



Le projet de service du Comité de Santé au Travail Région d'Oyonnax pour la période 2023 – 2028 a été élaboré au sein de notre Commission médico-technique, et a été validé en réunion plénière le 1<sup>er</sup> juin 2023.

Ce projet de service a été présenté le 6 juin 2023 au Conseil d'Administration paritaire, ainsi qu'à la Commission de Contrôle et il a été validé à l'unanimité des présents des deux instances.

# ÉDITO : *Le mot de la Présidente*

*Depuis 2018 qui marque le début de notre second projet de services, le CST a su s'adapter pour faire face à l'ensemble des épreuves qu'il a traversé. Nous pouvons en être fiers !*

*Je ne doutais pas des compétences de nos équipes, mais franchement je suis bluffée et remercie les salariés au nom du Conseil d'Administration pour la période difficile que nous venons de passer.*

*En effet, en plus de l'activité normale que tous les salariés ont assumé, il y eut plusieurs défis :*

- *Les deux années de Covid, au cours desquelles nos équipes ont continué de venir au CST pour assurer en présentiel les prestations à nos adhérents et à leurs salariés, tant en conseils, lors des visites en entreprise à la demande des employeurs, ou lors des visites au centre, webinaires, etc....*
- *Le changement aussi majeur qu'exceptionnel du logiciel métier. Celui-ci gère l'ensemble de notre activité, aussi bien la partie médicale (prise de rendez-vous, gestion des dossiers salariés et adhérents...) que la partie administrative et comptable.*

*Ce nouveau projet de service, réalisé par la Commission Médico-Technique et validé par les instances de gouvernance du CST région Oyonnax, définit pour les 5 prochaines années les orientations et les priorités d'action du service.*

*Compte tenu d'un cadre réglementaire en pleine évolution, sous l'effet de la loi du 02 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail », ce travail n'a pas été simple à conduire.*

*Je n'oublie pas que l'élaboration collective d'un projet de service riche, préparant l'avenir et anticipant la réforme dans une analyse stratégique des enjeux et des solutions, permettra au CST Région Oyonnax de continuer son activité sur des bases solides.*

*Dès à présent je remercie les salariés pour leur implication dans l'élaboration et la mise en place à venir de ce projet de service.*

*C'est un plaisir et une fierté pour un Conseil d'Administration (comme pour la Présidente) de donner les moyens requis à ces nouvelles orientations stratégiques.*



Catherine GOILLON  
Présidente du CST région Oyonnax

# SOMMAIRE

INTRODUCTION .....	4
PRESENTATION DU CST REGION OYONNAX.....	11
AXE 1 : REFORME ET STRATEGIE DU SERVICE .....	19
Fiche action 1.1 : Adaptation des conditions d'adhésions pour répondre à la volonté de désectorisation du décret relatif à l'agrément .....	19
Fiche action 1.2 : Offre spécifique pour les Travailleurs Indépendants .....	20
Fiche action 1.3 : Mise en œuvre de la démarche de qualité au sein du service pour l'obtention de la certification .....	21
Fiche action 1.4 : Améliorer la relation adhérents, salariés et leurs représentants.....	24
AXE 2 : PREVENTION DES TMS .....	27
Fiche action 2.1 : Accompagner les entreprises dans l'évaluation et la prévention du risque de TMS .....	27
AXE 3 : PREVENTION DU RISQUE CHIMIQUE .....	31
Fiche action 3.1 : Améliorer la prévention et la traçabilité des expositions aux risques chimiques .....	31
AXE 4 : MAINTIEN EN EMPLOI ET PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE ....	35
Fiche action 4.1 : Renforcer la cellule PdP et mieux sensibiliser aux enjeux de la désinsertion professionnelle.....	35
AXE 5 : CULTURE ET STRATEGIE DE PREVENTION .....	39
Fiche action 5.1 : Renforcer la prévention des risques professionnels .....	39

# INTRODUCTION

---

Le CST Région Oyonnax a souhaité placer l'élaboration de ce troisième projet de service, au cours de la fin 2022 et du premier semestre 2023, dans le cadre des récentes réformes en matière de Santé au Travail, en ayant toujours comme objectif que cette évolution puisse permettre de proposer à l'ensemble de nos adhérents un meilleur service et une meilleure organisation, et ce en tentant de répondre ainsi au mieux à leurs attentes.

Depuis la création de la médecine du travail en 1946, la législation tout comme le monde du travail a bien évolué.

Encore très récemment, la loi du 2 août 2021 est venue modifier l'univers des Services de Santé au Travail qui deviennent des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

Trois axes majeurs sont mis en exergue :

- Le renforcement de la prévention au travail au sein des entreprises ;
- Le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- La surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques.

Cette réforme prévoit également de décloisonner la santé publique et la santé au travail. Elle vise à définir l'offre de services à fournir par les SPSTI aux entreprises et aux salariés, notamment en matière de prévention et d'accompagnement y compris à destination des dirigeants d'entreprises non-salariés. Une offre spécifique doit être proposée pour les travailleurs indépendants.

Elle est basée sur un Accord National Inter- professionnel (ANI) signé entre les partenaires sociaux datant de 2020. La contribution des partenaires sociaux constitue une volonté croissante du législateur depuis 2012, année de mise en place des Conseils d'Administration paritaires.

Ces mêmes partenaires sociaux ont d'ailleurs signé en avril 2022 un Accord National Inter-professionnel de principes et d'orientations avec le souhait de « réaffirmer la nécessité et la pertinence d'un dialogue social constructif et ambitieux ».

Concernant les risques professionnels, il est fait le constat qu'ils évoluent régulièrement avec les transformations propres des organisations du travail, des technologies et des substances utilisées. Il est important de suivre ces évolutions et de chercher à les anticiper.

C'est dans ce contexte que les Plans Santé nationaux évoluent et il en est de même pour les Plans Santé Travail. Ces derniers sont d'ailleurs déclinés aux niveaux régionaux (PRST) par les Comités Régionaux d'Orientations des Conditions de Travail (CROCT). Le dernier PRST en date est le PRST4.

Les instances de tutelle des SPST Interentreprises (SPSTI) ont souhaité que des moyens soient mis en place plus spécifiquement sur des actions ciblées au travers de Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) impliquant les services de la DREETS, de la CARSAT et les SPSTI.

Dans la continuité du CPOM actuel, le CPOM 2023, comportera l'axe majeur : le maintien en emploi et un second axe que nous souhaitons porter sur le risque chimique qui restera à valider avec les institutionnels, et ce pour 5 ans.

Pour compléter ces dispositifs, le législateur a souhaité que les SPSTI s'engagent sur un Projet de Service, propre à chacun d'entre eux, avec pour objectifs que les équipes pluridisciplinaires

contribuent à rendre toujours plus effective la prévention de la santé au travail compte tenu des contextes locaux.

Il se doit d'être proposé par la Commission Médico Technique (CMT), d'être validé par le Conseil d'Administration et la Commission de Contrôle et s'inscrit dans le processus d'agrément par les services de la DREETS.

C'est dans ce contexte que ce Projet de Service 2023-2028 a été établi, enrichi des constats relevés par les équipes du CST Région Oyonnax, lors des examens et des interventions en entreprises et auprès de leurs salariés.

Il s'articule autour de **5 axes de travail** au sein desquels des actions ont été définies :

**AXE 1 : Réforme et stratégie du Service**

**AXE 2 : Prévention des TMS**

**AXE 3 : Prévention du Risque Chimique**

**AXE 4 : Maintien Dans l'Emploi (MDE) et Prévention de la Désinsertion  
Professionnelle (PDP)**

**AXE 5 : Culture et Stratégie de Prévention**

Certaines actions programmées au sein de ces axes sont en continuité avec le précédent Projet de Service et s'articulent avec le PRST4 et le CPOM.

Ce nouveau projet de service, se veut pragmatique dans un contexte où la **pénurie médicale** se fait ressentir de plus en plus. Il vise à **soutenir notre accompagnement auprès des entreprises adhérentes du CST Région Oyonnax et de leurs salariés**. Il pourra être ajusté au besoin d'année en année.

Nos professionnels de santé (Médecins, Infirmières), nos Assistants Médicaux, nos équipes techniques (Ergonome, Chimiste, Technicien Prévention), de même que notre Assistant Social, notre Psychologue du Travail et nos services Supports contribuent à **une organisation collective pluridisciplinaire basée sur l'expertise au service des entreprises de notre bassin d'emploi et de leurs salariés**.

Parallèlement, le **CST Région Oyonnax** s'est doté d'**outils numériques de prévention** et d'un **système d'information métier** pour une meilleure maîtrise de son activité et du suivi analytique des risques. Il est à noter que la nouvelle législation introduit une dynamique d'efficience du service rendu et donc de logique de résultats dans l'amélioration des conditions de travail et de la préservation de la santé.

Enfin au-delà de l'offre socle, constituée des priorités d'intervention des équipes pluridisciplinaires (prévention primaire, maintien en emploi, suivi de santé) et qui fera l'objet d'une certification, le **CST Région Oyonnax** prévoit d'ouvrir son activité à l'offre suivante :

- Adaptation des conditions d'adhésions pour répondre à la volonté de déssectorisation du décret relatif à l'agrément.
- Offres spécifiques pour les **travailleurs indépendants** ;

***Projet validé en CMT le 1<sup>er</sup> juin 2023.***



# Bilan Projet de Service 2018 - 2023

## AXE 1 – ACTION GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Compétences) et ORGANISATION - 1/3

Fiche action	Objectifs	Cibles	Pilotes	Résultats
Garantir la surveillance médicale de l'ensemble des salariés.	Adaptation des suivis individuels (SI/SIR) en conformité avec la réglementation (réforme de 2017)	Adhérents	Comptable/ Médecins du travail/ Assistants médicales	Mise à jour de l'état du personnel des adhérents et de leurs suivis individuels lors des Déclarations annuelles
	Organisation des visites et formalisation de méthodes de travail des équipes médicales	MDT/IDEST/AM	Directeur/MDT/ Assistants médicales	Mise en application de protocoles de visites IDEST/MDT Formation des IDEST
	Embauche d'un Médecin du travail	Adhérents	Directeur/MDT	Arrivée d'un médecin du travail en cours de formation en janvier 2022

## AXE 1 – ACTION GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Compétences) et ORGANISATION – 2/3

Fiche action	Objectifs	Cibles	Pilotes	Résultats
Adapter l'organisation du service aux enjeux et missions des SSTI	Mise à disposition des entreprises adhérentes d'une équipe pluridisciplinaire structurée et travaillant en synergie pour améliorer la qualité du service rendu	Toute l'équipe du CST	Directeur	Création d'un nouveau poste Technicienne SST Mise en place d'intervenants extérieurs complétant les compétences : assistante sociale Maintien de l'intervention de la psychologue du travail sur les cas individuels
	Réalisation des Fiches d'entreprise selon une démarche organisée par toutes les équipes pluridisciplinaires => Objectif de réalisation de 80/an	Adhérents	Préventeurs MDT/IDEST	Formalisation d'une procédure de réalisation des Fiches d'entreprise Suivi de réalisation des fiches d'entreprise => Réalisation de 50 FE / an en moyenne
	Mise en place du nouveau logiciel métier Santé Travail	Toutes les équipes du CST Adhérents	Groupe de pilotage Préventiel	Mise en production du logiciel métier Préventiel en décembre 2018 Formation des équipes du CST Utilisation du portail adhérent par les entreprises

