

ÉDITORIAL

Patrick BOURGEOIS,
Président de l'Organisme de Prévention
et de Santé au Travail en Franche-Comté

Fier de la réalisation de son précédent projet de service, OPSAT a souhaité maintenir le cap d'une organisation encore plus structurée et efficiente pour les prochaines années. Dans un contexte post épidémique qui a transformé le monde du travail, la question de la prévention et de la santé au travail, et plus largement des conditions de travail devient progressivement un élément essentiel de l'attractivité de l'entreprise.

La réforme de la santé au travail de 2021 confirme que les Services de Santé au Travail Interentreprises doivent veiller à mettre en œuvre l'offre socle de services telle que définie par les partenaires sociaux et proposer une réponse identique et équitable sur l'ensemble du territoire de compétence.

Répondre aux besoins de toutes les entreprises et proposer un service de qualité, accompagner les salariés tout au long de leur parcours professionnel, tel est le fil conducteur de notre démarche.

Ce nouveau projet de service doit confirmer la démarche engagée par OPSAT depuis plusieurs années quant à la proposition d'une offre évolutive et adaptée à chaque adhérent et à ses salariés, en contrepartie de la cotisation au Service de Prévention et de Santé au Travail.

Attractivité et performance, la santé au travail a désormais une place importante dans la stratégie de l'entreprise. OPSAT entend, au travers de ce projet de service, renforcer sa place de partenaire et de conseiller en structurant et en renforçant encore son action sur le territoire.



PROJET DE SERVICE

2023 - 2027

 **OPSAT**
Prévention & Santé au Travail
en Franche-Comté





Étupes



Dole



Préambule

Pascal LE DEIST,
Directeur Général de l'Organisme de
Prévention et de Santé au Travail en
Franche-Comté

Avec la loi du 2 août 2021 sur la modernisation de la Santé au Travail, des mutations importantes se mettent en œuvre dans les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

Une offre socle de services harmonisée sur l'ensemble du territoire national est proposée en contrepartie de la cotisation annuelle, permettant ainsi de réduire les écarts d'un SPSTI à l'autre tant du point de vue prestation qu'économique. Une certification spécifique (AFNOR SPEC 2217) viendra garantir la qualité de l'organisation du service et de l'efficacité de son offre de service.

Dans un contexte de démographie médicale de plus en plus difficile, des délégations plus larges peuvent être mises en place à destination d'autres professionnels de santé, permettant ainsi la prise en charge des missions par une équipe pluridisciplinaire plus large.

Enfin, la Prévention de la Désinsertion Professionnelle, enjeu majeur de la santé au travail, se voit renforcée avec la création d'une Cellule PDP dans les SPSTI assurant le repérage le plus en amont possible, la prise en charge et le suivi de parcours pour les salariés en risque d'invalidité.

Le projet de service 2023-2027 s'inscrit dans la continuité du précédent projet de service d'OPSAT. Il intègre d'ores et déjà l'ensemble des mesures et actions qui doivent être conduites pour répondre aux attentes de nos adhérents, de leurs salariés mais aussi à l'enjeu de certification annoncé.

C'est pourquoi au-delà des priorités de prévention, ce projet de service intègre un volet organisationnel plus conséquent, dont de nombreux objectifs et actions sont d'ores et déjà engagés.

La validation à l'unanimité par nos instances lui donne la garantie nécessaire d'une réponse aux attentes de la réforme et des adhérents. Les équipes d'OPSAT sont engagées dans ce projet de service et feront qu'OPSAT saura transformer l'essai en réussite.

SOMMAIRE

Préambule p. 5

NOS 3 AXES PRIORITAIRES

1	Axe stratégique	
	• Adapter et renforcer l'offre de service	
	• Développer la culture de prévention	
	• Améliorer en structurant le Système d'Information (SI)	
	• Adopter une politique de sécurité du (SI)	
	• Améliorer l'efficacité du SI par la mise en place de projets	
	• Anticiper les défis de demain	
	• Agir en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)	
	• S'engager en faveur du développement durable	AXE TRANSVERSAL
2	Axe organisationnel	
	• Améliorer la communication interne	
	• Clarifier et articuler le fonctionnement des pôles en interne	
	• Développer la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)	
	• Améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT)	
3	Priorités d'actions de prévention.....	p. 8
	1. Risque chimique	p. 8
	2. Risque PsychoSocial (RPS).....	p. 12
	3. Troubles MusculoSquelettiques (TMS).....	p. 16
	4. Santé publique et santé au travail.....	p. 20
	5. Accidents graves	p. 24
	6. Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)	AXE TRANSVERSAL p. 30



PRIORITÉS D' ACTIONS DE PRÉVENTION

1. Risque chimique

Contexte

Les produits chimiques, sont présents dans toutes les activités et secteurs professionnels, aussi bien dans les grandes entreprises que dans les PME.

Les utilisateurs de produits chimiques sous estiment bien souvent, lorsqu'ils ne les ignorent pas, la dangerosité des produits chimiques manipulés et les risques auxquels ils sont exposés.

Les conséquences sur la santé sont de degrés très variables, pouvant aller de l'incapacité temporaire au décès, en passant par l'inaptitude au poste de travail ou la mise en invalidité.

Elles peuvent être soudaines (brûlures, asphyxie), brutales (intoxication aiguë, incendie, explosion) ou prendre la forme de maladies ou d'intoxication chronique. Elles peuvent survenir progressivement ou apparaître plusieurs années après l'exposition, alors que le salarié a changé de profession ou est à la retraite. La majorité des cancers professionnels sont reconnus à 60 ans ou après, certaines pathologies sont en effet lentes et évolutives (amiante, silicose, PdB, CNS, ...)

En 2019, la Bourgogne Franche-Comté est l'une des régions les plus industrialisées de France avec 18.2 % de la part de l'industrie dans l'emploi total de la région contre 12,7 % en France métropolitaine. Ce tissu industriel expose d'autant plus les salariés au risque d'exposition à des Agents Chimiques Dangereux (ACD) dont nombreux peuvent être Cancérogène Mutagène et Reprotoxique (CMR).

OPSAT se propose de continuer à développer dans le cadre de son projet de service les compétences internes, les actions de prévention à destination des entreprises adhérentes. Afin d'y parvenir, le service pose trois objectifs concernant la prévention du risque chimique.

