



PRÉVENTION & SANTÉ AU TRAVAIL

Projet de service 2021-2025

Actions engagées



AMT Marcoule
Les Darboussières
30200 Chusclan

TABLE DES MATIERES

ASSURER LE SUIVI DE L'ETAT DE SANTE DES SALARIES	2
I. INTEGRER LA GESTION DU SUIVI DE MI CARRIERE ET DE FIN DE CARRIERE	2
II. ŒUVRER CONTRE L'ADDICTION, FACTEUR DE DESINSERTION PROFESSIONNELLE	5
III. AMELIORER L'IMPLICATION DES SALARIES DANS LEURS PREVENTIONS	7
IV. GESTION DES INTERIMAIRES	9
ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS DANS LEURS DEMARCHES	10
I. SENSIBILISER ET APPORTER UN SOUTIEN EN ANALYSE DES RISQUES	10
II. POINT FOCUS : LE RISQUE CHIMIQUE ET LA POLY-EXPOSITION	11
III. POINT FOCUS : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	13
AMELIORATION DU FONCTIONNEMENT DU SERVICE	14
I. DEFINIR UNE METHODOLOGIE D'INTERVENTION EN ENTREPRISE	14
II. EVOLUTION DES MOYENS A DISPOSITION (MATERIEL, FORMATION, PERSONNEL, LOGICIEL)	15
III. METTRE EN PLACE UNE DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DANS LE SERVICE	17
IV. FAVORISER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	18

I. Intégrer la gestion du suivi de mi carrière et de fin de carrière

Contexte

Rappel réglementaire

Visite de mi-carrière :

Art. L. 4624-2-2 (L. no 2021-1018 du 2 août 2021, art. 22, en vigueur le 31 mars 2022)

« I. — Le travailleur est examiné par le médecin du travail au cours d'une **visite médicale de mi-carrière organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du travailleur.**

Cet examen médical peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance prévue au premier alinéa du présent I. Il peut être réalisé dès le retour à l'emploi du travailleur dès lors qu'il satisfait aux conditions déterminées par l'accord de branche prévu au même premier alinéa ou, à défaut, qu'il est âgé d'au moins quarante-cinq ans.

L'examen médical vise à :

1° Établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;

2° Évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;

3° Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, les mesures prévues à l'article L. 4624-3.

II. — *La visite médicale de mi-carrière peut être réalisée par un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée. Celui-ci ne peut proposer les mesures mentionnées au dernier alinéa du I. A l'issue de la visite, l'infirmier peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail. »*

Visite de fin de carrière :

Article L4624-2-1

« **Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé** prévu à l'article L. 4624-2, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle **sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, avant leur départ à la retraite.**

*Cet examen médical vise à **établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels** mentionnés à l'article L. 4161-1 auxquelles a été soumis le travailleur. Le médecin du travail a la faculté, s'il constate une exposition du travailleur à*

*certaines risques dangereux, notamment chimiques, mentionnés au a du 2° du I du même article L. 4161-1, de mettre en place une **surveillance post-professionnelle** en lien avec le médecin traitant.*

Les modalités d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'Etat. »

Etat des lieux au lancement du projet de service

L'AMT ne dispose pas de gestion commune pour réaliser ces examens. Peu de demandes ont été formulées à ce jour mais l'AMT doit être en mesure de réaliser ces visites et de répondre uniformément à ces obligations.

Objectif(s)

- Définir les éléments nécessaires à la réalisation des visites de mi-carrière et de fin de carrière ;
- Pérenniser les visites de mi-carrière et de fin de carrière.

Action(s) en cours / réalisées

Une action en collaboration a été menée avec le SPST du CEA Marcoule pour établir les éléments demandés en amont de la visite de fin de carrière.

Résultat(s)

1. Création d'un document d'état des lieux des expositions professionnelles.
2. Réalisation des premières visites de fin de carrière en 2021.
3. Analyse des fiches de poste par l'IPRP avant une visite de fin de carrière

Un organisation interne a été ajouté au cours de l'année 2022 pour améliorer l'analyse des expositions : en amont de la visite de fin de carrière la totalité des fiches de poste à disposition est transmise à l'IPRP pour une première analyse des éléments pouvant avoir une influence sur la santé du salarié.

Une base de données des produits chimiques et leurs conséquences est créée au fur et à mesure de l'analyse de ces fiches de poste.

