

PROJET PLURIANNUEL DE SERVICE ANNEXE 5



INTRODUCTION

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

A. MISSIONS GENERALES DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

Elles sont définies dans l'article L 4622-2 du Code du Travail.

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

A cette fin, ils :

- Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.
- Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de 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 la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.
- Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celles des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge.
- Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des IPRP et des infirmiers. Ces équipes sont renforcées par des assistants de services de santé au travail (ASST) et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Elles peuvent également comprendre un service social du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.

B. LE PROJET PLURIANNUEL DE SERVICE

Prévu par l'article L 4622-14 du code du travail, il est élaboré au sein de la Commission médicotechnique (CMT) prévue à l'article L. 4622-13 du Code du Travail, à partir d'éléments de diagnostics locaux. Il est soumis au conseil d'administration du service (CA). Il définit les priorités pluriannuelles du service et peut être révisé régulièrement.

C. L'AGREMENT

Il est délivré par la Direction de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des (DEETS) pour une durée maximale de 5 ans. Il fixe notamment les effectifs maxima suivis par l'équipe pluridisciplinaire. Il peut prévoir des dérogations à la périodicité des visites médicales sous réserve d'un suivi adéquat de la santé des salariés et sous certaines conditions.

L'agrément peut être retiré en cas de non-respect des prescriptions du titre II du livre VI du code du travail.

D. LES PARTENAIRES SOCIAUX

Ils ont vu leur rôle renforcé notamment par la modification du Conseil d'administration (CA) des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et par le rôle accru dévolu au Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels (le CRPRP dans sa formation restreinte émet un avis sur chaque CPO). Il est l'instance privilégiée pour le suivi partenarial de la politique régionale de santé au travail.

Le Conseil d'Administration d'INTERMÉTRA comprend cinq membres employeurs et cinq membres salariés.

POLITIQUE GÉNÉRALE DU SERVICE

Depuis sa création, Intermétra a toujours veillé à respecter scrupuleusement le cadre légal et réglementaire de la Santé au travail.

Cela ne s'est pas fait sans difficulté, les obstacles au respect des textes, déjà importants dans l'hexagone, en raison notamment de la pénurie croissante de Médecins du travail, se trouvant amplifiés dans les départements d'Outremer, du fait de leur éloignement, et, tout particulièrement, de l'absence de toute formation, sur place, de médecins du travail.

Concrètement, cela signifie qu'Intermétra, tout en faisant en sorte de maintenir un nombre de médecins du travail suffisant, et, dans toute la mesure du possible, d'en rajeunir la moyenne d'âge par l'accueil d'Internes et l'embauche de nouveaux médecins, titulaires du DES de médecine du travail et collaborateurs médecins, poursuivra et accentuera sa politique de recrutement et de formation en direction des Infirmiers en santé au travail, des préventeurs de façon à enrichir encore ses équipes pluridisciplinaires et accroître ainsi le volume et la qualité de ses actions en milieu de travail.

Cela signifie également que le Service poursuivra sa politique d'équipement, tant en matière de locaux que de matériels mis à disposition des Professionnels, pour que la prestation offerte aux Entreprises adhérentes soit véritablement en adéquation avec leurs besoins, à commencer par ceux des TPE et PME, qui feront l'objet d'une attention particulière, à travers notamment des actions conduites à travers leurs organes professionnels de représentation.

La mise à disposition d'un portail ouvert aux entreprises adhérentes et aux salariés surveillés et d'un site internet, qui fait partie intégrante des projets à mener à bien pendant la période 2023-2028, couverte par l'agrément à venir, est l'expression de cette volonté d'ouvrir le plus possible Intermétra en direction de tous ses adhérents pour que le Service soit non seulement à la hauteur des exigences posées par la loi mais qu'il réponde de façon effective aux spécificités de la santé au travail à l'Île de la Réunion, telles qu'elles ressortent de façon détaillée du diagnostic territorial qui suit, et, objectif fondamental, de

développer une politique ambitieuse de promotion de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels.

MÉTHODOLOGIE

Un groupe de travail rassemblant les membres de la CMT et des représentants des différents métiers du service s'est réuni pour élaborer ce projet. La démarche a consisté à identifier, à partir de l'existant, les besoins en moyens humains et matériels pour améliorer l'organisation et le fonctionnement, assurer une offre homogène aux adhérents et aux salariés, et cibler les axes prioritaires d'intervention.

Le diagnostic territorial permet de connaître le contexte régional dans lequel s'inscrit le service

L'état des lieux d'Intermétra, avec recensement des moyens humains et matériels disponibles, des effectifs, adhérents et salariés dont il a la charge et leur répartition et du fonctionnement du service permet, d'en identifier les forces et les faiblesses.

La connaissance des secteurs d'activité des entreprises suivies et des risques professionnels principaux permet de cibler les axes d'action prioritaires

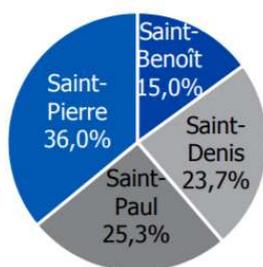
DIAGNOSTIC TERRITORIAL

1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE RÉGIONAL

La population réunionnaise est estimée à 863 100 habitants au 1^{er} janvier 2020 (source INSEE). La population augmente de 0,4 % en moyenne par an depuis 2014, un peu plus vite que celle de la France hexagonale (+ 0,3 %). La croissance démographique de l'île est cependant moins forte qu'entre 2009 et 2014. En effet, l'excédent des naissances sur les décès se réduit un peu avec le vieillissement de la population. De plus, sur la période récente, les départs de l'île sont plus nombreux que les arrivées.

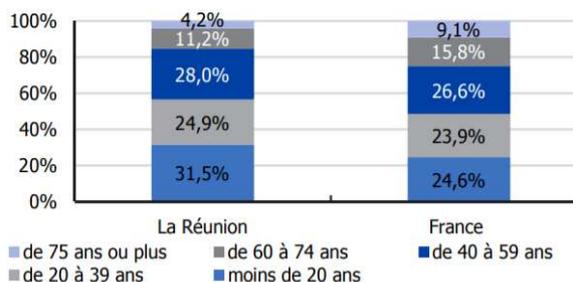
Entre 2014 et 2020, la population croît vivement au Nord. Sa croissance s'infléchit nettement à l'Est, et dans une moindre mesure dans le Sud. À l'Ouest, la population diminue très légèrement. Au sein des grandes villes réunionnaises, la population reste dynamique à Saint-Denis, Saint-Pierre et Le Tampon. Elle baisse en revanche légèrement à Saint-Paul et Saint-Benoît, et fortement au Port.

En 2013, la population totale de 15 à 64 ans était de 554 642, dont 245 865 d'actifs ayant un emploi.



Source : Insee

Répartition géographique de la population par arrondissement en 2020



Source : Insee

Structure par âge de la population en 2020

En raison de son relief montagneux, la moitié de la population se concentre sur les zones littorales, tandis que le reste des habitants se répartissent également entre la mi-pente (entre 150 et 400 mètres) et les « Hauts ». L'Est et le Sud connaissent les croissances démographiques les plus importantes (+1,3 % et 0,9 % de croissance en moyenne par an de 2009 et 2014), tandis que le Nord et l'Ouest font face à des progressions plus modérées).

A. DONNEES SANITAIRES (SOURCE : AGENCE REGIONALE DE SANTE)

L'espérance de vie a progressé entre 2000 et 2014 :

- De 72 à 77,1 ans pour les hommes (France hexagonale : 79,3)
- De 80,2 à 83,7 ans pour les femmes (France hexagonale : 85,4).

Les affections de longue durée restent plus fréquentes qu'en métropole.

La Réunion est le 1^{er} département français en termes de prévalence pour les accidents vasculaires cérébraux et le diabète de type I ou II, ainsi que pour les néphropathies graves.

De même, la mortalité standardisée générale et prématurée est plus importante qu'en métropole quel que soit le sexe sur la période 2009-2011 pour :

- Les maladies de l'appareil circulatoire,
- Les maladies métaboliques dont le diabète,
- Les maladies de l'appareil respiratoire
- Les maladies de l'appareil digestif

Les troubles mentaux et du comportement dont l'abus d'alcool : à La Réunion, sur la période 2007-2009, 250 décès sont directement liés à l'alcoolisme et le taux standardisé de décès est 1,5 fois plus important qu'en métropole.

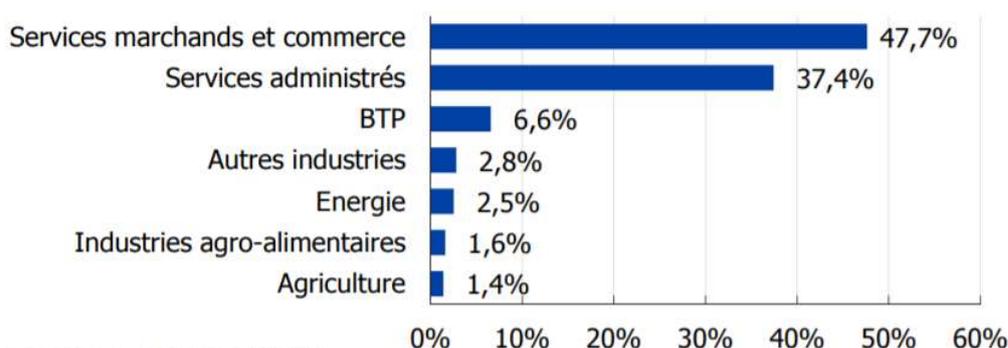
B. CONTEXTE DE L'EMPLOI (SOURCES : INSEE/DEETS, IEDOM)

Bilan économique 2022

En 2022, la dynamique économique du territoire s'inscrit dans le prolongement de la solide reprise de l'année précédente. Au premier semestre, la fin progressive des mesures de freinage de la circulation du coronavirus a notamment contribué au redressement rapide de l'activité touristique, dernier secteur en grande difficulté en 2021. L'indicateur du climat des affaires reflète cette très bonne orientation générale, puisqu'en

moyenne sur l'année, il a légèrement progressé à 114 points après 111 points l'année précédente. Il a atteint son point haut au 2^{ème} trimestre 2022 à 119 points avant de refluer à 108 points en fin d'année, en écho au ralentissement de la croissance observable dans l'Hexagone. Les difficultés d'approvisionnement et la hausse du coût des consommations intermédiaires (matières premières et autres intrants), qui perturbaient déjà l'activité des entreprises en 2021, prennent toutefois une nouvelle dimension dans le contexte de la guerre russe en Ukraine. Les trois quarts des entreprises interrogées par l'IEDOM reconnaissent être fortement ou significativement impactés par les conséquences de ce conflit. Par ailleurs, le renchérissement des conditions de financement dans le cadre de la normalisation de la politique monétaire ainsi que l'extinction progressive des dispositifs publics nés de la crise sanitaire diminuent, dans une certaine mesure, les marges de manœuvre des entreprises.

