

Commission d'étude

17 novembre 2022

Loi du 2 août – Nouveaux décrets

RAPPORT DE BRANCHE



2022

RAPPORT DE BRANCHE 2022

Présentation et méthodologie

1. Démographie professionnelle
2. Suivi des accords de branche
3. Masse salariale et rémunérations
4. Protection sociale
5. Formation professionnelle
6. Dialogue social

PRESENTATION ET METHODOLOGIE

151 répondants
77 % de SPSTI et 92 % des salariés de la branche

Questionnaire administré de mars à juin 2022

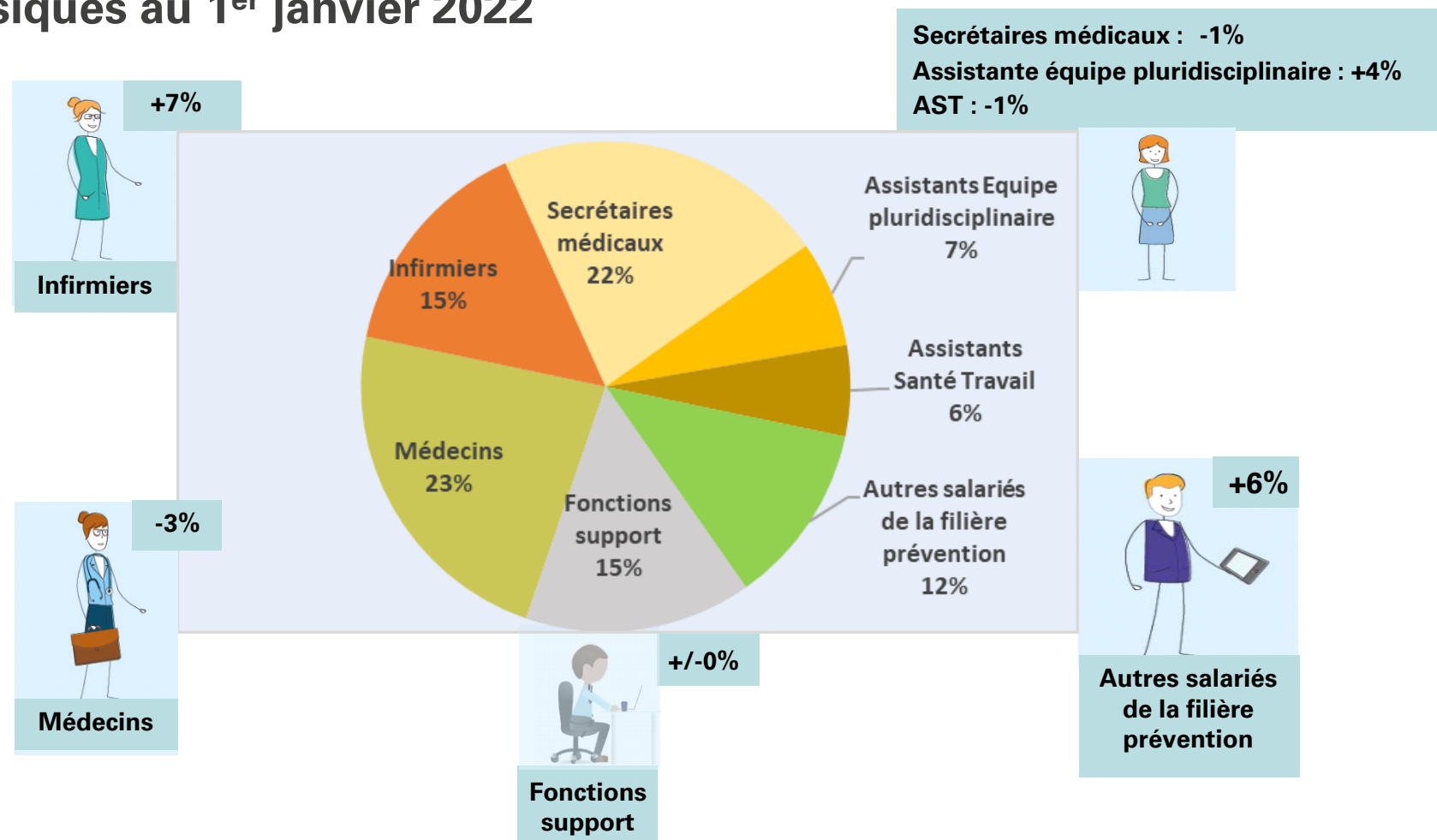
Les changements par rapport à l'édition précédente

- Allègement du formulaire rémunération
- Actualisation des contrats de prévoyance et santé
- Intégration des nouveaux indicateurs de l'accord sur les travailleurs handicapés du 20 mai 2021

1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

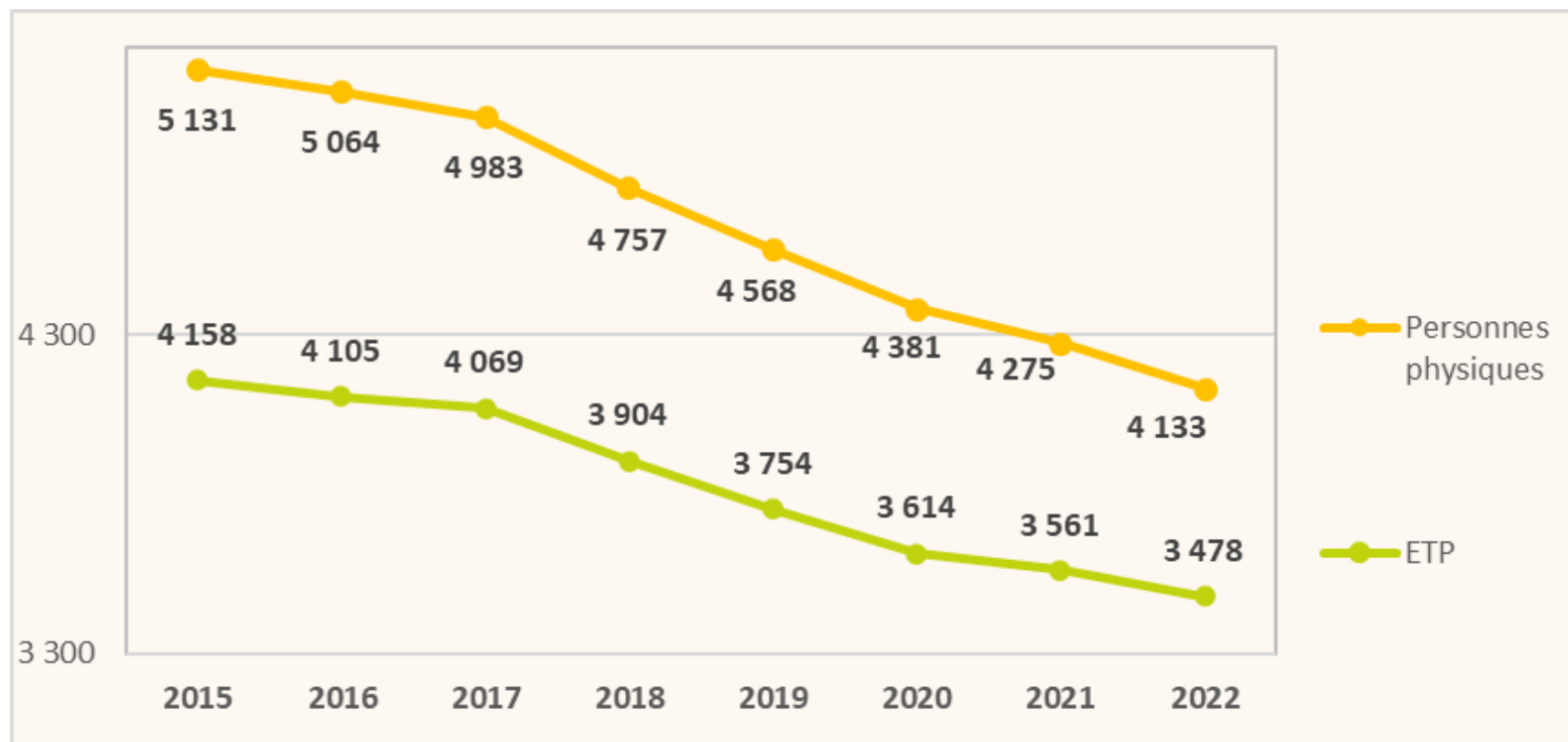
17 768 personnes physiques au 1^{er} janvier 2022

+ 1 % vs 2021



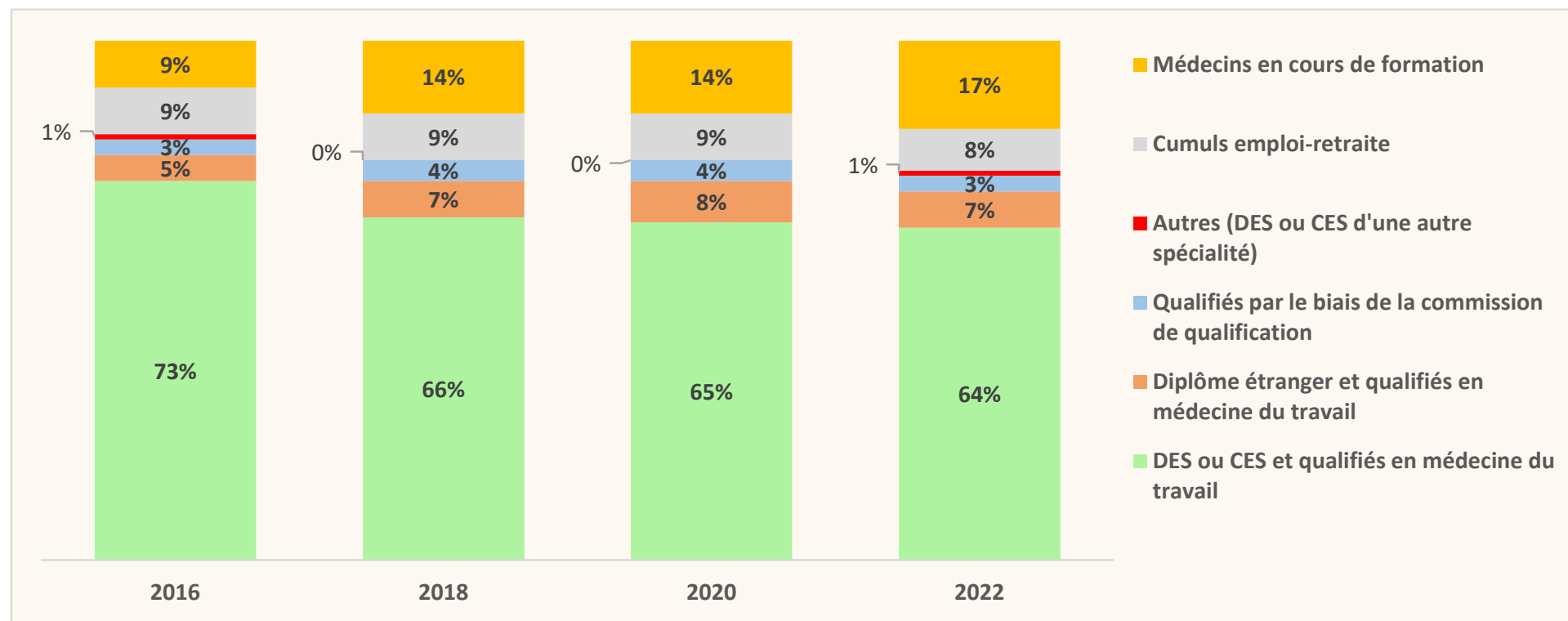
1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Evolution des effectifs de médecins du travail et collaborateurs médecins entre 2015 et 2022



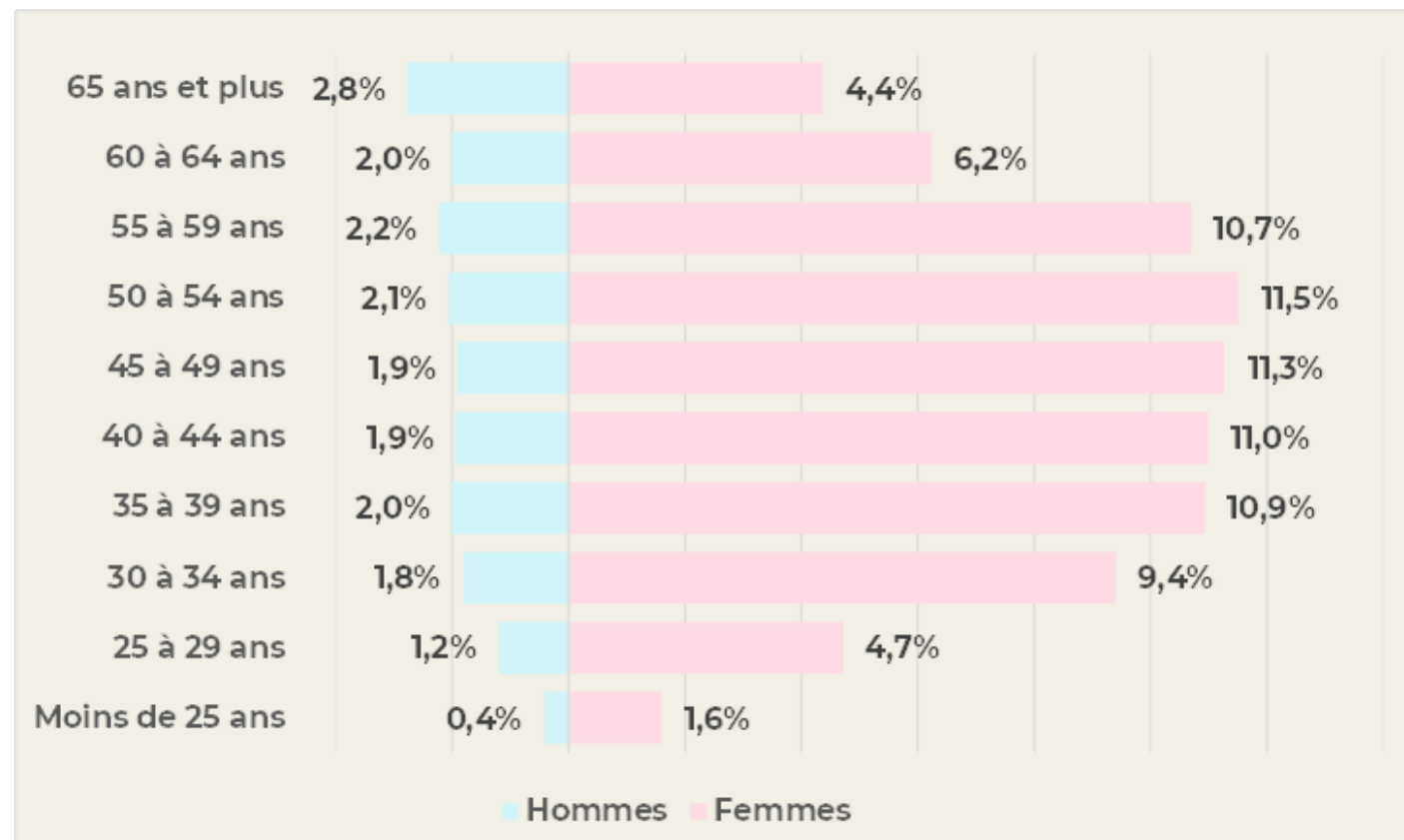
1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Evolution de la structure des effectifs des médecins en ETP



