs :
 - de tracer les expositions à un ou plusieurs facteurs de risques selon les déclarations de l'employeur, du salarié et des éléments du dossier médical du travail ;
 - de remettre au salarié un document détaillant les expositions, établi d'après les déclarations de l'employeur et les informations transmises par le salarié ;
 - de préconiser si nécessaire une surveillance post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

Les autres actes de suivi individuel de l'état de santé du salarié sont réalisés par le Médecin ou l'Infirmier en Santé au Travail (IDEST) au travers de protocoles de délégation à l'appréciation du Médecin :

- les visites d'information et de prévention (VIP) initiales et périodiques ;
- les visites de mi-carrière ;
- des visites de reprise : elles doivent être effectuées dans les 8 jours qui suivent la reprise, après toute absence pour cause de maladie professionnelle, un arrêt d'origine professionnelle après un AT d'une durée d'au moins 30 jours ou un arrêt d'origine non professionnelle d'une durée d'au moins 60 jours ;
- des visites de pré-reprise ;
- des visites à la demande du salarié, du médecin ou de l'employeur.

Malgré cela, l'équipe médicale est toujours confrontée à d'importantes difficultés pour honorer les différentes visites médicales obligatoires dans des délais réglementaires.

Pour pallier ces difficultés, différents travaux ont été conduits au sein de la Commission Médico-Technique, qui mènent à quatre modalités spécifiques de coopération médecin-infirmier :

- la Visite Préalable Infirmier
- la Téléconsultation assistée
- l'appel préparatoire Infirmier.
- La visite Pré-SIR

Chacune s'inscrit pleinement dans le cadre réglementaire

Visite Préalable Infirmier : un 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 médico-professionnels, 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.

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.

Téléconsultation Assistée

Sistel met 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.

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

Appel téléphonique préparatoire aux visites médicales de pré-reprise

Il s'agit d'une démarche facultative laissée à l'appréciation du médecin du travail dans le cadre de sa collaboration avec l'infirmier.

Elle consiste à collecter et organiser des éléments 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.

Visites Pré-SIR

Inspirée par les travaux de la Société Française de Santé au Travail (Coopérations et délégations en santé au travail, juillet 2023), la Visite pré-SIR a pour objectif de confier aux infirmiers en santé au travail la conduite d'un entretien visant à préparer une aptitude médicale par le médecin sur dossier.

Les visites concernées sont :

- ☐ L'Examen d'Aptitude Médical d'Embauche
- ☐ L'Examen Médical d'Aptitude Périodique

Pour les surveillances médicales déclarées suivantes :

- ☐ Habilitation électrique (travaux sur installations électriques)
- ☐ Habilitation de conduite de certains équipements automoteurs et de levage (CACES)
- ☐ Salarié exposé à manutention manuelle, port de charges > 55kg (R4541-9)
- ☐ Salarié exposé aux agents biologiques pathogènes groupes 3 et 4 (ABP3 et 4)
- ☐ Salarié exposé au risque de chute de hauteur lors du montage / démontage d'échafaudage

C'est au Médecin qu'il appartient de décider, au travers d'un protocole individualisé, quels examens parmi les listes ci-dessus sont éligibles à cette pratique.

Les entreprises pour lesquelles ce dispositif est mis en œuvre en sont informées au préalable par écrit. Le consentement de chaque salarié est recueilli par la Secrétaire médicale qui, en outre, rappelle au salarié sa capacité à demander la rencontre du médecin en présentiel.

Les salariés vus dans le cadre de ce protocole par l'IDEST sont repris systématiquement lors du STAFF entre le médecin et l'IDEST. Le médecin dispose alors des informations concernant :

- ✓ Le poste occupé et les contraintes / risques de ce poste,
- ✓ L'état de santé du salarié

Il analyse la compatibilité entre les deux types d'informations et dispose de trois possibilités :

- ✓ Propose un avis d'aptitude, il rédige et signe l'avis d'aptitude qui est envoyé par la secrétaire médicale de l'Equipe Santé Travail au salarié et à l'employeur. Le médecin choisit son acte futur et clôture la visite.
- ✓ Provoque une téléconsultation avec le salarié (visite à la demande du médecin du travail)
- ✓ Reconvoque le salarié pour une consultation en présentiel.

Sur l'avis d'aptitude généré lors du staff, il est apposé le tampon : « DECISION MEDICALE SUR DOSSIER ». La date de l'aptitude correspond à celle du staff.

Si le médecin choisit de reconvoquer le salarié suite au staff, il délivre une aptitude avec la préconisation suivante : « le salarié doit être vu par le médecin du travail ».

Si le salarié ne vient pas en visite pré-SIR, la SRA annule la visite pré-SIR ainsi que la visite d'aptitude placée dans l'agenda du médecin (en STAFF)

4.2.2 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.

4.2.3 Prise En Charge Par Un Psychologue Du Travail

Sistel dispose parmi les préventeurs de 2 psychologues du travail, prioritairement dédiés aux Actions sur le Milieu de Travail.

