

PROJET DE SERVICE 2021 - 2026



Santé BTP Normandie
est membre du réseau



Sommaire

I - Projet pluriannuel de Service et bilan de sa mise en œuvre	4
1.1 - Élaboration du projet pluriannuel de service	4
1.1.1 Rappels législatifs sur l'élaboration du Projet de Service	4
1.1.2 Spécificités de la Commission Médico-Technique	4
1.2 - Diagnostic des besoins	5
1.3 - Plan d'activités	6
1.3.1 Collectif	6
Projet n°01 : CULTURE DE PREVENTION	8
Projet n°02 : PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE	10
Projet n°03 : TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES	12
Projet n°04 : RISQUE CHIMIQUE	14
Projet n°05 : RISQUE CARDIOVASCULAIRE	16
Projet n°06 : RISQUES PSYCHOSOCIAUX	18
Projet n°07 : CONDUITES ADDICTIVES	20
1.3.2 Déploiement du Dispositif d'Urgence Psychologique (DUP)	22
1.3.3 Suivi individuel	23
1.4 - Suivi et bilan de la mise en œuvre du Projet de Service	26

I - Projet pluriannuel de Service et bilan de sa mise en œuvre

La loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail et ses décrets d'application du 30 janvier 2012 ainsi que la circulaire du 9 novembre 2012 ont réformé les Services de Santé au Travail. Ils ont introduit un certain nombre de dispositions pour libérer du temps médical, permettre de concilier les obligations des employeurs et les obligations des Services de Santé au Travail, tout en protégeant au mieux la santé des salariés.

Désormais, les Services de Santé au Travail doivent notamment organiser et planifier leurs activités à travers un projet pluriannuel soumis pour validation à leur tutelle.

En complément, le suivi individuel a été précisé par la loi travail du 8 août 2016 et le décret du 27 décembre 2016 de modernisation de la médecine du travail. Ce dernier aménage les périodicités des visites selon le type de suivi dont bénéficient les salariés.

Le projet pluriannuel de service de Santé BTP Normandie tient compte de ces évolutions législatives et réglementaires.

Il sera abordé de la manière suivante :

- Les modalités de son élaboration,
- Le diagnostic des besoins,
- Le plan d'activités retenu : décliné sous l'abord collectif puis individuel,
- Le bilan de sa mise en œuvre.

1.1 - Élaboration du projet pluriannuel de service

1.1.1 Rappels législatifs sur l'élaboration du Projet de Service

« L4622-13 du Code du travail : Dans le Service de Santé au Travail interentreprises, une **Commission Médico-Technique** a pour mission de **formuler des propositions** relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres. »

« L4622-14 du Code du travail : [...] Le projet est soumis à l'**approbation du Conseil d'Administration**. »

« L4622-16 du Code du travail : 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. »

1.1.2 Spécificités de la Commission Médico-Technique

Afin que la commission Médico-Technique de Santé BTP Normandie soit parfaitement représentative des cinq territoires normands constituant le service, sa composition est la suivante :

Par centre opérationnel participent :

- 2 Médecins du Travail,
- 1 Infirmier(e) en Santé au Travail,
- 1 Conseiller en Prévention.

La représentation de chaque territoire dans cette instance permet de tenir compte des réalités locales et les besoins associés.

Ainsi, certaines actions répondant à des besoins partagés seront déployées sur l'ensemble du territoire alors que d'autres concerneront un périmètre plus restreint en réponse à des spécificités locales.

1.2 - Diagnostic des besoins

Le Projet de Service de Santé BTP Normandie a été défini en fonction :

- Des besoins des entreprises adhérentes et de leurs salariés,
- Des priorités en santé au travail identifiées par les équipes locales de santé au travail,
- Des priorités issues des politiques nationales, elles-mêmes déclinées régionalement.

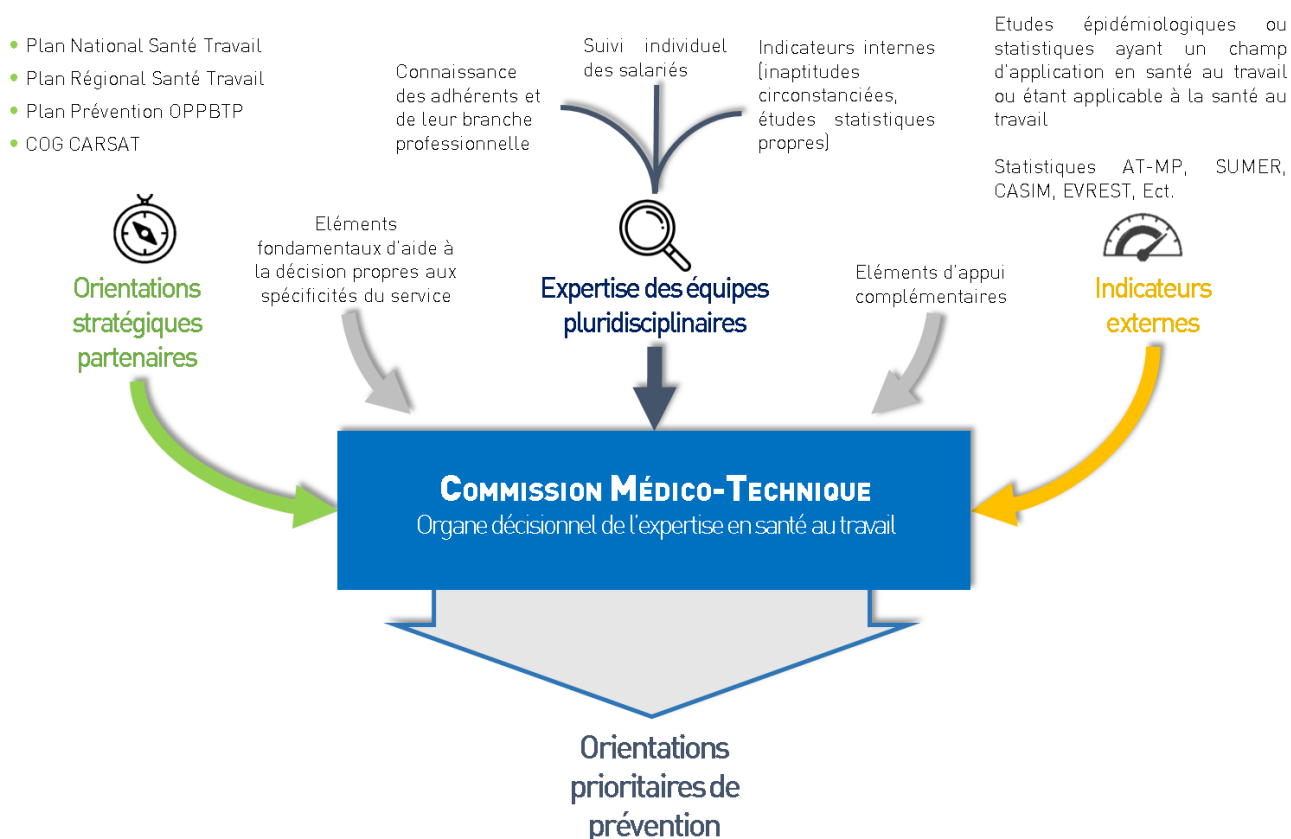
Rappelons que les équipes pluridisciplinaires ont participé aux groupes de travail impliqués dans le déploiement du PRST 2016-2020 animés par la DIRECCTE.

