

# **Projet de service SSTL**

**2018-2022**

## SOMMAIRE PROJET DE SERVICE

<b>I.</b>	<b><u>ELABORATION METHODOLOGIE ET ETAPES</u></b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b><u>DIAGNOSTIC</u></b>	<b>7</b>
<b>III.</b>	<b><u>FICHES ACTIONS</u></b>	<b>25</b>
	➤ FICHE ACTION PREVENTION PRIMAIRE	
	➤ FICHE ACTION RISQUE CHIMIQUE	
	➤ FICHE ACTION RISQUE PSYCHO-SOCIAUX ET MIEUX ETRE AU TRAVAIL	
	➤ FICHE ACTION MAINTIEN DANS L'EMPLOI	
<b>IV.</b>	<b><u>ANNEXES</u></b>	<b>36</b>
	➤ ANNEXE 1 : CONSULTATION DU SECTEUR DE DAX ET REFLEXIONS,	
	➤ ANNEXE 2 : CONSULTATION DU SECTEUR DE MONT DE MARSAN ET REFLEXIONS,	
	➤ ANNEXE 3 : CONSULTATION DU SECTEUR DE BISCARROSSE ET REFLEXIONS,	
	➤ ANNEXE 4 : CONSULTATION DU SECTEUR DE CAPBRETON ET REFLEXIONS,	
	➤ ANNEXE 5 : BILAN DE LA CONSULTATION SSTL	
	➤ ANNEXE 6 : BILAN DU PRECEDENT PROJET DE SERVICE ET DU CPOM	
	➤ ANNEXE 7 : SCHEMAS PROJET DE SERVICE	

### Contexte

La réflexion pour l'élaboration du projet de service a tenu compte :

- **Des trois grands axes stratégiques du PST3 2016-2020 :**
  - premier axe stratégique : Donner la priorité à la prévention primaire et au développement de la culture de prévention
  - deuxième axe stratégique : Améliorer la qualité de vie au travail, levier de santé, de maintien dans l'emploi des travailleurs et de performance économique et sociale de l'entreprise
  - troisième axe stratégique : Renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des PME-TPE
  
- **Des thèmes retenus dans le PRST3,**
  - Renforcer et accompagner l'évaluation des risques. Plusieurs actions s'intéressent à des aspects différents allant de l'animation du réseau des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) enregistrés auprès de la DIRECCTE à l'accompagnement de l'évaluation des risques dans le secteur agricole
  - Prévenir l'exposition aux risques chimiques. L'action porte autant sur la prévention des risques connus depuis de longues années (amiante, silice cristalline) que sur les risques émergents (perturbateurs endocriniens, nanomatériaux, phytosanitaires)
  - La prévention des autres risques tels que chutes de hauteur et de plain-pied, risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques (TMS) ou risques routiers
  - L'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) et la promotion du dialogue social
  - Le maintien dans l'emploi et la lutte contre la désinsertion professionnelle.
  
- **Des pathologies prioritaires de la stratégie nationale de santé 2018-2022**
  - Les addictions, les maladies chroniques, les TMS, les RPS, les agents chimiques
  
- **des attentes des représentants salariés et employeurs au Conseil d'administration et à la Commission de Contrôle,**
  
- **De la consultation interne des équipes**
  - Le projet de service s'est appuyé sur la réflexion engagée par secteur dès le mois d'octobre 2017 autour de 4 grands thèmes : le diagnostic, les actions, les indicateurs et les participants. Le résultat de cette consultation figure en annexe :
    - consultation du secteur de Dax et réflexions (annexe 1),
    - consultation du secteur de Mont de Marsan et réflexions (annexe 2)
    - consultation du secteur de Biscarrosse et réflexions (annexe 3)
    - consultation du secteur de Capbreton et réflexions (annexe 4)
    - réflexions SSTL (annexe 5)

- **Du bilan du précédent projet de service et du CPOM à travers les partenariats développés avec les acteurs de la prévention (CARSAT, OPPBTP, MDPH, SAMETH) (annexe 6)**
- **Refonte de la CMT**

Parallèlement, la CMT a mené une refonte de sa composition et de son fonctionnement avec un nouveau règlement intérieur adopté en novembre 2017 et avril 2018.

Une formation à la conduite de projet a été également dispensée aux membres de la CMT.

### Thématiques de prévention et secteurs du projet de service :

Le projet de service est bâti autour de 4 thématiques de prévention qui sont déclinées dans 4 Fiches Actions :

- la prévention primaire,
- la prévention des risques psycho-sociaux,
- la prévention du risque chimique,
- le maintien dans l'emploi.

A ces thèmes s'ajoutent des entrées par secteur et par métier.

Pour rappel, le SST des Landes s'est investi depuis longtemps dans la prévention de la santé des salariés employés sur des secteurs d'activité spécifiques au territoire :

- ❖ Secteur Bois : 5,3% des effectifs suivis, (3633 salariés pour 319 adhérents),
  - ◆ réalisation de diagnostic de sécurité et diffusion dès 2007 d'une plaquette d'information sur les bonnes pratiques de travail dans les ateliers du bois,
  - ◆ aide à l'évaluation des risques dans le projet de service 2013-2018
- ❖ Secteur Garage :
  - ◆ réalisation de diagnostic de sécurité et diffusion d'une plaquette d'information sur les bonnes pratiques de travail dans les garages.
  - ◆ aide à l'évaluation des risques dans le projet de service 2013-2018
- ❖ Secteur Tourisme et Thermalisme :
  - ◆ action de sensibilisations telle que la diffusion de vidéo d'information à la sécurité,
  - ◆ Développement d'un outil d'aide à la manutention des bacs de boues thermales pour les salariés des 17 établissements thermaux situés à Dax et Saint-Paul-lès-Dax.
- ❖ Secteur agro-alimentaire :
  - ◆ Intervention sur les rythmes de travail atypiques et le bien-être au travail,
  - ◆ études de bruit et mesures chimiques

- ❖ Secteur Service à la personne :  
Mise en place d'enquêtes et actions de prévention à destination du personnel des Associations de services en partenariat avec la Fédération. Ce travail se poursuit d'année en année en équipe pluridisciplinaire et notamment sur le projet de service 2013-2018 avec des modules en partenariat avec un Kinésithérapeute
- ❖ Secteur Grande distribution :
- ◆ Le PS 2013-2018 a bénéficié notamment aux adhérents et salariés de ce secteur avec la diffusion des bonnes pratiques de la CARSAT et une aide à l'évaluation des risques

**Pour le PS 2018-2022 ont été retenus, les secteurs suivants :**

- **le secteur service à la personne** déjà ciblé lors du précédent projet : pour ce secteur important sur le département, il a paru nécessaire de poursuivre et d'enrichir notre action sur les manutentions et contraintes posturales d'une part,
- et d'autre part de proposer cette démarche à d'autres secteurs des TPE (surtout les entreprises de 1 à 3 salariés qui représentent 62 % de nos adhérents), **dont le secteur de la boulangerie, de la coiffure** et d'y adjoindre si besoin d'autres secteurs prédominants des TPE,
- **le secteur de la coiffure et de l'esthétique** a été retenu également pour une action sur la prévention du risque chimique,
- **le secteur de la grand distribution** déjà retenu lors du précédent projet et qui concentre de nombreuses problématiques de maintien en emploi,
- **le secteur du transport** et les métiers de chauffeurs du fait de leur importance sur le département et parce qu'il concentre aussi de nombreuses problématiques de maintien en emploi,
- **le secteur des garages** déjà ciblé lors du précédent projet, pour lequel il a paru nécessaire de poursuivre notre action en déployant les conseils de prévention sur le terrain,
- **le secteur du bâtiment** déjà ciblé lors du précédent projet et pour lequel le service agit en lien avec l'OPPBTP et les fédérations du secteur.

**Méthodologie :**

Chaque fiche action est déclinée en objectifs, actions, cible, acteurs, calendrier et indicateurs quantitatifs et qualitatifs afin de permettre leur suivi.

Pour chaque fiche action est constitué un groupe de travail, ainsi que des sous-groupes qui portent une ou plusieurs actions.

Le projet de service est pensé pour permettre et susciter des inter-actions entre les différents thèmes et groupes de travail, qui seront autant de leviers pour démultiplier et enrichir nos actions.

Les actions comportent en général des phases de test, qui permettent de valider la pertinence de l'approche et d'adapter les modalités si nécessaire.

Elles sont aussi construites autour d'un levier centré sur les adhérents, en associant si possible les fédérations du secteur, et/ou sur un levier centré sur les salariés. Si une action est tournée en priorité vers les salariés, il est prévu d'agir simultanément ou dans un second temps vers l'entreprise. (principes de prévention).

#### Etapas et Validation du projet de service :

La CMT s'est réunie chaque mois entre octobre 2017 et juin 2018 afin d'aboutir au projet de service finalisé lors de la séance du 12 juin 2018,

Ce projet a reçu un avis favorable de la Commission de Contrôle lors de sa séance du 12 juin 2018 et a été validé par le Conseil d'Administration lors de séance du 19 juin 2018.

L'avis individuel des Médecins a été recueilli le 2 juillet 2018.

#### Suivi du projet de service :

Le suivi du projet de service mobilise la CMT et les groupes de travail et se fera notamment grâce aux indicateurs prévus pour chaque action.

Un point d'étape/bilan sera présenté régulièrement à chaque instance.

Un retour sur l'avancée du projet sera fait aussi en réunions métiers, en réunions secteur et au sein de chaque équipe pluridisciplinaire. Une communication envers les adhérents et les partenaires est également prévue (cf schémas annexe 7).

## DIAGNOSTIC SSTL

Le projet de service et le dossier d'agrément ont tenu compte des éléments de diagnostic suivants sur le département :

- Données sur les adhérents et les effectifs (octobre 2017 et juillet 2018), avec répartition des effectifs par secteurs et par taille d'entreprise ;
- secteurs d'activité les plus importants et spécificités du département ;
- turn over des nouveaux adhérents ;
- effectifs par catégories ;
- effectifs par contrat.
  
- d'autres données ont été prises en compte telles que :
  - o Les secteurs prédominants pour les inaptitudes, aménagements de postes, visites occasionnelles : on constate une prédominance de certains secteurs dont la grande distribution et le transport
  - o Le bilan des visites sur les 5 dernières années

### Données adhérents (Juillet 2018)

TRANCHE D'EFFECTIF	MOINS DE 10 SALARIES							Total
		10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 249	250 à 499	Plus de 499	
NOMBRE D'ENTREPRISES	8098	677	372	106	53	8	4	9318
%	87	7	3	1	0,5	0,08	0,04	

➤ Eléments statistiques sur les adhérents et les effectifs suivis à la date de l'agrément :

Les entreprises adhérentes au service se répartissent ainsi :

- ❖ Entreprises de 1 à 9 salariés : 87 % des adhérents et 30,39 % des effectifs suivis,
  - Dont entreprises de 1 à 3 salariés : 62 % des adhérents et 12% des salariés suivis,
- ❖ Entreprises de 10 à 19 salariés : 7 % des adhérents et 15,69 % des effectifs suivis,
- ❖ Entreprises de 20 à 49 salariés : 3 % des adhérents et 16,35 % des effectifs suivis.
- ❖ Entreprises de 50 à 99 salariés : 1 % des adhérents et 10,56 % des effectifs suivis,
- ❖ Entreprises de 100 à 249 salariés : 0,5 % des adhérents et 11,6 % des effectifs suivis,
- ❖ Entreprises de 250 à 499 salariés : 0,08 % des adhérents et 4 % des effectifs suivis,
- ❖ Entreprises de 500 et plus salariés : 0,04% des adhérents et 3,6 % des effectifs suivis,

➤ Repères sur les secteurs d'activité sélectionnés pour le projet de service :

- ❖ Le secteur du BTP occupe 10 % des effectifs salariés suivis,
- ❖ Le secteur des services à la personne occupe 1.7 % des effectifs salariés suivis, (183 adhérents et 1206 salariés)
- ❖ Le secteur du transport occupe 4,9% des effectifs salariés suivis (3380 salariés pour 293 adhérents) contre 3,5 % en 2013,
- ❖ Le secteur de la grande distribution occupe 6.4 % des effectifs suivis, (170 adhérents et 3006 salariés pour les GMS tandis que les bases logistiques concentrent 39 adhérents et 552 salariés)
- ❖ Saisonniers : Jusqu'à la réforme de 2017, les saisonniers représentaient 7% des effectifs salariés suivis et les saisonniers directement liés à l'activité de tourisme représentaient 5% des effectifs suivis. La réforme ayant supprimé tout suivi individuel pour les salariés hors SIR, le service peine à obtenir l'adhésion des adhérents concernés et par conséquent à proposer des prestations de prévention
- ❖ le secteur des garages occupe 1.6 % des effectifs suivis, (221 adhérents et 1177 salariés)
- ❖ le secteur de la coiffure et esthétique occupe moins de 1% des effectifs suivis, (279 adhérents et 505 salariés)
- ❖ le secteur des boulangers occupe 1.5 % des effectifs suivis, ( 225 adhérents et 1056 salariés).



## Données secteurs SSTL (octobre 2017)

### Le nombre d'entreprises et de salariés

SSTL – Tous secteurs - sept. 2017

<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>Nombre de salariés</b>	<b>Taille moyenne Nombre de salariés / entreprises</b>
<b>9 508</b>	<b>66 350</b>	<b>7</b>

Secteur BISCARROSSE - sept. 2017

<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>Nombre de salariés</b>	<b>Taille moyenne Nombre de salariés / entreprises</b>
<b>1 558</b>	<b>8 988</b>	<b>5,8</b>

=> La taille moyenne des entreprises du secteur de Biscarrosse est plus faible que pour l'ensemble du service.

Secteur CAPBRETON - sept. 2017

<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>Nombre de salariés</b>	<b>Taille moyenne Nombre de salariés / entreprises</b>
<b>2 403</b>	<b>13 750</b>	<b>5,7</b>

=> La taille moyenne des entreprises du secteur de Capbreton est plus faible

Secteur DAX - sept. 2017

<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>Nombre de salariés</b>	<b>Taille moyenne Nombre de salariés / entreprises</b>
<b>2 715</b>	<b>21 512</b>	<b>7,9</b>

=> La taille moyenne des entreprises du secteur de Dax est légèrement plus importante

Secteur MONT DE MARSAN - sept. 2017

<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>Nombre de salariés</b>	<b>Taille moyenne Nombre de salariés / entreprises</b>
<b>2 832</b>	<b>22 100</b>	<b>7,8</b>

=> La taille moyenne des entreprises du secteur de Mont de Marsan est proche de celle de l'ensemble du service.