1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Pyramide des âges en 2021 - Ensemble du personnel

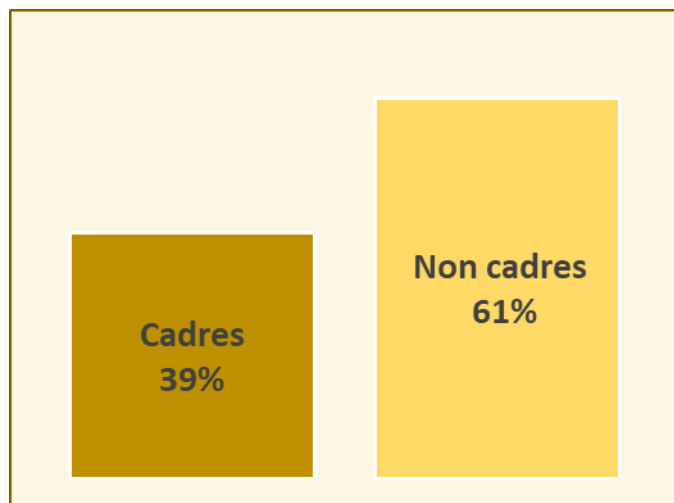


Effectifs sur l'année, en personnes physiques, quel que soit le contrat, et quel que soit le temps de travail

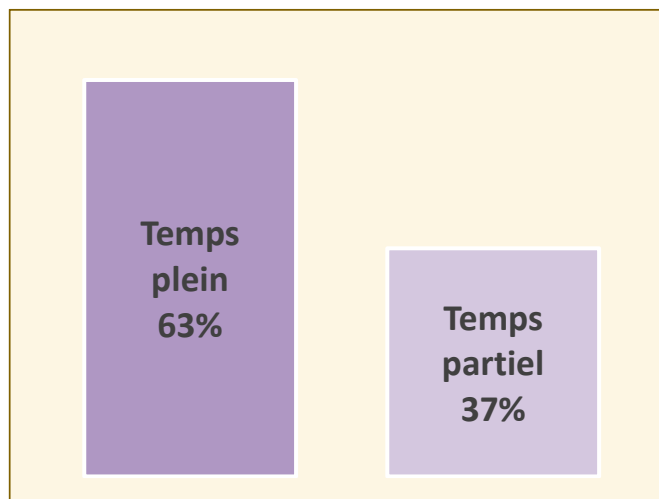
1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Types de contrats en 2021 - Ensemble du personnel

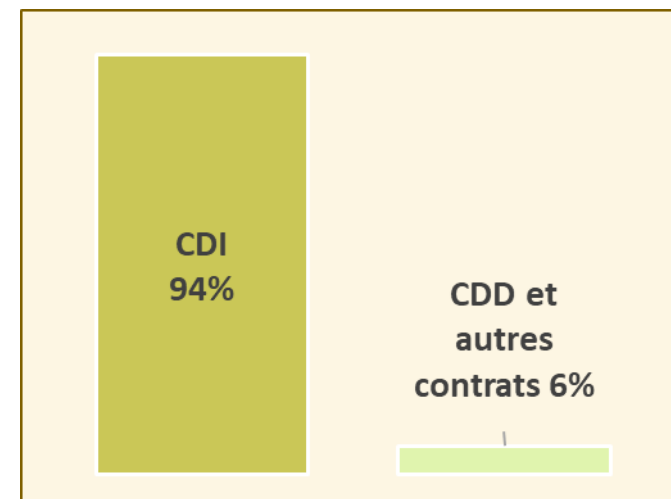
Répartition selon le statut



Répartition selon le temps de travail

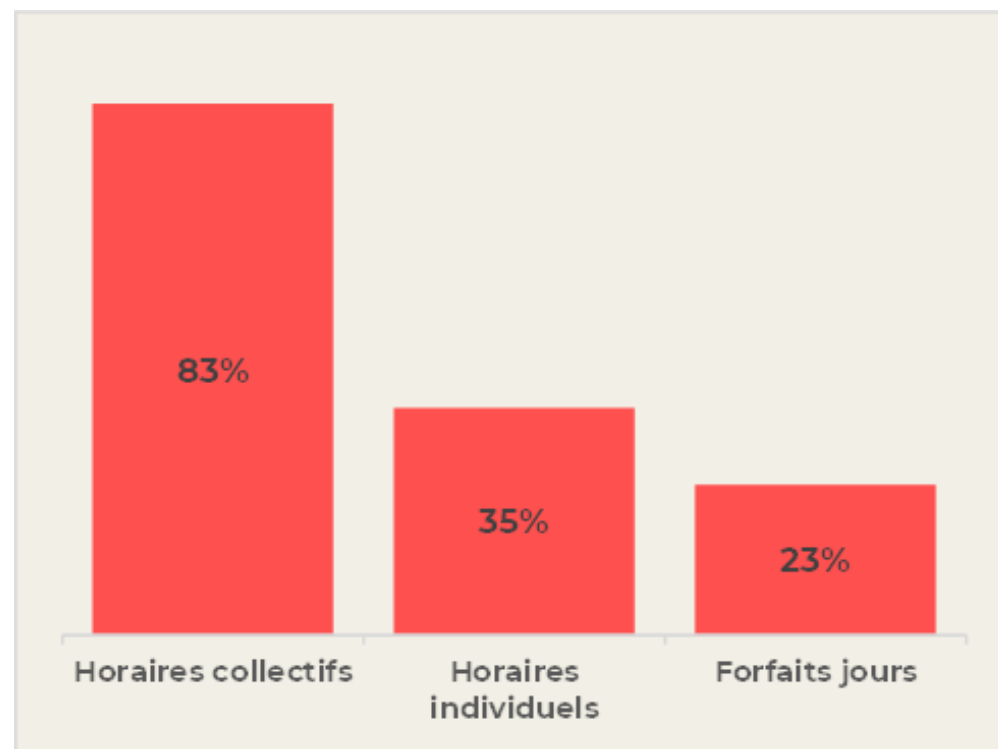


Répartition selon la nature du contrat



1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Part des SPSTI pratiquant chaque modalité d'organisation du temps de travail en 2022



1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

% de SPSTI ayant mis en place du télétravail par groupe d'emploi en 2022

Médecins du travail et collaborateurs médecins	62%
Infirmiers en Santé au travail	64%
ASST / Secrétaires médicaux et Assistants Equipe Pluridisciplinaire	48%
ASST / Assistants en Santé Travail	64%
Autres salariés de la filière prévention	79%
Fonctions support	69%
Au moins 1 groupe d'emploi	82%

1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Profils des principaux groupes d'emplois au 1^{er} janvier 2022

	Effectifs	Age moyen	% femmes
Médecins du travail	3 519	55	66%
Collaborateurs médecins	614	49	
Infirmiers en Santé au Travail	2 670	43	90%
ASST / Secrétaires médicaux	3 808	43	96%
ASST / Assistants équipe pluri.	1 227	44	98%
ASST / Assistants Santé Travail	1 140	45	93%
Autres salariés de la filière prévention	2 053	40	79%
Fonctions support	2 737	46	75%

Effectifs en personnes physiques, quel que soit le contrat, et quel que soit le temps de travail

2- Suivi des accords de branche



Emploi de travailleurs handicapés dans les SPSTI de 20 salariés et plus

	2019	2020	2021
% de Services ayant recruté au moins 1 travailleur handicapé*			38,5%
% de travailleurs handicapés dans les effectifs (ETP)	6,4%	6,6%	7,1%
% de Services ayant eu recours au secteur adapté ou protégé*			19,3%
% de Services n'ayant pas à verser de contribution à l'AGEFIPH	85,5%	82,2%	80,7%

** Questions posées uniquement en 2021*

2- Suivi des accords de branche



Suivi des indicateurs de l'accord du 20 mai 2021

% de Services	2019	2020	2021
Disposant du DUERP*			96%
Ayant désigné un salarié référent	21%	23%	63%
Ayant mis en place un parcours d'intégration	5%	6%	7%
Ayant mis en place un dispositif de suivi individualisé	9%	9%	11%
Ayant formé sur les 3 dernières années au moins 1 salarié	41%	38%	42%
Ayant mené au moins une action mobilisant les réseaux institutionnels	28%	23%	34%

* Questions posées uniquement en 2021

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Une masse salariale en progression de 3 % en 2021

Evolution de la masse salariale et des effectifs en 2021 (des SPSTI ayant répondu à l'enquête)

	Masse salariale (M€)			Effectifs (ETP)		
	2020	2021	Δ	2020	2021	Δ
Cadres	432,5	441,2	2,0%	5 242	5 260	0,3%
Non Cadres	268,3	279,1	4,0%	8 983	9 122	1,5%
Ensemble du personnel	700,8	720,3	2,8%	14 225	14 382	1,1%

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Salaires bruts annuels et ancienneté moyenne en 2021

Classe	Emploi	Minimum conventionnel	Salaire brut moyen (€)	Salaire brut médian (€)	Ancienneté moyenne (années)
Médecins					
20	Collaborateurs médecins	63 921	85 490	84 315	2
21	Médecins du travail	72 398	99 350	98 762	10
Filière prévention					
6	ASST / Secrétaires médicaux	23 026	27 048	26 371	12
7	ASST / Assistants de l'équipe pluridisciplinaire	23 716	26 981	26 521	12
9	ASST / Assistants en Santé Travail	25 354	30 145	29 637	16
10	Techniciens hygiène sécurité	26 267	32 939	32 044	10
12	Infirmiers en santé au travail	28 192	36 431	35 433	4
16	Ergonomes	32 476	42 303	41 290	9
16	Ingénieurs Hygiène Sécurité / Chimistes	32 476	45 534	44 514	11
16	Psychologues du travail*	32 476	44 539	43 759	6
Filière support					
5	Secrétaires administratifs	22 354	27 819	27 282	15
9	Assistants de direction	25 354	34 195	32 795	17
14	Responsables de services	30 258	49 512	47 690	12
14	Responsables techniques	30 258	47 185	44 555	14
19	Adjoints au Directeur / Directeurs de département	36 111	66 709	61 829	11

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Participation et intéressement

<i>Part des SPSTI concernés et montants versés en 2021</i>	Participation	Intéressement
SPSTI concernés / Total SPSTI	54%	14%
SPSTI ayant versé / SPSTI concernés	31%	76%
Montant des versements / Masse salariale des SPSTI ayant versé	0,6%	1,8%

48 % des SPSTI ont mis en place un Plan d'Epargne Entreprise (PEE), 31 % d'entre eux l'ont abondé en 2021.

