

# PROJET DE SERVICE 2026-2031.



109 Rue Henri Noguères  
BÂT. D - Parc Euromedecine II - 34090 MONTPELLIER  
Téléphone : 04 67 92 41 77 • Télécopie : 04 67 92 77 09

**Service de Prévention et de Santé au Travail agréé par la DREETS Secteur BTP et Interim BTP**

Siret 776 045 866 00030 - APE 8621Z



# Préface

Le secteur du bâtiment et des travaux publics joue un rôle essentiel dans le développement économique et l'aménagement des territoires. Il se caractérise également par des conditions de travail exigeantes, la coactivité sur les chantiers et l'exposition à des risques professionnels multiples, nécessitant une approche renforcée et adaptée de la prévention en santé au travail.

Dans ce contexte, Santé BTP 34 a une responsabilité particulière : accompagner durablement les entreprises du BTP et les salariés du secteur dans une démarche de prévention adaptée, pragmatique et ancrée dans la réalité du terrain.

Fondé sur une approche pluridisciplinaire et de proximité, ce projet réaffirme notre priorité donnée à la prévention primaire, à la prévention de la désinsertion professionnelle et à l'accompagnement des employeurs, en particulier des TPE et PME du secteur.

Ce projet de service constitue la traduction opérationnelle de nos engagements stratégiques, en cohérence avec les orientations définies dans le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM). Il s'inscrit également dans une démarche de certification, visant à garantir la qualité, la lisibilité et l'homogénéité des services rendus, ainsi que l'amélioration continue de nos pratiques.

Il intègre également les transformations numériques en cours, notamment le développement des outils numériques et de l'intelligence artificielle, au service de la qualité des actions de prévention, du suivi de l'état de santé et de l'efficacité de nos organisations.

Nous saluons l'engagement et l'expertise des équipes du service, dont la connaissance approfondie du milieu BTP, la culture sécurité et l'implication sur le terrain constituent des atouts essentiels pour la réussite de ce projet.

Leur mobilisation quotidienne donne pleinement sens à notre mission d'intérêt général. Ce projet de service constitue une feuille de route stratégique et opérationnelle, évolutive et partagée, au service d'une prévention renforcée, durable et adaptée aux réalités du bâtiment et des travaux publics.

Le Président

***Fabien LABBÉ***

La Directrice

***Sylvie de LAGRANGE***



## SOMMAIRE

<b><u>SOMMAIRE</u></b> .....	3
<b><u>INTRODUCTION</u></b> .....	7
<b><u>TITRE 1. PRESENTATION DE SANTE BTP 34</u></b> .....	8
<b><u>CHAPITRE 1. LES DIFFERENTES INSTANCES</u></b> .....	8
<b><u>CHAPITRE 2. COMPETENCES GEOGRAPHIQUE ET PROFESSIONNELLE</u></b> .....	9
<b><u>SECTION 1.</u></b> Compétence Géographique .....	9
<b><u>SECTION 2.</u></b> Compétence Professionnelle .....	9
<b><u>CHAPITRE 3. LA CERTIFICATION (SPEC 2217) DU SERVICE</u></b> .....	11
<b><u>CHAPITRE 4. LES MOYENS HUMAINS MOBILISES</u></b> .....	12
<b><u>SECTION 1.</u></b> Les moyens humains .....	12
<b><u>SECTION 2.</u></b> L’organigramme .....	13
<b><u>SECTION 3.</u></b> Un management en mode projet .....	14
1. Les réunions de travail .....	14
2. Les groupes de travail .....	15
<b><u>CHAPITRE 5. LE PARTENARIAT DEVELOPPE PAR LE SERVICE</u></b> .....	16
<b><u>SECTION 1.</u></b> Le Partenariat au niveau Régional .....	16
1. Le partenariat institutionnel de la Région Occitanie – Le PRST 4 et le CROCT .....	16
1.1. Le PRST 4 .....	16
1.2. Le Comité Régional d’Orientation des Conditions de Travail (CROCT) 2020. ....	17
2. Le partenariat avec l’OPPBTP Occitanie le SRAS BTP .....	17
3. Le Partenariat avec les autres SPST non exclusivement BTP d’Occitanie .....	18
4. Le Partenariat avec les différentes organisations professionnelles patronales du BTP.....	18
<b><u>SECTION 2.</u></b> Le Partenariat au niveau National. ....	18
1. Le Partenariat avec la FFB Nationale. ....	18
2. La Participation au Groupement National Multidisciplinaire de Santé au Travail dans le BTP (GNMST BTP) .....	20
3. La participation au réseau IPRP BTP de l’Est de la France .....	21

<b><u>TITRE 2. DESCRIPTION DE L'ENSEMBLE SOCLE DE SERVICES</u></b>	22
<b><u>CHAPITRE 1. SUIVI DE L'ETAT DE SANTE DES SALARIES.</u></b>	22
<b><u>SECTION 1.</u></b> Le suivi individuel médical par le Médecin du Travail.	22
<b><u>SECTION 2.</u></b> Les entretiens Santé Travail Infirmier (ESTI)	26
<b><u>SECTION 3.</u></b> Les examens complémentaires	28
<b><u>CHAPITRE 2. LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.</u></b>	29
<b><u>SECTION 1.</u></b> Elaboration et la mise à jour des fiches d'entreprise	29
<b><u>SECTION 2.</u></b> Accueil « Nouveaux adhérents » et fiche d'entreprise	30
<b><u>SECTION 3.</u></b> Actions de prévention primaire	31
<b><u>CHAPITRE 3. LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP)</u></b>	33
<b><u>SECTION 1.</u></b> Accompagnement social lié au risque de désinsertion professionnelles des salariés par l'assistante sociale	34
1. Rôle de l'assistante sociale	34
2. Orientation vers l'assistante sociale (hors Cellule)	34
3. Entretien de l'assistante sociale avec le travailleur	34
4. Orientation vers l'assistante sociale dans le cadre de la CME	35
<b><u>SECTION 2.</u></b> La cellule de maintien en emploi au sein de Santé BTP 34	35
1. Composition de la CME	35
2. Critères d'intégration à la CME	36
3. Identification et signalement	37
4. Suivi des dossiers	38
5. L'accompagnement de l'Employeur dans la Recherche d'Aides Financières	39
6. Clôture du parcours	39
7. Evaluation du parcours	40
8. Volet collectif par le groupe de travail PDP du Service	40
<b><u>SECTION 3.</u></b> Rôle de la psychologue du travail	43
<b><u>TITRE 3. DESCRIPTION DE L'OFFRE SPECIFIQUE</u></b>	45
<b><u>CHAPITRE 1. CONTENU DE L'OFFRE SPECIFIQUE</u></b>	46
<b><u>CHAPITRE 2. CONDITIONS D'APPLICATION</u></b>	46
<b><u>TITRE 4. DESCRIPTION DE L'OFFRE COMPLEMENTAIRE</u></b>	46