## Les secteurs d'activité des entreprises

### Secteur BISCARROSSE - sept. 2017 et (SSTL)

Secteur d'activité	Nombre d'adhérents sept. 2017	Pourcentage	Nombre de salariés sept. 2017	Pourcentage	Taille moyenne
<b>Services</b>	420	26,9 / (30,4)	1600	17,8 / (23,5)	3,8 (5,3)
<b>Commerce</b>	315	20,2 / (21,9)	1775	19,7 / (20,2)	5,6 (6,4)
<b>Construction</b>	204	13,2 / (12,7)	1118	12,5 / (9,3)	5,4 (5,1)
<b>Restauration hébergement</b>	248	15,9 / (9,9)	840	9,3 / (6,3)	3,4 (4,5)
<b>Industrie</b>	115	7,4 / (8,7)	1926	21,4 / (16,5)	16,7 (13,1)
<b>Santé</b>	78	5,0 / (5,4)	649	7,2 / (8,3)	8,3 (10,6)
<b>Transports et entreposage</b>	55	3,5 / (4,1)	271	3,1 / (6,6)	4,9 (11,3)
<b>Autres</b>	123	7,9 / (6,9)	809	9,0 / (9,3)	6,6 (9,3)
<b>TOTAL</b>	1558	100 %	8988	100 %	5,8 (7)

+ > Secteur sur-représenté / % entreprises et % salariés : - **Restauration hébergement**

+ > Secteur sur-représenté / % salariés : - **Construction - Industrie**

- > Secteur sous-représenté / % entreprises et % salariés : - **Services**

- > Secteur sous-représenté / % salariés : - **Transport entreposage**

=> Taille moyenne plus faible pour les services et le transport entreposage

=> Taille moyenne plus importante pour l'industrie

**Secteur CAPBRETON - sept. 2017 et (SSTL)**

Secteur d'activité	Nombre d'adhérents sept. 2017	Pourcentage	Nombre de salariés sept. 2017	Pourcentage	Taille moyenne
<b>Services</b>	<b>648</b>	<b>27,0 / (30,4)</b>	<b>2279</b>	<b>16,6 / (23,5)</b>	<b>3,5 (5,3)</b>
<b>Commerce</b>	<b>500</b>	<b>20,8 / (21,9)</b>	<b>2785</b>	<b>20,4 / (20,2)</b>	<b>5,6 (6,4)</b>
<b>Construction</b>	<b>327</b>	<b>13,6 / (12,7)</b>	<b>1342</b>	<b>8,9 / (9,3)</b>	<b>4,1 (5,1)</b>
<b>Restauration hébergement</b>	<b>332</b>	<b>13,8 / (9,9)</b>	<b>1303</b>	<b>9,8 / (6,3)</b>	<b>3,9 (4,5)</b>
<b>Industrie</b>	<b>200</b>	<b>8,3 / (8,7)</b>	<b>1795</b>	<b>13,5 / (16,5)</b>	<b>8,9 (13,1)</b>
<b>Santé</b>	<b>102</b>	<b>4,2 / (5,4)</b>	<b>1160</b>	<b>8,4 / (8,3)</b>	<b>11,4 (10,6)</b>
<b>Transports et entreposage</b>	<b>83</b>	<b>3,5 / (4,1)</b>	<b>1057</b>	<b>7,7 / (6,6)</b>	<b>12,7 (11,3)</b>
<b>Autres</b>	<b>211</b>	<b>8,8 / (6,9)</b>	<b>2029</b>	<b>14,7 / (9,3)</b>	<b>9,6 (9,3)</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2403</b>	<b>100 %</b>	<b>13 750</b>	<b>100 %</b>	<b>5,7 (7)</b>

**+ > Secteur sur-représenté / % entreprises et % salariés : - Restauration hébergement**

**- > Secteur sous-représenté / % entreprises et % salariés : - Services**

**- > Secteur sous-représenté / % salariés : - Industrie**

**=> Taille moyenne plus faible pour les services et l'industrie**

**Secteur DAX - sept. 2017 et (SSTL)**

Secteur d'activité	Nombre d'adhérents sept. 2017	Pourcentage	Nombre de salariés sept. 2017	Pourcentage	Taille moyenne
<b>Services</b>	<b>867</b>	<b>31,9 / (30,4)</b>	<b>5283</b>	<b>24,6 / (23,5)</b>	<b>6,1 (5,3)</b>
<b>Commerce</b>	<b>617</b>	<b>22,7 / (21,9)</b>	<b>4234</b>	<b>19,7 / (20,2)</b>	<b>6,9 (6,4)</b>
<b>Construction</b>	<b>375</b>	<b>13,8 / (12,7)</b>	<b>1808</b>	<b>8,4 / (9,3)</b>	<b>4,8 (5,1)</b>
<b>Restauration hébergement</b>	<b>177</b>	<b>6,5 / (9,9)</b>	<b>1076</b>	<b>5,0 / (6,3)</b>	<b>6,1 (4,5)</b>
<b>Industrie</b>	<b>257</b>	<b>9,5 / (8,7)</b>	<b>4082</b>	<b>19,0 / (16,5)</b>	<b>15,9 (13,1)</b>
<b>Santé</b>	<b>173</b>	<b>6,4 / (5,4)</b>	<b>2122</b>	<b>9,8 / (8,3)</b>	<b>12,3 (10,6)</b>
<b>Transports et entreposage</b>	<b>107</b>	<b>3,9 / (4,1)</b>	<b>1111</b>	<b>5,2 / (6,6)</b>	<b>10,4 (11,3)</b>
<b>Autres</b>	<b>142</b>	<b>5,3 / (6,9)</b>	<b>1796</b>	<b>8,3 / (9,3)</b>	<b>12,6 (9,3)</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2715</b>	<b>100 %</b>	<b>21 512</b>	<b>100 %</b>	<b>7,9 (7)</b>

+ > Secteur sous-représenté / % entreprises : - **Restauration hébergement**

- > Secteur sur-représenté / % salariés : - **Industrie**

=> **Taille moyenne plus importante pour l'industrie et la santé**

**Secteur MONT DE MARSAN - sept. 2017 et (SSTL)**

Secteur d'activité	Nombre d'adhérents sept. 2017	Pourcentage	Nombre de salariés sept. 2017	Pourcentage	Taille moyenne
<b>Services</b>	<b>951</b>	<b>33,6 / (30,4)</b>	<b>6407</b>	<b>29,0 / (23,5)</b>	<b>6,7 (5,3)</b>
<b>Commerce</b>	<b>650</b>	<b>23,0 / (21,9)</b>	<b>4621</b>	<b>20,9 / (20,2)</b>	<b>7,1 (6,4)</b>
<b>Construction</b>	<b>302</b>	<b>10,7 / (12,7)</b>	<b>1948</b>	<b>8,8 / (9,3)</b>	<b>6,4 (5,1)</b>
<b>Restauration hébergement</b>	<b>180</b>	<b>6,3 / (9,9)</b>	<b>982</b>	<b>4,4 / (6,3)</b>	<b>5,4 (4,5)</b>
<b>Industrie</b>	<b>261</b>	<b>9,2 / (8,7)</b>	<b>3131</b>	<b>14,1 / (16,5)</b>	<b>12,0 (13,1)</b>
<b>Santé</b>	<b>164</b>	<b>5,8 / (5,4)</b>	<b>1546</b>	<b>7,1 / (8,3)</b>	<b>9,4 (10,6)</b>
<b>Transports et entreposage</b>	<b>143</b>	<b>5,0 / (4,1)</b>	<b>1946</b>	<b>8,8 / (6,6)</b>	<b>13,6 (11,3)</b>
<b>Autres</b>	<b>181</b>	<b>6,4 / (6,9)</b>	<b>1519</b>	<b>6,9 / (9,3)</b>	<b>8,4 (9,3)</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 832</b>	<b>100 %</b>	<b>22 100</b>	<b>100 %</b>	<b>7,8 (7)</b>

+ > Secteur sur-représenté / % entreprises et % salariés : - **Services**

- > Secteur sous-représenté / % entreprises et % salariés : - **Restauration hébergement**

- > Secteur sur-représenté / % salariés : - **Transport entreposage**

⇒ **Taille moyenne plus importante pour les services et le transport entreposage**

## La taille des entreprises adhérentes

### Secteur BISCARROSSE - 2017 et (SSTL)

Taille des entreprises par classe d'effectifs de salariés (*)	Nombre d'adhérents sept. 2017	Pourcentage	Nombre total de salariés sept. 2017	Pourcentage
1 à 3	1042	66,9 / (62,4)	1330	14,8 / (12,0)
4 à 10	350	22,5 / (24,6)	2085	23,2 / (21,1)
11 à 19 salariés	92	5,9 / (6,5)	1292	14,4 / (13,0)
20 à 49 salariés	48	3,1 / (4,3)	1309	14,6 / (18,6)
50 à 199 salariés	24	1,4 / (1,9)	2381	26,5 / (23,6)
200 à 300 salariés	1	0,1 / (0,2)	215	2,4 / (5,0)
301 à 1000 salariés	1	0,1 / (0,1)	376	4,2 / (6,7)
<b>TOTAL</b>	<b>1558</b>	<b>100 %</b>	<b>8 988</b>	<b>100 %</b>

+ > Secteur sur-représenté / % entreprises et % salariés : - entreprises de 1 à 3 salariés

+ > Secteur sur-représenté / % salariés : - entreprises de 50 à 199 salariés

- > Secteur sous-représenté / % salariés : - entreprises de 200 à 300 salariés - entreprises de 301 à 1000 salariés

### Secteur CAPBRETON - 2017 et (SSTL)

Taille des entreprises par classe d'effectifs de salariés (*)	Nombre d'adhérents sept. 2017	Pourcentage	Nombre total de salariés sept. 2017	Pourcentage
1 à 3	1650	68,7 / (62,4)	2044	14,9 / (12,0)
4 à 10	515	21,4 / (24,6)	3091	22,5 / (21,1)
11 à 19 salariés	122	5,1 / (6,5)	1748	12,7 / (13,0)
20 à 49 salariés	80	3,3 / (4,3)	2507	18,2 / (18,6)
50 à 199 salariés	32	1,3 / (1,9)	2728	19,8 / (23,6)
200 à 300 salariés	3	0,1 / (0,2)	711	5,2 / (5,0)
301 à 1000 salariés	1	0,1 / (0,1)	921	6,7 / (6,7)
<b>TOTAL</b>	<b>2 403</b>	<b>100 %</b>	<b>13 750</b>	<b>100 %</b>

- > Taille sur-représentée / % entreprises et % salariés : - entreprises de 1 à 3 salariés

- > Taille sous-représentée / % entreprises : - entreprises de 4 à 10 salariés

+ > Taille sous-représentée / % salariés : - entreprises de 50 à 199 salariés

**Secteur DAX - 2017 et (SSTL)**

Taille des entreprises par classe d'effectifs de salariés (*)	Nombre d'adhérents sept. 2017	Pourcentage	Nombre total de salariés sept. 2017	Pourcentage
1 à 3	1610	59,3 / (62,4)	2278	10,6 / (12,0)
4 à 10	709	26,1 / (24,6)	4228	19,6 / (21,1)
11 à 19 salariés	190	7,0 / (6,5)	2626	12,2 / (13,0)
20 à 49 salariés	135	5,0 / (4,3)	4021	18,7 / (18,6)
50 à 199 salariés	60	2,1 / (1,9)	5007	23,3 / (23,6)
200 à 300 salariés	7	0,3 / (0,2)	1740	8,1 / (5,0)
301 à 1000 salariés	4	0,2 / (0,1)	1612	7,5 / (6,7)
<b>TOTAL</b>	<b>2 715</b>	<b>100 %</b>	<b>21 512</b>	<b>100 %</b>

- > Taille sous-représentée / % entreprises : - **entreprises de 1 à 3 salariés**

+ > Taille sur-représentée / % salariés : - **entreprises de 200 à 300 salariés**

**Secteur MONT DE MARSAN - 2017 et (SSTL)**

Taille des entreprises par classe d'effectifs de salariés (*)	Nombre d'adhérents sept. 2017	Pourcentage	Nombre total de salariés sept. 2017	Pourcentage
1 à 3	1632	57,6 / (62,4)	2287	10,6 / (12,0)
4 à 10	768	27,1 / (24,6)	4619	20,9 / (21,1)
11 à 19 salariés	211	7,4 / (6,5)	2976	13,5 / (13,0)
20 à 49 salariés	146	5,2 / (4,3)	4482	20,3 / (18,6)
50 à 199 salariés	68	2,4 / (1,9)	5561	25,1 / (23,6)
200 à 300 salariés	3	0,1 / (0,2)	641	2,9 / (5,0)
301 à 1000 salariés	4	0,2 / (0,1)	1534	6,9 / (6,7)
<b>TOTAL</b>	<b>2 832</b>	<b>100 %</b>	<b>22 100</b>	<b>100 %</b>

- > Taille sous-représentée / % entreprises et % salariés : - **entreprises de 1 à 3 salariés**

- > Taille sous-représentée / % salariés : - **entreprises de 200 à 300 salariés**

+ > Taille sur-représentée / % entreprises : - **entreprises de 4 à 10 salariés**

+ > Taille sur-représentée / % salariés : - **entreprises de 50 à 199 salariés**

## Les nouveaux adhérents

### Secteur BISCARROSSE - 2017 et (SSTL)

Nouveaux adhérents	Nombre total d'adhérents	% nouveaux adhérents
120	1 402	8,9% (9,6%)

Un taux de radiation proche (pas d'accroissement du nombre d'adhérents)

#### Turn-over chez les nouveaux adhérents (SSTL / effectif 2013)

A 2 ans : 15 % des nouveaux adhérents ne sont plus adhérents

A 3 ans : 29 % des nouveaux adhérents ne sont plus adhérents

A 4 ans : 41% des nouveaux adhérents ne sont plus adhérents

A 5 ans : 47% des nouveaux adhérents ne sont plus adhérents

### Secteur CAPBRETON - 2017 et (SSTL)

Nouveaux adhérents	Nombre total d'adhérents	% nouveaux adhérents
244	2163	11,3 % (9,6%)

Un taux de radiation proche (pas d'accroissement du nombre d'adhérents)

#### Turn-over chez les nouveaux adhérents (SSTL / effectif 2013) / hors saisonniers

A 2 ans : 15 % des nouveaux adhérents ne sont plus adhérents

A 3 ans : 29 % des nouveaux adhérents ne sont plus adhérents

A 4 ans : 41% des nouveaux adhérents ne sont plus adhérents

A 5 ans : 47% des nouveaux adhérents ne sont plus adhérents



### Secteur DAX - 2017 et (SSTL)

Nouveaux adhérents	Nombre total d'adhérents	% nouveaux adhérents
234	2558	9,1 % (9,6%)

Un taux de radiation proche (pas d'accroissement du nombre d'adhérents)

#### Turn-over chez les nouveaux adhérents (SSTL / effectif 2013) / hors saisonniers

A 2 ans : 15 % des nouveaux adhérents ne sont plus adhérents

A 3 ans : 29 % des nouveaux adhérents ne sont plus adhérents

A 4 ans : 41% des nouveaux adhérents ne sont plus adhérents

A 5 ans : 47% des nouveaux adhérents ne sont plus adhérents

### Secteur MONT DE MARSAN - 2017 et (SSTL)

Nouveaux adhérents	Nombre total d'adhérents	% nouveaux adhérents
250	2683	9,3 % (9,6%)

Un taux de radiation proche (pas d'accroissement du nombre d'adhérents)

#### Turn-over chez les nouveaux adhérents (SSTL / effectif 2013) / hors saisonniers

A 2 ans : 15 % des nouveaux adhérents ne sont plus adhérents

A 3 ans : 29 % des nouveaux adhérents ne sont plus adhérents

A 4 ans : 41% des nouveaux adhérents ne sont plus adhérents

A 5 ans : 47% des nouveaux adhérents ne sont plus adhérents

## Les salariés

### Secteur BISCARROSSE - 2017 et (SSTL)

Surveillance	Nombre de salariés	Pourcentage
SMS	7 493	83 % (86%)
SMR	1 490	17 % (14%)
Total	8 984	100 %

Saisonniers : 751 (pur + sais) soit 8,3% (4%)

Intérimaires : 378 soit 4% (4%)

=> Une part un plus forte de SMR

=> Une part nettement plus forte de saisonniers

### Secteur CAPBRETON - 2017 et (SSTL)

Surveillance	Nombre de salariés	Pourcentage
SMS	12 361	90 % (86%)
SMR	1 387	10 % (14%)
Total	13 748	100 %

Saisonniers : 1 249 (pur + sais) soit 9,1% (4%)

Intérimaires : 216 soit 1,6 % (4%)

=> Une part un peu plus faible de SMR

=> Une part nettement plus forte de saisonniers

### Secteur DAX - 2017 et (SSTL)

Surveillance	Nombre de salariés	Pourcentage
SMS	17 700	82 % (86%)
SMR	3 809	18 % (14%)
Total	21 509	100 %

Saisonniers : 476 (pur + sais) soit 2,2% (4%)

Intérimaires : 1189 soit 5,5 % (5,5%)

=> Une part un peu plus forte de SMR

**Secteur MONT DE MARSAN - 2017 et (SSTL)**

<b>Surveillance</b>	<b>Nombre de salariés</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>SMS</b>	<b>19 910</b>	<b>90 % (86%)</b>
<b>SMR</b>	<b>2 187</b>	<b>10 % (14%)</b>
<b>Total</b>	<b>22 097</b>	<b>100 %</b>

**Saisonniers : 123 (pur + sais) soit 0,05% (4%)**

**Intérimaires : 1 117 soit 5% (4%)**

**=> Une part un peu plus faible de SMR**

**=> Une part nettement plus faible de saisonniers**

## SECTEURS PREDOMINANTS POUR LES VISITES OCCASSIONNELLES 2013-2017

Groupe NAF	Nombre visites réalisées
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	1364
Travaux de construction spécialisés	748
Transports terrestres et transport par conduites	671
Activités pour la santé humaine	667
Industrie du papier et du carton	535
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	498
Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	461
Industries alimentaires	428
Hébergement médico-social et social	359
Action sociale sans hébergement	307
Restauration	295

## SECTEURS PREDOMINANTS POUR LES INAPTITUDES 2013-2017

NAF	Nombre visites réalisées	Nombre d'individus ayant eu une visite
<b>Supermarchés et hypermarchés</b>	<b>349</b>	<b>338</b>
<b>Transports routiers de fret interurbains et proximité</b>	<b>284</b>	<b>272</b>
Travaux de maçonnerie Plâtrerie	208	203
Fabrication bois - travaux charpente - menuiserie	195	191
Aide à domicile	140	137
Nettoyage courant des bâtiments et activités de nettoyage	170	162
Restauration de type rapide	132	131
Activités hospitalières	128	122
Hôtels et hébergement similaire	72	69
Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	80	81
Travaux de peinture et vitrerie	64	64
Coiffure	61	59
Commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé	43	42
Travaux d'installation électrique dans tous locaux	43	43
Ambulances	57	55

## SECTEURS PREDOMINANTS POUR LES AMENAGEMENTS DE POSTE SSTL 2013-2017

NAF	Nombre visites réalisées	Nombre d'individus ayant eu une visite
<b>Supermarchés et hypermarchés</b>	<b>761</b>	<b>729</b>
<b>Transports routiers de fret et de voyageurs</b>	<b>484</b>	<b>475</b>
Travaux de charpente - menuiserie - sciage	319	314
Activités hospitalières	297	281
Aide à domicile	213	204
Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment	170	171
Hôtels et hébergement similaire	132	124
Nettoyage courant des bâtiments	123	118
Centrales d'achat alimentaires	109	106
Fabrication d'autres produits chimiques n.c.a.	108	103
Activités des agences de travail temporaire	107	107
Traitement de données, hébergement et activités connexes	101	100
Activités générales de sécurité sociale	97	91
Transformation et conservation de la viande de volaille	94	91
Autre transformation et conservation de légumes	90	88
Fabrication de pâte à papier	89	87
Autres intermédiations monétaires	88	85
Fabrication de papier et de carton	78	81
Travaux d'installation électrique dans tous locaux	78	78
Restauration traditionnelle	77	76

## VISITES MEDICALES ET ENTRETIENS INFIRMIERS PAR SEXE 2013-2017

	Féminin	Masculin	Somme :
<b>Embauche</b>	22922	37184	<b>60106</b>
<b>Occasionnelle</b>	5826	6347	<b>12173</b>
<b>Périodique</b>	14579	30624	<b>45203</b>
<b>Préreprise</b>	3806	3617	<b>7423</b>
<b>Reprise</b>	11002	11446	<b>22448</b>
<b>Somme :</b>	<b>58135</b>	<b>89218</b>	<b>147353</b>

	Féminin	Masculin	Somme :
<b>Entretien infirmier</b>	24691	25509	<b>50200</b>
<b>Somme :</b>	<b>24691</b>	<b>25509</b>	<b>50200</b>

## DONNEES SUR LES CONTRATS DES SALARIES

Salariés suivis			Total général
	Féminin	Masculin	
<b>Contrat de travail</b>			
Adaptation	7	6	13
Apprenti	403	989	1392
Contrat à durée déterminée (CDD)	3383	2991	6374
Contrat à durée indéterminée (CDI)	23078	27891	50969
Contrat aidé	18	4	22
Contrat Nouvelle Embauche	2		2
Professionalisation	236	312	548
Saisonnier	2190	2159	4349
Stagiaire	15	27	42
(vide)	1591	7071	8662
<b>Total général</b>	<b>30928</b>	<b>41461</b>	<b>72389</b>

Les salariés en CDI représentent 70 % des salariés suivis.