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

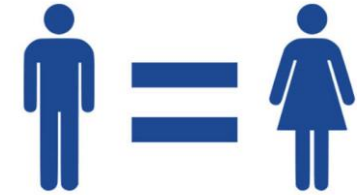
**L'augmentation moyenne par salarié s'établit à 0,5 %
(augmentations générales uniquement)**

***Pas d'accord de
branche en 2021***

2021	Répondants	% Services	% salariés concernés
0 %	79	48 %	46 %
> 0 %	86	52 %	54 %

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Index Égalité Femmes / Hommes



En 2022, à date de collecte des données
78 SPSTI ont mis en place l'index égalité Femmes / hommes
52 index collectés, calculés sur 100 points
51 supérieurs ou égaux à 75
33 supérieurs ou égaux à 90

4- PROTECTION SOCIALE

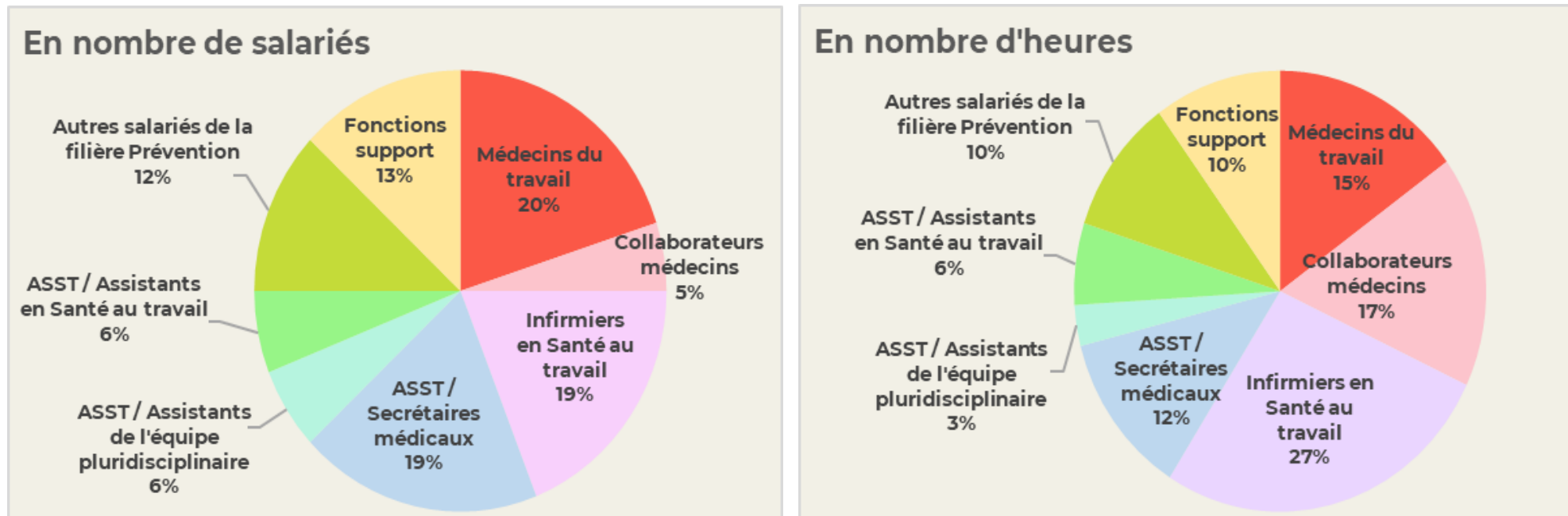
Evolution du taux d'absentéisme de 2019 à 2021

Ensemble du personnel des SPSTI	2019	2020	2021
Hors congés de maternité et paternité	7,3%	10,2%	9,3%
Y compris congés de maternité et paternité	8,7%	11,5%	11,0%

5 – FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2021, l'effort de formation global représente 4,2 % de la masse salariale
Et 71 % des salariés ont bénéficié d'au moins une formation

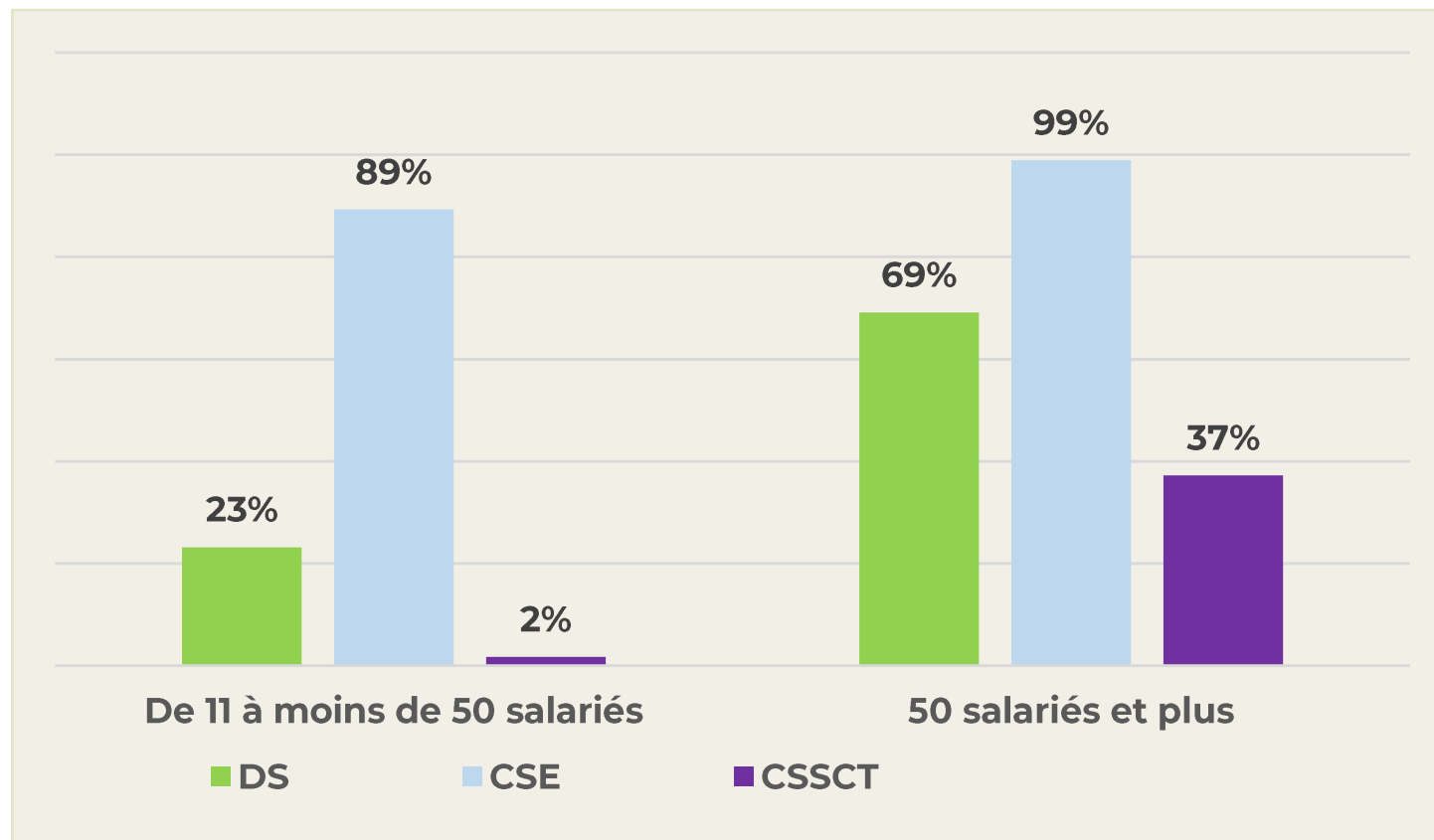
Répartition des salariés formés et des heures de formation par groupe d'emplois



6 - DIALOGUE SOCIAL

Instances Représentatives du personnel en 2021

Part des SPSTI dotés de chaque instance



7 – Prochaine enquête





MERCI

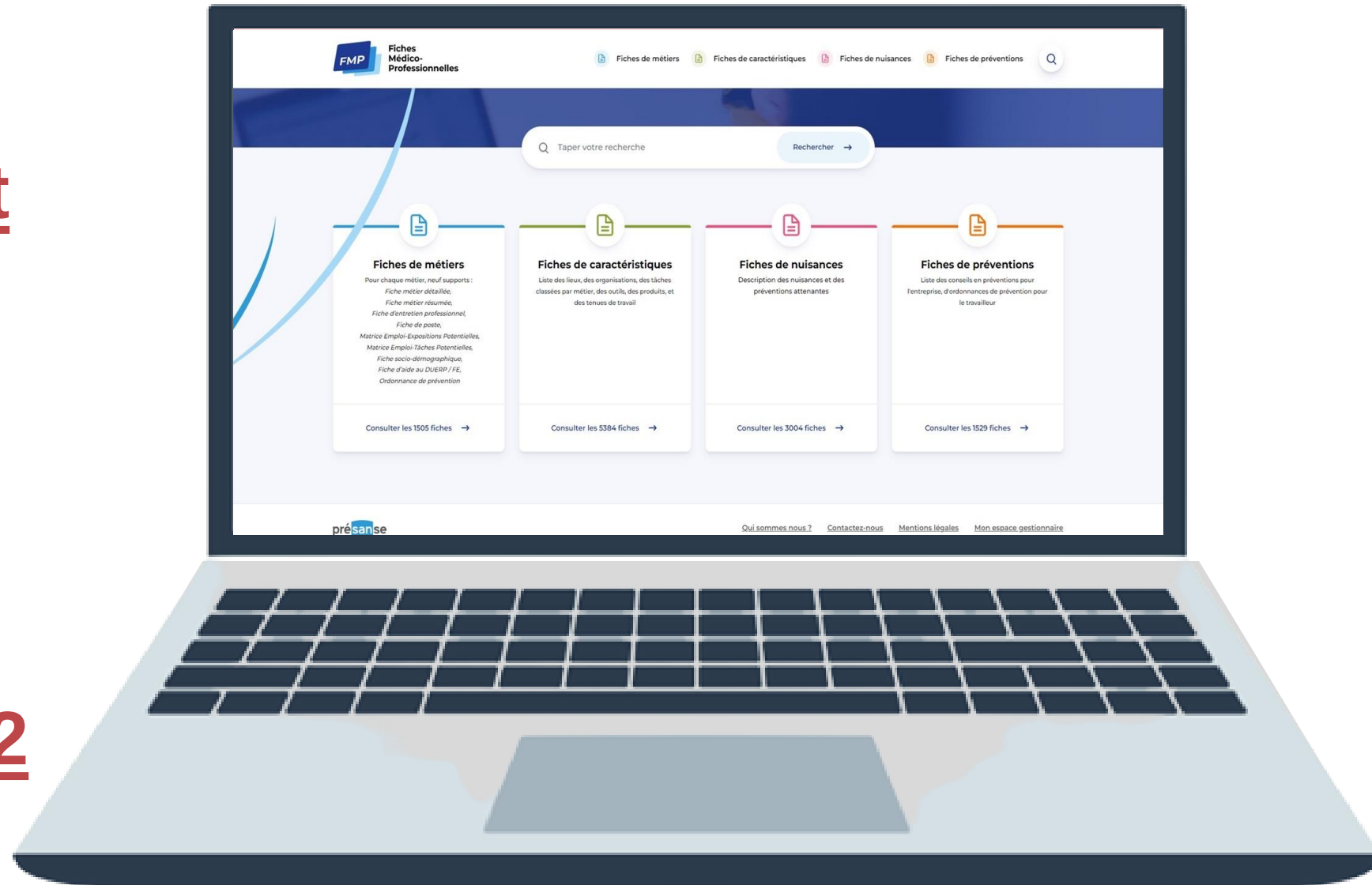
Nouveau site des Fiches Médico-Professionnelles

Présentation du nouveau site des Fiches Médico-Professionnelles

www.fmpcisme.org devient www.fmppresanse.fr

Nouveau
site Internet
depuis
juillet 2022

Evolutions
depuis fin
octobre 2022





Taper votre recherche

Rechercher →



Fiches de métiers

Pour chaque métier, neuf supports :

Fiche métier détaillée,

Fiche métier résumée,

Fiche d'entretien professionnel,

Fiche de poste,

Matrice Emploi-Expositions Potentielles,

Matrice Emploi-Tâches Potentielles,

Fiche socio-démographique,

Fiche d'aide au DUERP / FE,

Ordonnance de prévention

Consulter les 1505 fiches →



Fiches de caractéristiques

Liste des lieux, des organisations, des tâches classées par métier, des outils, des produits, et des tenues de travail

Consulter les 5384 fiches →



Fiches de nuisances

Description des nuisances et des préventions attenantes

Consulter les 3004 fiches →



Fiches de préventions

Liste des conseils en préventions pour l'entreprise, d'ordonnances de prévention pour le travailleur

Consulter les 1529 fiches →

Présentation du nouveau site des Fiches Médico-Professionnelles

www.fmpcisme.org devient www.fmppresanse.fr

Le site s'appuie sur une technologie moderne et une navigation simplifiée pour une consultation plus intuitive.

La recherche est facilitée par une répartition en 4 grandes catégories :

- Fiches de métiers
- Fiches de Caractéristiques
- Fiches de nuisances
- Fiches de prévention

The screenshot shows the homepage of the **présanse** website, which is the new platform for the Fiches Médico-Professionnelles. The header includes the logo, navigation links for 'Qui sommes-nous ?' and 'Nous contacter', and a search bar. Below the header, four main categories are highlighted with colored arrows pointing to their respective content boxes:

- Fiches de métiers** (blue arrow): A box listing nine different support formats available for each profession, including detailed and summarized job sheets, professional maintenance sheets, job descriptions, potential exposure matrices, potential task matrices, sociodemographic sheets, DUERP/FE aid sheets, and prevention orders.
- Fiches de caractéristiques** (green arrow): A box listing locations, organizations, tasks, tools, products, and work clothes, categorized by profession.
- Fiches de nuisances** (pink arrow): A box describing nuisances and attendant preventions.
- Fiches de préventions** (orange arrow): A box listing prevention advice for the company, prevention orders for the worker, and prevention orders for the worker.

At the bottom, there are four large buttons for each category, each with a 'Consulter les [nombre] fiches' link and an arrow:

- Fiches de métiers**: Consulter les 5404 fiches →
- Fiches de caractéristiques**: Consulter les 5404 fiches →
- Fiches de nuisances**: Consulter les 3009 fiches →
- Fiches de préventions**: Consulter les 1532 fiches →

The footer indicates the date: **Journée d'étude – Jeudi 17 novembre 2022**.