En 2022, les conditions sur le marché du travail restent très favorables à La Réunion. Le nombre d'emplois salariés total progresse ainsi de 2,2 % (soit +6 400 emplois) après +5,7 % (+15 300 emplois) en 2021. Cette dynamique repose sur le secteur privé, dont les créations nettes atteignent 7 800 emplois représentant une hausse de +4,0 % des effectifs (après +14 200 et +7,8 % l'année précédente). Toutefois, ces statistiques méritent d'être relativisées au regard du soutien public encore significatif dont bénéficie le marché de l'emploi réunionnais en 2022. Les aides à l'embauche, stimulées dans le cadre du plan France Relance, ont contribué à créer localement près de 2 500 emplois (équivalent temps plein) supplémentaires, principalement via des contrats d'apprentissage et dans une moindre mesure via des contrats uniques d'insertion dans les secteurs marchands comme non marchands. Par ailleurs, la dynamique des créations d'emplois dans le secteur public s'est inversée depuis le troisième trimestre 2021. Ainsi en 2022, l'emploi public à La Réunion perd 1 400 emplois nets, soit une baisse de 1,6 % de ses effectifs totaux (après +1 100 emplois et +1,3 % en 2021). Le nombre de demandeurs d'emploi tenus de chercher un emploi (catégories A, B et C) continue de diminuer à fin décembre 2022 sur un an, de 2,2 % pour s'établir à 155 750 demandeurs, après -2,6 % l'année précédente. Comparativement à la France hexagonale, le taux de chômage reste néanmoins toujours structurellement très élevé à La Réunion, à 18 % de la population active en fin d'année (contre 7,2 % pour l'Hexagone).



Source : Insee - Comptes définitifs

Part des secteurs dans la Valeur Ajoutée (VA) de la Réunion

Le taux de chômage a atteint en 2021 un niveau historiquement bas (18 %) à La Réunion, selon l'Insee et le mode de calcul du Bureau International du Travail. Le développement des micro-entreprises et de l'apprentissage explique notamment la hausse de l'emploi. Les derniers chiffres de Pôle Emploi confirment la tendance à la baisse du chômage à La Réunion : au second trimestre 2022, le nombre d'inscrits sur les listes du service public de l'emploi a baissé de 2,6 % à 2,7 %, selon les catégories, et de 7 % à 8,9 % en un an. Dans le même temps, l'Insee annonce pour l'année 2021 la hausse la plus forte de l'emploi sur l'île depuis dix ans et un taux de chômage « historiquement bas », à 18 %. L'Insee applique les modes de calcul de l'emploi et du chômage du Bureau International du Travail, qui peuvent donner des résultats légèrement différents de Pôle Emploi mais se contredisent rarement à La Réunion.

En moyenne sur l'année 2021, 49 % des Réunionnais de 15 à 64 ans avaient un emploi, deux points de mieux par rapport à 2019, avant le début de la crise sanitaire. Malgré la persistance de la crise sanitaire, la croissance de l'emploi salarié enregistrée l'an passé, a été la plus forte depuis une décennie.

La croissance de l'emploi non-salarié est identifiée par l'Insee comme une des principales causes de la baisse du chômage. Il atteint désormais un niveau proche de la moyenne nationale. Les créations de micro-entreprises sont particulièrement importantes, notamment celles spécialisées dans la vente à distance et la livraison à domicile. Les entrées en contrat d'apprentissage - 3.600 en 2019 à 12.400 en 2021 - contribuent également à la hausse de l'emploi.

Ces évolutions favorables n'empêchent pas La Réunion de rester profondément marquée par la précarité de l'emploi. 32 % des Réunionnais ont un emploi en CDI contre 50 % dans l'Hexagone ; les personnes en situation de sous-emploi (à temps partiel et souhaitant travailler davantage, notamment) sont en proportion deux fois plus nombreuses qu'au niveau national. Et le taux de chômage, au sens du BIT, reste largement supérieur à la moyenne française (7,9 %). L'Insee mesure enfin le « halo » autour du chômage, le nombre de personnes souhaitant travailler sans être considérées officiellement au chômage selon les critères du BIT. En moyenne, 11 % des Réunionnais de 15 à 64 ans, soit 58.000 personnes, étaient dans cette situation en 2021, comme avant la crise sanitaire. En cumulant chômage et halo autour du chômage, les personnes sans emploi qui souhaitent travailler constituaient 21 % des 15-64 ans en moyenne sur l'année 2021, soit deux points de moins qu'en 2019.

2. DONNEES SANTE ET TRAVAIL REGIONALES

Ces données proviennent de 3 sources :

- L'enquête SUMER
- L'enquête INSEE
- Les données de la CGSS

A. ENQUETE SUMER 2010 A LA REUNION

Les risques chimiques, et Cancérogènes Mutagènes et toxique pour la Reproduction (CMR)

Les secteurs les plus concernés par les risques chimiques, en général, sont ceux des services aux particuliers et aux collectivités (coiffeurs, esthéticiens, aide à domicile, aides ménagères, agents d'entretien), ainsi que les infirmiers, les sages-femmes et les aides-soignants.

S'agissant de l'exposition aux CMR en particulier, les CMR les plus cités sont

- Les Emissions de Moteurs Diesel (EMD)
- Les huiles minérales entières
- Les poussières de bois
- La silice cristalline

L'exposition est plus importante dans les activités :

- De maintenance
- Du BTP
- De mécanique, de travail des métaux
- De matériaux souples, bois, industries graphiques
- D'artisanat

L'exposition est plus importante chez les ouvriers qualifiés, notamment ceux de la réparation automobile.

L'exposition est plus fréquente pour les jeunes (moins de 30 ans), les apprentis (apprenti, stagiaire, agent à statut) ainsi que les intérimaires (14% contre 11% en CDI).

Les hommes sont plus exposés que les femmes, mais pas par les mêmes produits. Les femmes sont davantage concernées par les produits cytostatiques et le formaldéhyde.

L'exposition est plus fréquente dans les petits établissements (moins de 50 salariés).

La poly exposition concerne davantage les salariés des domaines de la maintenance et du BTP, des ouvriers qualifiés, jeunes, salariés d'un petit établissement et très majoritairement les hommes.

Parmi les autres cancérrogènes repérés par l'enquête, on peut également noter l'exposition aux fumées de soudage (598 000 salariés), aux rayonnements ionisants (259 000 salariés) et le travail de nuit (759 000 femmes salariées).

Les contraintes physiques intenses

On relève des contraintes physiques intenses pour les ouvriers de l'industrie, de la manutention, et du BTP, et notamment ceux de la mécanique, du travail des métaux, du bois, des industries graphiques, les ouvriers qualifiés de la réparation automobile, les ouvriers des industries de process ou encore les ouvriers non qualifiés de la manutention.

Dans le domaine de l'agriculture, les maraîchers, les jardiniers, les viticulteurs, et dans une moindre mesure les agriculteurs, les éleveurs, les sylviculteurs et les bûcherons sont eux aussi nombreux à subir des contraintes physiques.

Les contraintes physiques touchent aussi certains métiers du tertiaire, comme les coiffeurs et les esthéticiens ou les bouchers, les charcutiers et les boulangers par exemple (station debout). Les coiffeurs et les esthéticiens sont particulièrement nombreux à être exposés à au moins trois contraintes physiques intenses.

Les caissiers et les employés de libre-service, ainsi que les aides-soignants, figurent parmi les professionnels les plus concernés par le port fréquent de charges lourdes.

Le bruit

Une forte exposition au bruit pour les ouvriers du BTP et de l'industrie (ouvriers de la mécanique, du travail des métaux, ouvriers du textile et du cuir, du bois, des industries graphiques, ouvriers des industries de process).

Les ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal et les ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement sont les plus exposés.

Le travail prolongé sur écran

Il concerne essentiellement les métiers administratifs, les métiers de la banque et de l'assurance, les métiers de l'informatique.

Les risques psycho-sociaux

Accroissement des expositions aux facteurs psychosociaux ;

- Stabilité à un niveau élevé de l'intensité du travail
- Plus de « Job Strain » (demande psychique importante et latitude décisionnelle faible) dans l'industrie et pour les femmes
- Plus de contact avec le public mais moins de tensions. Cela concerne essentiellement la fonction publique et le tertiaire
- Plus de comportements hostiles sur le lieu de travail
- Un manque de reconnaissance dans le travail pour les professionnels des industries de process, et les ouvriers de la mécanique et du travail des métaux

L'intensité du travail est plus forte dans l'hexagone mais les marges de manœuvre sont plus faibles à La Réunion.

Le travail le week-end est plus fréquent à la Réunion et le repos hebdomadaire de 48 h est moins respecté.

Le risque biologique

Au niveau national, les infirmiers, les sages-femmes et les aides-soignants sont particulièrement concernés. A la Réunion on retrouve les filières de la santé et de l'action sociale, mais aussi le secteur agricole.

B. ENQUETE INSEE DES CONDITIONS DE TRAVAIL 2013 A LA REUNION

L'enquête INSEE « Conditions de travail est réalisée par la DARES avec l'appui du réseau d'enquêteurs INSEE.

Les conditions de travail sont évaluées à partir de la déclaration des salariés

Cette enquête a été réalisée à la Réunion en 2012-2013

1190 personnes actives ont répondu à l'enquête dont 997 retenus dans le champ de l'étude.

- Les contraintes de rythme de travail sont globalement moins importantes qu'en métropole.
Par ordre décroissant, elles sont notées plus importantes pour les ouvriers qualifiés, les ouvriers non qualifiés, les professions intermédiaires, les cadres et les employés.
- Les salariés de la Réunion sont moins exposés à la pression temporelle que les salariés de la métropole. Une grande polyvalence est demandée pour les entreprises de moins de 10 salariés.
- Les marges de manœuvre sont dans l'ensemble plus faibles que celles des salariés de métropole.
- Les entretiens annuels d'évaluation sont peu fréquents, les procédures de qualité assez peu répandues.
- Les salariés réunionnais font souvent face à des situations de détresse.
- Plus de la moitié des salariés réunionnais estiment courir le risque d'être blessés ou accidentés.
- Le suivi médical est estimé moins fréquent.
- La perception des risques est plus importante par rapport à la métropole.
- Ces éléments sont à apprécier suivant le tissu sectoriel des entreprises dans la comparaison à la métropole (lien vers le site de l'INSEE).

C. DONNEES DE LA CAISSE GENERALE DE SECURITE SOCIALE (CGSS), ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES

Accidents de travail

Résultats régionaux 2021 :

Le nombre d'accidents du travail a augmenté de 23,0 % par rapport à 2020. Toutefois, la hausse est de 14,1 % comparativement à la période d'avant la crise sanitaire, soit 2019, avec plus de 6 400 accidents (6439).

En 2021, on dénombre 30.6 accidents du travail pour 1000 salariés à La Réunion contre 30.1 au niveau national. L'indice de fréquence croît de 1.4 point par rapport à 2019.

Les secteurs d'activités les plus concernés :

- BTP, la métallurgie et les activités de services de type II : travail temporaire, santé, nettoyage et action sociale
- Activités tertiaires : banques assurances administrations ensuite le secteur de l'industrie et commerce et l'alimentation
- Le secteur du bois, ameublement et textile.