**AUTRES DONNEES SUR LES INAPTITUDES SSTL  
2013-2017**

<b>Nombre visites réalisées</b>	<b>Tranche Taille Entreprise</b>
4143	0 - 10
290	11 - 49
39	300 et +
270	50 - 299
<b>4742</b>	

<b>Année de la visite</b>	<b>Nombre visites réalisées</b>
2013	1030
2014	957
2015	910
2016	1031
2017	814
<b>Somme :</b>	<b>4742</b>

## VISITES MEDICALES PAR SECTEUR 2013-2017

Secteur	Catégorie visite	Nombre visites réalisées	Secteur	Catégorie visite	Nombre visites réalisées
BISCARROSSE	Embauche	9200	MONT DE MARSAN	Embauche	17387
BISCARROSSE	Entretien infirmier	7304	MONT DE MARSAN	Entretien infirmier	16213
BISCARROSSE	Périodique	4941	MONT DE MARSAN	Périodique	11587
BISCARROSSE	Reprise	2919	MONT DE MARSAN	Reprise	7220
BISCARROSSE	Occasionnelle	1438	MONT DE MARSAN	Occasionnelle	4530
BISCARROSSE	Préreprise	977	MONT DE MARSAN	Préreprise	2389
BISCARROSSE		0	MONT DE MARSAN		0
<b>Somme :</b>		<b>26779</b>	<b>Somme :</b>		<b>59326</b>

Secteur	Catégorie visite	Nombre visites réalisées	Secteur	Catégorie visite	Nombre visites réalisées
CAPBRETON	Embauche	13929	DAX	Périodique	18479
CAPBRETON	Entretien infirmier	10565	DAX	Embauche	18356
CAPBRETON	Périodique	9349	DAX	Entretien infirmier	15576
CAPBRETON	Reprise	4256	DAX	Reprise	7727
CAPBRETON	Occasionnelle	2615	DAX	Occasionnelle	3425
CAPBRETON	Préreprise	1268	DAX	Préreprise	2658
CAPBRETON		0	DAX		0
<b>Somme :</b>		<b>41982</b>	<b>Somme :</b>		<b>66221</b>



**FICHES ACTIONS**

**PS 2018-2022**



## FICHE ACTION RISQUE CHIMIQUE

**Ressources mobilisées : 4 Médecins du SSTL participent à cette action ainsi que l'IPRP chimiste, et plusieurs infirmiers et THS**

Cette action a été élaboré en tenant compte notamment de la lettre de mission du ministre du travail au Pr Frimat concernant les Agents chimiques dangereux et qui vise à :

- ✓ Présenter les dispositions réglementaires et législatives applicables sur la prévention des ACD
- ✓ Analyser les dispositions actuelles permettant de suivre l'exposition des salariés aux ACD afin d'assurer la traçabilité – rôle des SST et du DMST
- ✓ Réflexion sur la manière dont les règles d'indemnisation prennent en compte les spécificités des ACD

L'action du PS2 met aussi l'accent sur la prévention des risques émergents et la poly-exposition avec :

- Une action collective dans les salons de coiffure et esthétique, secteur concerné par les perturbateurs endocriniens et la poly-exposition ;
- Une action visant à mieux connaître les risques liés aux nano-particules ;

Et sur la nécessité d'améliorer la traçabilité et l'inventaire des produits chimiques.

**L'action se structure en 6 objectifs et sous-actions :**

**1/Déployer l'évaluation du risque chimique pour les garages :** Cette action prolonge celle menée lors du précédent projet de service : Le bilan du PS 1 oriente notamment vers le déploiement terrain de l'évaluation des risques chimiques menée de 2013 à 2018 dans les garages par des actions de prévention auprès des salariés mécaniciens. Pour rappel ce secteur occupe 1.6 % des effectifs suivis, (221 adhérents et 1177 salariés).

**2/Evaluer la prévention collective dans les salons esthétiques et coiffure :** Action de prévention collective dans les salons de coiffure et esthétique, secteur concerné par les perturbateurs endocriniens et la poly-exposition ; Pour rappel ce secteur occupe moins de 1% des effectifs suivis, (279 adhérents et 505 salariés).

**3/Prévenir le risque repro-toxique chez la femme enceinte,**

**4/Connaître les risques émergents nano-particules :** Cette action vise à mieux connaître les risques liés aux nano-particules en définissant une approche par identification d'exposition à des poudres ;

**5/Améliorer l'inventaire des produits chimiques :** l'action vise à intégrer et participer au réseau TOXILIST des Services de Santé au Travail.

**6/Améliorer la traçabilité dans les Dossiers Individuels Santé Travail et les dossiers adhérents :** à partir notamment des actions vers les secteurs garages et esthétique.



## PROJET DE SERVICE – FICHE ACTION

### Risque chimique

THEMES	OBJECTIF	ACTIONS	CIBLE	ACTEURS	CALEN DRIER	INDICATEURS QUANTITATIFS	INDICATEURS QUALITATIFS
RISQUE CHIMIQUE	Déployer sur le terrain l'évaluation du risque chimique pour les garages (PS1) Notamment en intégrant les fibres céramiques réfractaires	Actions de prévention vers les salariés mécaniciens avec 2 contacts : 1 RV préparatoire avec l'employeur suivi d'une action de sensibilisation des salariés  *Phase de test sur Mont de Marsan/ SPDM Garages indépendants puis enseignes.  *Présentation en réunion métiers  *Déploiement	Salariés mécaniciens et personnel des garages (VL/PL)	B.Lamarque E.Argain IDEST	2018-2022 Action prioritaire	Nb de garages adhérents : 221 Nb de salariés : 1177  Nb de garages bénéficiaires Nb de salariés sensibilisés	Questionnaire en fin d'intervention  Suivi à échéance semestrielle ou annuelle des messages de prévention
	Evaluer la prévention collective dans les salons d'esthétique (+ coiffure) Réaliser un état des lieux produits utilisés et des protections dans les entreprises du secteur	Action vers les employeurs :  Envoi aux entreprises d'un courrier de présentation du projet (risque PE/reprotoxiques ?/ventilation) et d'un questionnaire de recueil de données pour réaliser un état des lieux initial  Réalisation de la fiche d'entreprise pour chaque adhérent  Réalisation d'un diagnostic de ventilation (générale et localisée) possibilité AFS (action financement simplifiée CARSAT)	Adhérents et Salariés des salons de coiffure et esthétique	B.Lamarque E.Argain THS IDEST Médecins  Partenariat possible avec le service de Corrèze (méthodologie, inventaire en vue d'un colloque 2019)	2018-2019 pour prélevement et jusqu'en 2022 Action prioritaire	Nb d'adhérents concernés 280 Adhérents employant 505 salariés coiffure : 235 esthétique : 44 Nb de salariés concernés : Coiffure : 440 Esthétique : 65  Nb adhérents visités Nb de salariés sensibilisés	

## PROJET DE SERVICE – FICHE ACTION

### Risque chimique

	Inventaire des produits utilisés et des substances qui les composent. Restitution des données récoltées aux entreprises en fin de projet						
<b>Prévenir le risque reprotoxique chez la femme enceinte</b>	Cibler les métiers concernés Actions de prévention vers les salariés Modalités à définir (évaluation reprotox)	Salariés concernés par les métiers	B.Lamarque IDEST Médecins Dr Hemmer	A partir de 2019 - 2022	Nb d'adhérents concernés : Nb de salariés concernés :  Nb adhérents visités Nb de salariés sensibilisés		
<b>Connaître les Risques émergent Nano particules</b>	Définir une approche par identification d'exposition à des poudres (secteur AA ...)  Sensibiliser les équipes	Salariés et adhérents Partenaires  Equipes SSTL	B.Lamarque IDEST Médecins	A partir de 2019 - 2022			
<b>Améliorer l'inventaire des produits chimiques</b>	Intégrer TOXILIST base de données d'informations toxicologiques sur les 146 000 substances couplée à une base des FDS développer le réseau des toxicologues	SSTI partenaires	B.Lamarque Autres participants	2019-2022	Formalisation convention		
<b>RISQUE CHIMIQUE</b>							

## PROJET DE SERVICE – FICHE ACTION

### Risque chimique

<p><b>Améliorer la traçabilité dans le DMST : CMR en général, amiante, poussières de bois.</b></p>	<p>Traçabilité DIST (et traçabilité Dossier adhérent) : test à partir actions garages et esthétique</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Déployer saisie risque à partir études de postes (AMT, Saisie des risques après analyse des FDS).</li> <li>- Procédure curriculum Laboris : amiante et généralisation aux CMR en général</li> <li>- Mise en place de procédure harmonisée de traçabilité (par secteur ? par risque ? après évaluation FDS et étude de poste ?)</li> </ul>	<p>Salariés Adhérents</p>	<p>B.Lamarque  IDEST Médecins</p>	<p>2018 - 2022</p>	<p>Nb d'entreprises concernées +/- (5ans) salariés concernés  Nb d'examens demandés  Nb de salariés identifiés exposés</p>





## FICHE ACTION MAINTIEN EN EMPLOI

**Pilote : Dr Lavignolle-Larrue**

**Ressources mobilisées : 3 Médecins du SSTL participent à cette action ainsi que l'Assistante sociale, 1 ergonome, 1 ATST et plusieurs infirmiers**

Cette action prolonge celle menée lors du précédent projet de service et développe également de nouveaux leviers pour le maintien dans l'emploi.

Le bilan du PS 1 oriente notamment vers le développement des actions engagées en partenariat (SAMETH, CPAM, CARSAT, MLPH, COPIL CANCER) et sur la poursuite des réunions adhérents.

et vers la création de nouveaux partenariats pour améliorer la santé des salariés et éviter la désinsertion professionnelle :

- Avec Pôle Emploi ou autres partenaires,
- Avec les écoles du dos pour la prévention des lombalgies,
- Avec les spécialistes tels que rhumatologues, diabétologues, cancérologues.

Il a été aussi mis en avant la nécessité :

- De mieux tracer nos actions de MDE, (aménagement de postes, préconisations, reclassements),
- De renforcer l'analyse des inaptitudes (requêtes métier, secteurs, pathologies, reclassements),
- de mieux tracer les salariés porteurs de pathologies chroniques évolutives pour créer des protocoles de maintien en emploi plus anticipés et adaptés,
- d'identifier afin de les mutualiser des exemples d'interventions réussies en MDE et de les partager/communiquer avec nos adhérents et les équipes SSTL

**L'action se structure en 4 objectifs et 11 sous-actions :**

**1/Optimiser les partenariats externes :** il s'agit ici de prolonger les partenariats menés lors du précédent projet de service avec au moins 4 partenariats : CARSAT, MLPH, SAMETH, CPAM ;

**2/Optimiser les actions MDE dans le service :** 5 actions sont proposées : tracer les actions de maintien en emploi, améliorer l'accompagnement des aménagements et le retour à l'emploi, identifier les interventions réussies, développer de nouveaux partenariats avec des professionnels de santé, identifier les pathologies chroniques évolutives,

**3/Mieux communiquer avec nos adhérents :** l'action vise à identifier des interventions réussies et poursuivre les réunions adhérent sur le MDE,

**4/Développer des interventions de MDE en prévention primaire à partir d'intervention de prévention secondaire :** l'action consiste en partant des dossiers individuels avec aménagements de poste, à proposer des interventions collectives concernant des postes similaires dans les mêmes entreprises.



**PROJET DE SERVICE – FICHE ACTION**  
**MAINTIEN EN EMPLOI**

THEMES	OBJECTIF	ACTIONS	CIBLE	ACTEURS	CALENDRIER	INDICATEURS QUANTITATIFS	INDICATEURS QUALITATIFS
<b>MDE ET PREVENTION SECONDAIRE</b>	<b>optimiser les partenariats</b>	<b>CARSAT :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation SSTL aux réunions proposées aux salariés en arrêt de plus de trois mois</li> <li>- Echanges AS SSTL/AS CARSAT</li> <li>- Participation médecin référent aux ateliers MDE pour les salariés en arrêt de longue durée</li> </ul>	CARSAT SERVICE SOCIAL	AS Médecin référent Autres ?	2018-2022	Nb de réunions communes  Nb de rencontres AS  Nb d'ateliers	Retour des partenaires
		<b>CPAM</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation du Médecin référent à la cellule PDP</li> </ul>	Acteurs CELLULE PDP	Médecin référent	2018-2022	Nb cellules PDP  Nb de dossiers étudiés PDP	Retour des partenaires
		<b>MDPH</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation AS SSTL aux réunions EPI</li> <li>- Participation SSTL à la semaine Handicap + campagne portée par SSTL</li> <li>- Plaquette commune sur le handicap</li> </ul>	Personnel MDPH	AS Médecin référent	2018-2022	Nb de réunions EPI  Nb d'évènements  Mise à disposition plaquette	Retour des partenaires  Formalisation d'une convention
		<b>SAMETH</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanences mensuelles pour échanges sur les dossiers et orientations</li> <li>- Présentation des missions et des équipes</li> <li>- Mise en place d'outils collaboratifs</li> </ul>	Personnel SAMETH		2018-2022	Nb de rencontres entre équipes Nb de permanences SAMETH Nb de dossiers orientés	Retour des partenaires

**PROJET DE SERVICE – FICHE ACTION  
MAINTIEN EN EMPLOI**

	<p><b>Optimiser les actions MDE dans le service SSSL</b></p>	<p><b>Tracer le maintien dans l'emploi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Traçabilité avec Préventiel préconisations/aménagement postes des dossiers salariés</li> <li>○ Identifier les préconisations/aménagement postes par secteur d'activité</li> <li>○ analyser les inaptitudes (métiers/secteurs/Pathologies) et devenir des salariés inaptés</li> <li>○ Requêtes sur les reclassements</li> </ul>	<p>Salariés avec aménagements de poste et salariés inaptés</p>	<p>Groupe de travail</p>	<p>2018-2022</p>	<p>En nb Aménagement par secteur et métiers  Inaptitudes par secteurs, métiers, pathologie  Reclassements internes et externes  Nb de VPR Nb de reprise /suite à VPR ou devenir des salariés inaptés</p>	<p>Évaluation de l'accompagnement par 1 questionnaire de satisfaction de salarié et /ou employeur</p> <p>Évaluation des interventions critère de réussite = 3 acteurs satisfaits SSSL/salarié/employeur</p>
	<p><b>Améliorer l'accompagnement des aménagements de poste avec anticipation du retour au poste et suivi des actions d'aménagement du poste (modalités à établir) dans le cadre d'une pathologie cible (cancer).</b></p> <p><b>Identifier afin de mutualiser des exemples d'interventions réussies en prévention secondaire pour mieux communiquer avec nos adhérents et les équipes pluridisciplinaires du SSSL (Modalités à préciser)</b></p>	<p>Salariés avec aménagements de poste et salariés inaptés / Adhérents accompagnés</p> <p>Salariés et adhérents accompagnés</p>	<p>Médecins du Travail, IDEST, AS Psychologues</p> <p>Médecins Et son équipe</p>	<p>2019-2022</p> <p>2019-2022</p>	<p>Nb d'interventions réussies  Nb d'interventions mutualisées</p>		

**PROJET DE SERVICE – FICHE ACTION**  
**MAINTIEN EN EMPLOI**

			Professionnels de santé	Médecins IDEST	2018-2022	Nb de rencontres Nb de dossiers orientés	Retour des partenaires et du personnel SSTL Formalisation d'une convention
<b>MDE ET PREVENTION PRIMAIRE</b>	<b>Développer des partenariats</b> notamment avec les « écoles du dos », d'autres spécialités (cardiologues centres de rééducation, médecins généralistes, rhumatologues...). Rencontre avec les équipes sur le pôle technique		Salariés	Médecins ; IDEST	2018-2022	Identification des pathologies Nb de salariés concernés	
	<b>Identifier les pathologies chroniques évolutives les plus invalidantes et développer des actions de MDE (PRST3).</b> Mise en place de protocoles ou procédures suite à ces identifications		Adhérents	Groupe de Travail AS et autres intervenants		Nb de situations identifiées Nb de réunions adhérents	Évaluation des interventions Réussi = 3 acteurs satisfaits SSTL/salarié/employeur Questionnaire à chaud à l'issue de la réunion
	<b>identifier des exemples d'interventions réussies afin de pouvoir les développer</b> <b>Poursuite des réunions adhérents sur le MDE</b> avec présentation des exemples d'interventions	mieux communiquer avec nos adhérents	Salariés et adhérents	Action à partir des réunions des équipes pluri	2018-2022	Nb d'actions élargies	
	<b>Proposer des actions d'aménagement à partir de situation d'un salarié et développer une action élargie</b> pour l'ensemble des salariés de l'entreprise	Développer des interventions de MDE en PP à partir d'intervention de P secondaire					



## FICHE ACTION PREVENTION PRIMAIRE

**Pilote : Mickaël MARS, ergonome**

**Ressources mobilisées : 5 Médecins du SSTL participent à cette action ainsi que 4 THS, 1 ATST et 7 infirmiers**

**Cette action est divisée en 7 objectifs et 9 sous-actions :**

**1/Optimiser les modules existants :**

### **Modules BTP :**

Cette action prolonge celle menée lors du précédent projet de service dans le cadre du partenariat avec l'OPPBTB et toutes les fédérations du BTP. Elle est menée suivant un plan d'action défini avec les partenaires autour de réunions d'informations et d'accompagnement sur des risques prioritaires (dont chute de hauteur, RPS, amiante).