## AXE 1 – ACTION GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Compétences) et ORGANISATION – 3/3

Fiche action	Objectifs	Cibles	Pilotes	Résultats
<b>Développement d'outils de communication en direction des entreprises et des salariés</b>	Enrichissement de la « boîte à outils » communication du CST : livrets, site internet, présentoirs, dossier d'adhésion pour apporter une meilleure connaissance des adhérents et leurs salariés sur les missions du CST et les accompagnements qui leur sont proposés	Adhérents Salariés Equipes pluridisciplinaires	Technicienne SST	Mise à disposition d'un livret de présentation des accompagnements du CST
			Groupe de travail (Technicienne SST, IPRP, IDEST, Directeur, Assistant administratif)	Mise en ligne d'un nouveau site internet sécurisé avec une agence de communication digitale en juin 2019 avec accès au Portail Adhérents Formation des référents à l'interface d'administration du site Contrat de suivi, gestion et maintenance du site internet avec le développeur web Diffusion de newsletters Création d'une page CST et publications sur LinkedIn
			Préventeurs / IDEST	Actualisation des présentoirs d'équipements de protection individuelle et de brochures de prévention
			Directeur / Comptable	Actualisation du dossier d'adhésion Accès aux informations des conditions d'adhésion sur le site internet

## AXE 2 – ACTION CULTURE DE PREVENTION – 1/2

Fiche action	Objectifs	Cibles	Pilotes	Résultats
<b>Aide à la réalisation du Document Unique d'évaluation des risques professionnels</b>	Accompagner les employeurs dans leur démarche de prévention des risques par la réalisation ou la mise à jour de leur Document Unique avec mise en œuvre et suivi d'un plan d'actions	Adhérents	IPRP/MDT	Réalisation de réunions collectives d'information sur le DUERP (3 à 4 sessions/ an) avec co-animation avec la psychologue du travail (partie RPS) Proposition d'un outil d'évaluation « Objectif DU » (environ 90 entreprises ont généré leur DUERP sur l'application) Accompagnement individuel en cas de difficultés à utiliser l'outil d'évaluation
<b>Approche préventive par risque</b>	Renforcer la culture de prévention dans les entreprises par des actions de sensibilisation des salariés afin de les repositionner comme acteurs de leur santé et de leur sécurité au travail	TPE/PME adhérents	Préventeurs IDEST / MDT	Réalisation des sensibilisations: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail de nuit/travail posté</li> <li>• Risque routier</li> <li>• Risque bruit</li> <li>• Risques chimiques</li> <li>• Conception ergonomique des postes de travail</li> <li>• Aménagements de postes de travail existants</li> </ul>

## AXE 2 – ACTION CULTURE DE PREVENTION – 2/2

Fiche action	Objectifs	Cibles	Pilotes	Résultats
<b>Approche préventive par public</b>	Sensibilisation au risque routier (fiche action n°1.3.11 du PRST3)	Secteurs de l'aide à domicile et du nettoyage	IDEST/ASST	<i>NON REALISE</i>
	Sensibilisation aux risques chimiques dans les garages (fiche action CPOM 2016-2018)	Entreprises de la réparation automobile	IDEST/IPRP chimiste/ MDT	Réalisation de 4 sessions de sensibilisation « Risques Chimiques Garages »
	Sensibiliser à la prévention des risques professionnels les futurs salariés en formation, les enseignants et les représentants des entreprises	Etudiants de lycée professionnel du bassin d'emplois Autres organismes de formation	Préventeurs IDEST	Partenariat avec 2 organismes d'accompagnement en insertion professionnelle des jeunes (Mission Locale, Ecole de la 2 <sup>ème</sup> chance) Réalisation d'ateliers de prévention des risques : 3 à 4 par an
	Partenariat avec des représentants des entreprises du bassin d'emploi	Entreprises	Directeur	Adhésion à l'AEPV (association représentative des acteurs économiques du territoire) Participation aux événements organisés (défi sportif, salons économiques)

## AXE 3 – ACTION TMS

Fiche action	Objectifs	Cibles	Pilotes	Résultats
Étude des coûts / gains prévention des TMS (fiche action 1.2.2)	Analyse du compte employeur sur 3 ans mini	▪ 6 ou 7 entreprises taille > 150 salariés	Ergonome	Pas d'entreprise intéressée (crise Covid très impactante sur les investissements)
Action en amont auprès des concepteurs et fabricants (fiche action 1.2.3)	Sensibilisation des chefs de projet en plasturgie et BE des moulistes Rédaction d'un cahier des charges « sociotechnique » à destination des chefs de projet	• 4 entreprises	ERGONOME / IDEST ERGONOME	Pas d'entreprise intéressée (crise Covid très impactante sur les investissements)
Mutualisation des actions, outils et bonnes pratiques développés par les partenaires en vue de faciliter leur déploiement (fiche action 1.2.2)	Définition de protocoles pour la prise en charge en interne de l'impact professionnel des pathologies de l'épaule en fonction du stade de l'atteinte	Adhérents	MEDECIN DU TRAVAIL / IDEST	Actions mises en suspens du fait de l'enchaînement de l'absence longue durée du Médecin du Travail pilote et de la crise Covid
	Actions de communication spécifiques « médecine de ville », « kinés », « employeurs », « salariés » sur les problématiques d'épaule. 2 sous-actions : - Création livret de sensibilisation spécifique épaules - Définition de protocoles avec médecins de ville + rhumato	Adhérents + praticiens de ville	MEDECIN DU TRAVAIL / IDEST	
	Définition et mise en œuvre d'un questionnaire préalable aux visites ciblées monteuses-régleurs et opérateurs sur presse ; recueil par assistantes médicales	Adhérents ; métiers : monteuses-régleurs, opérateurs sur presse	IDEST	



## AXE 4 – ACTION RISQUE CHIMIQUE 1/2

Fiche action	Objectifs	Cibles	Pilotes	Résultats
<b>Prévention du risque chimique dans les garages</b>	Accompagnement des garages dans l'évaluation et la prévention du risque chimique	Entreprises de la réparation automobile  (34 adhérents)	Groupe de travail « Action Garages »	Bilan de l'action Garages du CPOM avec les partenaires  Communication aux équipes du CST sur les bonnes pratiques de prévention du risque chimique dans les garages
			IPRP chimiste	Participation au groupe de travail « Garages » du PRST3 pour le partage d'expériences entre préventeurs de SSTI sur les actions menées pour la prévention du risque chimique dans les garages

## AXE 4 – ACTION RISQUE CHIMIQUE 2/2

Fiche action	Objectifs	Cibles	Pilotes	Résultats
<b>Sensibiliser et accompagner les entreprises à l'évaluation de leur risque chimique</b>	Informar les entreprises sur l'évaluation du risque chimique avec présentation des outils d'évaluation	Adhérents	IPRP chimiste	Formation de référents sécurité à l'application de l'INRS (Seirich) pour 8 entreprises
	Accompagner les entreprises à la prévention et l'évaluation du risque chimique	1 Entreprise de décoration	Groupe de travail « Risque chimique »	Réalisation d'une étude collective ciblant les postes exposés aux produits de vernissage (15 salariés concernés)
		6 entreprises dans les activités de soudage des métaux (TIG, MIG, laser)	IPRP chimiste MDT / IDEST	Réalisation de prélèvements atmosphériques par le laboratoire de la CARSAT (CPOM 2020-2021) et de dosages biologiques avec le laboratoire du CHU Grenoble Sensibilisation des entreprises à la prévention du risque lié aux fumées de soudage

## AXE 5 – ACTION « QUALITE DE VIE AU TRAVAIL »

Fiche action	Objectifs	Cibles	Pilotes	Résultats
<b>Prévention primaire</b>	Permettre aux entreprises de connaître les RPS et de l'évaluer comme tous les autres risques professionnels dans leur DUERP	Adhérents	MDT Psychologue du travail (consultant externe)	Module complémentaire sur la prévention et l'évaluation des RPS dans la réunion d'information « Objectif DU » (3 à 4 sessions/an)
	Proposer des sensibilisations collectives aux salariés sur les RPS	Salariés	MDT/IDEST	<i>NON REALISE</i>
<b>Prévention secondaire</b>	Repérer les conséquences sur la santé des salariés et sur l'entreprise	Salariés	MDT/IDEST	Évaluation du risque RPS lors des visites avec 1 outil de traçabilité commun dans le logiciel métier
	Alerter les entreprises pour mettre en place des actions correctives	Employeurs, RH	MDT/IDEST	Réactualisation de la procédure d'alerte
	Création d'une « boîte à outils RPS »	Adhérents	MDT/IDEST	<i>NON REALISE</i>
<b>Prévention tertiaire</b>	Orientation vers la psychologue du travail	Salariés en difficulté	MDT	Consultations sur ½ journée / semaine par la consultante au CST Retour systématique de comptes-rendus aux médecins

## AXE 6 – ACTION MAINTIEN EN EMPLOI

Fiche action	Objectifs	Cibles	Pilotes	Résultats
<b>Mise en place d'un suivi quantitatif</b>	Suivi: - Visites à la demande - Visites de pré-reprise - Nombre d'avis émis avec précoc/restrictions	Tous les adhérents, par taille d'entreprise	Secrétaire	Présentation annuelle des résultats en CMT, CA/CC et AG
<b>Mise en place d'un suivi qualitatif</b>	Suivi orientations hors professions médicales	Tous les adhérents, par taille d'entreprise	Médecin du Travail	Présentation annuelle des résultats en CMT, CA/CC et AG
	Suivi des inaptitudes	Tous les adhérents, par taille d'entreprise	Préventeur	Présentation annuelle des résultats en CMT, CA/CC et AG Ajout d'une action de phoning par l'assistante sociale à 6 mois après le prononcé d'inaptitude pour suivre le devenir des salariés, depuis 2021
	Suivi des études de poste permettant le maintien dans l'emploi des salariés	Tous les adhérents, par taille d'entreprise	Médecin du Travail	Présentation annuelle des résultats en CMT, CA/CC et AG Ajout d'un libellé spécifique d'AMT dans le logiciel métier

# PRESENTATION DU CST REGION OYONNAX

---

## I. Historique et compétence géographique

C'est en 1946, que la loi du 11 octobre scelle la naissance officielle de la Médecine du Travail en France.

L'historique de l'association Comité Médecine du Travail de la Région d'Oyonnax débute le 11 janvier 1951. C'est à cette date que se crée le Comité de Médecine du Travail de la Région d'Oyonnax.

Depuis son origine, la compétence géographique du **CST Région Oyonnax** couvre le territoire géographique suivant :

Canton d'Oyonnax ..... Oyonnax, Arbent

Canton de Nantua (*en partie*) ..... Bellignat, Belleydoux, Echallon, Géovreisset, Groissiat, Martignat,

Canton de Pont d'Ain (*en partie*)..... Dortan, Iznore, Matafelon-Granges, Samognat



## 1. Les effectifs déclarés au CST Région Oyonnax

Au 31 décembre 2022, le service déclarait **15 272 salariés** dont **803 intérimaires répartis dans 992 entreprises adhérentes**.

Il est à noter que pour 2022 nous avons enregistré **64** nouveaux adhérents et **147** nouveaux salariés ainsi que **37** radiations pour **43** salariés : soit un différentiel positif de **104** salariés.

Le tableau suivant présente la répartition des adhérents selon leurs effectifs.

	Nombre d'entreprises	%
1 à 9	<b>677</b>	<b>68.2%</b>
<i>Dont – 5 salariés</i>	<i>473</i>	<i>47,7%</i>
10 à 20	<b>122</b>	<b>12.3%</b>
21 à 49	<b>125</b>	<b>12,6%</b>
50 à 199	<b>61</b>	<b>6,1%</b>
200 à 299	<b>4</b>	<b>0,4%</b>
+ 300	<b>3</b>	<b>0,4%</b>
Total	<b>992</b>	<b>100 %</b>

Les entreprises de **1 à 49 salariés** représentent **924** entreprises soit **93.1 %** (90% en 2018) des entreprises suivies par le CST Région Oyonnax, et les **TPE (1 à 20 salariés) 799 entreprises soit 81 %** pour l'ensemble du périmètre.