45% des accidents du travail sont imputables à la manutention manuelle

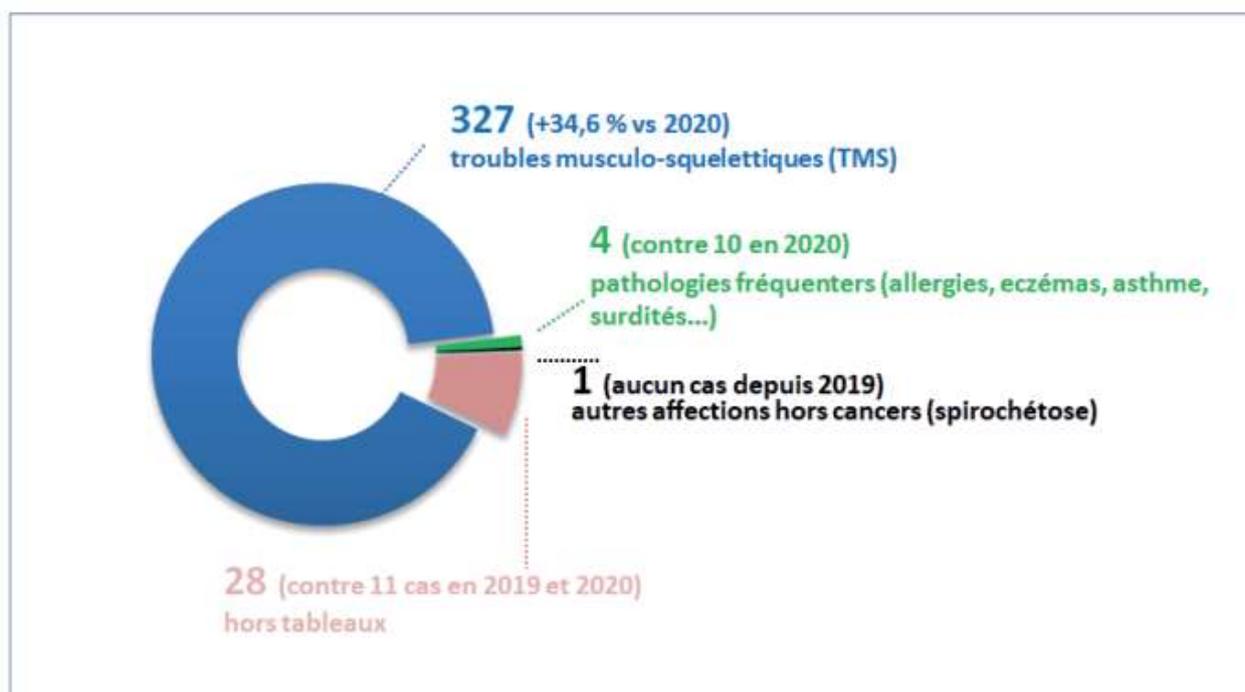


4 décès liés au travail ont été enregistrés en 2021, chiffre identique à 2020 contre 6 en 2019. En 2021, deux décès concernent la métallurgie.

Nous comptabilisons 799 accidents de trajets soit 189 accidents supplémentaires depuis 2020

Le nombre de maladies professionnelles croît de 34.3% en 2021 par rapport à 2020. Les troubles musculosquelettiques (TMS) occupent une part prépondérante dans les maladies professionnelles (90.8 %)

On comptabilise 360 maladies professionnelles en 2021

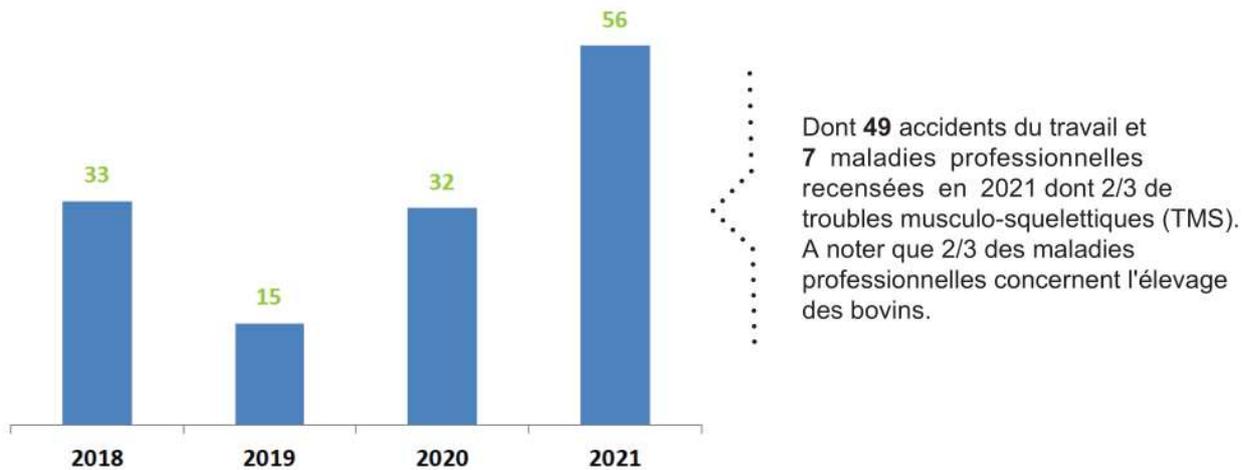


Les principaux secteurs concernés par les maladies professionnelles en 2021 sont :

- Bâtiment et travaux publics 12.2%
- Activité de service I banques 12.8 %

- Activité de service II travail temporaire 27.8 %
- Alimentation 19.2 %

Et le régime agricole



Le montant des coûts régionaux des risques professionnels et de la santé s'élève à 74 M€ soit une augmentation de 17.3 % depuis 2019 et représentent 531 816 journées non travaillées soit 2102 « Equivalent temps plein ».

D. PRIORITES DES PARTENAIRES DE PREVENTION

Axes du PRST

Le plan national santé travail (PNST) s'inscrit dans la continuité du PST3 et définit 4 axes stratégiques

Premier axe

Renforcer la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention

Deuxième axe

Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernés.

Troisième axe

Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain

Quatrième axe

Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail.

Le plan régional s'inscrit lui aussi dans la continuité des plans précédents

Axe 1 : la culture de prévention au centre des actions

- Promouvoir l'évaluation des risques et les démarches de prévention
- Développer et diffuser l'offre de services en direction des entreprises
- Renforcer la formation initiale et continue en santé sécurité au travail
- Développer le dialogue social
- Favoriser les démarches de qualité de vie et des conditions de travail

Axe 2 : la prévention de la désinsertion professionnelle

- Contribuer à l'efficacité des dispositifs de maintien en emploi
- Prévenir des conduites addictives en milieu professionnel

Axe 3 : Priorité à certains risques

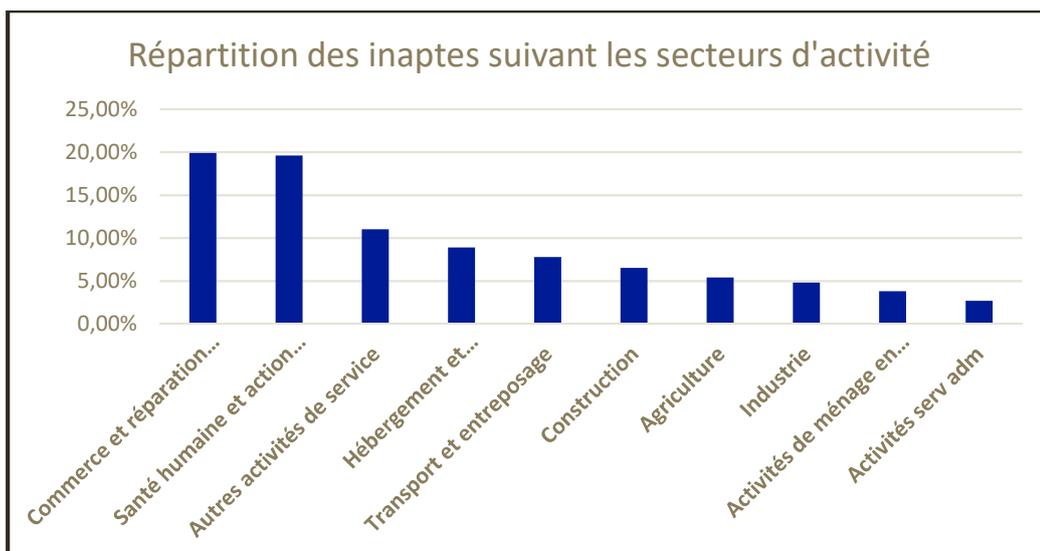
- Prévenir les risques de chutes de hauteur et de plain-pied
- Maitriser le risque amiante
- Prévenir les risques routiers
- Prévenir les risques chimiques et les risques émergents
- Prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS)
- Prévenir et agir sur les risques psychosociaux

Axe 4 : Approche globale de secteurs ou catégories de travailleurs

- Le secteur du Bâtiment et Travaux Publics
- Renforcer la prévention primaire pour les salariés des particuliers employeurs
- Le travail intérimaire
- Le secteur de l'agro-alimentaire et de la distribution
- Les entreprises classées ICPE

3. DONNEES DE L'OBSERVATOIRE DES INAPTITUDES À LA REUNION

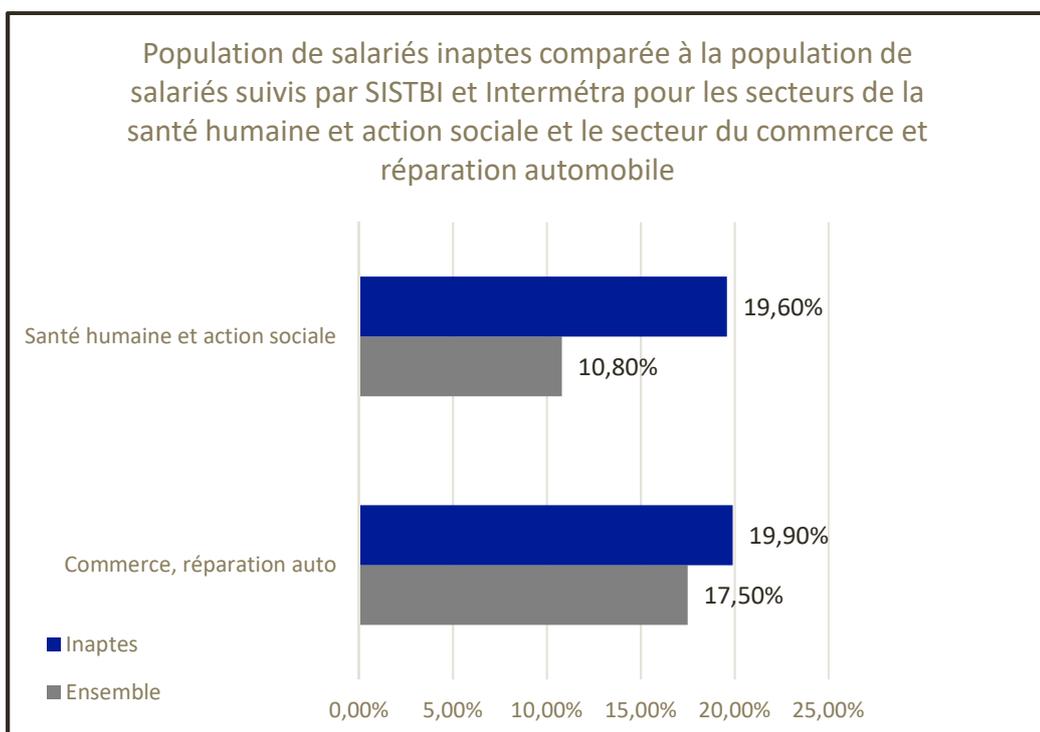
Après mise en place d'un groupe de travail (DEETS, ARVISE, SISTBI, Intermétra), un questionnaire a été élaboré, comportant des indicateurs précis permettant d'améliorer la connaissance des motifs d'inaptitudes et des secteurs d'activité concernés.