<b><u>TITRE 5. BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET DE SERVICE 2021-2026</u></b>	48
<b><u>CHAPITRE 1. LA PREVENTION DES CHUTES DE HAUTEUR</u></b>	48
<b><u>CHAPITRE 2. LA PREVENTION DES RISQUES LIES A L'AMIANTE.</u></b>	50
<b><u>CHAPITRE 3. LA PREVENTION DES RISQUES DE TMS</u></b>	53
<b><u>CHAPITRE 4. LA PREVENTION DES RISQUES LIES AU BRUIT</u></b>	56
<b><u>CHAPITRE 5. LA PREVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL</u></b>	59
<b><u>CHAPITRE 6. LA PREVENTION DU RISQUE SILICE</u></b>	62
<b><u>CHAPITRE 7. LA PREVENTION DES RISQUES CHIMIQUES</u></b>	68
<b><u>SECTION 1. Alerte CMR</u></b>	68
<b><u>SECTION 2. Fumées de soudage</u></b>	76
<b><u>CHAPITRE 8. LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP)</u></b>	80
<b><u>TITRE 6. LE PROJET DE SERVICE 2026-2031</u></b>	84
<b><u>CHAPITRE 1. DIAGNOSTIC TERRITORIAL ET PROJET DE SERVICE DE SANTE BTP 34<sup>1</sup></u></b>	84
<b><u>SECTION 1. Le contexte économique en Languedoc-Roussillon</u></b>	84
<b><u>SECTION 2. Sinistralité dans le BTP en Languedoc-Roussillon et risques chimiques</u></b>	85
<b><u>SECTION 3. La prévention de la désinsertion professionnelle</u></b>	86
<b><u>SECTION 4. Travail et fortes chaleurs climatiques</u></b>	86
<b><u>CHAPITRE 2. LES AXES PRIORITAIRES DU PROJET DE SERVICE 2026/2031</u></b>	88
<b><u>SECTION 1. Présentation des actions de prévention prioritaires du Projet de Service</u></b>	88
1. FICHE ACTION « Prévention du risque Silice »	89
2. FICHE ACTION « Prévention de la Désinsertion Professionnelle »	93
3. FICHE ACTION SANTE BTP 34/SRAS BTP « Travail et fortes chaleurs climatiques »	97
<b><u>SECTION 2. Présentation des axes prioritaires d'évolution du Service</u></b>	102
<b><u>AXE 1. Renforcement de la mise en œuvre de l'offre socle de services</u></b>	102
1. Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs	102

<sup>1</sup> Source : CARSAT L.R. - Statistiques 2023-

2. Renforcer l'accompagnement des adhérents et leurs salariés .....	102
3. Renforcer l'efficacité de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle .....	102

<u><b>AXE 2. Poursuite puis renouvellement de l'agrément ARS pour la formation des internes en médecine du travail</b></u> .....	103
--	-----

<u><b>AXE 3. Renforcement des partenariats pour mieux répondre aux attentes des adhérents et leurs salariés</b></u> .....	104
---	-----

<u><b>AXE 4. Poursuite de la démarche de certification pour atteindre le Niveau 3</b></u> .....	105
---	-----

<u><b>AXE 5. Poursuite et Développement efficient de la communication.</b></u> .....	105
--	-----

<u><b>AXE 6. Sécurité des données informatiques – Déploiement d'outils collaboratifs – Intelligence Artificielle</b></u> .....	106
--	-----



## **INTRODUCTION**

Le Projet de Service 2026-2031 de Santé BTP 34 s'inscrit dans le nouveau cadre légal et réglementaire issu de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 et du décret du n°2022-653 du 25 avril 2022 qui précise et définit le contenu de l'ensemble des offres.

Il a été élaboré au sein de la Commission Médico-Technique en lien étroit avec les différents groupes de travail en prenant en compte un diagnostic ciblé portant sur le principal secteur géographique de compétence de Santé BTP 34.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de la loi précitée, Santé BTP 34 s'est engagé dans une démarche de certification de son offre socle de services.

Le Projet de Service 2026-2031 réaffirme ici les principes d'équité et d'impartialité dans la mise en œuvre de l'offre socle de services, afin d'assurer à l'ensemble des entreprises adhérentes un accès équivalent à la prévention et à la santé au travail.

### **1. Équité de traitement des entreprises adhérentes**

L'offre socle de services est mise à disposition de manière similaire à l'ensemble des entreprises adhérentes, sans distinction de taille, de secteur ou de localisation.

Toutes les entreprises bénéficient du même niveau d'information, de prévention et d'accompagnement.

Les documents d'information, actions collectives et prestations de suivi sont déployés selon des critères objectifs et transparents, assurant un traitement équitable.

### **2. Impartialité dans la mise en œuvre de l'offre**

Les décisions d'intervention, de planification ou d'accompagnement sont prises selon des procédures internes claires, s'appuyant sur des indicateurs de besoins, d'exposition et de priorités de prévention et santé au travail et non sur des critères subjectifs ou discriminants.

### **3. Équité géographique et accessibilité**

Le déploiement territorial de l'offre est assuré par une proximité de service équivalente à toutes les entreprises, quel que soit leur localisation dans le département. L'utilisation de services numériques permet également d'assurer l'accès à distance du suivi médical individuel et des actions d'information et de sensibilisation.

### **4. Encadrement des engagements de ressources**

Les modalités d'intervention du Service sont évaluées afin d'éviter tout engagement disproportionné au regard des ressources disponibles.

Les priorités d'action sont définies en fonction de critères objectifs, notamment un diagnostic territorial des données en santé au travail et sont validées par la Commission médico-technique, le Conseil d'Administration et la Commission de contrôle.

### **5. Suivi et évaluation**

Des indicateurs de suivi (taux de couverture, délai d'intervention, taux de satisfaction) font l'objet de bilans annuels présentés à la Commission médico-technique, à la Commission de contrôle et au Conseil d'Administration.

Le Projet de service 2026-2031 a été validé en CMT le 13 novembre 2025 et présenté au Conseil d'Administration ainsi qu'à la Commission de contrôle du 20 Novembre 2025. Il a été approuvé à l'unanimité des présents des deux instances.

## **TITRE 1. PRESENTATION DE SANTE BTP 34**

Il s'agit ici de rappeler brièvement l'organisation de Santé BTP 34 avant d'aborder la description de l'offre socle, l'offre spécifique et l'offre complémentaire proposées aux entreprises adhérentes, leurs salariés et leur dirigeant.

Le Projet de Service sera précédé du bilan de la mise en œuvre du projet de service précédent.

### **CHAPITRE 1. LES DIFFERENTES INSTANCES**

**Créée le 15 Juin 1953**, Santé BTP 34 est une structure associative Loi 1901.

Son **Conseil d'administration est paritaire et le Bureau l'est également** par décision prise lors de l'Assemblée Générale du 23 octobre 2013, confirmée en octobre 2018.

**Le Conseil d'administration paritaire** est composé de 15 membres représentant le Collège «Employeurs» dont est issu le Président de Santé BTP 34 et de 15 membres représentant le Collège « Salariés ».

**Le Trésorier**, en application de la réglementation est issu du Collège « Salariés » : représentant du syndicat F.O.

**Le Vice-Président** est également issu du Collège « Salariés » : représentant du syndicat CFE-CGC.

Le Conseil d'administration fixe les grandes orientations du Service et à cet effet, se réunit au moins deux fois par an et davantage si l'actualité du Service l'impose.

**La Commission de Contrôle** est composée d'un tiers d'employeurs (cinq) et de deux tiers de salariés (dix) selon la répartition suivante :

- 2 représentants C.F.D.T. ;
- 2 représentants C.F.T.C. ;
- 2 représentants C.F.E.-C.G.C. ;
- 2 représentants C.G.T. ; dont un représentant est Président de la Commission.
- 2 représentants F.O.

Elle est présidée par un représentant salarié, représentant le syndicat CGT.

La Commission de contrôle est consultée régulièrement sur l'organisation et le fonctionnement du Service conformément à l'article D 4622-31 du C Trav. et s. ; elle se réunit à la même fréquence que le Conseil d'administration : deux fois par an et davantage si l'actualité du Service l'impose.

Quant à la **Commission Médico-Technique (CMT), instance professionnelle**, chaque métier est représenté en son sein : la Directrice qui représente le Président du Service, deux médecins du travail, une infirmière en santé travail, un IPRP, une Technicienne Hygiène Sécurité et une assistante médicale.