### Répartition des adhérents par activité

Cat	Par activités	992	15 272
		Ent par secteur	Effectifs par secteur
I	INDUSTRIES & PLASTURGIE	<b>358</b>	<b>8655</b>
C	COMMERCES	<b>235</b>	<b>1584</b>
T	TERTIAIRE & SERVICE	<b>224</b>	<b>2244</b>
A	AGENCES DE TRAVAIL TEMPORAIRE	<b>32</b>	<b>952</b>
G	GARAGES – TRANSPORTS – DEPLACEMENTS	<b>76</b>	<b>601</b>
S	SANTE	<b>40</b>	<b>611</b>
D	DIVERS	<b>27</b>	<b>625</b>

Les **8.655 effectifs** du secteur de l'Industrie et de la Plasturgie sur notre bassin d'emploi « Plastics Vallée » représentent environ **57 %** des salariés suivis pour **36 %** de nos adhérents, auquel il faut ajouter les **672** salariés intérimaires employés sur ces activités.

L'ensemble des entreprises dédiées à l'industrie et la plasturgie représente à elles seules **9.327** salariés soit **61 %** du total salariés.

## 2. Démographie médicale

À la date du 31 mai 2023, le **CST Région Oyonnax** compte **2 médecins du travail** (1,91 Équivalents Temps Plein (ETP)), et **1 médecin stagiaire** en santé au travail qui finira fin 2023, son cursus universitaire à Liège, à la Faculté de Médecine pour l'obtention du Master de spécialisation en médecine du travail. Notre service bénéficiera donc du même nombre de médecins du travail que lors de la précédente demande d'agrément. Un de nos médecins du travail a 62 ans et partira en retraite d'ici à mars 2025.

Notre service n'échappe pas à la **pénurie de médecins du travail** observée au niveau national et particulièrement prégnante dans notre région Auvergne Rhône Alpes et plus localement sur notre secteur du Haut Bugey, également sinistrée en termes de médecins généralistes et spécialistes. Ce prochain départ nécessite de poursuivre les efforts de recrutement et les actions permettant de maintenir la qualité du suivi individuel santé travail des salariés.

A ce jour, ce sont **3 infirmières** qui ont intégré le **CST Région Oyonnax** afin de participer au suivi individuel et collectif des salariés et des entreprises. Dans l'objectif de maintenir la meilleure qualité de suivi possible, des protocoles de délégation sont mis en place entre les médecins et infirmiers.




En outre, **les missions de nos équipes médicales se transforment et se diversifient**. Dans un contexte où la contribution aux actes de santé publique fait de plus en plus partie des missions et où le profil des actes médicaux se complexifie, la charge des médecins du travail augmente, et **pèse sur l'organisation des équipes pluridisciplinaires**. Cette situation reste un élément de contexte prégnant à prendre en compte dans la construction et la mise en œuvre de ce nouveau projet de service.

## II. La mission du CST Région Oyonnax

**Créés à l'initiative des employeurs pour mutualiser des moyens externalisés aux entreprises, les SPSTI sont des acteurs majeurs de proximité en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels. Le CST Région Oyonnax œuvre pour apporter : suivi médical, conseil, expertise et information à près de 1.000 entreprises adhérentes de la Plastics Vallée et aux 15. 200 salariés qu'elles emploient.**

Créé en 1951, le **CST Région Oyonnax** assure, tel que le définit l'article **L.4622.2 du Code du travail**, la mission principale d'**éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail**. Il contribue à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi.

**À cette fin, le CST Région Oyonnax :**

-  Conduit les **actions de santé au travail**, dans le but de préserver la santé physique et mentale des salariés tout au long de leur parcours professionnel;
-  Apporte son **aide** à l'entreprise, de manière **pluridisciplinaire**, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels;
-  **Conseille** les employeurs, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de **diminuer les risques professionnels**,



d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article **L. 4161-1 du Code du travail** et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des salariés;

- ✚ **Accompagne** l'employeur, les salariés et leurs représentants dans l'**analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité** des salariés de changements organisationnels importants dans l'entreprise;
- ✚ **Assure la surveillance** de l'état de santé des salariés **en fonction des risques** concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article **L. 4161-1 du Code du travail** et de leur âge;
- ✚ Participe au suivi et contribue à la **traçabilité** des expositions professionnelles et à la veille sanitaire;
- ✚ Participe à des actions de **promotion de la prévention et de la santé** sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article **L. 1411-1-1 du Code de la santé publique**.

### III. Nombre d'adhérents

Le CST Région Oyonnax suit au total 992 adhérents au 31/12/2022.

### IV. Répartition des effectifs

Au 31 Décembre 2022, 15.272 salariés ont été suivis par le CST Région Oyonnax, dont 803 intérimaires.

Les salariés par catégorie se répartissent comme suit pour 2022 :

- Pour les S.I. : **10.376** personnes.
- Pour les S.I.A : **1.195** personnes.
- Pour les S.I.R : **3.701** personnes.

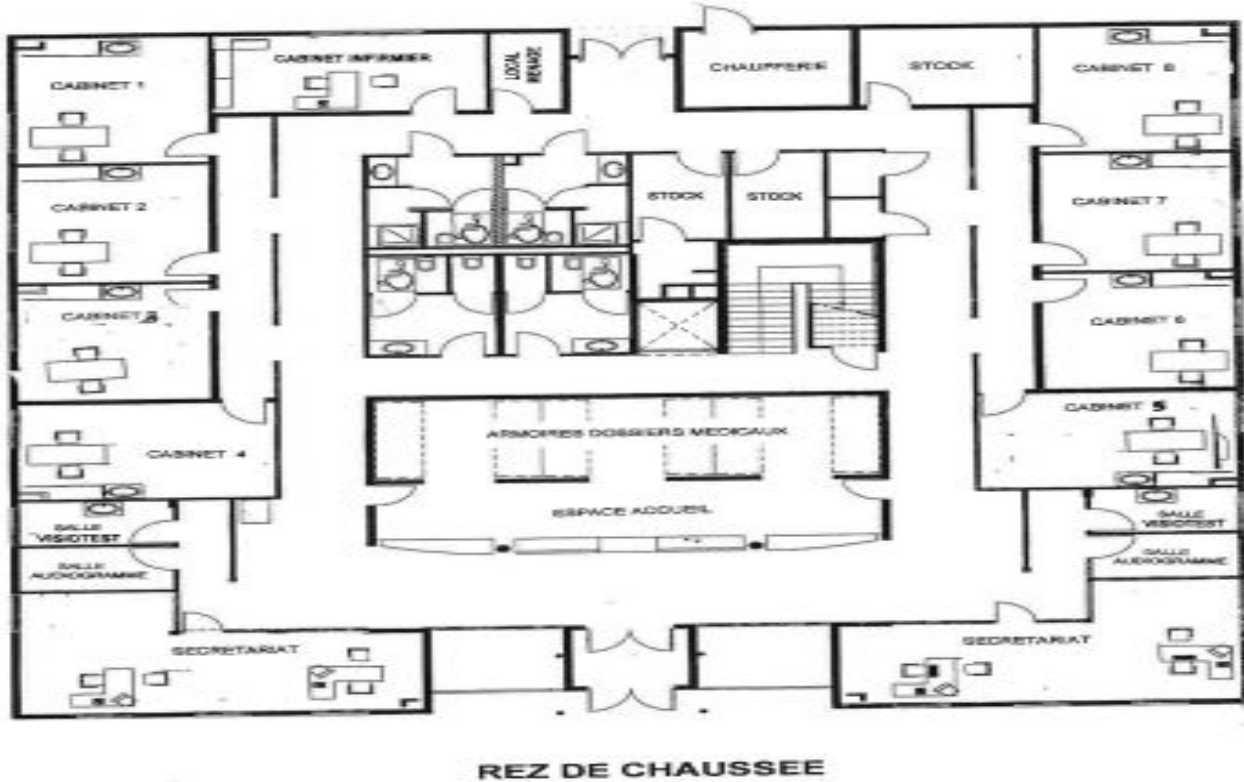
### V. Les moyens actuels

Le CST Région Oyonnax comprend actuellement 1 centre médical, qui compte 2 médecins du travail et un médecin stagiaire en Santé au travail (2.91 ETP), 3 infirmières (2.57 ETP), 2 chargées de prévention (1.83 ETP), 1 Technicienne en Santé et Sécurité au Travail, 3 assistantes médicales, ainsi qu'un assistant administratif, 1 comptable et 1 directeur.

Toute entreprise adhérente et ses salariés bénéficient de la prestation d'une équipe pluridisciplinaire, composée d'un médecin du travail, d'une infirmière, d'assistantes médicales et de préventeurs.

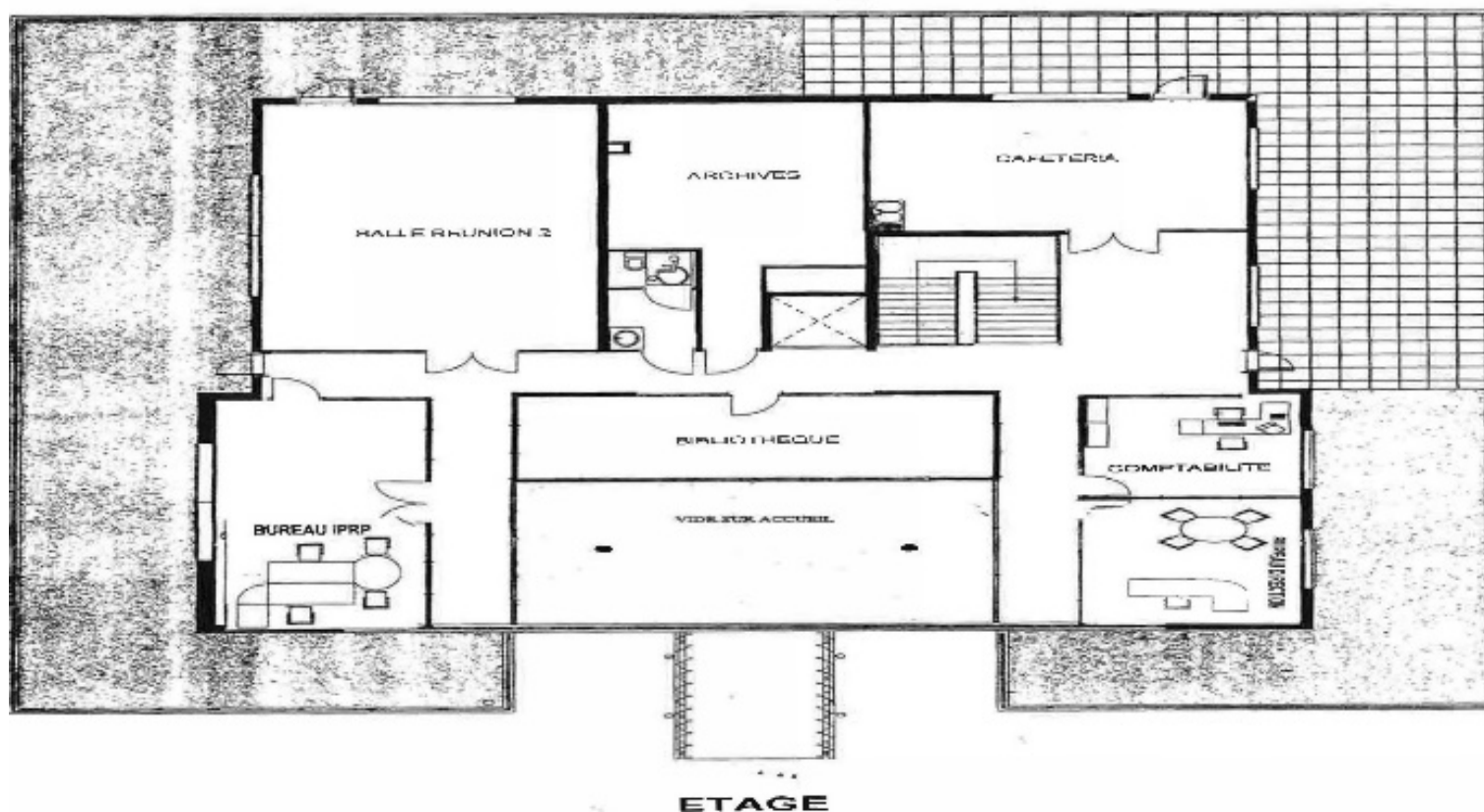
Notre Centre médical est un bâtiment composé de deux étages, un RDC et un étage pour une superficie de 831 m2.