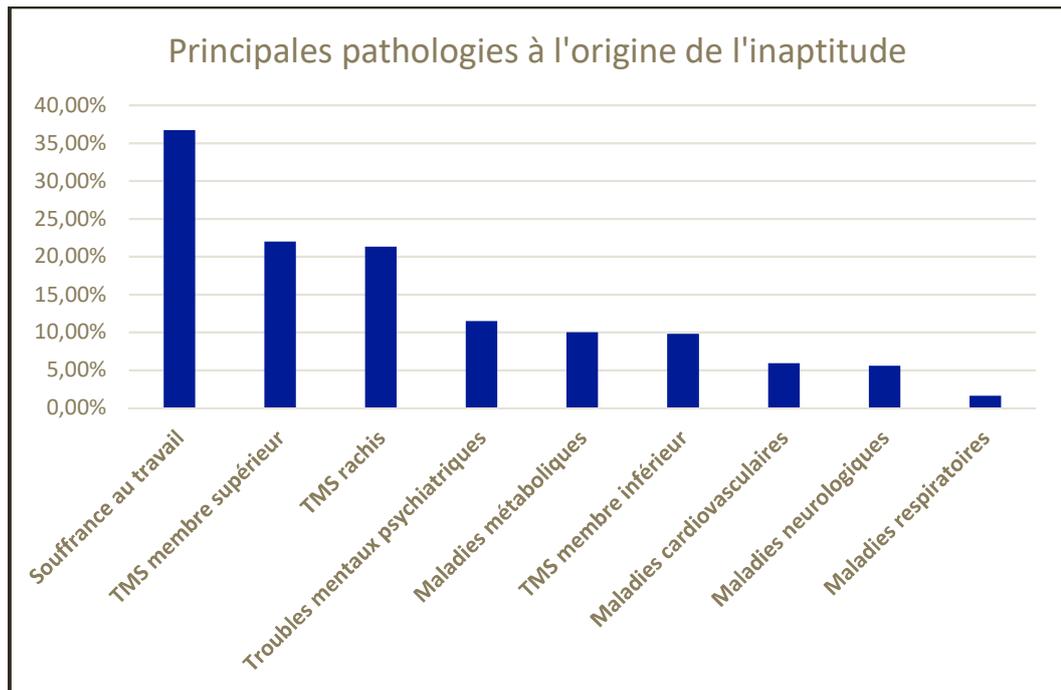
Recueil de données pour la REUNION, du 1er Janvier au 31 décembre 2016 par SISTBI et Intermétra avec la coordination de la DEETS et l'ARVISE

Les deux secteurs les plus concernés pour les situations d'inaptitude sont :

- Le commerce et la réparation automobile
- La santé humaine et action sociale



En comparaison de la population de salariés suivie par les deux services (SISTBI et Intermétra), Les salariés inaptes sont surreprésentés dans ces deux secteurs ;



Les situations de souffrance au travail et les troubles ostéoarticulaires représentent plus de la moitié des causes d'inaptitude.

Les salariés de plus de 50 ans et les salariés ayant une ancienneté de 10 ans et plus sont les plus concernés par les situations d'inaptitude.

ETAT DES LIEUX À INTERMÉTRA AU 31 DECEMBRE 2022

4. LES MOYENS HUMAINS

A. LA FILIERE SUPPORT

Elle comprend actuellement, en effectif Equivalent Temps Plein (ETP)

- 1 Directeur Général
- 1 Adjoint à la direction
- 1 Assistante de Direction
- 1 Responsable ressources humaines
- 1 Assistante RH
- 1 Directrice de la prévention
- 5 Comptables 2èmes degrés
- 1 Responsable des secrétariats médicaux
- 1 Technicien des services généraux
- 1 Responsable Service Informatique
- 1 Technicien informatique
- 1 Coursier Archiviste
- 2 agents accueil

Ces personnels interviennent, selon leurs postes et leurs missions, dans les domaines organisationnels, et dans toutes les missions support permettant d'optimiser le fonctionnement du service, (informatique, ressources humaines, finance, juridique, qualité, services généraux...).

Description des métiers

Le Directeur général

« Le directeur du service de santé au travail interentreprises met en œuvre, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et sous l'autorité du président, les actions approuvées par le conseil d'administration dans le cadre du projet de service pluriannuel ».

L'adjoint à la direction

Il participe à l'élaboration des choix stratégiques et à la gestion transversale du Service. Il a en charge le développement du portail internet et l'élaboration des outils de communication en collaboration avec les équipes.

En lien avec le service adhérent il coordonne l'affectation des effectifs à surveiller.

L'Assistante de direction

Afin de l'aider dans ses missions le cadre dirigeant du service bénéficie du soutien d'une assistante de direction. En collaboration avec le service des ressources humaines elle élabore le plan de formation.

La Responsable des Ressources Humaines

Elle gère les ressources humaines du SSTI, avec l'aide d'une assistante RH.

Le Service adhérent en lien direct avec la direction générale

Il gère les demandes d'adhésions, les relations avec les adhérents pour les cotisations, l'affectation, la comptabilité dédiée aux adhérents, l'enregistrement des données administratives et le recouvrement avec l'aide d'une chargée de recouvrement, de deux comptables et d'une aide comptable.

Les trois comptables procèdent à la facturation et à l'encaissement des cotisations annuelles, transmettent et réceptionnent les listes des salariés réactualisées, effectuent les relances, gèrent les suspensions et radiations pour impayés.

Une comptable procède à la saisie des adhésions, à la transmission des informations au service médical

La comptabilité générale

Une comptable fournisseur gère les relations avec les fournisseurs du Service et enregistre les opérations comptables afférentes. Participe à l'élaboration du bilan pour sa partie en réalisant les écritures de clôtures ou écritures d'inventaire. Travaille avec le commissaire aux comptes et l'expert-comptable

Une comptable adhérent, gère les comptes clients, les remises et les rapprochements bancaires. Valide les sommes pour le service recouvrement. Participe à l'élaboration du bilan, travaille avec le commissaire aux comptes et l'expert-comptable.

Une responsable des secrétariats médicaux

Elle supervise et coordonne les activités du service rattachées à son domaine, elle contrôle et encadre l'activité des assistants médicaux des différents centres, elle apporte un appui fonctionnel, forme les nouvelles recrues aux procédures et logiciel métier

Un Technicien des services généraux

Il met en œuvre la logistique et assure l'intendance du SPST

Un Agent des services généraux :

Il transmet les documents internes aux différents services de l'association, il gère l'archivage et le retour des dossiers médicaux.

Un Responsable du service informatique

Il gère le parc informatique, assure l'installation et la maintenance des postes de travail, des logiciels, des périphériques, du réseau et des serveurs. Il supervise le travail du technicien informatique

Agent d'accueil

Il effectue certaines tâches administratives, assure l'accueil physique et téléphonique en lien avec le service médical du centre.

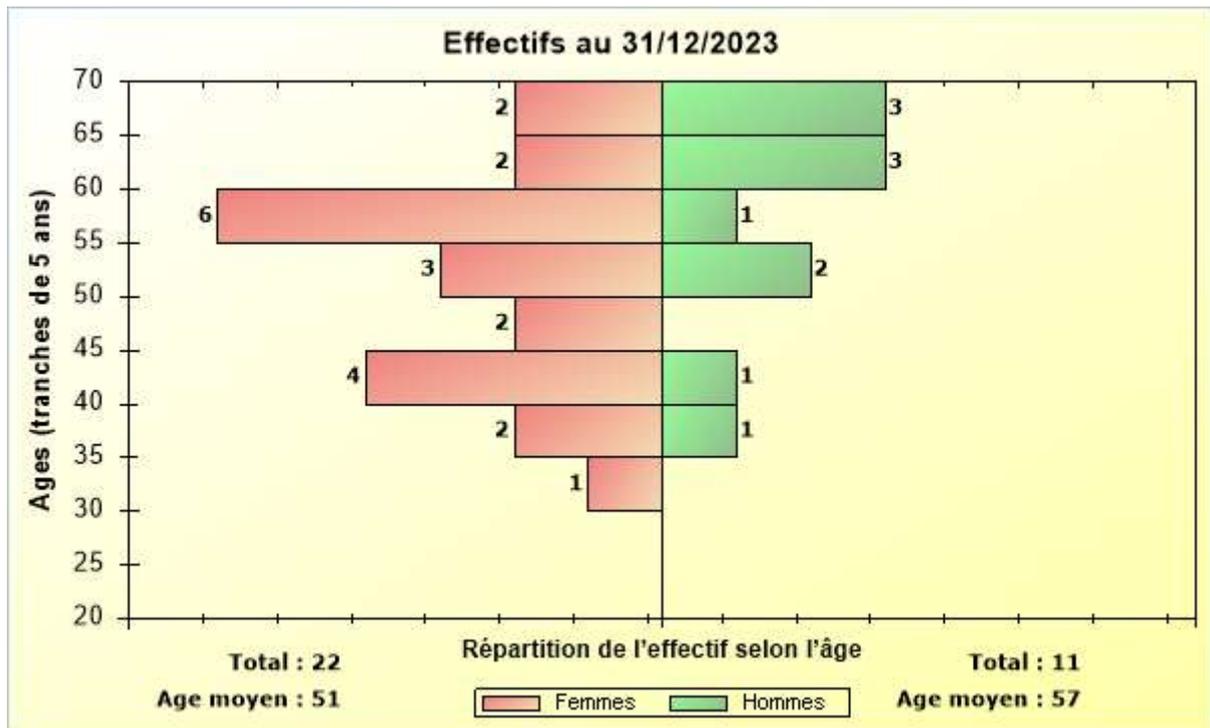
B. LA FILIERE PREVENTION

Composition, en effectif ETP au 30 mars 2023

- 25.8 Médecins (plus 3 médecins collaborateurs)
- 11.32 Infirmiers ETP
- 8 IPRP / ingénieurs en hygiène et sécurité
- 3 Techniciens (enes) Hygiène et Sécurité
- 8 Assistantes techniques de Santé au Travail
- 37.35 ASST/secrétaires médicales

Caractéristiques démographiques des médecins

- Nombre : 33 Evolution prévue : 36 au 1^{er} septembre 2023
- Age moyen : 53 ans
- 5 médecins ont plus de 65 ans



Pyramide des âges

Description des métiers

Les équipes pluridisciplinaires sont composées de différents acteurs dont les métiers et missions dans la filière prévention sont définis par le Code du Travail (Code du Travail) et précisés par la convention collective (CC).