1.1. Renforcer et partager les connaissances des équipes pluridisciplinaires en risque chimique

► Enjeux

Les connaissances et la réglementation concernant le risque chimique sont en constante évolution. Il est donc nécessaire de maintenir un bon niveau de compétence et de connaissance afin de pouvoir conseiller les employeurs et assurer un suivi adapté de l'état de santé des salariés.

Pistes d'actions

- Définir un plan de formation continue en matière de risque chimique
- Proposer des ateliers de sensibilisation par métier
- Réaliser une veille réglementaire
- Disposer en interne de sources documentaires communes
- Créer un annuaire de référents par activité industrielle exposant au risque chimique

► Moyens / Partenaires

- INRS
- Plan de formation intégrant le risque chimique
- Empr1te

► Indicateurs / Résultats

- Définition et formation de référents par activité industrielle
- Nbre d'ateliers de sensibilisation réalisés

1.2. Sensibiliser les employeurs et les salariés à la prévention du risque chimique

► Enjeux

La prise en compte et la maîtrise du risque chimique nécessite une bonne compréhension des dangers et risques en lien avec les activités exercées sur les différents secteurs géographiques. Les salariés intérimaires demeurent un public particulièrement exposé. Il convient de développer, enrichir et mutualiser par la pluridisciplinarité notre offre de sensibilisation.

Pistes d'actions

- Développer l'offre de sensibilisation avec la définition d'un catalogue
- Identifier les entreprises utilisatrices d'intérimaires et proposer des actions de sensibilisation
- Sensibiliser les salariés et employeurs aux risques chimiques
- Sensibiliser élèves, étudiants, apprentis et encadrants

► Moyens / Partenaires

- Sensibilisations innovantes : tablettes, activités ludiques, réalité virtuelle...
- Matinales de prévention sur le risque chimique et le maintien en emploi
- « Safety day » en entreprise
- Sensibilisation dans les organismes de formation (université ...)

► Indicateurs / Résultats

- Existence d'un catalogue de sensibilisations
- Nbre de matinales et de « safety day »
- Nbre d'employeurs, salariés, intérimaires sensibilisés

1.3. Poursuivre l'harmonisation du suivi médical des salariés

► Enjeux

Dans la continuité des actions engagées par le service en matière de suivi individuel des travailleurs, il s'agit à OPSAT de maintenir et de transmettre les procédures de traçabilité des expositions professionnelles, de suivi post exposition et de bonnes pratiques.

Pistes d'actions

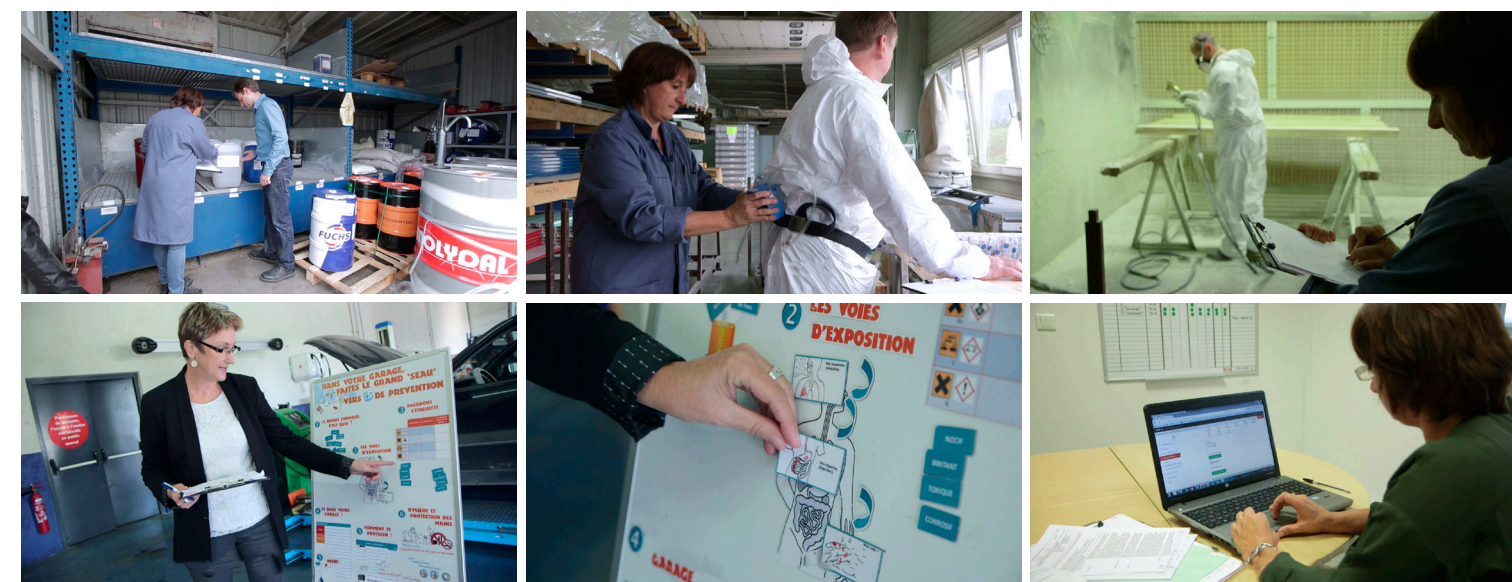
- Mettre à jour et diffuser les kits de suivi individuel pour l'exposition aux Cancérogène Mutagène et Reprotoxique (CMR)
- Définir un protocole d'intervention concernant la biométrie
- Mettre à disposition un protocole de traçabilité des anciennes expositions pour les visites de fin de carrière et de fin d'exposition

► Moyens / Partenaires

- Intranet OPSAT
- Outil métier
- Matrice emploi exposition
- Réunions internes

► Indicateurs / Résultats

- Réalisation et diffusion du protocole de biométrie
- Nbre de kits de suivi individuel mis à disposition



PRIORITÉS D' ACTIONS DE PRÉVENTION

2. Risque PsychoSocial (RPS)

Contexte

Bien que faisant l'objet de démarches de prévention depuis de nombreuses années, tant dans les politiques publiques qu'au sein des SPSTI, les risques psychosociaux sont encore très présents au sein des entreprises. Le nouveau projet de service d'OPSAT doit donc s'attacher à poursuivre la démarche de prévention de ces risques afin de promouvoir un environnement professionnel favorable et capable de procurer un certain soutien aux travailleurs.