Le RDC de 546 m2, se compose des espaces suivants :



- Un espace accueil comprenant deux salles d'attente, d'un espace composé d'armoires KARDEX où sont rangés les dossiers médicaux actifs ;
- 2 secrétariats médicaux ;
- 4 salles d'examen complémentaires (dont 2 sont situées dans des cabinets médicaux non utilisés)
- 9 cabinets médicaux ;
- 1 local technique ;
- 2 salles pour le stockage du matériel et une autre pour les fournitures.

L'étage de 285 m2 comprend :



- 4 bureaux (assistant administratif, comptable, des préventeurs, direction) ;
- 1 grande salle de réunion ;
- 1 salle de restauration collective
- 1 local pour les archives

## **VI. GPEC**

### **a. Les Médecins du Travail**

Dans le cadre du futur départ d'un médecin du travail en mars 2025, nous poursuivons la recherche d'un médecin du travail ou d'un collaborateur médecin avec l'appui d'un cabinet de recrutement.

### **b. Les Infirmiers en Santé au Travail (IDEST)**

Deux de nos trois IDEST ont eu leur licence en juin 2022 « *Sciences Sanitaires et Sociale – Parcours Santé Travail* » auprès de l'Institut de Santé au Travail du Nord de la France de Lille.

Dans le cadre de leur mission et pour nous permettre de maintenir la meilleure qualité de suivi possible, des protocoles de délégation sont / seront mis en place entre les médecins et infirmiers.

### **c. Les Préventeurs**

Les 3 préventeurs possèdent chacun des compétences d'expertise dans un domaine spécifique (ergonomie, chimie, diététique) et sont aussi capables d'intervenir sur des missions d'appui à l'évaluation générale des risques et à la définition d'actions de prévention.

Ils conçoivent et animent des sessions de sensibilisation et ateliers de prévention adaptés aux différents publics (employeurs, salariés, futurs salariés). Dans ce cadre, notre Ingénieur Chimiste a suivi une formation de formateur pour dispenser des actions de formation avec une pédagogie active.

## **VII. GOUVERNANCE du CST région Oyonnax**

Au 31 mars 2022, avec l'entrée en application de la Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, les modalités d'organisation de la gouvernance des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises ont évoluées.

Le 31/03/2022, lors de notre Assemblée Générale Extraordinaire, dans le cadre de la réglementation, nous avons modifié nos statuts pour nous mettre en conformité avec la loi précitée et l'Accord National Interprofessionnel (ANI) conclu en décembre 2020 et également pour renouveler nos administrateurs employeurs et salariés.

Le Conseil d'Administration de notre association Comité de Santé au Travail Région Oyonnax est administré paritairement par un Conseil d'Administration de 10 membres désignés pour quatre (4) ans (cf. Article D 4622-19), dont la moitié de représentants des employeurs désignés par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les entreprises adhérentes et par les organisations syndicales pour l'autre partie.

Par conséquent avant cette AGE, nous avons demandé à chaque organisation patronale et salariale représentative de désigner un ou des candidats pour la représenter comme administrateur membre employeur, désigné au conseil d'administration du Comité de Santé au Travail de la Région d'Oyonnax, ainsi qu'à la Commission de Contrôle.

Puis lors d'un Conseil d'Administration qui s'est déroulé le 1<sup>er</sup> avril 2022, nous avons adopté un nouveau Règlement Intérieur pour notre Service de Prévention en Santé au Travail le CST Région Oyonnax pour le mettre en conformité avec nos nouveaux statuts.

En outre, lors de ce CA du 1<sup>er</sup> avril 2022, les différentes fonctions électives dévolues au CA et à la CC ont été validées.

### **Conseil d'Administration Paritaire**

**Composé de 10 membres dont 5 membres employeurs et 5 membres salariés**

Présidente	Membre Employeur	Catherine GOILLON	MEDEF
Président Délégué	Membre Employeur	Jean Michel MANDUCHER	MEDEF
Secrétaire	Membre Employeur	Karine RODRIGUES	MEDEF
	Membre Employeur	Didier MILLET	CPME
	Membre Employeur	Non pourvu	U2P
Vice Présidente	Membre Salarié	Gaelle LEFEVRE	CGT
	Membre Salarié	Hamid MESSAOUDI	CFDT
Trésorier	Membre Salarié	Julien DUBREUIL	CFE CGC
	Membre Salarié	Herve GOUILLOUX	CFTC
	Membre Salarié	Non pourvu	FO

### **Commission de Contrôle**

**Composée de 9 membres dont 3 membres employeurs et 6 membres salariés**

Président du CST	Présence en sa qualité de président du CST	Catherine GOILLON	MEDEF
	Membre Salarié	Hamid MESSAOUDI	CFDT
	Membre Salarié	Julien DUBREUIL	CFE-CGC
<b>Président de la CC</b>	Membre Salarié	Herve GOUILLOUX	CFTC
	Membre Salarié	Nathalie BAILLY	CGT
	Membre Salarié	Gaelle LEFEVRE	CGT
	Membre Salarié	Non pourvu	FO
	Membre Employeur	Didier MILLET	CPME
	Membre Employeur	Jean Michel MANDUCHER	MEDEF
Secrétaire	Membre Employeur	Karine RODRIGUES	MEDEF



# AXE 1 : REFORME ET STRATEGIE DU SERVICE

---

## I. Fiche action 1.1 : Adaptation des conditions d'adhésions pour répondre à la volonté de déssectorisation du décret relatif à l'agrément

### Objectifs :

Se mettre en conformité avec le décret relatif à l'agrément (Art D. 4622-21) qui prévoit de permettre aux entreprises de sa région d'adhérer au CST Région Oyonnax, dans la limite de nos moyens et en proximité, sans obérer la qualité de services rendus à nos adhérents actuels.

### Cibles :

L'offre d'adhésion ne pourra être prise en compte que si cette entreprise est une filiale ou un établissement dont le Siège social est domicilié dans notre secteur géographique de la « Plastics Vallée ».

### Méthodes :

Même processus d'adhésion que nos adhérents actuels

### Moyens :

Identique à l'offre socle

### Indicateurs :

- Nombre d'entreprises et de salariés hors secteur géographique agréé qui demandent une adhésion au CST Région Oyonnax par année civile et évolution de la demande sur la période 2023-2028
- Traçage des motifs principaux de l'affiliation / ou des refus.

## II. Fiche action 1.2 : Offre spécifique pour les Travailleurs Indépendants

### Objectifs :

Permettre aux Travailleurs Indépendants de solliciter l'expertise du CST Région Oyonnax en matière de prévention des risques professionnels et de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

La population des Travailleurs Indépendants sur notre territoire représente ~1 000 travailleurs en activité qui n'ont accès ni à l'aide à la prévention des risques professionnels auxquels ils sont exposés, ni aux mesures de prévention de la désinsertion professionnelle.

L'offre pourra être évolutive pour prendre en compte les besoins exprimés ou observés des Travailleurs Indépendants et les moyens disponibles, dans le domaine de la prévention des risques professionnels et / ou du suivi individuel en santé travail.

### Cibles :

Travailleurs Indépendants affiliés volontaires

### Méthodes :

- Recueil des besoins propres à cette population de travailleurs
- Elaboration d'une offre adaptée aux besoins identifiés

### Moyens :

Propositions centrées sur :

- la prévention des risques professionnels (accès aux sensibilisations collectives et documentation)
- les conseils en matière de PDP (informations, orientations et accès au suivi de santé par l'équipe médicale)

### Indicateurs :

- Nombre de Travailleurs Indépendants affiliés au CST Région Oyonnax par année civile et évolution de la demande sur la période 2023-2028
- Traçage des motifs principaux de l'affiliation.

### III. Fiche action 1.3 : Mise en œuvre de la démarche de qualité au sein du service pour l'obtention de la certification

#### Contexte :

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel ont répondu à la mission qui leur a été confiée de définir une offre socle de services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) dans la suite des principes définis par l'ANI du 9 décembre 2020 et repris par la loi du 2 août 2021. Cette offre socle de services, définie par le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022, permet de répondre à une demande et un besoin, formulés par les entreprises (employeurs, salariés et leurs représentants). Elle contribue au progrès de la prévention primaire et de la culture de prévention.

Conformément aux dispositions de l'article L. 4622-9-3 du code du travail et de l'ANI Santé au travail du 9 décembre 2020, chaque SPSTI fait l'objet d'une **procédure de certification**, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur :

- la qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services ;
- l'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies ;
- la gestion financière, la tarification et son évolution ;
- la conformité du traitement des données personnelles au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) ;
- la conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du SPSTI aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à l'article L. 4624-8-2 du code du travail.

La certification vise à s'assurer que l'ensemble des services rendus par le SPSTI et les processus y afférents soient réalisés de manière effective et homogène par ce dernier. Cette certification doit conduire le SPSTI à s'inscrire dans une dynamique de progrès, de qualité et de proactivité.

Le décret N°2022-1031 du 20 juillet 2022, relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des SPSTI, a fixé son entrée en vigueur à la date de publication de l'arrêté de mise en œuvre du cahier des charges et au plus tard le 1er mai 2023. A partir du 1er mai 2023, les SPSTI ont 2 ans pour obtenir la certification.

Le SPSTI demande un des trois niveaux de certification en lien avec le référentiel AFNOR SPEC 2217 (en cours de publication) en fonction de sa capacité à répondre aux exigences définies pour les 3 missions de l'ensemble de l'offre socle de services. La certification peut être progressive et tient compte des capacités et des moyens des services en vue d'atteindre un niveau élevé d'exigence. Elle est délivrée pour une période définie en fonction de niveaux de certification correspondant.

Globalement le découpage de cette certification par niveau s'établit de la façon suivante :

- **Niveau 1** (transitoire), d'une durée de 24 mois maximum, encadre la phase d'engagement des procédures
- **Niveau 2** (transitoire), d'une durée de 36 mois maximum, encadre la phase d'engagement et de maîtrise des procédures
- **Niveau 3** (démarche complète), délivrée pour une période de 5 ans, vise à attester que les SPSTI dispensent à leurs entreprises adhérentes l'ensemble des prestations prévues par l'ensemble de l'offre socle de service. Il est en mesure de démontrer un réel pilotage de sa démarche sur le long terme et d'apporter des résultats probants et d'amélioration continue

### **Moyens et organisation :**

Au cours du 2<sup>ème</sup> semestre 2022, les équipes du CST ont pris connaissance de la réglementation relative au futur cahier des charges de certification proposé par les partenaires sociaux. Lors de la CMT de novembre 2022, il a été constitué des groupes de travail reprenant les processus et les critères d'évaluation de la grille AMEXIST de 2020 (référentiel de la démarche de progrès en santé au travail créé par Présanse).