Le médecin du travail

« Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. Dans le champ de ses missions (art R4623-1 du Code du Travail) :

Il participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs.

Il conseille l'employeur.

Il décide du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs.

Il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité des expositions. »

Pour réaliser ses missions, il bénéficie du soutien des différents acteurs de l'équipe pluridisciplinaire.

Chaque intervenant rend compte de ses études au médecin du travail qui transmet les résultats à l'employeur de l'entreprise adhérente.

L'infirmier en santé au travail

« L'infirmier exerce ses missions propres ainsi que celles définies par le médecin du travail, » (Art R4623-30 du Code du Travail)

« L'infirmier en santé au travail contribue « à prévenir l'altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Il participe à cette mission dans le cadre de protocoles établis par le

médecin du travail : mission préventive individuelle (entretiens infirmiers en santé-travail) et missions collectives en milieu de travail ; dans le cadre de son rôle propre défini par le code de la santé publique. » (Convention Collective)

Suite à la nouvelle réglementation en santé au travail, l'infirmière de santé au travail peut effectuer des VIP (embauche ou périodique) à condition :

- D'avoir eu une formation à la pratique d'entretiens infirmiers en santé au travail (formation externe ou interne).
- De réaliser ces VIP sur le secteur du ou des médecins référents (2 à 3 médecins maxi).
- D'avoir à disposition les protocoles établis par ces médecins du travail référents.

Le médecin du travail, sous réserve des conditions ci-dessus, délègue les VIP à l'infirmière qui a toutefois un rôle propre dans la réalisation de ces entretiens infirmiers.

L'infirmière doit indiquer sur chaque attestation VIP, le nom du médecin du secteur (temporaire ou définitif).

Elle ne peut pas réaliser des VIP sans médecin référent. En effet, en l'absence de médecin du secteur, un autre médecin doit prendre temporairement la responsabilité du suivi des salariés et des VIP.

L'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)

« L'intervenant en prévention des risques professionnels a des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail. » (...) « Dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communique les résultats de ses études au médecin du travail. » (Art 4623-37 et 38 Code du Travail).

« Dans les SPST, les personnels, dont l'emploi conventionnel est le suivant, bénéficient de l'appellation IPRP : technicien hygiène sécurité ; psychologue du travail; ergonome; toxicologue ; épidémiologiste ; ingénieur hygiène-sécurité ; chimiste. » (Convention Collective)

Assistant de service de santé au travail. (ASST)

« Dans les services de santé au travail interentreprises, l'assistant de service de santé au travail apporte une assistance administrative au médecin du travail et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans leurs activités.

Il contribue également à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail, notamment dans les entreprises de moins de vingt salariés. Il participe à l'organisation, à l'administration des projets de prévention et à la promotion de la santé au travail et des actions du service dans ces mêmes entreprises. » (Art 4623-40 du Code du Travail)

Au sein d'Intermétra on retrouve deux métiers définis par la convention collective d'assistant de santé au travail :

L'ASST/assistant en santé au travail appelé ATSIST à Intermétra

« L'assistant en santé au travail effectue des actions en milieu de travail dans un but exclusif de prévention. Il contribue à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail, notamment dans les entreprises de moins de 20 salariés. Il mène ses actions en milieu de travail dans le cadre de la pluridisciplinarité, à la demande du médecin du travail. »

Mais les « ATSIST » effectuent des missions qui sont décrites dans la fiche métier des « techniciens Hygiène – sécurité » de la convention collective.

Mission générale

Le technicien hygiène-sécurité effectue des interventions en entreprise dans un but exclusif de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et contribue à l'amélioration des conditions de travail.

Il participe à l'identification des risques, aux missions de diagnostic, de conseil, d'appui pour les acteurs de l'entreprise.

Activités

- Mène des actions en milieu de travail dans le cadre de la pluridisciplinarité à la demande du médecin du travail ou de l'adhérent.
- Coopère avec les autres acteurs de l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail.
- Met en œuvre des connaissances théoriques et pratiques et est habilité à prendre les initiatives qui en découlent.
- Effectue, selon les méthodologies élaborées par des ingénieurs et ergonomes, des mesurages et interprète les résultats.
- Apporte un appui technique aux autres préventeurs.
- Préconise des actions de prévention et conseille les acteurs de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité.
- Communique au médecin du travail le résultat de ses études et établit un rapport d'intervention.
- Contribue à une sensibilisation et à une information des salariés à la prévention des risques professionnels.

Secrétaire médical(e) L'ASST/secrétaire médical

« Le secrétaire médical assiste l'équipe médicale (médecin du travail, interne en médecine, collaborateur médecin et infirmier en santé au travail) dans leurs fonctions de suivi individuel des salariés :

- Il contacte les entreprises et organise les rendez-vous,
- Il traite les listes nominatives de salariés, assure la relation avec les adhérents et les salariés.
- Il constitue, traite, suit, met à jour et archive les dossiers médicaux
- Il réalise les examens à la demande du médecin du travail
- Il saisit sur informatique des documents et des données »

5. LES MOYENS MATERIELS DISPONIBLES POUR LA PREVENTION

A. MESURES

Le matériel de prévention à disposition permet les mesures en milieu de travail et biométrie suivantes :

- Luxmétrie – luminancemétrie
- Sonométrie – dosimétrie
- Dynamométrie - Cardiofréquencemétrie

- Mesure des polluants atmosphériques et poussières
- Evaluation de l'efficacité des dispositifs d'aspiration
- Mesure des OEM
- Mesure d'ambiances thermiques
- Mesure des vibrations

Les luxmètres et sonomètres sont répartis dans les centres.

La plupart des autres appareils sont mutualisés au sein du service.

B. TESTS DE DEPISTAGE ET EXAMENS COMPLEMENTAIRES

Les tests et examens suivants sont réalisés grâce au matériel de biométrie disponible :

- Bandelettes urinaires / +/- lecteurs de bandelettes
- Audiométrie
- Spirométrie
- Visio test
- Ergovision
- ECG (St André – Le Port)

6. MOYENS INFORMATIQUES MIS A DISPOSITION DES SALARIES D'INTERMETRA

A. MOYENS COMMUNS A TOUTES LES CATEGORIES DE SALARIES :

Accès internet et messagerie
 Portail intranet
 Outils de gestion de congés, note de frais et commandes de matériels
 Suite bureautique Microsoft Office
 Logiciel métier UEGAR
 Ordinateurs PC ou portables
 Imprimantes multifonctions

B. MOYENS SPECIFIQUE ALLOUE AU MEDECINS ET INFIRMIERS :

Imprimantes personnelles
 Spiromètre sur PC

C. MOYENS SPECIFIQUES ALLOUEES AUX SECRETAIRES :

Logiciel de gestion des archives des dossiers médicaux
 Logiciel de gestion des demandes de dossiers médicaux
 Audiomètre sur PC

D. SPECIFICITE POUR LES INTERVENANTS

Contrôle total sur leurs ordinateurs leur permettant d'installer des logiciels de mesures

Utilisation hors ligne de la suite Microsoft Office

E. PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET COMPTABLES

Logiciel métier UEGAR

Logiciel comptable SAGE

F. LA LOGISTIQUE

Logistique

Les centres passent commande via un outil informatique développé en interne. Les services généraux réceptionnent les bons de commandes, après vérifications elles sont adressés à nos différents fournisseurs. Les fournisseurs expédient directement les fournitures dans les centres concernés.

Archivage des dossiers médicaux

Un logiciel d'archivage des dossiers médicaux a été développé par le service informatique. Les secrétaires médicales inscrivent le dossier à archiver sur ce logiciel, un numéro est attribué. Le dossier qui doit être archivé est mis dans une enveloppe cachetée portant ce numéro ainsi que le numéro de carton dans lequel le dossier sera rangé. Seules les secrétaires médicales ont un accès à cet outil d'archivage et peuvent donc attribuer un numéro au dossier. Toutes les saisies sont tracées.

Les dossiers archivés sont stockés dans un local sécurisé à Saint André.

Pour rendre un dossier médical actif, les secrétaires font une demande par le formulaire du logiciel précisant le numéro d'enveloppe et le numéro de carton. Notre agent des services généraux qui a l'accès au local récupérera l'enveloppe et la transmettra au centre demandeur. Ces demandes sont également tracées sur notre logiciel.

Dans les centres médicaux nous conservons uniquement l'année en cours ainsi que les deux années précédentes dans des armoires fermées à clef ou dans des pièces fermées à clef (Centre Halley). Depuis 2021, plus aucun dossier papier n'est créé.

G. LE LOGICIEL METIER

Intermétra utilise la solution UEGAR développée par Val Solutions



L'espace dédiée aux entreprises adhérentes



L'espace dédié aux salariés/agents

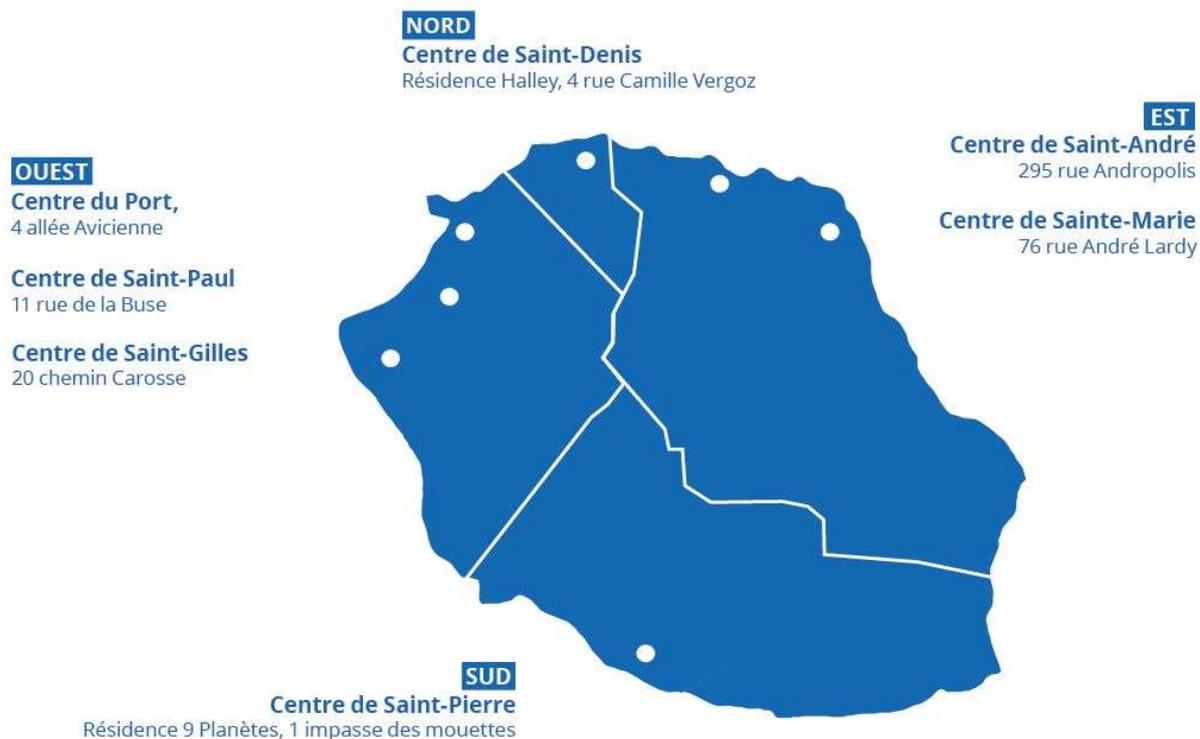


Les données de santé sont hautement sécurisées, hébergées par le référent du secteur certifié HDS (Enovacom - Orange Healthcare) garanties par des processus continus de contrôle de sécurité sur les environnements. Opéré sous ISO 27 001 par les équipes de Val Solutions.