Les objectifs de cette thématique de travail vont donc consister à renforcer les connaissances des équipes pluridisciplinaires dans le domaine de la prévention des RPS, mais également à les sensibiliser aux nouvelles notions de « qualité de vie et des conditions de travail » et de « médiation en santé au travail ». Il conviendra ensuite de sensibiliser les employeurs à ces nouvelles thématiques tout en poursuivant les démarches de prévention des RPS déjà mises en place au sein d'OPSAT depuis de nombreuses années et en renforçant le soutien aux travailleurs en difficulté.

2.1. Développer le partenariat psychologues externes des salariés

➡ Enjeux

La mise en place de ce partenariat avec des psychologues du travail a été un élément fort du dernier COPIL car répondant à une demande des professionnels d'OPSAT. Il s'agit maintenant d'évaluer son impact sur la pratique quotidienne et de faire évoluer ce dispositif au besoin.

Pistes d'actions

- Évaluer la satisfaction du partenariat auprès des équipes d'OPSAT
- Trouver de nouveaux psychologues partenaires
- Interroger la possibilité aux infirmiers d'orienter des salariés vers le partenariat

➡ Moyens / Partenaires

- Convention de partenariat

➡ Indicateurs / Résultats

- Nbre de consultations avec psychologue par équipes
- Nbre de psychologues intégrés au partenariat

2.2. Accompagner et conseiller les adhérents

➡ Enjeux

La prévention des RPS passe forcément par une appropriation des concepts et une compréhension de l'utilité de la démarche pour améliorer les conditions de travail des salariés et gagner en performance. A travers cet objectif, il sera question de renforcer nos sensibilisations auprès des adhérents et des salariés, tout en orientant éventuellement vers d'autres structures présentes sur le territoire.

Pistes d'actions

- Sensibiliser les employeurs aux RPS
- Information interne concernant les démarches et outils utilisables pour l'évaluation des RPS en entreprise
- Définir une quinzaine RPS

➡ Moyens / Partenaires

- Matinales de prévention, ARACT

➡ Indicateurs / Résultats

- Nbre d'employeurs sensibilisés
- Nbre de participants à la quinzaine

2.3. Médiation en santé au travail

Enjeux

Nombreuses sont les situations de souffrance au travail en rapport avec des conflits interpersonnels, des problématiques de dialogue social ou de communication. Connaître et savoir utiliser les dispositifs de médiation existants pourra permettre aux équipes d'apporter des réponses à ces problématiques.

Pistes d'actions

- Identifier la place de la médiation en santé au travail
- Sensibiliser les équipes d'OPSAT au recours à la médiation

Moyens / Partenaires

- DREETS, médiateur des entreprises

Indicateurs / Résultats

- Nbre d'équipes sensibilisées

2.4. RPS Employeur et travailleur indépendant

Enjeux

La dernière réforme en matière de prévention et santé au travail a placé le travailleur indépendant et l'employeur comme nouvelle cible des actions des SPSTI. Même si OPSAT avait déjà amorcé la prise en charge des employeurs lors du dernier projet de service, il convient maintenant de développer cette prise en charge au sein du service afin que ces actions de conseil et de soutien soient disponibles sur l'ensemble du territoire couvert par le service.

Pistes d'actions

- Redéfinir la « consultation employeur »
- Former les équipes à la spécificité des risques psychosociaux employeurs
- Redynamiser le réseau partenarial autour de la prise en charge des employeurs et des indépendants
- Mettre en place un outil d'évaluation de l'état de santé et des conditions de travail des employeurs et des travailleurs indépendants

Moyens / Partenaires

- CCI, APESA, CASQUES BLEUS...
- Formation des équipes OPSAT

Indicateurs / Résultats

- Nbre de consultations employeur
- Mise à disposition de l'outil d'évaluation

2.5. Intégrer la prévention des RPS dans le cadre global d'une démarche QVCT

Enjeux

Les RPS et la QVCT sont deux notions étroitement liées et souvent confondues par les employeurs et les représentants du personnel. En tant que conseillers des employeurs, des salariés et des représentants du personnel, les membres des équipes pluridisciplinaires doivent dans un premier temps renforcer leurs connaissances sur cette thématique pour arriver ensuite à orienter correctement leurs différents interlocuteurs vers les démarches de prévention adaptées.

Pistes d'actions

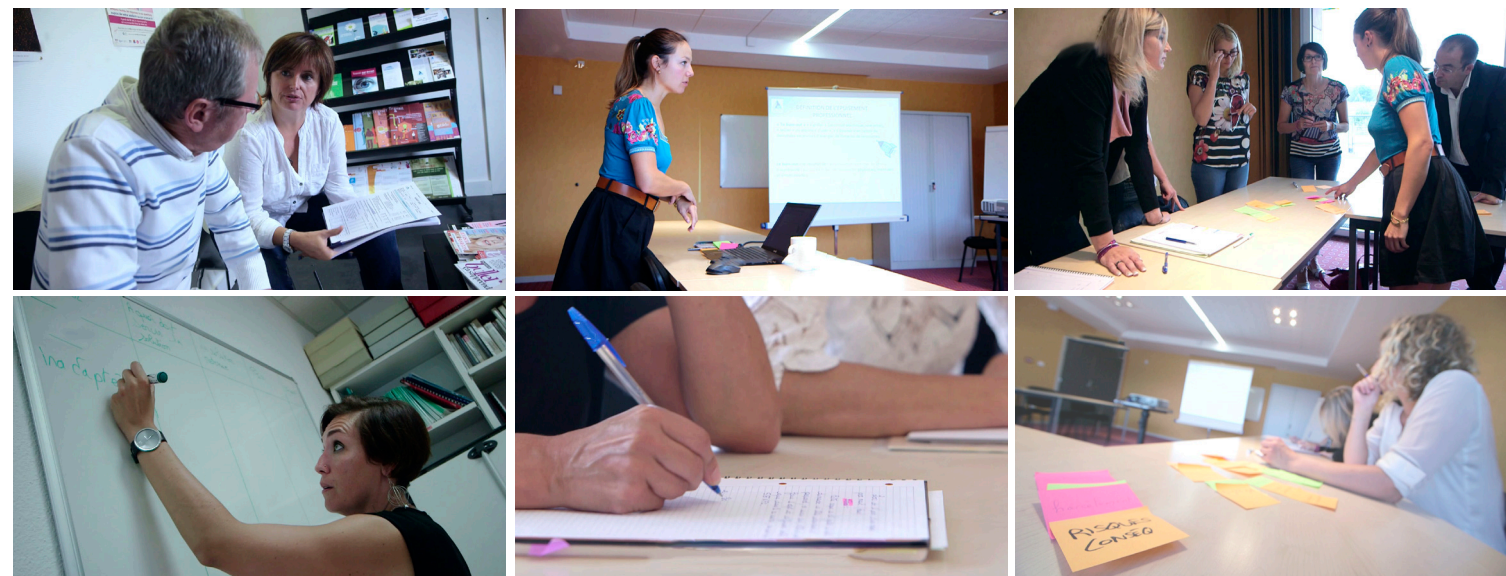
- Renforcer les connaissances internes en lien avec les notions couvertes par la QVCT
- Définir le rôle d'OPSAT en fonction du besoin des adhérents
- Expérimenter l'articulation de la prévention des RPS dans le cadre d'une démarche QVCT