L'expertise des équipes, associée à la bonne connaissance des orientations nationales et régionales et des besoins du BTP, ont permis à la CMT de définir les axes prioritaires de prévention constitutives de ce Projet de Service.

La Commission Médico-Technique (CMT), centre d'animation du Projet de Service a constitué des groupes de travail pluridisciplinaires pour chaque axe retenu (schéma ci-après).

Ces groupes de travail, animés par un pilote, ont utilisé la méthodologie de projet pour mener une réflexion approfondie par thème et déterminer des actions de prévention adaptées au contexte.

La CMT : organe décisionnel de l'expertise en santé au travail



1.3 - Plan d'activités

1.3.1 Collectif

Les actions prioritaires choisies et planifiées se veulent pragmatiques et en correspondance avec les ressources disponibles et qualifiées du service.

De ce fait, leur déploiement sera fonction des réalités locales différentes selon les bassins d'emploi, tissus industriels des territoires normands et des besoins exprimés.

Les 7 axes prioritaires présentés ci-après déclinés en actions de prévention primaires, secondaires et tertiaires, ne se substituent pas à l'activité en milieu de travail. Elles viennent enrichir l'offre de service de Santé BTP Normandie. Leur mise en œuvre s'étend sur toute la durée du projet 2021-2026 selon un planning prévisionnel avec les moyens et ressources nécessaires définies.

Les axes retenus sont les suivants :

- 1) Culture de prévention
- 2) Prévention de la désinsertion professionnelle
- 3) Troubles musculo-squelettiques
- 4) Risque chimique
- 5) Risque cardiovasculaire
- 6) Risques psychosociaux
- 7) Conduites addictives

Le guide de l'adhérent, consultable en annexe, présente les prestations à disposition ayant pour vocation de répondre à des besoins ciblés, des demandes spécifiques de nos adhérents.

Rappel :

Article L4622-8 du Code du Travail :

« Les missions des Services de Santé au Travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. **Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.** »

C'est sous sa responsabilité et sa décision que sont déployées les actions de prévention collective et le suivi individuel des salariés.

Les réunions d'équipe pluridisciplinaire permettent de mobiliser un ou plusieurs acteurs du pôle prévention et les équipes médicales sur un temps dédié afin de déterminer pour chacun la conduite à tenir et la stratégie d'action auprès des salariés et des employeurs.

Projet n°01 : CULTURE DE PRÉVENTION

1. Le contexte

La culture de prévention demeure en France encore globalement en mode mineur :

- Au cours de sa carrière, un salarié du BTP sera victime de 2,5 accidents du travail et cumulera 220 jours d'arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (source AMELI).
- En 2018, dans le BTP, on dénombrait un accident toutes les deux minutes travaillées, 107 décès et 7 561 maladies professionnelles (en 1^{er} règlement).
- Seuls 46% des employeurs ont élaboré ou mis à jour un DUER (source PRST3).

2. Les objectifs

- Éveiller l'intérêt de l'employeur à la prévention des risques professionnels dans son entreprise et le rendre pilote de sa démarche.
- Rendre le salarié acteur de la prévention dès l'apprentissage.

3. La cible du projet

Sont ciblés par ce projet : les nouveaux adhérents, les adhérents de moins de 50 salariés et les apprentis.

4. L'équipe projet

Chef de projet : Sophie DESMEZIÈRES (Conseillère en Prévention).

Participants : Pascal DUPUIS (Direction), Dr Vincent PLANQUOIS (Médecin du Travail), Sybille WILLOT (IDEST).

5. Les moyens

Humains :

- Équipes pluridisciplinaires de chaque centre opérationnel (EqPlu).
- Groupe « culture de prévention » (CPrév).
- Groupe « vie numérique » (VNum).
- Service communication (Com).
- Service adhésion (Adh).

Matériels et infrastructures :

Salle de réunion, système de projection, ordinateurs portables, tablettes (investissement).

Outils et supports :

Plaquettes, diaporamas, support pédagogique de prévention « Riskopoly », questionnaire de satisfaction, logiciel métier.

6. Les actions du projet

Actions préparatoires : (2020-2021)

- Harmoniser et faciliter l'enregistrement DINAMIT des actions réalisées dans le cadre du projet culture de prévention - Vnum.
- Créer une plaquette de promotion de la culture de prévention nommée « Ensemble préservons la santé de votre entreprise » - CPrév.
- Concevoir et mettre à disposition des équipes pluridisciplinaires un module de sensibilisation collective visant à susciter l'intérêt du dirigeant à la culture de prévention et expliquer concrètement la mise en place d'une démarche de prévention - Cprév.
- Concevoir et mettre à disposition des équipes pluridisciplinaires un support de sensibilisation original sous forme de jeu de plateau « Riskopoly ». Il s'agit de développer la conscience des risques et la connaissance des moyens de protection individuels chez les apprentis du Bâtiment - Cprév.

Actions de déploiement : (2022-2025)

- Distribuer la plaquette d'information « Ensemble préservons la santé de votre entreprise » dans le but d'encourager la culture de prévention à chaque adhésion, aux employeurs et à leurs représentants lors des sensibilisations collectives et plus largement par e-mailing à tous les adhérents - Adh, EqPlu.
- Déployer le module « Ensemble préservons la santé de votre entreprise » à destination des dirigeants en sessions collectives dans chaque territoire - EqPlu, CPrév.
- Déployer le jeu « Riskopoly » auprès des apprentis au CFA du Bâtiment et à l'École des Travaux Publics de Normandie (ETPN) - EqPlu.

7. Les indicateurs du projet**Quantitatifs**

- Nombre de dirigeants rencontrés au cours des sensibilisations collectives - Collecteur : EqPlu.
- Nombre d'apprentis ayant participé au jeu - Collecteur : EqPlu.

Qualitatifs

- Niveau de satisfaction des participants aux sensibilisations et jeu (enquêtes systématiques) - Collecteur : EqPlu.

8. Les articulations avec d'autres dispositifs

PRST 3, axe 1, objectif 1 « Culture de prévention », action 19 « Développer une culture de prévention dans les TPE/PME ».

1. Le contexte

- 5 à 10 % des salariés présentent un risque de désinsertion professionnelle (source IGAS, 2017).
- La loi du 20/07/2011 pose l'obligation d'un service social dans le Service de Santé au Travail. Sur ce point, le rapport IGAS 2017 rappelle que le Médecin du Travail est pilote sur ces actions et s'appuie sur son service social de proximité. Cependant, la coordination inter institutions présente encore des défaillances et nécessite d'être développée pour optimiser ce service.
- Par ailleurs, l'outil de pré-reprise est déterminant dans la lutte contre la précarité socioprofessionnelle et la prévention primaire est fondamentale pour éviter la perte d'emploi, précipitée par une situation de handicap (HAS 2019).