**Ressources mobilisées : 2 Médecins dont le Dr Bourdeau, Médecin référent sur ce secteur et sur l'amiante, 2 THS DONT 1 référente amiante également et 1 ergonome pilote.**

### **Modules SAISONNIER :**

Cette action poursuit les modules mis en place dans le PS1, en essayant d'améliorer leur déploiement

**Ressources mobilisées : IDEST et THS**

### **Module MANUTENTIONS ET CONTRAINTES POSTURALES :**

Cette action prolonge aussi celle menée lors du précédent projet de service pour le secteur des services à la personne. Il a été décidé de la poursuivre en la faisant évoluer et de l'étendre à de nouveaux secteurs, concernés par cette problématique : secteur de la grande et moyenne distribution, pour lequel il a été constaté pour la période 2013-2018 qu'il concentrait de nombreuses inaptitudes et aménagements de poste

**Ressources mobilisées : 2 Médecins dont le Froustey pilote à l'initiative de l'action, 2 THS formées au risque manutention, 1 ergonome, 1 ATST et 3 IDEST.**

**2/Campagne de prévention primaire :**

Cette action propose de mobiliser les employeurs lors d'évènements portés par le SSTL en partenariat avec les Chambres Consulaires notamment et les cabinets comptables.

**Ressources mobilisées : 2 Médecins dont le Froustey pilote à l'initiative de l'action, 2 THS formées au risque manutention, 1 ergonome, 1 ATST et 3 IDEST.**

**3/Créer de nouveaux Modules de sensibilisation :**

Notamment pour les radiations ionisantes.

#### **4/Créer une unité d'accompagnement de projet :**

Cette action est née du constat que la connaissance des projets des adhérents parvient parfois trop tardivement alors même qu'idéalement il convient d'agir très en amont. L'action propose de mieux accompagner les adhérents à l'occasion de leur projet en définissant des modalités d'intervention.

**Ressources mobilisées :** 1 Médecin, 1 THS, 1 ergonome pilote de l'action, 2 IDEST

#### **5/Développer l'efficacité des interventions sur les postes tertiaires :**

Cette action est née du constat que l'aménagement des postes tertiaires est plébiscité par les équipes et les adhérents et que cette intervention pourrait être encore améliorée. Elle propose de mieux conseiller les adhérents dans le choix du matériel et l'aménagement et nécessite des partenariats avec les fournisseurs.

**Ressources mobilisées :** 2 THS, 1 ergonome pilote de l'action,

#### **6/Prévenir le risque pour les métiers de conducteurs :**

Sur ce secteur et ce métier se concentrent de nombreuses inaptitudes, aménagements de postes et visites occasionnelles qui ont notamment motivé cette action. Elle propose d'une part de sensibiliser les employeurs du secteur en partenariat avec les fédérations et d'autre part d'agir sur le suivi individuel des salariés.

**Ressources mobilisées :** Dr Labarsouque Médecin coordinateur pilote de l'action, 1 AST, 1 ergonome, 2 IDEST.

#### **7/Développer des actions de sensibilisation sur des thèmes de santé publique :**

L'action va débiter avec la campagne « mois sans tabac » et pourrait viser d'autres risques comme le diabète.



**PROJET DE SERVICE – SYNTHESE FICHES ACTIONS**  
Prévention Primaire

THEMES	OBJECTIF	ACTIONS	CIBLE	ACTEURS	CALEN DRIER	INDICATEURS QUANTITATIFS	INDICATEURS QUALITATIFS
<b>PREVENTION PRIMAIRE</b>	Optimiser les modules de Prévention existants	Modules BTP (pls thèmes ) Partenariat OPPBTP et CAPEB/FFB/CFA/TP PLAN ACTION 2018	Adhérents et salariés du BTP Salariés apprentis et maîtres d'apprentissage	Equipe SSTL OPPBTP M.Bulot Partenaires dont CFA	2018-2022 1 plan d'action par an Action prioritaire	Nb adhérents bénéficiaires Nb de salariés sensibilisés Nb de modules	
		Diffuser les Modules Prévention saisonniers A développer - Partenariat NOMAD	Salariés saisonniers	IDEST THS	Chaque saison	Nb adhérents bénéficiaires Nb de salariés sensibilisés Nb de modules	
		Modules maintenutions et contraintes posturales/TMS Poursuite des modules PS1 améliorés avec : - adaptation des modules par des <b>études de poste « type » (secteur pilote DRIVE), analyse des contraintes posturales et des risques en lien avec la maintenance</b> - et intervention sur site quand	GMS (170 adhérents et 3006 salariés) et base logistique (39 adhérents et 552 salariés) ADMR EHPAD ou centres de gériatrie TPE (87% des adhérents) : coiffeurs, boulangers, autres ?	Dr Froustey Ergonome THS Partenaires : DIRRECTE CARSAT CCI Cabinets comptables Fournisseur Kinélandes Prévention Syndicats pro	2018-2022	Nb adhérents bénéficiaires Nb de salariés sensibilisés Nb de modules	Création d'un questionnaire de sensibilisation de fin de stage. Evaluation des changements à 3 ou 6 mois

## PROJET DE SERVICE – SYNTHÈSE FICHES ACTIONS

### Prévention Primaire

		<p>l'entreprise le permet ou autre site (CCI, SSTL...) si plusieurs TPE</p> <p>contenu des modules : sensibilisation au risque ,<b>échauffements, étirements</b> , <b>formation de « coach »</b> ou de référent pour prendre en charge ces pratiques pendant le poste de travail.</p> <p><b>*Evolution des livrets d'exercices</b> remis en fin de formation.</p> <p><b>*Création d'affiches « échauffement »</b>, « étirement » références pour pouvoir faire les exercices en entreprise, support video (partenariat kinélandes ?)</p>	<p>Employeurs, salariés, CHSCT, service sécurité, CFA, lycées pro</p>			
<p><u>Campagne semaine de prévention primaire</u></p>		<p>Rencontre avec les employeurs lors de matinées employeurs ou petits déjeuners :</p> <p>Bases de prévention sous forme de <b>quizz, ateliers pratiques</b>, présentation et conseil sur <b>matériels avec partenaires</b> ( cela implique présence de l'autre sous groupe de Prévention Primaire partenariat pour matériel référencé).</p> <p>Création de l'évènement sur réseaux sociaux et sur le portail. création d'affiches. <b>Relais cabinets comptables et</b></p>				<p>Questionnaire pour appel téléphonique post campagne ; ( délais de 1 mois après la campagne)</p>

**PROJET DE SERVICE – SYNTHÈSE FICHES ACTIONS**  
Prévention Primaire

		<b>chambre du commerce et de l'industrie.</b>						
		Création d'un dépliant à destination des employeurs (pour proposer nos interventions).						
Créer de nouveaux modules de sensibilisation		Mise en place Modules radiations ionisantes ?	Adhérents cabinets dentaires et vétérinaires	IDEST Autres	A définir 2021/2022			
Créer une unité d'accompagnement de projet qui accompagne les équipes pluridisciplinaires concernées par le sujet.		Définir comment identifier un projet d'entreprise Définir des modalités d'intervention et d'accompagnement Actions en interne (en cours de réflexion) : - Se greffer aux travaux des autres groupes de travail qui généreront des transformations dans l'entreprise suite à une action (Par exemple, une action du groupe Risque Chimique sur la ventilation qui générerait une demande...); - Développer une méthodologie à proposer en interne pour servir de ressource aux intervenants ; Actions externes : - Identifier un réseau d'acteurs de la	Adhérents avec projets	Médecins Equipe pluri	2018-2022 Action prioritaire		recontacter les entreprises accompagnées sur un projet (questionnaire de satisfaction).	Nombre d'entreprises contactées ; Nombre de projets identifiés ; Nombre de participation effective à des projets ; Nombre d'acteurs locaux recensés ; Nombre de sollicitations en interne (par d'autres groupes du PS2) ;

**PROJET DE SERVICE – SYNTHÈSE FICHES ACTIONS**  
Prévention Primaire

		<p>conception sur les Landes (acousticiens, architectes,...) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Communiquer et argumenter auprès des entreprises une fois nos actions identifiées, etc.</li> <li>- Se positionner sur les projets des entreprises</li> </ul>			2018-2022 Action prioritaire	<p><b>Nb de partenariats actés avec les fournisseurs locaux ;</b></p> <p><b>Nb de participants aux rencontres fournisseurs-adhérents</b></p> <p><b>Nb de matériel recensé et qualifié ;</b></p> <p><b>Nb de matériel prêté ;</b> S'appuyer sur les fiches de prêt</p> <p><b>Nb d'entreprises ayant pris contact avec les fournisseurs</b></p> <p><b>Nb de fournisseurs contactés lors du</b></p>	<p><b>Questionnaire pour évaluation subjective de la situation par le salarié (basé sur un retour d'expérience à J+6mois) ;</b> Extraire par Préventiel les aménagements de postes sur la durée considérée + envoi d'un questionnaire (à créer) au salarié concerné</p> <p>Création d'une liste de matériel « valide »</p> <p>Envoi d'un questionnaire à l'employeur</p>
<p><b>développer l'efficacité de nos interventions sur les postes tertiaires</b> Améliorer le service rendu aux adhérents, notamment en étant plus perspicaces dans la proposition de matériel et l'accompagnement dans l'aménagement technique (aider dans la recherche de fournisseur, de matériel, etc.) ;</p>	<p>Création de partenariat avec des fournisseurs locaux ré pondant à une charte de qualité des équipements proposés notamment sur le matériel pour les postes « tertiaires », création d'un livret des actions réalisées à diffuser aux adhérents concernés, création de journées rencontre « employeurs/fournisseurs »</p> <p>Sensibilisation et intervention sur les services généraux / achat des entreprises</p> <p>Méthodologie interne</p> <p>Test du matériel et se tenir au courant des innovations</p> <p>Mettre en place des postes de démonstration dans les centres</p>						

**PROJET DE SERVICE – SYNTHÈSE FICHES ACTIONS**  
Prévention Primaire

						recensement des fournisseurs	
Prévenir le risque pour les métiers de conducteurs	Mise en place sensibilisations Psycho-actives centrée sur les employeurs en partenariat CARSAT/AH133	Secteur transport 3380 salariés et 293 adhérents	2018-2022 Action prioritaire	Nb entreprises concernées Nb entreprises participantes	Questionnaire de satisfaction à 6 mois		
	Harmonisation des pratiques sur le suivi des salariés : préconisations et conseils			Nb organisations syndicales contactées	Retour qualitatifs des équipes Questionnaires		
	Actions à développer avec les syndicats : se rapprocher d'eux pour connaître leurs attentes			Nb de modules et d'adhérents sensibilisés			
Développer des actions de sensibilisation, information sur les thèmes de santé publique	Risque tabac : action coordonnée « mois sans tabac » avec l'hôpital de Dax (novembre 2018) auprès des entreprises Diabète Harcèlement Maladie de Lyme		A partir de 2019 - 2022				



## FICHE ACTION RPS – MIEUX ETRE AU TRAVAIL

**Ressources mobilisées : 2 Psychologues du Travail, 2 Médecins du Travail, 2 IDEST, 1 ergonome, 1 AST participant à cette action**

**Cette Fiche Action est divisée en 4 Objectifs et 7 sous-actions :**

### **1/Développer l'accompagnement des entreprises par la sensibilisation des auditeurs :**

#### **Modules RPS :**

Cette action, très appréciée, prolonge celle menée lors du précédent projet de service afin de la proposer à l'ensemble des adhérents.

#### **Modules Management :**

Cette action est née du constat que les TPE-PME sont parfois confrontées à des problématiques spécifiques liées au management. L'action vise à sensibiliser les managers.

#### **Dispositif APESA 40 :**

Ce dispositif réunit plusieurs acteurs du département (CCI, Chambre des Métiers, Avocats et Tribunaux de Commerce) autour de la prévention du suicide des artisans et entrepreneurs TPE ; L'action vise à relayer l'information et à apporter notre appui.

#### **Module communication**

**2/Développer une approche conjointe TMS/RPS :** l'action vise par des phases test à proposer une approche conjointe pour des adhérents confrontés à des problématiques RPS / environnement – organisation du travail.

**3/Mieux accompagner les adhérents lors d'évènements traumatiques :** l'action prolonge celle menée lors du précédent projet de service afin d'améliorer nos interventions face à ce type d'évènements en formant notamment les équipes.

**4/Traçabilité des évaluations RPS :** l'action vise à recueillir des données sur les évaluations menées par les équipes.





**PROJET DE SERVICE – FICHE ACTION  
RPS - MIEUX ETRE AU TRAVAIL**

THEMES	OBJECTIF	ACTIONS	CIBLE	ACTEURS	CALEN DRIER	INDICATEURS QUANTITATIFS	INDICATEURS QUALITATIFS
RPS	Développer l'accompagnement des entreprises par la sensibilisation adaptée aux auditeurs (managers, salariés)	Poursuite du module sensibilisation au risque RPS	Tous les adhérents	DD/ML En Binôme IDEST ou Ergo	5 ans à venir	Nb Adh invités  Nb Adh venus  Nb personnes venues	Questionnaires individuels (retours à chauds) – saisie sur sphinx  Questionnaires chefs d'entreprise à valider sur retour à 6 mois (but : quelle mise en place 6 mois après ?) – saisie dans sphinx L'analyse des questionnaires permet une amélioration continue Saisir dans le dossier professionnel du salarié la présence au module
		Proposer un module management	TPE/PME Soit environ 8000 adhérents	DD/ML En Binôme IDEST ou Ergo	Début 2019 ou 2020	Nb Adh invités Nb Adh venus Nb personnes venues	Questionnaires individuels (retours à chauds)  Questionnaires chefs d'entreprise à valider sur retour à 6 mois (but : quelle mise en place par l'adhérent)
		Proposer un module communication	cible à déterminer salariés et /ou responsables groupe de 10/12 maximum	DD/ML Binôme IDEST ou Ergo	Début 2019	Nb Interventions  Nb de personnes présentes	Questionnaires individuels (retours à chauds)  Questionnaires chefs d'entreprise à valider sur retour à 6 mois
		Participation au Dispositif APESA 40 (prévention du suicide)	patrons TPE/artisanat				

**PROJET DE SERVICE – FICHE ACTION  
RPS - MIEUX ETRE AU TRAVAIL**

<b>TMS/RPS : approches conjointes psychologue/ ergonome à développer et valoriser</b>	Actions de prévention élargies : à déterminer Phases « test » sur un adhérent, approche secteur d'activité	Adhérents avec double problématique RPS/environne ment de travail/organisat ion	Action coordonné e Psychologu e et ergonome	2018- 2022	Nb de demande d'intervention conjointe  Nb de dossiers menés	Faire une analyse essai/erreur des interventions menées En vue d'une amélioration Questionnaire d'évaluation après mise en place des mesures correctives
<b>Mieux accompagner l'adhérent lors d'évènements traumatiques</b>	Remaniement du protocole  Diffusion et formation du personnel pour la réception des appels	Tous les adhérents	Tout le personnel	Dès 2018 2018- 2019	Nb de protocoles déclenchés  Nb d'interventions  Nb de dysfonctionnements du protocole	Analyse des dysfonctionnements du protocole (à partir du suivi des interventions)  Information succincte à l'ensemble du personnel et détaillée aux médecins concernés
<b>Traçabilité dans DIST des évaluations RPS, des interventions individuelles dont bénéficient les salariés (suivi des psychologues)</b>	Mise en place d'un questionnaire balayant les thèmes RPS – questions clefs Ou Utilisation thésaurus ressenti au travail par les MT IDEST PSY ET AS	Cibles adhérents, salariés		2019- 2020	Requêtes à bâtir sur le nb de salariés avec ressenti par secteur et médecin	Analyse des données recueillies par secteurs activités, par taille d'entreprises etc ...