Moyens / Partenaires

- DREETS
- ARACT

Indicateurs / Résultats

- Nbre de sensibilisations internes réalisées



PRIORITÉS D' ACTIONS DE PRÉVENTION

3. Troubles Musculo Squelettiques (TMS)

Contexte

Les troubles musculosquelettiques constituent la première cause des maladies professionnelles reconnues.

Tous les secteurs d'activité, toutes les tailles d'entreprises sont impactées par les TMS. Au-delà de la souffrance et des situations de précarité que les TMS peuvent induire pour les travailleurs, leurs conséquences humaines, sociales et économiques sont telles que leur prévention est un enjeu prioritaire pour OPSAT. Un lien peut également être fait avec le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle qui font l'objet d'une thématique du projet de service dédié.

Dans le cadre du PST4, un des objectifs est d'accorder une priorité aux principaux risques professionnels. L'action 2.5 vise à promouvoir les démarches de prévention des TMS auprès des entreprises les plus concernées, grâce à un élargissement des programmes d'accompagnement dédié et à l'amélioration des outils.

Les actions de la thématique TMS viseront à : " Renforcer la communication, à la fois pour sensibiliser les publics et les secteurs concernés à l'importance de la prévention des TMS mais aussi pour valoriser les bonnes pratiques et faire connaître les outils et aides mobilisables à l'appui de démarches de prévention. "

Au vu de ces éléments et en tenant compte de l'évolution des organisations de travail et des pratiques de prévention, plusieurs objectifs ont été identifiés par le COPIL TMS d'OPSAT.

3.1. Améliorer la prévention en matière de risque lié au travail sur écran

Enjeux

L'activité de travail sur écran a fortement évolué ces dernières années, notamment avec l'arrivée du télétravail et du travail à 2-3 écrans. Il est donc important qu'OPSAT mette à jour l'ensemble des documents de prévention déjà existants au sein du service et en adapte d'autres pour répondre à ces nouveaux enjeux.

Pistes d'actions

- Créer une boîte à outils numériques à disposition des équipes d'OPSAT
- Créer une boîte à outils physiques à disposition des équipes d'OPSAT au sein des centres de santé au travail principaux
- Conduire des actions de sensibilisation individuelles et collectives

Indicateurs / Résultats

- Prestataires d'outils numériques, fournisseurs de matériel ergonomique
- Nbre de salariés sensibilisés
- Boîtes à outils déployées dans chaque département

3.2. Communiquer sur les nouveaux outils de prévention TMS

Enjeux

La prévention est un domaine qui évolue avec l'arrivée de nouvelles méthodes et tendances. Il est important que notre SPSTI puisse se positionner sur ces aspects afin de conseiller au mieux l'adhérent.

Pistes d'actions

- Intégrer l'éveil musculaire dans la démarche de prévention des TMS
- Intégrer l'utilisation des exosquelettes dans la démarche de prévention des TMS
- Promouvoir et renforcer l'ergonomie de conception comme outil de prévention primaire
- Sensibiliser à ces nouveaux outils de prévention

Moyens / Partenaires

- Fournisseurs de matériel ergonomique et d'outils de conception

Indicateurs / Résultats

- Nbre de sensibilisations effectuées auprès des adhérents
- Nbre de projets de conception réalisés

3.3. Focus sur le secteur du transport et de la logistique

► Enjeux

Afin d'intégrer dans le COPIL TMS les actions transversales du projet de service, un focus sur la prévention des TMS peut être mis en place dans le secteur des transports et de la logistique. Ceci rentrera en écho avec le COPIL santé publique et accidents graves, et permettra de faire un focus sur les travailleurs temporaires, présents en nombre dans ces secteurs d'activité.

Pistes d'actions

- Faire le point sur l'existant en matière de prévention TMS dans ce secteur d'activité
- Construire une boîte à outils avec les différents éléments retenus et sensibiliser les équipes
- Proposer des actions de prévention collectives et individuelles
- Inclure dans l'EVRP et la FE des entreprises de ce secteur un focus sur la prévention des TMS

► Moyens / Partenaires

- COPIL accidents graves
- COPIL santé publique

► Indicateurs / Résultats

- Réalisation de la boîte à outils
- Nbre d'équipes sensibilisées aux outils
- Nbre de FE du secteur transport / logistique effectuées

3.4. Accompagner les adhérents dans la recherche de solutions techniques et de financements

► Enjeux

Une fois les solutions ergonomiques identifiées, les employeurs se retrouvent parfois seuls pour les concrétiser. Cette action vise à les épauler et les guider dans les différentes démarches.

Pistes d'actions

- Communiquer sur les aides financières en lien avec les TMS
- Aider à la réalisation des études ergonomiques dans le cadre des financements TMS PROS ACTION
- Accompagner les adhérents avec transfert de compétence dans le cadre des démarches TMS PROS
- Développer et mettre à disposition en interne l'annuaire des solutions techniques ergonomiques

► Moyens / Partenaires

- Acteurs de prévention (OPSAT, Cap Emploi, ...)