Des membres suppléants sont prévus en cas d'absence des titulaires.

Lieu de dialogue et de propositions entre les représentants des membres de l'équipe pluridisciplinaire, en présence de la Directrice, la CMT est pleinement associée aux propositions relatives aux priorités du Service ou aux actions à caractère pluridisciplinaire.

Plusieurs réunions ont permis de définir les actions prioritaires du Service du projet de service pluriannuel 2026-2031 présenté ici.

La CMT se réunit en moyenne quatre fois par an.

## CHAPITRE 2. COMPETENCES GEOGRAPHIQUE ET PROFESSIONNELLE



Il est rappelé ici les champs de compétence de Santé BTP 34 définis par les agréments successifs :

### SECTION 1. Compétence Géographique

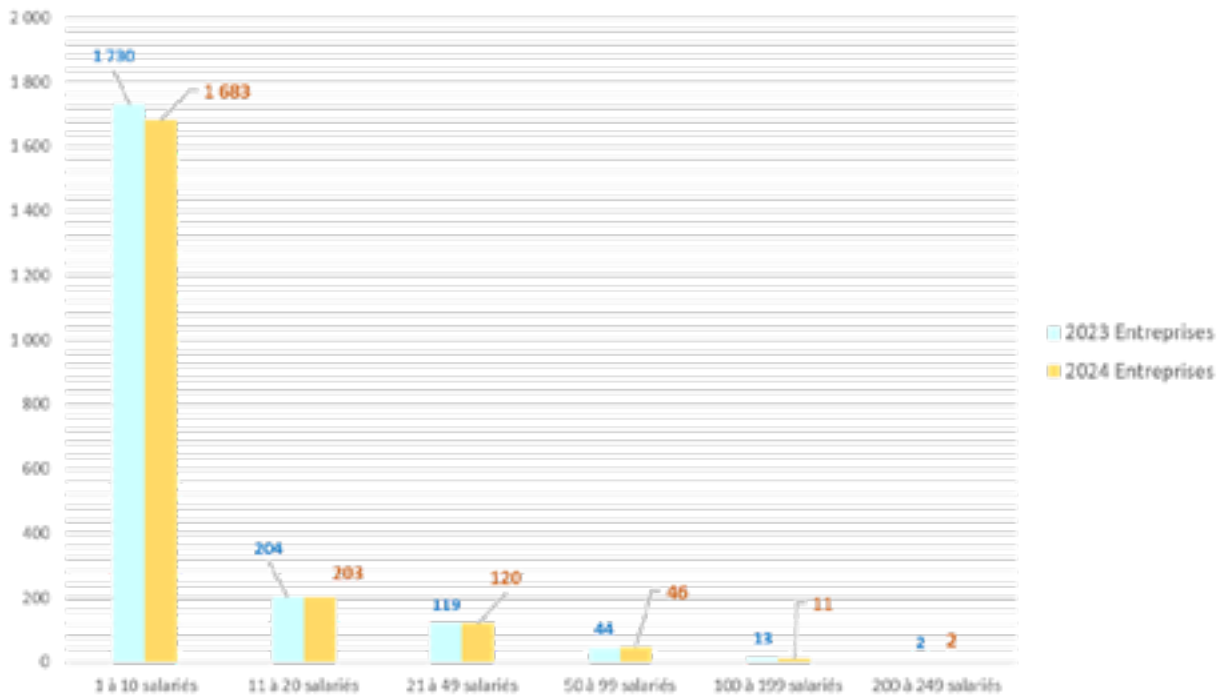
- ➔ Sans exclusivité : Le département de l'Hérault et Canton de Vigan
- ➔ Avec exclusivité : MONTPELLIER et les cantons de CASTELNAU-LE-LEZ, CASTRIES, CLARET, LATTES, LES MATELLES, LUNEL, MAUGUIO, PIGNAN, SAINT MARTIN DE LONDRES.



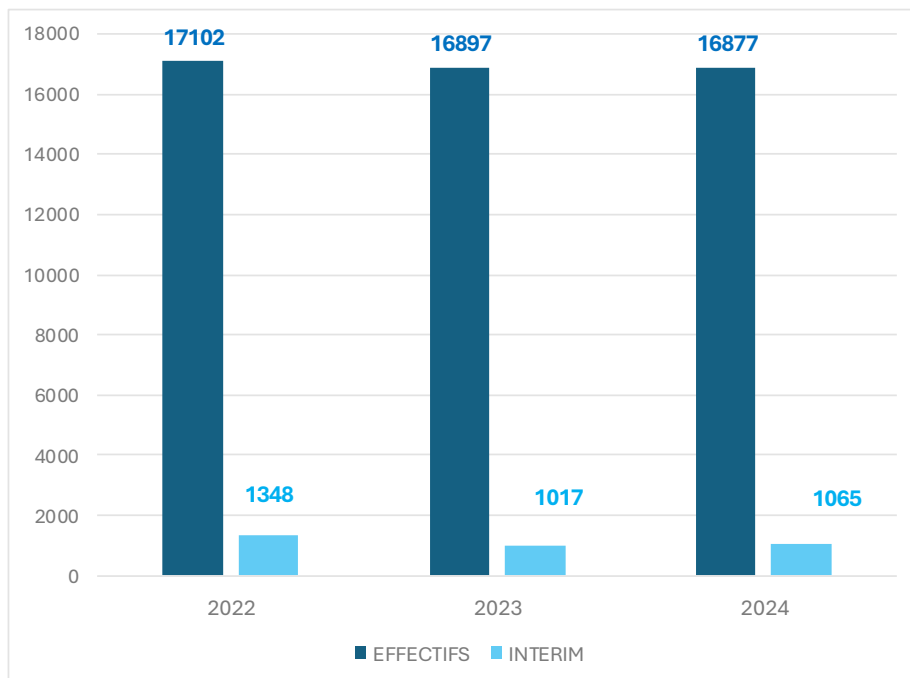
### SECTION 2. Compétence professionnelle

-  **Santé BTP 34 est un Service spécialisé BTP** ; ses adhérents sont donc les entreprises du Bâtiment, Travaux Publics et toutes activités annexes en amont et en aval.
-  Depuis mars 2013, Santé BTP 34 assure également le suivi « santé travail » des **salariés intérimaires du BTP**.

La typologie des entreprises est dominée par les TPE : le nombre total d'entreprises en 2024 s'est élevé à **2.065** (Voir graphique ci-dessous).

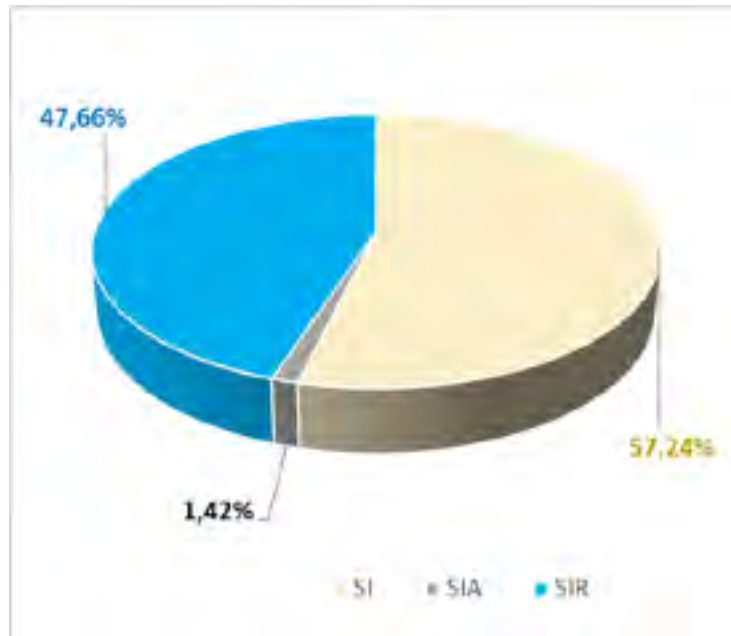


**Le nombre de salariés suivis** y compris le nombre de suivis individuels renforcés est le suivant :



La répartition en 2024, du suivi individuel de l'état de santé des salariés selon leur nature est la suivante :

- Le suivi individuel renforcé (SIR) représente 47,66% des visites médicales,
- Le suivi individuel adapté (SIA) reste marginal dans le BTP : 1,42% des visites médicales réalisées,
- Le suivi individuel simple (SI) reste majoritaire avec 57,24% du nombre des visites médicales réalisées.



