

CRITERES SUBSTANTIELS D'AGREMENT

MODALITES D'APPLICATION DES CRITERES DU CAHIER DES CHARGES

NATIONAL D'AGREMENT DES SERVICES DE PREVENTION ET

DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES ET AUTONOMES

DU REGIME GENERAL

EN REGION PROVENCE-ALPES-COTE-D'AZUR

2023

(Article D 4622-49-1 I du Code du travail et D 4622-49-1 II du Code du travail)

Quelques Chiffres Repères de la Région PACA :

Fin 2021, on dénombrait 207 837 établissements actifs employeurs représentant 1 864 964 postes salariés dont 33,5 % des postes dans l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, 14,8 % dans le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles, 12,7 % dans les activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien, 6,4% dans la Construction, 6,2 % dans l'Hébergement et la Restauration, 5,9 % dans le Transport et l'Entreposage, 3, 4 % dans la fabrication d'autres produits industriels, 2, 8 % dans les activités financières et d'assurance, 2,5 % dans l'Information et la Communication, 1,7 % dans la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac 1,5% dans les Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution, 1 % dans le secteur de l'agriculture, Sylviculture et de la pêche, 0,9 % dans le secteur de la fabrication de matériels de transports, 0,9 % dans la fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines, 0,1 % dans la cokéfaction et le raffinage (Source INSEE – 250823).

L'industrie représente 174 000 emplois directs et 426 126 emplois directs et indirects (OPCO 2i).

53 % de l'emploi Industriel salarié est concentré sur Fos-Sur-Mer ; 11 % sur le Département des Alpes- de-Haute-Provence (SESE PACA).

Fin 2020, 249 entreprises de la filière aéronautique et spatiale sont présentes en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Les établissements de ces entreprises emploient un peu plus de 17 000 salariés hors intérimaires, principalement consacrés à l'activité aéronautique et spatiale (ATLAS Région SUD).

59 établissements SEVESO seuil Haut sont présents en région ; plus des ¾ se situent dans les Bouches-du-Rhône sur le pourtour de l'Etang de Berre avec la présence de plateformes industrielles de pétrochimie, raffinage de pétrole, de Lavera, Fos , Berre.

Ces zones concentrent les signaux faibles en matière d'impact environnementaux et professionnels sur la santé humaine. La zone cumule les pollutions relevant à 49 % de pollutions industrielles, 19 % des transports non routiers, 16 % des transports routiers, 12% agriculture et nature, 5% résidentiel et tertiaire et à l'ozone (Source Association ATMOSUD).

La pollution urbaine atmosphérique touche les 4 principales agglomérations (Aix-Marseille, Toulon, Nice et Avignon).

Les données de l'Observatoire REVELA – 2019, établissent un taux de surincidence (de 10 à 20 %) du Cancer de la vessie, chez les hommes et les femmes par rapport au taux national et un taux d'incidence élevé en matière de cancer du rein et de la leucémie équivalent au taux national.

En milieu professionnel , les familles de substances chimiques à l'origine des cancers de la vessie reconnus d'origine professionnelle régime général, sont les amines aromatiques et leurs sels.

La région PACA compte en 2021, 170 établissements relevant du secteur des carrières.

Depuis le 1er janvier 2021, les travaux exposant à la silice cristalline alvéolaire sont inscrits sur la liste des procédés cancérogènes. Les travaux susceptibles d'exposer les travailleurs à ces poussières se retrouvent majoritairement dans les industries extractives et dans le BTP. L'appréhension dans la prévention de l'additivité silice cristalline et poussières doit être assurée.

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

On observe une pollution des sites et des sols deux fois plus forte qu'en 2015 dont plus de la moitié (232) sont situés dans le Département des Bouches-du-Rhône.

La zone montagne de la région Provence Alpes-Côte d'Azur recense 422 communes. Elles sont situées dans le département des Alpes-de-Haute-Provence (hors vallée de la Durance de Sisteron à Manosque intégrée à la zone plaine), dans celui des Hautes-Alpes et dans celui des Alpes-Maritimes (sauf bande côtière intégrée à la zone littorale).

Les saisonniers, 147 000 en 2017 représentaient 9 % des emplois du secteur privé ; au deuxième rang des régions françaises par leur poids. Pendant la pleine saison, 90 000 emplois étaient occupés par des saisonniers (hébergement, restauration, festivals , commerce, station de ski...). Quatre saisonniers sur 10 avaient moins de 26 ans (INSEE – SESE PACA janvier 2023).

La Région se caractérise par un fort tourisme littoral et de montagne mais aussi par une économie maritime importante se concentrant dans le secteur des transports maritimes notamment de Transports d'hydrocarbures et de logistique (90 % dans les Bouches-du-Rhône), la construction et la réparation navale (70 % dans le Var) et l'ingénierie informatique.

Les emplois dans la recherche se concentrent dans les zones d'emploi de Marseille, de Cannes avec la technopôle de Sophia-Antipolis et de Manosque (CEA de Cadarache et Projet ITER).

Les emplois culturels comptent la plus forte densité d'emplois avec des caractéristiques marquées (polyactivité, saisonnalité, contrats courts, contrats intermittents, travail indépendant) ; le secteur prépondérant est la création artistique (Arts visuels et spectacle vivant).

Les emplois de services et notamment de service à la personnes, concentrent des personnes peu ou pas diplômées, et notamment des femmes à temps partiel et fortement exposées au TMS.

Emplois par catégorie socioprofessionnelle : ouvriers 16,7 % , employés 29,2 % , professions intermédiaires 26,7 % , cadres et professions intellectuelles supérieures 17,2, Artisans, commerçants, chefs d'entreprise 9,3 %, agriculteurs exploitants 0,9 %.

En 2020, 86,8% des emplois sont sous statut salariés ; 13,2 % sous statut non-salariés (9,5 Indépendants, 3,5 employeurs, 0,2 aides familiaux).

82 % des salariés à temps partiel sont des femmes.

Les profils des femmes s'inscrivent dans des parcours de carrière plus hachés.

49,2 % des actifs travaillent dans la commune de résidence, 50,8 % des actifs travaillent dans une commune autre que la commune de résidence.

72,6 % utilisent la voiture, le camion ou fourgonnette pour se rendre au travail, 7,3 % la marche à pied, le roller ou la patinette, 1,8 % utilise le vélo (Source DREES).

En Région PACA, 110 000 Jeunes de 16 ans à 25 ans ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en stage.

259 900 personnes âgées de 15 à 64 ans ont une reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie soit 9% de

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

la population contre 8% au niveau national (DREES 2021). En 2018, 62 % des personnes âgées de 15 à 64 ans occupent un emploi contre 64 % en moyenne en France. 168 000 disposent d'un contrat à durée déterminée. En Région PACA, en 2022, 3 habitants sur 10 sont âgés de 60 ans ou plus.

Le taux de pauvreté est le troisième de France 17,1 % en 2019, derrière la Corse et les Hauts De France. Le taux de pauvreté est au-dessus de la moyenne nationale particulièrement dans les Bouches-du-Rhône et le Vaucluse sauf dans les Hautes-Alpes.

En 2021, 36 300 salariés ont été détachés en PACA au moins une fois (hors transport) ; le taux de recours au détachement 0,71 % est le plus élevé de France métropolitaine tous secteurs et régions confondues dont les secteurs de la construction et de l'agriculture. Un sur 2 salariés est détaché dans la construction. En 2021, 16,5 % des salariés « détachés » sont employés par une entreprise monégasque.

Dans le secteur de l'Industrie, le taux de salariés détachés atteint 0,81 % contre 0,48 % au national. Ils sont essentiellement des hommes, âgés de 25 ans à 49 ans (SI-PSI-SESE PACA- février 2023).

Entre décembre 2019 et décembre 2022, le nombre d'apprentis en région PACA est passé de 31 782 à 68 100 boosté par le plan « 1 jeune, 1 solution avec un ralentissement constaté en 2022 : + 13 % après + 31 % en 2021. Les femmes représentent 44% des apprentis. La durée des contrats se raccourcit avec la possibilité de conclure des contrats d'une durée minimale de 6 mois (INSEE- SESE 2 Octobre 2023).

La région PACA concentre 6,9% des effectifs intérimaires - les 3 premiers secteurs utilisateurs sont le BTP (23,6%), les transports (16,9%) et les services administratifs (9,7%). La région représente 9,6% des recrutements réalisés par les agences d'emploi. (Sources : Dares 2022 et étude Xerfi/Prism'emploi 2023).

En région PACA, en 2022, on dénombre 28 accidents du travail mortels (14 dans le Département 13, 8 dans le Département 06, 4 dans le Département 84, 2 dans le Département 83) dont 8 dans le secteur de la construction, 7 dans les activités de service, 4 dans le commerce et la Réparation, 3 dans les Transports et l'Entreposage, 2 dans l'enseignement, 2 dans l'industrie manufacturière.

10 accidents mortels concernent des travailleurs avec moins d'un mois d'ancienneté, 3 de 6 mois à 1 an d'ancienneté, 3 de 1 à 5 ans d'ancienneté et 12 avec plus de 5 ans d'ancienneté. 4 concernent des intérimaires, 22 des salariés en CDI. 1 accident mortel concerne la tranche d'âge 18-24 ans, 3 la tranche d'âge 25-35 ans, 10 la tranche d'âge 36-55 ans, 7 la tranche d'âge 56-65 ans.

78 628 Accidents du travail dont 45 053 avec arrêt de travail et 33 547 sans arrêt de travail dont 5 275 accidents du travail concernent les Femmes et 7 466 les hommes de 18 à 24 ans ; 8 315 concernent les femmes et 12 735 les hommes de 25-35 ans ; 14 142 accidents du travail concernent les femmes et 17 936 les hommes de 36-55 ans ; 4 145 accidents du travail concernent les femmes et 4 289 hommes de 56-65 ans

En 2023, du 01 au 31 mai 2023, on dénombre 24 accidents du travail mortels (12 dans le Département 13, 5 dans le Département 06, 3 dans le Département 84, 2 dans le Département 83, 2 dans le département 05).

Les principales causes (Chutes de hauteur et de plain pied, malaise/maladies cardiovasculaires et accidents vasculaires cérébraux/ déplacement professionnel/équipement de travail.

Source DAT'IA.

Les maladies professionnelles reconnues en Région PACA en 2019

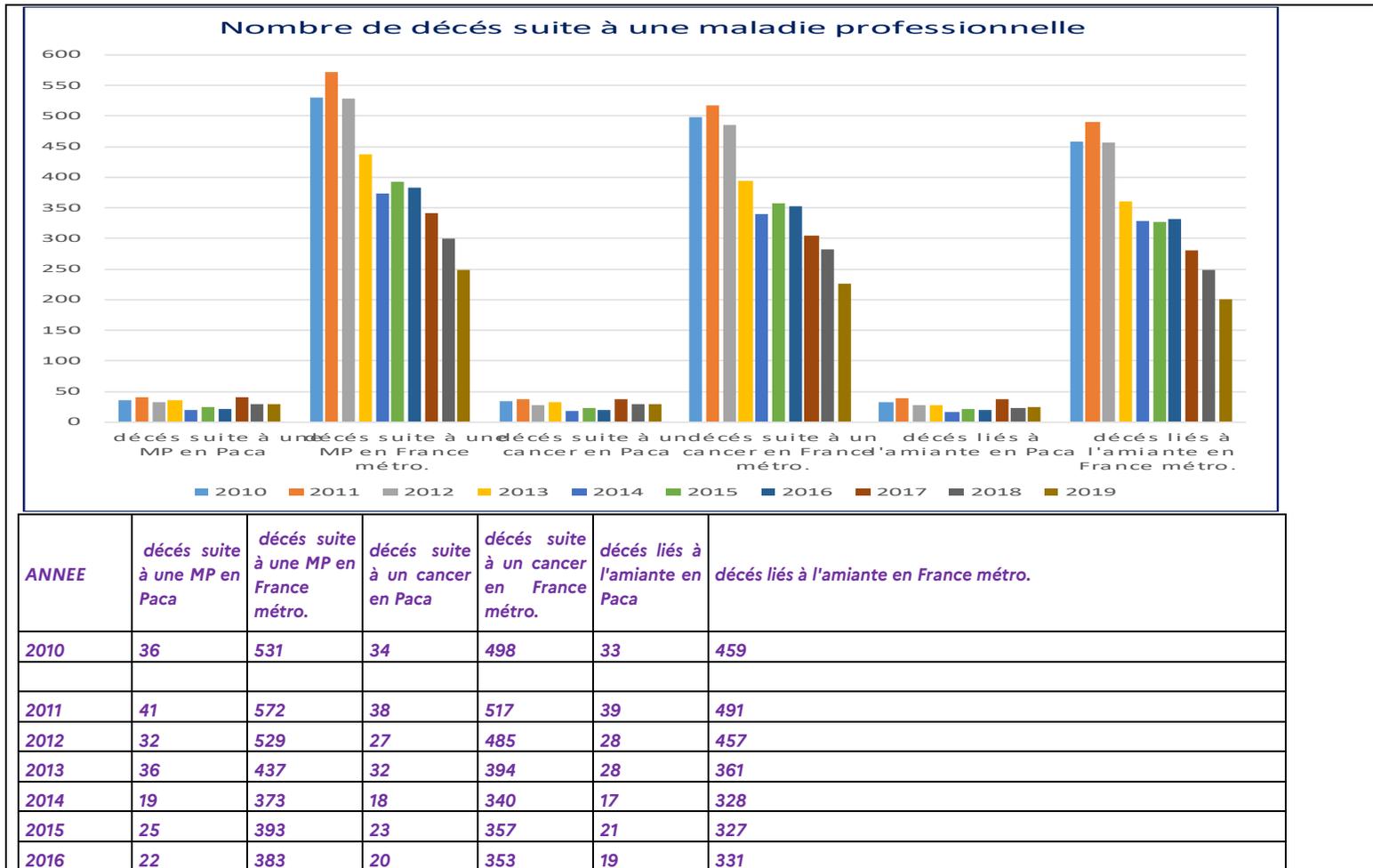
DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

Catégorie socio professionnelle	Type de maladie							
	TMS	Pathologies causées par l'amiante	Surdités	Dermatoses	Rhinites et asthmes	Cancers	Ensemble	Répartition en %
Cadres	125	12	0	2	1	9	148	6,0
Professions intermédiaires	51	2	1	0	0	5	65	2,7
Employés	629	4	2	7	3	3	659	26,9
Ouvriers	1 118	232	47	14	11	130	1 464	59,8
Ensemble	2 031	251	50	23	16	150	2 448	100,0

Lecture : 2 031 nouvelles maladies professionnelles de type TMS ont été reconnues en 2019 pour les salariés du régime général.