2. Les objectifs

- Favoriser le fonctionnement d'une entité dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle par territoire.
- Accompagner les salariés présentant un risque de désinsertion professionnelle.
- Encourager la prise en charge précoce des salariés concernés.

3. La cible du projet

Sont ciblés par ce projet : les employeurs et les salariés présentant une situation de précarité, un problème de santé ou une situation de handicap.

4. L'équipe projet

Chef de projet : Claudie GUENTCHEFF (IDEST).

Participants : Audrey BALE (Psychologue), Mélissa DROUET (Conseillère sociale du travail), Dr Chantal JEANNE (Médecin du Travail), Julie JOVENIN (Psychologue), Dr Antoine KUNTZ (Médecin du Travail), Nadine LECONTE (Chargée du maintien dans l'emploi, Assistante Sociale), Danièle LEMARQUAND (IDEST).

5. Les moyens

Humains :

- Cellule PDP.
- Équipes médicales (EqMéd) et pluridisciplinaires de chaque centre opérationnel (EqPlu).
- Groupe « prévention de la désinsertion professionnelle » (Gp PDP).
- Service Informatique et Communication (Inf Com).
- Partenaires : Cap emploi, Assistants Sociaux...

Matériels et infrastructures :

Salle de réunion, ordinateur, tablettes (investissement), connexion Internet.

Outils et supports :

Plaquettes, diaporamas, logiciel métier DINAMIT, étude de poste, outils de remobilisation CARSAT (temps partiel thérapeutique, PRESIJ, CRE...), aide AGEFIPH et autres dispositifs de droit commun à la formation (CPF...).

6. Les actions du projet

Actions préparatoires : (2020-2021)

- Faire évoluer le logiciel métier afin qu'il permette l'enregistrement des indicateurs PDP - GpPDP, Inf com.
- Mettre à disposition des équipes des documents utiles à la réalisation des actions de ce projet (diaporamas, plaquettes...) - GpPDP.

Agir en prévention primaire pour le repérage précoce des situations à risque : (2021-2025)

- Déployer dans le cadre de matinales les sensibilisations collectives auprès des employeurs portant sur les enjeux de la prévention, le repérage des situations à risque et les dispositifs existants de lutte contre la désinsertion professionnelle - EqPlu, partenaires.
- Détecter et signaler précocement les salariés lors des visites médicales et entretiens infirmiers - EqMéd.

Accompagner les employeurs et les salariés dans la démarche du maintien en emploi : (2020-2025)

- Promouvoir le dispositif de visite de pré-reprise auprès des salariés concernés et des employeurs - EqMéd.
- Accompagner les employeurs et les salariés concernés dans la démarche du maintien dans l'emploi en mobilisant les dispositifs existants - Cellule PDP.
- Accompagner les salariés concernés dans leurs démarches de reclassement externe - Cellule PDP.

7. Les indicateurs du projet

Quantitatifs

- Nombre de dossiers ouverts par la cellule PDP dans l'année -Collecteur : Cellule PDP ou EqMéd.
- Nombre d'employeurs ayant bénéficiés d'une sensibilisation PDP dans l'année -Collecteur : EqPlu.

Qualitatifs

- Le pourcentage de dossiers traités en entretien individuel ayant abouti à une aptitude avec préconisation
Collecteur : Cellule PDP ou EqMéd.

8. Les articulations avec d'autres dispositifs

- PRST3, thème III prévenir la désinsertion professionnelle et maintenir en l'emploi,
 - o Action n°11 : « améliorer l'accès précoce aux dispositifs de maintien dans l'emploi ».
 - o Action n°12 : « améliorer la coordination des acteurs du maintien dans l'emploi ».
 - o Action n°13 : « optimiser le retour en milieu de travail ».
- Partenaires et réseaux : CARSAT, CAP emploi, MDPH, AGEFIPH, sécurité sociale et centres de formations.
- Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH).

Projet n°03 : TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

1. Le contexte

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont les premières pathologies rencontrées (91% des maladies professionnelles reconnues) et la première cause de désinsertion professionnelle dans le BTP.

2. Les objectifs

Sensibiliser les entreprises à l'impact des TMS et promouvoir des actions de prévention dans les activités identifiées comme les plus touchées par secteur géographique.

3. La cible du projet

Les entreprises adhérentes et leurs salariés exerçant le métier le plus impacté par les TMS (métier identifié par une étude territoriale menée en 2021).

4. L'équipe projet

Chef de projet : Dr Martine FAVARETTO (Médecin du Travail).

Participants : David BAMAS (Conseiller en Prévention), Dr Madia HANNA (Médecin du Travail), Nathalie JEANNE (Conseillère en Prévention, Ergonome), Dr Antoine KUNTZ (Médecin du Travail), Dr Vincent PLANQUOIS (Médecin du Travail).

5. Les moyens

Humains :

- Équipes médicales (EqMéd) et pluridisciplinaires de chaque centre opérationnel (EqPlu).
- Assistante Médicale (AssMéd).
- Service Informatique et Communication (InfCom).
- Groupes « troubles musculo-squelettiques » (Gp TMS), « vie numérique » (Vnum).

Matériels et infrastructures :

Salle de réunion, système de projection, ordinateurs, matériel de l'étude de poste (appareil photo, caméra...).

Outils et supports :

Plaquettes, diaporamas, logiciel métier DINAMIT, procédure d'extraction, catalogue numérique de solutions techniques (à créer).

6. Les actions du projet

Actions préparatoires : (2020-2022)

- Définir une méthode de saisie DINAMIT harmonisée des postes et pathologies en lien avec les TMS et créer dans la nomenclature une action « conseil prévention TMS Projet de Service » (1^{er} trimestre 2021) - GpTMS, EqMéd, Vnum.
- Extraire les données nécessaires à l'évaluation statistique territoriale selon la procédure d'extraction EqPlu.
- Réaliser une évaluation statistique territoriale afin d'identifier les activités les plus impactées par les TMS et les pathologies les plus représentées - GpTMS.
- Déterminer la cible de l'action, c'est à dire un métier majoritairement à l'origine de TMS par territoire étudié GpTMS, EqPlu.
- Créer un support à l'attention des équipes pluridisciplinaires présentant les résultats du ciblage et l'argumentaire de sensibilisation des entreprises (réalisé dans le cadre d'une action PRST3) - GpTMS.
- Élaborer un catalogue numérique référençant des solutions techniques indiquées en fonction des métiers/pathologies permettant le maintien dans l'emploi et la prévention des TMS - GpTMS, EqPlu, InfCom (2023).

Actions de prévention primaire : (2022-2025)

- Déployer le module de sensibilisation à destination des employeurs (ciblés) portant sur les risques TMS et les moyens de prévention primaire en session individuelle ou collective - EqPlu.
- Sensibiliser en consultation les salariés sur les facteurs de risques (à l'oral et avec remise de plaquette d'information) - EqMéd.
- Accompagner les employeurs dans l'identification de solutions techniques (catalogue numérique) et/ou organisationnelles pour lutter contre le risque TMS et éventuellement dans la recherche de financement (subventions prévention CARSAT) - EqPlu.