### CHAPITRE 3. LA CERTIFICATION (SPEC 2217) DU SERVICE

La démarche de certification des Services de Prévention Santé Travail a été introduite par la loi Santé Travail du 2 août 2021 et le décret n°2022-1031 du 20 juillet 2022.

Santé BTP 34 s'est engagé dans cette démarche selon le référentiel AFNOR SPEC 2217 et a été certifié niveau 1 pour la réalisation de l'ensemble de l'offre socle de service, reconnaissance officielle accordée par un organisme indépendant, QUALIPOLE.

**Cette certification est valable 2 ans et devra être renouvelée en Septembre 2027.**

Pour les entreprises du BTP adhérentes, cela signifie :

- Un gage de qualité et de performance de nos prestations pour les entreprises du BTP,
- Une conformité vis-à-vis de la réglementation,
- Un accompagnement toujours plus performant pour la santé et la sécurité des professionnels du BTP,
- La garantie d'une équipe de traitement et une impartialité.

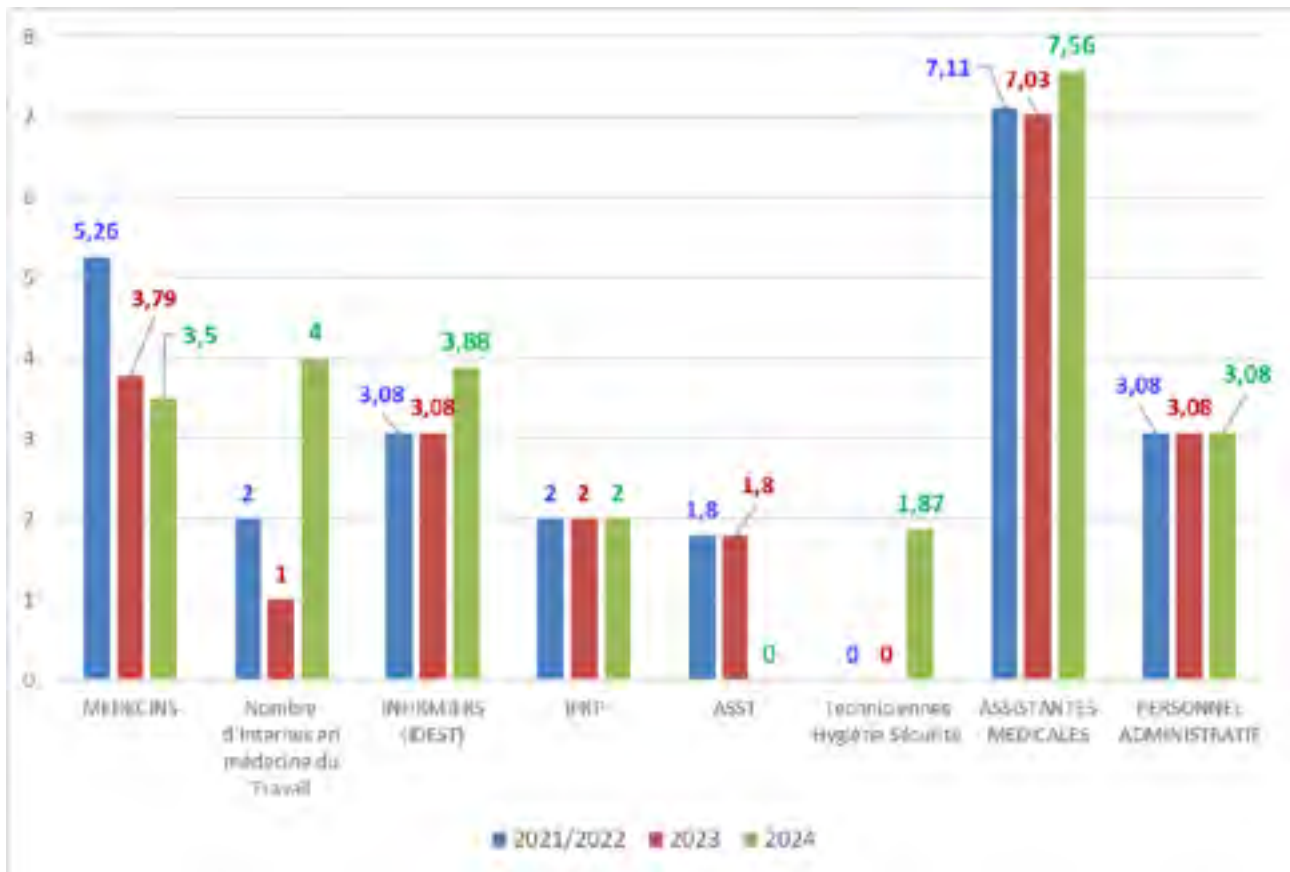


## CHAPITRE 4. MOYENS HUMAINS MOBILISES

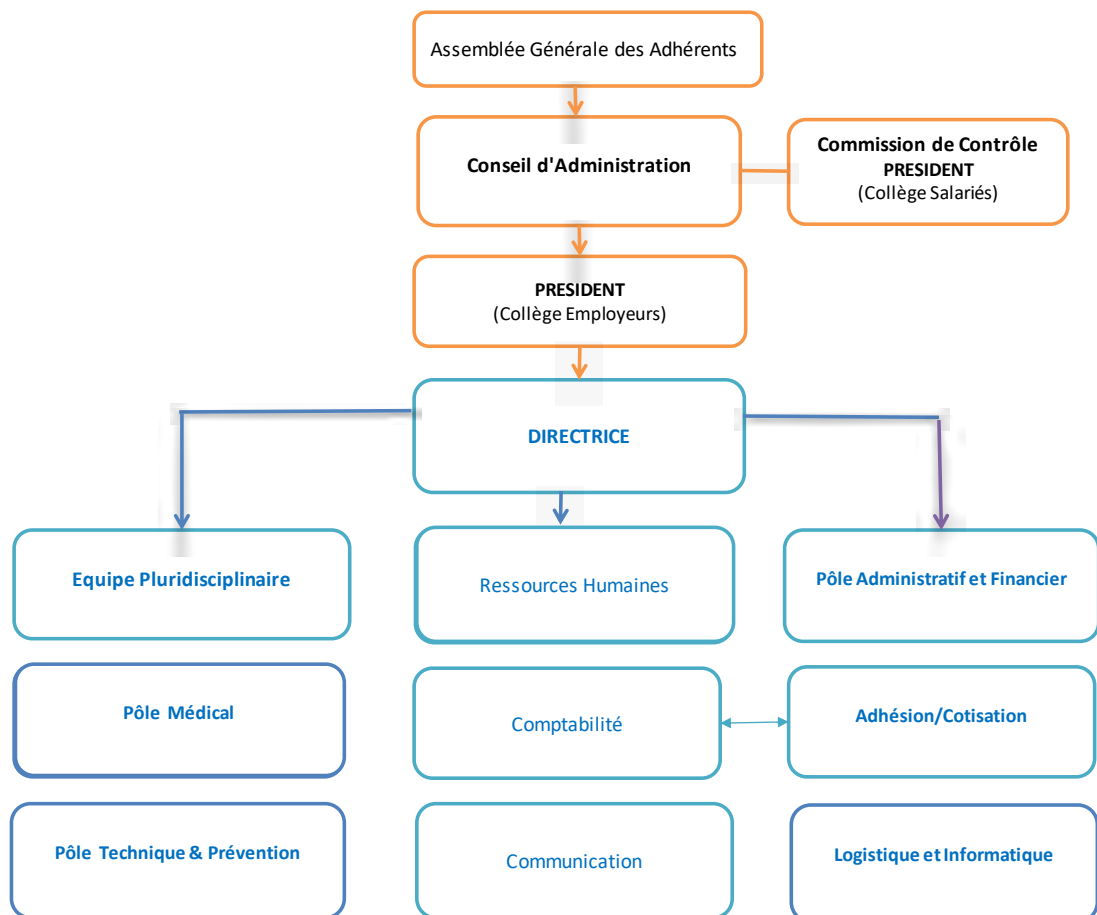
### SECTION 1. : Les moyens humains

Le tableau ci-dessous illustre parfaitement l'évolution structurelle des effectifs dans les Services de Prévention Santé Travail au sein desquels la délégation des missions des médecins du travail conduit à une augmentation de « l'effectif infirmier » au fil des années.

FONCTION	2021/2022	2023	2024	Départ à compter du 1er/01/2024	Recrutement à compter du 1er/01/2024
MEDECINS	5,26	3,79	3,50	0	1,37
Nombre d'Internes en médecine du Travail	2	1	4	0	
INFIRMIERS (IDEST)	3,08	3,08	3,88	0	0
IPRP	2	2	2	0	0
ASST	1,8	1,8	0	0	0
Techniciennes Hygiène Sécurité	0	0	1,87	0	0
ASSISTANTES MEDICALES	7,11	7,03	7,56	0	0,53
PERSONNEL ADMINISTRATIF	3,08	3,08	3,08	0	0

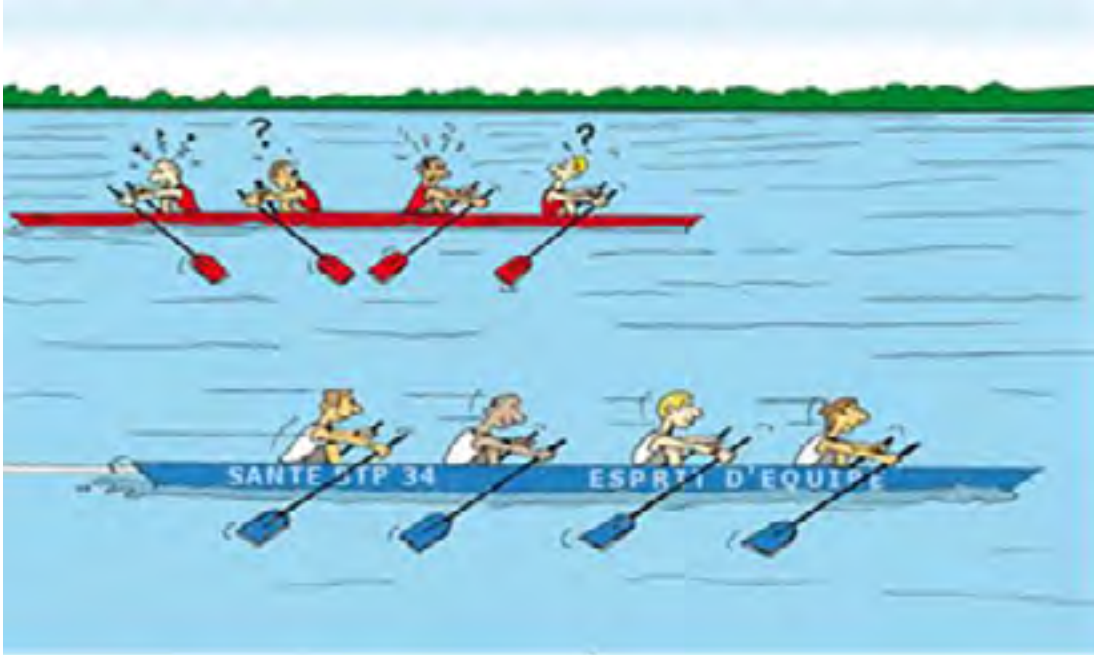


## SECTION 2. : L'organigramme





### SECTION 3. Un management en mode projet



Afin de mieux répondre aux missions dévolues aux Services de Prévention Santé, Travail, le Service s'est structuré dans une organisation en « mode projet ».

Le management participatif, mis en œuvre depuis 2014/2015, assure un fonctionnement du Service dans lequel toutes les compétences professionnelles sont associées.

Le « mode projet » implique que l'équipe pluridisciplinaire animée par les médecins du travail, ainsi que la Directrice, s'organisent pour travailler ensemble.

Le principe même du travail en mode projet est de créer une **synergie entre différents savoir-faire** pour répondre à un **objectif commun**, en l'occurrence la mise en œuvre concrète du Projet de Service 2026/2031 construit ensemble et validé par les différentes instances du Service, mais également l'évolution du projet et le développement des actions collectives de prévention primaire.