Webinaire de présentation du nouveau site

www.fmpcisme.org devient www.fmppresanse.fr

- Webinaire en janvier/ février 2023
- Tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire
- Appropriation des fiches pour faciliter le quotidien en SPSTI
- Invitation à participer à leur rédaction



Fiches
Médico-
Professionnelles



Journées Santé Travail 2022

JST 2022 – Mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, par les SPSTI

■ Départements représentés

Participation aux 57^{èmes} Journées Santé Travail

624 personnes inscrites

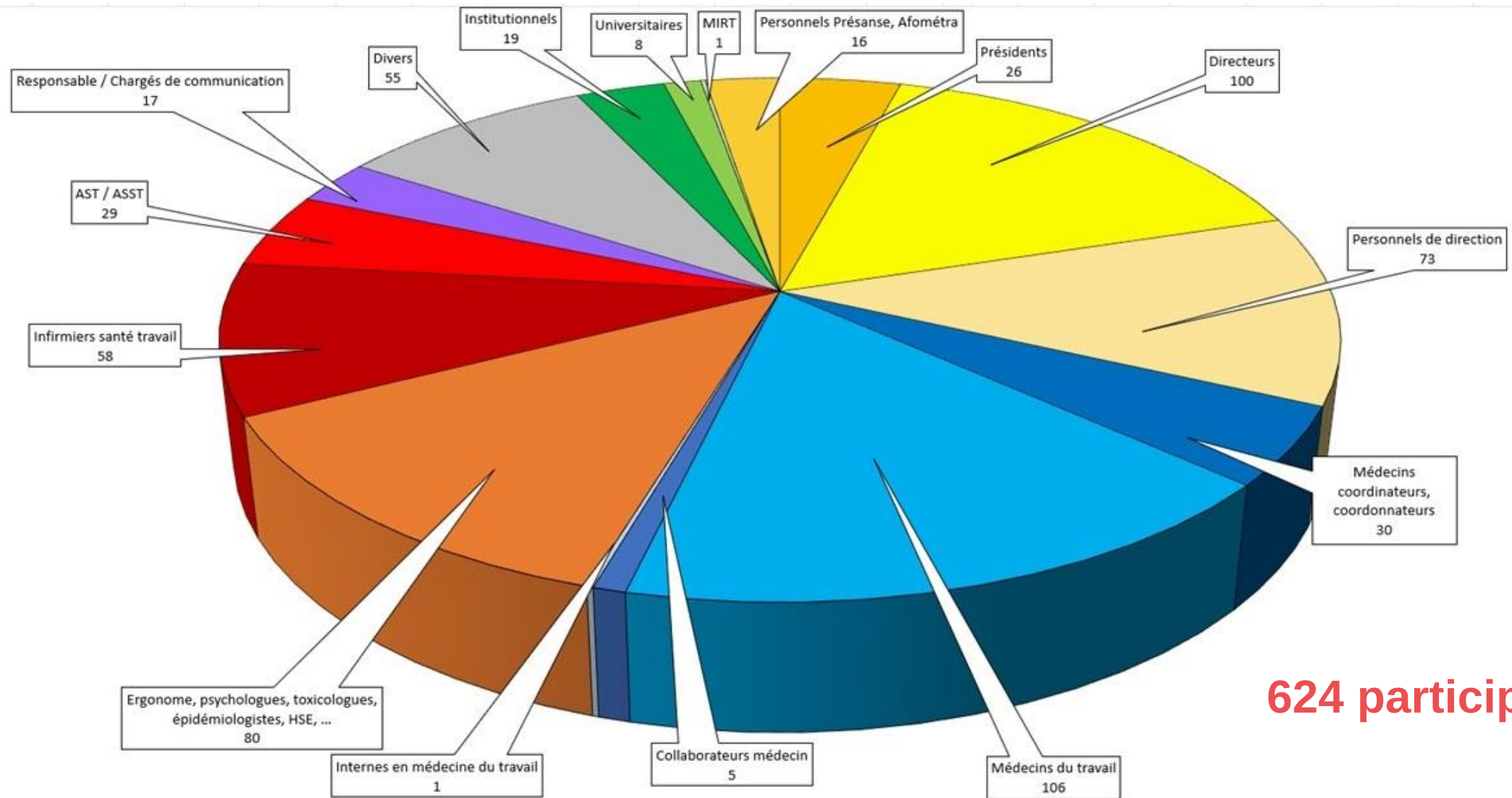


138 Services différents



JST 2022 – Mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, par les SPSTI

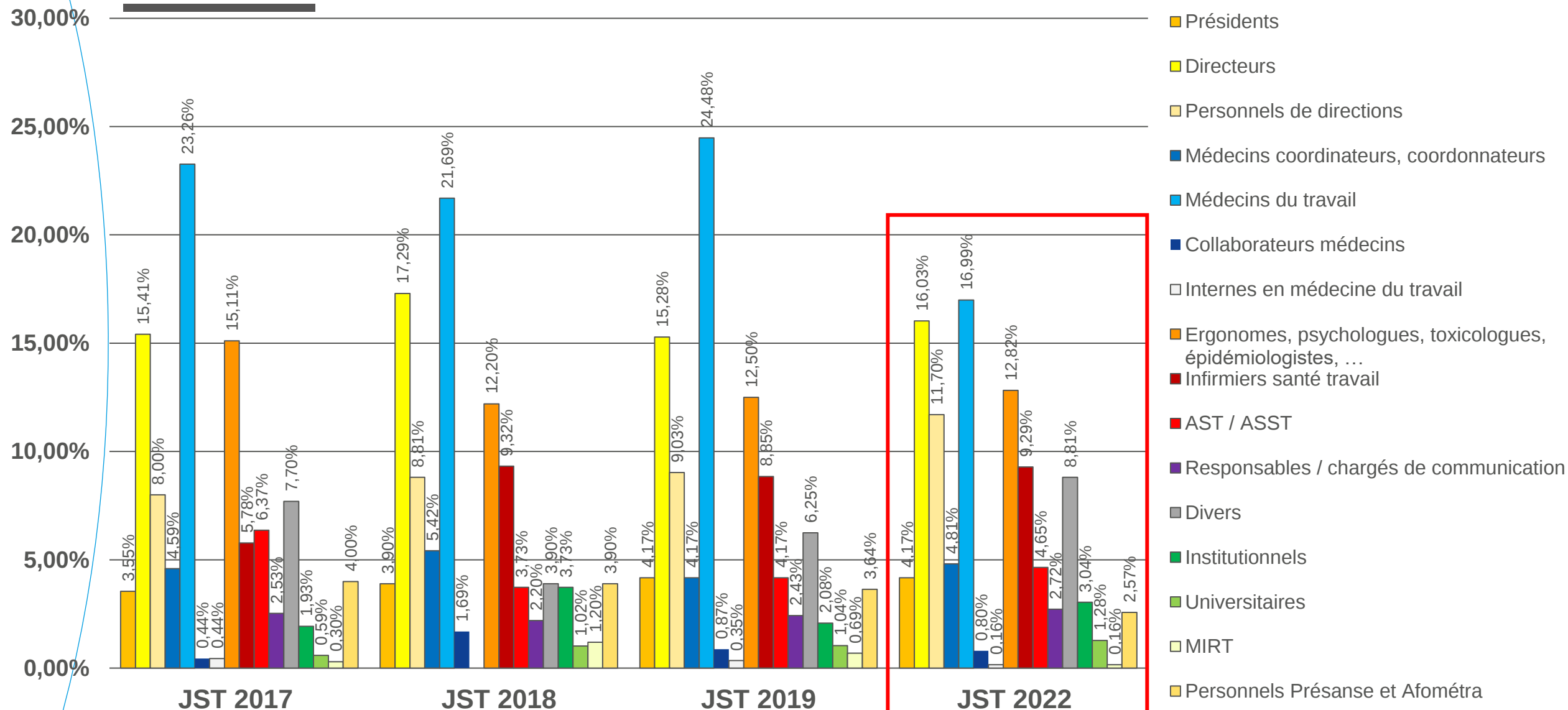
Répartition par fonction des personnels présents



624 participants

JST 2022 – Mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, par les SPSTI

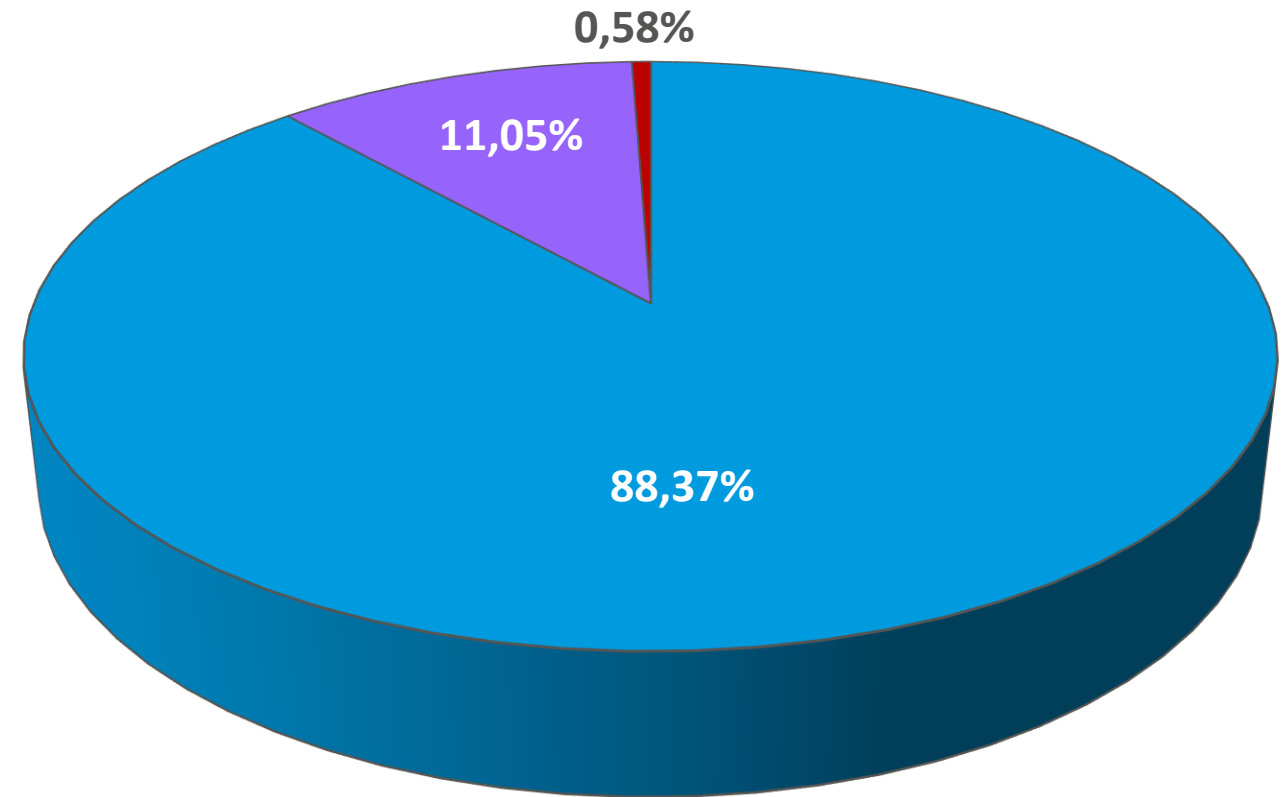
Comparaison des fonctions des participants (2017-2022)



JST 2022 – Mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, par les SPSTI

Niveau général de satisfaction

Satisfaction	Nombre de réponses	Pourcentages
Très satisfait	152	88,37%
Satisfait	19	11,05%
Peu satisfait	/	/
Insatisfait	1	0,58%

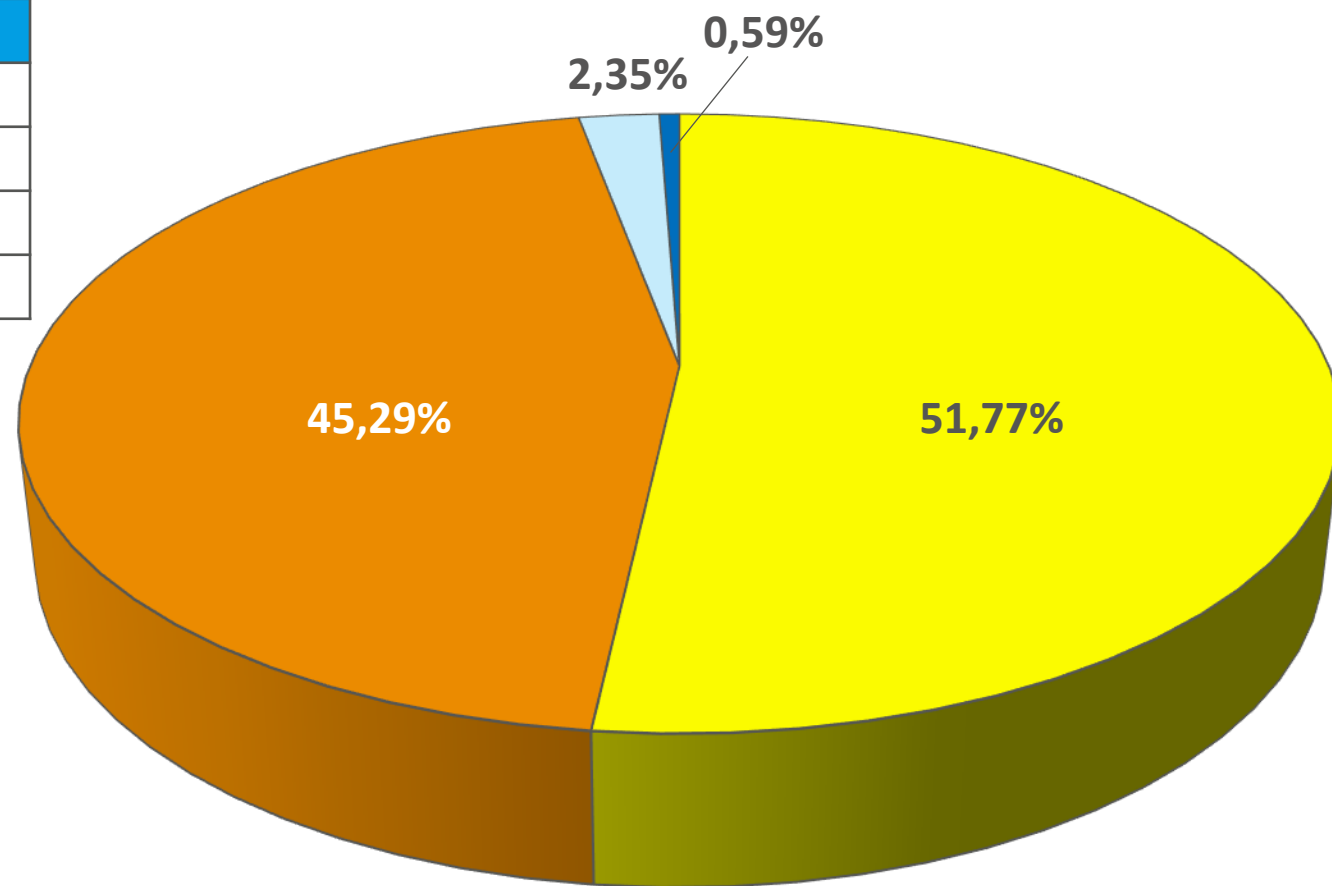
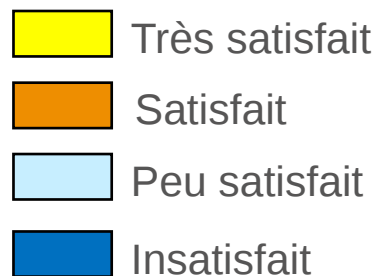