7. L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT

A. L'ORGANISATION GEOGRAPHIQUE AU 31/03/2023

Le service est organisé en 4 secteurs et 7 centres médicaux pluridisciplinaires représentés sur la carte ci-dessous.



SECTEUR NORD (HALLEY)	SECTEUR EST (ST ANDRE- SAINTE MARIE)	SECTEUR OUEST (LE PORT - ST PAUL - ST GILLES)	SECTEUR SUD (ST PIERRE)
1 827 Adhérents 24 936 Salariés	3069 Adhérents 38 648 Salariés	3 429 Adhérents 35 283 Salariés	4 185 Adhérents 40 559 Salariés
5.79 MDT	7.07 MDT	8.87 MDT	8.91 MDT
3 IDEST	3.82 IDEST	2.5 IDEST	2 IDEST
1 IPRP	4 IPRP	4 IPRP	3 IPRP
2 ATSIST	2 ATSIST	3 ATSIST	3 ATSIST
8.62 Sec Med	10.87Sec Med	10.12 Sec Med	9.74 Sec Med
20.41 ETP PLURI	27.76 ETP PLURI	28.49 ETP PLURI	26.65 ETP PLURI
1 221 Salariés / équipe	1 392 Salariés/ équipe	1 238 Salariés / équipe	1 522 Salariés / équipe

L'effectif moyen par équipe pluridisciplinaire se situe autour de 1 500 salariés par équivalent temps plein. Désormais, les préventeurs sont organisés avec une direction de la prévention. Cette direction centralise les demandes et adaptent les ressources en fonction. Chaque préventeur peut intervenir sur l'ensemble du département.

A Intermétra, des médecins interviennent uniquement en fonction publique d'Etat et Territoriale. Pour l'année 2022 nous suivons 13 508 agents de la fonction publique répartis sur les 6 médecins en charge de la fonction publique.

En 2024, nous renforcerons l'effectif Infirmier et plus particulièrement sur le secteur Sud, nous n'avons pas pu le faire car les locaux actuels ne nous permettent pas d'accueillir des personnels supplémentaires. Un nouveau centre sera inauguré d'ici la fin juillet 2023.

Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire. Ils missionnent les membres de leur équipe selon leurs métiers et spécialités.

« Les équipes pluridisciplinaires s'appuient sur les recommandations faites par la commission médico technique (CMT), prévue à l'article L. 4622-13 qui élabore le projet pluriannuel de service, est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire, est consultée, en temps utile, sur les questions relatives:

- A la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail
- A l'équipement du service
- A l'organisation des actions en milieu de travail et du suivi de l'état de santé des travailleurs
- A l'élaboration et à la mise en œuvre des protocoles prévus à l'article R. 4623-14
- A l'organisation d'enquêtes et de campagnes
- Aux modalités de participation à la veille sanitaire (Art 4622-28 du Code du Travail)

B. LES ADHERENTS ET LES EFFECTIFS

La distribution par secteur et l'évolution

Secteur	2018	2019	2020	2021	2022
EST	2 991	2 508	2 681	3 094	3 118
NORD	1 891	2 272	2 182	1 850	1 831
OUEST	3 228	3 136	3 231	3 307	3 429
SUD	3 968	3 854	4 062	4 159	4 243
SOMME	12 078	11 770	12 156	12 410	12 621

Evolution des adhérents par secteur (Evolution de 2018 à 2022)

	Nb entreprises	Nb adhérents	- de 10	+ de 10	Dont > 50	Nbre individus
Secteur EST	3 118	2 5666	2 385	733	152	38 048
Secteur NORD	1 831	1 653	1 593	238	43	25 581
Secteur OUEST	3 429	2 927	2 686	743	121	35 327
Secteur SUD	4 243	3 453	3 628	615	130	40 515
SOMME	12 621	10 599	10 292	2 329	446	139 471

Distribution des entreprises par taille et par secteur au 31/12/2022

NB : Une entreprise (siège social) peut regrouper un ou plusieurs adhérents ce qui explique l'écart entre le nombre d'entreprises et le nombre d'adhérents.

On recense un nombre très important de petites entreprises ou très petites entreprises. (PE et TPE). Cette répartition a des conséquences dans le domaine de la Santé au Travail : ces entreprises sont identifiées comme « à risque » dans les diverses études citées plus haut. Beaucoup n'ont pas encore réalisé leur document unique d'évaluation des risques (DU-ERP), pourtant obligatoire depuis 2001 et première étape de la prévention. Et elles n'ont pas beaucoup de moyens pour le faire.

Distribution des entreprises selon l'activité au 31 mars 2023

	ACTIVITES	Nb adh	- de 10	+ de 10	> 50	Effectif (salariés)
A	Agriculture, sylviculture et pêche	392	351	41	4	1 848
B	Industries extractives	8	2	6	0	83
C	Industrie manufacturière	974	660	314	21	10 292
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	33	18	15	6	1 234
E	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	74	39	35	10	1 804
F	Construction	188	151	37	2	1 249
G	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	3 292	2 631	661	53	25 860
H	Transports et entreposage	696	500	196	36	9 630
I	Hébergement et restauration	837	609	228	40	9 209
J	Information et communication	271	203	68	19	3 790
K	Activités financières et d'assurance	677	571	106	17	6 148
L	Activités immobilières	291	253	38	4	2 041
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1 228	1 005	223	15	8 646
N	Activités de services administratifs et de soutien	1 045	735	310	52	13 703
O	Administration publique	134	38	96	52	15 148
P	Enseignement	373	284	89	8	3 980
Q	Santé humaine et action sociale	1 403	1 026	377	104	20 817
R	Arts, spectacles et activités récréatives	301	253	48	7	2 628
S	Autres activités de services	917	754	163	18	6 487
T	Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	237	236	1	0	306
	Autres activités	210	161	49	5	1 733
	SOMME	13 581	10 480	3101	473	146 636

A noter :

Le commerce et la santé humaine sont les deux secteurs principaux d'activité, suivis par les activités de transport et entreposage, d'industrie puis de services, quel que soit le secteur géographique.

8. FORCES ET POINTS D'AMELIORATION DU SERVICE

Avec ses 12 621 Entreprises adhérentes et leurs 139 471 salariés suivis, Intermétra est le plus important Service de Santé au travail de la Réunion.

Pour mesurer sa capacité à évoluer encore au cours des cinq années à venir, il convient de bien connaître ses forces et ses points d'amélioration.

A. FORCES

- Conseil d'administration et Commission de Contrôle très impliqués dans le fonctionnement du service
- Collectif de travail proactif
- Pluridisciplinarité effective avec des compétences reconnues, diplômes requis et profils en adéquation avec les besoins des adhérents
- Collaboration active avec les partenaires de la prévention
- Dialogue social effectif
- Gestion financière saine
- Répartition cohérente des locaux par rapport aux bassins d'emploi
- Possibilité d'évoluer pour certaines catégories de personnel
- Ecoute dans les souhaits de formation formulés par le personnel
- Efforts importants en faveur de la formation des personnels
- Capacités d'adaptation aux réformes successives
- Services administratifs bien structurés

B. POINTS D'AMELIORATION

- Modernisation et adaptation des locaux et du matériel
- Mise en place d'une direction de la prévention avec centralisation des demandes
- Harmonisation des pratiques à terminer

AXES D'ACTION PRIORITAIRES

1. MIEUX TRAVAILLER ENSEMBLE

A. LES PROFESSIONNELS INTERVENANT EN MILIEU DE TRAVAIL

Les possibilités d'intervention en milieu de travail (visites de postes, réalisation de fiches d'entreprises, etc.) sont limitées par le manque de professionnels disponibles dans tous les secteurs au regard des effectifs pris en charge. Ceci impacte notamment sur la réalisation des fiches d'entreprise

B. EVOLUTIONS A PREVOIR, FORMATIONS, ACCUEIL ET INTEGRATION

Mise en adéquation des ressources et des effectifs suivis

- Poursuivre la procédure de recrutement de médecins et d'IDEST. Depuis 2018, Intermétra a toujours su anticiper les éventuels changements de médecins et a continué à les anticiper, en 2017 nous comptions 23 médecins du travail aujourd'hui nous avons 33 médecins dont 3 médecins collaborateurs. Anticiper les départs prévisibles des médecins en particulier en tenant compte de la pyramide des âges.
- Renforcer les équipes de prévention : procéder à l'engagement d'ingénieurs, organiser la promotion d'AST expérimentées comme techniciennes, former les secrétaires médicales au métier d'AST...et procéder à l'engagement de secrétaires médicales pour avoir une secrétaire par consultant.
- Assurer et compléter la formation des professionnels du service, en particulier les AST et les infirmiers
- Et procéder à l'aménagement des locaux pour pouvoir accueillir les professionnels et les salariés dans des locaux adaptés et conformes.

Organisation de l'accueil et de l'intégration de nouveaux collègues

- Organiser l'accueil de nouveaux collègues : présentation dans les différents services, mise à jour du livret d'accueil, présentation des procédures à appliquer et outils existants
- Accueillir les nouveaux collègues dans les centres, mettre à disposition le matériel nécessaire, ...
- Former aux outils informatiques et bureautiques
- Mettre à disposition des procédures, protocoles pour aider la prise de fonction et favoriser aussi l'harmonisation des pratiques
- Organisation de réunions d'accueil pour favoriser l'intégration de nouveaux personnels.

Formation continue

Intermétra a mis en place une politique de formation pour l'ensemble des salariés. Cette politique doit avoir pour objectifs :

- De renforcer les liens au sein de la structure, d'aider au décloisonnement et au travail en pluridisciplinarité, de créer une identité d'entreprise
- De venir en support aux axes prioritaires définis par le projet de service et les fiches actions
- De permettre à chaque salarié, quel que soit son métier, d'acquérir et développer les compétences nécessaires à la réalisation collective des missions du SST. Ces compétences contribuent à la qualité des pratiques, à la cohérence des actions et à la visibilité par les partenaires extérieurs.
- De permettre à chacun de connaître les dispositifs de formation continue autres que la formation en interne (CPA et..)