#### 1. Les réunions de travail

La structuration du travail collaboratif se fait à plusieurs niveaux :

- ✿ **L'équipe pluridisciplinaire se réunit en moyenne tous les 2 mois** afin de pouvoir échanger sur les actions menées dans le cadre du Projet de Service ou échanger sur les savoirs et/ou expérience. Ces réunions permettent également de partager les connaissances et d'harmoniser les conseils prodigués aux entreprises et aux salariés. Elles sont pilotées par un médecin et un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

Les décisions prises lors de ces réunions visent essentiellement à améliorer la coordination de l'équipe pluridisciplinaire dont la charge incombe aux médecins du travail.

- ✿ **La Commission Médico-Technique : organe structurant de l'ensemble des missions du Service, et de leur cohésion**, se réunit régulièrement pour fixer les orientations, débattre des améliorations à apporter et émettre des avis sur l'organisation du Service : **exemple** : accueil



des internes en médecine du travail, organisation du Service pour mieux répondre aux attentes des entreprises adhérentes etc....

Bien sûr elle participe activement à l'élaboration du projet de service pluriannuel.

- ✿ **Les réunions bimensuelles de coordination du Pôle Technique** qui ont vocation à favoriser les échanges professionnels et techniques au sein du Pôle Technique et sont animées par l'IPRP coordonnateur qui a un rôle d'interface tant avec les médecins du travail que la Directrice.

Toutefois, le lien entre chaque membre du Pôle Technique demeure, aussi bien avec chaque médecin du travail que la Direction.

- ✿ **Les réunions des médecins du travail** organisées par le médecin coordinateur régulièrement, afin de pouvoir répondre de façon harmonisée aux missions des médecins du travail et échanger sur les pratiques professionnelles.

## 2. Les groupes de travail

La mise en œuvre du Projet de Service conduit à la création de groupes de travail pour le suivi des actions et l'adaptation aux évolutions constatées.

Les groupes de travail œuvrent chacun sur la thématique d'action qui leur a été confiée, l'anime, l'a fait vivre et évoluer.

La création d'un groupe est initiée par la CMT ; il est composé des différents membres de l'équipe pluridisciplinaire et fonctions « support ».

Les groupes de travail « alimentent » ainsi les échanges au sein de la Commission Médico-Technique.