**ANNEXES**

**PS 2018-2022**

**Annexe 1**

**CONSULTATION DU SECTEUR DE DAX**

**ET REFLEXIONS**





## Réflexions sur le prochain Projet de Service 2018-2022

---

### Secteur de Dax

#### Réunion de secteur du 20 octobre 2017

- **Les participants**

- Sabrina ALVAREZ, AST
- Alain AUGER, IDEST
- Marjorie BOUTON, IDEST
- Maryse BRIAND, service généraux
- Hélène BULOT, THS
- Laurent CLAUDE, ergonomiste
- Amandine DIAS, ATST
- Caroline DUBOIS, IDEST
- Claire FRONTIN, AST
- Sébastien FRONTIN, informaticien
- Dr FROUSTEY, médecin du travail
- Pascale GUILHEMJOUAN, AST
- Dr GUINET, médecin du travail
- Yveline LABORDE, AST
- Stéphanie LACAPE, ATS
- Marie-Pierre LAFORIE, qualitiennne
- Dr LAHARIE, médecin du travail
- Dr MALIGNE, médecin du travail
- Anne PLANTIF, directrice
- Dr SOTOMAYOR, médecin du travail

- Alexandre BORDES, consultant o tempora

Animation de la réunion et rédaction du compte rendu : Alexandre Bordes, consultant O tempora

• **Le principe de la démarche** : Les professionnels du service, organisés en équipe dans le cadre de leur secteur, font remonter à la CMT des pistes de réflexion pour le prochain Projet de Service autour de 4 grands thèmes : le diagnostic, les actions, les indicateurs, la participation.

En préambule de la réunion pour soutenir la réflexion, Alexandre Bordes présente des éléments de contexte portant sur la nouvelle réforme de janvier 2017, le PRST 3 et des données du secteur en complément de données sur le service (cf. support de présentation).

Les réflexions des professionnels du secteur de Dax sur le prochain projet de service sont présentées ci-dessous.

### **=> Le diagnostic :**

*Des propositions d'éléments à intégrer dans le diagnostic pour préparer le prochain projet de service*

**- Prendre en compte l'impact sur l'organisation des données sur les effectifs d'entreprises et de salariés à suivre.**

Exemples :

- 87 % des adhérents sont des entreprises de moins de 10 salariés. Quelle organisation pour réaliser les fiches d'entreprise ?

- 20% des salariés sont en SMR. Quel impact sur le suivi et les actions ?

**- Se baser sur l'enquête MCP pour enrichir le diagnostic** (demander les résultats pour le service afin de mieux cibler l'analyse).

**- Intégrer les moyens dans le diagnostic pour prendre en compte des critères de faisabilité** (les compétences et les ressources disponibles pour réaliser les actions du projet de service).

**- S'appuyer sur le bilan du premier projet de service** pour notamment identifier les actions à poursuivre.

**- Réaliser une analyse des inaptitudes** pour identifier les métiers, les secteurs d'activité, les pathologies concernés.

**- Identifier les besoins spécifiques des TPE.**

**- Identifier les adhérents les plus anciens sans fiche d'entreprise.**

**- Identifier et partager les modèles, les schémas utilisés pour la compréhension des TMS et des RPS.**

**- Des constats à intégrer au diagnostic**



**La réalité des difficultés rencontrées dans le suivi individuel est à intégrer dans le diagnostic :**

- . l'absence de partenariat et de lien avec la médecine de ville,
- . l'absence d'échange entre médecin du travail de différents services de santé au travail pour assurer la continuité du suivi des salariés,
- . le médecin du travail n'a pas accès aux outils de partage de l'information de santé (carte CPS, carte vital, DMP...),
- . le manque d'information médicale lors des visites pour donner des avis car le salarié arrive sans les documents de son dossier médical et il n'y a pas de lien avec son médecin traitant.

**=> Les actions :**

*Des propositions d'actions pour le prochain projet de service*

- **Utiliser la fiche d'entreprise comme porte d'entrée pour proposer des actions aux entreprises**, plus particulièrement pour les plus petites (une stratégie pour proposer des actions de prévention).
- **Développer des actions sur la thématique de l'organisation du travail, du management** pour notamment aborder les TMS et les RPS.
- **Développer des actions sur les risques émergents** : perturbateurs endocriniens, nanoparticules...
- **Développer des actions sur la QVT par des approches innovantes** : ateliers relaxations, micro sieste pour les travailleurs de nuit, la notion du lien en entreprise,...
- **Faire connaître le service et son offre notamment aux petites entreprises**, en définissant une stratégie adaptée, pas limitée à l'envoi d'un document car déjà réalisé.
- **Sensibiliser à la prévention des risques professionnels les personnes en formation** (Ecoles d'ingénieur, CCI, CFA,...) en organisant des informations dans les lieux de formation.
- **Réaliser des partenariats avec la CCI, la Chambre des métiers et de l'artisanat...** pour proposer dans leurs locaux des réunions de sensibilisation pour les entreprises.
- **Développer des actions vers la médecine de ville, les autres professionnels de santé** (formations EPU, information auprès de l'hôpital...).
- **Diffuser des vidéos de prévention sur le site internet.**

- Etre présent sur les réseaux sociaux (page facebook).

- **Mener une réflexion sur l'envoi de SMS** par rappeler aux salariés la date de la visite et la nécessité d'amener ses documents médicaux (vérifier les aspects réglementaires).

### **=> Les indicateurs :**

*Des propositions d'indicateurs pour le prochain projet de service*

- **Evaluer les indicateurs sur leur pertinence, sur leur corrélation avec l'action.**

- **Développer des indicateurs qualitatifs par une évaluation des effets** des actions de prévention en entreprise et des conseils de prévention donnés lors des entretiens individuels.

**Rechercher l'impact des actions sur l'amélioration de l'état de santé des salariés, sur l'application des conseils de prévention par l'entreprise.**

**Envisager l'utilisation d'un questionnaire sur les effets de l'action** comme pour le module sur la manutention :

« Qu'est-ce qui a changé dans votre vie ? »

« Qu'est-ce qui vous a manqué ? »

« Qu'est-ce que vous avez appris ? »

Vérifier également si le module de sensibilisation s'est traduit par des applications en entreprise.

**Intégrer le principe de l'amélioration continue dans les démarches de prévention du service** : définir des actions, les évaluer, adapter les actions pour améliorer leur efficacité.

- **Définir des indicateurs au regard des objectifs fixés** avec :

. des objectifs partagés par les professionnels,

. des objectifs connus pour donner du sens au recueil d'information nécessaire pour suivre les indicateurs,

. des objectifs qui doivent prendre des critères de faisabilité et de pertinence.

- **Mener une réflexion pour renforcer le recueil et l'analyse des données du suivi individuel.**

Quels peuvent être les indicateurs pour le suivi individuel ?

- **Mettre en place une approche de gestion de projet** face aux nombreux indicateurs et aux actions à suivre.

### **=> La participation :**

*Des propositions sur les modalités de participation au prochain projet de service*

- **Mener une réflexion sur l'organisation des travaux, l'approche en mode projet, la notion de chef de projet...**

Proposer des formations à la gestion de projet.

- **Définir les circuits d'information entre les groupes de travail et l'ensemble du personnel du service** pour connaître les actions mises en place et l'avancée des travaux.

- **Prendre en compte l'appui logistique transversal nécessaire au projet de service.**

- **Mener une réflexion pour intégrer les secrétaires au projet de service** selon les besoins des actions et pour les informer sur des aspects organisationnels (participation du médecin à une réunion...).

- **Définir un référent par groupe de travail** (le référent n'étant pas forcément un médecin). Prendre en compte les compétences et les centres d'intérêt des personnes pour la fonction de référent.

\*\*\*



**Annexe 2**

**CONSULTATION DU SECTEUR DE MONT DE MARSAN  
ET REFLEXIONS**





# Réflexions sur le prochain Projet de Service 2018-2022

## Secteur de Mont de Marsan

### Réunion de secteur du 12 octobre 2017

#### • Les participants

- Bénédicte BEDRUNE, AST
  - Alexandra BODENES, médecin du travail
  - Audrey BOISRAME, AST
  - Marie-Joëlle BOULET, médecin du travail (excusée)
  - Patrick BOURDEAU, médecin du travail
  - Christelle CARRERE, IDEST
  - Valérie DAMOO, AST
  - Perrine FOURCADE, assistante sociale
  - Sébastien FRONTIN, informaticien
  - Marie-Noëlle IMBERT, IDEST
  - Laure IRUBETAGOYENA, IDEST
  - Sébastien LABROUCHE, IDEST
  - Marie-Pierre LAFORIE, qualité
  - Benjamin LAMARQUE, toxicologue
  - Béatrice LARRIBE, AST
  - Véronique LAVIGNOLLE-LARRUE, médecin du travail
  - Stéphanie LEFEBURE, médecin du travail
  - Maud LUCQ, psychologue
  - Mickael MARS, ergonome
  - Céline NIETO, ATST
  - Joëlle PIRON, médecin du travail, médecin de liaison
  - Anne PLANTIF, directrice
  - Amélie POUDEROUX, médecin du travail
  - Sylvie SAINT SEVIN, THS
- Alexandre BORDES, consultant o tempora
- Animation de la réunion et rédaction du compte rendu : Alexandre Bordes, consultant O tempora

• **Le principe de la démarche** : Les professionnels du service, organisés en équipe dans le cadre de leur secteur, font remonter à la CMT des pistes de réflexion pour le prochain Projet de Service autour de 4 grands thèmes : le diagnostic, les actions, les indicateurs, la participation.

En préambule de la réunion pour soutenir la réflexion, Alexandre Bordes présente des éléments de contexte portant sur la nouvelle réforme de janvier 2017, le PRST 3 et des données du secteur en complément de données sur le service (cf. support de présentation).

Les réflexions des professionnels du secteur de Mont de Marsan sur le prochain projet de service sont présentées ci-dessous.

### **=> Le diagnostic :**

*Des propositions d'éléments à intégrer dans le diagnostic pour préparer le prochain projet de service*

- **Compléter le bilan du 1er projet de service par une approche qualitative** pour ne pas se limiter à un bilan quantitatif.

Essayer d'évaluer l'amélioration de la prévention et des conditions de travail grâce aux actions du projet de service.

Mener une réflexion sur la méthodologie et le choix d'indicateurs pertinents pour mettre en place une approche qualitative.

- **Interroger les adhérents sur les modalités d'actions qui semblent adaptées à leurs besoins** (AMT, sensibilisation de groupes de salariés, documents de prévention...).

- **Identifier les actions réalisées par les autres partenaires** pour mieux faire ressortir les particularités du service.

- **S'appuyer davantage sur l'enquête auprès des adhérents** pour identifier des actions à développer.

. Réaliser un suivi et un bilan des actions mises en place à la suite de l'enquête.

. Renouveler l'enquête après quelques années pour mesurer l'impact des actions.

- **Mener une réflexion pour connaître les attentes des salariés** qui sont les bénéficiaires ultimes des actions de prévention et du suivi individuel.



## **=> Les actions :**

*Des propositions d'actions pour le prochain projet de service*

**- Mettre en place l'action BTP sur l'amiante et la silice** définie par le groupe de travail qui prévoit des formations pour les salariés et qui intègre l'apprentissage (CFA et tuteurs).

**- Poursuivre les actions sur le maintien en emploi.**

. Renforcer les actions d'information vers les entreprises, les collectifs de travail, en complément de l'approche individuelle.

. Travailler sur la place du service par rapport aux nouvelles modalités d'action développées par les partenaires du maintien en emploi.

. Mener une réflexion pour développer des partenariats avec d'autres professionnels de santé qui assurent le suivi des salariés et qui interviennent dans le maintien en emploi (psychiatres, médecins traitants, service de rééducation fonctionnelle...).

. Evaluer l'opportunité et la faisabilité de créer une cellule interne de maintien en emploi.

**- Poursuivre les actions de veille sanitaire.**

**- Définir des actions sur les risques émergents (cf. PRST3).**

Informier et former les professionnels du service sur ces thématiques (en déclinant l'expérimentation régionale qui sera menée par le service sur les perturbateurs endocriniens).

**- Aborder les RPS par la Qualité de Vie au Travail (QVT).**

Développer des informations sur la QVT auprès des managers et auprès de groupes de salariés.

**- Définir des actions sur la maladie de Lyme en raison de la spécificité des Landes avec son massif forestier**

. Participer à la campagne nationale sur les déclarations.

. Développer des actions pour des secteurs particulièrement exposés : transport de bois, BTP, agents des parcs et jardins...

**- Poursuivre la réalisation d'actions sur les TMS.**

**- Mener des actions sur les spécificités du département :** transport routier, agroalimentaire, thermalisme...

**- Mieux se faire connaître auprès des acteurs socio-économiques (et autres acteurs) et développer des partenariats.**

- **Organiser des réunions d'information, des conférences, sur des thématiques ciblées avec des intervenants extérieurs** (voir le coût financier).

- **Organiser des forums de présentation de matériels et d'EPI** (voir les expériences déjà menées, il y a quelques années).

- **Mutualiser les observations et les conclusions faisant suite à des démarches d'évaluation** menées par différents professionnels du service sur un métier ou un secteur d'activité afin de définir des actions.

- **Mener une réflexion sur la manière de penser le parcours de santé au travail.**  
Définir les échanges d'informations entre les professionnels pour éviter les redondances.

- **Poursuivre l'adaptation du logiciel métier.**

## **=> Les indicateurs :**

*Des propositions d'indicateurs pour le prochain projet de service*

- **Rechercher des indicateurs qualitatifs :**

- . des indicateurs pour mesurer l'impact de ce qui est fait,
- . des indicateurs sur le suivi des différents types d'intervention, sur les préconisations de prévention, sur leur faisabilité...

Par exemple :

- . des indicateurs sur les actions mises en place après la réalisation de la fiche d'entreprise,
- . des indicateurs pas uniquement sur le nombre d'inaptitudes mais également sur les aménagements de poste, les reclassements, les actions de maintien en emploi réalisées...

- **Définir les modalités pour le suivi des actions préconisées,** en questionnant les employeurs sur la mise en place des préconisations et sur les éventuelles raisons qui n'ont pas permis leur mise en place.

- **Avoir un usage raisonné du nombre d'indicateurs** prendre en compte la charge de travail (évaluer la faisabilité).

- **Faire attention à ne pas remplir des indicateurs avec pour seul objectif la communication.**

- **Prévoir une montée en charge progressive des indicateurs qualitatifs** (faire des expérimentations sur un domaine et les évaluer)

- **Ne pas se limiter aux AMT, définir également des indicateurs pour le suivi individuel des salariés.**
  - . Des indicateurs pour savoir si le salarié suit les orientations préconisées ou les recommandations sur la prise en charge d'un problème de santé
  - . Définir une traçabilité des recommandations individuelles pour améliorer le suivi individuel des salariés.
  
- **S'appuyer sur l'enquête auprès des adhérents** pour disposer d'indicateurs et suivre les actions qui en découlent.
  
- **Suivre la fréquentation du site internet et le téléchargement des documents de prévention.**
  
- **Faire remonter les points de vue individuels d'entreprises sur des actions du service** pour compléter l'approche quantitative par une approche qualitative.

### **=> La participation :**

*Des propositions sur les modalités de participation au prochain projet de service*

- **Evaluer l'opportunité d'une cellule interne de maintien en emploi.**
  
- **Développer des échanges interdisciplinaires entre les professionnels du service dans le cadre du suivi des entreprises.**
  
- **Développer le partenariat avec d'autres professionnels de santé.**
  
- **Intégrer les cabinets comptables dans la diffusion de l'information aux adhérents** notamment au moment de l'appel de cotisation.
  