7. Les indicateurs du projet**Quantitatifs**

- Nombre d'employeurs ayant bénéficié d'une sensibilisation sur le risque TMS et les moyens de prévention primaire dans l'année - Collecteur : EqPlu.
- Nombre d'entreprises ayant bénéficié d'un accompagnement personnalisé au cours de l'année Collecteur : EqPlu.
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une sensibilisation individuelle sur les facteurs de risques TMS en consultation dans l'année - Collecteur : AssMéd.

Qualitatifs

- Taux d'entreprises satisfaites de la démarche d'accompagnement après 6 mois (appel téléphonique) Collecteur : EqPlu.

8. Les articulations avec d'autres dispositifs

- PRST 3 2016-2020, Prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS),
 - o Action n°16 « mutualiser les actions, outils et bonnes pratiques »,
 - o Action n°17 « mener des actions en entreprise et développer l'identification et les connaissances sur les situations de travail ».
- Dispositif TMS Pro de la CARSAT.

1. Le contexte

- Les TPE méconnaissent encore l'existence du risque chimique et lorsqu'elles le connaissent, elles sont souvent démunies par manque d'information (Source : PRST3 action3).
- La traçabilité des expositions chimiques des salariés tout au long de leur carrière est incomplète voire inexistante (Rapport FRIMAT).

2. Les objectifs

- Aider les entreprises et leurs salariés à prendre conscience du risque chimique avec un message adapté sur le thème : les poussières de silice sur les chantiers du BTP.
- Rendre possible la traçabilité des expositions professionnelles des salariés dans le dossier médical en santé au travail (DMST).
- Informer les salariés du suivi post-professionnel.

3. La cible du projet

Sont ciblées par ce projet :

- Les entreprises adhérentes dont l'effectif est inférieur à 50 salariés (actions de sensibilisations).
- Les entreprises sous-traitantes de la pétrochimie sur le centre opérationnel de la Région Havraise – (action traçabilité).

4. L'équipe projet

Chef de projet : Dr Isabelle QUADRINI (Médecin du Travail).

Participants : Sophie DESMEZIÈRES (Conseillère en Prévention), Marion LEROUX (IDEST), Paola GRANDA-TORRES (Conseillère en Prévention), Dr Chantal JEANNE (Médecin du Travail), Françoise LE GOAS (Médecin du Travail), Daniel LEBORGNE (Conseiller en Prévention), Dr Olivier MOULIN (Médecin du Travail), Khaled ZOUAOUI (IDEST).

5. Les moyens

Humains :

- Équipes médicales (EqMéd) et pluridisciplinaires de chaque centre opérationnel (EqPlu).
- Groupe « risque chimique » (GpRC).
- Service Informatique et Communication (InfCom).
- Groupe « vie numérique » (VNum).

Matériels et infrastructures :

Salle de réunion, système de projection, tablettes en salle d'attente (investissement).

Outils et supports :

Plaquettes, diaporamas, questionnaire de satisfaction, intranet pour le partage de documents, site internet pour la mise en ligne de documents.

6. Les actions du projet

Actions préparatoires : (2020-2022)

- Tracer dans DINAMIT la réalisation de la visite « entretien fin de carrière » : création d'un intitulé de visite ou ajout dans les conclusions de la mention « info suivi post professionnel » - GpRC, VNum.
- Établir la bibliographie et recenser les supports de sensibilisation pertinents et utilisés (plaquette, support de sensibilisation collective) portant sur les poussières de silice - GpRC.
- Concevoir les supports d'informations et de communication à destination des employeurs et salariés sur la prévention du risque silice dans le BTP - GpRC, Com.
- Proposer un questionnaire auto-administré sur le parcours professionnel - GpRC.
- Elaborer les documents nécessaires au suivi post professionnel : attestations d'expositions et un questionnaire permettant le recueil des expositions professionnelles - GpRC

Actions de prévention primaire : (2021-2025)

- Déployer les sensibilisations collectives auprès des employeurs dans les centres opérationnels concernant la prévention du risque lié aux poussières de silice - EqPlu.
- Sensibiliser de façon individuelle les salariés sur les poussières de silice à l'aide des documents supports fournis par le groupe de travail risque chimique - EqMéd.

Actions de prévention secondaire et tertiaire : (2021-2025)

- Recueillir les fiches individuelles d'expositions (FIE) auprès des employeurs pour les expositions antérieures à l'année 2012 - EqMéd centre OpLH.
- Recueillir les données bios métrologiques - EqMéd centre OpLH.
- Réaliser des entretiens préparatoires et de fin de carrière nécessaires au suivi post-professionnel - EqMéd centre OpLH.

7. Les indicateurs du projet**Quantitatifs**

- Nombre d'entreprises et/ou de personnes présentes aux sensibilisations collectives - Collecteur : EqPlu.
- Nombre d'entretiens fin de carrière réalisés et info. suivi post professionnel - Collecteur : EqPlu LH.

Qualitatifs

- Niveau de satisfaction des participants aux sensibilisations (enquêtes systématiques) - Collecteur : EqPlu.

8. Les articulations avec d'autres dispositifs

PRST 3, action 3 : « sensibiliser les entreprises à l'existence et à la prise en compte du risque chimique » et plus particulièrement l'action : « mener des actions de sensibilisation collective sur la démarche prévention ».

Projet n°05 : RISQUE CARDIOVASCULAIRE

1. Le contexte

- 11 millions de français sont traités pour un facteur de risque cardiovasculaire ou un diabète.
- Selon le dispositif EVREST, 43% des salariés de la construction sont exposés à des contraintes physiques et à un environnement agressif. Ces contraintes entraînent une augmentation de la charge cardiaque et constituent des facteurs de risque cardiovasculaire dans le travail.
- Les maladies cardiovasculaires constituent la 2^{ème} cause de mortalité. La Normandie affiche la 4^{ème} valeur la plus élevée des régions métropolitaines en termes de mortalité par maladies cardiovasculaires (source PRST 3).

2. Les objectifs

Réduire les facteurs de risque cardiovasculaire (facteurs individuels et facteurs professionnels) en sensibilisant les employeurs et les salariés.

3. La cible du projet

Sont ciblés par ce projet : les entreprises et les salariés exerçant sur les chantiers de TP, les apprentis de l'ETPN.

4. L'équipe projet

Chef de projet : Armelle SABATHIER (Médecin du Travail).

Participants : Ghislaine LESOUDIER (IDEST), Laurent MAURICE (Conseiller en Prévention), Karine SEYNAVE (Médecin du Travail).

5. Les moyens

Humains :

- Équipes médicales (EqMed) et pluridisciplinaires de chaque centre opérationnel (EqPlu)
- Équipes prévention (EqPrév)
- Service communication (Com)
- Groupe « cardiovasculaire » (Gp CV)
- Statisticien (appui extérieur)

Matériels et infrastructures :

Cardiofréquencemètres (investissement), ordinateurs portables, détecteur de CO (investissement), lecteur pour la glycémie et bilan lipidique (investissement).

Outils et supports :

Logiciel métier DINAMIT.