### **La méthodologie des groupes de travail est uniforme :**

- La création du groupe est discutée et validée en CMT,
- Un appel au volontariat au sein du Service pour le projet du groupe créé ; la règle étant que le chef de projet est un médecin du travail,

### **Puis lors des réunions du groupe de travail, l'organisation est identique :**

- Un ordre du jour fixant l'objet de la réunion,
- La détermination de l'objectif fixé au groupe de travail,
- La construction du projet pour lequel il est mandaté, puis l'animation de l'action.
- Le retour du travail accompli en CMT.

Chaque groupe de travail produit des comptes rendus de réunions afin de construire progressivement l'action dont il a la responsabilité.

Les travaux de l'ensemble des groupes de travail sont développés dans les fiches actions : chaque fiche action, leur bilan sont exposés dans le présent dossier. Les groupes de travail au sein de Santé BTP 34 sont les suivants :

- ✿ **Groupe « Prévention du risque Silice » - Action prioritaire :**

La prévention du risque Silice est une action majeure du Service, l'action, son bilan et son évolution dans le Projet de service 2026-2031 sont précisés plus avant.

- ✿ **Groupe « Travail et Chaleur » - Action prioritaire :**

Cette action est également celle choisie pour le CPOM

- ✿ **Groupe « Prévention de la Désinsertion Professionnelle » - Action prioritaire :**

Comme l'action précédente, cette action fait également l'objet du CPOM du Service.

✿ **Groupe prévention risque « Amiante » :**

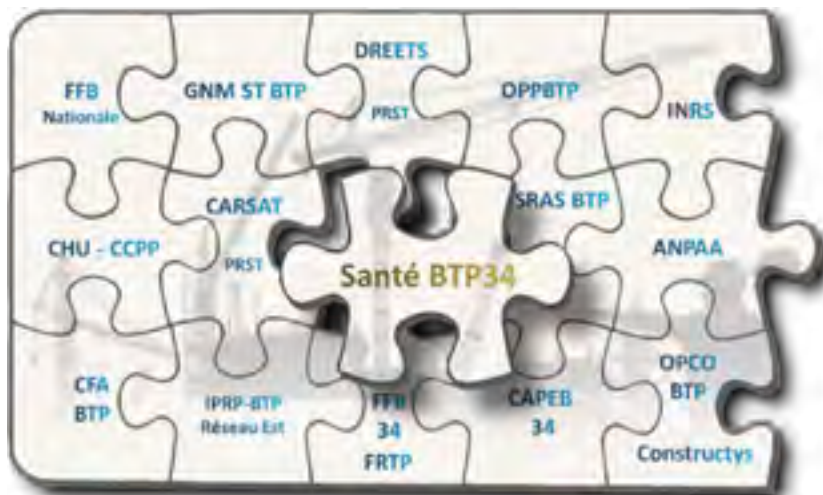
Santé BTP 34 participe activement au groupe de travail du PRST 4 : le détail est abordé dans la fiche action : bilan et continuation de l'action 2026/2031, qui reste prioritaire.

✿ **Groupe « prévention des addictions en milieu de travail »,**

✿ **Groupe « Communication ».**

## **CHAPITRE 5. LE PARTENARIAT DEVELOPPE PAR LE SERVICE**

Santé BTP 34 s'implique très activement dans les actions partenariales menées tant au niveau régional que national.



### **SECTION 1. Le partenariat au niveau Régional.**

#### **1. Le partenariat institutionnel de la Région Occitanie – Le PRST 4 et le CROCT**

##### **1.1. Le PRST 4**

Dans le cadre de ses différentes missions, le Service travaille en partenariat avec les organismes institutionnels du **PRST 4** :

- **La DREETS** (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités).
- **La CARSAT** (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail).

L'investissement de Santé BTP 34 au sein du PRST 4 a porté sur **principalement sur** :

- ✿ **L'action régionale « Faire face aux enjeux liés à la dégradation de l'amiante présente dans les bâtiments pendant les 40 prochaines années »**

Ce partenariat s'est traduit par l'investissement de Santé BTP 34 dans l'animation d'une **réunion d'information** à destination des entreprises certifiées SS3, à Montpellier avec une participation active de Santé BTP 34 (Occitanie Méditerranée), le SRAS BTP (Occitanie Pyrénées) participant de son côté à l'animation de la même réunion à Toulouse.

- ✿ L'action régionale sur **« La prévention de la désinsertion professionnelle »**

- ✿ L'action régionale sur **« La prévention des pratiques addictives en milieu professionnel »**

Le médecin du travail référent du groupe « Prévention des addictions » au sein du Service et l'infirmière en santé travail ont assisté aux réunions du PRST 4 relatives à cette thématique.

### 1.2. Le Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT)

M. AZROUR, IPRP coordonnateur du Service, participe au **Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT)**, Collège « des personnes physiques et morales qualifiées ».

### 2. Le partenariat avec l'OPPBTP OCCITANIE et le SRAS BTP

Santé BTP 34, SRAS BTP et l'OPPBTP réunissent au niveau régional toutes les compétences requises dans les domaines médical, technique et organisationnel pour répondre aux attentes de la branche BTP.

Cette complémentarité entre les Services de Prévention, Santé, Travail BTP 34 et l'OPPBTP est fondamentale afin de mettre à disposition des entreprises du BTP un **véritable savoir-faire professionnel spécialisé**.

Ce partenariat s'intègre aussi dans le cadre d'un Plan Régional de Prévention BTP.

### Stand partenarial lors du Congrès de Prévention, Santé Travail de Montpellier – Juin 2024



### 3. Le partenariat avec les SPST non exclusivement BTP d'Occitanie

Santé BTP 34 participe aux échanges régionaux au sein de la structure PRESANSE OCCITANIE qui réunit les Présidents et Directeurs de tous les Services de Prévention Santé Travail de la région.

### 4. Le partenariat avec les différentes Organisations professionnelles patronales du BTP

Ce partenariat se traduit notamment par la participation aux Journées de Prévention organisées par la **FFB 34** et/ou la **CAPEB 34**, en assistant aux réunions proposées à leurs adhérents sur les thèmes de prévention et de suivi médical des salariés.

En outre, les organisations professionnelles sont étroitement associées à la communication développée par Santé BTP 34 auprès des entreprises du BTP lorsque le Service diffuse des messages de prévention.

## SECTION 2. Le partenariat au niveau National

### 1. Le partenariat avec la FFB Nationale.

La Directrice de Santé BTP 34 participe aux réunions régulières (tous les deux mois) du **réseau des Services de Prévention Santé Travail BTP** animé par la FFB Nationale (COPIL) et le Président participe quant à lui, aux réunions proposées aux Présidents des SPST BTP.



Par ailleurs, les Directeurs de SPST BTP se réunissent en séminaire de 2 journées en moyenne tous les trimestres pour échanger sur les sujets BTP et les spécificités de la prévention des risques professionnels BTP (Offre socle commune), mais aussi sur des aspects plus organisationnels des Services et sur les évolutions réglementaires ou sociétales : l'impact de l'IA dans l'évolution des SPST par exemple.

# Offre socle des SPST BTP



**NOTRE EXPERTISE EN PRÉVENTION  
ET SANTÉ AU TRAVAIL  
AU SERVICE DES PROFESSIONNELS DU BTP**



Offre socle transmise par  
l'un des membres du réseau

Logo du service





## 2. La participation au Groupement National Multidisciplinaire de Santé au Travail dans le BTP (GNMST BTP)

Créé en 1950 avec le soutien des Services Médicaux du Travail du BTP, le GNMST BTP est une « **société savante** » spécifique de la Prévention et la Santé au Travail dans le BTP.