Champ : Salariés du régime général, France entière.

Source : Cnamts- Insee, calcul Sese Paca.



DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

2017	41	341	37	304	37	281
2018	29	300	29	282	23	249
2019	30	248	29	226	25	201

Tableau 5 : Indicateurs de Suivi des TMS par sexe et catégorie socioprofessionnelle en Paca, en 2019

	Fréquence(1) des TMS			Indice de gravité(2) des TMS		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Cadres	7,2	0,9	3,2	18,0	2,4	8,0
Professions intermédiaires	2,1	0,2	1,1	10,9	1,0	5,8
Employés	9,9	4,0	8,0	34,9	9,9	26,6
Ouvriers	45,2	12,2	17,3	144,3	56,1	69,6
Ensemble	11,7	6,7	8,9	41,4	31,6	35,8

Lecture : 45,2 cas de TMS concernant une ouvrière et 12,2 cas de TMS qui concernent un ouvrier sont reconnus par 10 millions d'heures rémunérées .

(1) Nombre de TMS indemnisées pour dix millions d'heures rémunérées

(2) Taux moyen d'incapacité permanente partielle (IPP) pour dix millions d'heures rémunérées ; l'évolution de cet indice n'est pas significative d'une année sur l'autre

Champ : salariés affiliés au régime général de Sécurité sociale présents dans les DADS de l'Insee et salariés affiliés au régime de la MSA hors salariés agricoles d'Alsace-Moselle

Sources : Cnam-TS ; CCMSA ; Insee, DADS - Calculs : SESE PACA

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

ANNEE	ZONE	Nombre de maladies professionnelles (MP)	Taux d'incapacité partielle permanente des maladies professionnelles (IPP_MP)	Nombre de décès suite aux MP	Nombre de MP avec IPP	Nombre de troubles musculosquelettiques (TMS)	Nombre de cancers	Nombre de décès suite à un cancer	Nombre de pathologies causées par l'amiante	Nombre de décès liés à l'amiante	TAUX DE FREQUENCE	INDICE DE GRAVITE
2010	PACA	2 771	27 179	36	1 608	2 069	156	34	513	33	13,3	130,3
2011	PACA	3 118	28 708	41	1 770	2 415	149	38	517	39	14,7	134,9
2012	PACA	2 580	26 563	32	1 700	1 956	139	27	469	28	12,1	124,2
2013	PACA	2 589	27 066	36	1 670	1 976	131	32	414	28	12,1	126,1
2014	PACA	2 470	24 104	19	1 407	1 902	134	18	377	17	11,4	111,7
2015	PACA	2 323	24 820	25	1 536	1 802	134	23	330	21	10,7	114,0
2016	PACA	2 158	21 459	22	1 304	1 745	121	20	247	19	9,7	96,1
2017	PACA	2 250	22 935	41	1 282	1 857	122	37	245	37	10,0	101,5
2018	PACA	2 419	23 780	29	1 385	1 997	146	29	260	23	10,7	105,4
2019	PACA	2 448	23 924	30	1 324	2 031	150	29	251	25	10,7	104,4

En 2021, 8 décès MP, 854 MP réglées dans le département du 13, 1 décès MP, 271 MP réglées dans le département du 84, 86 MP réglées dans le département du 83, 1 décès MP, 375 MP réglées dans le département des Alpes-Maritimes, 61 MP réglées dans le département du 04, 1 décès MP et 58 MP réglées dans le département des Hautes-Alpes (CARSAT-SE Statistiques 2021).

Le 16 septembre 2020 sont entrés en vigueur les tableaux de MP RG n°100 et RA n°60 relatifs aux affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-COV 2.

Le 21 avril 2022 est entré en vigueur le tableau de MP RG n°102 relatif au cancer de la prostate provoqué par les pesticides.

Le 14 Août 2023, est entré en vigueur le tableau de MP RA n°47 ter relatif aux cancers du Larynx et de l'ovaire provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante.

Le 16 octobre 2023, est entré en vigueur le tableau de MP RG n°30 ter relatif aux cancers du Larynx et de l'ovaire provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante.

Le taux de reconnaissance des maladies professionnelles par le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles en Région PACA était de 27,6 % dans le cadre de l'article L461-1 alinéa 6 Code de la sécurité sociale en 2019 (Rapport Cour des Comptes Octobre 2020 sur l'application des lois de financement de la Sécurité Sociale).

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

En 2022, la majorité des dossiers examinés par le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles dans le cadre de l'alinéa 7 de l'article L461-1 du Code de la sécurité sociale concerne des pathologies d'origine psychique d'origine professionnelle.

En région PACA, chaque année, (2013-2017) plus de 7 000 décès surviennent avant 65 ans dont 2/3 parmi les hommes ». Les décès prématurés constituent un marqueur fort des inégalités sociales.

Les 3 grandes causes de décès prématurés sont « par ordre croissant, les cancers, les traumatismes et les maladies de l'appareil respiratoire». (Source ORS PACA – SPF).

A l'horizon 2028,

entre 5,2 % (scénario 1) et 7,3 % (scénario 2) de la population régionale pourrait être touchée par un cancer

Entre 7,4 % (scénario 1) et 8,3% (scénario 2) de la population régionale pourrait être affectée par une maladie cardiovasculaire

Entre 5,9 % (scénario 1) et 7,6% (scénario 2) de la population régionale pourrait être traitée pour le diabète.

(Insee & EGB Paca CNAMTS/MSA/RSI exploitation ORS PACA)

15 %de la population active était touchée par une MCE en 2019, près d'un travailleur sur 6 (ANACT)

Pathologies signalées en lien avec le travail (Programme de surveillance des maladies à caractère professionnel en France (Avril 2023)

Entre 2012 et 2018, près de la moitié des pathologies signalées pour les hommes étaient des troubles musculo-squelettiques (TMS) 45 à 50 % selon les années) et environ un tiers relevaient de la souffrance psychique (32 à 39 %) – Venaient ensuite les troubles de l'audition (3 à 5 %) et les irritations et allergies (2 à 4 %) dans un ordre variable selon les années. Quel que soit l'année, les femmes étaient deux fois plus atteintes de souffrance psychique que les hommes (2,3 fois plus en 2018). Elles étaient également plus touchées par les TMS.

Les principales thématiques traitées par les accords en Région Paca (Etude SESE PACA 2019)

Tableau II-1 : Les principales thématiques traitées par les accords

Thématiques	Toutes entreprises				Dont entreprises de moins de 50 salariés			
	2021 définitif	Répartition	2022 provisoire	Répartition	2021 définitif	Répartition	2022 provisoire	Répartition
Epargne salariale	2 074	35%	2 350	41%	1 451	56%	1 674	62%
Salaires / rémunérations	1 038	18%	1 028	18%	236	9%	236	9%
Durée du travail / repos	1 254	21%	1 045	18%	515	20%	462	17%
Egalité professionnelle femmes-hommes	482	8%	388	7%	70	3%	73	3%
Droit syndical et représentation du personnel	165	3%	309	5%	24	1%	62	2%
Emploi / GPEC	332	6%	195	3%	123	5%	63	2%
Prévoyance / protection sociale complémentaire	143	2%	118	2%	34	1%	22	1%
Conditions de travail	368	6%	305	5%	121	5%	78	3%
Dont télétravail	209	4%	194	3%	65	3%	46	2%
Classification	39	1%	25	0%	6	0%	6	0%
Formation professionnelle	33	1%	34	1%	3	0%	9	0%
Accords d'activité partielle de longue durée (APLD)	184	3%	63	1%	123	5%	43	2%

Les thèmes à aborder dans une démarche QVCT sont le dialogue professionnel et le dialogue social, l'organisation, le contenu et la réalisation du travail, la santé au travail, les compétences et les parcours professionnels, l'égalité au travail, le projet d'entreprise et le management (A.N.AC.T.1.1.23).

L'enquête SUMER 2017 publiée en septembre 2019, a révélé une prévalence et une intensité d'exposition plus importante aux CMR chez les travailleurs de nuit et chez les travailleurs postés. Les trois substances les plus fréquentes étaient les gaz d'échappement diesel, les huiles minérales entières et les poussières de bois chez les travailleurs de sexe masculin, le formaldéhyde, les médicaments cytostatiques et les gaz d'échappement chez les travailleurs de sexe féminin.

Le travail en horaire atypique est associé plus souvent à une polyexpositions des risques professionnels que les salariés en horaires dits standards.

Les travailleurs du BTP sont exposés à au moins 3 agents chimiques.

97% de la population SUMER sont concernés par au moins 2 contraintes parmi les 5 catégories de contraintes (Organisationnelles, Relationnelles, Physiques, Chimiques et Biologiques) ; 95% à au moins 1 contrainte organisationnelle ; 45 % à au moins 1 contrainte physique , 89 % à au moins 1 contrainte relationnelle, 15% à au moins 1 contrainte biologique, 28 % à au moins 1 contrainte chimique.

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

« En France, en 2019, 37 % des salariés ne se sentent pas capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite. L'exposition à des risques professionnels – physiques ou psychosociaux –, tout comme un état de santé altéré, vont de pair avec un sentiment accru d'insoutenabilité du travail. Les métiers les moins qualifiés, au contact du public ou dans le secteur du soin et de l'action sociale, sont considérés par les salariés comme les moins soutenables. Les salariés jugeant leur travail insoutenable ont des carrières plus hachées que les autres et partent à la retraite plus tôt, avec des interruptions, notamment pour des raisons de santé, qui s'amplifient en fin de carrière. Une organisation du travail qui favorise l'autonomie, la participation des salariés et limite l'intensité du travail tend à rendre celui-ci plus soutenable. Les mobilités, notamment vers le statut d'indépendant, sont également des moyens d'échapper à l'insoutenabilité du travail, mais ces trajectoires sont peu fréquentes, surtout aux âges avancés » (DARES Mars 2023)

« En France, les personnes de 55 à 61 ans qui sont ni en emploi, ni à la retraite sont majoritairement des femmes (59%) pour une raison de santé ou de handicap ». (INSEE Mai 2023)

En région Paca, en 2040, plus du tiers de la population aura plus de 60 ans.

En 2022, en Région PACA, on dénombre (Source Enquête DGT 2022 Activité et Données financières des SPST et décisions d'agrément)

16 SPSTI – dont 2 SPSTI secteur du Bâtiment (Dépts 06 et 13)

1 SPSTI inter banques Marseille

1 SPSTI Secteur Transports (Dpt 83)

1 SPSTI secteurs métallurgie élargi à la chimie, le maritime, les industries électriques, l'agro-alimentaire, la plasturgie, l'industrie pétrolière, l'industrie cimentière, carrières et matériaux, industrie mécanique, Energie et Environnement) (Dpt 13)

3 SPSTI interprofessionnels toutes professions sauf BTP sur le Dpt 13 ; 1 sur le Dpt 83 et 2 sur le Dpt 06.

Fin Octobre 2023 : 14 SPSTI sont agréés en Région PACA

« Agrément intérimaire » : 14 SPSTI en sont titulaires

Habilitation INB : 7 SPSTI en sont titulaires

Ils suivent 133 405 adhérents de droit privé – 1 277 127 salariés

dont 107 361 établissements de 1 à 10 travailleurs (80,5 % des établissements suivis) qui rassemblent un effectif de 297 315 salariés

dont 191 établissements de plus de 300 salariés qui rassemblent un effectif de 10 7016 salariés

Effectif établissements du secteur public (Etat, Collectivités Territoriales, Hôpitaux) : 684 représentant un effectif suivi de travailleurs : 6 1013

Nombre d'apprentis suivis : 39 743

Nombre d'intérimaires suivis : 34 884

Nombre de saisonniers suivis : 14 658

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

Nombre de travailleurs INB/rayonnements ionisants suivis : 6 772

Effectif médical personnes physiques en 2022

Les services emploient 331 médecins du travail, personnes physiques.

Au 1 er janvier 2023, 21 000 médecins exercent leur activité en Région PACA toutes spécialités confondues dont 331 médecins du travail.

(dont 8 médecins du travail sur le département des Hautes-Alpes, 8 médecins du travail sur le Département des Alpes-de-Haute-Provence, 72 médecins du travail dans le Département des Alpes-Maritimes , 164 médecins du travail dans les Bouches-du-Rhône , 45 médecins du travail dans le Var, 34 médecins du travail dans le Vaucluse.

IDEST : 223

Assistants de service de santé au travail (dont assistants santé-travail, assistants de l'équipe pluridisciplinaire, secrétaires médicaux) : 606

IPRP (dont ergonomes, psychologues, techniciens HSE/chimie, ingénieurs HSE/chimie , autres profils): 144

dont 22 ergonomes, 25 psychologues, 21 ingénieurs HSE/Chimie , 35 Techniciens HSE

Visite de préreprise en 2022 : 29 608 dont 12 318 concernent des femmes et 8 638 des hommes (2 services n'ont pas produits les données genrées)

Visite de mi-carrière en 2022 : 1 875

Visite post-exposition en 2022 : 70

Nombre de salariés déclarés inaptés en 2022 : 13 913 salariés

Suivi individuel par téléconsultations : 7 276

Nombre d'adhérents couverts par une fiche d'entreprise de moins de 4 ans : 37 433

Nombre de salariés suivis par les cellules pluridisciplinaires de prévention de la désinsertion professionnelle : 2 405 (0 données pour 2 SPSTI)

- Signature par les 16 SPSTI des CPOM Deuxième génération Région PACA et ses 2 fiches techniques : Fiche technique n° 1 la prévention des Troubles musculosquelettiques et Fiche technique n°2 la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en Emploi

-Les SPSTI de la Région PACA sont pilotes de 5 actions sur les 35 actions du PRST 4 :

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

- ▷ Action n°3 : « Accompagnement des entreprises par les SPST à l'évaluation des risques professionnels et à la définition « de plans d'actions de prévention «
- ▷ Action n°11 : « Accompagnement des entreprises à l'évaluation et la prévention du risque chimique par les SPST et amélioration de la traçabilité des expositions »
- ▷ Action n° 17 : « action partenariale de prévention des risques psychosociaux dans le secteur tertiaire et des services aux entreprises »
- ▷ Action n°22 : « Formation et information des travailleurs temporaires et des saisonniers, des chefs d'entreprises utilisatrices et des agences d'intérim, à la prévention des troubles musculosquelettiques ».
- ▷ Action n° 25 « Déploiement et Fonctionnement des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des SPSTI »

▷18 SPSTA sont constitués en Région PACA couvrant 1 248 421 travailleurs et 30 médecins du travail au 011123

Les SPST contribuent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail et à des actions de santé publique:

Une minorité de SPSTI a participé à des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail en 2022 : 5 SPSTI et 10 SPSTA = 101 actions menées couvrant 3 284 salariés.