Une référente Qualité a été nommée en interne et a rejoint la commission qualité de Présanse AURA, composée de relais Qualité des autres SPSTI, afin de mettre en commun et travailler sur les documents cadres de la certification.

### **Objectifs :**

Le CST Oyonnax met en œuvre une **stratégie de démarche d'amélioration continue** pour répondre aux exigences de la certification des SPSTI avec pour l'objectif d'obtenir la certification de façon progressive :

- **niveau 1** au 1<sup>er</sup> mai 2025, avec la mise en place de procédures répondant aux exigences du référentiel
- **niveau 2** au 1<sup>er</sup> mai 2027, avec la mise en place d'indicateurs permettant de mesurer la mise en application et l'efficacité des procédures
- **niveau 3** au 1<sup>er</sup> mai 2030, pour être en mesure de démontrer un réel pilotage sur le long terme et d'apporter des résultats probants sur la base des indicateurs déterminés avec la mise en place d'actions correctives

## Descriptif des actions prévues :

Étapes	Cibles	Pilotes	Echéance
Mise en place de groupes de travail par thématiques selon le référentiel de certification	Equipes du CST	Directeur Réfèrent Qualité	A partir de la publication du référentiel de la certification
Participation au comité opérationnel de la commission Qualité Présense AURA pour l'écriture des cadres généraux des procédures, pour adaptation et déploiement au sein du service	CST Oyonnax	Réfèrent Qualité	De septembre à décembre 2023
Mise en œuvre de la démarche de certification sous mode projet : <ul style="list-style-type: none"> <li>- présentation de la démarche et des engagements</li> <li>- création d'un comité de pilotage</li> <li>- réalisation d'un état des lieux</li> <li>- définition d'un plan d'actions</li> <li>- travail en groupes projet par processus</li> <li>- formalisation du système documentaire</li> <li>- formation des équipes à la mise en œuvre des procédures</li> </ul>	Membres des instances CA et CC  Equipes du CST	Directeur Réfèrent Qualité	2024-2025 (N1)  2026-2027 (N2)
Définition et déploiement des indicateurs	CST Oyonnax	Equipes du CST	2025-2027



## IV. Fiche action 1.4 : Améliorer la relation adhérents, salariés et leurs représentants

### Contexte :

- La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 demande la mise en place d'une offre socle de services, proposée par l'ensemble des SPSTI, afin de répondre à une demande et un besoin, formulés par les entreprises (employeurs, salariés, représentants du personnel) et de permettre aux acteurs de l'entreprise de progresser en matière de prévention primaire et de culture de prévention.

En plus de l'obligation de déployer cette offre de services socle, chaque SPSTI se doit, tel que spécifié dans le Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 relatif aux modalités de l'ensemble socle de services des SPSTI, de :

- ✓ *Donner une information complète, accessible et circonstanciée du service rendu aux employeurs, salariés et à leurs représentants.*
- ✓ *Rendre compte de l'activité du SPSTI aux entreprises adhérentes.*
- ✓ *Rendre accessible les conditions d'adhésion au SPSTI avec une transparence sur les services et moyens mis à disposition (via notamment son site internet).*
- ✓ *Mettre en place un espace digitalisé personnalisé, sécurisé pour faciliter le contact entre l'adhérent et le SPSTI et pour disposer des informations et documents spécifiques à l'entreprise.*
- ✓ *Informers clairement le salarié de toutes les possibilités d'action du SPSTI, de manière individuelle et/ou collective.*

- Conformément à l'axe 1.3 « Développement d'outils de communication en direction des entreprises et des salariés » du projet de service pluriannuel 2018-2023 du CST, la communication auprès des adhérents/des salariés s'est vue améliorée avec :

- ✓ La création d'un livret de présentation des accompagnements proposés par le CST (hors suivi médical), donné par l'équipe pluridisciplinaire lors d'intervention en entreprise (CSE, Fiche d'entreprise...)
- ✓ La diffusion d'un diaporama présentant le service et nos missions lors de réunions d'informations sur le Document Unique et de sessions de sensibilisations (auprès de futurs salariés en partenariat avec La Mission Locale, L'École de la 2<sup>ème</sup> chance...) ou d'autres actions de communication (AG, café-rencontre...)
- ✓ La mise en place d'un groupe de travail « politique de communication », en interne, qui a pu, en s'appuyant sur l'expertise d'un webmaster, développer de nouveaux supports de communication :
  - Mise en ligne d'un nouveau site internet, plus attractif et complet, avec des portes d'accès salarié et employeur (juin 2019)
  - Parution de Newsletters (1<sup>er</sup> envoi en mars 2022)
  - Création d'une page LinkedIn (mars 2023).
- ✓ La réalisation de campagnes de publipostage autres auprès de nos adhérents, ciblées ou non, pour les tenir informés de certaines actualités importantes/urgentes.
- ✓ L'accès en ligne à notre dossier d'adhésion et la mise en place d'un portail adhérent facilitant l'accès à des informations Santé Travail et permettant certaines démarches en ligne (demande de RDV, déclaration annuelle ...)

## Objectifs :

Afin de répondre à ces demandes réglementaires et dans la continuité du travail déjà mené ces dernières années, le CST souhaite poursuivre son **processus d'amélioration de la communication envers ses adhérents, leurs salariés et représentants pour :**

- ⇒ **Une meilleure diffusion/connaissance de son offre de services**
- ⇒ **Valoriser son image, celle de la santé au travail et être reconnu comme un interlocuteur de confiance** pour toute question en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail.
- ⇒ **Faciliter les échanges et les sollicitations** quand cela est nécessaire, tout en préservant la relation de proximité instaurée au CST de par la prise en charge de chaque adhérent et de ses salariés par une équipe locale, dédiée.
- ⇒ **Aider à la culture de prévention** par le biais d'une diffusion régulière et ciblée d'informations à l'externe.
- ⇒ **Permettre, à chaque membre de l'équipe du CST, de disposer d'outils** pour l'aider à mieux informer, conseiller, orienter et renforcer le lien entre l'équipe santé travail et ses bénéficiaires.

## Descriptif des actions prévues :

- ⇒ **Poursuivre notre stratégie digitale** en collaboration avec notre webmaster pour développer les différents canaux de diffusion récemment créés et les alimenter (Site internet, Newsletter et autres publipostages, Page LinkedIn)
- ⇒ **Informier sur l'offre de services** proposée par le CST via :
  - L'actualisation et l'utilisation des différents outils à disposition (digitaux mais aussi livret de présentation des accompagnements hors suivi médical, diaporama en introduction à chaque session de sensibilisation, actions ponctuelles de communication...)
  - La création d'un groupe de travail attaché à améliorer la communication à destination des primo-adhérents.
- ⇒ **Faciliter l'adhésion au CST** par la mise en place d'un **portail numérique de demande d'adhésion.**
- ⇒ **Permettre aux employeurs de retrouver leurs documents en santé travail sur leur portail adhérent** (évolution du logiciel métier nécessaire).
- ⇒ **Etudier les possibilités d'accès à un espace dédié, sécurisé, à l'ensemble des salariés** suivis par le CST (évolution du logiciel métier nécessaire).
- ⇒ **Continuer à actualiser les vitrines, présentoirs et affichages** présents à l'accueil du CST avec des éléments médicaux et de prévention.
- ⇒ **Mettre en place un protocole de traitement des demandes et d'évaluation de la satisfaction** de nos publics bénéficiaires.

## Cibles :

- Les Adhérents du CST, les salariés et leurs représentants.

## Acteurs/partenaires :

- L'ensemble de l'équipe du CST.
- Webmaster (Novagence) et éditeurs de logiciel métier
- Réseau Présanse et autres SPSTI
- Organismes/personnes susceptibles de relayer les informations (AEPV, communauté de communes, Mission Locale, Ecole de la 2<sup>ème</sup> chance...)

## **Articulations avec des dispositifs régionaux/nationaux :**

### **- PRST4 (DREETS) :**

#### Axe stratégique 1 - objectif opérationnel 1 :

Fiche action 1.1.2 : Développer une meilleure connaissance par les dirigeants de petites entreprises de l'offre de promotion et d'accompagnement existant, en prenant en compte, notamment, les évolutions de la Loi Santé Travail d'août 2021 et l'évolution de l'offre socle des SPST.

#### Axe stratégique 4 - objectif opérationnel 9 :

Fiche action n°9.1.1 : Préconiser les « bonnes pratiques » des SPST qui améliorent les relations avec leurs adhérents.

Et fiche action n°9.1.2 : Communiquer auprès des entreprises sur ce qu'elles peuvent attendre de leur SPST.

## **Résultats attendus :**

- Meilleure connaissance des missions du CST et de son offre de services par les adhérents, les salariés et leurs représentants.
- Image du CST valorisée et amélioration de la satisfaction des adhérents, les salariés et leurs représentants.
- Echanges et sollicitations facilités.
- Acculturation de nos publics à la prévention et à la santé au travail

## **Critères d'évaluation :**

- Nombre de demande d'adhésion via le portail numérique prévu à cet effet.
- Suivi de l'utilisation du portail adhérent via le module de supervision (nombre de connexion adhérents /an ; nombre d'adhérents actifs s'étant déjà connectés sur le portail ; nombre d'adhérents actifs ne s'étant jamais connectés ; retour des DA via PST...)
- Mise à disposition d'un portail adhérent enrichi d'un espace documentaire personnalisé.
- Résultats statistiques de la fréquentation du site internet et indicateurs de suivi des autres canaux de diffusion du CST (taux d'ouverture / de clics / de désinscriptions / d'engagement ; nombre de posts/ d'abonnés/ de republication...)
- Résultats des études de satisfaction menées (taux de retour, taux de satisfaction/insatisfaction des différents publics ...)
- Nombre de participants / d'entreprises / d'inscrits lors d'événements organisés ou relayés.

# AXE 2 : PREVENTION DES TMS

---

## Fiche action 2.1 : Accompagner les entreprises dans l'évaluation et la prévention du risque de TMS

### Contexte :

Selon le rapport de la CARSAT Rhône-Alpes paru en octobre 2022, en Rhône-Alpes, le nombre de TMS reconnus sur 2021 s'élève à 4215.

Les 4 secteurs d'activité les plus représentés sont les CTN :

- Activités des services 2 (travailleurs temporaires, aides à domicile, salariés d'EHPAD et autres hébergements de personnes âgées, nettoyage, ...). Ces secteurs regroupent environ 1700 salariés, soit 11,5% des effectifs suivis par le CST.
- Les services, commerces, et industries alimentaires. Ils regroupent environ 1800 salariés, soit 11,8% des salariés suivis par le CST.
- Le BTP ne fait pas partie de notre agrément
- La métallurgie. Cela regroupe 1100 salariés, soit 7,2% des effectifs suivis par le CST.

Pour notre service, les 4 CTN les plus impactés concernent donc environ 30% des effectifs suivis.

Cela étant, nous notons en parallèle, pour le CTN « Activités des services 2 », une prévalence du secteur extrêmement forte dans l'analyse des prononcés d'inaptitudes depuis 2020. En effet, les services à la personne et le secteur du nettoyage pèsent pour 13,6 % des inaptitudes (14 inaptitudes / 103 en 2022, similaire aux 2 années précédentes), alors qu'ils ne représentent que 9,5 % des effectifs suivis. Les travailleurs temporaires représentent la moitié des effectifs suivis dans ce CTN (environ 800 intérimaires), dont 1 seule inaptitude prononcée. Un peu plus de 700 salariés sont donc répartis dans les autres secteurs d'activité du CTN, pesant à eux seuls pour 13 inaptitudes. Sur le nombre total d'inaptitudes, 13,6% d'entre elles pèsent donc sur 4,6% du total des effectifs suivis. Dans nos analyses des causes, les RPS représentent 80% des causes d'inaptitudes dans le secteur des services à la personne et professions médico-sociales ; entre 10 et 15% pour motif TMS et le reste pour des motifs de santé autres, non attribuables au travail.