Cependant, à la demande du médecin du travail ou de l'IDEST (sous protocole), les psychologues du travail reçoivent les salariés 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

Les compétences des psychologues du travail peuvent aussi être mobilisées en cas de survenance d'« événement grave » 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

4.2.4 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.

4.2.5 Suivi Individuel Des Salariés Exposés Aux Rayonnements Ionisants

Conformément au décret du 21 juin 2023 pris en application de la loi d'août 2021, Sistel met en place une organisation spécifique pour le suivi de l'état de santé des salariés exposés à des rayonnements ionisants.

Sistel identifie 80 adhérents/établissements et environ 700 salariés concernés par ce dispositif.

Quatre médecins du travail de Sistel ont bénéficié début 2025 de la formation spécifique prévue par la réglementation. Ces médecins sont affectés sur 4 centres différents afin de faciliter la couverture géographique du territoire et ils prennent en charge les 700 salariés concernés. Deux modalités sont possibles : soit l'attribution de l'établissement s'il est majoritairement composé de salariés exposés, soit le seul suivi périodique des salariés exposés si ces salariés sont très minoritaires afin de limiter les modifications de secteur et le suivi des établissements.

4.2.6 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 plus de 80 points de stationnement sur le territoire et de 10 bureaux médicaux dans des dispensaires ou maisons de santé, afin de couvrir l'ensemble du département. 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.

4.3 PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

La prévention de la désinsertion professionnelle consiste à anticiper la perte d'une activité professionnelle pour des raisons de santé ou de situation de handicap et constitue la préoccupation majeure de l'ensemble des personnels en charge du suivi individuel des salariés, en particulier au cours des entretiens médicaux professionnels.

En support à ces équipes, Sistel déploie trois actions importantes dans ce but : une cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle, un service dédié intégralement aux Equipements de Protection Individuelle et la participation aux rendez-vous de liaison.

4.3.1 La Cellule De Prevention De La Desinsertion Professionnelle

Ses objectifs consistent à :

- Identifier précocement les situations individuelles présentant un risque de désinsertion professionnelle
- Accompagner le travailleur éligible aux actions de prévention de la désinsertion professionnelle
- Proposer des actions de sensibilisation et d'information aux adhérents
- Promouvoir la Prévention de la Désinsertion Professionnelle au sein de SISTEL

Sous l'animation et la coordination d'un médecin du travail (temps partiel), la cellule comprend 2 Chargés de Mission PDP à temps plein et la contribution des ressources pluridisciplinaires suivantes (temps partiel) :

- 1 Ergonome délégué par le médecin de la mission d'animation de la cellule
- 1 Psychologue du travail

La cellule PDP dispose aussi de prestations d'assistance sociale pour la prise en charge des salariés dans leur parcours.

Les signalements émanent des employeurs, des salariés eux-mêmes et des Equipes Santé-Travail. Celles-ci sont les plus en capacité d'effectuer un repérage précoce au travers des Visites de pré-reprise, de reprise, de mi-carrière et des rendez-vous de liaison. L'utilisation d'un court questionnaire prédictif intégré au déroulé des visites concourt à ce repérage. Il est intégré au logiciel-métier des équipes Santé-Travail et son utilisation est recommandée à partir de la visite de mi-carrière et pour les salariés de plus de 45 ans.

Au sein de la cellule, un professionnel peut échanger avec un ou plusieurs professionnels identifiés des informations relatives à une personne prise en charge, à condition que ces informations soient strictement nécessaires à la coordination de l'action de prévention. Le consentement préalable de la personne est recueilli et l'information sur le droit d'opposition est fournie.

Indicateurs de pilotage :

- Nombre de salariés suivis
- Nombre de retours à l'emploi formalisés
- Nombre d'essais encadrés
- Nombre de conventions de rééducation professionnelle réalisées
- Nombre de salariés maintenus en emploi,
- Nombre d'actions de sensibilisation menées
- Nombre de Rendez-vous de liaison (et professionnel Sistel impliqué)

4.3.2 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 mobilisation d'un spécialiste (temps plein) 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
- ✓ L'utilisation d'un logiciel de banque de données et 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

4.3.3 Les Rendez-vous de liaison

Organisé à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le rendez-vous de liaison s'adresse aux salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours et enrichit les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle.

Ses objectifs consistent à :

- Maintenir un lien entre le salarié et l'employeur pendant l'arrêt de travail ;
- Informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle (formation, reclassement ...) ;
- Informer le salarié qu'il peut bénéficier d'un rendez-vous de pré-reprise;
- Informer le salarié qu'il peut bénéficier de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.

Les différents membres des Equipes Santé Travail et de la cellule PDP sont disponibles pour participer aux rendez-vous de liaison afin d'aider employeurs et salariés à créer les conditions d'un retour à l'emploi réussi.

5. QUALITE

SISTEL est engagé dans une démarche de certification qualité conforme aux conditions et modalités définies au sein de l'AFNOR SPEC 2217.