- **Définir un référent / animateur pour chaque groupe ou thématique du projet de service.**
  
- **Maintenir la participation du service au PRST.**

\*\*\*



**Annexe 3**

**CONSULTATION DU SECTEUR DE BISCARROSSE**

**ET REFLEXIONS**





# Réflexions sur le prochain Projet de Service 2018-2022

## Secteur de Biscarosse

### Réunion de secteur du 10 octobre 2017

#### • Les participants

- Stéphany BALLET, IDEST (excusée)
- Diane BRUNA, médecin du travail
- Sandrine CLERC, THS
- Delphine DENCAUSSE, psychologues du Travail
- Elisabeth DOMINGUES, AST secrétaires
- Sébastien FRONTIN, informaticien
- Marie-Pierre LAFORIE, qualitiennne
- Brigitte LANNELUC, médecin du travail
- Elisabeth LIMA, IDEST
- Maud LUCQ, psychologues du Travail
- Joëlle PIRON - médecin du travail, médecin de liaison
- Anne PLANTIF, directrice
- Nadège TALLON, AST secrétaires
- Agnès TANDONNET, médecin du travail
- Marilène SERIAU, ergonomiste
  
- Alexandre BORDES, consultant o tempora

Animation de la réunion et rédaction du compte rendu : Alexandre Bordes, consultant O tempora

• **Le principe de la démarche** : Les professionnels du service, organisés en équipe dans le cadre de leur secteur, font remonter à la CMT des pistes de réflexion pour le prochain Projet de Service autour de 4 grands thèmes : le diagnostic, les actions, les indicateurs, la participation.

En préambule de la réunion pour soutenir la réflexion, Alexandre Bordes présente des éléments de contexte portant sur la nouvelle réforme de janvier 2017, le PRST 3 et des données du secteur en complément de données sur le service (cf. support de présentation).

Les réflexions des professionnels du secteur de Biscarosse sur le prochain projet de service sont présentées ci-dessous.

## => Le diagnostic :

*Des propositions d'éléments à intégrer dans le diagnostic pour préparer le prochain projet de service*

### - Proposer à la CMT de compléter le bilan du 1er projet de service par une réflexion sur :

- . les points positifs et les points négatifs du 1er projet de service,
- . les thématiques, les actions à poursuivre,
- . les thématiques, les actions à ne pas reconduire.

- **Croiser les secteurs d'activité avec la taille des entreprises** pour une meilleure connaissance de la population des petites entreprises et des grandes entreprises. Pour notamment éviter l'effet des grandes entreprises sur un secteur d'activité, étudier la répartition des secteurs d'activité pour les entreprises de moins de 50 salariés et pour les entreprises de plus de 50 salariés

- **Identifier les secteurs d'activité et les métiers exposés aux risques émergents** abordés dans le PRST 3 : nanoparticules, perturbateurs endocriniens, produits phytosanitaires.

### - Disposer de données complémentaires sur les fiches d'entreprise :

. Identifier les anciens adhérents sans fiche d'entreprise, par date d'adhésion et par secteur d'activité afin de pouvoir définir des priorités de réalisation des fiches d'entreprise entre les entreprises adhérentes depuis plusieurs années sans fiche d'entreprise et nouveaux adhérents.

. Rechercher le nombre et le pourcentage de salariés couverts par une fiche d'entreprise afin de compléter les données de suivi et de valoriser le travail effectué.

### - Compléter les données sur le maintien en emploi par une identification des aménagements de poste par secteur d'activité.

Mener également une réflexion sur les liens entre aménagement de poste, inaptitude et pathologie.



## **=> Les actions :**

*Des propositions d'actions pour le prochain projet de service*

**- Faire connaître l'ensemble des prestations du service aux adhérents** (cf. résultats de l'enquête 2016 qui relève le manque de connaissance) :

- . s'adresser aux nouveaux et aux anciens adhérents,
- . organiser des réunions d'information pour les nouveaux adhérents,
- . faire évoluer le support présentant les prestations remis à l'adhésion,
- . faire évoluer le site internet.

**- Définir des actions sur les risques émergents.**

**- Pour les saisonniers, maintenir et renforcer les modules d'information.**

**- Définir des actions pour les intérimaires**

**- Définir des actions pour les petites entreprises** en fonction des résultats de l'analyse des croisements de la taille avec les secteurs d'activité

**- Développer les modules d'information proposés aux entreprises** pour des groupes de salariés pour les plus grandes entreprises, pour groupes inter-entreprises pour les entreprises plus petites :

- . s'appuyer sur les modules existants (bruit, substances psychoactives...)
- . créer de nouveaux modules (travail sur écran, bien-être au travail, tabac...)

**- Evaluer la faisabilité de proposer des visites médicales de fin de carrière** sur des risques spécifiques : amiante, poussières de bois, autres risques à définir...

**- Poursuivre la réflexion sur la traçabilité :**

- . une définition partagée,
- . les objectifs de la traçabilité formalisés,
- . la prise en compte de la spécificité des entretiens avec la psychologue ou l'assistante sociale...

## => Les indicateurs :

*Des propositions d'indicateurs pour le prochain projet de service*

- **Mener une réflexion globale pour développer des indicateurs qualitatifs**, en recherchant des « indicateurs de résultats » pour compléter les « indicateurs de moyens » :
  - mise en place des préconisations après une action en milieu de travail,
  - mise en place de l'adaptation du poste...
  
- **Définir le suivi des actions préconisées**, en questionnant les employeurs sur la mise en place des préconisations et sur les éventuelles raisons qui n'ont pas permis leur mise en place.
  
  
- **Davantage s'appuyer sur l'enquête réalisée auprès des adhérents** :
  - . poursuivre la réflexion sur son utilisation et son suivi (rechercher une meilleure lisibilité du suivi),
  - . envisager une nouvelle enquête après quelques années pour mesurer les évolutions.
  
- **Au-delà du suivi du nombre de fiches réalisées, mener une réflexion pour rendre l'adhérent acteur de sa fiche d'entreprise.**  
Renforcer la communication sur l'intérêt de la fiche d'entreprise, sur la manière dont elle peut être utilisée par l'employeur.

## => La participation :

*Des propositions sur les modalités de participation au prochain projet de service*

- **Constituer dès le début du projet de service des groupes de travail pluridisciplinaires.**
  
- **Rappeler que tout le monde est concerné par le projet de service.**
  
- **Définir les modalités pour davantage intégrer la qualité dans le projet de service**, en terme de démarche de travail, de méthodologie, de validation des documents...
  
- **Mener une réflexion pour intégrer dans le projet de service les entretiens individuels** notamment sur la traçabilité des messages de prévention.

\*\*\*

**Annexe 4**

**CONSULTATION DU SECTEUR DE CAPBRETON**

**ET REFLEXIONS**





# Réflexions sur le prochain Projet de Service 2018-2022

---

## Secteur de Capbreton

### Réunion de secteur du 26 octobre 2017

Animation de la réunion et rédaction du compte rendu : Alexandre Bordes, consultant O tempora

• **Le principe de la démarche** : Les professionnels du service, organisés en équipe dans le cadre de leur secteur, font remonter à la CMT des pistes de réflexion pour le prochain Projet de Service autour de 4 grands thèmes : le diagnostic, les actions, les indicateurs, la participation.

En préambule de la réunion pour soutenir la réflexion, Alexandre Bordes présente des éléments de contexte portant sur la nouvelle réforme de janvier 2017, le PRST 3 et des données du secteur en complément de données sur le service (cf. support de présentation).

Les réflexions des professionnels du secteur de Capbreton sur le prochain projet de service sont présentées ci-dessous.

## **=> Le diagnostic :**

*Des propositions d'éléments à intégrer dans le diagnostic pour préparer le prochain projet de service*

### **- Identifier les entreprises avec le plus de problèmes (AT/MP, inaptitudes, turn over)**

- . Interroger la CPAM, la CARSAT sur les données du département.
- . Croiser les postes avec les restrictions de poste.
- . Cibler les secteurs d'activité ou les postes/métiers les plus en difficulté pour réaliser des actions.

### **- Réaliser une étude sur les visites occasionnelles à la demande du salarié pour identifier les types de problème à l'origine de la demande (notamment par rapport au RPS)**

### **- Interroger les professionnels du service, à partir de leur propre expérience et connaissance, afin d'indiquer pour eux les secteurs, les métiers les plus en difficulté.**

### **- Prendre en compte les orientations (échanges) entre médecins du travail et IDEST.**

### **- Utiliser les indicateurs QVT du DMST**

### **- Evaluer la pertinence de la fiche d'entreprise en terme de conseil d'action possible pour l'entreprise.**

Redéfinir le rôle des membres de l'équipe dans la réalisation de la fiche.

### **- S'appuyer sur le bilan du précédent projet de service**

- . Ce qui a marché, ce qui n'a pas marché.
- . Réaliser une évaluation qualitative.

### **- Se donner comme objectif d'avoir des données informatiques fiables par la saisie des données importantes et par une harmonisation de la saisie, l'objectif étant d'avoir un diagnostic fiable.**

### **- Intégrer l'enquête auprès des adhérent au diagnostic**

### **- Evaluer la communication du service :**

- . vers ses adhérents,
- . vers les partenaires (dont partenaires sociaux ; syndicats, CCI...),
- . entre les équipes,
- . avec les services supports.

## **=> Les actions :**

*Des propositions d'actions pour le prochain projet de service*

- **Faire connaître les missions** d'un service aux adhérents et aux partenaires
- **Valoriser les compétences, les membres des équipes et les actions** réalisées par le service
- **Améliorer le site internet et son animation**
- **Développer des actions vers les petites entreprises qui représentent 90% des adhérents :**  
communication, évaluation des risques/ fiche d'entreprise, DU
- **Mener une réflexion sur la fiche d'entreprise :**
  - . sa présentation,
  - . l'ordre des présentations,
  - . l'articulation FE/DU,
  - . le suivi des actions préconisées (exemple la métrologie),
  - . la valorisation de la FE car son intérêt dépasse l'obligation réglementaire.
- **Réaliser des actions sur des risques incontournables**
  - . RPS,
  - . TMS,
  - . Risques chimiques...
- **Réaliser des actions sur des métiers**
- **Réfléchir à des interventions en binôme** (ex : psychologue / ergonome).
- **Mener une réflexion la méthodologie de l'étude de poste** selon le métier de l'équipe et le type de problématique (par exemple inaptitude)
- **Demander les fiches de poste à l'employeur pour une étude de poste.**
- **Définir pour les actions le niveau de prévention : primaire, secondaire, tertiaire**

## **=> Les indicateurs :**

*Des propositions d'indicateurs pour le prochain projet de service*

### **- Réaliser un inventaire des indicateurs existants :**

- . Eviter qu'il y ait trop d'indicateurs.
- . Recherche une harmonisation des saisies pour permettre la fiabilité des résultats (mener des expérimentation)

### **- Valoriser le sens et l'intérêt des saisies auprès du personnel du service**

### **- Développer des indicateurs qualitatifs :**

- . connaître le résultat,
- . mesurer l'efficacité,
- . suivre les préconisation (si fait ou pas fait et pourquoi ?).

### **- Développer des indicateurs sur les 3 thématiques fortes d'un SSTI :**

- . la santé (ex : aménagement de poste pour le maintien d'ans l'emploi)
- . la prévention (ex : actions de prévention suivies)
- . la communication (ex: rappel par des entreprises suite à une action pour faire une autre action)

### **- Mener une réflexion sur des indicateurs s'appuyant sur l'interrogation des salariés (ex: la perception de l'exposition aux risques)**

## **=> La participation :**

*Des propositions sur les modalités de participation au prochain projet de service*

### **- Partager les compétences et les expériences spécifiques entre les professionnels du service afin d'améliorer la conduite des projets.**

### **- Proposer des formations à la consuite de projet**

### **- Envisager une fonction support opérationnelles pour assurer le suivi des actions et les indicateurs du projet de service.**

### **- Constituer des groupes de travail avec différents métiers, des groupes pluridisciplinaires**

### **- Formaliser le fonctionnement des groupes de travail**

### **- Renforcer la communication des résultats par les groupes de travail.**

\*\*\*



**Annexe 5**

**BILAN DE LA CONSULTATION SSTL**





## Réflexion sur le prochain projet de service

*Restitution des réunions de secteur*

Réunion de service  
6 novembre 2017



. Rappel de la démarche





## 1. DIAGNOSTIC

### S'appuyer sur le bilan du 1er projet de service et le compléter <sup>(4/4)</sup>

- Réaliser une analyse transversale portant sur :
  - . les points positifs et les points négatifs
  - . ce qui a marché, ce qui n'a pas marché
  - . les thématiques, les actions à poursuivre, à ne pas reconduire
- Réaliser une **évaluation qualitative**, pas se limiter à un bilan quantitatif.
  - . Essayer d'évaluer l'amélioration de la prévention et des conditions de travail grâce aux actions du projet de service ( $\Rightarrow$  *indicateur*)
  - . Mener une réflexion sur la méthodologie et le choix d'indicateurs pertinents pour mettre en place une approche qualitative ( $\Rightarrow$  *indicateur*)

## Disposer de données complémentaires sur la FE (3/4)

- **Identifier les anciens adhérents sans fiche d'entreprise, par date d'adhésion et par secteur d'activité.**

Définir des priorités de réalisation des FE entre les entreprises adhérentes depuis plusieurs années sans FE et les nouveaux adhérents.

- **Rechercher le nombre et le pourcentage de salariés couverts par une fiche d'entreprise** Compléter les données de suivi et valoriser le travail effectué.

- **Evaluer la pertinence de la fiche d'entreprise en termes de conseil et d'actions pour l'entreprise** (*=> indicateurs*)

- **Définir le rôle des membres de l'équipe dans la réalisation de la fiche** (*=> action*)

## Renforcer les données sur le maintien dans l'emploi (3/4)

- **Réaliser une analyse des inaptitudes** pour identifier les métiers, les secteurs d'activité, les pathologies concernés.

- **Identifier les aménagements de poste par secteur d'activité, liens entre aménagement de poste, inaptitude et pathologie.**

- **Identifier les entreprises, secteurs d'activité, métiers avec le plus de problèmes (AT/MP, inaptitudes, turn over)**

Interroger la CPAM, la CARSAT.

Croiser les postes avec les restrictions de poste.

## Disposer de données en lien avec le suivi individuel

- Réaliser une étude sur les visites occasionnelles à la demande du salarié pour identifier les types de problème à l'origine de la demande (notamment par rapport au RPS).
- Etudier les orientations (échanges) entre médecins du travail et IDEST.
- Utiliser les indicateurs QVT du DMST.
- Mener une réflexion pour connaître les attentes des salariés, bénéficiaires ultimes des actions et du suivi individuel.

## Intégrer l'enquête auprès des adhérents dans le diagnostic (2/4)

- Identifier des actions à développer à partir de l'enquête.
- Réaliser un suivi et un bilan des actions mises en place à la suite de l'enquête.
- Renouveler l'enquête après quelques années pour mesurer l'impact des actions.



## Mieux connaître les besoins des entreprises

- Identifier les besoins spécifiques des TPE.
- Se baser sur l'enquête MCP pour enrichir le diagnostic (données du dpt).
- Croiser les secteurs d'activité avec la taille des entreprises.
- Identifier les secteurs d'activité et les métiers exposés aux risques émergents abordés dans le PRST 3 : nanoparticules, perturbateurs endocriniens, produits phytosanitaires.

## Mieux connaître les besoins des entreprises - suite

- Interroger les adhérents sur les modalités d'actions qui semblent adaptées à leurs besoins (AMT, sensibilisation de groupes de salariés, documents de prévention...).
- Identifier les actions réalisées par les autres partenaires pour mieux faire ressortir les particularités du service.
- Interroger les professionnels du service, à partir de leur propre expérience et connaissance, afin d'indiquer pour eux les secteurs, les métiers les plus en difficulté.

## Prendre en compte les moyens et l'organisation dans le diagnostic

### - Prendre en compte l'impact sur l'organisation des données sur les effectifs d'entreprises et de salariés à suivre.

Exemples : 87 % des adhérents sont des entreprises de moins de 10 salariés. Quelle organisation pour réaliser les FE ?

### - Intégrer les moyens dans le diagnostic pour prendre en compte des critères de faisabilité (les compétences et les ressources disponibles pour réaliser les actions du projet de service).

### - Identifier et partager les modèles, les schémas utilisés pour la compréhension des TMS et des RPS.

## Evaluer la communication

### - Evaluer la communication du service :

- . vers ses adhérents,
- . vers les partenaires (dont partenaires sociaux : syndicats, CCI...),
- . entre les équipes,
- . avec les services supports.



## 2. ACTIONS

### Des actions sur des risques <sup>(3/4)</sup>

=> Les risques incontournables

- RPS
- TMS
- Risque chimique...

=> Les risques émergents en lien avec le PRST 3

- Perturbateurs endocriniens
- Nanoparticules...

**Informez et formez les professionnels du service sur ces thématiques** (en déclinant l'expérimentation régionale qui sera menée par le service sur les perturbateurs endocriniens).