Le secteur le plus représenté en termes d'effectifs suivis sur le bassin d'Oyonnax concerne les codes NAF 22.29A et 22.29B (22% des effectifs suivis), relatifs à la transformation de matière plastique. Sur ces 2 codes, 49 MP tableaux 57-97 et 98 ont été reconnues en 2021, soit 1,2% du nombre total de MP pour TMS de la région. Le CTN « chimie, caoutchouc et plastique » qui rassemble 34% des effectifs suivis par le CST impacte les comptes à hauteur de 4,2% du nombre de TMS reconnues sur la région Rhône-Alpes sur l'année 2021.

De ce fait, nous ne pouvons dégager de secteur réellement impactant en termes de cible de prévention des TMS pour les effectifs suivis par le CST, et nous faisons donc le choix de continuer à intervenir sur l'amélioration des conditions de travail et la prise en compte des facteurs de risque de TMS dans tous les secteurs suivis par notre service.

## Méthodologie :

### - Déclinaison de l'offre socle des Services de Prévention et de Santé au Travail

Depuis la loi du 2 août 2021, les Services de Prévention et de Santé au Travail doivent poursuivre leurs actions ou enrichir leur panel d'actions par des mesures de **prévention primaire**.

Le Comité de Santé au Travail Région Oyonnax réalise depuis 2009 des sessions d'information aux entreprises sur le DUERP, à l'aide des outils développés par un regroupement de services de santé au travail de Bourgogne : Evalrisk jusqu'en 2015 puis Objectif DU. Cette approche a permis de toucher environ 200 entreprises.

Par ailleurs, la loi du 2 août 2021 instaure une périodicité dans la mise à jour des fiches d'entreprise, non prévue jusqu'alors. Les IPRP participent depuis leur arrivée dans le service à la réalisation de fiches d'entreprise et cette activité, au contact direct des entreprises, doit perdurer. Elle permet d'aider les employeurs à prendre conscience des risques professionnels, de les faire monter en compétence sur leur évaluation, mais aussi d'apporter certains conseils « en direct » pour réduire ces risques.

Fort de cette expérience, le Comité de Santé au Travail souhaite **renforcer son conseil** sur les éléments plus spécifiques à la **prévention des risques de TMS**, notamment dans leur dimension sollicitation biomécanique par 2 actions complémentaires :

- **Repérer et identifier tous les risques**, dont les risques de TMS lors de la réalisation des fiches d'entreprise. Apporter des conseils complémentaires lorsque cela s'avère nécessaire.
- **Accompagner les entreprises** dans leur évaluation du risque de TMS lors du déploiement de conseils en lien avec leur DUERP, ainsi que dans la recherche de solutions lors de la définition du plan d'actions.

### - Mise en œuvre du PST4 et du PRST4

Outre le cadre réglementaire, les Plans Santé Travail successifs et leur déclinaison au niveau régional donnent également des priorités d'actions, que ce soit en termes d'élaboration de livrables aidant à améliorer les connaissances des entreprises sur certains risques en particulier, ou que ce soit en termes opérationnels de réalisation d'actions de prévention sur les thèmes identifiés.

L'action 2.5 du PST4 a pour objet la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS). Ces maladies professionnelles pèsent pour 85 à 90% des maladies professionnelles reconnues, que ce soit à l'échelle nationale ou régionale. La première piste d'action concerne « la promotion des démarches de prévention des TMS auprès des entreprises les plus concernées, grâce à un élargissement des programmes d'accompagnement dédiés ».

Au niveau régional, la prévention des TMS s'aborde par trois axes principaux :

- Dans son action 2.9.1 « construire et mettre en œuvre un plan de communication ciblé pour promouvoir les démarches de prévention des TMS et offre de services associée auprès des entreprises de moins de 50 salariés ».
  - Une fois ce **plan de communication** mis en place par le groupe de travail du PRST4, le Comité de Santé au Travail Région Oyonnax s'attachera à le diffuser le plus largement possible à ses adhérents, selon des vecteurs de communication qui seront identifiés une fois les supports connus.
  - Par ailleurs, le Comité de Santé au Travail Région Oyonnax va poursuivre ses **actions pour informer ses adhérents** des offres de nos partenaires telles que les subventions TPE de la CARSAT notamment pour la prévention des TMS ; ou des financements Agefiph possibles en cas de besoin de compensation d'un handicap.
- Dans son action 2.9.2 « Initier des partenariats entre Carsat et SPST pour la mise en œuvre de TMS-pros ».
  - Une fois le retour d'expérience de la collaboration dans la Loire établi et formalisé, le déploiement de synergies entre les préventeurs des diverses instances, par le biais de la signature d'un CPOM avec la CARSAT et la

DREETS, pourra favoriser la prise en compte des facteurs de risques de TMS et leur réduction dans les TPE notamment. Pour ce faire, dès diffusion du retour sur l'essai de la Loire, le Comité de Santé au Travail s'attachera à :

- i. Monter un **partenariat avec la CARSAT Rhône-Alpes** pour permettre l'identification des entreprises à sinistralité importante.
  - ii. **Déployer l'outil INRS** d'analyse des postes de travail pour les TPE à forte sinistralité, et **accompagner** ces entreprises dans la recherche de solutions et la définition d'un plan d'actions. Cette démarche, à l'image de TMS-Pros à destination des entreprises de plus de 20 salariés, se propose de toucher et sensibiliser les plus petites entreprises, initialement « cibles V2 » des CARSAT. Ceci implique :
    1. Définition des priorités d'action en fonction du nombre d'adhérents impactés, en partenariat avec les conseillers CARSAT
    2. Définition de l'organisation du service pour la réalisation de ces analyses (ergonome, préventeur, infirmières en santé au travail, médecins, ...)
    3. Définition en interne d'un protocole d'intervention dans ces entreprises pour garantir un niveau d'analyse optimal en fonction des besoins des entreprises ciblées
    4. Définition d'une méthodologie d'échange avec les conseillers CARSAT pour des transmissions d'informations fluides ;
- o **Accompagner**, à leur demande, les entreprises de notre bassin ciblées par TMS-Pros, dans l'analyse des postes de travail à l'aide de l'outil dédié et la recherche de solutions, en partenariat avec les conseillers CARSAT du secteur. Ceci implique :
- i. Connaissance chaque année des entreprises ciblées dans la démarche TMS-Pros, leur niveau d'avancement dans la démarche et leurs difficultés éventuelles
  - ii. Connaissance des entreprises nouvellement concernées par la démarche, dès leur information, par le conseiller CARSAT
  - iii. Accompagnement dans le déroulé de la démarche, quelle qu'en soit l'étape, en relation étroite avec le conseiller CARSAT de l'entreprise, si l'entreprise en fait la demande au CST.
- Dans son action 2.9.3 « Concevoir ou adapter un outil (type serious game) à destination d'un secteur d'activité ciblé »
- o **Déployer un outil type serious game** à destination du secteur de la transformation de matières plastiques et activités adjacentes : l'objet de cette action est de diffuser des serious games existants avec mise en œuvre d'un accompagnement expert de l'ergonome du service pour l'identification des analogies possibles avec les activités principales du bassin d'Oyonnax. Ceci implique :
- i. Recherche de jeux existants auprès de divers organismes : CARSAT, SPSTI, PRESANSE, ...
  - ii. Choix des plus pertinents au vu des problématiques spécifiques au bassin d'Oyonnax
  - iii. Formation a minima de l'ergonome du CST à l'animation de ce ou ces jeu(x)
  - iv. Proposition de sessions inter-entreprises ou intra-entreprises (CSE ou CSSCT par exemple) chaque année.

**Indicateurs :**

- Nombre de conseils en lien avec la prévention des TMS
- Nombre de TPE dont au moins un poste a été analysé via l'outil INRS
- Nombre d'entreprises nous ayant sollicités pour un dossier Subventions TPE, notamment prévention des TMS
- Nombre d'entreprises conseillées dans le cadre de la mise en œuvre de la démarche TMS-Pros
- Nombre de sessions de jeux sérieux organisées par an, avec nombre de participants et nombre d'entreprises concernées dès lors que le déploiement pourra avoir lieu.



# AXE 3 : PREVENTION DU RISQUE CHIMIQUE

---

## Fiche action 3.1 : Améliorer la prévention et la traçabilité des expositions aux risques chimiques

### Contexte :

« Les produits chimiques sont très présents sur de nombreux lieux de travail, sous forme de substances pures ou de mélanges, de poussières, de fumées ou de gaz émis à l'occasion d'une activité ou d'un procédé. Ils présentent de nombreux dangers, tant pour les personnes que pour les installations et l'environnement : intoxications aiguës, asphyxie, incendie, pollution, etc. Ils peuvent aussi provoquer des effets plus insidieux, après des années d'exposition du travailleur à de faibles doses, voire plusieurs années après la fin de l'exposition.

L'exposition aux risques chimiques représente la deuxième cause de maladies professionnelles reconnues en France après les troubles musculosquelettiques (TMS) mais la première cause de décès d'origine professionnelle. Les expositions professionnelles seraient à l'origine de 5,7 % des cancers chez l'homme et 1 % chez la femme. D'après l'enquête Sumer 2017, un tiers des salariés sont exposés à au moins un produit chimique et 10 %, soit 1,8 million de personnes, à au moins un produit cancérigène. L'exposition à plusieurs agents chimiques (poly exposition) concerne 15 % des salariés et est présente dans la quasi-totalité des secteurs d'activité bien au-delà du seul secteur industriel.

L'ANI du 9 décembre 2020, comme le rapport Frimat de 2018, mettent l'accent sur l'importance de la prévention primaire et de la traçabilité collective des expositions au risque chimique, qu'il s'agit ainsi de renforcer notamment via la réglementation.

Quant à la traçabilité des expositions, il s'agira de mettre en œuvre les ambitions de la loi du 2 août 2021 sur le sujet. La traçabilité des expositions des salariés suivis en surveillance renforcée au titre du risque chimique devra permettre de satisfaire aux exigences de la directive 2004/37/CE. Il s'agira également de réfléchir au développement de la biosurveillance professionnelle en lien avec le programme national de biosurveillance piloté par Santé publique France.

L'amélioration effective de la prévention primaire et de la traçabilité des expositions suppose également que des outils adaptés puissent faciliter l'application de la réglementation, en particulier dans les petites entreprises. »

Source : PST4 / Action 2.1 – Prévenir l'exposition aux produits chimiques

Depuis plusieurs années, les équipes médicales et les préventeurs du CST Oyonnax procèdent à la récupération des FDS (Fiches de Données de Sécurité) des produits chimiques auprès de ses adhérents au cours de la réalisation des fiches d'entreprise, des études de poste ou lorsqu'un salarié évoque lors d'une visite médicale un problème de santé pouvant provenir d'une exposition à des agents chimiques dangereux sur son poste de travail.

Les FDS sont conservées dans un dossier informatique commun puis analysées par l'ingénieur chimiste à l'aide de différents outils utiles au repérage des dangers et des effets sur la santé (Seirich, fiches toxicologiques, site de l'Echa...), en prenant en compte les conditions d'exposition aux produits. Une synthèse des dangers des produits et de leurs effets sur la santé complétée par des conseils de prévention est transmise aux équipes santé travail pour l'intégrer dans les fiches d'entreprise ou dans les dossiers de l'entreprise et/ou du salarié pour adapter les surveillances et les suivis de santé.