Étude réalisée sur 172 fiches d'évaluation
renseignées par les participants

JST 2022 – Mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, par les SPSTI

Niveau de satisfaction – Conférences et communications

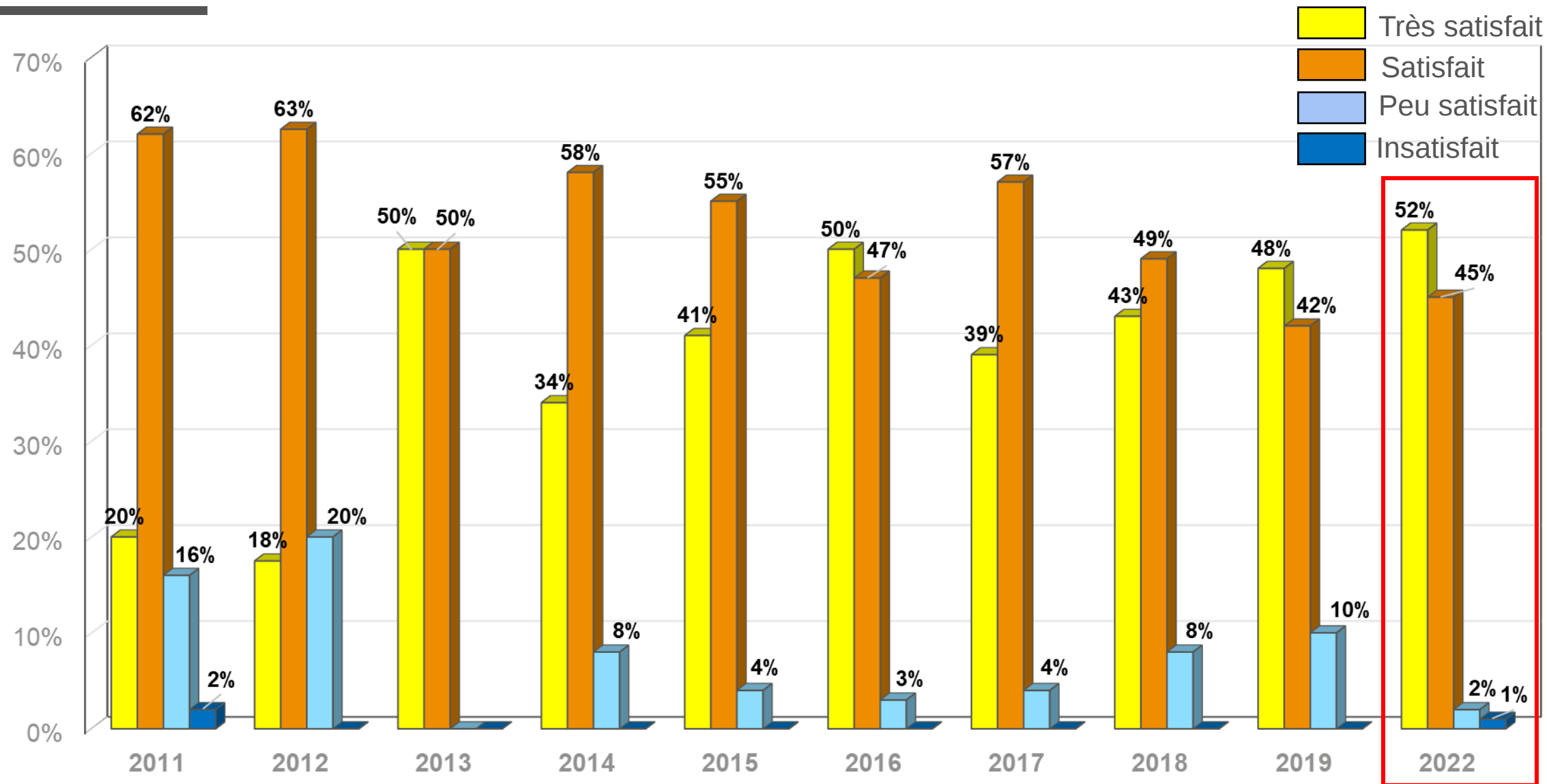
Satisfaction	Nombre de réponses	Pourcentages
Très satisfait	88	51,77%
Satisfait	77	45,29%
Peu satisfait	4	2,35%
Insatisfait	1	0,59%



Étude réalisée sur 170 fiches d'évaluation
renseignées par les participants

JST 2022 – Mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, par les SPSTI

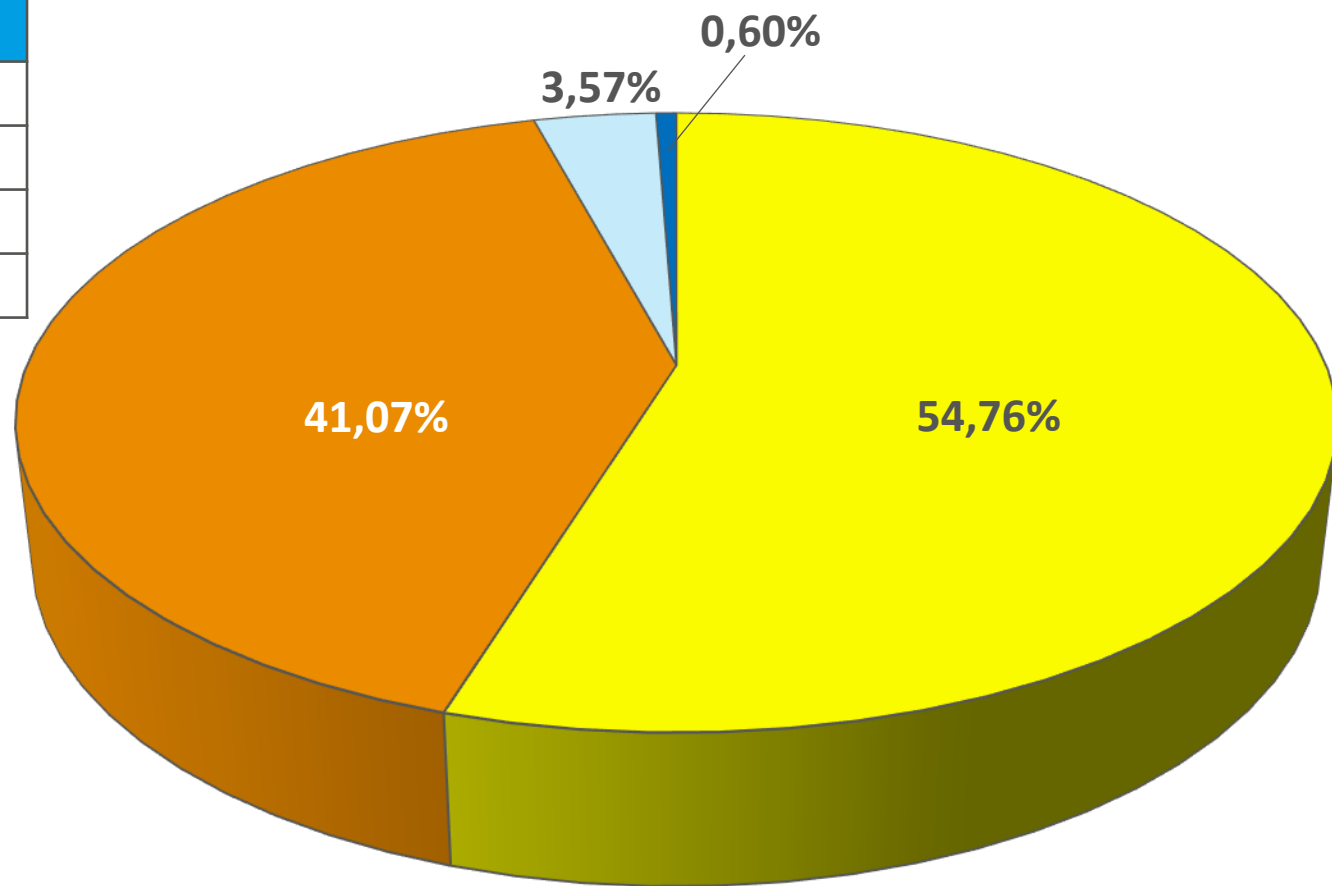
Comparaison du niveau de satisfaction des communication (2011-2022)



JST 2022 – Mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, par les SPSTI

Lien entre le thème et le contenu des communications

Satisfaction	Nombre de réponses	Pourcentages
Très satisfait	92	54,76%
Satisfait	69	41,07%
Peu satisfait	6	3,57%
Insatisfait	1	0,60%

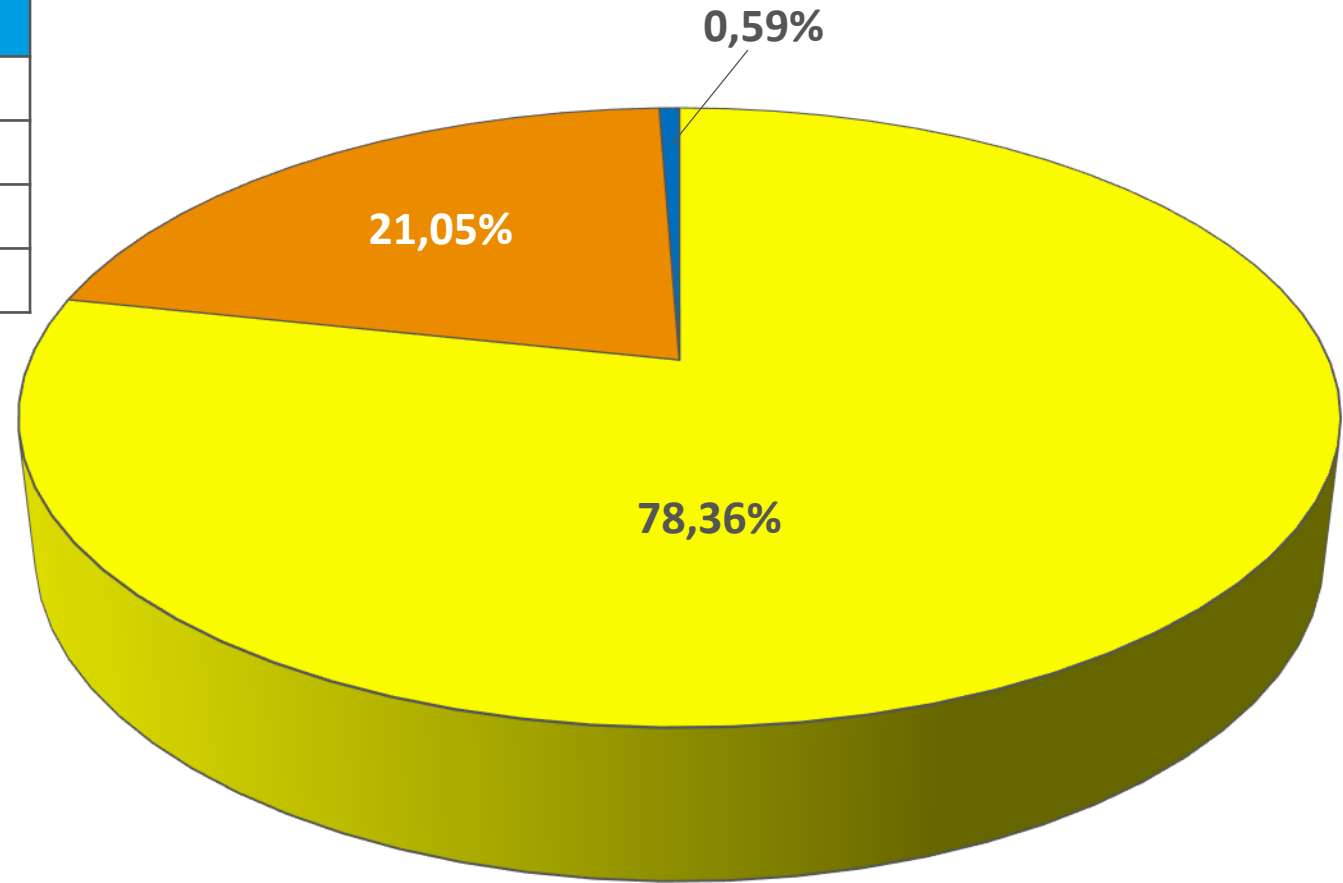


Étude réalisée sur 168 fiches d'évaluation
renseignées par les participants

JST 2022 – Mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, par les SPSTI

Durée des conférences et des communications

Satisfaction	Nombre de réponses	Pourcentages
Très satisfait	134	78,36%
Satisfait	36	21,05%
Peu satisfait	/	/
Insatisfait	1	0,59%