Ils participent notamment aux Campagnes Mois Sans Tabac, Octobre Rose, aux actions de dépistage et de vaccination,

Les points d'exigence :

1/ Les SPSTI

- Le maillage territorial des services de prévention et de santé au travail interentreprises (interprofessionnels et professionnels) et de leurs secteurs doivent être adaptés permettant de couvrir :

- l'ensemble des territoires de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) ;

- Les besoins en santé au travail de la région PACA avec la prise en compte :

des spécificités territoriales au regard des risques professionnels, selon les secteurs d'activité , les établissements SEVESO, les INB, les indices de sinistralité des entreprises, la taille des entreprises, la sous-traitance importante, la présence importante de salariés d'entreprises extérieures, les indicateurs de la désinsertion professionnelle dont le nombre d'inaptitude et les IPP , les effectifs en suivi individuel renforcé, le taux de fréquence et le taux de gravité (AT/MP), l'organisation du travail, les conditions de travail, le dialogue social de branches, d'entreprises (référentiels branche ou accord pénibilité, accord égalité professionnelle entre les F et les H et qualité de vie et conditions de travail, accord sur le télétravail et le droit à la déconnexion, (avec attention notamment sur le genre, l'âge, l'handicap, les maladies chroniques) la prévention du harcèlement et des discriminations), la couverture par des institutions représentatives du personnel et du personnel HSE, les

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

caractéristiques socio-professionnelles des travailleurs, âge, genre, vulnérabilité (jeunes, apprentis, intérimaires, saisonniers, salariés détachés, travailleurs indépendants, salariés multi-employeurs, travailleurs isolés, stagiaires de la formation professionnelle, travailleurs des associations intermédiaires, travailleurs éloignés, travailleurs exécutant habituellement leur contrat de travail dans une entreprise autre que celle de leur employeur, contrats courts, temps partiel, travailleurs de nuit, travailleurs postés, employeur/chef d'entreprise, travailleurs indépendants), des risques environnementaux, des zones et bassins d'emploi et de vie, des évolutions des métiers et des qualifications, l'organisation globale du système de santé sur le territoire et ses ressources).

-le secteur réservé au suivi des travailleurs temporaires (salariés des agences d'emploi) doit être partagé pour en favoriser l'accès à un public particulièrement vulnérable avec une organisation adaptée permettant la prise en charge rapide des demandes de suivi et leur orientation tels que adresse mail dédiée, n° de téléphone dédié, créneaux vacance dédiés).

En région PACA, PRESANSE PACA-CORSE a maintenu le Portail régional des intérimaires et en favorise l'accès aux agences d'emploi.

-Les services doivent disposer de personnels qui ont suivis la formation spécifique en rayonnements ionisants/INB pour solliciter l'habilitation pour assurer le suivi des travailleurs classés des entreprises extérieures exécutant ou participant à l'exécution d'une opération dans un établissement comprenant une installation nucléaire de base.

En 2024, pour assurer le suivi individuel renforcé des travailleurs classés exposés aux rayonnements ionisants, les médecins du travail et les professionnels de santé au travail placés sous son autorité devront suivre une formation spécifique préalable sur les risques liés aux rayonnements ionisants et sur le dispositif de surveillance dosimétrique individuelle (en attente arrêté).

Un agrément complémentaire sera délivré pour une période de 5 ans (en attente cahier des charges national)

L'ensemble socle de services proposé par les SPSTI doit respecter les exigences du décret n°2022-653 du 25 avril 2022 et son Annexe et être adapté à leur diagnostic territorial en santé avec la prise en compte des besoins des adhérents et notamment des TPE-PME.

Il doit couvrir l'ensemble des missions des SPST (Article L4622-2 du CT).

« L'offre socle est définie dans une approche de service rendu aux entreprises, aux salariés et à leurs représentants.

- Elle :
1. Transcrit en actions et services accessibles aux entreprises, aux salariés et à leurs représentants les missions dévolues aux SPSTI ;
 2. Donne une information complète, accessible et circonstanciée du service rendu aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants ;
 3. Assure un maillage territorial pour rendre un service de proximité ;
 4. Dispense des services rendus homogènes sur tout le territoire afin de préserver au mieux la santé physique et mentale des salariés ;
 5. Rend compte de l'activité du SPSTI aux entreprises adhérentes permettant une transparence des performances et une amélioration progressive de service rendu par les SPSTI ;
 6. Répond aux exigences de la certification pour évaluer l'effectivité et la qualité du service rendu ».

Si le SPSTI peut proposer une offre de service complémentaire dans le respect des missions générales, la priorité doit être donnée à la réalisation de l'ensemble socle de services ; cette offre complémentaire ne doit pas obérer les capacités du service à réaliser cette offre socle de services.

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

- *L'organisation des services de prévention et de santé au travail interentreprises :*

L'organisation en secteurs géographiques professionnels ou interprofessionnels doit être adaptée aux besoins du territoire avec des secteurs lisibles et avec un temps d'accès raisonnable aux centres médicaux (Max 45 minutes et accessibles aux personnes à mobilité réduite).

-Le maillage des centres fixes et des centres annexes doit être adapté en assurant notamment une couverture des zones les plus enclavées. Les centres médicaux et notamment les centres mobiles doivent permettre des conditions normales d'exercice de la médecine.

Les Jours et horaires d'ouverture des centres médicaux doivent permettre une continuité de service adaptée aux contraintes de fonctionnements des entreprises et particularités de certaines activités ou professions avec une accessibilité facilitée (géolocalisation, horaires, jours d'ouverture, moyens d'accès, n° de téléphone, adresse mail accessibles sur internet).

Les secteurs doivent être couverts par des équipes pluridisciplinaires en nombre suffisant et aux expertises adaptées aux besoins du secteur dont la typologie des entreprises, les risques professionnels particuliers, les polyexpositions et leur effet sur la santé, le nombre de travailleurs en suivi individuel renforcé.

Les services doivent disposer en interne d'un service social ou doivent pouvoir s'appuyer sur le service social des entreprises.

Télésanté :

Les centres médicaux sont équipés de moyens de téléconsultation conformes

La pertinence de la réalisation à distance d'une visite ou d'un examen est appréciée par le professionnel de santé (y compris lorsqu'elle est sollicitée par le travailleur)

La mise en œuvre de la téléconsultation doit être adaptée et mesurée et par des professionnels formés et disposant des compétences techniques requises et dans le respect du projet de service pluriannuel pour les SPSTI

Le professionnel de santé s'assure que la visite ou l'examen en vidéo transmission peut être réalisé dans des conditions sonores et visuelles satisfaisantes et est de nature à garantir la confidentialité des échanges (mise à disposition par l'employeur au salarié d'un local adapté, si nécessaire, répondant à ces conditions si celle-ci est réalisée sur le lieu de travail.

Le service de prévention et de santé au travail doit veiller à disposer et à maintenir des effectifs suffisants en interne pour réaliser l'ensemble socle de services ; la télésurveillance ne doit pas se substituer à une politique active RH de recrutement.

La pluridisciplinarité doit être mise en œuvre et favorisée avec l'ensemble des personnels de l'équipe avec des animations métiers. La coordination aux fins d'harmonisation et de couverture égalitaire du territoire par les secteurs doit être assurée.

Fin 2023, les services doivent avoir intégrés les nouvelles obligations issues de la loi n°2021-1018 du 02 août 2021 et ses décrets d'application.

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

Les ambitions de la réforme de la santé au travail doivent être portées par le leadership de la gouvernance - Cela passe par la mise en place, la composition et le fonctionnement des instances de gouvernance , de contrôle et de la commission médicoteknique conformes aux textes et à leur esprit, et par un binôme Président(e) Directeur(trice) qui fonctionne dans leur complémentarité.

L'ambition du développement de la culture de la prévention au sein même des entreprises doit passer par une présence et une action fortes au sein des entreprises avec une approche coordonnée avec les acteurs de la santé sécurité au sein des entreprises dont les institutions représentatives du personnel, le salarié compétent en santé sécurité et les Ressources Humaines, les référents Handicap et harcèlement dans le respect du secret médical, des actions « aller vers » notamment vers les TPE, PME et une attention soutenue en direction des salariés les plus vulnérables.

Ces nouvelles obligations, leur finalité, doivent être accompagnées également en interne des services et peuvent être intégrées dans le cadre structurant que constitue le projet pluriannuel de service. Les fiches action, leurs indicateurs de suivi, de résultats et d'évaluation du projet pluriannuel de service doivent être assises sur un diagnostic préalable complet et solide en santé. Le projet pluriannuel de service doit être construit en mode projet et être « vivant » sur sa durée.

Le temps de l'adhésion doit être un moment clé pour connaître l'adhérent, ses besoins, son degré d'appréhension de la santé au travail notamment de l'effectivité de l'évaluation des risques professionnels au sein de sa structure et du « plan d'action » associé , son degré d'autonomie, ses ressources en interne ou en externe et faire connaître de façon pédagogique l'ensemble socle de services .

L'adhérent doit avoir un horizon rapide sur la première démarche de prévention primaire clé en entreprise qu'est l'élaboration de la fiche d'entreprise. Celle-ci doit lui être transmise.

L'adhérent doit être informé de façon intelligible, précise et exhaustive de ses droits et obligations notamment dans le règlement intérieur du service, permettant aux services d'exercer pleinement leurs missions, de garantir les droits et la santé, sécurité des travailleurs dont une traçabilité exhaustive avec un suivi adapté, la mise en œuvre de la biométrie et des examens complémentaires nécessaires, des informations complètes sur les expositions et les recommandations de prévention données aux travailleurs intégrés dans son dossier médical en santé au travail dématérialisé.

Les services doivent veiller à ce que les DUERP et leur mise à jour leur soient transmis. Ils doivent transmettre leur statut et le règlement intérieur aux adhérents.

La dématérialisation des dossiers médicaux en santé au travail doit être effective avec l'intégration des données des dossiers papiers actifs – Les services et professionnels doivent être dotés d'une messagerie sécurisée et utiliser l'identifiant national de santé. Le service doit être doté d'un logiciel de santé au travail qui permettra l'interopérabilité des données et l'intégration des données prévues dans le dossier médical partagé dans l'ESPACE SANTE à compter du 01/01/2014. Le service a un DPO et se conforme au règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Le Service doit mettre à disposition des adhérents un espace dématérialisé ainsi qu'aux salariés ; un site internet tenu à jour mettant en exergue les actualités de la prévention, les offres de services et événements du service, un espace ressources et les liens vers les ressources externes , la possibilité de réserver, de façon digitalisée des créneaux horaires pour le suivi , une adresse contact pour une prise en charge rapide des sollicitations.

Le rôle des directeurs(trices) a été conforté , renforcé ; ils, elles veilleront particulièrement au respect du tiers temps par les médecins du travail, à leur présence de façon régulière aux réunions des CSE et des CSSCT, à leur contribution en coordination avec les autres préventeurs aux enquêtes AT/MP, à l'élaboration de l'arbre des

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

causes et aux réunions de retex, à leur contribution et accompagnement à l'évaluation des impacts sur les projets de réorganisation et des modifications importantes des conditions de travail, à l'amélioration des conditions de travail par des études de poste ergonomiques, des conseils en aménagement ou en amélioration des postes de travail, en aménagement du temps de travail et la prise en compte de l'impact du télétravail sur la santé et les organisations.

Les actions sur le milieu de travail sont menées par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail sous la conduite du médecin du travail et dans le cadre des objectifs fixés par le projet pluriannuel de service.

Dans le cadre de l'accompagnement notamment des TPE à l'évaluation de leurs risques professionnels, à l'élaboration de leur DUERP et à la définition le cas échéant des actions de prévention et de protection, l'orientation et l'utilisation des outils sectoriels des acteurs » institutionnels » de la prévention tel que OIRA, SEIRICH, MiXie et ceux des branches professionnelles doivent être favorisées en première intention pour un objectif commun à tous améliorer la traçabilité collective et développer l'épidémiologie.

Dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels, l'approche genrée ainsi que les polyexpositions de façon générale ou spécifiques doivent être appréhendées dont les expositions successives ou simultanées à plusieurs agents chimiques ainsi que la coactivité.

La prévention des effets sur la santé et la sécurité des risques liés au dérèglement climatique en lien avec l'activité professionnelle, les polluants environnementaux, la prévention des consommations d'alcool et des drogues sur le lieu de travail, la prévention des agissements sexuels et sexistes, du risque routier doivent faire l'objet d'une attention soutenue.

L'approche exposome en santé au travail dans le suivi en santé et sa traçabilité doivent être appréhendées.

Les cellules pluridisciplinaires de prévention de la désinsertion professionnelle doivent être déployées avec une composition à hauteur des besoins et des missions attendues dont des médecins du travail, IDEST, ergonomes, psychologues du travail, chargé de maintien dans l'emploi ; des logigrammes de fonctionnement doivent être élaborés – la cellule doit fonctionner de façon continue et en coordination avec les autres acteurs partenaires et de l'écosystème du maintien dans l'emploi. Son offre de services et ses modalités de saisine doivent être portées auprès des entreprises, des salariés, des IRP ; la cellule doit pouvoir être saisie directement par les salariés et les employeurs ; une BAL dédiée doit être mise en place.