Sa mission essentielle est de promouvoir toutes études, recherches scientifiques et travaux se rapportant à la médecine du travail, l'hygiène et la sécurité, la prévention, les conditions de travail et l'ergonomie dans les industries du BTP.

**Les outils phares** élaborés et mis à jour par les membres du GNMST BTP sont :

- **Les fiches FAST** (Fichier Actualisé des Situations de Travail) décrivent les situations de travail :

- Rencontrées dans le BTP,
- Présentant des exigences ou des nuisances particulières,
- Justifiant une surveillance médicale et des actions préventives spécifiques.

Depuis 25 ans, 130 médecins du travail ont participé à ces travaux et à leur actualisation.

- **Les fiches FAN** (Fiches Actualisées de Nuisances) :

Elles sont un support pour le repérage, l'évaluation, les actions de surveillance et de prévention en matière de risques professionnels. Elles peuvent aider à prendre une décision étayée, reproductible et consensuelle.

- **Les fiches réalisées par la commission « équipe pluridisciplinaire »** : « Animer et coordonner », « Protocole entretien santé travail », fiches de prévention etc...

Le Groupement organise tous les deux ans des **Journées Nationales de Médecine du Travail du BTP**, rassemblant la profession autour d'un thème d'actualité de prévention et santé au travail.

**En 2023**, du 31 mai au 02 juin, le 36<sup>ième</sup> Congrès de Santé au Travail du BTP a été organisé à MARSEILLE par l'AST BTP sur le thème « **Biométrie, Traçabilité, Prévention en milieu confiné** ».



**En 2025**, du 04/06 au 06/06, les 37<sup>es</sup> Journées nationales de santé au travail dans le BTP se sont tenues à TOURS, sur le thème « Réchauffement climatique et travail : ça chauffe dans le BTP ».



Le GNMST BTP organise également des **stages de formation** destinés aux médecins du travail et aux autres membres des équipes pluridisciplinaires des Services de Prévention Santé, Travail.

Au titre de la mutualisation des compétences interservices de santé au travail du BTP, Santé BTP 34, est associé aux études et élaboration des fiches menées au sein du GNMST BTP : un médecin du travail et une infirmière en Santé Travail, tous les deux membres du bureau du GNMST BTP, participent très activement aux travaux du Groupement et ont participé au Comité scientifique du Congrès de Tours.

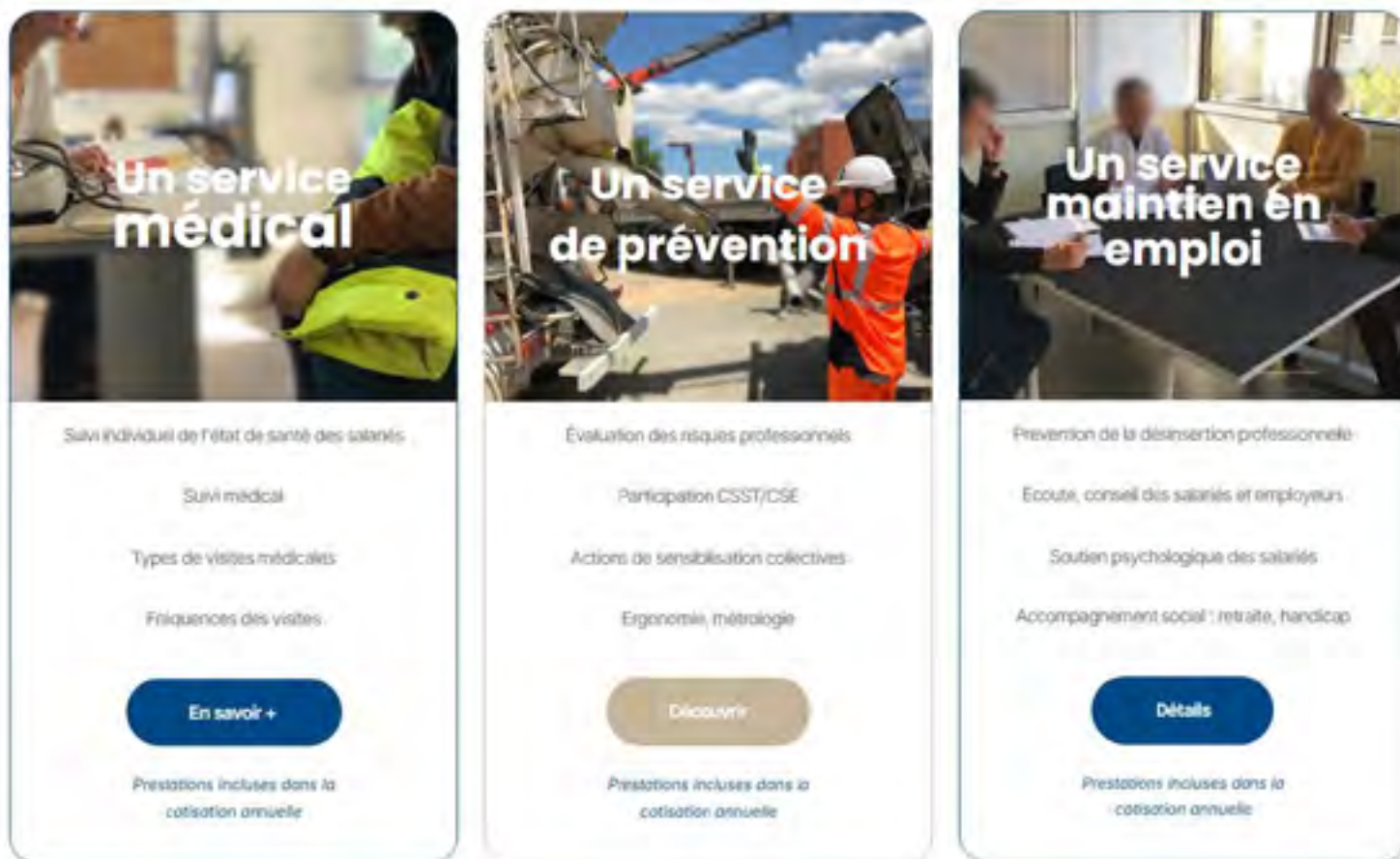
### 3. [La participation au réseau IPRP BTP de l'Est de la France.](#)

Dans une démarche d'échanges et de mutualisation de compétences au sein des SPST BTP au niveau national, Santé BTP 34 a intégré en Octobre 2018, le réseau des IPRP BTP des régions de l'Est de la France : Grand Est, Bourgogne, Franche-Comté, Auvergne, Rhône-Alpes, en la personne d'H. AZROUR, IPRP coordonnateur du Service, qui participe aux réunions interservices de santé au travail BTP.

## TITRE 2. DESCRIPTION DE L'ENSEMBLE SOCLE DE SERVICES

Au sein du Service, l'offre socle se décline en trois types de prestations proposés aux entreprises adhérentes en contrepartie de la cotisation.

Notre site internet explicite le contenu de l'offre socle : <https://sante-btp-34.fr/offre-socle/>



The image displays three service cards arranged horizontally. Each card features a header image, a title, a list of services, and a button. The first card, 'Un service médical', shows a medical professional and lists services like individual health monitoring and medical visits. The second card, 'Un service de prévention', shows a construction worker and lists services like risk evaluation and collective awareness actions. The third card, 'Un service maintien en emploi', shows people in an office and lists services like prevention of professional disinsertion and psychological support. All cards mention that the services are included in the annual contribution.