► Indicateurs / Résultats

- Nbre d'accompagnements TMS PROS ACTION
- Nbre d'accompagnements TMS PROS
- Nbre de solutions techniques ajoutées à l'annuaire

Priorités d'actions de prévention

4. Santé publique et santé au travail

Contexte

La loi du 02 Août 2021 vient renforcer les missions de santé publique des services de prévention et de santé au travail.

Les SPSTI contribuent désormais aux politiques de santé publique sur des sujets comme l'hygiène de vie, le sport, la vaccination, les dépistages.

Ces objectifs permettent de répondre aux enjeux de prévention et maintien en emploi.

Nous constatons dans notre pratique professionnelle que la santé de certaines populations au travail est plus impactée par les enjeux de Santé Publique. Dans ce contexte nous avons fait le choix de cibler une population, celle des conducteurs routiers. Les contraintes horaires marquées, les déplacements sur plusieurs jours, la difficulté à maintenir un équilibre alimentaire et la sédentarité concourent à une altération de leur santé et à un risque éventuel d'inaptitude et de désinsertion professionnelle. Les horaires imposés par cette activité rendent complexes les actions de prévention collectives.

Par ailleurs, cette catégorie professionnelle est amenée à avoir recours aux salariés intérimaires, autre population difficile à cibler en prévention primaire.

Au regard de ces constats, les objectifs prioritaires définis par la thématique Santé Publique s'orientent sur l'hygiène de vie / alimentation, l'activité physique, les conduites addictives, en lien avec un état des lieux de la santé et des conditions de travail des conducteurs routiers.

Pour autant, la vaccination ne sera pas ignorée car les besoins de terrain et les récentes interrogations issues de la crise sanitaire, nous orientent également vers une action plus transverse.

4.1. Faire un état des lieux des conditions de travail et de la santé des conducteurs routiers

Enjeux

Faire une photographie de l'état de santé et des conditions de travail des conducteurs routiers en accord avec les fédérations des transporteurs et employeurs et proposer des pistes d'amélioration sur le versant conditions de travail

Pistes d'actions

- Utilisation d'Evrest comme outil diagnostique à l'échelle du service chez tous les conducteurs routiers
- Utilisation des résultats pour la mise en place d'actions collectives

Moyens / Partenaires

- Réseau national et régional Evrest
- ORS
- Les fédérations
- FASTT

Indicateurs / Résultats

- Nbre de questionnaires EVREST réalisés
- Nbre de questionnaires EVREST réalisés chez les intérimaires

4.2. Hygiène de vie / Alimentation chez les travailleurs suivi avec un axe spécifique conducteurs routiers

Enjeux

Faire en sorte que l'ensemble des travailleurs et en particulier les conducteurs routiers deviennent acteurs de leurs habitudes alimentaires par des actions de sensibilisation et créer des outils adaptés en impliquant les employeurs par le biais des fédérations.

Pistes d'actions

- Etat des lieux des outils existants au sein d'OPSAT
- Création de moyens de sensibilisation en lien avec la population des conducteurs
- Mise en place de sensibilisations collectives en entreprise et en établissements de formation
- Mise à disposition d'outils de sensibilisation individuelle pour faciliter la prise en charge individuelle
- Création d'un groupe ressource

Moyens / Partenaires

- IREPS, PNNS
- Employeurs et Fédérations
- FASTT
- Formation Nutri'time

Indicateurs / Résultats

- Nbre d'entreprises ayant bénéficiées d'une sensibilisation collective
- Nbre de travailleurs sensibilisés
- Nbre d'intérimaires sensibilisés

4.3. Activité physique Sport / Santé chez les travailleurs suivis avec un axe spécifique conducteurs routiers

► Enjeux

Faire en sorte que les conducteurs routiers deviennent acteurs de leur santé par des actions de sensibilisation à l'activité physique, créer des partenariats avec les Maisons Sport Santé du territoire en impliquant les employeurs par le biais des fédérations.

Pistes d'actions

- Créer un réseau de partenaires en lien avec les Maisons Sport Santé sur le territoire OPSAT
- Orientation APA ou Sport Santé et formation des médecins du travail
- Expérimentation pour identifier les leviers à la mise en place d'actions
- Sensibilisation des équipes à la thématique Sport Santé
- Mise en place de sensibilisations collectives en entreprise et en établissements de formation
- Mise à disposition d'outils de sensibilisations individuelles pour faciliter la prise en charge individuelle

► Moyens / Partenaires

- Maisons Sport Santé
- Université APA
- Réseau Santé Sport BFC
- Les fédérations
- FASTT

► Indicateurs / Résultats

- Nbre d'entreprises ayant bénéficiées d'une sensibilisation collective
- Nbre de salariés sensibilisés
- Nbre d'intérimaires sensibilisés
- Nbre de conventions avec les Maisons Sport Santé
- Nbre de médecins du travail prescripteurs



4.4. Conduites addictives en milieu de travail chez les travailleurs suivis avec un axe spécifique pour les conducteurs routiers

► Enjeux

Faire en sorte que les conducteurs routiers deviennent acteurs de leur santé par des actions de sensibilisation aux conduites addictives en utilisant les outils existants, adaptables et en impliquant les employeurs par le biais des fédérations.

Pistes d'actions

- Utilisation des outils de sensibilisation existants pour les conducteurs routiers
- Diffusion des outils de repérage à l'occasion des visites et entretiens
- Amélioration du process au sein d'OPSAT avec formation et implication des équipes d'OPSAT
- Mise en place de sensibilisations collectives en entreprise et en établissements de formation en lien avec les partenaires présents sur le territoire
- Accompagnement des entreprises en lien avec les partenaires présents sur le territoire

► Moyens / Partenaires

- CSAPA, ADLCA, GAFC
- Les fédérations
- ARACT
- France Addiction
- FASTT

► Indicateurs / Résultats

- Nbre d'entreprises ayant bénéficiées d'une sensibilisation collective
- Nbre de travailleurs sensibilisés dont les intérimaires

4.5. Vaccinations

► Enjeux

Revue de la littérature pour optimiser les conseils à donner aux salariés et employeurs face aux obligations et recommandations vaccinales.