Les outils du maintien dans l'emploi doivent être diffusés et utilisés.

Une offre spécifique pour les travailleurs indépendants en prévention des risques professionnels, de suivi en santé au travail et de prévention de la désinsertion professionnelle doit être proposée par les services de prévention et de santé au travail interentreprises et être accessible. Elle doit être coordonnée avec les offres proposées par l'Assurance Maladie notamment.

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises doivent satisfaire les besoins de ses secteurs avant d'accepter des adhérents en dehors du secteur d'agrément et ils doivent garantir un accès de proximité pour chaque travailleur.

Les directrices et directeurs favoriseront le travail en réseau et la participation des médecins du travail aux instances de coordinations de leur territoire.

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

Les SPSTI ont deux ans, jusqu'au 0105025, pour solliciter leur certification qui comprend 3 niveaux :

Le niveau 1 : « engagement » : durée 2 ans - Audit de suivi : 12 mois

Phase d'engagement des procédures par le SPSTI, par la mise en œuvre des moyens humains, organisationnels et fonctionnels pour répondre aux exigences de la certification.

Le niveau 2 : « Maîtrise » : durée 3 ans - Audit de suivi : 18 mois

Le SPSTI doit justifier en plus des moyens prévus au 1, de la maîtrise des procédures et des outils d'évaluation et de l'effectivité (résultats) de ses moyens par la définition d'indicateurs de suivi.

Le niveau 3 : « conformité » : durée 5 ans - Audit de suivi 30 mois

le SPSTI en plus de satisfaire aux exigences de qualité et d'effectivité requis compare le résultat obtenu au résultat exigé. Il justifie de la mise en œuvre de l'ensemble des mesures visant à attester qu'il dispense à ses adhérents l'ensemble des prestations prévues par l'offre socle. Il est en capacité de démontrer un réel pilotage de sa démarche sur le long terme et d'apporter des résultats probants et d'amélioration.

- L'objectif de la certification est l'inscription des SPSTI dans une démarche de qualité, de progrès et de proactivité, d'homogénéité, d'effectivité et de qualités de services rendus pour l'ensemble socles de services. Elle garantit le respect par les SPSTI dans l'exercice de leur activité de l'impartialité et de la confidentialité vis-à-vis des entreprises adhérentes et de leurs salariés.

L'agrément prendra en compte les résultats de la certification avec notamment le cas échéant le réexamen de sa durée et la demande de mise en conformité sur des dysfonctionnements majeurs. L'agrément ne sera pas accordé pour les SPSTI qui n'accéderont pas au niveau I de certification.

La DREETS pourra de sa propre initiative ou sur demande du CRPST solliciter de l'organisme certificateur un bilan d'activité ou tout document ou information complémentaires relatifs à la certification. Elle mettra en en place un suivi particulier avec transmission des justificatifs des actions mises en œuvre pour l'atteinte du plus haut niveau de certification.

En cas de dysfonctionnements graves du SPSTI portant atteinte à la réalisation de ses missions relevant de l'offre socle de services, la DREETS pourra mettre en œuvre le levier de la procédure AD HOC.

L'effectivité de la mise en œuvre de la réforme de la santé au travail et la garantie de sa qualité et de son efficacité relève d'une vigilance collective mais aussi d'une vigilance de la nouvelle gouvernance de santé au travail qui doit jouer un rôle moteur et actif.

Le rapport annuel d'activité du service avec des indicateurs genrés doit permettre d'avoir une vision précise de l'activité du service et réalisées au sein des entreprises.

Le conseil d'administration doit impulser, la commission de contrôle en interne doit exercer son rôle de sentinelle interne constructive ; la commission technique, la garantie d'une expertise technique de qualité, le CRPST doit exercer ses missions et veille à un déploiement effectif et de qualité de la réforme. Pour cela notamment, les SPSTI transmettent au CRPST, les documents prévus par le Code du travail (Arts L 4622-16-1, D4622-47-1) via le dépôt de ces documents dans un espace dédié au CRPST PACA dématérialisé.

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

Les adhérents doivent avoir communication des documents communiqués au CRPST dont les résultats de la dernière certification, qui sont également publiés sur le site internet du service et du rapport annuel d'activité. Dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, les données d'activité propres à l'entreprise ou à l'établissement sont transmises au CSE. Il en est de même lorsque le CSE intéressé en fait la demande dans les autres entreprises ou établissements.

La commission de contrôle et le comité interentreprises sont informés notamment des observations d'ordre technique de l'inspection médicale du travail et des mesures prises pour s'y conformer, des observations et des mises en demeure de l'inspection du travail relatives aux missions des SPST et des mesures pour s'y conformer.

2/ Spécificités des SPSTA

La norme réglementaire pour créer un SPSTA est de 500 salariés (Décompte Effectifs règles du Code du travail).

Aujourd'hui face aux enjeux de la prévention en santé au travail dont la prévention de l'usure professionnelle, la prise en compte des polyexpositions aux risques professionnels et aux agents et substances et leurs effets addictifs, antagonistes, de potentialisation ou synergiques, la prise en compte des expositions successives ou simultanées, la prévention des RPS, la traçabilité des expositions, la création d'un service de prévention et de santé au travail autonome doit d'une part, répondre à des enjeux forts en matière de prévention des risques professionnels, d'autre part les entités juridiques doivent disposer de ressources de personnel de santé au travail et d'appui, techniques, d'expertises (notamment en toxicologie, chimie, hyperbarie, en biométrie) et financières suffisantes pour créer et maintenir un service de prévention et de santé au travail de qualité. Ce service doit disposer de locaux, d'un logiciel en santé au travail et d'équipements adaptés ainsi que des horaires d'ouverture adéquats. L'adéquation des secteurs attribués aux médecins du travail, avec les effectifs en SIR doit permettre le déploiement d'une action sur le milieu de travail forte à hauteur des enjeux en matière de préservation de l'altération de la santé physique ou mentale des travailleurs qui justifient la mise en place d'un service interne.

Le médecin du travail ne doit pas être seul ; il doit pouvoir développer la délégation de tâche avec la présence d'infirmière formée en santé au travail.

Au regard du développement des RPS quel que soit le secteur d'activité, un n°Vert d'écoute psychologique n'est pas suffisant, des vacations sur site de psychologue doivent être favorisées en l'absence de ressources internes.

Les services de prévention et de santé au travail peuvent par convention recourir aux compétences des services de prévention et de santé au travail interentreprises mais par essence ce recours ne sera que ponctuel sur une mission particulière.

Les missions des SPSTA sont exercées à partir d'un diagnostic et d'un projet partagé en coordination et en cohérence étroites avec les acteurs internes à l'entreprise en matière de santé, sécurité environnement, de maintien en emploi, du référent handicap, du référent harcèlement, du service social, des ressources de soutien psychologique, le CSE/CSSCT, les RH et dans le respect de l'indépendance professionnelle et le secret médical.

Les entreprises industrielles ou non industrielles doivent respecter les normes concernant les effectifs d'infirmière en entreprise.

La forme du SPSTA sollicitée doit être adaptée aux enjeux des risques professionnels et de la configuration des sites. Les SPSTA de site doivent être favorisés sur les sites tels que les plateformes industrielles.

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

La prise en charge du suivi des salariés des entreprises extérieures, des intérimaires doit être favorisée au-delà des obligations législatives et réglementaires pour une identité forte en matière de prévention des risques professionnels, une performance globale de la chaîne de valeur et de la filière.

La prévention des risques professionnels à l'égard des salariés d'entreprises extérieures est assurée de manière conjointe dans les conditions prévues à l'article L4622-5-1 du Code du travail lorsqu'ils interviennent sur le site d'une entreprise disposant de son propre service de prévention et de santé au travail lorsque la nature et la durée de leur activité répondent aux conditions définies à l'article D4625-34-1 du Code du travail.

Les instances de contrôle des SPSTA doivent être formées à leurs missions. Il est important que les membres de la délégation du CSE/CSSCT aient suivis la formation santé, sécurité et conditions de travail prévue à l'article L2315-18 et R2315-9 et suivants du Code du travail.

Les actions des services de prévention et de santé au travail doivent, de façon générale, être menées en cohérence avec les politiques publiques et les actions portées par le PRST4, par les autres préventeurs, le réseau ANACT/ARACT, les branches professionnelles, les OPCO, les chambres consulaires, les acteurs économiques, de l'emploi et de la formation professionnelle des territoires. Les services doivent contribuer aux réunions des préventeurs sur les départements.

Les SPSTI contribuent à l'élaboration des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM), les mettent en œuvre de manière « sincère » et en restituent les résultats .

Ces derniers doivent s'inscrire dans l'opérationnalité et dans les partenariats.

Les services doivent contribuer aux politiques publiques de surveillance sanitaire en santé au travail, en santé publique, à la veille épidémiologique et à la traçabilité des expositions.

Ils doivent contribuer notamment aux enquêtes SUMER, MCP, EVREST et à l'alimentation du RNV3P. Ils apportent leur contribution également aux actions menées dans le cadre la journée mondiale Santé Sécurité.

Ils participeront à la demande et en tant que de besoins, aux réunions et aux actions du centre régional de pathologies professionnelles et environnementales de l'AP-HM CHU Timone , aux actions et sollicitations de veille sanitaire via CORRUSS, CIRE/SPF de l'ARS, aux situations d'urgence radiologique.

Le Centre Régional de Pathologies Professionnelles et Environnementales en Région PACA désigné pour 5 ans est l'AP-HM - CHU la Timone avec des consultations de pathologies professionnelles et environnementales au CHU de la Timone et ses unités (hôpital de la Conception Centre hospitalier de Manosque, Hôpital Sainte Musse de Toulon).

Les services de prévention et de santé au travail développent en entreprises des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail (Actions prévues au 5° de l'article L4622-2 du Code du travail) dont des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, des actions de sensibilisation sur les pratiques

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

<p><i>addictives (drogue, alcool) , des actions relatives à la prévention des cancers, des maladies chroniques évolutives et des maladies cardio-vasculaires, à la vaccination, au dépistage, à des actions de sensibilisation à la pratique sportive.</i></p>			
<p><u>Cahiers des charges national pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises (Art D 4622-49-1 I du Code du travail)</u></p>	<p><u>Appréciation critères</u></p>	<p><u>Cahier des charges national pour les services de prévention et de santé au travail autonomes (Art D 4622-49-1 II du Code du travail) :</u></p>	<p><u>Appréciation critères</u></p>
<p>1° Au titre de la gouvernance et du pilotage des services de prévention et de santé au travail :</p>			
<p>a) Le service est administré paritairement par un conseil d'administration composé de représentants des employeurs et de représentants des salariés dans les conditions prévues à l'article L. 4622-11 ;</p>	<p><u>Administration paritaire :</u></p> <p>Respect du mode de désignation des administrateurs employeurs par les organisations professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les entreprises adhérentes ou les organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche si le service couvre une branche.</p> <p>Respect du mode de désignation des administrateurs salariés : représentants des salariés des entreprises adhérentes désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.</p> <p>☞ composition conforme et représentative</p>		

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>La composition du CA doit être également le reflet des catégories d'entreprises, et des secteurs d'activité, des catégories socio-professionnelles du territoire</p> <p>Respect du paritarisme dans les statuts, dans le règlement intérieur et dans la durée des mandats. Le règlement intérieur du CA peut déterminer notamment les modalités de fixation du calendrier des réunions et de tenue des réunion (présentiel, distanciel) afin de favoriser les disponibilités et la participation, la nombre de procuration par administrateur qui doit être limité, le quorum de présents pour la prise de décision ou avis afin que ceux-ci soient représentatifs, les conditions et modalités pour la demande et de tenue des réunions ordinaires et extraordinaires, les moyens à dispositions pour fonctionner , modalités de désignation de la secrétaire de séance. Modalités de désignation du Président (Il doit y avoir désignation et non cooptation)</p> <p>Rappel dans le règlement intérieur que les conventions réglementées doivent faire l'objet d'une autorisation préalable du CA. Les conventions qui portent sur des opérations courantes ou conclues à des conditions usuelles font l'objet</p>		
--	---	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>d'une communication au Président et aux membres du CA. Une procédure doit être formalisée dans le règlement intérieur pour que la parité soit maintenue tout au long des mandatures par le remplacement des postes devenus vacants Une procédure de contrôle doit être prévue pour que les administrateurs soient bien issus d'entreprises adhérentes et que les pertes des qualités pour être éligibles soient notifiées et identifiées en temps et en heure. Procédure de contrôle des mandatements.</p> <p>Respect du mode de désignation du siège de vice-président ; ses missions doivent être formalisées Respect du mode de désignation du trésorier , exercice effectif de ses missions en toute indépendance et sans pression (budget, cotisations utilisées aux fins pour lesquelles elles sont prévues, conventions réglementées, conventions courantes...) Respect du mode de désignation du président, rappel de ses missions.</p> <p>le président est en activité professionnelle le directeur est salarié du SPST et de préférence à temps complet</p>		
--	---	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	La formation des administrateurs non obligatoire dans les textes est encouragée.		
« b) Le service respecte la durée maximale du mandat des membres du conseil d'administration définie à l'article D. 4622-19 et applique la limitation du nombre de mandats successifs de ces membres dans les conditions prévues à l'article L. 4622-11 ;	Respect de la durée de mandat de 4 ans et pas plus de 2 mandats consécutifs. Le règlement intérieur rappelle ces dispositions et une procédure de contrôle est prévue afin d'assurer l'effectivité des dispositions.		
« c) La commission médico-technique élabore le projet de service pluriannuel ;	Les membres de la commission médico-technique participe au diagnostic en santé et à la définition des axes du projet de service pluriannuel, aux groupes projet des fiches action, à leur temporalité, à la fixation des indicateurs en cohérence avec les extractions possible des logiciel métier et des thésaurus harmonisés, des indicateurs enquête DGT, à leur suivi et à l'analyse des indicateurs d'impact et au REX des enquêtes de satisfaction adhérents. Les actions portées sont en cohérence avec le diagnostic en santé, avec celles portées par les autres préventeurs et les axes du PRST4 – les actions prioritaires font l'objet d'un portage renforcé dans le cadre des CPOM .		