4. Création de deux formulaires « Etat des lieux des expositions professionnelles »

Une version à compléter par le salarié en amont de sa visite de fin de carrière et une à destination du médecin du travail pour conclure cette visite.

5. Modification documentaire pour remplacer la notion de « fin de carrière » par « post-exposition » ou « post-professionnel »
6. Mise à jour du questionnaire de mi-carrière

Après plus de deux années à réaliser des visites de mi-carrière, un état des lieux sur les aspects positifs et/ou négatifs des documents a été fait.

Le questionnaire avant visite a été modifié pour apporter plus de clarté au salarié et des réponses plus précises au SPSTI.

II. Œuvrer contre l'addiction, facteur de désinsertion professionnelle

Contexte

Beaucoup de français font un usage quotidien de produits psychoactifs : tabac, alcool, cannabis. D'autres y ont recours occasionnellement. Le milieu de travail n'est pas épargné par la consommation de drogues même si les enquêtes statistiques montrent que l'emploi constitue globalement un facteur protecteur par rapport aux addictions.

La santé individuelle des salariés et la santé collective de l'entreprise sont en jeu, car les conduites addictives peuvent être à la fois un symptôme et une conséquence de dysfonctionnements dans l'organisation du travail ou le management.

L'AMT lutte contre la désinsertion professionnelle depuis de nombreuses années. Son action se traduit par de la sensibilisation lors des visites médicales et en entreprises mais aussi par les vacations d'une assistante sociale et d'une psychologue du travail en son sein.

L'addiction est un facteur important de désinsertion professionnelle. Pourtant, selon l'addiction il est parfois tabou d'en parler ou au contraire parfois son impact est minimisé.

Etat des lieux

Des actions de prévention sont engagées lorsque des situations à risque sont détectées lors des visites médicales ou en entreprise.

Le Dr PIQUEIRA a suivi une formation en addictologie en 2018 mais du fait de son départ en 2019 aucune action n'avait été réalisée. Son retour en 2021 permet à l'AMT d'avoir en ses rangs une personne formée sur le sujet.

Objectif(s)

- Lancer des actions pour œuvrer contre l'addiction des salariés et employeurs

Actions en cours / réalisées

1. Un atelier a eu lieu au sein de l'AMT dans le cadre du moi(s) sans tabac le 24 novembre 2021.

Nous avons invité tous les salariés des entreprises adhérentes à venir échanger avec un tabacologue de la ligue contre le cancer venu spécialement pour l'occasion. Ces échanges sur le sevrage tabagique ont permis de discuter ouvertement sur le sujet et en l'orientant selon les intérêts de chaque personne venue échanger. Ainsi le discours ne s'est pas focalisé uniquement sur la préservation de la santé ou l'aspect financier mais aussi sur l'environnement, la cause animale etc.

Le personnel des entreprises adhérentes a pu échanger sur des problèmes précis et l'équipe pluridisciplinaire de l'AMT a acquis des connaissances et des arguments pour mieux lutter contre cette addiction.



2. Un déjeuner thématique pour l'année 2023 sur le sujet a été réalisé en collaboration du CISTT (service de prévention et de santé au travail situé sur Pierrelatte).

4 dates ont été définies : 12 septembre, 3 octobre, 5 octobre et 16 novembre 2023.

Au total plus de 70 personnes ont été sensibilisées et pourront apporter les informations transmises dans leurs entreprises.

3. Une collaboration active entre le CSAPA (Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie) de Bagnols-sur-Cèze et l'AMT

Cette collaboration se développe via des participations aux réunions concernant l'analyse de la pratique en addictologie (une réunion par trimestre).

L'AMT s'est engagé et a partagé son retour d'expérience sur l'usage de produits psychoactifs par la population suivie au sein du service auprès du CSAPA.

Résultats

L'atelier réalisé en 2021 n'a eu que peu de participation de la part des entreprises malgré une communication bien reçue. Après avoir échangé avec la ligue contre le cancer il serait probablement plus efficace de réaliser la prochaine action au sein d'une entreprise volontaire.

C'est pour cette raison que nous nous sommes réorientés vers des méthodes de communication que nous maîtrisons : les déjeuners thématiques.

III. Améliorer l'implication des salariés dans leurs préventions

Contexte

Tout le monde a un rôle à jouer dans la prévention des risques professionnels. Tous les acteurs doivent travailler, communiquer et dialoguer entre eux : c'est un gage de réussite et d'efficacité de la démarche de prévention.