Un compte-rendu est également transmis à l'entreprise afin de l'accompagner dans son évaluation des risques chimiques et la mise en place de mesures de prévention en intégrant l'ensemble des mesures : substitution, protections collectives et individuelles, formation, sensibilisation.

Des actions de prévention complémentaires peuvent être proposées à l'entreprise comme l'aide à la substitution des produits CMR, des prélèvements atmosphériques ou biologiques, des mesures aérauliques des systèmes de ventilation en place, des conseils dans l'installation de systèmes de ventilation, des formations aux outils d'évaluation du risque chimique, des sensibilisations au risque chimique.

Les projets de service précédents avaient ciblé les expositions aux agents CMR et les activités qui étaient les plus exposées au risque chimique dans le bassin d'emplois.

Il avait été réalisé une étude sur le thème de la grossesse dans les métiers de la plasturgie (période 2014-2016) puis sur le risque chimique dans les métiers de la réparation automobile (2016-2018) dans le cadre d'un CPOM.

En 2017, une campagne de prélèvements atmosphériques par la Carsat Rhône-Alpes complétée par de la biométrie organisée par le CST Oyonnax a permis de caractériser le niveau d'exposition aux poussières métalliques dans la fabrication additive, une activité en développement chez nos adhérents.

Sur la période de 2018 à 2023, l'axe de travail a consisté à sensibiliser et accompagner les entreprises dans leur démarche de prévention du risque chimique, en les incitant à réaliser leur évaluation, de les former aux outils disponibles et à la mise en œuvre d'actions de prévention. Les entreprises ciblées étaient celles de la plasturgie dont celles spécialisées dans la décoration des pièces plastiques.

Sur 2020 et 2021, une étude a été réalisée sur le soudage des métaux, en collaboration avec le laboratoire de chimie de la Carsat Rhône-Alpes dans le cadre d'un nouveau CPOM et le laboratoire de Toxicologie Professionnelle et Environnementale du CHU Grenoble Alpes.

Une partie des équipes médicales (2 médecins du travail et 2 infirmières en santé au travail) ont suivi la formation sur la « *Surveillance Biologique de l'Exposition Professionnelle (SBEP) aux agents Chimiques Dangereux* » par le laboratoire de Toxicologie Professionnelle et Environnementale du CHU Grenoble Alpes.

Pour améliorer la connaissance scientifique et réglementaire et la traçabilité des expositions aux agents chimiques par les équipes santé travail, le CST a adhéré depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022 à l'application collaborative inter-SPSTI TOXILIST, apportant une base partagée de données toxicologiques, un outil de traitement des FDS, une interface pour l'évaluation du risque chimique, une veille réglementaire des évolutions de classification des substances.

## Objectifs :

Dans le cadre de l'offre de services, le CST souhaite continuer à améliorer la traçabilité des expositions et la prévention des risques chimiques avec plusieurs objectifs :

- **repérer les agents CMR** (Cancérogène, Mutagène, toxique pour la Reproduction), les **agents sensibilisants**, pouvant être à l'origine d'allergies professionnelles, cutanées ou respiratoires, les **Perturbateurs Endocriniens** (PE) capables de modifier le fonctionnement du système hormonal et susceptibles de provoquer des effets nocifs tant chez les individus exposés que sur leur descendance, mais aussi les risques chimiques **émergents** comme les nanomatériaux et les nouvelles technologies (impressions 3D, ...) pouvant être à l'origine de nouvelles pathologies.
- **accompagner** les adhérents dans leur démarche d'évaluation et de prévention des risques chimiques
- **aider les équipes médicales à repérer** les liens substances/pathologies et adapter la surveillance

## Méthodologie et descriptif des actions :

- ⇒ **Déploiement dans le service de l'application TOXILIST**  
Cet outil permet à partir de la saisie des FDS des produits dans la base adhérents du CST d'en extraire une synthèse des dangers pour les adhérents et les équipes santé travail, pour conseiller en prévention et adapter la surveillance médicale.  
Les données sont centralisées et génèrent une offre de socle commune sur les risques chimiques.
- ⇒ **Proposition d'accompagnement des entreprises** dans leur évaluation du risque chimique et la mise en place de mesures de prévention par des conseils de substitution des produits, sur les protections collectives efficaces (moyens de ventilation) et les équipements de protection individuelle appropriés, sur des actions de sensibilisation des salariés exposés au risque chimique.
- ⇒ **Formation de référents en entreprise** à l'utilisation de l'outil d'évaluation du risque chimique SEIRICH développé par l'INRS pour améliorer la prévention primaire du risque chimique.
- ⇒ **Développement de la surveillance biologique** dans les secteurs ciblés :
  - les activités de décoration utilisant des solvants,
  - le soudage des métaux
  - la fabrication additive des métaux appelée impression 3D, en expansion dans les métiers de la métallurgie

**Cibles** : les TPE et PME

## Acteurs/partenaires :

- Médecins du travail et Infirmières en santé au travail du CST Oyonnax
- Ingénieure Prévention Risque chimique du CST Oyonnax
- Laboratoire de Toxicologie Professionnelle et Environnementale du CHU Grenoble Alpes
- Carsat Rhône-Alpes

**Articulations avec des dispositifs régionaux/nationaux :**

- PST 4 / Objectif 2 – Action 2.1 : Prévenir l'exposition aux produits chimiques
- PRST 4 / Objectif 2 – Action 2.3 : Produits chimiques Cancérogènes, Mutagènes, toxiques pour la Reproduction (CMR)

**Résultats attendus :**

- Centraliser les données sur le risque chimique
- Repérer / alerter pour prioriser les actions et agir en prévention primaire
- Améliorer le service rendu à l'adhérent à l'aide d'accompagnements sur la prévention du risque chimique

**Critères d'évaluation :**

- Nombre d'analyses de FDS avec l'application TOXILIST
- Nombre d'actions d'accompagnement sur le risque chimique
- Nombre d'actions de formation à l'outil d'évaluation du risque chimique
- Nombre d'analyses biologiques d'expositions professionnelles aux agents chimiques

# AXE 4 : MAINTIEN EN EMPLOI ET PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

---

## Fiche action 4.1 : Renforcer la cellule PdP et mieux sensibiliser aux enjeux de la désinsertion professionnelle

### Contexte et enjeux du maintien en emploi :

Le maintien en emploi a toujours fait partie des objectifs du suivi individuel régulier des salariés. Il est dorénavant clairement indiqué dans les missions des SPSTI par la loi du 2 août 2021 avec un élargissement du périmètre d'action.

Sur le bassin d'Oyonnax, le nombre d'inaptitudes depuis 2015 est stable, autour d'une centaine par an. Cela étant, 95% d'entre elles se soldent par un licenciement, et nos études sur le devenir des salariés sur 2 ans montrent que plus de la moitié des inscrits à Pôle Emploi subiront des périodes de chômage longue durée (une majorité d'entre eux considèrent que leur état de santé est un frein à la reprise d'un travail) ou doivent bénéficier de soins au-delà de 6 mois après la rupture du contrat de travail. Le retour vers l'emploi est également compliqué par l'orientation très forte du bassin d'emploi d'Oyonnax autour des métiers de la plasturgie. Ce secteur représente environ 35% des salariés suivis par le Comité de Santé au Travail Région Oyonnax.

Ce prononcé d'inaptitude a très majoritairement lieu lors d'une visite de reprise après maladie : entre 75 et 80% des cas, selon les années. Les inaptitudes suite à une visite de reprise après accident du travail ou maladie professionnelle concernent 5 à 10% des cas, et le reste fait suite à des visites occasionnelles, que ce soit à la demande du médecin du travail, du salarié ou de l'entreprise. Lors des arrêts de travail, entre 80 et 90% des salariés ont sollicité une visite de pré-reprise et le médecin du travail ne découvre pas leur situation lors de la visite de reprise. Cela révèle une bonne connaissance de l'existence de cette visite et d'une communication efficace des différents acteurs (Médecins Conseil des CPAM, Services sociaux des CARSAT, SPSTI, ...) auprès des professions médicales et paramédicales mais aussi auprès des entreprises et de leurs salariés.

L'âge moyen se situe autour de 49 ans et 53 % des salariés déclarés inaptés ont plus de 50 ans. Il y a une sur-représentation des femmes qui pèsent en moyenne pour 62% des cas alors qu'elles représentent entre 45 et 46% des effectifs suivis.

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) regroupe l'ensemble des stratégies de prévention visant à :

- étudier les postes et les environnements de travail dans l'objectif de concevoir des situations de travail soutenables par le plus grand nombre (**prévention primaire**) ;
- détecter le plus précocement possible les situations et expositions professionnelles susceptibles de provoquer une altération de la santé des travailleurs (**prévention secondaire**);
- accompagner des salariés présentant une problématique de santé retentissant sur leur capacité de travail (**maintien dans l'emploi ou prévention tertiaire**).

## Méthodologie :

### Action 1, maintien dans l'emploi :

- Structurer et mettre en œuvre le fonctionnement de la cellule PdP et ses relations avec les acteurs internes et externes (responsables de l'organisation de cette cellule, réunions, communication interne et externe, centralisation des demandes, gestion des convocations, ...).
- Formaliser le travail déjà réalisé entre les équipes du CST et la cellule prévention de la désinsertion de la CARSAT.
- Mettre en place une stratégie de prévention et de prise en charge systématisée pour tout salarié suivi.
- Poursuivre nos enquêtes à 6 mois environ après le licenciement pour inaptitude des salariés pour suivre leur devenir, en lien avec l'assistante sociale intervenant dans le SPSTI.
- Echanger avec les employeurs pour traiter du risque de désinsertion professionnelle d'un salarié :
  - Contact d'une entreprise dans le cadre d'une restriction
  - Etude de poste dans le cadre du maintien dans l'emploi
  - Identification des risques lors d'une visite pour une fiche d'entreprise

### Action 2, Information, conseil et accompagnement adapté et renforcé :

- Intérim :
  - Suivre l'état de santé des salariés intérimaires avec une attention particulière aux salariés vulnérables
  - Prévenir les risques de désinsertion spécifiques à l'intérim
  - Développer un partenariat avec le FASTT pour informer de toute forme d'accompagnement possible les salariés vulnérables.
  - Création de visite dite de « Retour à l'emploi » pour valider la compatibilité de la réorientation professionnelle envisagée par le travailleur temporaire avec son état de santé.
- Salariés RQTH :
  - Maintien du partenariat avec Cap Emploi SAMETH pour l'organisation de permanences en nos locaux du conseiller SAMETH et réservation de créneaux dans les agendas des Médecins du Travail pour faciliter les échanges
  - Information des employeurs sur les possibilités de cofinancement d'aménagements de postes pour leurs salariés reconnus travailleur handicapé
  - Informations sur le statut RQTH pour les salariés dont l'état de santé nécessite des aménagements conséquents par les équipes santé – travail lors des entretiens individuels
- Aides à domicile :

Ce secteur étant sur-représenté au niveau national dans la problématique notamment de survenue de TMS, dans le cadre de l'action 1.3 « *Partager les pratiques innovantes de prévention dans le secteur de l'Aide à Domicile* », ainsi que sur-représenté au niveau local pour ce qui est des inaptitudes, l'action suivante sera menée par le Comité de Santé au Travail Région Oyonnax :

- Diffusion des outils et informations issues du PRST4 dans le secteur d'activité des aides à domicile pour faire bénéficier nos adhérents des dernières connaissances en termes de bonnes pratiques de prévention dès mise à disposition des supports de communication.

- Tous salariés :
  - Les repérages plus précoces doivent être favorisés par les nouveaux dispositifs prévus dans la loi du 2 août 2021 :
    - visite de mi-carrière,
    - contact avec les employeurs dans le cadre des rendez-vous de liaison,
    - transmission des arrêts par la CPAM au médecin du travail,
    - possibilité pour le médecin du travail d'être à l'origine de la visite de pré-reprise (si informé de l'arrêt).