Formations : cardiofréquencemétrie, prévention du risque cardiovasculaire.

6. Les actions du projet

Actions préparatoires : (2020-2021)

- Harmoniser les saisies DINAMIT et mettre en place un système d'alerte gradué en fonction des risques cardiovasculaires identifiés - GpVnum, GpCV, IDS.
- Recenser les salariés qui seront visés par les actions du projet - EqMéd.
- Réaliser sur un échantillon représentatif, une enquête portant sur les risques cardiovasculaires des salariés TP à l'aide d'un questionnaire (500 questionnaires à minima) au cours des visites médicales et entretiens infirmiers (hors visites de reprise et pré-reprises) - EqMéd.
- Identifier les salariés TP les plus à risque et les axes de prévention primaire en exploitant les résultats de l'enquête - GpCV.

Actions de prévention primaire : (2021-2025)

- Effectuer des études de postes pour une partie représentative des salariés réalisant les tâches les plus à risque dans le but d'évaluer la charge cardiovasculaire (cardiofréquence-métrie) et de proposer des actions adaptées visant la réduction du risque - EqPrév
- Déployer les modules de sensibilisations (une sensibilisation par territoire) :
 - o Collectives à destination des employeurs par le biais des partenaires prévention de l'entreprise, des organisations patronales, des organismes de formation portant sur le risque cardiovasculaire - EqPlu
 - o Collectives à destination des apprentis de l'ETPN - EqPlu.
- Sensibiliser en individuel au cours des visites médicales et entretiens les salariés identifiés comme étant les plus à risque au niveau cardiovasculaire (à l'oral et remise de plaquettes) - EqMed.
- Organiser en 2022 le « Parcours du cœur » proposé par la Fédération française de cardiologie pour tous les salariés des entreprises adhérentes de Santé BTP Normandie des centres opérationnels de l'Orne et de la Manche - GpCV, Com, EqPlu.

7. Les indicateurs du projet**Quantitatifs**

- Nombre d'études de postes réalisées dans l'année dans le cadre de l'action - Collecteur : EqPlu.
- Nombre d'entreprises ayant bénéficié d'une sensibilisation collective dans l'année - Collecteur : EqPlu.
- Nombre de salariés sensibilisés lors des consultations : EqMed.
- Nombre de participants aux « Parcours du cœur » - Collecteur : Com.

Qualitatifs

- Nombre d'actions correctives mises en place en entreprises à la suite d'études de postes réalisées dans le cadre de l'action cardiovasculaire - Collecteur : EqPrév.
- Niveau de satisfaction des participants aux sensibilisations collectives (enquêtes systématiques) - Collecteur EqPlu.

8. Les articulations avec d'autres dispositifs

- PRST 3 2016-2020, Agir en transversalité pour promouvoir un environnement de travail favorable à la santé : action n°15 « prévenir les maladies cardiovasculaires en lien avec l'activité professionnelle ».
- Fédération française de cardiologie.
- Opération prévention-santé « Parcours du cœur ».

1. Le contexte

- Le stress au travail est l'un des principaux problèmes en santé déclaré, derrière les troubles musculo-squelettiques. Malgré une forte médiatisation, les troubles psychosociaux sont victimes d'un déni et d'une stéréotypie constante. Le coût et le nombre de cas réels sont très difficiles à quantifier en termes d'accidents du travail/maladies professionnelles.
- Les troubles psychosociaux sont devenus la 1^{ère} cause de consultation dans les centres de consultations de pathologies professionnelles.

Pour ces raisons, promouvoir le bien-être au travail devient une nécessité absolue.

2. Les objectifs

- Sensibiliser les entreprises à évaluer leurs risques psychosociaux et développer le bien-être au travail.
- Dépister, diagnostiquer, accompagner et orienter les salariés en difficulté psychosociale.

3. La cible du projet

Sont ciblés par ce projet : l'ensemble des entreprises de moins de 50 salariés et les salariés avec un indicateur BEAT (Bien Être Au Travail) inférieur ou égal à 7/10.

4. L'équipe projet

Chef de projet : Dr Carole BURDY (Médecin du Travail)

Participants : Audrey BALE (Psychologue du travail), Julie JOVENIN (Psychologue du travail), Dr Françoise LE GOAS (Médecin du Travail), Maud LEMETEIL (IDEST), Sybille WILLOT (IDEST).

5. Les moyens

Humains :

- Équipes médicales de chaque centre opérationnel (EqMéd).
- Psychologues du travail (Psy).
- Groupes « risques psychosociaux » (GpRPS), « vie numérique » (GpVnum).
- Service communication (Com).

Formation :

Thème : « fiche d'entreprise, item RPS » en interne pour les professionnels concernés.

Thème : « RPS » pour les professionnels concernés.

Matériels et infrastructures :

Salle de réunion, ordinateurs, vidéo projecteurs.

Outils et supports :

Logiciel métier DINAMIT, support pédagogique de prévention « jeu de l'oie », documents supports : fiche d'entreprise, plaquettes, diaporamas, échelles (BEAT, HAD), questionnaires individuels (Karasek, Serenat, etc... selon les pratiques), outil INRS (ED 61 40, ...) etc.

6. Les actions du projet

Actions préparatoires : (1^{er} trimestre 2021)

- Créer et harmoniser les saisies DINAMIT afin de permettre des extractions de données - GpRPS, GpVnum.
- Rédiger un item « RPS » dans le modèle de fiche d'entreprise - GpRPS.
- Créer une plaquette d'information à destination des salariés - GpRPS, Com.
- Mettre à disposition des équipes les documents supports nécessaires à la mise en œuvre des actions du projet : supports de sensibilisations, grille d'évaluation, modèle de courrier d'alerte - GpRPS, Com.

Actions de prévention primaire : (2021-2025)

- Accompagner les employeurs à l'intégration des RPS dans leur évaluation des risques par le biais de la fiche d'entreprise - EqPlu.
- Déployer à la demande, des modules de sensibilisation auprès des employeurs en session individuelle : « Rôle de l'employeur », « Être sentinelle », « Qu'est-ce qu'une entreprise en bonne santé » - EqPlu.
- Animer à la demande de l'employeur des sensibilisations sous forme ludique et pédagogique (jeu de l'oie) à destination des salariés - EqPlu

Actions de prévention secondaire et tertiaire : (2021-2025)

- Réaliser un diagnostic suite à une problématique identifiée ou suspectée (individuelle ou collective) au sein d'une entreprise avec un suivi et bilan du plan d'actions - EqPlu.
- Dépister, à l'aide de l'échelle BEAT une situation de souffrance au travail permettant une orientation interne (Psychologue du Travail, Médecin du Travail), externe (médecine de soin) et proposition de suivi médico-psychologique - EqMéd, Psy.

7. Les indicateurs du projet**Quantitatifs**

- Nombre d'employeurs ayant bénéficié d'une sensibilisation ciblée RPS ou d'un diagnostic RPS dans l'année
Collecteur : EqPlu
- Nombre d'indicateurs BEAT réalisés - Collecteur : EqMéd.
- Nombre de salariés orientés en interne - Collecteur : EqMéd.