L'identification et le recueil des besoins pourront se faire lors des entretiens d'évaluation.

C. RENFORCEMENT DES LIENS ENTRE LES PROFESSIONNELS

Améliorer les interactions entre les différents services administratifs et la filière prévention

- Communiquer au service prévention la répartition des tâches au sein du service adhérent de manière à ce qu'il soit aisé d'identifier la personne à contacter pour chaque cas.
- Etre capable de donner des éléments de réponse à un adhérent sans transférer « automatiquement » à l'autre service, tant au service prévention qu'au service adhérent. Eviter de promettre des actions urgentes de collègues sans concertation préalable avec eux.
- Transmettre systématiquement aux équipes médicales toute mise à jour du règlement d'ordre intérieur et tout courrier aux adhérents impliquant les équipes pluridisciplinaires

Réorganiser des réunions intra, inter fonctions, intégrant les services support et la prévention

- Organisation de réunions du personnel d'intermétra au minimum 1fois/an
- Organisation de réunions de concertation pluridisciplinaire (RCP) tous les 3 mois
- Organisation de réunions par secteur géographique tous les 3 mois

2. ASSURER UNE OFFRE HOMOGENE AUX ADHERENTS

A. HARMONISATION DES ECRITS, DES PRATIQUES, DU MATERIEL

Les écrits

Définir une charte graphique des documents du service

Recenser et harmoniser les documents suivants :

- Les documents à destination des adhérents et salariés.
- Fiches Métiers
- Rapports d'activité par métiers
- Les rapports d'intervention AMT
 - La fiche d'entreprise : groupe de travail en cours
 - Les études de poste : groupe de travail à constituer
 - Les rapports de mesure : groupe de travail à constituer
- La tenue des dossiers médicaux en accord avec les recommandations de la HAS et CNOM

Mettre à disposition tous les documents sur intranet, établir la procédure de mise à jour de la documentation, développer une Foire Aux Questions (FAQ)

Harmonisation des pratiques (poursuite de l'action mise en place en 2018)

Méthodologie

- Identifier l'existant en termes de mémentos, protocoles ou procédures.
- Les adapter, élaborer, et développer en groupes de travail. Ils s'appliqueront à tous après avis favorable de la CMT (pour la filière prévention).
- Eviter toute modification « isolée » de fonctionnement sans proposition préalable de la CMT.
- En organiser la diffusion, la mise en application, le suivi, la révision par tout moyen disponible : intranet, réunions collégiales, par métier.
- Prévoir la mise à disposition automatique pour tout nouvel arrivant.

Pratiques à harmoniser

- Les tâches des secrétaires
 - En visite médicale : prise de RV, préparation du salarié, examens à réaliser, vérification du matériel, de l'étalonnage.
 - En travail administratif : mise à jour, débauchage, transfert de dossiers.
- L'activité des professionnels de santé (médecins, médecins collaborateurs, internes, infirmiers) : recommandations de la CMT, saisies dans le dossier médical : postes, risques, pathologies, ceci afin de faciliter la visibilité sur l'organisation du suivi de santé à appliquer dans le service ainsi que les ressources à prévoir.
- Le contenu des actions AMT (FE, étude de poste, mesures), le pilotage des demandes d'intervention, la saisie des actions AMT y compris les actions collectives.

Ce travail est en cours de finalisation et nous permettra rapidement l'adaptation du service dans le cadre de la certification, en parallèle, la direction de la prévention est en charge de la mise en place de la certification, accompagnée par une chargée de mission.

Harmonisation du matériel

Définir le matériel médical, de mesure, bureautique, informatique souhaitable, compléter la mise à disposition auprès des équipes, en assurer la maintenance

- Etablir un cahier des charges tenant compte des spécificités techniques souhaitées, des nécessités de maintenance (et de calibration), de service après-vente, les coûts.
- Procéder au choix du matériel retenu, en équiper les professionnels, mettre en place le suivi nécessaire (maintenance, calibration notamment).

Développer la communication interne et la communication externe, l'accès à la documentation validée

- Développer l'intranet et organiser la mise à disposition de documents.
- Mise en place en 2022 d'une personne en charge de la veille documentaire à mi-temps
- Développer un site internet et un portail sans oublier la maintenance, le lancement est prévu pour juillet 2023.

3. PRIORISER LES ACTIONS

A. RAPPELS SUR LES ACTIONS EN COURS DANS LA REGION ET A INTERMETRA PDS 2023-2028

Actions du socle commun régional PRST4

Axe1

La culture de prévention au centre des actions

Axe 2

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

Axe 3

Priorité à certains risques

Axe 4

Approche globale de secteurs ou catégories de travailleurs

B. PROPOSITIONS DE FICHES ACTIONS 2023 - 2028

FICHE 1

Réaliser ou mettre à jour les fiches d'entreprises

FICHE 2

Prévenir les risques psychosociaux et sensibiliser les entreprises à la démarche de qualité de vie au travail (axe du PRST4)

FICHE 3

Prévenir les risques chimiques et informer les salariés sur les risques liés à leur utilisation

FICHE 4

Prévenir la désinsertion professionnelle

FICHE 5

Prévenir les TMS

FICHE 6

Prévenir de la consommation de SPA

FICHE 7

Promouvoir APPTIV auprès de nos adhérents

Fiches actions

1. REALISER OU METTRE A JOUR LES FICHES D'ENTREPRISES

Objectif

- Réaliser ou mettre à jour les fiches d'entreprise des adhérents, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 2021
- Faciliter l'extraction des données récoltées de manière à identifier les problèmes les plus fréquents et/ou ceux sur lesquels il paraît le plus pertinent d'agir ainsi que le recueil d'informations nécessaires à l'avancement des autres fiches action (RPS, TMS,)
réaliser toutes les fiches d'entreprises dans les 12 mois pour les nouveaux adhérents
D'ici la fin de la période d'agrément rattraper notre retard pour que 100 % des entreprises adhérentes disposent d'une fiche d'entreprise

Moyens

- Etablir un modèle de document commun pour le service, digitalisé via notre logiciel, lisible et utile aux adhérents.
- L'informatiser sous une forme facilitant la saisie et l'édition, y compris à l'aide de tablettes
- Prévoir les moyens d'extraire les données souhaitées

Cible

Toutes les entreprises, en priorisant celles à visiter de manière urgente

- Procédures d'inaptitudes à prévoir
- Entreprises identifiées « à problème » à la suite des entretiens et visites
- Les nouveaux adhérents
- Les entreprises des secteurs commerce, action sociale et santé humaine

Indicateurs

- Nombre de FE existantes en 2023 (4 700 soit 39 % des entreprises adhérentes)
- Nombre de FE réalisées au cours de la période, avec point chaque année
- % de nouveaux adhérents ayant une fiche d'entreprise réalisée dans l'année
- % d'adhérents ayant une fiche d'entreprise

2. PREVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET SENSIBILISER LES ENTREPRISES A LA DEMARCHE DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (AXE DU PRST4)

Objectifs

- Améliorer l'identification des facteurs de RPS dans les entreprises
- Améliorer l'action de chacun des acteurs de l'équipe pluridisciplinaire dans la prévention des RPS
- Sensibiliser les adhérents et leurs salariés
- Analyser et agir sur les relations entre les RPS et les risques liés aux TMS et aux SPA en donnant la priorité aux actions de prévention primaire dans les entreprises visant à réduire les facteurs de risques en agissant, à la source, sur l'organisation du travail.

Moyens

- Stratégie 1 : Réaliser un état des lieux interne concernant :
Les connaissances/compétences, les pratiques et les besoins des consultants en santé travail relatifs aux RPS,
Les outils utilisés et les ressources disponibles en interne pour agir,
Les actions engagées en matière de prévention.
- Stratégie 2 : Positionnement et actions de chaque acteur interne
Définir le positionnement de chacun des acteurs de l'équipe pluridisciplinaire Intermétra dans la prévention des RPS.
Définir les actions de prévention à mettre en œuvre en les rattachant aux types de prévention (primaire, secondaire, tertiaire) et aux acteurs concernés.
- Stratégie 3 : Outils et méthodes
Elaborer des outils et méthodes à utiliser par les acteurs internes Intermétra pour agir dans la prévention des RPS.
- Stratégie 4 : Actions de sensibilisation
Créer et déployer des actions de sensibilisation auprès des adhérents et de leurs salariés dont l'Escape Game prévention des RPS.
Définir les cibles en fonction des actions de sensibilisation engagées.
- Stratégie 5 : Travail en transversalité avec le groupe interne TMS
 - Analyser les relations entre TMS et RPS.
 - Définir une ou des stratégies possibles pour agir.
- Stratégie 6 : Travail en transversalité avec le groupe interne SPA
 - Analyser les relations entre SPA et RPS.
 - Définir une ou des stratégies possibles pour agir.

Cibles

- Les adhérents et leurs salariés

Indicateurs

- Etat des lieux interne réalisé
- Réponse aux besoins des MDT et IDEST dans la gestion des RPS en réalisant un nouvel état des lieux à N+2 et N+5
- Nombre de sensibilisations réalisées
- Nombre de réunions communes aux groupes TMS et SPA
- Suivi des inaptitudes et des orientations.

Composition souhaitable de l'équipe

Préventeurs dont spécialistes RPS, médecins, infirmiers

3. PREVENIR LES RISQUES LIES A L'EXPOSITION AUX CANCEROGENES MUTAGENES REPROTOXIQUES (CMR)

Cible

Le repérage des CMR pourra être effectué dans toutes entreprises dans lesquels sont utilisés des produits chimiques. Les actions concerneront prioritairement le secteur de la 3D (Désinsectisation, Dératisation, Désinfection), le secteur du traitement du bois, les laboratoires de recherche, les soudeurs sur inox, les pompistes et citernistes, les exploitants agricoles, ainsi que les personnels pouvant être au contact des traitements de chimiothérapie.

Objectifs

Repérer les CMR présents dans les entreprises afin de limiter l'exposition des salariés par leur suppression/substitution, ou par la maîtrise des risques.

Moyens (stratégie)

- Récupération des FDS des produits utilisés dans les entreprises adhérentes et saisie dans Toxilist. Une priorité sera donnée aux produits phytosanitaires utilisés dans les exploitations agricoles, aux produits de la 3D et du traitement du bois
- Démarches de prévention en vue de la maîtrise des risques vis-à-vis :
 - Des personnels pouvant être au contact des traitements de chimiothérapie
 - Des personnels de laboratoires de recherche
 - Des soudeurs sur inox
 - Des pompistes et citernistes
- Utilisation de l'Escape Game, distribution des flyers, sensibilisations in situ sur les CMR rencontrés dans le secteur d'activité concerné

Indicateurs

Nombre d'adhérents ayant transmis leurs FDS

Nombre de FDS associées aux adhérents dans Toxilist

Nombre d'actions réalisées pour maîtriser les risques dans les secteurs identifiés

Nombre de salariés sensibilisés avec l'Escape Game

Nombre de flyers distribués

Nombre de participants aux sensibilisations

Composition souhaitable de l'équipe

Préventeurs, médecins, infirmiers.