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

<p>« d) Le projet de service pluriannuel <u>s'appuie sur un diagnostic territorial en matière de santé au travail</u> ;</p>	<p>Le projet pluriannuel s'appuie sur un diagnostic territorial en matière de santé au travail avec prise en compte également de l'analyse d'impact des actions qui ont pu être déjà menées (données quantitatives et qualitatives , données notamment issues des logiciels métiers, des données AMT de traçabilité collectives et individuelles du DMST des données sinistralité CARSAT-SE, DAT, DMP, Reconnaissance MP hors tableau, CNAMTS, DARES, DREES, INSEE-SESE PACA, ORS, SISTe PACA ,CNAV, Pôle Emploi, Prises en compte des spécificités territoriales au regard des risques professionnels selon les secteurs d'activité, les postes de travail et les polyexpositions , l'indice de sinistralité des entreprises, taille des entreprises, la sous-traitance, présence INB, le taux d'inaptitude , l'indice de fréquence et le taux de gravité (AT/MP),l'organisation du travail, les conditions de travail, le dialogue social de branches, d'entreprises (Accords qualité de vie au travail, référentiels de branche pénibilité ou accord pénibilité, accord de télétravail, droit à la déconnexion , accord égalité professionnelle entre les Femmes et les hommes et qualité de vie et des conditions de travail(avec attention notamment sur le genre, l'âge, l'handicap, prévention du harcèlement et des</p>		
---	--	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>discriminations , des caractéristiques socio-professionnelles des travailleurs, des statuts, âge, genre, vulnérabilité (jeunes, apprentis, intérimaires, saisonniers, salariés détachés, travailleurs indépendants, INB, salariés multi-employeurs , travailleurs isolés, stagiaire de la formation professionnelle, travailleurs des associations intermédiaires, travailleurs éloignés, travailleurs exécutant habituellement leur contrat de travail dans une entreprise autre que celle de leur employeur, contrats courts, temps partiel, maladies chroniques, vulnérabilité), des risques environnementaux et approche exposome, des bassins d'emploi et de vie, des évolutions des métiers et des qualifications, l'organisation globale et les effectifs du système de santé sur le territoire, de la couverture d'IRP et de l'état du dialogue professionnel.</p>		
<p>« e) La commission de contrôle assure un <u>contrôle effectif du fonctionnement et des actions menées</u> par le service ;</p>	<p>Respect du nombre de représentants au sein de la Commission de contrôle (de 9 au moins à 21 membres au plus) issus des entreprises adhérentes au SPSTI Composition représentative des secteurs d'activité et des tailles des entreprises.</p> <p>la commission de contrôle élabore son règlement intérieur</p>		

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>notamment, le nombre de réunion, la périodicité des réunions , le calendrier, les modalités de tenue des réunions (présentiel, distanciel) afin de favoriser la disponibilité et la participation, le nombre de procuration le cas échéant par membre qui doit être limité, le quorum pour la prise de décision et avis qui permettent que les décisions en résultant soient « représentatives » et solides, les modalités de désignation de la secrétaire de la commission parmi les représentants des employeurs , la possibilité et les demandes de réunions extraordinaires</p> <p>Respect de l'incompatibilité entre la fonction de trésorier au Conseil d'administration et celle de Président de la Commission de contrôle</p> <p>Respect de la désignation d'un secrétaire</p> <p>Respect de la durée de mandat de 4 ans et du cumul des mandats limité à deux mandats consécutifs, une procédure pour remplacer les postes vacants et de contrôle afin que les conditions d'éligibilité soient remplies sur le temps de la mandature.</p> <p>La commission de contrôle se réunit régulièrement, selon l'ordre du jour établi conjointement par le président et la secrétaire de la commission dans le délai prévu à l'article D4622-41 du Code du travail avec les documents correspondants. Les procès-</p>		
--	--	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>verbaux sont établis dans le délai maximum d'un mois , cosignés par le président et la secrétaire de la commission. Le contenu des ordres du jour et des procès-verbaux reflètent le contrôle qui est effectué par la commission de contrôle sur le périmètre de ses missions ainsi que l'analyse des documents financiers et comptables. Elle doit pouvoir disposer des éléments d'information nécessaires pour exercer sa mission ainsi que des moyens nécessaires.</p> <p>La DREETS doit être destinataire des ordres du jour de la Commission de contrôle</p> <p>Dans le cadre de la présentation du rapport annuel d'activité la commission de contrôle peut faire toute proposition relative à l'organisation, au fonctionnement, à l'équipement et au budget du service de prévention et de santé au travail.</p> <p>Une veille est réalisée afin que l'affichage prévue dans les centres médicaux fixes ou mobiles de la liste nominative avec leurs coordonnées des médecins du travail du secteur, des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, des membres de la commission de contrôle ou des membres du comité interentreprises soit effectif.</p> <p>Elle est informée notamment des observations d'ordre technique de l'inspection médicale du travail et</p>		
--	---	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>des mesures prises pour s'y conformer, des observations et des mises en demeure de l'inspection du travail relatives aux missions des SPST et des mesures pour s'y conformer .</p> <p>Les dysfonctionnements observés dans l'organisation, le fonctionnement , les actions menées doivent pouvoir faire l'objet d'une régulation responsable en interne – la commission de contrôle doit pouvoir avoir un retour sur les mesures correctrices prises.</p> <p>En cas de dysfonctionnement grave, la commission de contrôle en informera la DREETS. Elle peut saisir le CRPST, le cas échéant.</p>		
<p>« f) La formation effective des membres de la commission de contrôle intervient dans les conditions prévues à l'article D. 4622-39 ;</p>	<p>Les membres de la commission de contrôle <u>suivent</u> la formation selon les conditions prévues à l'article D 4622-39 (le contenu et les conditions d'organisation de la formation peuvent être précisés par les branches) Les deux modules doivent être suivis selon les cas : la formation initiale et la formation de perfectionnement ou d'actualisation des connaissances. L'organisme est au choix des membres de la Commission de contrôle et prise en charge par le service.</p> <p>Si certains membres ne peuvent suivre cette formation sur la même session, le contenu pédagogique de la formation leur est remis et ils</p>		

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	suivent cette formation dans les meilleurs délais. Les membres de la commission de contrôle favorisent leur disponibilité pour suivre la formation.		
« g) Le service assure la publicité et la transmission de la liste des documents prévus à l'article L. 4622-16-1 à ses adhérents, ainsi qu'au comité régional de prévention et de santé au travail ;	Le SPSTI assure la communication à ses adhérents des documents prévus à l'article L4622-16-1 et D 4622-47-1 du Code du travail ainsi qu'au CRPST par tous moyens et les publient sur leur site internet au plus tard à la fin de l'année à laquelle ils ont été établis –Un espace de dépôt sécurisé sur le site dématérialisé du PRST4 dédié au CRPST permettra le dépôt des documents concernés par les SPSTI à leur intention. Les SPSTI devront pouvoir justifier du respect de ces obligations.		
« h) Le montant de la cotisation prévu à l'article L. 4622-6 est défini proportionnellement au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité.	Respect du per capita pour les cotisations qui concernent l'ensemble socles de service Le montant de la cotisation ne devra également pas s'écarter au-delà d'un pourcentage fixé par Décret à venir du coût moyen national de l'ensemble socle de services mentionné à l'article L4622-9-1 du Code du travail Le montant de la cotisation doit être identique pour tous les adhérents Les cotisations ne doivent servir qu'aux fins pour lesquelles elles sont instituées. Des indicateurs financiers doivent bien distingués ce qui relèvent de		

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	l'ensemble socles de services des offres spécifiques et complémentaires objet de facturation.		
« 2° Au titre de la qualité de l'offre de services :		Aux c à e du 2° l au titre de la qualité de l'offre de services	
« a) Le service a <u>obtenu le niveau minimal de certification</u> en application de l'article L. 4622-9-3 et <u>met en œuvre des actions pour atteindre le niveau le plus élevé</u> s'il ne l'a pas atteint ;	La DREETS prendra en compte les éléments de réserve et constats émis lors de la certification éventuellement en révisant la durée de l'agrément si des non-conformités majeures sont apparues. Elle demandera un plan de mise en conformité. Un suivi particulier sera mis en œuvre par la DREETS PACA sur la mise en œuvre des mesures pour progresser dans la qualité de l'offre pour les SPSTI en certification niveau 1		
« b) Le service réalise <u>l'ensemble des missions</u> mentionnées à l'article L. 4622-2, en veillant à <u>l'effectivité</u> et à <u>la qualité</u> de la réalisation de <u>l'ensemble socle de services</u> prévu à l'article L. 4622-9-1 ;	Le service de prévention et de santé au travail a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Il contribue à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. Les actions des SPSTI doivent couvrir l'ensemble des 4 grandes catégories de missions prévues à l'article L4622-2 du Code du travail, tout en veillant à réaliser l'ensemble socles de services de façon effective et qualitative.		