Qualitatifs

- Pourcentage de dossiers individuels solutionnés orientés en interne - Collecteur : EqMéd.

8. Les articulations avec d'autres dispositifs

- PRST 3, point II « prévenir les risques psychosociaux » :
 - o Action n°6 «réaliser une offre régionale de service sur la prévention des RPS».
 - o Action n°7 «réaliser une offre régionale en outillant et ciblant les TPE/PME».
 - o Action n°8 «animer des réseaux », objectif opérationnel 6 : transversalité santé au travail-Santé publique.
- Réseau Normand des psychologues du travail en Service de Santé au Travail

1. Le contexte

Problématique santé

- Le tabac est la 1^{ère} cause de mortalité évitable avec 17 millions de fumeurs soit 73 000 décès par an. Le BTP est le 2^{ème} secteur d'activité professionnelle le plus touché après l'hôtellerie-restauration.
- L'alcool est la 2^{ème} cause de mortalité évitable avec 9 millions de consommateurs réguliers et 5 millions de consommateurs quotidiens soit 49 000 décès/an. Le BTP est le 1^{er} secteur d'activité professionnelle le plus touché.
- 1,4 millions de consommateurs réguliers de cannabis. Le BTP est le 2^{ème} secteur d'activité professionnelle le plus touché après les arts et spectacles.
- Concernant les autres consommations non négligeables comme la cocaïne, l'ecstasy-amphétamines, l'héroïne, le secteur du BTP représente le 4^{ème} consommateur.
- La consommation de médicaments psychotropes (principalement des benzodiazépines, des anxiolytiques, des hypnotiques) est également à prendre en considération.

Double problématique en entreprise

- Les répercussions sur le poste de travail : 10 à 20% des accidents du travail en lien, l'absentéisme, l'accident de la voie publique, la chute de hauteur...
- Les déterminants professionnels favorisant (conditions de travail ou l'organisation du travail) un excès de consommation de substances psychoactives.

2. Les objectifs

- Réduire le nombre de conduites addictives par une approche collective de prévention primaire.
- Permettre aux employeurs de promouvoir leur prévention primaire en milieu de travail.
- Proposer un accompagnement des salariés en difficultés.

3. La cible du projet

Sont ciblés par ce projet : les salariés ne présentant pas de trouble lié à l'usage (prévention primaire), les salariés présentant des troubles liés à l'usage (prévention secondaire/tertiaire) et les entreprises adhérentes en demande d'informations et/ou de sensibilisation (prévention primaire).

4. L'équipe projet

Chef de projet : Dr Line BOUCHER (Médecin du Travail).

Participants : Sonia BLANCHARD (IDEST), Dr Isabelle QUADRINI (Médecin du Travail), Marie-Edith VASLIN (Conseillère en addictions), Sybille WILLOT (IDEST).

5. Les moyens

Humains :

- Équipes médicales (EqMéd) et pluridisciplinaires de chaque centre opérationnel (EqPlu).
- Groupe « addictions » (GpAdd).
- Conseillère en addiction du centre de Rouen (ConsAdd).
- Service Communication (Com).

Matériels et infrastructures :

Ordinateur, vidéo projecteur.

Outils et supports :

Tapis pédagogique de prévention, documents supports : questionnaires de dépistages, plaquettes, diaporamas, logiciel métier DINAMIT, livret des structures d'aide.

6. Les actions du projet

Actions préparatoires : (2020-2021)

- Rédiger un item « prévention des addictions » dans le modèle de fiche d'entreprise - GpAdd.
- Créer un support de conseils aux adhérents pour l'intégration des risques liés aux conduites addictives : « boîte à outils » – GpAdd.
- Valider les plaquettes d'information à destination des employeurs et des salariés - GpAdd, Com.
- Mettre à disposition des équipes les documents supports nécessaires à la mise en œuvre du projet - GpAdd, Com.
- Former les équipes de SANTÉ BTP Normandie à l'animation du module de sensibilisation - GpAdd, Com.

Actions de prévention primaire de lutte contre les conduites addictives : (2021-2025)

- Accompagner les employeurs dans l'évaluation du risque (support PRST3) - EqPlu.
- Déployer le module de sensibilisation collective auprès des salariés d'adhérents demandeurs - animateurs addictions formés.
- Sensibiliser sur le risque addiction les salariés lors des visites et entretiens (intervention brève) et le tracer dans le DMST - EqMed.
- Sensibiliser par appels téléphoniques et proposer un accompagnement adapté au besoin auprès des entreprises de moins de 50 salariés du secteur Rouen - ConsAdd.

Actions de prévention 2dr et 3re de lutte contre les conduites addictives : (2021-2025)

- Pratiquer le repérage précoce notamment par l'utilisation d'un questionnaire d'autoévaluation remis lors des consultations. Tracer dans le DMST - EqPlu.
- Identifier avec le salarié les situations de travail favorisantes, les retentissements de ses consommations sur sa vie professionnelle, socio-économique et familiale - EqPlu.
- Accompagner en interne le salarié en difficulté en adaptant la périodicité des visites et en orientant en consultation spécialisée (CO de Rouen), vers une structure d'aide (liste), un spécialiste, un Assistant Social EqMed ou ConsAdd.

7. Les indicateurs du projet

Quantitatifs

- Nombre d'employeurs ayant bénéficié d'une sensibilisation dans l'année - Collecteur : EqPlu.
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une sensibilisation collective au sein de leur entreprise pendant l'année - Collecteur : EqPlu.
- Nombre de salariés orientés - Collecteur : EqMéd.

Qualitatifs

- Niveau de satisfaction des participants aux sensibilisations collectives réalisées (employeur et salariés) Collecteur : EqPlu.

8. Les articulations avec d'autres dispositifs

- PRST3, Point III : agir en transversalité, action n°14 : « prévenir les conduites addictives en milieu professionnel ».
- Plan national de mobilisation contre les addictions 2012-2022, axe 1 : « une prévention pour tous tout au long de la vie », priorité n°5 : « faire de la lutte contre les conduites addictives une priorité de la santé au travail ».

1.3.2 Déploiement du Dispositif d'Urgence Psychologique (DUP)

Le dispositif d'urgence psychologique est un dispositif transversal permanent et non une fiche projet.

Objectifs du DUP :

Le Dispositif d'Urgence Psychologique intervient lors de la survenue :

- D'un accident grave ou mortel,
- D'une tentative de suicide ou d'un suicide sur le lieu de travail,
- D'une agression physique,
- D'un accident matériel (avec ou sans blessés physiques).

Il permet de prévenir l'installation d'un traumatisme psychique et de le prendre en charge en organisant les relais vers le réseau extérieur.

Il s'agit également de conseiller l'employeur sur la démarche à mettre en place dès l'accident et les jours suivants, de relayer les éléments importants à l'équipe s'occupant de l'entreprise pour des actions collectives de prévention.

Déroulement de l'intervention

L'intervention est réalisée par des équipes internes au service, volontaires et formées.