Les SPST ont un rôle important de prévention des risques professionnels. A ce titre il est important d'améliorer l'implication des salariés dans leurs préventions.

Cette action, basée sur le long terme et sans répercussion directe visible est essentielle. Elle peut être développée sur différents sujets :

- Améliorer la remonté d'information terrain pour mieux pouvoir cibler les actions à mener par les préventeurs ;
- Sensibiliser sur les raisons des mesures déjà en place afin d'avoir une meilleure application en situation réelle.

Etat des lieux

Chaque membre de l'équipe pluridisciplinaire œuvre en faveur de l'implication des salariés sans pour autant avoir de démarche concrète sur le sujet.

Objectif(s)

- Réaliser des actions de sensibilisation auprès des salariés
- Participer aux journées / semaines SST au sein des entreprises

Actions en cours / réalisées

Sensibilisation aux TMS auprès de radiographes industriels et personnel administratif.

Activité sur 2022 :

- Participations CSSCT : 5
- Etudes de poste : 3
- Fiches entreprises : 13
- Aide à la rédaction du DUERP : 4
- Participations journée SST : 3
- Aide à la rédaction de dossiers amiante : 3
- Groupe de travail QSSE : 1
- Déjeuners thématiques : 3
- Sensibilisation à la gestion de produits chimiques : 2

Activité sur 2023 :

- 16 Fiche Entreprise établies ou mises à jour
- 110 Analyse Fiche de Données Sécurité
- 21 Etudes de poste
- 6 Déjeuners thématiques
- 2 Participation active (présentation de sujet) sur une journée santé sécurité
- 1 Sensibilisation collective « Amiante »
- 1 métrologie exposition ambiance sonore
- 13 Participation aux CSE / CSSCT
- 96 Analyses de mode opératoire amiante
- 10 Analyses de « Fiches locales d'utilisation »

Résultats

Il est à noter que les salariés travaillant dans le monde des INB (Installation Nucléaire de Base) sont tous formés aux risques. Il est difficile de juger l'évolution de salariés dans leurs préventions.

Cependant l'implication du service et de toute l'équipe pluridisciplinaire au sein des entreprises se développe. C'est ainsi que nos messages de préventions touchent les salariés et les employeurs des entreprises.

IV. Gestion des intérimaires

Contexte

L'intérim dans le milieu nucléaire possède une place non négligeable. Ils font face aux mêmes risques professionnels que leurs collaborateurs mais leur suivi est plus difficile.

Etat des lieux

L'AMT a pour adhérent des sociétés d'intérim. Le suivi du personnel intérimaire est réalisé de cette façon. Il répond aux mêmes règles de périodicité que les salariés embauchés en CDI ou CDD.

Objectif(s)

- Engager un projet commun avec les agences d'intérim.

Actions en cours / réalisées

RAS

Résultats

RAS

I. Sensibiliser et apporter un soutien en analyse des risques

Contexte

Les employeurs suivis par l'AMT disposent tous d'une gestion des risques dans leur entreprise. En effet pour obtenir un marché dans le milieu du nucléaire une certification en radioprotection est obligatoire.

Cependant certaines entreprises se retrouvent parfois en difficulté pour faire face aux besoins que nécessite l'évaluation des risques. Evolution réglementaire, perte de collaborateur expert dans le domaine... Les raisons sont nombreuses et l'employeur se retrouve parfois démuné.

Etat des lieux

Chaque année une poignée d'entreprises font appel aux services de l'AMT pour les accompagner dans leurs démarches.

Analyse des risques, étude de postes, aide à la rédaction du document unique d'évaluation des risques... Les possibilités d'aide sont assurées par l'équipe pluridisciplinaire de l'AMT.

Objectif(s)

- Sensibiliser régulièrement les entreprises sur la santé et sécurité au travail
- Accompagner les entreprises dans leurs démarches d'analyse des risques

Actions en cours / réalisées

- Publications d'actualités sur le sujet sur le site internet
- Communication annuelle de l'AMT sur la possibilité d'accompagnement (fait en septembre)
- Accompagnement des entreprises dans leurs créations de DUER
- Analyse et appui pour la création des modes opératoires amiante

Résultats

En 2023 :

- 21 Etudes de poste
- 1 métrologie exposition ambiance sonore
- 10 Analyses de « Fiches locales d'utilisation »

II. Point focus : le risque chimique et la poly-exposition

Contexte

Omniprésents, les produits chimiques passent parfois encore inaperçus sur les lieux de travail. Présents dans l'entreprise sous différentes formes, ces agents chimiques peuvent avoir des effets sur la santé.