Le Calendrier prévisionnel des différents niveaux de certification est le suivant :

Date	Niveau	Remarque
Juillet 2025	Niveau 1	Audit programmé
Juillet 2027	Niveau 2	Sous réserve d'obtention du niveau précédent dans les délais prévus
Juillet 2030	Niveau 3	idem

6. SYSTEME D'INFORMATION

Les exigences portées par l'Accord National Interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail ainsi que les nouvelles réglementations (Salariés multi-employeurs, Identifiant National de Santé...) ou encore les contraintes croissantes de cyber- sécurité ont conduit SISTEL à faire le constat des limites de ses principaux outils de travail logiciels : Préventiel et Pilote. De plus leur Editeur (Val Solution), partant du même constat, a cessé de mettre en œuvre les évolutions de cette suite logicielle.

Sistel, au travers d'un long travail d'évaluation des offres du marché, a choisi de se doter de la solution Pulse mise en œuvre par l'éditeur Trustteam.

Cette solution remplacera les outils antérieurs au cours du 4^{ème} trimestre 2025.

Elle permettra de répondre aux exigences nouvelles d'identitovigilance, de sécurité et de fonctionnalités et constituera une condition nécessaire à l'obtention des différents niveaux de certification.

Parmi les fonctionnalités nouvelles, les adhérents pourront disposer d'un espace personnalisé, facilitant l'accès à une documentation relative à la prévention, ainsi que la prise de rendez-vous (VIP initiales, visites d'embauche et visites de reprise) et la consultation des actions de prévention réalisées par le service.

De la même façon, il sera mis en œuvre un espace numérique personnalisé dédié aux salariés.

Ces deux espaces personnalisés permettront de déposer de façon sécurisée avec force probante tous les documents réglementaires de fin de visite.

La finalité essentielle du système d'information en Santé au Travail réside dans la mise en œuvre de la traçabilité des expositions tout au long du parcours professionnel et des actions conduites par le Service au bénéfice de l'adhérent ou de ses salariés.

7. DIAGNOSTIC LOCAL DES BESOINS EN SANTE AU TRAVAIL ET PRIORITES D'ACTION

Sistel dans le cadre de ce projet de service, prévoit, à partir d'éléments de diagnostic territorial deux actions prioritaires qui mobiliseront des ressources au-delà de l'offre socle. Initialement conçues pour nourrir un partenariat dans le cadre d'un potentiel CPOM, elles pourront être conduites sans contribution de tiers.

Action 1. Lutte contre les accidents graves et mortels (axe transversal du PRST 4)

Eléments de contexte régional (source : 4ème PRST CVL) :

Près de 26 000 accidents du travail avec arrêt dans le régime général en 2019.

Le risque d'accident du travail est plus élevé en région qu'au niveau national (indice de fréquence : 38,6 contre 33,5 en 2019) en lien avec les caractéristiques de son tissu économique et notamment la taille des établissements. En effet, un salarié sur quatre travaille dans des entreprises de moins de 11 salariés. Ces dernières représentent plus des trois quarts des entreprises de la région. Par ailleurs, ces accidents du travail sont particulièrement présents dans certains secteurs d'activité.

Depuis 2017, le nombre d'accidents du travail avec arrêt d'au moins un jour a augmenté de près de 6 %.

Les deux tiers des accidents du travail avec arrêt d'au moins un jour sont concentrés dans cinq secteurs d'activité

En 2019, les accidents du travail avec arrêt d'au moins un jour sont principalement recensés dans cinq secteurs d'activité, identiques à ceux de 2017, qui enregistrent les deux tiers de l'accidentologie de la région Centre-Val de Loire (contre 63,5 % en 2017).

Répartition sectorielle et indice de fréquence des accidents du travail avec arrêt dans les 5 secteurs les plus accidentogènes en région Centre-Val de Loire en 2019

Secteur d'activité en NAF A38	Nombre AT avec arrêt	Part des AT avec arrêt	Indice de fréquence région
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	3 332	13,0 %	114,4
Transports et entreposage	2 537	9,9 %	62,0
Construction	3 442	13,4 %	61,7
Activités de services administratifs et de soutien	3 716	14,5 %	51,1
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	3 995	15,6 %	39,5
Les 5 secteurs les plus accidentogènes	17 022	66,3 %	39,8
Tous secteurs d'activité confondus	25 682	100 %	38,6