Pistes d'actions

- Réalisation d'un document de synthèse et diffusion aux équipes d'OPSAT
- Réalisation d'une boîte à outils pour les employeurs

► Moyens / Partenaires

- DREETS

► Indicateurs / Résultats

- Document de synthèse
- Boîte à outils
- Nbre d'employeurs informés

PRIORITÉS D' ACTIONS DE PRÉVENTION

5. Accidents graves

Contexte

Selon le PNST4, les accidents graves concernent trois risques principaux que sont :

- Le risque routier
- Le risque de chute de hauteur
- Et celui lié à l'utilisation de machines.

Parmi les publics les plus impactés par les accidents dans ces différents secteurs, on retrouve les travailleurs temporaires mais également les apprentis et les nouveaux embauchés.

Compte tenu des secteurs d'activités pris en charge par le SPSTI, le choix a été fait de cibler les actions de prévention du projet de service sur deux risques principaux : **le risque routier et le risque maintenance**, tout en gardant en vision transversale un focus sur les actions à déployer à destination des populations vulnérables – intérimaires, apprentis, nouveaux embauchés.

5.1. Sensibiliser les employeurs à l'intégration de nouveaux arrivants dans l'entreprise (embauchés, intérimaires, stagiaires, apprentis...)

➡ Enjeux

Bien que déjà sensibilisés aux enjeux humains, économiques et juridiques des accidents du travail graves, les employeurs ont souvent des difficultés à faire passer les messages de prévention aux nouveaux arrivants. OPSAT se propose de les épauler dans cette mission.

Pistes d'actions

- Intégration systématique lors d'une EVRP ou d'une FE d'une réflexion sur les risques majeurs d'accident ou sein de l'entreprise et des démarches de prévention mises en place pour les nouveaux arrivants
- Création d'une boîte à outils à destination des employeurs
- Matinales de prévention « accueil du nouvel arrivant » avec notamment la sensibilisation concernant les Équipements de Protection Individuelle (EPI) à mettre à disposition

➡ Moyens / Partenaires

- Agences intérimaires
- CARSAT
- CPAM
- Branches professionnelles
- INRS

➡ Indicateurs / Résultats

- Existence d'un modèle FE avec focus « nouvel arrivant »
- Nbre de boîtes à outils distribuées
- Nbre de sensibilisations réalisées

5.2. Sensibiliser les apprentis

➡ Enjeux

Chez les apprentis, c'est la carrière professionnelle qui peut se trouver anéantie par un accident du travail grave. L'enjeu de la prévention n'en est que plus fondamental.

Pistes d'actions

- Créer un partenariat avec les structures de formation des apprentis
- Mise en place de démarches de sensibilisation adaptées au sein de ces structures

➡ Moyens / Partenaires

- Lycée
- CFA
- Formation
- MFR

➡ Indicateurs / Résultats

- Nbre de partenariats
- Nbre de sensibilisations effectuées

5.3. Inclusion des Intérimaires

➡ Enjeux

Aux risques d'Accidents du Travail liés au poste s'ajoutent dans cette population des facteurs extra-professionnels souvent liés à la précarité. De ce fait, la démarche de prévention se doit d'être ciblée et adaptée à cette typologie de travailleurs.

Pistes d'actions

- Identifier les principaux risques chez les intérimaires par secteur
- Outiller les équipes afin de faciliter le discours de prévention lors du suivi individuel (ex : boîte à outils ou kits de prévention)
- Mixer les publics lors de sensibilisations collectives au sein des entreprises (salariés permanents et temporaires)

➡ Moyens / Partenaires

- Agence de travail temporaire

➡ Indicateurs / Résultats

- Nbre d'intérimaires sensibilisés
- Nbre de kits ou de boîtes à outils réalisés

5.4. Faciliter le suivi individuel des salariés concernés par le risque routier

➡ Enjeux

Les équipes pluridisciplinaires se trouvent parfois en difficulté face à certaines situations médicales potentiellement accidentogènes. L'enjeu de cette action réside dans la mise en place de certains outils d'aide à la prise de décision.

Pistes d'actions

- Faire le lien avec la thématique santé publique du projet de service sur la population concernée
- Instaurer un lien avec la commission du permis de conduire afin d'expliquer aux équipes les missions de chacun
- Réaliser un « guide de prise en charge »

➡ Moyens / Partenaires

- Thématique santé publique du projet de service
- Journées de sensibilisation
- Commission du permis de conduire

➡ Indicateurs / Résultats

- Existence d'un guide de prise en charge diffusé sur le territoire d'OPSAT

5.5. Sensibiliser les employeurs et les salariés à la prévention du risque routier

➡ Enjeux

Le risque routier représente un des principaux pourvoyeurs d'accidents du travail graves et peut concerner tous les secteurs d'activité. Cette action de prévention viendra compléter les actions du projet de service tournées vers les travailleurs du secteur du transport.

Pistes d'actions

- Création de la boîte à outils pour les employeurs : support avec fiches infos « flash » / QR code / réglementation / des infos sur la prévention
- Participation à la semaine nationale de la prévention et de la sécurité routière au travail
- Diffusion de « flash infos »
- Utiliser la FE comme outil de sensibilisation des employeurs

➡ Moyens / Partenaires

- Supports de communication
- Support carton OPSAT avec des petites fiches "flash infos"
- Association des familles de traumatisé crânien
- Auto-école
- Sécurité routière
- CARSAT

➡ Indicateurs / Résultats

- Nbre de boîtes à outils distribuées,
- Nbre de points de diffusion des supports
- Nbre de FE réalisées par secteur « transports marchandises »
- Nbre de quiz réalisés
- Nbre de partenariats



5.6. Identifier les risques spécifiques à la maintenance

► Enjeux

Une grande part des accidents du travail graves touche des travailleurs du secteur de la maintenance dont les tâches sont souvent très variées. Afin de cibler au mieux les actions de prévention, il conviendra d'identifier précisément les activités les plus à risques dans les entreprises.

Pistes d'actions

- Création d'un outil d'identification des risques en lien à l'activité de la maintenance (FE et EVRP)
- Mise en place d'un plan d'actions de sécurité spécifique aux risques identifiés
- Former les équipes d'OPSAT à l'utilisation de cet outil

► Moyens / Partenaires

- CARSAT
- Branche professionnelle

► Indicateurs / Résultats

- Mise à disposition de l'outil d'identification des risques
- Nbre de salariés d'OPSAT formés

5.7. Sensibiliser les employeurs et les salariés à la prévention du risque maintenance

► Enjeux

Une fois les risques principaux identifiés, l'enjeu est de mettre en place et de diffuser les outils de prévention adaptés.