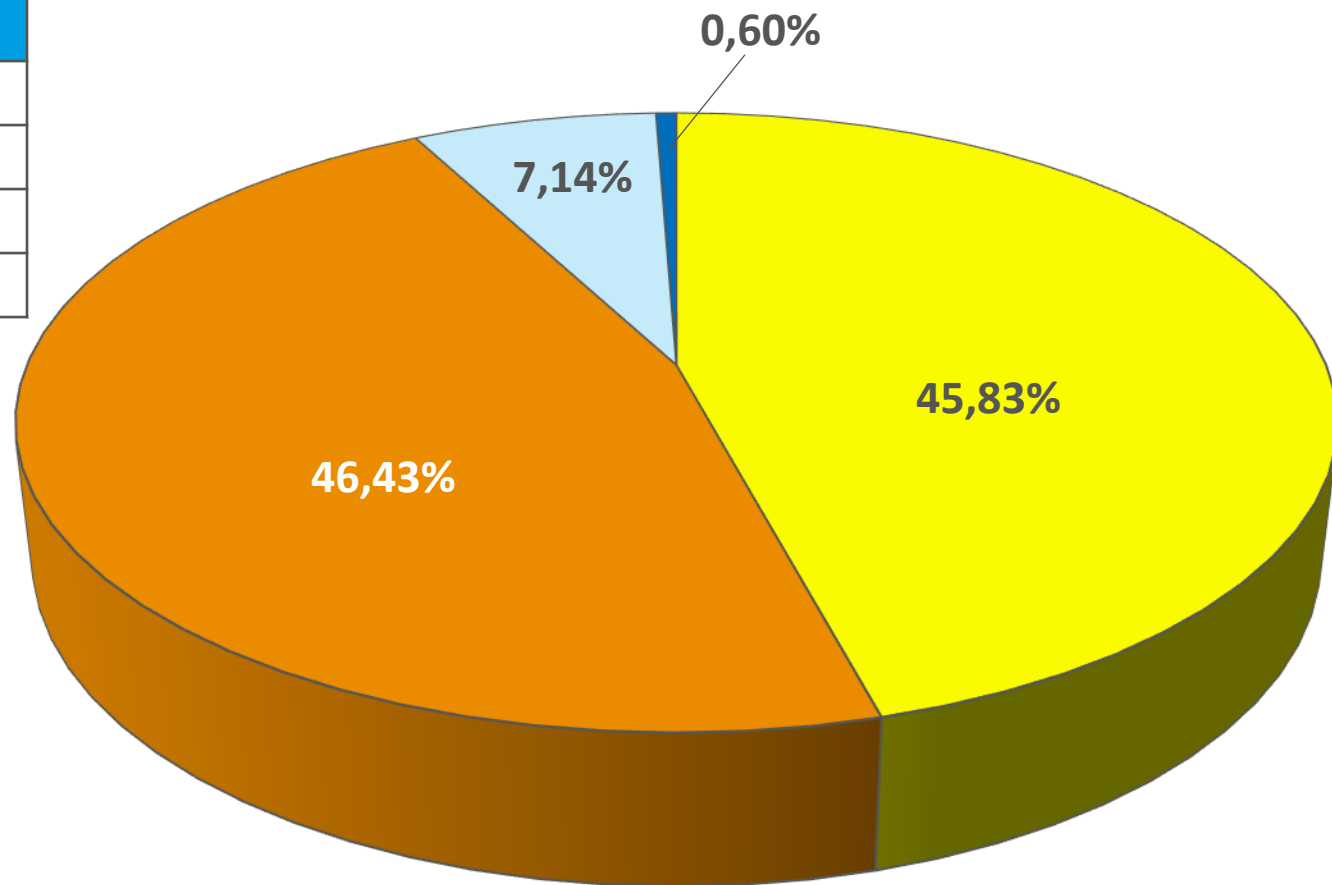


Étude réalisée sur 171 fiches d'évaluation
renseignées par les participants

JST 2022 – Mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, par les SPSTI

Réponse aux attentes

Satisfaction	Nombre de réponses	Pourcentages
Très satisfait	77	45,83%
Satisfait	78	46,43%
Peu satisfait	12	7,14%
Insatisfait	1	0,60%



Étude réalisée sur 168 fiches d'évaluation
renseignées par les participants

Commission technique



Délégations entre les infirmiers en santé au travail et les médecins du travail

Décret du 26 avril 2022 – Mise en œuvre

Délégations entre les infirmiers en santé au travail et les médecins du travail

Le contexte :

- Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, Décret du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail
- Décret sur la formation des infirmiers en santé au travail non publié

Les délégations entre les infirmiers en santé au travail et les médecins du travail

Rappel

- Médecin et Auxiliaire médical : des professions **réglementées**
- C'est **la loi seulement** qui décide de leur compétence respective
- Elle correspond à un savoir (attesté par un titre) et le respect d'une éthique (l'inscription à l'Ordre compétent)
- La codification est dans le Code de la santé publique et des compléments ou déclinaisons ont été introduits dans le code du travail

Loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application

Rappel

- Définition et protection de l'exercice médical : **personnel** en conséquence
- Définition et précisions de l'exercice infirmier : **deux catégories d'actes infirmiers**
 - ✓ L'acte **propre** – initiative et réalisation autonome (pas conditionné à un protocole médical et conciliable avec la coordination et la coopération en équipe)
 - ✓ L'acte **sur conseil médical préalable** (acte infirmier conditionné par une prescription ou un **protocole** médical)
- « Un protocole médical ne permet donc pas à un infirmier de réaliser un acte médical
Il permet à un infirmier de faire un acte infirmier sur protocole
Seul le protocole est un acte médical
- « **Un infirmier ne peut réaliser un acte médical que si la loi l'y autorise : coopération entre PS (Loi Bachelot) et Infirmier en Pratique Avancée (IPA) cf. mi-carrière et assistance**

Suivi individuel de l'état de santé

A l'exclusion de l'examen médical d'aptitude et de son renouvellement (SIR) et de la visite post exposition/post professionnelle

■ Infirmiers en santé au travail – Modalités de délégation

Les infirmiers en santé au travail peuvent également se voir confier la réalisation de visites et examens relevant du suivi individuel des travailleurs sur protocole écrit, mais :

- sans émettre d'avis, propositions, conclusions ou indications reposant sur des éléments de nature médicale.
- lorsqu'il l'estime nécessaire pour tout motif, ou lorsque le protocole le prévoit, l'infirmier oriente, sans délai, le travailleur vers le médecin du travail qui réalise alors la visite ou l'examen.

ET

- 1° Réalisées sous la responsabilité du médecin du travail ;*
- 2° Adaptées à la formation et aux compétences des professionnels auxquels elles sont confiées ;*
- 3° Exercées dans la limite des compétences respectives des professionnels de santé déterminées par les dispositions du code de la santé publique pour les professions dont les conditions d'exercice relèvent de ce code ;*
- 4° Mises en œuvre dans le respect du projet de service pluriannuel lorsque les missions sont confiées aux membres de l'équipe pluridisciplinaire.*

FAQ

- Quels actes peuvent être délégués aux IDEST par les médecins du travail ?
- Un IDEST peut-il/elle refuser une délégation d'un médecin du travail ?
- Un médecin du travail peut-il refuser de déléguer à un infirmier en santé au travail ?
- Un IDEST peut-il décider d'une périodicité autre que celles prévues dans le protocole, selon son propre diagnostic ?
- Les examens complémentaires peuvent-ils être délégués à l'infirmier en santé au travail ?
- L'infirmier en santé au travail peut-il faire des préconisations de type port d'EPIs, souris ergonomique ?
- Quel est le risque juridique si un acte médical est délégué à un infirmier en santé au travail ?
- Est-il possible de rédiger un protocole unique médecins-infirmiers ? Quid en cas de changement de médecin du travail ?
- Le médecin du travail peut-il prendre une décision médicale sur pièces (reporting par l'infirmière) ?
- Pour les visites d'embauches SIR : est-il possible que l'IDEST réalise un entretien infirmier avant la visite ?
- Les visites de reprise après congé maternité peuvent-elles être confiées à un infirmier en santé au travail sur protocole ?
- Un collaborateur médecin peut-il rédiger un protocole de délégation ?
- Les délégations ont-elles un impact sur les assurances professionnelles des professionnels de santé ?
- Quid des protocoles avec les infirmiers travaillant en entreprise ?

Témoignages de SPSTI (Prévaly)

IDEST : recherche de contre indications médicales ou de difficultés à tenir le poste

Entretien préalable à la visite médicale d'aptitude

Reporting IDEST / médecin

Le médecin décide de la modalité de la visite médicale

Le médecin

visite sur pièces

visite en présentiel

téléconsultation

Entretien téléphonique

le médecin se prononce sur l'Aptitude

Loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application – Enjeux opérationnels 31/35

Suivi individuel de l'état de santé

Type de visites et examens	Professionnels concernés et documents remis
VIP	La VIP peut être réalisée par un infirmier en santé au travail sur protocole écrit. Dans ce cas, remise d'une attestation de suivi. Réorientation vers le médecin du travail si nécessaire et notamment en vue d'un éventuel avis médical et/ou aménagement de poste. (Présentiel/télésanté)
VIP périodique	La VIP périodique peut être réalisée par un infirmier en santé au travail sur protocole écrit. Dans ce cas, remise d'une attestation de suivi. Réorientation vers le médecin du travail si nécessaire et notamment en vue d'un éventuel avis médical et/ou aménagement de poste. (Présentiel/télésanté)
Visite embauche SIR	La visite d'embauche pour les SIR ne peut pas être « déléguée » à l'infirmier en santé au travail. Toutefois un entretien infirmier peut toujours être réalisé avant la visite médicale. (Présentiel/ télésanté)

Loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application – Enjeux opérationnels 32/35

Suivi individuel de l'état de santé

Visite périodique SIR	La visite périodique pour les SIR ne peut pas être « déléguée » à l'infirmier en santé au travail. Toutefois un entretien infirmier peut toujours être réalisé avant la visite médicale. (Présentiel/ télésanté)
Visite de reprise	Hors SIR : La visite de reprise peut être réalisée par un infirmier en santé au travail sur protocole écrit conformément à l'article R. 4623-14 du Code du travail. Dans ce cas, remise d'une attestation de suivi. Réorientation vers le médecin du travail si nécessaire et notamment en vue d'un éventuel aménagement de poste SIR: délégation ? La DGT instruit ce point. (Présentiel/ télésanté)
Visite de pré-reprise	L'infirmier en santé au travail peut réaliser une visite de pré-reprise sur protocole écrit OU La visite de pré-reprise n'est pas « déléguée » à l'infirmier en santé au travail. Toutefois un entretien infirmier peut toujours être réalisé avant la visite médicale. (Présentiel/ télésanté)
Visite de mi-carrière	La visite de mi-carrière peut être réalisée par un infirmier en santé au travail sur protocole écrit conformément à l'article R. 4623-14 du Code du travail. Dans ce cas, remise d'une attestation de suivi. Réorientation vers le médecin du travail si nécessaire et notamment en vue d'un éventuel aménagement de poste. (Présentiel/télésanté)

Loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application – Enjeux opérationnels 33/35

Suivi individuel de l'état de santé

Visite post exposition/post professionnelle	La visite post exposition/post professionnelle ne peut pas être « déléguée » à l'infirmier en santé au travail. Toutefois un entretien infirmier peut toujours être réalisé avant la visite médicale. (Présentiel/ télésanté)
Visite à la demande (occasionnelle) auprès d'un professionnel de santé (Infirmier/interne/collaborateur médecin)	L'employeur et le salarié peuvent solliciter à tout moment une visite auprès d'un professionnel de santé du SPSTI. Hors SIR: La visite peut être réalisée par un infirmier en santé au travail sur protocole écrit dans les conditions posées par l'article R. 4623-14 du Code du travail. Remise d'une attestation de suivi Réorientation vers le médecin du travail si nécessaire et notamment en vue d'un éventuel avis médical. SIR: La visite ne peut pas être « déléguée » à l'infirmier en santé au travail. Toutefois un entretien infirmier peut toujours être réalisé avant la visite médicale (Présentiel/ télésanté)
Visite intermédiaire	Cette visite peut être réalisée par un infirmier en santé au travail sur protocole écrit dans les conditions posées par l'article R. 4623-14 du Code du travail. Dans ce cas, remise d'une attestation de suivi Réorientation vers le médecin du travail si nécessaire et notamment en vue d'un éventuel avis médical. (Présentiel/télésanté)



Actualités juridiques

Actualités juridiques

- Suivi de l'état de santé des détenus : Ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues = en attente d'un décret d'application
- Mise à disposition d'une trame de convention pour le suivi des fonctions publiques
- Le suivi des particuliers employeurs : publication de l'accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail, CCN des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile étendu par arrêté du 18/07/2022

Suivi de l'état de santé des salariés du particulier employeur : Accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail

Rappel du contexte

- La **loi n°2011-867 du 20 juillet 2011** a rendu applicable aux salariés du particulier employeur les dispositions de droit commun relative au suivi de l'état de santé des salariés. Elle a donné la faculté à la branche de ce secteur, aux termes de l'article L. 4625-2 du code du travail, de déroger par accord aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs.
- C'est donc par un **accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016** (*étendu par arrêté du 4 mai 2017, rectifié le 1^{er} juin 2017*) que la branche a déterminé les modalités adaptées de surveillance médicale des salariés et a mis en place « un mécanisme de solidarité entre les particuliers employeurs au service de l'effectivité des droits des salariés du secteur en matière de santé au travail et de prévention des risques.
- **l'ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021** relatives aux services aux familles rend applicables aux assistants maternels du particulier employeur, les dispositions de droit commun relatives au suivi individuel de l'état de santé et élargit le champ d'application de l'article L. 4625-2 du code du travail aux assistants maternels.