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>Pour cela, l'existence d'offre complémentaire de services le cas échéant ne doit pas obérer la capacité à réaliser et la qualité de la réalisation de l'ensemble socle de services – la priorité doit être donnée à la réalisation de l'ensemble socle de services.</p> <p>Respect par le service du référentiel Métier AFNOR SPEC 2217</p> <p>La réalisation de l'ensemble socle de services ne peut faire l'objet de facturation ; elle doit rentrer dans la cotisation per capita</p> <p>Les offres seront lisibles , compréhensibles , accessibles , à jour, dans le règlement intérieur et sur le site internet des SPSTI.</p> <p>Le service doit disposer d'une procédure pour le suivi de la réalisation des missions dans chacune de ses parties ainsi que d'une procédure pour évaluer leur réalisation et les mises à jour.</p> <p>Le service doit pouvoir justifier de la réalisation des objectifs de la mission et, s'il n' a pas atteint le résultat doit pouvoir apporter les justificatifs de la non réalisation, de l'élaboration d'un plan correctif et d'un rétroplanning.</p> <p>Les délais de réalisation des missions et des mises à jour doivent être respectés.</p> <p>Il sera pris en compte les capacités des services, les moyens mobilisés,</p>		
--	--	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>les mesures prises par la gouvernance et la direction pour avoir cette capacité à faire, et les mesures prises pour garantir cette effectivité et la qualité de réalisation.</p> <p>Dès l'adhésion, l'employeur doit connaître ses droits et obligations de façon exhaustive, compréhensible, l'ensemble socle de services et un horizon sur la période de réalisation de la FE</p> <p>« Prévention des risques professionnels »</p> <p>I/ réalisation de la fiche d'entreprise dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement et mises à jour au moins tous les 4 ans ou dans des plus brefs délais à la demande particulière des entreprises ;</p> <p><u>Niveau 1</u></p> <p>Avec procédure formalisant</p> <ul style="list-style-type: none"> -la visite sur site pour l'évaluation des risques et recueil des éléments nécessaires à l'élaboration de la FE(date visite) -Elaboration de la FE (par qui, comment) -Vérification ou validation (par qui, comment) -La fiche d'entreprise est transmise à l'employeur ; elle est tenue à la disposition du DREETS et du médecin inspecteur du travail ; elle peut être consultée par les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et par ceux des organismes 		
--	--	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L4643-1;</p> <p><u>Niveau 2 (en sus de la procédure du niveau 1)</u></p> <p>Existence d'une procédure pour l'évaluation des indicateurs de réalisation et d'actualisation des 4 actions selon l'effectif du ou des établissements des entreprises adhérentes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Moins de 11 - De 11 à 49 - 50 et plus - Total <p>Pour les nouvelles entreprises adhérentes :</p> <p>Nombre d'entreprises qui n'ont pas fait l'objet de la réalisation d'une FE dans le délai d'un an</p> <p>-Pour les entreprises adhérentes depuis plus de 4 ans :</p> <p>Nombre d'entreprises n'ont pas fait l'objet de l'actualisation d'une FE dans le délai de 4 ans</p> <p>II/ Accompagnement à la demande de l'entreprise dans le repérage des risques professionnels(dangers /exposition/gravité),à l'évaluation des risques professionnels avec prise en compte des polyexpositions aux risques professionnels (additivité, antagonisme, synergie, potentialisation) nuisances</p>		
--	---	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>psychosociales+ nuisances ou contraintes physiques (selon secteurs d'activité, poste de travail, substances, agents...), Conseil en matière de prévention des risques liés à la canicule et les effets sur la santé et la sécurité du dérèglement climatique. Conseil pour la mise en place d'une cellule d'urgence médicopsychologique,</p> <p>Accompagnement dans la rédaction et la finalisation du DUERP</p> <p>Quoi :</p> <p>1/Conseiller l'employeur pour l'élaboration et la formalisation du DUERP particulièrement aux TPE-PME</p> <p>2/Les outils existants comme OIRA, SEIRICH, ou des outils spécifiques élaborés par la branche professionnelle seront proposés , le cas échéant.</p> <p>3/pour les entreprises de moins de 50 salariés : accompagner l'employeur dans l'élaboration de la liste des actions de prévention et de protection de la santé adaptées</p> <p>Le service prend les mesures afin de garantir la transmission à leurs services des informations et documents permettant la pleine réalisation de leurs missions dont la transmission des DUERP et de leurs mises à jour.</p> <p>Niveau 1</p>		
--	---	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>Existence d'une procédure d'accompagnement pour l'élaboration du DUERP prévoyant les 4 actions suivantes :</p> <p>a) Proposition d'accompagnement et de conseil auprès de l'employeur en matière de risques professionnels et de conditions de travail, information sur aides au financement des mesures de prévention engagée</p> <p>b) Traitement des demandes émanant de l'entreprise adhérente (conseil et accompagnement dispensés, y compris soutien à la recherche d'aides au financement des mesures de prévention engagée</p> <p>c) Diffusion des outils mis à disposition des entreprises par les autres acteurs de la santé au travail (CARSAT-SE, ANACT/ARACT, INRS, OPPBTP) et le cas échéant par les prestataires du secteur privé n'entraînant pas de surfacturation.</p> <p>d) un accompagnement de l'entreprise et conseil dans l'élaboration et la définition de la liste des actions de prévention adaptées pour les entreprises de moins de 50 salariés</p> <p><u>Niveau 2 (en sus de la procédure prévue au niveau 1)</u></p> <p>Existence d'une procédure pour l'évaluation des indicateurs de réalisation et d'actualisation des 4 actions avec une évaluation pour</p>		
--	---	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>les actions a,b,c selon l'effectif des entreprises adhérentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Moins de 250 - 250 et plus <p>Indicateurs d'évaluation</p> <p>Action a) Pourcentage des entreprises adhérentes individuellement informées</p> <p>Action b) Pourcentage des entreprises adhérentes accompagnées à leur demande</p> <p>Action c) Pourcentage des entreprises adhérentes ayant bénéficié d'une telle diffusion</p> <p>Action d) Pourcentage des entreprises adhérentes de moins de 50 salariés accompagnés ayant bénéficié d'action de prévention définies</p> <p>III/Réalisation d'une action de prévention primaire au moins une fois tous les 4 ans.</p> <p>Quoi</p> <p>1/Prodiguer des conseils en matière d'aménagement ou d'amélioration des postes et lieux de travail, études de poste, études ergonomiques, conseils en conception des postes de travail, aménagement du temps de travail, pour la prévention de l'usure professionnelle, Conseil en achat de matériel, conseil et préconisations sur les équipements de protection collective, sur les équipements de protection individuelle</p>		
--	--	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>contribution à l'évaluation des impacts sur les projets de réorganisation et des modification des conditions de travail ,</p> <p>2/ Identifier les postes à risques nécessitant des aménagement, notamment les risques couverts par le compte professionnel de prévention (C2P) accompagnement pour l'évaluation de l'exposition des salariés à la pénibilité au-delà des seuils et la déclaration via la DSN.</p> <p>3/ Réaliser des analyses métrologiques Analyses Métrologiques (dont ambiances lumineuses, sonores, températures, humidité, aération/assainissement, CO2, vibrations, empoissements radon, chimiques..), Avec pour ce faire une composition en nombre et en expertises des équipes pluridisciplinaires adaptées</p> <p>4 /Effectuer un accompagnement spécifique sur un risque (chimiques, TMS, RI, biologiques, RPS, TMS, hyperbarie notamment à haute technicité avec prise en compte des polyexpositions et les expositions successives et simultanées et à la conception de modules de formation. Sur les risques chimiques, cela comprend notamment l'analyse et l'évaluation des risques avec la prise en compte des expositions</p>		
--	--	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>successives et simultanées(métriologie, recensement des produits utilisés, analyse des fiches de données de sécurité-FDS et conseils sur la substitution</p> <p>5/ Réaliser des actions de sensibilisation collectives à la prévention notamment en direction des publics les plus fragiles (Intérimaires, saisonniers, apprentis....) et des conseils collectifs de prévention via un accompagnement dans l'analyse des conditions et de l'organisation du travail en lien avec la prévention de l'usure professionnelle et la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi en lien avec la mission PDP.</p> <p>6/ Mettre en place des actions de prévention et de dépistage des conduites addictives et une sensibilisation à des actions de santé publique en lien avec l'activité....</p> <p>Actions en synergie avec les acteurs de la prévention dans les entreprises (salarié compétent en matière de protection de la santé sécurité, CSE et CSSCT, équipes HSE, le référent Handicap, le référents harcèlement sexuel et discrimination) et les ressources humaines et conseils en cohérence avec ceux portés par les politiques</p>		
--	--	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>publiques et les autres préventeurs.</p> <p><u>Niveau 1 :</u> Existence d'une procédure de réalisation d'une action de prévention primaire intégrant, le cas échéant, la recherche d'un soutien au financement et prévoyant au moins l'une des 8 actions suivantes</p> <p>a) proposition de conseil auprès de l'employeur en matière d'aménagement ou d'amélioration des postes et lieux de travail, études de poste, études ergonomiques, conseils en conception des postes de travail, aménagement du temps de travail, pour la prévention de l'usure professionnelle, contribution à l'évaluation des impacts sur les projets de réorganisation et des modification des conditions de travail</p> <p>b) Visite sur site pour l'identification des postes à risques nécessitant des aménagements</p> <p>c) Actions de repérage et d'évaluation des risques à réaliser sur place au moyens d'analyse métrologique</p> <p>d) Conseils dispensés notamment sur :</p> <p>-les obligations de l'employeur en matière d'examen complémentaires nécessaires à l'occupation du poste de travail .</p>		
--	---	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>- les mesures de prévention primaires aux travailleurs et leurs représentants</p> <p>e) accompagnement sur un risque spécifique chimiques, TMS, RI, biologiques, RPS, TMS, hyperbarie notamment à haute technicité avec prise en compte des polyexpositions et les expositions successives et simultanées</p> <p>f) Actions de sensibilisation collectives aux risques professionnels et aux conditions de travail</p> <p>g) Actions spécifiques de prévention et de dépistage des conduites addictives et une sensibilisation à des actions de santé publique</p> <p>h) Caractérisation et justification de la mise en œuvre d'une autre action</p> <p><u>Niveau 2 (En sus de la procédure prévue au niveau 1)</u></p> <p>Existence d'une procédure pour l'évaluation des indicateurs de réalisation au moins une fois tous les 4 ans d'une action de prévention primaire selon l'effectif des entreprises adhérentes :</p> <p>Moins de 11 De 11 à 49 50 et plus Total</p> <p>Indicateurs d'évaluation</p> <p>-Nombre d'entreprises ayant bénéficié d'au moins une action de prévention primaire au cours des 4 dernières années/Nombre d'entreprises suivies</p>		
--	---	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>IV/La participation aux CSE et CSSCT du médecin du travail ou sur délégation des membres de l'équipe pluridisciplinaire La direction prend les mesures notamment organisationnelles nécessaires pour une participation effective aux instances</p> <p><u>Niveau 1</u> Existence d'une procédure de participation aux réunions des instances représentatives du personnel prévoyant les 4 actions suivantes :</p> <p>a) Identification des entreprises adhérentes ayant des CSSCT/CSE b) Organisation du SPSTI pour assurer l'effectivité de la participation c) Traitement des demandes spécifiques émanant des acteurs de l'entreprise (employeur, salariés ou leurs représentants) d) Participation aux réunions</p> <p><u>Niveau 2</u> (En sus de la procédure prévue au niveau 1) Existence d'une procédure pour l'évaluation des indicateurs de participation dans les entreprises d'au moins 50 salariés Indicateurs d'évaluation :</p> <p>-Nombre de participation/Nombre de réunion CSSCT et ou CSE -Nombre de réponses positives du SPSTI/ demandes spécifiques</p> <p>V/ <u>Tracabilité</u> Quoi</p>		
--	---	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>1/ Formaliser, tracer et rendre compte <u>Niveau 1</u> a) Formalisation des actions pluridisciplinaires dans un document écrit à destination de l'employeur ; b) Traçabilité des actions dans le DMST et conservation des documents (Qui, quoi, quand)</p> <p>c) Modalité de restitution à l'employeur de la situation générale des risques professionnels dans son entreprise et dans le cadre du CSE /CSSCT dans le respect du secret médical <u>Niveau 2 (En sus de la procédure prévue au niveau 1)</u> Existence d'une procédure pour l'évaluation des actions traçées/actions réalisées Indicateurs d'évaluation -Nombre de rapports rendus à l'employeur/ nombre d'entreprises adhérentes selon leur effectif - moins de 11 - de 11 à 49 - de 50 et plus Total</p> <p><u>Suivi en santé au travail</u></p> <p>Les exigences du niveau 1 et 2 de certification doivent être atteintes</p> <p>I/ Un suivi médical tout au long de l'activité du salarié Quoi :</p>		
--	--	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>1/ Réaliser les visites médicales initiales, périodiques et de reprise et de pré reprise du travail des salariés relevant de la VIP au terme desquelles il délivre une attestation.</p> <p>2/ Effectuer le SIR des salariés qui y sont soumis au terme desquels il délivre une aptitude</p> <p>3/Réaliser les visites justifiant d'un suivi médical particulier (SIA)</p> <p>4 /Réaliser les visites (demandées par le médecin, le salarié ou l'employeur) des salariés en SIR et VIP</p> <p>5/ Réaliser les visites suite à un évènement grave (AT, agression)</p> <p>6/ Réaliser les visites post-exposition, les visites de mi-carrière, avant départ à la retraite ou de fin de carrière.</p> <p>Mise en œuvre des dispositions relatives au suivi post-professionnel lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire de demande.</p> <p>7/Définir et mettre en œuvre les modalités d'organisation des visites pour les catégories particulières de salariés dont salariés multi-employeurs occupant des emplois identiques, salariés temporaires, salariés saisonniers et salariés éloignés....</p>		
--	--	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>8 / Intégrer dans le dossier médical les métrologies réalisées au poste de travail pour en assurer la traçabilité</p> <p><u>Niveau 1</u></p> <p>Existence d'une procédure de suivi médical tout au long de l'activité du salarié avec les 8 actions prévues :</p> <p>a) Echanges avec l'entreprise adhérente en vue de recueillir la catégorie des personnes à suivre SIR, VIP ainsi que de la présence d'un infirmier d'entreprise</p> <p>b) Information de l'employeur notamment --sur le nom du médecin du travail en charge de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'existence de protocole de collaboration signés entre le SPSTI et les médecins praticiens correspondants (attente arrêté) -L'existence de protocoles de délégation de mission signés entre le médecin du travail et des infirmiers d'entreprises disposant de formation spécifique en santé au travail -Les règles relatives aux prises de RDV et engagement des délais réglementaires propres aux visites d'embauche, initiale de reprise, -Possibilité de réserver des créneaux horaires de façon digitale -de la conduite à tenir en cas d'avis médical modifiant l'aptitude d'un salarié (aménagement de poste, reclassement, inaptitude..) -les modalités d'organisation de la télésanté au travail le cas échéant 		
--	--	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>Les modalités d'organisation des visites pour les catégories particulières de salariés dont salariés multi-employeurs, salariés temporaires, salariés saisonniers, salariés éloignés...</p> <p>-le service s'organise en service de santé au travail de proximité avec le montant des cotisations identiques à celles pratiquées pour les autres entreprises adhérentes et le cas échéant sur présentation de la demande d'adhésion par un mandataire.</p> <p>Les conventions signées entre le SPSTI et l'entreprise ayant un service autonome</p> <p>Le SPSTI et les MPC validées par les instances compétentes</p> <p>-Le cas échéant, information relative au retard des RDV et des modalités de résorption de ce retard</p> <p>c)Information du salarié tenu disponible en ligne ou par tout autre moyen à sa demande, notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nom du médecin du travail en charge de l'entreprise - l'information de la possibilité d'être suivi par un MPC après autorisation de l'ARS (en attente) - l'information relative à la qualité de la personne qui procède à l'examen <p>-l'information relative à la qualité de la personne qui procède à l'examen</p>		
--	--	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<ul style="list-style-type: none"> -l'information sur ses droits de rectification et de diffusion de son DMST -les modalités de suivi en cas de décision médicale modifiant l'aptitude d'un salarié -le cas échéant, les modalités d'organisation de la télésanté au travail et son information quant au recueil préalable de son consentement -les modalités des suites données le cas échéant à une réorientation vers un médecin du travail par l'infirmier -le cas échéant, les modalités d'organisation des visites pour les catégories particulières de salariés dont salariés multi-employeurs, salariés temporaires, salariés saisonniers d) information des membres du CSE/CSSCT notamment sur : <ul style="list-style-type: none"> -le nom du médecin du travail en charge de l'entreprise -le nombre (ou l'absence) de protocoles de collaboration signés entre le SPSTI et des médecins praticiens correspondants (en attente) - les règles relatives aux prises de RDV et l'engagement au respect des délais réglementaires propres aux visites d'embauche ou initiale et de reprise -les modalités de suivies en cas de décision médicale modifiant l'aptitude d'un salarié 		
--	---	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>- le cas échéant, les modalités d'organisation de la télésanté au travail</p> <p>-le cas échéant les modalités d'organisation des visites pour des catégories particulières de salariés dont salariés multi-employeurs, salariés temporaires, salariés saisonniers...</p> <p>e) les modalités de proposition de date pour la réalisation des visites(courrier postal ou électronique)</p> <p>f) les modalités de traitement des demandes émanant de l'adhérent</p> <p>g) les modalités de traitement des demandes émanant du salarié</p> <p>h) les modalités mises en place pour assurer la continuité du service</p> <p>Extraction possible des suivis à partir du logiciel métiers selon la taille de l'entreprise, le genre et suivi des tableaux de bord.</p> <p>Et complétudes des indicateurs de suivi et genrés de l'enquête DGT</p> <p><u>Niveau 2</u> : En sus de la procédure prévue au niveau 1</p> <p>Existence d'une procédure pour l'évaluation des indicateurs de réalisation et d'actualisation des 8 actions selon l'effectif des entreprises adhérentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Moins de 11 - De 11 à 49 - 50 et plus - Total <p>Indicateurs d'évaluation :</p>		
--	--	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>-Nombre total de visites et d'examens réalisés dans l'année et pourcentages respectifs par type de visite</p> <p>- Nombre de convocations délivrées pour les visites et les examens/nombre de salariés à suivre</p> <p>-Nombre de visites et d'examens réalisés/Nombre de salariés à suivre et/ou Nombre de visites et d'examens réalisés/ nombre de visites et d'examens programmés</p> <p>II/ Traçabilité</p> <p>Quoi</p> <p>1/ Formaliser, tracer et rendre compte</p> <p><u>Niveau 1</u></p> <p>Existence d'une procédure prévoyant les 3 actions suivantes :</p> <p>a) Formalisation des actions dans un document écrit</p> <p>b) Traçabilité des actions et conservation des documents (Qui, quoi, quand)</p> <p>c) Identification et quantification des visites non réalisées selon leurs causes</p> <p><u>Niveau 2</u></p> <p>En sus de la procédure prévue au niveau 1, existence d'une procédure pour l'évaluation des actions spécifiques de suivi individuel/actions réglementaires</p> <p>Indicateurs d'évaluation selon l'effectif des entreprises adhérentes</p> <p>- Moins de 11</p>		
--	---	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<ul style="list-style-type: none"> - De 11 à 49 - 50 et plus - Total <p>-Nombre de préconisations/Nombre de visites et d'examens réalisés</p> <p>-Nombre d'avis d'inaptitude/nombre de visites et d'examens réalisés</p> <p><u>La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi</u></p> <p><u>Les exigences des niveaux 1 & 2 de certification doivent être remplies</u></p> <p>I/ Alerte et signalement précoce qui peut venir du médecin du travail, du médecin traitant, du médecin conseil, de l'employeur et du salarié lors de :</p> <ul style="list-style-type: none"> -la survenance d'un accident grave ou d'une maladie professionnelle -la visite de pré-reprise -la visite de reprise -les visites de mi-carrière -les visites périodiques -les visites à la demande de l'employeur ou du salarié -le rendez-vous de liaison -une saisine directe de la cellule PDP par le salarié ou l'employeur <p><u>Niveau 1</u></p> <p>Existence d'une procédure d'information sur les missions et les modalités de saisine de la cellule PDP prévoyant les 5 actions suivantes :</p>		
--	--	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>a) Information des employeurs et des IRP sur les services rendus par la cellule et sur les modalités de saisine de celle-ci</p> <p>b) Information sur le traitement des alertes et signalements</p> <p>c) Information des salariés lors des visites sur les missions et modalités de saisine de la cellule PDP</p> <p>d) Sensibilisation collective au maintien dans l'emploi pour les entreprises adhérentes</p> <p>e) Promotion des dispositions relatives à la PDP (par le SPSTI)</p> <p><u>Niveau 2</u></p> <p>En sus de la procédure prévue au niveau 1</p> <p>Existence d'une procédure pour l'évaluation des indicateurs pour l'information sur les missions et les modalités de saisine de la cellule PDP</p> <p>Indicateurs d'évaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> -informations présentes en ligne sur le site du SPSTI et autres moyens de diffusion de ces informations -nombre d'entreprises adhérentes ayant bénéficié d'une sensibilisation collective au maintien dans l'emploi -Nombre d'orientations vers la cellule PDP/Nombre d'examens réalisés dans l'année <p>II/ Analyse de la situation du salarié avec la cellule PDP et en lien avec le Pôle prévention (cellule PDP)</p>		
--	---	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>Mise en place de la cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle , ressources, et fonctionnements adaptés aux missions et aux besoins (ressources médecin du travail, infirmière, ergonome, psychologue du travail, chargée de maintien dans l'emploi, assistant administrative, assistant du service social du SPST Protocoles de fonctionnement et de saisine 1/ étudier les postes et les propositions d'aménagement de postes en déployant notamment des compétences en ergonomie (TMS, notamment), métrologie de première intention (bruit, risques chimiques) , organisationnels, RPS 2/ Accompagner le salarié tout au long du plan de retour à l'emploi. Coopération avec les cellules de coordination de la PDP de l'Assurance maladie pour la mise en place de l'essai encadré , la CRPE, 3/Analyser les freins à la reprise du travail et des leviers pouvant être mobilisés 4/ le repérage des salariés en risque de désinsertion professionnelle peut interroger la prévention primaire de l'entreprise et conduire à des actions correctives</p> <p><u>Niveau 1</u> <u>Existence d'une procédure de traitement du dossier PDP</u></p>		
--	---	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>a) Organisation du SPSTI et de la cellule PDP pour la gestion des situations de PDP b) Information et association du salarié qd la cellule PDP est saisie c) Présentation à l'employeur et au salarié des mesures d'accompagnement proposées pour favoriser le maintien au poste ou dans l'emploi ou des aides au reclassement/reconversion d) Accompagnement de l'employeur sur la situation du salarié concerné par un risque de désinsertion professionnelle et sur les solutions existantes dans le respect des règles de confidentialité et avec l'accord éclairé et explicite du salarié. e) accompagnement de l'employeur dans la recherche d'aides financières pour les mesures d'accompagnement proposées pour favoriser le maintien au poste ou dans l'emploi (AGEFIPH) <u>Niveau 2</u> En sus de la procédure prévue au niveau 1</p> <p>Existence d'une procédure pour l'évaluation des indicateurs pour le traitement du dossier PDP du salarié en tenant compte de l'effectif de l'entreprise adhérente</p> <ul style="list-style-type: none"> - de 11 - de 11 à 49 - de 50 et + salariés <p>Total</p>		
--	---	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p><u>Indicateurs d'évaluation sur le nombre de dossiers traités par la cellule dans l'année civile</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Nombre de maintien au poste - Nombre de maintien dans l'emploi -Nombre de reclassement professionnel -Nombre de licenciement (inaptitude, refus modification - Nombre de réunions et de participants toutes entreprises adhérentes <p>III/Accompagnement social des salariés lié au risque de désinsertion professionnelle par la cellule PDP</p> <p>1/ Informer sur les possibilités de formation, sur le bilan de compétence, sur l'essai encadré</p> <p>2/ Accompagner pour la déclaration de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)</p> <p>3/ Accompagner dans les situations sociales impactant l'activité professionnelle et l'emploi</p> <p><u>Niveau 1</u></p> <p>Existence d'une procédure définissant les modalités d'accompagnement social des salariés liés au risque de désinsertion professionnelle prévoyant l'action suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Identification de la personne chargée de l'accompagnement social du salarié et information du salarié et de l'employeur sur les actions suivantes 		
--	---	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>-Information sur les possibilités de formation, sur le bilan de compétence, sur l'essai encadré</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déclaration RQTH - Gestion des situations sociales impactant l'activité professionnelle et l'emploi <p><u>Niveau 2</u></p> <p>En sus de la procédure prévue au niveau 1 , existence d'une procédure pour définir les modalités d'accompagnement social des salariés lié au risque de désinsertion professionnelle</p> <p><u>Indicateurs d'évaluation</u></p> <p>Pour chacun des critères suivants /Nombre total de dossiers de PDP traités dans l'année :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nombre de demande de reconnaissance de RQTH, -Nombre de maintien au poste -Nombre de maintien dans l'emploi -Nombre de reclassement professionnel -Nombre d'inaptitude -Nombre de refus du salarié <p>IV /Traçabilité par le SPSTI</p> <p>1/Formaliser, tracer et rendre compte (Par le SPSTI)</p> <p><u>Niveau 1</u></p> <p>Existence d'une procédure prévoyant les 3 actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Formalisation des actions dans un document écrit b) Traçabilité des actions et conservation des documents (Qui, Quoi, Quand) 		
--	---	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>c) Traçabilité des actions d'accompagnement social des salariés lié au risque de désinsertion professionnelle.</p> <p><u>Niveau 2</u></p> <p>En sus de la procédure prévue au niveau 1, existence d'une procédure pour l'évaluation des actions traçées/actions réalisées</p> <p>Indicateurs d'évaluation :</p> <p>Nombre d'actions d'accompagnement social des salariés lié au risque de désinsertion professionnelle/Nombre d'alerte et signalement</p>		
<p>« c) Le service <u>garantit les conditions d'exercice des personnels</u> concourant aux services de prévention et de santé au travail prévues au présent titre, <u>notamment le temps de travail consacré par le médecin du travail aux actions sur le milieu de travail</u> prévu à l'article L. 4623-3-1 ;</p>	<p>Le service, notamment la Directrice, le Directeur doit garantir les conditions permettant aux personnels d'assurer leur missions (infrastructures, moyens matériels, financiers, logistiques, équipements dont moyens d'analyse pour la surveillance biologique des expositions, humains, planification des réunions en avance, permettant le respect du 1/3 temps dont participation au CSE/CSSCT, enquête AT/MP, contribution à la réalisation des arbres des causes, au conseil en matière d'impact sur les projets de</p>		<p>Le service doit garantir les conditions permettant aux personnels d'assurer leur missions (infrastructures, moyens matériels, financiers, logistiques, équipement dont moyens d'analyse pour la surveillance biologique des expositions, humains, planification des réunions en avance, permettant le respect du 1/3 temps dont participation au CSE/CSSCT, enquête AT/MP, contribution à la réalisation des arbres des causes, au conseil en matière d'impact sur les projets de réorganisation ou modification des conditions de travail et leur participation aux instances internes notamment de maintien dans l'emploi et aux instances territoriales de coordination au cours des deux autres tiers temps dont les CPTS, les dispositifs d'appui à la coordination et aux réunions et actions portées par le centre régional de pathologies professionnelles et environnementales AP-HM CHU La Timone</p> <p>Les centres médicaux permettent l'exercice normal de la médecine et sont conformes à l'arrêté les concernant</p>