Pistes d'actions

- Réalisation d'une matinale de prévention spécifique
- Réalisation d'un outil de sensibilisation à transmettre aux salariés lors du suivi individuel
- Création d'outils de communication

► Moyens / Partenaires

- CARSAT
- Branche professionnelle

► Indicateurs / Résultats

- Nbre de matinales réalisées
- Nbre d'outils de sensibilisations distribués

5.8. Faciliter le suivi individuel des salariés concernés par le risque « maintenance »

► Enjeux

En parallèle aux actions de prévention des risques en rapport avec l'environnement de travail, il convient d'outiller les professionnels de santé afin qu'ils puissent intégrer ces notions dans le suivi individuel du travailleur.

Pistes d'actions

- Identification des contraintes et des risques en rapport avec les postes de travail de la maintenance
- Réfléchir à un « guide de prise en charge »

► Moyens / Partenaires

- Groupe de partage de pratiques
- Journée de sensibilisation

► Indicateurs / Résultats

- Guide de prise en charge déployé dans chaque département





PRIORITÉS D' ACTIONS DE PRÉVENTION

6. Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

AXE TRANSVERSAL

Contexte

La loi du 02 Aout 2021 vient renforcer les missions des services de prévention et santé au travail dans le champ de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) avec en particulier la création des cellules PDP.

Prévenir le risque de désinsertion professionnelle le plus en amont possible suppose la mise en place d'un repérage précoce, au travers de l'utilisation d'indicateurs. L'intervention du SPSTI peut alors s'articuler de différentes manières :

- Soit de façon collective, à l'échelle d'un secteur d'activité ou d'une entreprise lorsque celle-ci est fortement pourvoyeuse d'inaptitude
- Soit de façon individuelle, à l'échelle d'un individu repéré comme à risque de désinsertion professionnelle

Fort de l'investissement d'OPSAT dans le domaine du maintien en emploi et de sa participation récente à une expérimentation avec la direction générale du travail, le maintien en emploi constitue un axe transversal du projet de service en lien avec l'ensemble des thèmes prioritaires.

6.1. Mise en place et organisation de la cellule PDP

Enjeux

La cellule PDP a pour mission de proposer aux salariés et aux entreprises des réponses adaptées à la problématique au niveau individuel et collectif et d'accompagner les équipes santé travail qui restent le pivot des actions de maintien en emploi.

La cellule PDP d'OPSAT prévoit une organisation qui conserve l'existant et s'appuie sur le rôle central des équipes santé travail.

La cellule fonctionne à deux niveaux :

- La « cellule pluri » : à l'échelle des cellules disciplinaires, avec pour missions la prise en charge des situations individuelles en lien avec les réunions de concertation et les partenaires extérieurs et la possibilité de mettre en place des actions de prévention primaire dans les entreprises suivies à fort risque de désinsertion professionnelle.
- La « Cocell » : c'est une cellule de coordination à l'échelle du service dont le rôle est celui de veille, d'animation, de traçabilité et d'actions de prévention primaire à l'échelle du service ou de populations plus globales (branches professionnelles par exemple)

L'organisation de la cellule PDP se poursuit et tient compte de l'arrivée du nouveau logiciel métier à OPSAT. Un des premiers objectifs consiste à utiliser, lors des consultations, un Indicateur précoce de Repérage du risque de Désinsertion Professionnelle (IRDPP), qui puisse s'intégrer dans le logiciel métier et permettre ainsi des repérages individuels mais également orientant les actions de prévention collectives en entreprise.

Pistes d'actions

- Déployer la cellule PDP au sein d'OPSAT
- Finaliser le choix et la définition de l'Indicateur précoce de Repérage du risque de Désinsertion Professionnelle (IRDPP)
- Intégrer l'indicateur au logiciel métier
- Organiser les réunions de coordination de la cellule PDP avec les partenaires
- Nombre d'actions de prévention collectives initiées par la cellule PDP

Moyens / Partenaires

- Les partenaires locaux du maintien en emploi : CARSAT, CAPEMPOI, MDPH, CPAM, COMETE PADOA

Indicateurs / Résultats

Mis en place à court terme

- Création de l'IRDPP
- Proportions de saisies de l'IRDPP sur PADOA
- Pourcentage du nombre d'orientations vers la cellule PDP (par origine d'orientation)
- Nbre de réunions de concertation
- Nbre de dossiers présentés aux réunions de concertation
- Proportion de salariés à risque élevé
- Nbre d'entreprises adhérentes ayant bénéficié d'une sensibilisation collective au maintien dans l'emploi

Indicateurs / Résultats

Mis en place avant 2025

- Nbre de maintiens au poste
- Nbre de maintiens dans l'emploi
- Nbre de plans de retour à l'emploi formalisés
- Nbre d'essais encadrés réalisés
- Nbre de CRPE réalisés
- Nbre de reclassements professionnels
- Nbre de licenciements pour inaptitude ou refus du salarié
- Nbre de reconnaissances RQTH et de participants toutes entreprises adhérentes

6.2. Établir une cartographie des freins au maintien en emploi sur le territoire d'OPSAT

► Enjeux

Les freins au maintien en emploi se situent à différents niveaux :

- **L'individu** : sa perception de sa pathologie et son appropriation et l'acceptation de sa situation
- **Le Territoire** : le secteur d'OPSAT est étendu, les problématiques sociales et économiques sont différentes d'un secteur à l'autre et peuvent fortement perturber un retour au travail des salariés
- **L'entreprise** : la diversité des entreprises est majeure sur le territoire OPSAT, force est de constater que chaque salarié ne sera pas pris en compte par chaque entreprise de la même façon.

Il paraît donc judicieux de mieux analyser les problématiques territoriales afin d'établir une cartographie des freins et des ressources locales. Ceci afin de permettre un meilleur accompagnement des salariés et des entreprises et tendre vers une harmonisation des prises en charge sur le territoire.