Source : Carsat Centre-Val de Loire

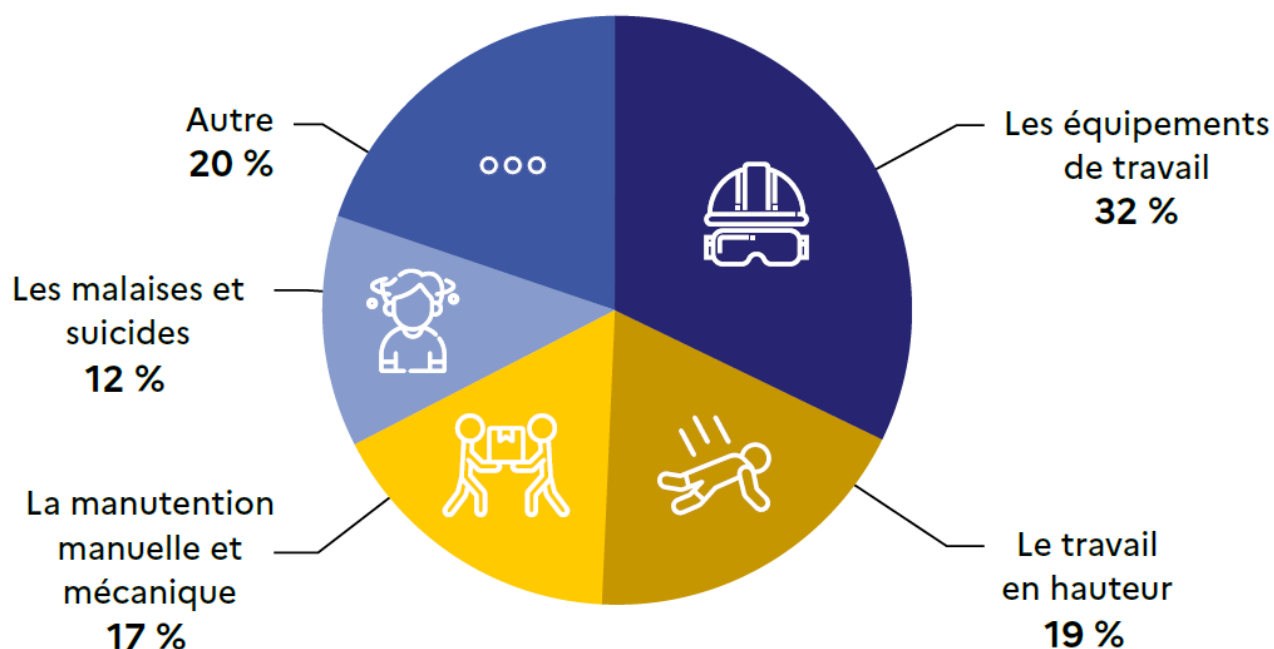
Exploitation : Carsat, Direction des Risques Professionnels, 2021

L'ensemble des signalements d'accidents du travail renseignés par l'inspection du travail entre 2017 et 2021, **un tiers concernent des accidents graves ou mortels (soit 313 signalements sur 934)**. Sur les 313 signalements pour accidents graves ou mortels des années 2017 à 2021, 75 (24 %) concernent

des décès, et 238 (76 %) des accidents graves.

Les principales **causes** des signalements d'accidents du travail sont : Les 313 signalements d'accidents graves ou mortels sont répartis sur 19 secteurs d'activités.

Les secteurs les plus **accidentogènes** sont :



Proposition d'action de Sistel :

Sistel met à la disposition des entreprises 5 de ses Intervenants en Prévention des Risques Professionnels pour réaliser, avec les responsables d'entreprises et/ou les représentants du personnel, les analyses des accidents du travail.

L'intervention est basée sur la méthodologie de l'arbre des causes, au sujet de laquelle Sistel propose aussi à ses adhérents des sensibilisations et ateliers.

Néanmoins la volumétrie des analyses réalisées reste modeste : 6 en 2024 tous sur signalement de l'unité de contrôle de la DDETSPP.

Les causes sont multiples, parmi lesquelles une « publicité » incomplète sur cette prestation, une réticence de certains adhérents sur l'intérêt de la démarche, et aussi une faible connaissance par Sistel de l'occurrence et de la gravité des accidents du travail.

De plus, les équipes Sistel constatent que certains adhérents formés à l'une ou l'autre des méthodes d'analyse ont déployé celle-ci après un accident davantage dans une démarche formaliste que dans une démarche de prévention sincère et complète.

Sistel souhaite donc augmenter la volumétrie des analyses d'accident du travail réalisées en entreprise, d'autant qu'elles constituent une démarche de pédagogie-action efficace.

Par ailleurs, l'analyse mettant en lumière des causes racines de l'accident, elle sera l'occasion de renforcer la prévention primaire :

- En identifiant les éventuels nouveaux facteurs de risques intervenus dans le mécanisme de l'accident étudié.
- En recommandant d'actualiser le DUERP afin d'intégrer ces facteurs.
- En rappelant la nécessité de formaliser un Plan d'Actions (PAPRIACT) cohérent et fonctionnel.
- En conseillant préférentiellement des actions de prévention à la source à même de réduire ou d'éviter ces accidents.
- En proposant un outil d'analyse quantitative des AT permettant une gestion transversale des accidents et un meilleur suivi.

Chaque intervention représente un temps conséquent, de l'appropriation de la méthode par l'adhérent à la réalisation de l'analyse par le préventeur jusqu'à livraison d'un rapport et de recommandations. En 2025, 5 IPRP de Sistel sont en mesure d'intervenir pour réaliser ces analyses, ce qui permet un délai d'intervention pertinent.

Objectif 1.1 : Déployer une meilleure connaissance de la prestation

Pour promouvoir cette prestation, Sistel déploiera une communication sur différents media :

- Documentation écrite (plaquette)
- Publication sur le site internet,
- Présentation dans des groupements d'employeurs (syndicats professionnels ou interprofessionnels, clubs d'entreprise, ateliers Sistel) : **3 par an**

Objectif 1.2 : Réalisation de **20 analyses par an**.