Les référentes de ce dispositif sont :

- Line BOUCHER, Médecin du Travail, Rouen-Dieppe
- Audrey BALE, Psychologue du Travail, Rouen-Dieppe

Les personnes formées sont :

- Sybille WILLOT, Infirmière en Santé au Travail, Eure
- Madia HANNA, Médecin du Travail, Eure

- Julie JOVENIN, Psychologue du Travail, Eure/Orne
- Danièle LEMARQUAND, Infirmière en Santé au Travail, Orne

- Claudie GUENTCHEFF, Infirmière en Santé au Travail, Région havraise
- Marion LEROUX, Infirmière en Santé au Travail, Région havraise

- Martine FAVARETTO, Médecin du Travail, Manche

1. Déclenchement de l'intervention

- Le dispositif peut être déclenché :
 - En interne, par tous les salariés de Santé BTP ayant connaissance d'un accident grave,
 - Par les entreprises adhérentes elles-mêmes,
 - Par les organisations professionnelles et les institutions partenaires.
- L'équipe du DUP est prioritairement informée puis l'intervention est co-construite avec l'équipe médicale référente.

2. Mise en place du dispositif

- Conseils envers l'entreprise :
Conseils sur la gestion immédiate de la crise envers le référent de l'entreprise, par téléphone.
- Sur le lieu de travail :
A partir de 48h, intervention du dispositif auprès des salariés victimes, témoins visuels, et salariés touchés. Différentes possibilités : débriefing individuel, débriefing collectif.
- Relais extérieur si besoin.
- Suivi des salariés impactés jusqu'à résolution des symptômes ou passage de relais.

3. Bilan de l'intervention

Un compte-rendu est fait à l'équipe médicale référente de l'entreprise ainsi qu'au chef d'entreprise afin d'orienter l'état de veille sur les salariés présentant des signes d'Etat de Stress Post Traumatique.

Sont par ailleurs déployées des « sensibilisations à la prise en charge initiale lors d'un évènement grave » auprès des managers d'équipe et des dirigeants d'entreprise.

Nos sessions de formation sont mises en place à la demande des adhérents sensibles à cette problématique.

1.3.3 Suivi individuel

Tout salarié bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé par le Médecin du Travail et sous l'autorité de celui-ci par le Collaborateur Médecin, l'Interne et l'Infirmier. Les modalités et la périodicité de ce suivi sont fixées en fonction de ses conditions de travail, de son état de santé et de son âge, ainsi que des risques professionnels auxquels il est exposé et l'aptitude du salarié est désormais présumée (Article R4623-14 du Code du Travail).

Chaque salarié est suivi par un professionnel de santé avec une périodicité adaptée à sa situation.

UNE PÉRIODICITE À 2 ANS POUR SANTÉ BTP NORMANDIE

La loi du 8 août 2016 et le décret d'application du 27 décembre 2016 prévoient des périodicités pour le suivi individuel **de 3 et 5 ans** selon les risques auxquels sont exposés les salariés.

Santé BTP Normandie a choisi de mettre en place une surveillance médicale adaptée aux risques BTP et plus simple pour ses adhérents, en adoptant pour l'ensemble des salariés, une périodicité de suivi à 2 ou 4 ans assurée par un professionnel de santé.

Dans le « Guide de l'adhérent », en annexe, sont précisés les différents parcours :

- Suivi Individuel Général : SIG
- Suivi Individuel Renforcé : SIR
- Suivi Individuel Adapté : SIA

Ainsi que les différents types de visites :

- Visites d'Information et de Prévention : VIP
- Examens Médicaux d'Aptitude : EMA
- Autres visites : Reprise – Pré-reprise – À la demande (salarié ou employeur)

Un extrait ci-après du guide de l'adhérent détaille l'organisation du suivi périodique de l'état de santé des travailleurs selon le décret du 27 décembre 2016 de modernisation de la médecine du travail.

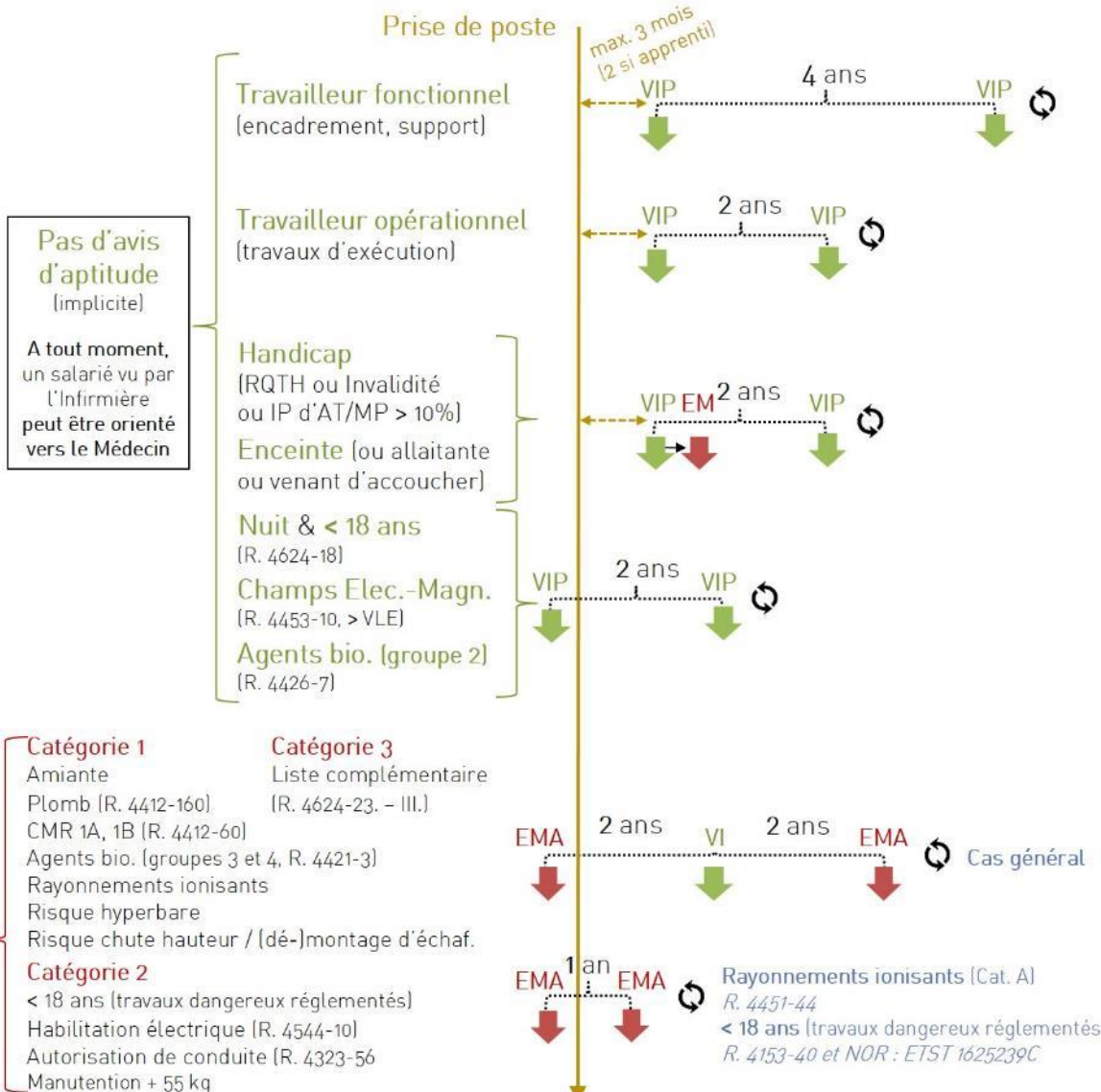
Suivi périodique de l'état de santé des travailleurs [Décret du 27/12/2016 de modernisation de la médecine du travail]