Pistes d'actions

- Former le service social d'OPSAT à l'entretien motivationnel pour accompagner au mieux les salariés vulnérables et à risque de désinsertion professionnelle. L'objectif est de travailler sur les freins liés à l'individu.
- Réaliser la cartographie territoriale des "freins au maintien en emploi"

► Moyens / Partenaires

- Organisme formateur à l'entretien motivationnel
- Université de psychologie de Bourgogne Franche-Comté (stagiaire)
- IRTS (stagiaire)
- Université Bourgogne Franche-Comté : pôle fédératif santé publique

► Indicateurs / Résultats

- Nbre de salariés d'OPSAT formés à l'entretien motivationnel
- Existence de la carte territoriale des freins

6.3 Communiquer sur le maintien en emploi

► Enjeux

Le maintien en emploi est un axe stratégique du projet de service. Ainsi, communiquer sur les actions PDP doit se faire tant en interne au sein d'OPSAT, qu'en externe vers les adhérents et les salariés.

En interne : un travail de coordination entre les différents COPILS du projet de service va permettre à la thématique du maintien en emploi d'être intégrée dans les différents axes de travail.

En externe : la prise en compte du maintien en emploi à l'échelle du territoire d'OPSAT suppose une sensibilisation et une communication à destination des employeurs, qui se doit d'être renforcée dans le cadre de notre offre de service.

Pistes d'actions

- En interne, intégrer le maintien en emploi dans l'ensemble des thématiques de prévention issues du projet de service
- Maintenir à jour les connaissances des équipes et de la CoCell en matière de maintien en emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle
- Créer des nouveaux outils de sensibilisation : scénette, mise en situation, serious game
- Utiliser les nouveaux espaces de communication mis à disposition via le logiciel métier (espaces salarié et employeur)

► Moyens / Partenaires

- Cellule PDP OPSAT
- Les partenaires locaux du maintien en emploi : CARSAT, CAPEMPLOI, MDPH, CPAM
- Scénariste local à recruter
- PADOA

► Indicateurs / Résultats

- Nbre de matinales organisées
- Nbre de projets issus du projet de service intégrant la PDP



6.4. Intégrer le volet maintien en emploi dans la prise en charge des salariés à statuts spécifiques

► Enjeux

L'offre socle des SPSTI prévoit que chaque salarié suivi puisse bénéficier de l'ensemble des prestations proposées par le SPSTI. Les intérimaires, les travailleurs indépendants sont concernés par les mesures de maintien en emploi proposées par OPSAT et la singularité de leur statut et de leurs conditions de travail ne doit pas les exclure de l'accompagnement par le service et la cellule PDP.

Pistes d'actions

- Préparer une offre de service à destination des salariés intérimaires
 - Prise de contact avec FASST, organisation d'aide sociale aux intérimaires, qui propose parmi ses offres un accompagnement axé sur le maintien en emploi. Une convention est en cours de signature entre FASST et OPSAT avec en particulier la possibilité de réaliser des VRE (visites de retour en emploi)
- Poursuivre la prise en charge des employeurs via « la consultation employeur » et Préparer une offre de service à destination des travailleurs indépendants
 - Un groupe de travail OPSAT a débuté sa réflexion sur les modalités de prise en charge de ces travailleurs. Le maintien en emploi est un des axes qui devra faire partie de l'offre spécifique

Dans ce cadre un contact a été établi avec le réseau ASRA, réseau d'accompagnement des médecins en souffrance.

A noter : il existe d'autres réseaux professionnels avec lesquels des discussions pourront également être engagées.

► Moyens / Partenaires

- Groupe de travail OPSAT
- FASST
- Casques bleus
- APESA
- ASRA

► Indicateurs / Résultats

- Signature de la convention OPSAT/FASST
- Nbre de Visites de Retour à l'Emploi (VRE)
- Nbre de suivis de travailleurs indépendants en risque de désinsertion professionnelle
- Nbre d'orientations vers les structures partenaires (ASRA, Casques Bleus, APESA...) (Casques Bleus, APESA,...)





Accompagnement
document unique



Ergonomie



Risque
chimique



Mesure de bruit,
vibrations, lumière



Risque
psycho-social



Prévention des
addictions



Sensibilisation



Prévention désinsertion
professionnelle



Suivi de l'état
de santé

Nos centres médicaux & administratifs

Centre médical de Belfort GLACIS

13 Rue Gustave Lang - ZAC de la Justice
90 000 BELFORT - T. 03 84 36 62 80

Centre médical de Belfort techn'hom

7 Rue jaqueline auriol - techn'hom 2
90 000 BELFORT - T. 03 67 06 84 47

Centre médical de Champagnole

3 rue Victor Bérard Le Jouef
39 300 CHAMPAAGNOLE - T. 03 84 52 02 15

Siège social & médical de Dole

5C rue Bougauld & 1A rue du Champ Dez
39 107 DOLE CEDEX - T. 03 60 82 00 00

Siège administratif & médical d'Étupes

Allée Hugoniot - Zone Technoland / Brognard
BP 12 106 - 25 462 ÉTUPES CEDEX - T. 03 60 82 00 00

Centre médical de Gray

Zone artisanale Gray Sud - Rue Becquerel
70 100 GRAY - T. 03 84 65 22 20

Centre médical de Lons-le-Saunier

35 rue Georges Pompidou
39 000 LONS LE SAUNIER - T. 03 84 87 19 30

Centre médical de Lure

17 Rue des Fincelles
70 200 Lure - T. 03 84 30 07 17

Centre médical de Marnay

ZA les Plantes - 15 rue de Vaugereux
70 150 MARNAY - T. 03 84 30 52 03

Centre médical de Morez / Hauts-de-Bienne

18 quai JOBEZ - Trans'pôle de santé
39 400 MOREZ - T. 03 84 33 08 56

Antenne administrative Haut Doubs / Haut Jura & médical de Pontarlier

Maison de santé Simone Viel - 52 RUE DE BESANCON
25300 PONTARLIER - T. 03 81 46 40 13

Centre médical de Saint-Claude

Maison de santé Haut Jura - 24 Rue Carnot
39 200 SAINT-CLAUDE - T. 03 84 41 52 60

Centre médical de Vesoul

Le Galaxy 1 - Zone Technologia - 6 Rue Victor Dollé
70 000 VESOUL - T. 03 84 97 11 80

Retrouvez -nous sur :



WWW.OPSAT.FR



contact@opsat.fr