Action 2. Risque chimique : silice cristalline

Éléments de contexte régional (source : 4^{ème} PRST CVL, extraits) :

1 313 maladies professionnelles avec arrêt ont été recensées en 2019 en région Centre-Val de Loire, dont 95 % sont des troubles musculo-squelettiques. Sur **43 cancers d'origine professionnelle, 37 sont liés à l'amiante**.

L'exposition aux risques chimiques représente la deuxième cause de maladies professionnelles reconnues en France après les troubles musculo-squelettiques (TMS) mais la première cause de décès d'origine professionnelle. Ces maladies sont liées aux expositions à l'amiante, la silice cristalline, les amines aromatiques ou bien encore les produits phytosanitaires (Sources : CNAM, CCMSA 2019).

D'après les données CNAM - Carsat 2019

59 maladies

liées à l'exposition à **l'amiante**

29 maladies

liées à des expositions à des **produits
chimiques ou poussières**

Éléments de contexte technique :

L'évolution réglementaire concernant la silice cristalline (arrêté du 26 octobre 2020 classant l'exposition à la fraction alvéolaire de la silice cristalline en procédé cancérogène) implique des modifications de pratiques dans le suivi médical des salariés exposés. Comme pour toute exposition à un agent CMR, les salariés doivent être déclarés en SIR. La Haute Autorité de Santé via des recommandations fixe les modalités de surveillance médico-professionnelle des travailleurs exposés ou ayant été exposés à la silice cristalline.

Elle s'articule autour d'un bilan de référence, d'un suivi longitudinal et d'une surveillance post exposition/suivi post professionnel.

La périodicité des examens de référence est fonction du niveau d'exposition cumulé sur la vie entière du salarié (confer tableau ci-après).

	Bilan de référence (au début de l'exposition)	Suivi en cas d'exposition cumulée INTERMEDIAIRE (<1 mg/m ³ xannée) pendant la période d'exposition	Suivi en cas d'exposition cumulée justifiée comme FORTE (≥1 mg/ m ³ xannée) pendant la période d'exposition	Visite de « départ » ou de « fin de carrière »	SPE et SPP
Entretien individuel	Oui	Tous les 2 ans	Tous les 2 ans	Oui	Tous les 5 ans
Radiographie thoracique	Oui	20 ans après le début de l'exposition puis renouvelée tous les 4 ans	10 ans après le début de l'exposition puis renouvelée tous les 2 ans	Non	Tous les 5 ans
Courbe débit-volume	Oui	Tous les 4 ans	Tous les 2 ans	Non	Selon les résultats des examens de la visite de fin de carrière
Dosage de la créatininémie	Oui	20 ans après le début de l'exposition puis renouvelé tous les 4 ans	20 ans après le début de l'exposition puis renouvelé tous les 4 ans	Non	Tous les 5 ans
Test IGRA/IDR Tuberculine	Pour les populations à risque**	si le diagnostic de silicose est confirmé*	si le diagnostic de silicose est confirmé*	Non	si le diagnostic de silicose est confirmé*

Cette exposition cumulée doit être identifiée et estimée par le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire en prenant en compte :

- ✓ La probabilité d'exposition,
- ✓ La fréquence des tâches et des gestes exposant et l'intensité de l'exposition (en intégrant les informations disponibles sur les mesures de prévention),
- ✓ La durée cumulée des périodes d'exposition,
- ✓ Le délai écoulé depuis le début de l'exposition et, le cas échéant, le délai écoulé depuis la fin de l'exposition.

Pour cela, ils s'appuient sur :

- ✓ Les données disponibles dans le Dossier Médical de Santé au Travail,
- ✓ Les résultats des mesures d'exposition,
- ✓ Les Fiches de Données de Sécurité,
- ✓ Les matrices Emploi Exposition (MATGENE, SOLVEX, CARTO SILICE..)...

Cette évaluation permet de classer les expositions vie entière en 2 groupes :

- Un groupe d'exposition cumulée Forte est retenu uniquement si l'on dispose d'éléments suffisants permettant de conclure que le niveau cumulé correspond à un niveau qui atteint ou dépasse une dose cumulée équivalente à 1 mg/m³xannée
- Un groupe d'exposition cumulée intermédiaire, rassemblant toutes les autres situations d'exposition à la silice cristalline.

Éléments de contexte Sistel :

Traçabilité des expositions : les primo extractions de notre logiciel métier montrent une traçabilité imparfaite et hétérogène des expositions : salariés vraisemblablement exposés mais non déclarés et pluralité de saisie concernant la nature d'exposition (silice, silice cristalline, quartz, sable...).

Modalités de suivi individuel : il apparaît que les EST ne sont pas toujours au fait des recommandations HAS en termes de suivi et que ces dernières ne sont pas mises en place.

Proposition d'action de Sistel :

L'ampleur potentielle du sujet agissant comme un frein à l'action, Sistel propose de sélectionner un panel de 5 entreprises concernées par le risque et d'y déployer une démarche partenariale de prévention complète.