## De nouvelles approches sur la Qualité de Vie au Travail / le management

- **Aborder les RPS par la QVT** : développer des informations sur la QVT auprès des managers et auprès de groupes de salariés.
- **Développer des actions sur la QVT par des approches innovantes** : ateliers relaxations, micro sieste pour les travailleurs de nuit, la notion du lien en entreprise,...
- **Développer des actions sur la thématique de l'organisation du travail, du management** pour notamment aborder les TMS et les RPS.

## Des actions autour de la fiche d'entreprise

- **Utiliser la fiche d'entreprise comme porte d'entrée pour proposer des actions aux entreprises**, plus particulièrement pour les plus petites (une stratégie pour proposer des actions de prévention).
- **Mener une réflexion sur la fiche d'entreprise** :
  - . sa présentation,
  - . l'ordre des présentations,
  - . l'articulation FE/DU,
  - . le suivi des actions préconisées (exemple la métrologie),
  - . la valorisation de la FE car son intérêt dépasse l'obligation réglementaire.

## Des actions en lien avec le suivi individuel

- **Mener une réflexion sur la manière de penser le parcours de santé au travail.**  
Définir les échanges d'informations entre les professionnels pour éviter les redondances.
- **Evaluer la faisabilité de proposer des visites médicales de fin de carrière** sur des risques spécifiques : amiante, poussières de bois, autres risques à définir...
- **Mener une réflexion sur l'envoi de SMS** par rappel aux salariés la date de la visite et la nécessité d'amener ses documents médicaux (vérifier les aspects réglementaires).
- **Demander les fiches de poste à l'employeur pour une étude de poste.**

## Veille sanitaire et traçabilité

- **Poursuivre la réflexion sur la traçabilité :**
  - . une définition partagée,
  - . les objectifs de la traçabilité formalisés,
  - . la prise en compte de la spécificité des entretiens avec la psychologue ou l'assistante sociale...
- **Poursuivre les actions de veille sanitaire.**





## Des actions avec les partenaires

- **Sensibiliser à la prévention des risques professionnels les personnes en formation** (Ecoles d'ingénieurs, CCI, CFA,...) en organisant des Informations dans les lieux de formation.
- **Réaliser des partenariats avec la CCI, la Chambre des métiers et de l'artisanat...** pour proposer dans leurs locaux des réunions de sensibilisation pour les entreprises.
- **Développer des actions vers la médecine de ville, les autres professionnels de santé** (formations EPU, information auprès de l'hôpital...).

## Des méthodes de travail

- **Définir le niveau de prévention des actions** : primaire, secondaire, tertiaire
- **Réfléchir à des interventions en binome** (ex : psychologue / ergonome).
- **Réfléchir à la méthodologie de l'étude de poste** selon le métier de l'équipe et le type de problématique (par exemple inaptitude)
- **Mutualiser les observations et les conclusions faisant suite à des démarches d'évaluation** menées par différents professionnels du service sur un métier ou un secteur d'activité afin de définir des actions.
- **Poursuivre l'adaptation du logiciel métier.**







## Assurer une montée en charge progressive

- Prévoir une montée en charge progressive des indicateurs qualitatifs (faire des expérimentations sur un domaine et les évaluer).
- Réaliser un inventaire des indicateurs existants.
- Éviter qu'il y ait trop d'indicateurs.
- Recherche une harmonisation des saisies pour permettre la fiabilité des résultats (mener des expérimentations).

## Définir une méthodologie

- Développer des indicateurs sur les 3 thématiques fortes d'un SSTI :
  - la santé (ex : aménagement de poste pour le maintien d'ans l'emploi)
  - la prévention (ex : actions de prévention suivies)
  - la communication (ex: rappel par des entreprises suite à une action)
- Définir des indicateurs au regard des objectifs fixés avec :
  - des objectifs partagés par les professionnels,
  - des objectifs connus pour donner du sens au recueil d'information nécessaire
  - des objectifs qui doivent prendre des critères de faisabilité et de pertinence.
- Mettre en place une approche de gestion de projet face aux nombreux indicateurs et aux actions à suivre.

*Valoriser le sens et l'intérêt des saisies  
auprès du personnel du service*



## Des échanges internes à développer

- Partager les compétences et les expériences spécifiques entre les professionnels du service afin d'améliorer la conduite des projets.
- Développer des échanges interdisciplinaires entre les professionnels du service dans le cadre du suivi des entreprises.

## Un apport de compétences

- Mener une réflexion pour intégrer les secrétaires au projet de service selon les besoins des actions et pour les informer sur des aspects organisationnels (participation du médecin à une réunion...).
- Prendre en compte l'appui logistique transversal nécessaire au projet de service, une fonction support transversale
- davantage intégrer la qualité dans le projet de service, en terme de démarche de travail, de méthodologie, de validation des documents...



---

## La conduite de projet à développer

- Proposer des formations à la conduite de projet
- Mener une réflexion sur l'organisation des travaux, l'approche en mode projet, la notion de chef de projet...

**Rappeler que tout le monde est concerné par le projet de service.**

Synthèse  
de la réflexion des professionnels du SST Landes

## Diagnostic

Ce qui a été fait et ce qui est fait, les besoins des adhérents, les moyens, la fiabilité, des constats

- S'appuyer sur le bilan du 1er projet de service et le compléter (4/4)
- Disposer de données complémentaires sur la FE (3/4)
- Renforcer les données sur le maintien dans l'emploi
- Disposer de données en lien avec le suivi individuel
- Intégrer l'enquête auprès des adhérents dans le diagnostic (2/4)
- Mieux connaître les besoins des entreprises
- Prendre en compte les moyens et l'organisation dans le diagnostic
- Evaluer la communication
- Avoir un diagnostic fiable
- Intégrer les difficultés rencontrées dans le suivi individuel

SST Lander - Bilan des services - 4 semaines - 4 novembre 2017



## Actions

Des risques, des secteurs, des tailles d'entreprises, des particularités, des thématiques, des approches, la communication, des méthodes

- Des actions les risques incontournables et les risques émergents
- Des actions sur des particularités locales
- Des actions sur des secteurs spécifiques
- Des actions vers les petites entreprises (3/4)
- Des actions sur le maintien dans l'emploi
- De nouvelles approches sur la Qualité de Vie au Travail / le management
- Des actions autour de la fiche d'entreprise
- Des actions en lien avec le suivi individuel
- Veille sanitaire et traçabilité
- Des modalités pour des actions collectives
- La communication à développer
- Des actions avec les partenaires
- Des méthodes de travail

SST Lander - Bilan des services - 4 semaines - 4 novembre 2017



## Indicateurs

Qualitatif, suivi individuel, adhérents, méthode

- Développer des indicateurs qualitatifs (4/4)
- Développer des indicateurs sur le suivi individuel
- S'appuyer sur l'enquête adhérents
- Avoir un bon usage des indicateurs
- Assurer une montée en charge progressive
- Définir une méthodologie

## Participation

Groupes de travail, communication, compétences, méthode

- Une évolution des groupes de travail
- Des échanges internes à développer
- Un apport de compétences
- La conduite de projet à développer



Réflexion sur le prochain projet de service  
par les professionnels du SST Landes

Une dynamique participative

Une grande richesse des propositions

Une diversité de pistes de travail complémentaires

Des approches stratégiques et opérationnelles

De nouvelles démarches

==> Un support de travail pour la CMT



**Annexe 6**


**BILAN DU PRECEDENT PROJET DE SERVICE ET DU CPOM**





**BILAN**  
**projet de**  
**service/CPOM**  
**2013-2018**

[ 1 ]



**Avancées des actions**

- **4<sup>ème</sup> année d'avancée du projet de service et du CPOM**
- **Groupes de Travail SSTL formalisés pour chaque projet**
- **Objectifs et Modalités définis dans les Fiches actions du CPOM avec le partenariat CARSAT et Direccte pour les thèmes retenus**
  - ✓ **CMR,**
  - ✓ **BTP,**
  - ✓ **RPS,**
  - ✓ **Maintien dans l'emploi,**
  - ✓ **Intérimaires,**
  - ✓ **Saisonniers,**
  - ✓ **Grande Distribution,**
  - ✓ **Services à la Personne.**

[ 2 ]

# Principaux Partenariats

## CARSAT PREVENTION



- **Collaboration sur plusieurs actions : CMR – service à la personne – grande distribution notamment**
- **TMS PRO** : Participation de l'équipe pluridisciplinaire
  - Point sur le programme TMS PRO : en cas de sollicitation de l'adhérent, accord pour une intervention des équipes SSTL en phase 3 – 4
  - 6 Adhérents concernés dans les Landes.

( 3 )

# Partenariat

## CARSAT SOCIAL



- **Collaboration sur le Maintien dans l'emploi**
  - Améliorer la connaissance des équipes
  - Développer l'information et l'orientation en VPR
  - Projet commun pour le secteur Nord Biscarrosse

( 4 )



# Partenariat

SAMETH  
MDPH




➤ **Collaboration sur le Maintien dans l'emploi**

[ 5 ]

# Partenariat

OPPBT/FFB/CAPEB/CFA/TP



- **Poursuite de la convention de partenariat conclue le 21/05/2015 selon plan d'action établi en COFIL**
- Extension de la convention à la fédération des TP en juin 2017
- Réunions COFIL 07/12/2017 (bilan 2017 et préparation 2018)
- convention en cas d'intervention commune dans le programme TMS PRO
- Participation aux Journées Régionales des SSTI
  
- Participation à la Journée de la Prévention au CFA Morcenx  
Animation ateliers par le SSTL


[ 6 ]



Service de  
Santé au Travail  
des Landes

# 1. BILAN DES THEMES OBLIGATOIRES

[ 7 ]



Service de  
Santé au Travail  
des Landes


## CMR

**Amiante et poussières de bois :**

- Action conduite par les médecins du Travail,
- Mise en conformité effective du suivi médical avec les recommandations HAS : le groupe de travail a finalisé les documents et outils qui sont mis à disposition des Médecins du Travail.

[ 8 ]

# CMR



**Evaluation du risque chimique**


- **Action pluridisciplinaire et ciblée sur 3 secteurs d'activités :**
  - ✓ nettoyage industriel, thermalisme, camping et secteur nautique
  - ✓ Peinture en bâtiment,
  - ✓ Peinture en carrosserie (voiture et agricole)
- **objectif : dépistage des CMR, veille informative et réglementaire**

**Modalités :**

- ✓ élaboration de FE avec prise en compte des dangers et expositions spécifiques et diffusion des préconisations,
- ✓ collecte et traitement des FDS, restitution
- ✓ sensibilisation collective par secteurs géographiques
- ✓ en lien avec OPPBTP, CARSAT, fabricants EPI

[ 9 ]

# CMR



- courrier aux adhérents si pas de FDS remises avec synthèse des risques chimiques constatés dans le secteur et relance
- plaquette « lire les étiquettes »
- Réflexion sur les logiciels d'évaluation du risque chimique
  - ✓ TOXLAND SSTL
  - ✓ logiciel de l'OPPBTP
  - ✓ logiciel SEIRICH (INRS) : 3 niveaux dont niveau 1 pour les TPE

[ 10 ]

## CMR



### bilan 2013-2017 (indicateurs à fin 2017) :

#### • nb de fiches d'entreprises mises à jour :

- ✓ 250 FE peinture en carrosserie
- ✓ 130 FE BTP
- ✓ 120 FE nettoyage

#### • nb de fiches d'entreprises prévisionnelles :

- ✓ 6 FE peinture en carrosserie
- ✓ 60 FE BTP
- ✓ 25 FE nettoyage

#### • nb FDS analysées : 2017 = 560 nouvelles FDS saisies dans TOXLAND

2645 FDS saisies depuis mai 2014 dans le logiciel TOXLAND

216 FDS saisies sur logiciel de l'OPPBT pour 20 adhérents en 2017

#### • Réunion OPPBT/FFB/CAPEB

- ✓ « réaliser son évaluation du risque chimique » 08/12/2017 (6 adhérents présents)

( 11 )

## CMR



### Prospectives


Traçabilité

Amiante

Réflexion autour des risques émergents CMR/ACD

( 12 )

# RPS




**Action pluridisciplinaire autour de 3 axes**

- **Entretiens individuels et Actions collectives**
- **Sensibilisation collective RPS intra entreprises par secteur et aide à l'intégration du RPS dans le D.U.**
  - ✓ **Pour le BTP** : réunions avec module d'information,
  - ✓ **Autres secteurs** : pour les entreprises de plus de 50 salariés dotées ou non de CHSCT et pour les moins de 50 salariés selon souhait du Médecin; (166 adhérents concernés)
  - ✓ pour les TPE, argumentaire de présentation avec les fiches d'entreprises.
- **Gestion de crise et urgence**

( 13 )

# RPS




**Indicateurs 2017 :**

- **81 interventions collectives pour 49 adhérents**
- **104 salariés rencontrés pour 75 adhérents**
- **137 entretiens individuels réalisés**
- **2 réunions de sensibilisation au RPS co-animées par la Psychologue du Travail et un Médecin du Travail**
- ✓ Nb entreprises invitées : MDM 224 - DAX 256
- ✓ Nb entreprises inscrites : MDM 18 – DAX 15
- ✓ Nb entreprises présentes : MDM 18 - DAX 15
- ✓ Présence de représentants de la DIRECCTE aux 2 réunions,
- ✓ Bonne évaluation des modules :
- **3 interventions pour gestion de crise**

( 14 )


# RPS



**Bilan 2013-2017**


Réunions sensibilisation collectives : **125 adhérents sensibilisés employant 10 624 salariés entre 2015 et 2017**

- 2015 (48 adhérents employant 4166 salariés),
- 2016 (44 adhérents employant 3 791 salariés)
- 2017 (33 adhérents employant 2 667 salariés)
- SPDM 7 mars 2017 (18), 24 mars 2016 (44), 4 juin 2015 (32)
- DAX 9 mars 2017 (15), 17 mars 2016, 18 juin 2015 (51)



( 15 )

# RPS



**Prospectives**

Poursuite des modules RPS

Réflexion autour du management PME/TPE et du mieux être au travail : sensibilisation RPS centrée sur les managers / approche problèmes RPS sur l'angle communication/ approche situations de RPS par analyse mixte psycho/ergo

( 15 )

## Participation au dispositif de veille et d'alerte

Service de Santé au Travail des Landes

- Participation des Médecins du Travail et Infirmiers en Santé au Travail aux enquêtes pour lesquels ils sont sollicités,
- Suivi des recommandations HAS et notamment :
  - ✓ travail de nuit
  - ✓ Cancer de la vessie.

### Indicateurs 2017 :

- Participation aux quinzaines MCP (2 Médecins/2 IDEST)
- Enquêtes SUMER, (3 Médecins/2 IDEST)
- Poursuite de la participation d'un Médecin du Travail à l'Enquête « au cœur de la nuit » (Dr BODENES et 1 IDEST)

{ 17 }

## Maintien dans l'Emploi

Service de Santé au Travail des Landes

### Action pluridisciplinaire

Médecin référent : Dr Lavignolle-Larrue

- Informer, conseiller les employeurs et les salariés sur les orientations professionnelles pour le maintien dans l'emploi, les aides, la procédure d'inaptitude
  - ✓ Assurer un RV systématique avec l'AS en cas de demande de RQTH et de situation d'inaptitude
- Informer, conseiller et intervenir en entreprise en vue des études et aménagements de postes,
- Améliorer le repérage des salariés en difficultés,
  - ✓ Développer visite de pré-reprise
- Développer le Partenariat avec les acteurs du maintien dans l'emploi : dont le SAMETH, médecin conseil, PDP, MDPH, AS CARSAT, autres

{ 18 }

## Maintien dans l'Emploi



### Indicateurs 2017 :

- réunion d'information des employeurs sur le maintien dans l'emploi le **12/10/2017 à Mont de Marsan (8 adhérents présents)**

- **Nombre d'entretien avec Assistante sociale du service en 2017 : 364**

Nombre d'entretien avec Assistante sociale du service en 2016 : 387

Nombre d'entretien avec Assistante sociale du service en 2015 : 354

- **Nb de visites de pré-reprise réalisés par les Médecins : 1602**

Nombre de visite de pré reprise sur 5 ans : 7423

( 19 )

## Maintien dans l'Emploi



### Autres indicateurs pertinents :

- ✓ Nombre d'action d'aménagement de postes en 2017 : 252

- ✓ Nombre d'actions d'études de poste en 2017 : 1411

- ✓ Nombre de propositions de mesures faites par les Médecins en 2017 : 3028

- ✓ Nombre de propositions de mesures sur 5 ans (2013-2017) : 9645 concernant 9386 salariés

( 20 )



## Maintien dans l'Emploi



### ➤ Partenariat CARSAT SERVICE SOCIAL :

- ✓ essai RIC Nord Landes proposées aux personnes en arrêt de plus de 3 mois pour promouvoir la visite de pré-reprise et le rôle du SSTL
- ✓ participation du Médecin référent aux ateliers Maintien dans l'Emploi : informer les pers. en arrêt longue durée du rôle du SSTL

### ➤ Partenariat Assurance Maladie :

- ✓ participation du Médecin référent aux réunions de la cellule PDP avec analyse préalable des dossiers et retour aux Médecins du Travail
- ✓ 98 dossiers examinés en 2017

### ✓ Participation COPIL CANCER

( 21 )

## Maintien dans l'Emploi



### ➤ Partenariat MDPH :

- ❖ Plaquette commune sur le handicap (MDPH –SSTL)
- ❖ Participation 1<sup>ère</sup> édition du forum travail-handicap organisé par MDPH (4 avril 2017) avec stand SSTL (Dr Pouderoux /AS)
- ❖ Participation Semaine pour l'emploi des personnes handicapées : conférence débat (Médecin référent/AS -13 au 19 novembre 2017)
- ❖ Participation aux réunions EPI MDPH pour dossiers RQTH (participation AS - étude préalable des dossiers avec le Médecin référent - 20 dossiers examinés/séance - 1 séance/15 jours)
- ✓ 17 réunions en 2017
- ✓ 20 réunions en 2016
- ✓ 15 réunions en 2015

( 22 )

## Maintien dans l'Emploi



### Partenariat SAMETH :

✓ organisation de permanences mensuelles SAMETH au sein de chaque secteur du SSTL : échange sur les dossiers et orientations

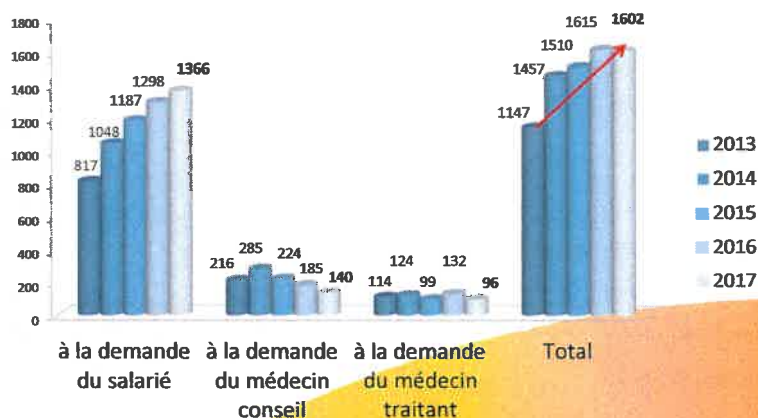
✓ 108 orientations SAMETH en 2017 ayant abouties sur 74 actions - La différence s'explique par le fait que les signalements ne rentraient pas tjs dans l'offre de service 2017 du Sameth. (Le spectre d'intervention étant plus large depuis 2018, ce « delta » devrait s'amoinrir.)