4. PREVENIR LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

Objectifs

- Informer et sensibiliser les salariés exposés aux TMS des secteurs cibles
- Développer les études de poste dans les secteurs cibles
- Analyser et agir sur les relations entre TMS et RPS

Moyens

Stratégie 1 : Développement d'outils de sensibilisation

Escape Game TMS :

- Finaliser la création de l'outil
- Former des membres de l'équipe pluri à la conduite de l'outil

Autres outils de sensibilisation :

- Faire un état des lieux des outils existants, les analyser, les amender en y ajoutant notamment des guides d'utilisation
- Informer et former les membres de l'équipe pluri
- Elaborer des fiches de prévention spécifiques aux secteurs d'activité ciblés

Stratégie 2 : Information et sensibilisation au cours des consultations

Informé et sensibiliser aux risques TMS les salariés des secteurs cibles: risques expliqués, conseils appropriés, fiches de prévention remises

Stratégie 3 : Information et sensibilisation au cours des actions en milieu de travail

AMT Fiche d'entreprise :

- Conseiller des sensibilisations collectives sur le risque TMS de l'offre socle

AMT Etude de poste :

- Remettre les fiches de prévention lors des études de postes

AMT Sensibilisations

- Spécifier le risque TMS dans la nomenclature AMT uEgar des sensibilisations
- Déployer les outils de sensibilisation auprès des secteurs cibles : Escape game et autres outils identifiés

Stratégie 4 : Développement de l'outil d'évaluation (ED 6161 et 6291) :

- Analyser l'outil et l'amender dans l'objectif d'une utilisation dans le cadre des études de poste dans les secteurs cibles
- Former l'équipe pluri à l'outil
- Faire un retour d'expérience sur l'outil

Stratégie 5 : AMT Fiche d'entreprise

- Réaliser des campagnes de FE dans les secteurs cibles
- Indiquer dans la FE les AMT complémentaires d'études de poste à réaliser

Stratégie 6 : Travail en transversalité avec le groupe interne RPS

- Analyser les relations entre TMS et RPS
- Définir une ou des stratégies possibles pour agir

Cibles

Les salariés et employeurs des entreprises de code NAF identifiés par l'observatoire des inaptitudes (secteur médicosocial, commerce).

Indicateurs

Nombre de documents de prévention distribués (Commandes / Inventaires)

Création d'une nouvelle nomenclature sensibilisation TMS dans l'AMT uEgar

Mise en place de la nouvelle fiche d'entreprise

Nombre d'AMT sensibilisations réalisées dans les secteurs cibles dont les sessions d'Escape Game

Analyse du Net Promotor Score (NPS) de l'Escape Game

Nombre d'études de poste réalisées avec l'outil ED

Nombre de FE réalisées dans les secteurs cibles

Nombre de réunions communes aux groupes TMS et RPS

Composition souhaitable de l'équipe

Préventeurs dont ergonome, médecins, infirmiers, chargée de mission/assistante médicale.

5. PREVENIR LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Cible

Les salariés à risque de désinsertion professionnelle et les employeurs des entreprises adhérentes à INTERMÉTRA

Objectifs

Alerte, signalement précoce des situations pouvant conduire à des risques de perte d'emploi

Analyse de la situation individuelle avec la cellule PDP et en lien avec le pôle prévention

Accompagnement social des salariés

Aide à l'entreprise à y prendre part

Amélioration de la connaissance des employeurs sur l'importance de la prévention de la désinsertion professionnelle

Amélioration de la connaissance des employeurs et des salariés sur les mesures d'accompagnement

moyens (strategie)

Transmettre les situations à risque de désinsertion professionnelle à la connaissance des professionnels de santé, de la cellule PDP du service.

Informier le salarié sur ses droits

Mettre en place un projet d'accompagnement personnalisé avec son accord éclairé

Associer l'entreprise et le collectif de travail à cet accompagnement

Sensibiliser les adhérents sur l'importance de la prévention primaire des risques professionnels afin de réduire les situations de risque de désinsertion professionnelle

Sensibiliser les adhérents sur le maintien en emploi

Sensibiliser les salariés sur les mesures d'accompagnement

Intermétra lance une expérimentation en utilisant l'application SAM.I en y associant tous les intervenants du département de la Réunion

Indicateurs

- Nombre de salariés identifiés
- Nombre de salariés informés
- Nombre de salariés ayant donné leur accord
- Nombre de salariés ayant eu un aménagement du poste
- Nombre de salariés ayant eu un reclassement interne
- Nombre de salariés ayant eu un reclassement externe
- Nombre de salariés inaptes
- Nombre d'employeurs informés sur une situation de désinsertion professionnelle
- Nombre d'employeurs accompagnés dans la recherche d'aides
- Nombre d'adhérents sensibilisés à la prévention primaire
- Nombre d'adhérents informés des nouvelles dispositions (décret 2022)

- Nombre d'adhérents informés sur les mesures d'accompagnement
- Nombre de salariés informés sur les mesures d'accompagnement

Composition souhaitable de l'équipe

Médecins, Infirmières, Préventeur, Chargée de mission/assistante médicale, Conseiller de service social.

6. PREVENIR LA CONSOMMATION DE SPA (SUBSTANCES PSYCHO ACTIVES)

objectifs

Informier et sensibiliser les salariés sur les risques d'accidents en entreprise et les risques pour la santé liés à la consommation des SPA.

Analyser et agir sur les relations entre les risques SPA et les risques RPS, Risques Routiers, CMR

- Promouvoir nos actions auprès des adhérents, des partenaires et des acteurs internes Intermétra
- Participer au recueil des données SPA sur le territoire réunionnais

Moyens

Stratégie 1 : Développement d'outils d'information et de sensibilisation

- Finaliser le diaporama à destination des employeurs
- Créer une boîte à outils employeur sur la gestion des SPA : protocole ébriété, protocole gestion de crise, exemple de Règlement Intérieur , pot d'entreprise, ...
- Créer un flyer SPA / travail
- Réviser la plaquette tabac
- Acheter du matériel pour les ateliers de sensibilisation
- Créer et développer une méthodologie d'intervention en entreprise commune à l'ensemble du SPST : participation et intervention aux réunions communes des consultants, création mail type destiné à l'employeur, ...
- Former les consultants internes au RPIB (repérage précoce et intervention brève)

Stratégie 2 : Information et sensibilisation au cours des consultations

- Informer et sensibiliser les salariés aux risques liés à la consommation des SPA : risques expliqués, conseils appropriés, fiches de prévention remises et orientation vers des professionnels compétents.
- Prescrire si besoin des TNS lors des visites de salariés demandeurs.

Stratégie 3 : Information et sensibilisation au cours des actions en milieu de travail

AMT Fiche d'entreprise dans le cadre du risque routier

- Conseiller des sensibilisations collectives sur le risque SPA de l'offre socle

AMT Sensibilisations

- Spécifier le risque SPA dans la nomenclature AMT uEgar des sensibilisations
- Former l'ensemble des IDEST sur les outils de sensibilisation
- Rédiger une procédure de traitement des demandes d'AMT sensibilisation SPA ainsi que le mode opératoire associé
- Déployer les outils de sensibilisation prioritairement auprès des secteurs cibles

Stratégie 4 : Promotion de nos actions auprès des adhérents

- Communiquer sur des actions relatives aux SPA et menées par l'équipe pluri sur le site internet Intermétra

Stratégie 5 : Promotion de nos actions auprès des acteurs internes Intermétra

- Présenter les outils de sensibilisation en interne pour une meilleure communication en externe
- Communiquer sur des actions relatives aux SPA et menées par l'équipe pluridisciplinaire

Stratégie 6 : Travail en transversalité avec les groupes internes

- Travailler avec le groupe RPS : organisation du travail / consommation SPA
- Travailler avec le groupe CMR : tabac et fumée de soudage
- Travailler avec le groupe Risque Routier : Escape Game contenant un volet SPA

Stratégie 7 : Amélioration du recueil des données SPA en interne

- Définir l'encodage des SPA dans le logiciel métier
- Uniformiser l'encodage des SPA par les consultants

Stratégie 8 : Travail avec nos partenaires

- Transmettre à nos partenaires les données utiles (ORS, ARS, CGSS)
- Participer aux COTECH de l'ORS

Cible

Les salariés et employeurs des entreprises notamment celles qui ont des postes dits de sécurité.

Indicateurs

Nombre d'entreprises demandeuses et sensibilisées

Nombre de salariés sensibilisés aux SPA

Nombre de prescriptions TNS réalisées

Repérer par code NAF les populations salariées les plus consommatrices de SPA

composition souhaitable de l'équipe

Médecins, infirmiers, assistante médicale, psychologue du travail

7. LA DEMARCHE APPTIV

Contexte

Intermétra a souhaité apporter une réponse aux attentes des entreprises, suite à la mise en œuvre de la nouvelle périodicité des visites. En effet, il a été décidé d'impliquer le chef d'entreprise dans un dispositif de management développant la culture de prévention dans son entreprise. Cette culture prend son sens dans le co-engagement du service de santé avec le dirigeant en élaborant un bilan de prévention couplé avec des actions de différents niveaux.

Le salarié est lui aussi partie prenante de ce dispositif en déclarant ses risques professionnels ressentis en amont de la visite médicale.

Cette visite médicale spécifique à son risque est liée systématiquement à une action de prévention individuelle et/ou collective.

Une évaluation est faite systématiquement tant au niveau des actions mises en place par l'employeur que pour le salarié.

APPTIV est donc le support qui permet de relier le service de santé à l'entreprise et ses salariés pour un même objectif : faire de la prévention le gage d'une santé préservée dans l'entreprise.

Objectifs

- Doter le chef d'entreprise d'un bilan de prévention et d'un plan d'actions en fonction du degré de priorité des risques constatés.
- Donner au chef d'entreprise l'impact positif de la prévention sur l'accidentologie ou la maladie professionnelle par l'évaluation des actions de prévention.
- Rendre incontournables et ciblées les actions de prévention à tout moment en se connectant à l'application apptiv santé travail.
- Proposer au chef d'entreprise un suivi médical spécifique et adapté.
- Doter les équipes pluridisciplinaires d'un outil de pilotage de la prévention.

APPTIV une réponse aux 3 niveaux de prévention

Prévention primaire : éduquer, informer et sensibiliser

Lier tout contact d'un salarié avec un professionnel de santé, par le biais d'actions collectives immédiates et / ou différées, selon le degré d'exposition et de priorité (visite apptiv, ateliers, village de prévention, actions de sensibilisation...).

Systematiser le conseil individuel.

Actions terrains de conseils et d'accompagnement.

Prévention secondaire : conseils et améliorations

Analyser les conditions de travail par l'équipe pluridisciplinaire.

Adapter le poste de travail par des conseils, des aménagements, et des améliorations.

Proposer un outil éducatif de la prévention par l'intermédiaire des E.Learning.