La poursuite des actions de promotion de la visite de pré-reprise est nécessaire, via les plaquettes remises aux salariés, mais aussi via d'autres canaux comme un portail salarié, par exemple, et notre site internet dans sa page destinée aux employeurs. Ces informations doivent également permettre de sensibiliser ceux-ci aux critères de risque de désinsertion, afin qu'ils orientent en temps voulu un salarié à risque vers le service de prévention et de santé au travail.

Les visites de pré-reprise permettent, outre d'anticiper les situations de risque de désinsertion, de favoriser les échanges avec les milieux de soins, les médecins traitants, ce qui permet de mieux coordonner le parcours des salariés/patients.

L'identification d'une situation à risque de désinsertion professionnelle pour un salarié, quelle qu'en soit l'origine, est à tracer dans l'outil métier partagé, afin d'activer l'accompagnement par la cellule PDP au besoin.

- Information des entreprises sur les prestations de prévention primaire possibles par le CST, notamment lors des Rencontres Santé Travail, telles que décrites dans l'axe 5.
- Rappeler par différents moyens aux salariés et aux entreprises qu'ils peuvent solliciter à tout moment les professionnels de santé au travail et accéder à un rendez-vous avec le Médecin du Travail, quelle que soit la périodicité prévue.
- Accompagnement individuel des salariés en difficulté (orientation psychologue du travail, assistante sociale, professionnel de santé, ...)
- Diffusion sur notre site internet des conditions de financement possible d'action de prévention par la CARSAT et information des employeurs lors des visites d'entreprise

## **Indicateurs :**

### Indicateurs action 1, Maintien dans l'emploi :

- Nombre de cas pris en charge par la cellule PDP
- Nombre de sollicitations de partenaires extérieurs sur le nombre de prises en charge
- Nombre d'aménagements de poste et de temps de travail prescrits
- Nombre de plans de retour à l'emploi formalisés
- Nombre d'essais encadrés
- Nombre de conventions de rééducation professionnelle (CRPE)
- Nombre d'actions de remobilisation précoce
- Nombre de salariés maintenus en emploi suite à une inaptitude
- Nombre de salariés déclarés inaptés
- Suivi des inaptitudes et devenir des personnes déclarées inaptés
- Nombre d'AMT « contact dans l'entreprise dans le cadre d'une restriction »
- Nombre d'AMT « étude de poste dans le cadre du maintien dans l'emploi »



Indicateurs action 2, Information, conseil et accompagnement adapté et renforcé :

- Nombre de visites intérimaires
- Nombre de visites dites de « Retour à l'emploi »
- Nombre de dossiers RQTH initiés
- Nombre de visites de mi-carrière
- Nombre d'AMT pour sollicitation dans le cadre d'un rendez-vous de liaison
- Nombre de visites de pré reprise
- Nombre d'actions de sensibilisation par thème et nombre d'adhérents et de participants par action

# AXE 5 : CULTURE ET STRATEGIE DE PREVENTION

---

## Fiche action 5.1 : Renforcer la prévention des risques professionnels

### Contexte :

Depuis la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, les SSTI (Service de Santé au Travail Interentreprises) sont devenus des SPSTI (Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises) pour renforcer la prévention en santé au travail.

Le déploiement d'une offre socle de services, commune à l'ensemble des SPSTI, est également demandé afin de permettre aux acteurs de l'entreprise de bénéficier d'un accompagnement homogène et de progresser en matière de prévention primaire et de culture de prévention.

Elle précise notamment que :

« La prévention primaire suppose :

- ✓ L'élaboration systématique d'une « **fiche d'entreprise** » établie par le SPSTI **dans l'année qui suit l'adhésion et sa mise à jour au moins tous les 4 ans** [...].
- ✓ L'**accompagnement, à la demande de l'entreprise**, dans l'évaluation des risques, dans la rédaction et la finalisation du **DUERP** [...] avec la **proposition d'outils spécifiques**.
- ✓ La **réalisation d'une action de prévention primaire au moins une fois tous les quatre ans** [...] dont par exemples : des conseils d'aménagement ou d'amélioration des postes et lieux de travail, une capacité d'analyse métrologique, un accompagnement spécifique sur un risque, des actions de sensibilisation collectives à la prévention... [...]
- ✓ La **participation aux réunions des instances représentatives des salariés** [...]

Pour accompagner ses adhérents dans cette démarche de prévention des risques professionnels, le CST propose d'ores et déjà différentes actions de santé au travail en plus du suivi médical, en étant présents sur le terrain à travers des Actions en Milieu de Travail (AMT) telles que :

- ✓ La création et la mise à jour de la « fiche d'entreprise » (FE)
- ✓ L'accompagnement dans l'évaluation des risques, la rédaction et la finalisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).
- ✓ Le conseil aux entreprises dans l'élaboration d'un plan d'actions de prévention en s'appuyant sur les compétences dédiées des professionnels du CST
- ✓ La réalisation d'action de prévention primaire telle que : des conseils sur l'aménagement ou l'amélioration des postes et lieux de travail, des mesures métrologiques (bruit, substances chimiques), l'accompagnement spécifique sur un risque (TMS, chimique, routier, travail de nuit...)
- ✓ L'analyse des Fiches de Données de Sécurité (FDS) et l'aide à l'évaluation et la prévention du risque chimique (substitution, ventilation, protections individuelles)

- ✓ L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation collectives adaptées aux risques professionnels
- ✓ La mise en place d'action de prévention et de dépistage des conduites addictives ; et la sensibilisation à des actions de santé publique, en lien avec l'activité (vaccins, nutrition ...)
- ✓ La participation aux réunions des instances représentatives des salariés : CSE (Comité Social et Economique) ou CSSCT (commissions santé, sécurité et conditions de travail)

Ces accompagnements ont déjà pour but de mettre en place des actions de prévention, de correction ou d'amélioration des conditions de travail, d'adapter la surveillance médicale des salariés et de sensibiliser nos publics à la prévention.

### Objectifs :

Au vu des nouveautés réglementaires et en accord avec la démarche d'amélioration continue engagée au sein du service pour développer une culture de prévention au sein des entreprises, le CST s'organise pour :

- ⇒ **Généraliser l'aide apportée à ses adhérents à disposer d'une identification des risques professionnels** de leur activité par la réalisation systématique d'une fiche d'entreprise (FE).
- ⇒ **Poursuivre ses accompagnements** à destination des différents acteurs et partenaires de l'entreprise dont l'aide à l'élaboration du **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**.
- ⇒ **Se mettre en conformité avec le volume d'actions de prévention demandé** par la loi.
- ⇒ **Veiller à préserver la qualité** de service proposée par ses équipes, en s'attachant toutefois à **gagner en efficience et en évaluant la satisfaction** des publics bénéficiaires.

### Descriptif des actions prévues :

- **Moderniser l'identification des risques professionnels** en réformant les activités de réalisation de fiches d'entreprises et d'aide à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques :
  - **Recherche d'un outil numérique facilitant la rédaction des FE.**
  - **Poursuite du groupe de travail sur les FE**, mis en place en 2023 dans le but d'**élaborer une méthode partagée de réalisation et de suivi**, répondant davantage aux besoins de nos adhérents et de la législation.
  - **Recherche et promotion d'outil(s) numérique(s) d'aide à l'élaboration du DUERP.**
  - **Refonte de la session d'information** proposée actuellement à nos adhérents sur le **DUERP** suite à l'arrêt prévu fin 2023 de l'outil « Objectif DU »
- **Mener une réflexion sur les autres évolutions s'avérant nécessaires** (moyens humains, techniques et organisationnels) pour atteindre les objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés par la loi. **Identifier les écarts pour définir et mettre en œuvre de nouveaux process permettant une mise en conformité.**

- **Continuer à élargir notre champ d'intervention** en termes de sensibilisations en développant et diversifiant :
  - les actions : atelier prévention, escape game, webinaire ...
  - les publics : adhérents, salariés et leurs représentants ; futurs salariés, nouveaux partenaires pouvant se faire le relai d'informations...
  - les thématiques, en fonction des besoins remontés, des risques émergents ...
- **Systematiser la participation** du médecin du travail ou, sur délégation, d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire, **aux CSSCT ou CSE traitant des questions de prévention**, sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'au moins 15 jours.
- **Mener des études de satisfaction** concernant les accompagnements proposés auprès de nos publics bénéficiaires.

#### **Cibles :**

- Les Adhérents du CST, les salariés et leurs représentants.

#### **Acteurs/partenaires :**

- L'ensemble de l'équipe du CST.
- Fournisseur de solutions techniques (logiciels /outils aidant à la saisie de FE, DUERP...)
- Acteurs de la santé au travail (INRS, CARSAT, ANACT...) mettant à disposition des outils d'évaluation des risques
- Réseau Présanse et autres SPSTI
- Organismes/personnes susceptibles de relayer les informations (AEPV, communauté de communes, Mission Locale, Ecole de la 2<sup>ème</sup> chance...)

#### **Articulations avec des dispositifs régionaux/nationaux :**

- PST 4 - AXE STRATÉGIQUE 1 : Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention  
OBJECTIF 1 : Favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention > Favoriser la diffusion et l'appropriation par les entreprises des outils d'aide à la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels

#### **Résultats attendus :**

- Acculturation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise (employeur, salariés et leurs représentants) et promotion de la prévention primaire pour éviter l'altération de la santé physique et mentale des travailleurs et réduire les risques professionnels.
- Utilisation d'outils numériques facilitant la rédaction de la FE pour le CST et du DUERP par l'adhérent.
- Rattrapage de la réalisation et/ou de l'actualisation des FE afin de satisfaire aux dispositions réglementaires et réalisation d'une action de prévention primaire tous les 4 ans.
- Accompagnement à la rédaction du DUERP et mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels par nos entreprises adhérentes, suite à leur demande.

- Amélioration continue de la pertinence, de l'adéquation et de l'efficacité des services rendus par le CST et de la satisfaction des publics concernés.

### **Critères d'évaluation :**

#### **Indicateurs concernant la réalisation et l'actualisation des FE :**

- Nombre de FE réalisées, avec répartition selon l'effectif de l'entreprise.
- Nombre d'entreprises primo-adhérentes n'ayant pas de FE ou pourcentage.
- Nombre d'entreprises dotées d'une FE de plus de 4 ans ou pourcentage.

#### **Indicateurs concernant l'accompagnement, à la demande de l'entreprise, dans l'évaluation des risques, dans la rédaction et la finalisation du DUERP :**

- Nombre de demandes d'accompagnement au DUERP reçues par le CST et réalisés, avec répartition selon l'effectif de l'entreprise.
- Nombre d'entreprises ayant participé aux sessions d'information sur le DUERP, avec répartition selon l'effectif de l'entreprise.
- Nombre d'entreprises ayant transmis leur DUERP, avec plan d'actions.

#### **Indicateurs concernant la réalisation d'une action de prévention primaire au moins une fois tous les quatre ans :**

- Nombre d'actions effectuées par type d'interventions, avec répartition selon l'effectif de l'entreprise.
- Ratio du nombre d'entreprises bénéficiaires/nombre d'entreprises adhérentes.
- Nombre de salariés concernés.

#### **Indicateurs concernant la participation aux réunions des instances représentatives des salariés :**

- Ratio du nombre de participations /nombre de réunions CSSCT ou CSE traitant des questions de prévention.

#### **Indicateurs concernant la satisfaction des publics bénéficiaires :**

- Résultats des études de satisfaction menées (taux de retour, taux de satisfaction/insatisfaction des différents publics ...)