Afin de garantir la collaboration de 5 entreprises, une première sélection de 9 adhérents a été opérée selon les critères suivants :

- Pluralité de secteurs géographiques pour mobiliser des EST sur l'ensemble du secteur
- Pluralité des codes NAFS
- Engagement fort des EST
- Collaboration avec le SPST déjà forte
- Risque « silice » identifié au sein de la structure
- Volonté de l'employeur pour maîtriser le risque silice

Ces entreprises emploient un total de 372 salariés (de 4 à 165 salariés, 41 en moyenne) et sont suivies par 7 médecins du travail différents. Le panel final dépendra de l'engagement des entreprises concernées. Les secteurs de l'exploitation minière, de la construction et de la recherche sont représentés.

- ✓ Parmi les données de sorties attendues du projet, figurent :
- ✓ Une méthodologie de ciblage des métiers les plus exposés à l'aide des matrices emploi-exposition
- ✓ Une méthodologie de traçabilité des expositions dans le logiciel métier de Sistel sur l'ensemble du cursus laboris, permettant de piloter les étapes-clé du suivi individuel (visite de mi-carrière, visite de fin d'exposition)
- ✓ Une recommandation d'un protocole de suivi individuel tenant compte de la balance bénéfice-risque des recommandations HAS (examens complémentaires, périodicité)
- ✓ Une démarche de communication vers les employeurs

- ✓ Une bonne connaissance par les Equipes Santé Travail de Sistel du risque et des modalités de prévention

Ressources Sistel mises en œuvre :

- ✓ Le pôle toxicologie dans son ensemble pour l'identification, l'évaluation, la lecture des rapports de mesurages, le calcul et la projection de l'exposition cumulée
- ✓ Les Equipes Santé Travail pour convaincre la cible de l'action, assurer la traçabilité dans le DMST, les visites médicales, l'organisation du suivi médical, la réalisation d'ordonnance
- ✓ Le médecin référent du logiciel métier
- ✓ Toxist/SEIRICH (module agents émis) pour identification et traçabilité,
- ✓ Matrice emploi/exposition (MATGENE, SOLVEX),
- ✓ Outil diagnostic du risque d'exposition aux poussières INRS
- ✓ Formation d'une douzaine de Médecins du Travail sur le risque silice en 2026
- ✓ Les étapes du projet (certaines actions sont menées en parallèle) :
- ✓ Communication auprès de la cible (EST/IPRP/Institutionnels)
- ✓ Evaluation du risque « silice » (IPRP)
- ✓ Métrologie atmosphérique
- ✓ Transcription des résultats de métrologie des postes de travail dans le DMST salarié (secrétaires médicales)
- ✓ Recherche et mise en place d'actions collectives dans le but de réduire aussi bas que possible le risque d'exposition
- ✓ Projection/simulation permettant d'estimer l'année de la bascule vers le niveau d'exposition cumulée fort impactant sur la fréquence des examens complémentaires
- ✓ Réflexion pour harmonisation du contenu des SIR « silice » (MT)
- ✓ Traçabilité dans le logiciel métier (*SIR mais l'exposition à un procédé cancérogène n'est pas mentionné donc pas de lien dans un contexte de visite de mi ou de fin carrière*)
- ✓ Décisions sur nature, fréquence et modalités des examens complémentaires en lien avec les recommandations HAS (MT)
- ✓ Organisation des Visites médicales (SRA)
- ✓ Réalisation des visites SIR
- ✓ Rendu collectif et anonymisé à travers une information collective (acteurs de l'action)

Contraintes identifiées :

- Implication des EST/employeurs sur une période longue
- Temps médical alloué à ce projet
- Coût des prélèvements atmosphériques et des examens complémentaires.
- Réalisation effective des examens complémentaires

8. OFFRE SPECIFIQUE

La loi du 2 août 2021 a introduit des dispositions importantes pour renforcer la prévention en santé au travail, notamment pour les travailleurs indépendants. En vertu de l'article 23 de cette loi, ceux-ci ont désormais la possibilité de s'affilier au Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) de leur choix. SISTEL a développé une offre adaptée pour répondre à ces nouvelles obligations et priorités en matière de santé au travail.

Les services proposés

SISTEL offre une gamme de services en complément de l'offre socle, spécifiquement conçus pour les travailleurs indépendants. Voici un aperçu des services proposés :

- **Entretien individuel avec un Médecin du Travail** : Chaque travailleur indépendant affilié bénéficie d'un entretien personnalisé avec un médecin du travail afin d'évaluer ses besoins spécifiques en matière de santé et de prévention des risques professionnels.
- **Accès aux ateliers de prévention des risques professionnels** : Les affiliés ont accès aux ateliers 12-14, qui couvrent divers aspects de la prévention des risques professionnels.
- **Orientation vers la Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)** : Cette cellule offre un soutien et des conseils pour éviter la désinsertion professionnelle, en fournissant des ressources et orientations adaptées.
- **Accès à e-Amarok pour évaluer la santé globale** : Cet outil inédit permet aux travailleurs indépendants d'évaluer leur santé globale et de recevoir des recommandations personnalisées pour améliorer leur bien-être auprès de nos psychologues.
- **Invitations à tous les événements de SISTEL** : Les affiliés sont invités à participer à tous les événements organisés par SISTEL, favorisant ainsi l'échange de connaissances et le réseautage.