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>réorganisation ou modification des conditions de travail, aménagement, adaptation des postes, conseil prévention en matière de risques liés à la canicule, et leur participation aux instances internes et aux instances territoriales de coordination au cours des deux autres tiers temps dont les CPTS et les dispositifs d'appui à la coordination et aux réunions et actions portées par le centre régional de pathologies professionnelles et environnementales AP-HM CHU La Timone Les centres médicaux permettent l'exercice normal de la médecine et sont conformes à l'arrêté les concernant</p>		
<p>« d) Le service utilise des systèmes d'informations ou des outils numériques conformes aux dispositions de l'article L. 4624-8-2 ;</p>	<p>Désignation d'un délégué à la protection des données (DPO) Toutes dispositions sont prises pour assurer la confidentialité des données recueillies, conservées Si Données hébergées par un organisme extérieur, celles –ci sont hébergées par un organisme certifiés (norme ISO 27001) SI, outils numériques, logiciel de santé au travail utilisés conformes aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité élaborés par l'agence du numérique en santé, le cas échéant adaptés aux spécificités de l'activité des services</p>		<p>Désignation d'un délégué à la protection des données (DPO) Toutes dispositions sont prises pour assurer la confidentialité des données recueillies, conservées Si Données hébergées par un organisme extérieur, celles –ci sont hébergées par un organisme certifiés (norme ISO 27001) SI, outils numériques, logiciel de santé au travail utilisés conformes aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité élaborés par l'agence du numérique en santé, le cas échéant adaptés aux spécificités de l'activité des services Le service et professionnels de santé utilisent une messagerie sécurisée Les services ont engagé leurs actions de mise en conformité qui doit être finalisée au plus tard à la fin de l'année 2023</p>

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>Le service et professionnels de santé utilisent une messagerie sécurisée</p> <p>Les services ont engagé leurs actions de mise en conformité qui doit être finalisée au plus tard à la fin de l'année 2023</p>		
<p>« e) Le service met en œuvre le dossier médical en santé au travail prévu à l'article L. 4624-8 dans les conditions définies au 4° de l'article L. 4622-9-3 (Règlement RGPD et loi n°78-17 du 06 janvier 1978 relative à l'informatique , aux fichiers et aux libertés);</p>	<p>La dématérialisation du DMST est obligatoire depuis le 31 mars 2023</p> <p>–</p> <p>Le SPSTI respecte le contenu du DMST fixé à l'article R 4624-45-4 du Code du travail</p> <p>Le SPST respecte les obligations d'information du travailleur lors de la création de son dossier médical en santé au travail ,de son droit de s'opposer à l'accès au DMST du médecin praticien correspondant ou des professionnels chargés d'assurer sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de son état de santé,</p> <p>De son droit de s'opposer à l'accès des professionnels chargés du suivi de son état de santé aux dossiers médicaux en santé au travail dont il est titulaire et qui sont détenus par d'autres services de prévention et de santé au travail, en l'absence d'opposition à une telle transmission, le DMST du travailleur est transmis par messagerie sécurisée</p> <p>Le travailleur est informé ou en cas de décès toute personne autorisée par les articles L1110-4 et L1111-7 du Code de santé publique de son</p>		<p>La dématérialisation du DMST est obligatoire depuis le 31 mars 2023 –</p> <p>Le SPSTI respecte le contenu du DMST fixé à l'article R 4624-45-4 du Code du travail</p> <p>Le SPST respecte les obligations d'information du travailleur lors de la création de son dossier médical en santé au travail, de son droit de s'opposer à l'accès au DMST du médecin praticien correspondant ou des professionnels chargés d'assurer sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de son état de santé,</p> <p>De son droit de s'opposer à l'accès des professionnels chargés du suivi de son état de santé aux dossiers médicaux en santé au travail dont il est titulaire et qui sont détenus par d'autres services de prévention et de santé au travail, en l'absence d'opposition à une telle transmission, le DMST du travailleur est transmis par messagerie sécurisée</p> <p>Le travailleur est informé ou en cas de décès toute personne autorisée par les articles L1110-4 et L1111-7 du Code de santé publique de son droit à demander communication de son DMST sous format papier ou dématérialisé</p> <p>De son droit à rectification, d'effacement et de limitation prévu aux articles 16 à 18 du règlement (UE) 2016/679 auprès du SPSTA</p> <p>Le travailleur est informé de son droit de s'opposer à la transmission à son employeur et au médecin conseil des recommandations émises par le médecin du travail dans le cadre de l'examen de préreprise</p> <p>Le consentement du travailleur à la réalisation de l'acte par vidéo transmission est recueilli</p> <p>Le consentement préalable du travailleur à ce que participe à l'acte par vidéo transmission son médecin traitant ou un professionnel de son choix est consigné au sein de son DMST</p> <p>Le travailleur est informé des conditions prévues par l'article R 4624-41-6 dans lesquelles cette participation est prise en charge par l'assurance maladie</p> <p>Les éléments nécessaires au développement de la prévention, ainsi</p>

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>droit à demander communication de son DMST sous format papier ou dématérialisé</p> <p>De son droit à rectification, d'effacement et de limitation prévu aux articles 16 à 18 du règlement (UE) 2016/679 auprès du SPSTI</p> <p>Le travailleur est informé de son droit de s'opposer à la transmission à son employeur et au médecin conseil des recommandations émises par le médecin du travail dans le cadre de l'examen de préreprise</p> <p>Le consentement du travailleur à la réalisation de l'acte par vidéo transmission est recueilli</p> <p>Le consentement préalable du travailleur à ce que participe à l'acte par vidéo transmission son médecin traitant ou un professionnel de son choix est consigné au sein de son DMST</p> <p>Le travailleur est informé des conditions prévues par l'article R 4624-41-6 dans lesquelles cette participation est prise en charge par l'assurance maladie</p> <p>Les éléments nécessaires au développement de la prévention, ainsi qu'à la coordination à la qualité et à la continuité des soins sont versés au Dossier médical partagé au sein du volet relatif à la santé au travail sous réserve du consentement du travailleur préalablement informé</p>		<p>qu'à la coordination ,à la qualité et à la continuité des soins sont versés au Dossier médical partagé au sein du volet relatif à la santé au travail sous réserve du consentement du travailleur préalablement informé</p> <p>Article L4624-8 du Code du travail (entrée en vigueur au plus tard au 01/01/24)</p> <p>Article L1111-15 Code de la santé publique alinéa 3 (entrée en vigueur au 01/01/24)</p> <p>Le SPSTI respectera les recommandations du collège HAS du 16 mars 2023 qui entrent en vigueur au 01 janvier 2024 concernant les catégories d'informations susceptibles d'être intégrées dans le volet santé au travail du dossier médical partagé.</p>
--	--	--	--