( 23 )

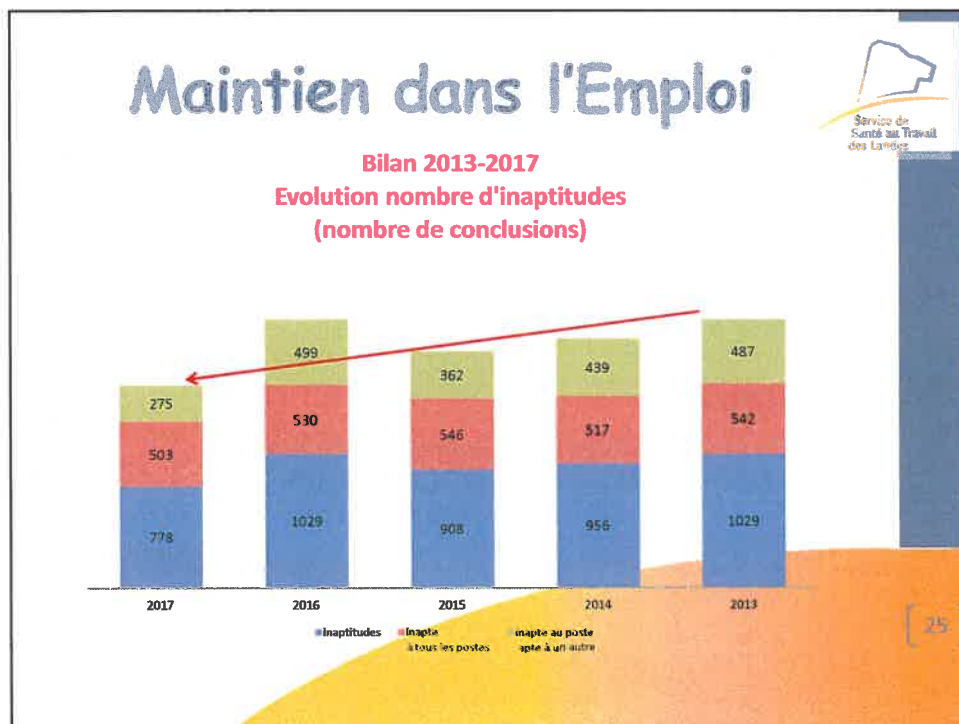
## Maintien dans l'Emploi



### Bilan 2013-2017 Evolution des visites de pré-reprise (nb visites)



( 24 )



## MAINTIEN EMPLOI

**Prospectives**

Déploiement des modules adhérents  
Poursuite des partenariats : notamment nouvelles missions SAMETH/partenariat écoles du dos/ autres spécialités cardiologie, rhumatologie

( 26 )

## Travailleurs temporaires et saisonniers



- **Intérimaires :**
  - ✓ Promouvoir le portail intérimaire,
  - ✓ Développer les échanges d'informations,
  - ✓ réunion d'information à destination des ETT,
  
- **Saisonniers :**
  - ✓ modules de sensibilisation à destination des salariés saisonniers dont le contrat est inférieur à 45 jours.

( 27 )

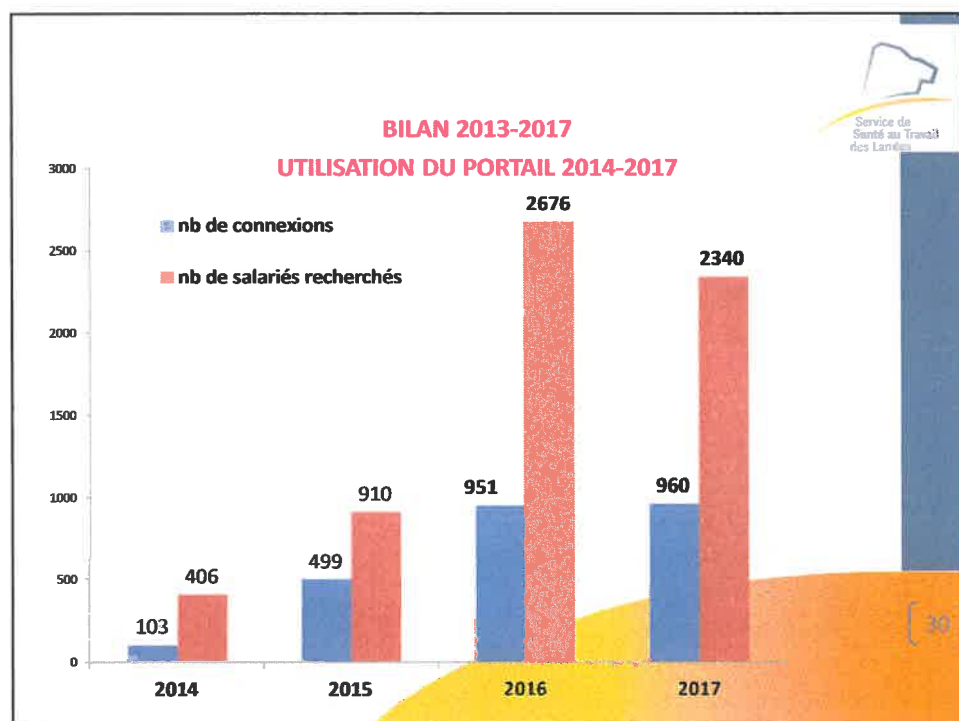
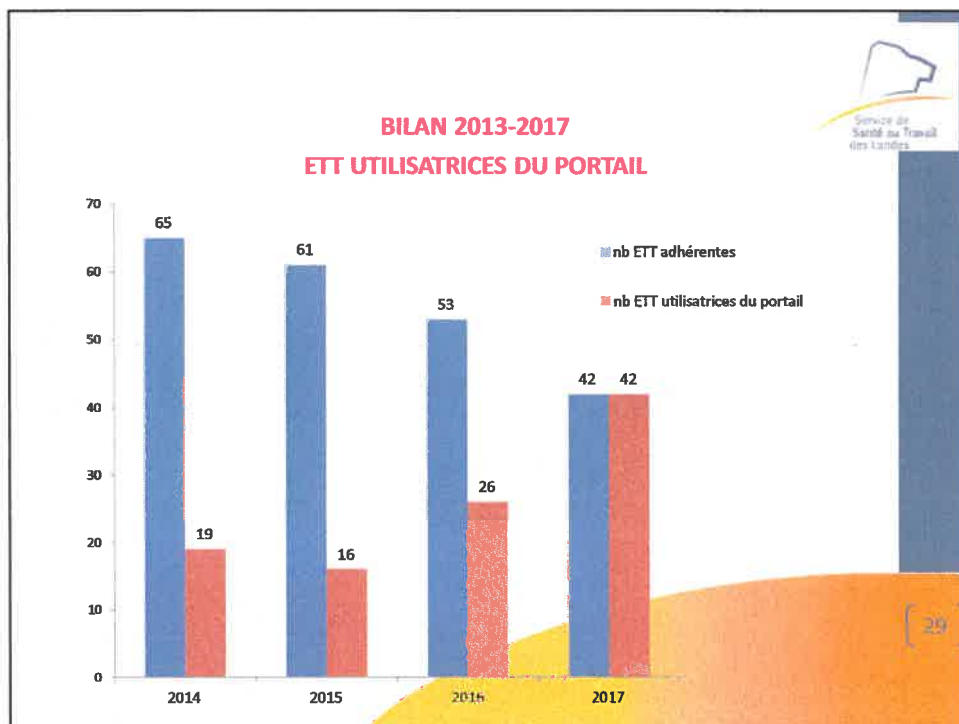
## Travailleurs temporaires



### Indicateurs 2017 :

- 92 E.T.T. adhérentes
- Bilan portail :
  - ✓ 54 E.T.T. utilisatrices du portail
  - ✓ 960 connexions
  - ✓ 2340 salariés recherchés

( 28 )





Service de  
Santé au Travail  
des Landes

## 2. AUTRES THEMES DU PROJET DE SERVICE

{ 11 }



Service de  
Santé au Travail  
des Landes

## Risques secteur BTP

**Actions pluridisciplinaires**


**1 Médecin référent Dr Bourdeau**

**Diagnostic du besoin et démarche d'aide au DU pour les TPE avec ciblage par métier :**

- ✓ Gros-œuvre,
- ✓ Charpente.
- **Bilan 2013-2017 (Indicateurs fin 2017) :**
  - nb de fiches d'entreprises mises à jour fin 2017 :
    - ✓ 162 FE BTP Charpente
    - ✓ 163 FE BTP Maçons
  - nb de fiches d'entreprises prévisionnelles :
    - ✓ 23 FE BTP Charpente
    - ✓ 60 FE BTP Maçons

{ 12 }

# Risques secteur BTP



**Partenariat OPBTP/SSTL/FFB/CAPEB**

**Total : 110 adhérents sensibilisés sur 10 réunions**

- ✓ « **Elaborer et mettre à jour votre DU** » au CFA Morcenx avec 4 sessions de formation DU destinées aux entreprises - 27/01/2017 (11 adhérents présents sur ½ demi-journée), 10/02/2017 (10 adhérents présents), 17/11/2017 (16 adhérents présents) et 01/12/2017 (14 adhérents présents)  
4 demi-journées animées par Ph.Bulot (OPBTP) et M.Mars, H.Bulot, P.Denis, F.Montaigne (ergonome et THS SSTL) –
- ✓ « **mettre à jour votre DU** » au CFA Morcenx avec 1 session de formation DU destinées aux entreprises - 20/10/2017 demi-journée animées par Ph.Bulot (OPBTP) et H.Bulot et P.Denis (ergonome et THS SSTL) – cible de 2016 avec 7 visites d'entreprise avant la réunion et 5 adhérents présents

[ 33 ]

# Risques secteur BTP



**Partenariat OPBTP/SSTL/FFB/CAPEB**

- ✓ **Réunion d'information sur la réforme de la Santé au Travail et la performance économique** 16/02/2017 à Dax (12 adhérents) et 09/03/2017 à SMPONT (15 adhérents) Ph;Bulot, A.Plantif et Dr J.Piron/Dr P.Bourdeau
- ✓ **QVT – Mineurs** 08/06/2017 à Dax (4 adhérents) et 15/06/2017 à SPMONT (10 adhérents) Ph.Bulot et D.Dencausse, Dr Piron - Dr Lefébure
- ✓ **Réunion d'information sur les addictions** 21/11/2017 à Dax (7 adhérents)
- ✓ **Ateliers risque chimique** : 08/12/2017 au CFA Morcenx, animés par P.Bulot et B.Lamarque avec les cibles 2015 et 2016 (6 adhérents)

[ 34 ]

## Risques secteur BTP




➤ **Réunion « CAP PREVENTION » OPPBTP à TARTAS**

- ✓ 31/01/2017
- ✓ 30/05/2017
- ✓ 03/10/2017
- ✓ Adhérents du club prévention, valorisation des actions de prévention, 1/4h sécurité, gestion des approvisionnements sur lieu de travail

( 35 )

## Risques secteur BTP



**Bilan très positif du partenariat OPPBTP/CAPEB/FFB/TP/CFA**

- ✓ Invitations conjointes + efficaces – plan d'action respecté
- ✓ Les équipes SSTL ont bénéficié du retour d'expérience OPPBTP
- ✓ Visites en binôme SSTL OPPBTP des chantiers et animation réunion en binôme également
- ✓ Bon retour des adhérents sur les réunions (thèmes variés et d'actualités)

**Prospectives**

Poursuite du partenariat

Réflexion en cours sur le secteur des peintres en bâtiment

( 36 )



## Risques service à la Personne



### ➤ Action pluridisciplinaire en partenariat avec la Fédération des ADMR

- ✓ Diagnostic,
  - ✓ Aide au DU,
  - ✓ Diffusion de modules de sensibilisation : manutention « organisation, gestuelle, posture » (2 jours) + module complémentaire « les aides techniques adaptées aux situations de manutention des personnes »
  - ✓ co-animés avec l'Association KINE LANDES PREVENTION :
  - ✓ Salariés mobilisés sur un plan physique et psychologique
- Formation initiale et module complémentaire (environ 6 mois après)

- ✓ 1 Convention avec ADMR et 1 convention avec KINE LANDES

37

## Risques service à la Personne



### • Partenariat CARSAT

- ✓ Participation à la mise en place d'une AFS service à la personne et risques chimiques et biologiques et déploiement

### Indicateurs 2017 :

- Diffusion de Modules pour le personnel des ADMR :
- **38 personnes formées en 2017** (15,16,19,20/06/2017)
  - ✓ 2 Modules manutention : 4 jours au bénéfice de 21 salariés
  - ✓ 2 Modules complémentaires : 2 demi-journée au bénéfice de 17 salariés

38

## Risques service à la Personne



### BILAN 2013-2017

- Diffusion de Modules : 134 personnes formées
  - ✓ Modules manutention : 16 jours au bénéfice de 90 salariés
  - ✓ 2 Modules complémentaires : 3 jours au bénéfice de 44 salariés

ADMR très satisfaite des deux modules

Salariés : très satisfaits des conseils et outils leur permettant de faire valoir leur statut et leur professionnalisme

Volonté de poursuite des modules

( 39 )

## Risques liés au secteur Grande Distribution



### Action pluridisciplinaire

#### ➤ Partenariat CARSAT

Diffusion de bonnes pratiques dans le secteur selon les recommandations nationales et en harmonie avec la CARSAT via la réalisation des fiches d'entreprise,

- ✓ Mise en rayon R366 et 367
  - ✓ Postes et encaissement R440
  - ✓ Action réserves
  - ✓ Hauteur de palettes R461
- Sensibilisation au RPS par l'intermédiaire de l'approche DU en ciblant les encadrants et référents CHSCT

( 40 )

## Risques liés au secteur Grande Distribution



- Elaboration d'un diagnostic court TMS renseigné lors de la FE
- Ciblage des adhérents concernés et recoupement avec l'action TMS PRO
- Formation interne de l'équipe pluridisciplinaire yc IDEST sur les métiers de la GD et les bonnes pratiques le 04/03/2016
- déploiement de l'action avec réalisation des fiches d'entreprise par les ATST suite à période test ( visite en binôme ATST-IPRP )

[ 41 ]

## Risques liés au secteur Grande Distribution



### BILAN 2013-2017

#### Indicateurs fin 2017 :

- **nb de fiches d'entreprises mises à jour :**  
✓ 59 FE
- **nb de fiches d'entreprises prévisionnel :**  
✓ 27 FE

Réflexion sur la poursuite d'une action sur ce secteur /  
inaptitudes nombreuses

[ 42 ]

# SUIVI FE PROJET DE SERVICE



FE réalisées à 84 % fin 2017

- FE PREVUES : 894
- FE REALISEES : 753

{ 43 }

**Annexe 7**

**SCHEMA PROJET DE SERVICE**