Affiliation annuelle sans tacite reconduction

Une caractéristique importante de l'offre spécifique de services des travailleurs indépendants est l'affiliation sans tacite reconduction. Cela signifie que les travailleurs indépendants peuvent choisir de ne pas prolonger leur affiliation automatiquement, leur offrant ainsi une flexibilité et un contrôle accrus sur leur engagement.

Priorité à la santé des travailleurs

Garantir la santé et la sécurité des travailleurs reste la priorité de SISTEL. En proposant des services adaptés et innovants, SISTEL s'engage à protéger les travailleurs indépendants contre les risques professionnels et à promouvoir une culture de prévention continue.

En somme, l'offre spécifique de SISTEL pour les travailleurs indépendants représente une avancée significative dans le domaine de la santé au travail, alignée avec les objectifs de la loi du 2 août 2021.

9. OFFRE COMPLEMENTAIRE

La loi du 2 août 2021 a permis aux services de prévention et de santé au travail interentreprises de proposer à leurs adhérents une offre complémentaire à l'offre socle. Chez Sistel, ce sont bien la nature et la finalité des actions qui vont déterminer quelle offre est mobilisée : l'offre socle, financée par les cotisations, couvre la prévention des risques professionnels, le suivi individuel de l'état de santé et la prévention de la désinsertion professionnelle.

L'offre complémentaire va couvrir tout le registre de la promotion de la santé sur le lieu de travail (dépistage, vaccination, lutte contre la sédentarité, prévention des addictions, addictions...) ainsi que des actions participant à la qualité de vie au travail (addictions, promotion de la pratique du sport en entreprise, médiation, aide à la négociation sociale...). Toutes ces interventions trouvent leur origine dans une demande initiale de l'entreprise. Elles font l'objet d'une analyse (qui peut aboutir à une prise en charge dans le cadre de l'offre socle) et d'une proposition chiffrée au travers d'un devis puis sont facturées à l'adhérent. Elles peuvent aussi bénéficier d'un financement total ou partiel émanant d'un partenaire.

Les documents budgétaires et comptables présentés à la gouvernance de l'association identifient parmi les recettes les montants issus de l'offre complémentaire.

En fonction des disciplines mobilisées, Sistel peut faire appel à des professionnels extérieurs pour assurer tout ou partie des prestations et s'assurer de la qualification professionnelle de chaque intervenant. Afin de ne pas obérer la capacité de Sistel à réaliser l'offre socle, le Service des offres complémentaires est vigilant à ce que ses actions soient économes en ressources médicales. Sous ces conditions, le champ des possibles est assez large au-delà des illustrations ci-dessous.

Les avantages des dépistages organisés

Les dépistages organisés constituent un pilier fondamental de nos offres (cancers, diabète, colorectal...). Ils permettent non seulement de détecter précocement des problèmes de santé, mais aussi de sensibiliser les salariés à l'importance du suivi médical. En facilitant l'accès aux dépistages, et en déstigmatisant les pratiques nous contribuons à une meilleure prise en charge et à une prévention plus efficace des maladies.

Nutrition et Sommeil : Clés de la santé

Adopter une alimentation équilibrée et garantir un sommeil réparateur sont essentiels pour le bien-être des salariés. Nos programmes de nutrition et de sommeil sont conçus pour informer et guider les participants vers de meilleures habitudes de vie, favorisant ainsi une performance optimale au travail. Ces thématiques nous permettent également de collaborer avec des partenaires du territoire et faire découvrir de nouvelles pratiques telles que la sophrologie et la réflexologie.

Promotion de l'Activité Physique

L'activité physique est un élément crucial pour maintenir une bonne santé. Nous encourageons nos adhérents à intégrer plus de mouvement dans leur quotidien grâce à des modules d'exercice adaptées et motivantes, contribuant ainsi à réduire le stress et à améliorer le bien-être général. Nos ergonomes sont titulaires du diplôme d'éducateur sportif.

Accompagnement au sevrage tabagique

Le sevrage tabagique est un défi que nous relevons en offrant un accompagnement personnalisé à nos adhérents. Notre cellule Tabaco fournit des conseils et des techniques éprouvées pour aider les salariés à surmonter leur dépendance, améliorant ainsi leur qualité de vie et leur santé à long terme.

SISTEL est partenaire du mois sans tabac.

Vaccination antigrippale : Protéger pour prévenir

La vaccination antigrippale est un geste simple et efficace pour protéger les salariés et leur entourage. Nous organisons des campagnes de vaccination sur site pour faciliter l'accès à ce service essentiel, réduisant ainsi le taux d'absentéisme et favorisant un environnement de travail sain.

Médiation et Négociation Sociale

Enfin, nous proposons des services de médiation et de négociation sociale pour aider les entreprises à résoudre les conflits internes de manière constructive. Ces services favorisent un climat de travail harmonieux et participent au bien-être global des salariés.