Aujourd'hui un focus est fait sur le risque chimique notamment lors des visites de fin de carrière. Des FDS non renouvelées au stockage dans les ateliers en passant par l'utilisation de produits lors d'une même opération, il reste beaucoup d'amélioration possible au sein des entreprises.

Etat des lieux

Un point sur le risque chimique est fait lors de la création et mise à jour de la fiche entreprise. L'ensemble des FDS est recueilli et analysé pour identifier les produits / substances à risque utilisées par les employés.

Objectif(s)

- Sensibiliser les entreprises sur les FDS et le stockage des produits chimiques
- Accompagner les entreprises pour faire évoluer leurs pratiques quant à l'utilisation des produits chimiques
- Etudier la possibilité d'expertise sur la silice cristalline.

Actions en cours / réalisées

Lors de chaque mise à jour de fiche entreprise les FDS sont récupérées et le stockage est vérifié. Entretien réalisé avec une correspondante QHSE sur l'utilisation de leurs produits CMR pour remplacer et améliorer leurs utilisations.

Participation à des réunions inter-SPST sur le risque chimique.

L'AMT a formé un membre du service à l'encadrement d'un chantier amiante pour obtenir une expertise dans le domaine.

En 2023 l'AMT apporte son soutien aux entreprises lors des actions suivantes :

- Analyse et/ou accompagnement à la rédaction de modes opératoires amiante (93) ;
- Visites en entreprise : conseil sur le remplacement, l'utilisation, le stockage des produits ;
- Analyse des Fiches de Données Sécurité (FDS) ;
- Analyse des Fiches Locales d'Utilisations (FLU) ;
- Visites médicales : sensibilisation auprès des salariés concernés ;
- Analyse des fiches d'exposition ;
- Réalisation de dossiers fin de carrière retraçant toutes les expositions.

Résultats

Les FDS et le stockage des produits sont globalement conformes.

III. Point focus : le maintien dans l'emploi

Contexte

Selon la Haute Autorité de santé, le maintien en emploi est défini comme un processus d'accompagnement des personnes présentant un problème de santé avec un retentissement sur leurs capacités de travail, dans le but de les maintenir durablement en emploi (et pas seulement dans leur poste de travail, ni dans la seule entreprise d'origine) dans des conditions compatibles dans la durée avec leur santé.

Le risque de désinsertion professionnelle touche un nombre important de travailleurs et donc d'employeurs.

Etat des lieux

Les démarches de maintien dans l'emploi sont majoritairement réalisées via le scope du salarié : il est constaté une difficulté qui pourrait amener un risque au maintien dans l'emploi donc une action est menée.

Des vacations sont réalisées par une assistante sociale et une psychologue du travail au sein de l'AMT.

Objectif(s)

- Repérer de manière précoce les problèmes de maintien dans l'emploi grâce à une collaboration avec les employeurs ;
- Sensibiliser les employeurs à l'importance de la visite de mi carrière ;
- Créer et faire vivre la cellule PDP de l'AMT

Actions en cours / réalisées

Cellule PDP de l'AMT Créée avec la participation de :

- Médecins du travail de l'AMT
- Infirmière santé au travail de l'AMT
- IPRP de l'AMT
- Psychologue du travail de l'AMT
- Assistante sociale de l'AMT
- CARSAT 30
- CAP EMPLOI

Résultats

Une réunion trimestrielle de la cellule PDP avec en moyenne 5 à 10 situations étudiées.

I. Définir une méthodologie d'intervention en entreprise

Contexte

Il a été souligné dans l'intégralité de ce projet de service l'importance de l'« aller vers » les entreprises. C'est également l'orientation qui est donnée aux services de santé au travail via les directives de la DREETS et les réglementations parues / à venir.

Pour avoir une meilleure efficacité dans la réponse aux entreprises, une méthodologie d'intervention est essentielle.

Etat des lieux

Comme il l'a été indiqué dans la présentation de ce projet de service de nombreux changements de personnel ont eu lieu au sein de l'équipe pluridisciplinaire au cours des dernières années.

L'absence du médecin référent de l'AMT, actuellement en arrêt maladie, peut provoquer en sus une désorganisation de l'équipe pluridisciplinaire.

Objectif(s)

- Etablir un document « Méthodologie d'intervention n entreprise » ;
- Tester et apporter un retour d'expérience à cette méthodologie ;
- Pérenniser l'action ;
- Intégrer notre organisation dans le prochain logiciel métier de l'AMT.