Suivi de l'état de santé des salariés du particulier employeur : Accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail

- la **loi n° 2021-1018 du 2 août 2021** pour renforcer la prévention en santé au travail adapte les règles de droit commun de suivi de la santé des salariés et de prévention des risques professionnels aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, en consacrant un article spécifique au secteur.

En effet, pour mémoire, aux termes de l'article L. 4625-3 du code du travail « *Les particuliers employeurs adhèrent, moyennant une contribution dont le montant est fixé par accord collectif de branche étendu, à un service de prévention et de santé au travail.*

L'association paritaire mentionnée au second alinéa de l'article L. 133-7 du code de la sécurité sociale est chargée, au nom et pour le compte des particuliers employeurs d'organiser, la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels et de la surveillance médicale des salariés et de désigner le ou les services de prévention et de santé au travail chargés, dans le cadre de conventions conclues avec l'association paritaire, du suivi des salariés sur les territoires.

Elle délègue par voie de convention aux organismes de recouvrement mentionnés au même second alinéa la collecte de la contribution mentionnée au premier alinéa du présent article et le recueil des données, auprès des employeurs et de leurs salariés, nécessaires à la mise en œuvre du deuxième alinéa ».

Suivi de l'état de santé des salariés du particulier employeur : Accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail

Champ d'application des dispositions

Sont couverts tous les particuliers employeurs et les salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021.

Financement du dispositif

Conformément à l'article L 4625-3 précité, l'accord du 4 mai 2022 prévoit que chaque particulier employeur est redevable du paiement d'une contribution « santé au travail » destinée à couvrir l'ensemble des frais liés à la mise en œuvre du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de la prévention des risques professionnels.

A compter du 1^{er} janvier 2024, chaque particulier employeur sera redevable d'un paiement d'une contribution « santé travail » destinée à couvrir les frais liés à la mise en œuvre du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de la prévention des risques professionnels prévue par la convention collective de la branche du secteur (sous chapitre 1^{er} du chapitre II de la partie V).

Suivi de l'état de santé des salariés du particulier employeur : Accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail

La contribution est *obligatoire, forfaitaire, unique et mensuelle*.

Elle est due une seule fois quels que soient le nombre de salarié(s) employé(s) par le particulier employeur et le volume d'heures travaillées dans le mois.

Elle est fixée à *3,20 euros*. Son montant peut être revu en fonction de l'évolution des besoins liés au dispositif prévention des risques et santé au travail, par avenant à l'accord du 4 mai 2022.

Cette contribution sera appelée auprès de chaque particulier employeur effectuant directement, ou indirectement par le biais d'une structure mandataire, une déclaration auprès des organismes de recouvrement du régime général.

La collecte de la contribution et le recueil des données afférentes sont délégués par l'association paritaire (APNI), en sa qualité de collecteur, aux organismes de recouvrement du régime général (et pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole).

L'accord indique aussi que l'association paritaire assure la gestion et le déploiement de la contribution santé au travail en vue de la réalisation de son objet. Elle peut mettre en œuvre les missions de son objet soit directement soit au moyen de délégation, d'une sous-traitance ou d'un conventionnement avec un tiers. **Un conventionnement avec un SPSTI pourrait donc être envisagé.**

Suivi de l'état de santé des salariés du particulier employeur : Accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail

Création d'un service de prévention et de santé au travail national (SPSTN) dédié à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

L'accord du 4 mai 2022 prévoit la création d'un SPST compétent nationalement, spécifiquement dédié au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ce service est donc à compétence fermée, réservé au secteur précité.

Sont concernés tous les particuliers employeurs qui effectuent directement, ou indirectement par le biais d'une structure mandataire, une déclaration auprès des organismes de recouvrement du régime général (et, pour les salariés relevant du régime agricole, auprès des caisses de mutualité sociale agricole).

L'accord indique par ailleurs que le SPSTN assure **la coordination, l'effectivité ou la continuité du suivi individuel de l'état de santé de l'ensemble des salariés du secteur.**

Et, il précise que le SPSTN fait l'objet d'un agrément de l'autorité administrative compétente.

En outre, s'agissant de la composition du SPSTN, l'accord précise qu'il fonctionne dans le respect des dispositions du code du travail applicable aux services de prévention et de santé au travail.

Suivi de l'état de santé des salariés du particulier employeur : Accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail

Missions et moyens du SPSTN

L'accord rappelle qu'il est chargé d'assurer le suivi individuel de l'état de santé et de la prévention des risques des salariés de la branche, et qu'il recourra à des pratiques médicales ou de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication, conformément aux dispositions législatives. L'accord du 4 mai 2022 ajoute que « *le SPSTN est chargé de l'organisation du suivi médical des salariés par le biais de la télésanté, sur la base d'un protocole médical national unique et adapté aux spécificités du secteur* ».

Cet accord réaffirme que compte tenu du principe d'inviolabilité du domicile, seules des actions de prévention collective peuvent être mises en œuvre et que c'est l'APNI qui en aura la charge, sur les recommandations du SPSTN.

Cet accord prévoit aussi que pour assurer ses missions, le SPSTN s'appuiera prioritairement, dans un cadre légal et conventionnel, **sur le réseau des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) pour l'organisation des visites médicales des salariés sur le territoire, dans le cadre de convention conclues dans les conditions prévues à l'article L. 4625-3 du code du travail. Ainsi, le cas échéant souligne l'accord, « les salariés bénéficieront d'un suivi individuel nécessitant l'intervention coordonnée d'un médecin du SPSTN et d'un médecin du SPSTI ».**

Enfin, l'accord indique que le SPSTN traite et consolide les données (salariés et employeurs) qui lui sont nécessaires pour assurer la coordination, l'effectivité ou la continuité du suivi individuel de l'état de santé des salariés du secteur sur les territoires et répondre à ses missions, dans le respect du périmètre de son agrément et du cadre réglementaire applicable notamment en matière de santé publique et de protection des données personnelles. Il ajoute que « *les conventions conclues avec les SPSTI définissent les modalités dans lesquelles les SPSTI transmettent les données susvisées au SPSTN* ».

Suivi de l'état de santé des salariés du particulier employeur : Accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail

Entrée en vigueur

Les dispositions de l'accord du 4 mai 2022 sont applicables à compter du 25 juillet 2022.

Un bilan devrait être dressé dans un délai maximal de 3 ans, bilan qui sera l'occasion d'identifier, le cas échéant, les dispositions devant être adaptées ou modifiées par avenant.

Bien qu'étendu et applicable juridiquement, **le dispositif n'est pas effectif compte tenu de différentes instances non encore opérationnelles** (telles que le SPSTN ou bien encore l'APNI).

Présanse suit de près ce dossier et ne manquera pas d'informer ses adhérents de toutes évolutions.

Plans régionaux Santé Travail 4

Plans régionaux Santé Travail 4

Finalités – objectifs de cet état des lieux

- Appel à nous retourner les PRST et le rôle des SPSTI
- Incitation à s'impliquer dans la préparation des PRST régionalement
- Transmis du printemps au mois d'octobre 2022
- Analyses de façon comparatives pour Point 0

Plans régionaux Santé Travail 4

Finalités – objectifs de cet état des lieux

Questions :

- Les SPSTI sont-ils associés ?
- Comment les SPSTI sont-ils associés ?
- Qui pilote ? Qui co-pilote ? Qui sont les contributeurs ?
- Quelles sont les thématiques concernant les SPSTI du PNST4 reprises ?
- Quelle est la photographie, thème par thème, où les SPSTI sont particulièrement concernés ?

Plans régionaux Santé Travail 4

Instruction n° DGT/BPSIT/CT1/2022/50 du 22 février 2022 relative à l'élaboration et la mise en œuvre du quatrième plan santé travail (PST4 2021-2025)

Comitologie - Evaluation :

- Bilan PST3 – juillet 2021
- PST4 – 14 décembre 2021
- PRST4 – Prévus au deuxième trimestre 2022 par DREETS et CROCT
- Instruction relative à l'élaboration et la mise en œuvre – 22 février 2022

Plans régionaux Santé Travail 4

Instruction n° DGT/BPSIT/CT1/2022/50 du 22 février 2022 relative à l'élaboration et la mise en œuvre du quatrième plan santé travail (PST4 2021-2025)

Extrait de l'instruction (page 5) :

*« Il est également essentiel de mobiliser les services de prévention et de santé au travail (SPST), compte-tenu de leur lien étroit avec les entreprises et plus particulièrement les PME-TPE. Les SPST ont vocation à être mobilisés dans la mise en œuvre de la majorité des objectifs du plan. S'agissant des SPSTI, cela devra se faire en lien avec les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens. **La nouvelle génération de CPOM, prévue pour 2023 sur la base d'une future instruction**, aura vocation à intégrer les orientations du PST, du PRST et de la réforme. »*

Plans régionaux Santé Travail 4

Instruction n° DGT/BPSIT/CT1/2022/50 du 22 février 2022 relative à l'élaboration et la mise en œuvre du quatrième plan santé travail (PST4 2021-2025)

Comitologie - Evaluation :

- Indicateurs stratégiques nationaux
- Indicateurs de suivi associés aux sous-plans
- Indicateurs régionaux laissés à l'initiative locale
 - référents PRST → espace national Osmose
→ espaces régionaux
 - bilan annuel du PRST par DREETS
 - bilan intermédiaire du PNST4 en 2024 (COPIL présidé par la DGT – Tous les pilotes nationaux – deux fois par an)
 - Réunion des SPST – une fois par an au moins
 - +/- groupe spécialisé du CROCT dédié
 - Thématiques incontournables souhaitées

Plans régionaux Santé Travail 4

Participations des SPSTI aux actions des PRST4, toutes confondues

	Auvergne Rhône-Alpes	Bretagne	Centre Val-de-Loire	Grand-Est	Hauts de France	Ile-de-France	Normandie	Nouvelle Aquitaine	Occitanie	PACA Corse	Pays de la Loire
Pilote / Co-pilote de l'action	3 fois	4 fois	5 fois	1 fois	5 fois	2 fois	4 fois	6 fois	NR	6 fois	1 fois
Partenaire / Contributeur de l'action	16 fois	17 fois	17 fois	13 fois	NR	23 fois	11 fois	NR	NR	22 fois	6 fois
Participation de Présanse régional	2 fois	12 fois	/	/	/	/	/	/	NR	28 fois	/

Plans régionaux Santé Travail 4

Thèmes du PNST4 concernant les SPSTI repris dans les PRST4

		Auvergne Rhône-Alpes	Bourgogne Franche-Comté	Bretagne	Centre Val-de-Loire	Grand-Est	Hauts de France	Ile-de-France	Normandie	Nouvelle Aquitaine	Occitanie	PACA Corse	Pays de la Loire
1.1.	Favoriser la diffusion et l'appropriation par les entreprises des outils d'aide à la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2.3.	Faciliter l'appropriation, par les TPE-PME et par les managers à tous les niveaux, des outils et méthodes pour évaluer et prévenir les risques psychosociaux	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2.4.	Sensibiliser et impliquer les entreprises les plus exposées sur la prévention du risque routier, en mission comme sur le trajet domicile-travail, en mobilisant les branches	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X
3.3.	Concevoir des outils dédiés à la santé au travail des femmes, en lien avec les services de prévention santé au travail	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X
4.2.	Détecter le plus tôt possible les salariés en risque de désinsertion professionnelle dans les entreprises grâce à des critères de repérage partagés et à une vigilance accrue des SPST comme des employeurs	X		X	X	X	X		X	X	X		X
4.2.	S'appuyer sur les nouvelles structures dédiées à la PDP au sein des SPST et de l'assurance maladie pour mieux coordonner la prise en charge des salariés	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X
4.3.	Concevoir un parcours de prise en charge des travailleurs atteints de maladies chroniques impliquant les SPST et l'assurance maladie	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.3.	Soutenir la mobilisation des entreprises autour du maintien en emploi des personnes atteintes de maladies chroniques, dont le cancer	X		X	X	X	X	X	X	X	X		X
5.2.	Expérimenter des démarches de promotion de la santé cardio-vasculaire	X			X		X		X			X	X