En conclusion, nos offres complémentaires tarifées ne se substituent en aucun cas à notre offre socle. La priorité du service de prévention et de santé au travail interprofessionnels reste nos trois axes principaux : la prévention des risques professionnels, le suivi médical et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Nos offres complémentaires sont conçues pour améliorer la santé des salariés et renforcer leur bien-être au quotidien. Nous restons à l'écoute de nos adhérents pour continuer à développer des solutions adaptées et innovantes et répondre à leurs besoins.

10. CONDITIONS (DE)FAVORABLES A LA REALISATION DU PROJET

10.1 DE LA RESPONSABILITE DES ENTREPRISES

La finalité d'un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises est d'éviter l'altération de la santé des salariés du fait du travail. Les SPSTI exercent en cela un rôle de conseil auprès des employeurs, lesquels conservent in fine la responsabilité de la santé et de la sécurité de leurs salariés. Il s'agit donc d'un travail de partenariat qui nécessite l'exécution de bonne foi d'un certain nombre d'obligations par l'employeur.

Mise à jour régulière des effectifs (entrée et sortie).

L'organisation dans les délais réglementaires des visites d'embauche nécessite que le SPSTI soit rapidement informé des nouveaux salariés. La Déclaration Préalable A l'Ebauche est malheureusement à ce titre insuffisante car elle ne comprend pas les informations utiles à l'organisation des visites médicales. L'inscription, sinon en temps réel, du moins dans un délai raisonnable des embauches sur le portail de Sistel est donc indispensable.

Mise à jour des contacts de l'entreprise

Qu'il s'agisse de l'organisation des visites ou de l'adressage par Sistel des informations utiles à l'employeur dans une politique de prévention, il est nécessaire que l'employeur s'assure que les coordonnées des différents décideurs de l'entreprise soient connues.

Communication du DUERP

La réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels est obligatoire ainsi que sa communication au service de prévention et de santé au travail interentreprises. À ce jour, la proportion d'adhérents ayant communiqué à Sistel son DUERP est évaluée à 5%.

Communication des calendriers annuels de CSE / CSSCT

Le Code du travail impose dans les entreprises d'au moins 50 salariés que l'adhérent adresse une convocation avec un ordre du jour au médecin du travail pour les réunions abordant la thématique de la santé, la sécurité et les conditions de travail.

La date des réunions doit être connue par le médecin du Travail au moins 15 jours à l'avance. Il est grandement souhaitable que l'employeur informe chaque année du calendrier retenu pour les différentes réunions consacrées à la santé et à la sécurité afin que le Médecin du Travail puisse organiser sa présence ou sa représentation.

Communication des Accidents du Travail :

L'Accord National Interprofessionnel, repris par le décret n°2022-653 du 25 avril 2022 identifie parmi les obligations de l'employeur celle consistant à informer le service de santé et de prévention au travail interentreprises de la survenance des accidents du travail. Cette pratique est tout particulièrement utile en cas de survenance d'accident grave pour que les équipes de Sistel puisse apporter les expertises nécessaires.

Communication des listes de salariés exposés à des produits CMR

Le libre accès aux locaux de travail pour l'équipe de santé travail et la collaboration aux réalisations des Actions de Prévention Primaire

10.2. DE LA RESPONSABILITE DES POUVOIRS PUBLICS

Echanges d'informations entre les organismes de sécurité sociale et les SPSTI.

La loi du 2 août 2021 prévoit l'amélioration du partage d'informations entre les organismes d'assurance maladie et les services de prévention et de santé au travail, en particulier dans le cadre de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle.

Afin de favoriser l'identification précoce des risques de PDP, l'article L 315- 4 du code de la sécurité sociale prévoit la communication par l'organisme de sécurité sociale ou le service du contrôle médical au service de prévention et de santé au travail dont relève l'assuré, les informations relatives aux arrêts de travail lorsque ceux-ci font apparaître un risque de désinsertion professionnelle. **Près de 4 ans après la publication de la loi, le décret organisant les conditions de cette communication est toujours attendu et cette communication n'est donc toujours pas mise en œuvre.**

Accès par les Médecins du travail au Dossier Médical Partagé

La loi du 2 août 2021 prévoit que le médecin du travail chargé du suivi de l'état de santé d'une personne peut « accéder à son dossier médical partagé et l'alimenter ».

Malheureusement, l'arrêté du 26 octobre 2023 fixant les règles de gestion des droits d'accès au Dossier Médical Partagé exclut explicitement les médecins du travail de l'accès en lecture aux documents du DMP !

Cet accès serait d'autant plus pertinent et utile pour le médecin du travail que les salariés/patients ne disposent pas toujours des informations médicales utiles (et de leur bonne compréhension) lorsqu'ils se présentent à une visite ou une visite de santé au travail. Cette situation conduit, selon les cas, à minorer la capacité du médecin du travail à objectiver ses décisions, ou bien à prescrire des examens complémentaires, dont la collectivité pourrait faire l'économie.