Actions en cours / réalisées

Document réalisé en 2022

Une procédure de délégation d'action en milieu de travail a été également créé.

Résultats

L'organisation permet un meilleur suivi des actions au sein du service.

Le changement de logiciel métier (fin 2024) est à suivre pour faciliter le suivi des actions.

II. Evolution des moyens à disposition

Contexte

Pour répondre aux sollicitations de plus en plus importantes, l'AMT doit se doter des moyens nécessaires.

Cela passe par le matériel, le personnel et sa formation, les logiciels utilisés etc.

Etat des lieux

Personnel :

- 1 médecin du travail référent en arrêt maladie
- 1 médecin du travail actuellement en formation pour exercer pleinement ses fonctions
- 2 médecins du travail embauchés en ce début d'année 2021 dont 1 devant recevoir une formation pour exercer pleinement ses fonctions
- 2 médecins du travail vacataires
- 1 IDEST
- 1 IDEST devant recevoir une formation pour exercer pleinement ses fonctions
- 2 secrétaires médicales
- 2 ASST
- 1 IPRP
- 1 Responsable administratif
- 1 Comptable
- 1 Psychologue du travail et 1 assistante sociale vacataires

Matériel :

Matériel médical, appareils pour réaliser des mesures de risque en entreprise, 1 bureau par salarié.

Logiciels :

Stetho, Microsoft Office...

Objectif(s)

- Pérenniser l'équipe médicale selon les besoins (notamment les médecins du travail) ;
- Assurer l'obtention des moyens nécessaires à la continuité de l'activité ;
- Former le personnel

Actions en cours / réalisées

Formations pour prise des fonctions pour 2 médecins et 1 IDEST.

Sensibilisation amiante pour médecins et IDEST.
Formation SST et EPI en 2022.

Résultats

L'AMT dispose en 2024 de :

- 2 médecins du travail à temps plein
- 1 médecin du travail en formation à temps plein
- 2 médecins du travail vacataires
- 1 IDEST
- 3 secrétaires médicales
- 2 ASST
- 1 IPRP
- 1 Responsable administratif
- 1 Comptable
- 1 Psychologue du travail vacataires
- 1 Assistante sociale vacataires

III. Mettre en place une démarche d'amélioration continue dans le service

Contexte

Grand principe de la norme ISO 9001 La démarche d'amélioration continue consiste à mener des actions permanentes et durables pour améliorer l'ensemble des processus de l'entreprise, en éliminant les dysfonctionnements et en renforçant les atouts générateurs de valeur. Cela permet de réévaluer les pratiques intégrées régulièrement, de remettre en question les process et de faire évoluer l'entreprise durablement.

Etat des lieux

En ce début d'année 2021 les améliorations des processus au sein de l'AMT ne sont pas inscrites dans une démarche structurée.

Chaque changement est réalisé de manière isolée et le retour d'expérience n'est pas toujours pris en compte.

Objectif(s)

- Sensibiliser le personnel à l'amélioration continue ;
- Créer une dynamique d'entreprise ;
- Obtenir la certification des SPSTI (AFNOR SPEC 2217)

Actions en cours / réalisées

Des groupes d'améliorations ont été créés selon les besoins.

Une ressource extérieure (un qualicien / auditeur) a été engagé pour accompagner le service dans sa démarche de certification.

Résultats

2 groupes de travail « amélioration continue » en 2023.

IV. Favoriser la qualité de vie au travail

Contexte

En juin 2013, l'Accord National Interprofessionnel sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (ANI) a précisé que « La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise. Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. » (...)

Pour faciliter toutes les démarches entreprises par l'association une bonne qualité de vie au travail est essentielle.

Etat des lieux

Rotation importante sur certains postes clés de l'AMT.

Aucun état des lieux sur la QVT ou les RPS n'a été réalisé au cours des dernières années.

Objectif(s)

- Réaliser un état des lieux au sein de l'AMT ;
- Tirer un REX de cet état des lieux pour définir des axes d'amélioration ;
- Mettre en place des actions concrètes.

Actions en cours / réalisées

Travaux de rénovation dans le service.

Création du poste de coordinatrice du secrétariat pour harmoniser les pratiques au sein du service.

Résultats

Qualité des locaux améliorée.

Meilleure organisation du secrétariat : moins d'incohérence au sein du service et auprès des adhérents.