Suivi Individuel
R. 4624-10 à 16

Adapté
R. 4624-17 à 21

Suivi Individuel Renforcé
R. 4624-22 à 28

Risques particuliers



Délais indiqués = maximums, seront réduits selon l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels du travailleur

Le salarié peut bénéficier à tout moment, à sa demande (ou de l'employeur ou du médecin du travail), d'un examen par le médecin du travail

VIP : Visite d'Information et de Prévention « attestation de suivi »

EMA : Examen Médical d'Aptitude par Médecin, délivre « avis médical d'aptitude »

VI : Visite Intermédiaire

EM : Examen Médical par Médecin, délivre « attestation de suivi »

1.4 - Suivi et bilan de la mise en œuvre du Projet de Service

Le Projet de Service pluriannuel est central. Il est évolutif et révisable en fonction des bilans intermédiaires, des évolutions législatives et réglementaires.

1. Le suivi du Projet de Service

Chaque territoire s'organise et renseigne les indicateurs de fonctionnement du projet de service au cours de l'année.

Ces données centralisées et compilées *par les pilotes de projet* associées au recueil des retours d'expériences des équipes permettent la réalisation de bilans intermédiaires.

2. La revue annuelle

La Commission Médico-Technique réalise annuellement une revue de l'ensemble des informations de fonctionnement du service, elle porte sur :

- a. les résultats synthétiques annuels transmis par les pilotes de groupes projet,
- b. la réalisation des activités en milieu de travail,
- c. la mise en œuvre du suivi individuel.

Ces remontées terrain des équipes pluridisciplinaires et les résultats des indicateurs permettent à la Commission Médico-Technique de faire des propositions de réajustements nécessaires.

Cette revue annuelle donne lieu à la rédaction des rapports annuels suivants :

- a. le rapport annuel du service présenté en Commission de Contrôle,
- b. le rapport annuel de synthèse de l'activité du service présenté à notre organisme de tutelle, la DIRECCTE.

3. Le bilan

Un bilan global est réalisé à l'issue de la période déterminée. Il s'agit de mettre en évidence les points d'amélioration et de retenir les points forts de ce projet. Ce bilan est l'occasion de faire des propositions sur les orientations du prochain Projet de Service.

PROGRAMMATION DU PROJET DE SERVICE POUR UN TERRITOIRE (prévisionnel)

30 ACTIONS PREPARATOIRES, déclinées en 5 catégories

	Année 2021		Année 2022		Année 2023	
	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2
Evolutions des fonctionnalités du logiciel métier :						
Les enregistrements des données PDP		x x	x x			
Les enregistrements liés aux entretiens de fin de carrière		x x	x x			
Création d'une alerte risque cardio vasculaire		x x	x x			
Harmonisation des saisies d'informations dans le logiciel métier :						
Actions de sensibilisations collectives (tout projet)	x x	x x				
Accompagnement des employeurs (tout projet)	x x	x x				
RPS / Bien être au travail	x x	x x				
Postes et pathologies (TMS)	x x	x x				
Facteurs de risques cardiovasculaires	x x	x x				
Etudes statistiques et exploitation des résultats :						
Activités les plus impactées par les TMS et les pathologies prépondérantes		x x				
Risques cardiovasculaires dans les TP	x x					
Création de documents utiles au déploiement d'actions :						
Supports de traçabilité des expositions chimiques des salariés	x					
Catalogue de solution techniques en réponse à des problématiques TMS					x x	x x
Création de supports d'informations, de communication et de sensibilisations (tout thème)	x x	x x				

EMPLOYEURS

RENCONTRES SANTE TRAVAIL EMPLOYEURS (collectif)

	Année 2021				Année 2022				Année 2023				Année 2024				Année 2025			
	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
Thème 1			1		1									1						
Thème 2														1						
Thème 3	1										1									
Thème 4							1											1		
Thème 5									1											1

Les 5 thèmes sont : PDP, Culture de prévention, Risque cardiovasculaire, Poussières de silice, troubles musculo-squelettiques

DEMARCHES PARTICULIERES D'ACCOMPAGNEMENTS DES EMPLOYEURS (individuel)

	Année 2021				Année 2022				Année 2023				Année 2024				Année 2025			
Accompagnement des employeurs dans l'évaluation & la recherche de solutions face aux risques :																				
De souffrance au travail (risques psychosociaux)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
De conduites addictives	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
De troubles musculosquelettiques									x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
De désinsertion professionnelle	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Représentés par la charge physique et les risques cardio-vasculaires (Etudes de postes)									x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Accompagnement dans la démarche du maintien dans l'emploi en mobilisant les dispositifs existants.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Informations :																				
Culture de prévention à l'adhésion et à chaque sensibilisation employeur	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

SALARIES ET APPRENTIS

RENCONTRES SANTE TRAVAIL APPRENTIS (collectif)

	Année 2021		Année 2022		Année 2023		Année 2024		Année 2025	
	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2
Riskopoly			1						1	
Cardio- vasculaire					CIFA TP					

RENCONTRES SANTE TRAVAIL SALARIE (collectif)

	Année 2021		Année 2022		Année 2023		Année 2024		Année 2025	
Parcours du cœur (L'Orne et La Manche)			1 Territoire		1 Territoire					

DEMARCHES PARTICULIERES D'ACCOMPAGNEMENTS DES SALARIES (individuel)

	Année 2021		Année 2022		Année 2023		Année 2024		Année 2025		
	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	
Campagne info consultation de salariés ciblés : 4 sujets différents abordés successivement		Info 1		Info 2		Info 3		Info 4			
Accompagnements spécifiques individualisés des salariés :											
La détection des situations à risque de désinsertion professionnelle	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
La mise en œuvre de démarches de maintien dans l'emploi ou de reclassement	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
La détection de risques cardiovasculaires	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Le dépistage de la souffrance au travail	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Le dépistage des conduites addictives	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
L'orientation spécialisée (risques psychosociaux et conduites addictives)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Informations :											
Promotion auprès des salariés du dispositif de pré reprise	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Les thèmes info consultations sont : TMS, Prévention des addictions, les poussières de silice, le risque cardiovasculaire

AUTRES ACTIONS

	Année 2021		Année 2022		Année 2023		Année 2024		Année 2025	
	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2
Questionnaire préparatoire fin carrière (Le Havre)			x	x	x	x	x	x	x	x
Recueil des FIE (Le Havre)			x	x	x	x	x	x	x	x
Entretiens préparatoires fin de carrières (Le Havre)				x	x	x	x	x	x	x