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>Article L4624-8 du Code du travail (entrée en vigueur au plus tard au 01/01/24)</p> <p>Article L1111-15 Code de la santé publique alinéa 3 (entrée en vigueur au 01/01/24)</p> <p>Le SPSTI respectera les recommandations du collège HAS du 16 mars 2023 qui entrent en vigueur au 01 janvier 2024 concernant les catégories d'informations susceptibles d'être intégrées dans le volet santé au travail du dossier médical partagé.</p>		
« 3° Au titre de sa contribution à la mise en œuvre de la politique de santé au travail :		Aux b à d du 3° I au titre de la contribution à la mise en œuvre de la politique de santé au travail	
« a) Le service a signé le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens prévu à l'article L. 4622-10 ;	<p>Le SPSTI participe aux travaux d'élaboration et signe les CPOMS les présentent à ses instances le met en œuvre et transmet les bilans au DREETS et à la CARSAT-SE aux échéances et aux conditions fixées</p> <p>Il partage son diagnostic territorial de santé au travail et les axes de son projet pluriannuel de service et des CPOMS dans le cadre des réunions départementales des préventeurs</p> <p>Les indicateurs des CPOM sont établis en cohérence avec les indicateurs du PRST 4 , de la certification, de l'enquête annuelle</p>		

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	DGT et prend en compte les thésaurus harmonisés existants – Ils doivent pouvoir faire l'objet d'une extraction rapide des logiciels métiers des services.		
« b) Le service contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et aux enquêtes en matière de veille sanitaire, notamment celles menées par le ministère chargé du travail, l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail et l'Agence nationale de santé publique ;	<p>Le SPSTI contribue à la traçabilité individuelle et collective des expositions professionnelles dispose de ressources formées en matière de stratégie d'échantillonnage et de prélèvement ;</p> <p>Assure des mesures métrologiques, dispose de moyens pour effectuer les examens complémentaires et la surveillance biologique des expositions professionnelles.</p> <p>Les professionnels du SPSTI participent à la veille épidémiologique notamment</p> <p>Enquête SUMER, Enquête MCP, Enquête EVREST, Au RNV3P</p> <p>et aux enquêtes de veille sanitaire notamment suite à alerte de santé , CORRUSS, CIRE/SPF ,et de l'ARS et de ses délégations départementales (exp situation d'exposition collective en cas d'incident technologique, situation d'urgence radiologique , cas de légionellose, plomb, amiante, crise sanitaire...)</p>		<p>Le SPSTA contribue à la traçabilité individuelle et collective des expositions professionnelles dispose de ressources formées en matière de stratégie d'échantillonnage et de prélèvement ;</p> <p>Assure des mesures métrologiques, dispose de moyens pour effectuer les examens complémentaires et la surveillance biologique des expositions professionnelles.</p> <p>Les professionnels du SPSTI participent à la veille épidémiologique notamment</p> <p>Enquête SUMER, Enquête MCP, Enquête EVREST, Au RNV3P</p> <p>et aux enquêtes de veille sanitaire notamment suite à alerte de santé CIRE/SPF de l'ARS et de ses délégations départementales (exp situation d'exposition collective en cas d'incident technologique, situation d'urgence radiologique , cas de légionellose, plomb, amiante, crise sanitaire.....)</p>
« c) Le service transmet <u>chaque année</u> les données relatives à son <u>activité et à sa gestion financière</u> selon les modalités prévues à l'article D. 4622-57 ;	Le SPSTI participe à l'enquête annuelle nationale DGT relative à l'activité et à la gestion financière		Le SPSTA participe à l'enquête annuelle nationale DGT relative à l'activité et à la gestion financière des SPST - il complète de façon exhaustive et sincère le formulaire et le transmet dans les délais fixés à l'adresse courrielle suivante dgt-enquete-spst@travail.gouv.fr

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

<p>(Article D 4622-57 du Code du travail les services de prévention et de santé au travail transmettent <u>par voie dématérialisée les données</u> relatives à leur activité et à leur gestion financière et <u>toute autre information demandée par l'autorité administrative et dans les délais fixés par celle-ci. Elles concernent l'organisation et le fonctionnement des services de prévention et de santé au travail notamment ;</u></p>	<p>des SPST - il complète de façon exhaustive et sincère le formulaire et le transmet dans les délais fixés à l'adresse courrielle suivante dgt-enquête-spst@travail.gouv.fr</p> <p>Toute modification de l'adresse de contact devra être portée à la connaissance de la DGT à l'adresse courrielle suivante : dgt-enquête-spst@travail.gouv.fr avec copie sur la BAL dreets-paca.inspection-medicale@dreets.gouv.fr</p>		<p>Toute modification de l'adresse de contact devra être portée à la connaissance de la DGT à l'adresse courrielle suivante : dgt-enquête-spst@travail.gouv.fr avec copie sur la BAL dreets-paca.inspection-medicale@dreets.gouv.fr</p>
<p>d) Le service utilise l'identifiant national de santé défini à l'article L1111-8-1 du code de la santé publique et a recours a une messagerie de santé sécurisée conforme aux dispositions de l'article R4624-45-7 du Code du travail</p>	<p>Le service utilise l'identifiant national de santé défini à l'article L1111-8-1 du code de la santé publique et a recours a une messagerie de santé sécurisée conforme aux dispositions de l'article R4624-45-7 du Code du travail.</p> <p>(les éditeurs de logiciel métier travaillent afin que des extractions puissent être réalisées à partir de cet identifiant)</p> <p>Le service met en oeuvre l'identitovigilance par le biais du téléservice INSi</p>		<p>Le service utilise l'identifiant national de santé défini à l'article L1111-8-1 du code de la santé publique et a recours a une messagerie de santé sécurisée conforme aux dispositions de l'article R4624-45-7</p> <p>(les éditeurs de logiciel métier travaillent afin que des extractions puissent être réalisées à partir de cet identifiant)</p> <p>Le service met en oeuvre l'identitovigilance par le biais du téléservice INSi</p>
<p>« 4° Au titre de la mise en oeuvre de la pluridisciplinarité :</p>		<p><u>au b du 4° I</u></p>	

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

<p>« a) Le service dispose, <u>le cas échéant par convention avec d'autres services de prévention et de santé au travail</u>, d'une ou plusieurs équipes pluridisciplinaires permettant d'assurer l'effectivité de l'ensemble socle de services, qui comprend des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers en nombre suffisant ;</p>	<p>Le SPSTI dispose en interne des ressources propres pluridisciplinaires telles que définies à l'article L4622-8 du Code du travail et en nombre suffisant et adapté pour assurer les besoins et les spécificités des secteurs et les offres socles de qualité (dont notamment les ressources techniques, toxicologue, ergonomes, psychologues du travail, métrologues, Ingénieur/Technicien en chimie/RI/hyperbarie)</p> <p>Le SPSTI doit mener une gestion des emplois et des parcours professionnels et une politique RH d'embauches actives pour permettre de disposer de ressources adéquates pour la couverture des besoins en santé des secteurs de façon continue</p> <p>De façon dérogatoire et temporaire pour pallier à des départs ou besoins de ressources santé et techniques, le SPSTI pourra faire appel à des ressources d'un autre SPSTs</p> <p>Il met en œuvre en interne une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle qui dispose de ressources minimum adaptées aux besoins et définies dans le cadre des CPOMS</p>		

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

<p>« b) Les délégations de missions des médecins du travail aux personnels concourant au service de prévention et de santé au travail et aux membres de l'équipe pluridisciplinaire, lorsqu'elles sont mises en œuvre, respectent les conditions fixées par les articles L. 4622-8 et R. 4623-14 ;</p>	<p>Mise en œuvre des délégations de missions dans le respect des articles L4622-8 et R4623-14 du code du travail</p> <p>Elaboration des protocoles de délégation et maintien à jour des protocoles de délégation</p>		<p>Mise en œuvre des délégations de missions dans le respect des articles L4622-8 et R4623-14 du code du travail</p> <p>Elaboration des protocoles de délégation et maintien à jour des protocoles de délégation</p>
<p>« c) La cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle assure ses missions dans les conditions prévues à l'article L. 4622-8-1.</p>	<p>L'ensemble des missions prévues à l'article L4622-8-1 du Code du travail est assuré</p> <p>Modalités de saisine transparentes et accessibles</p> <p>Possibilité de saisine directe de la cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle par les salariés, entreprises</p> <p>Mise en place de parcours d'accompagnement individuels et collectifs en lien avec les acteurs de prévention dans l'entreprise et du maintien en emploi et des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle et en coordination avec les cellules de coordination PDP de l'assurance maladie et les partenaires de la PDP et du MEE</p> <p>Protocole de fonctionnement de la cellule PDP</p> <p>Evaluation de l'action de la cellule, étude d'impact et de satisfaction</p> <p>La cellule PDP remplit les critères d'exigence de certification des niveaux 1 et 2</p>		

Commenté [GA(1):

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

<u>5° Au titre de la couverture par les services de prévention et de santé au travail des besoins des entreprises et de l'ensemble des secteurs définis à l'article D 4622-25 ;</u>		<u>au a et d du 5°I</u>	
a)l'effectif maximal de travailleurs suivis par l'équipe pluridisciplinaire permet <u>une couverture adéquate des besoins des secteurs</u> pour lesquels le service demande son agrément	<p>Schéma cible minimum équipe pluridisciplinaire 1MDT/interne/collaborateur médecin/ IDESTS/ IPRPs/ASST La composition des équipes peut être adaptée pour prendre en compte des spécificités de secteurs. Référentiel étalon : Nombre maximum de travailleurs suivis par équipe pluridisciplinaire 5 500 Si composition équipe pluridisciplinaire insuffisante le nombre de travailleurs suivis sera revu à la baisse entre 3 500 à 4 400</p> <p>Prise en compte du diagnostic territorial des secteurs , du type de suivi en santé au travail, du nombre d'INB, établissement SEVESO et de risques particuliers associés,de la coactivité, travailleurs spécifiques dont salariés détachés, intérimaires, sous-traitant, entreprises extérieures , saisonniers, apprentis...</p>		<p><u>Schéma cible minimum équipe 1MDT/IDEST</u> <u>ressources techniques</u> : psychologue du travail au minimum vacation sur site Appui assistante sociale : vacation sur site</p> <p>Expertise disponible HSE/Radiologie industrielle/Ingénieur chimiste/Toxicologue/RI/Hyperbarie/ergonome/métrologue/</p> <p>Nombre maximal de travailleurs suivis par le médecin du travail fonction des risques professionnels (site Seveso, INB, des SIR, du périmètre du service , Travail en synergie avec les acteurs de la prévention interne à l'entreprise et les ressources humaines notamment en matière de maintien dans l'emploi de la composition des équipes HSE et notamment en matière d'expertise technique Entre 2 000 et 3 500 travailleurs suivis</p>
b)le service est <u>d'une capacité</u> lui permettant de disposer des moyens nécessaires à la réalisation des missions prévues à l'article L4622-2 du Code du travail ;	Le SPSTI dispose de ressources santé, techniques, sociales, matérielles, financières, supports		

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>dont webmaster des équipements, des infrastructures, adaptés aux besoins des secteurs et qui permet d'assurer des offres de services lisibles, effectives, de qualité, homogènes, une continuité de service appropriée</p>		
<p><u>c) Les secteurs</u> pour lesquels le service de prévention et de santé au travail sollicite un agrément <u>participent à la couverture effective des besoins en médecine du travail, appréciés au niveau régional</u></p>	<p>Les secteurs sollicités doivent répondre à des besoins effectifs non couverts ou insuffisamment couverts au regard du diagnostic territorial régional des besoins en santé au travail et apprécié à l'échelle du département du siège d'implantation du SPSTI le secteur médical réservé au suivi des salariés des entreprises de travail temporaire doit être partagé pour permettre d'assurer une couverture adaptée vis-à-vis d'un public particulièrement vulnérable</p>		
<p><u>d) L'accès</u> à un centre fixe et, le cas échéant, mobile, garantit <u>un service de proximité aux entreprises adhérentes et aux travailleurs</u></p>	<p><u>Maillage territorial adapté</u> Accessibilité des centres médicaux pour les travailleurs à mobilité réduite Accessibilité par des transports en communs Temps d'accès raisonnable (45 mns max)</p> <p>Le service informera le DREETS des projets de déménagements de fermeture, d'ouverture de centres médicaux Les horaires, jours, accès</p>		<p><u>Maillage territorial adapté</u> Accessibilité des centres médicaux pour les travailleurs à mobilité réduite Accessibilité par des transports en communs Temps d'accès raisonnable (45 mns Max)</p> <p>Le service informera le DREETS des projets de déménagements, de fermeture, d'ouverture de centres médicaux Les horaires, jours, accès aux centres médicaux dont géolocalisation aux centres médicaux sont accessibles sur l'Internet du service Le maillage du territoire par des centres fixes et annexes avec géolocalisation sera accessible sur le site internet de la DREETS PACA</p>

DREETS PACA- Pôle Politique du Travail - I.M.T.

	<p>aux centres médicaux dont géolocalisation sont accessibles sur l'internet du service. Le maillage du territoire par des centres fixes et annexes avec géolocalisation sera accessible sur le site internet de la DREETS PACA</p>		
--	---	--	--

Cette appréciation du cahier des charges national d'agrément fera l'objet d'une revoyure annuelle lors des 5 prochaines années pour prendre en compte les décrets et arrêtés non encore publiés, les évolutions des effectifs des services de prévention et de santé au travail notamment médicaux et des premiers résultats des certifications.