Plans régionaux Santé Travail 4

Thèmes du PNST4 repris dans les PRST4

		Auvergne Rhône-Alpes	Bourgogne Franche-Comté	Bretagne	Centre Val-de-Loire	Grand-Est	Hauts de France	Ile-de-France	Normandie	Nouvelle Aquitaine	Occitanie	PACA Corse	Pays de la Loire
5.2.	Développer les actions de lutte contre les addictions en milieu professionnel	X			X		X	X	X	X	X	X	X
5.4.	Limitier les effets de certaines pollutions (sols, air intérieur) sur la santé des travailleurs	X		X		X	X		X				X
6.1.	Aider les entreprises à adapter leur évaluation des risques et leurs mesures de prévention aux situations de crise, notamment via l'information des salariés et des exercices de gestion de crise	X					X	X				X	
9.1.	Garantir la lisibilité et la qualité de l'offre de services en prévention des SPSTI et SST agricoles, grâce à la définition d'une offre socle et au déploiement de la certification	X					X						
9.1.	Amener les SPST à proposer une offre de services aux travailleurs indépendants et chefs d'entreprises et à mieux prendre en charge les travailleurs temporaires et ceux des entreprises sous-traitantes	X		X			X						
9.1.	Inciter davantage les SPST à relayer les outils et messages de prévention du PST, des PRST ou des branches professionnelles, notamment via les CPOM	X		X			X						
10.1.	Garantir le déploiement de l'identifiant national de santé (ins), préalable indispensable à l'échange de données de santé au travail entre services de prévention et de santé au travail	X		X		X	X	X					
10.1.	Harmoniser la structuration du dossier médical en santé au travail et assurer son versement au sein du dossier médical partagé	X		X		X	X						

Plans régionaux Santé Travail 4

Thèmes du PNST4 repris dans les PRST4

		Auvergne Rhône-Alpes	Bourgogne Franche-Comté	Bretagne	Centre Val-de-Loire	Grand-Est	Hauts de France	Ile-de-France	Normandie	Nouvelle Aquitaine	Occitanie	PACA Corse	Pays de la Loire
10.1.	Accompagner, en lien avec les éditeurs de logiciel, le développement d'outils informatiques permettant l'interopérabilité des systèmes d'information des SPST	X		X		X	X						
10.1.	Mettre en place une messagerie sécurisée permettant les échanges entre professionnels de santé ayant accès au DMST et/ou au DMP	X		X		X	X						
10.2.	Optimiser les dispositifs de veille et de surveillance des risques professionnels	X		X		X	X	X	X			X	
10.2.	Poursuivre les travaux sur les thésaurus et en particulier le thésaurus des expositions professionnelles	X		X		X	X		X				
10.3.	Dématérialiser la collecte des données d'activité, administratives et financières des SPST et moderniser les supports existants dans le cadre de la loi du 2 août 2021	X		X		X	X						
10.3	Exploiter les données transmises par les SPST de manière régulière à travers la publication de documents de synthèse sur l'activité des SPST	X		X		X	X						

Plans régionaux Santé Travail 4

Intitulés des actions dans les PRST4

Thématique PNST4		Livrable / Effet attendu	Evaluation	Intitulés des actions dans les PRST4
1.1.	Favoriser la diffusion et l'appropriation par les entreprises des outils d'aide à la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels	/	Nombre d'utilisations des outils numériques d'aide à l'évaluation du risque (par outil) ; part des entreprises adhérentes accompagnées par le SPST pour la réalisation ou la mise à jour de leur DUERP et de leur plan de prévention, pour chaque SPST et en moyenne	▪ Culture de prévention : démarche d'évaluation des risques, formation, conception des équipements de travail, agir sur les nouvelles situations de travail (Auvergne Rhône-Alpes) ▪ Atelier EvRP / DU (Bretagne) ▪ Développer les démarches de prévention des risques dans les entreprises (Centre Val-de-Loire) ▪ Fiche Action n°2 : Prévention des dans les secteurs forestiers et agricoles (Grand-Est) ▪ Accompagner l'entreprise dans sa démarche de prévention selon la définition de la prévention primaire (Hauts-de-France) ▪ Action 1.1.1. : Promouvoir et accompagner l'évaluation des risques particulièrement auprès des TPE / Fiche d'entreprise, DUER, plan d'action, portail numérique de conservation des DUERP (Ile-de-France) ▪ Renforcer la communication du PRST / Culture de prévention TPE/PME (Normandie) ▪ Culture de prévention et document unique d'évaluation des risques (Nouvelle Aquitaine) ▪ Action n°2 : Prévenir les risques pour rendre certains métiers plus attractifs / Action n°3 : Outiller les experts comptables pour mieux répondre aux TPE (Occitanie) ▪ Action n°3 : Accompagner les entreprises à l'évaluation des risques professionnels et à la définition de plans d'actions de prévention (PACA Corse) ▪ Action n°1 : Salarié désigné compétent (Pays de la Loire)

Plans régionaux Santé Travail 4

Intitulés des actions dans les PRST4

Thématique PNST4	Livraison / Effet attendu	Evaluation	Intitulés des actions dans les PRST4
2.4.	Sensibiliser et impliquer les entreprises les plus exposées sur la prévention du risque routier, en mission comme en trajet domicile-travail, en mobilisant les branches	Sensibilisation plus efficace, diminution de la sinistralité pour les secteurs mobilisés / Organisation de campagnes d'information ciblées, publication annuelle de supports de communication, communication publique pour mobiliser les branches et les publics concernés, mise à disposition d'outils (dossiers thématiques d'évaluation, grilles d'analyse, mesures socles et bonnes pratiques, escape game, foires aux questions, supports d'e-learning, webinaires, ...), analyses partagées avec les branches professionnelles, négociations, ...	▪ Risque routier professionnel (<u>Auvergne Rhône-Alpes</u>) ▪ Prévention risque routier professionnel (<u>Bretagne</u>) ▪ Sensibiliser les responsables de TPE sur le risque routier (<u>Centre Val-de-Loire</u>) ▪ Fiche Action n°5 : Prévention du risque routier professionnel (<u>Grand-Est</u>) ▪ Risque routier professionnel – Diffuser une démarche partagée de prévention primaire organisationnelle et de prévention secondaire / Sensibiliser et impliquer les entreprises les plus exposées dans la prévention du risque routier en mission / Soutenir le déploiement en région de la campagne nationale RRP de l'OPPBTP / Agir sur les risques professionnels (<u>Hauts-de-France</u>) ▪ Action 1.2.5. : Améliorer la prévention du risque routier professionnel sur tout type de mobilité / Réaliser un état des lieux des dispositifs existants / Informer et communiquer auprès des entreprises et des salariés / Améliorer la prévention du risque mission dans les métiers de la livraison / Organiser une veille sur le développement des mobilités douces (<u>Ile-de-France</u>) ▪ Risque routier (volet mobilité / volet « JeBalise ») (<u>Nouvelle Aquitaine</u>) ▪ Action n°10 : Le risque routier professionnel (<u>Occitanie</u>) ▪ Action n°19 : Prévention des risques liés à l'utilisation des véhicules professionnels et des équipements mobiles de travail (<u>PACA Corse</u>) ▪ Action n°7 : Prévention du risque routier (<u>Pays de la Loire</u>)

Plans régionaux Santé Travail 4

Evaluation des actions des PRST4

Thématique PNST4		Livrable / Effet attendu	Evaluation	PRST4 / Région	Evaluation
2.4.	Sensibiliser et impliquer les entreprises les plus exposées sur le prévention du risque routier, en mission comme en trajet domicile-travail, en mobilisant les branches	Sensibilisation plus efficace, diminution de la sinistralité pour les secteurs mobilisés / Organisation de campagnes d'information ciblées, publication annuelle de supports de communication, communication publique pour mobiliser les branches et les publics concernés, mise à disposition et diffusion d'outils, analyses partagées avec les branches professionnelles, négociations, ...	/	Centre Val-de-Loire	Participation d'une/de plusieurs branches professionnelles dans le projet, % de TPE touchées par la sensibilisation, % de publics prioritaires touchés : jeunes, nouveaux embauchés, intérimaires..., % d'acteurs des secteurs prioritaires parmi les personnes touchées, Nb de personnes touchées par la sensibilisation, % de prise de contact avec un préventeur à l'issue de la sensibilisation
				PACA Corse	Nb, % et type d'entreprises accompagnées, Nb et % de salariés informés/formés, Nb et % de DUERP intégrant le risque routier

2 fois sur 10 actions

Plans régionaux Santé Travail 4

Evaluation des actions des PRST4

Thématique PNST4		Livrable / Effet attendu	Evaluation	PRST4 / Région	Evaluation
4.2.	Détecter le plus tôt possible les salariés en risque de désinsertion professionnelle dans les entreprises grâce à des critères de repérage partagés et à une vigilance accrue des SPST comme des employeurs	Critères de repérage à l'usage des SPST	Nombre de rendez-vous de liaison ; nombre de visites de mi-carrière, de visite de reprise et de préreprise et suites données à ces visites (aménagement ou adaptation de poste ou de temps de travail, reclassement, inaptitude, licenciement, etc.)	Centre Val-de Loire	Part des TPE ou secteurs prioritaires, Définition et déploiement d'un outil de repérage, partagé entre les partenaires, Nb d'actions issues des repérages précoces / Nb de réunions entre les acteurs des cellules, Mise en place d'une définition des périmètres/articulations, Exemples d'accompagnements réussis suite à l'articulation entre les cellules

1 fois sur 9 actions

Plans régionaux Santé Travail 4

Intitulés des actions dans les PRST4

Thématique PNST4	Livraison / Effet attendu	Evaluation	Intitulés des actions dans les PRST4
4.2.	Détecter le plus tôt possible les salariés en risque de désinsertion professionnelle dans les entreprises grâce à des critères de repérage partagés et à une vigilance accrue des SPST comme des employeurs	Critères de repérage à l'usage des SPST	Nombre de rendez-vous de liaison ; nombre de visites de mi-carrière, de visites de reprise et de préreprise et suites données à ces visites (aménagement ou adaptations des postes ou de temps de travail, reclassements, inaptitudes, licenciement, etc.) - Prévention de l'usure professionnelle et maintien dans l'emploi (Auvergne Rhône-Alpes) - Maintien dans l'emploi / PDP (Bretagne) - Améliorer l'identification des personnes à risque d'usure et de désinsertion professionnelle / Mettre en place une/des expérimentation(s) locale(s) sur les coopérations interservices et permettre la capitalisation régionale (Centre Val-de-Loire) - Fiche Action n°9 : Détection précoce des risques d'usure professionnelle et de désinsertion professionnelle (Grand-Est) - Mieux prévenir et mieux accompagner les salariés et les entreprises concernés par l'usure et la désinsertion professionnelle notamment grâce à des structures dédiées et coordonnées (Hauts-de-France) - Prévention de la désinsertion professionnelle / MDE (Normandie) - PDP-MEE (Nouvelle Aquitaine) - Action n°13 : La prévention de la désinsertion professionnelle (Occitanie) - Action n°8 : Prévention de la désinsertion et l'usure professionnelles (Pays de la Loire)

Plans régionaux Santé Travail 4

Intitulés des actions dans les PRST4

Thématique PNST4		Livrable / Effet attendu	Evaluation	Intitulés des actions dans les PRST4
5.2.	Développer les actions de lutte contre les addictions en milieu professionnel	Sensibilisation des salariés aux conduites addictives tout au long de la carrière pour éviter les conséquences de ces conduites sur la désinsertion professionnelle et les accidents du travail	/	▪ Santé travail – Santé publique (<u>Auvergne Rhône-Alpes</u>) ▪ Construire, promouvoir et capitaliser les actions de prévention des addictions (<u>Centre Val-de-Loire</u>) ▪ Poursuivre la collaboration ente les autorités en charge de la santé au travail et de la santé publique / Développer l'approche partagée santé travail – santé publique / Agir en prévention des risques multifactoriels / Dématérialisation de l'Atlas en santé travail (<u>Hauts-de-France</u>) ▪ Action 3.1.2. : Promouvoir des actions visant à sensibiliser et informer les salariés en matière de prévention des pratiques addictives en milieu de travail / Promouvoir la formation des professionnels de la santé au travail à la pratique de RPIB, inciter à la formation sur les prévention des conduites addictives en milieu professionnel, développer la mise en lien des entreprises avec les acteurs régionaux proposant des offres de formation (<u>Ile-de-France</u>) ▪ Convergence santé au travail – santé publique (<u>Normandie</u>) ▪ Action n°15 : L'entreprise face à ses addictions (<u>Occitanie</u>) ▪ Action n°28 : Promotion de la santé au travail par la mise en œuvre d'actions transversales santé travail / santé publique à destination du milieu de l'entreprise (<u>PACA Corse</u>) ▪ Action n°11 : Santé publique / Santé travail (<u>Pays de la Loire</u>)

Plans régionaux Santé Travail 4

Evaluation des actions des PRST4

Thématique PNST4		Livrable / Effet attendu	Evaluation	PRST4 / Région	Evaluation
5.2.	Développer les actions de lutte contre les addictions en milieu professionnel	Sensibilisation des salariés aux conduites addictives tout au long de la carrière pour éviter les conséquences de ces conduites sur la désinsertion professionnelle et les accidents du travail	/	Centre Val-de-Loire	Nb de sensibilisations /d'entreprises sensibilisées, Mise en place de réunions d'échanges au niveau régional / capitalisation des outils et supports
				PACA Corse	Degré d'acculturation réciproque des partenaires du dispositif, Implication des partenaires et pérennisation du dispositif, NB et types d'expérimentations conduites, Nb et types d'outils créés à destination des salariés/employeurs, Nb et types de salariés/employeurs sensibilisés, Nb et types de porteurs de projets/opérateurs ayant utilisés les outils produits

2 fois sur 8 actions

Plans régionaux Santé Travail 4

Synthèse

- Augmentation de la participation des SPSTI
- Faible représentation médicale / Autres professions des SPSTI
- Hétérogénéité des sous-thématiques suivant les régions
- Pas d'indicateurs ou très peu en région (indicateurs nationaux ?)

Intérêt de ce travail

- Benchmark
- Indicateurs à homogénéiser
- Ressources Présanse disponibles
- Vous réunir par thématique
- En voyez-vous d'autres que vous souhaitez que nous investiguons ?

Communication