Un service médical	Un service de prévention	Un service maintien en emploi
Suivi individuel de l'état de santé des salariés	Évaluation des risques professionnels	Prévention de la désinsertion professionnelle
Suivi médical	Participation CSST/CSE	Écoute, conseil des salariés et employeurs
Types de visites médicales	Actions de sensibilisation collectives	Soutien psychologique des salariés
Frequences des visites	Ergonomie, métrologie	Accompagnement social : retraite, handicap
<b>En savoir +</b>	<b>Découvrir</b>	<b>Détails</b>
Prestations incluses dans la cotisation annuelle	Prestations incluses dans la cotisation annuelle	Prestations incluses dans la cotisation annuelle

## CHAPITRE 1. SUIVI DE L'ETAT DE SANTE DES SALARIES.

### SECTION 1. Le suivi individuel médical par le Médecin du Travail.

Le médecin du travail assure le suivi de l'état de santé des travailleurs.

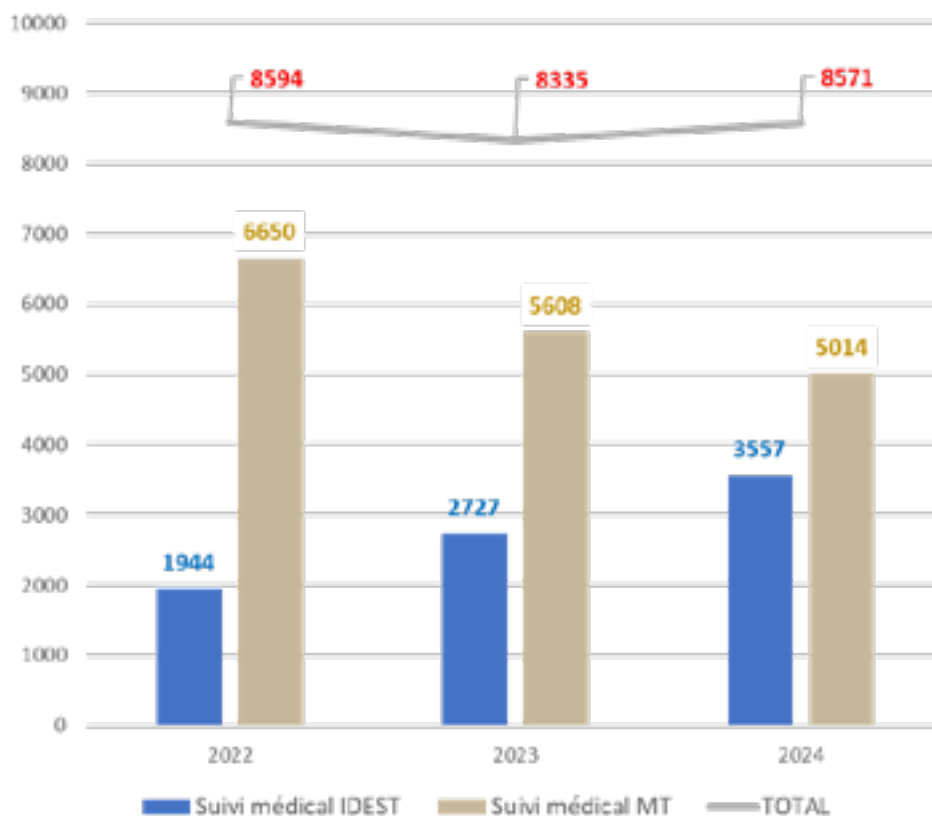
Même s'il faut bien dire que le chiffre nourrit dangereusement l'illusion du vrai, force est de constater la diminution du nombre de visites réalisées par les médecins, à l'instar des autres services interentreprises. **Plusieurs raisons** peuvent expliquer une telle évolution :

- Au fil des réformes successives de la santé au travail, les missions des médecins du travail ont augmenté, induisant une nouvelle répartition de leur temps de travail où le **temps d'animation et de coordination de l'équipe pluridisciplinaire** vient se rajouter aux autres missions.
- Le **travail en mode projet** résultant de la mise en œuvre du Projet de Service se traduit concrètement par l'animation de groupes de travail, le développement de la prévention primaire et le développement d'actions de sensibilisation auprès des entreprises adhérentes et/ou de leurs salariés.

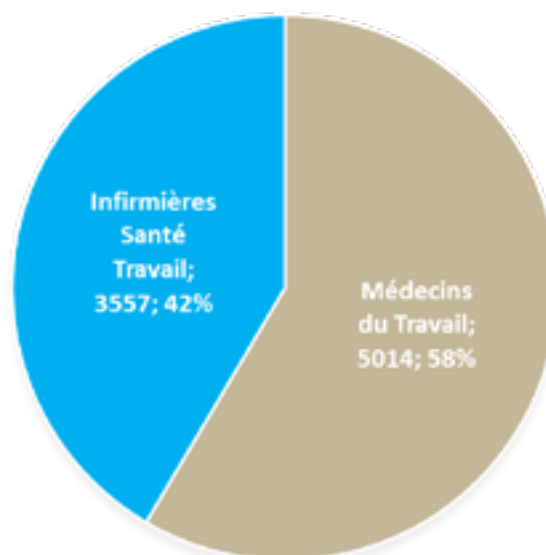


- Par ailleurs, tous les médecins du travail notent depuis plusieurs années, une **complexification des visites** (état de santé dégradé des salariés ajouté à des difficultés sociales et/ou psychologiques) qui génère une augmentation de la durée de la consultation.
- Le manque de temps médical avant le recrutement des nouveaux médecins du travail, précisions faites que notamment **les visites de reprise ont toujours été réalisées dans les délais réglementaires.**
- En parallèle, la forte augmentation des entretiens infirmiers vient atténuer ces difficultés de réalisation du suivi de santé individuel, ce qui est cohérent au vu de l'augmentation du nombre d'infirmières. Les graphiques ci-après illustrent cette évolution.

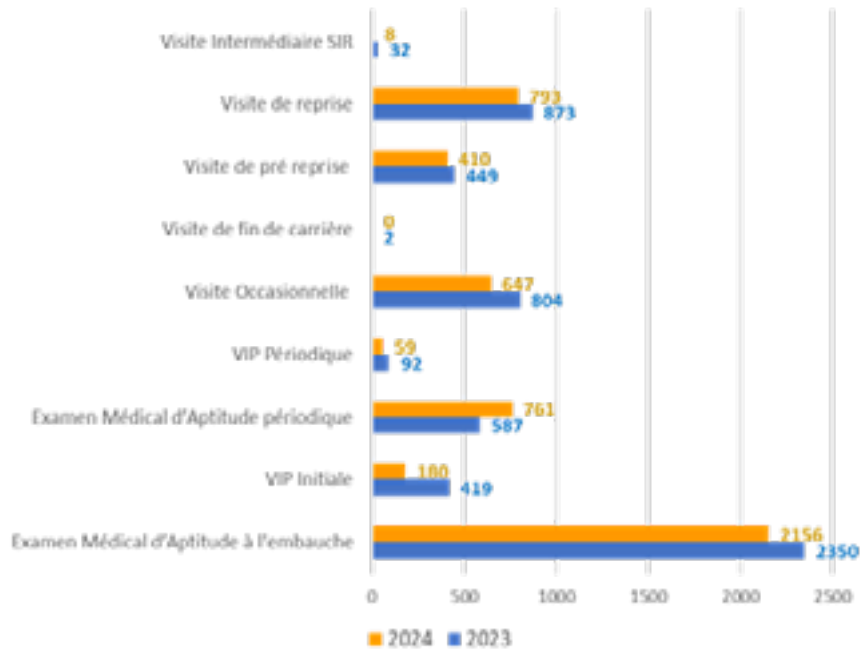
#### Répartition Médecins du travail/infirmières santé travail du suivi individuel médical



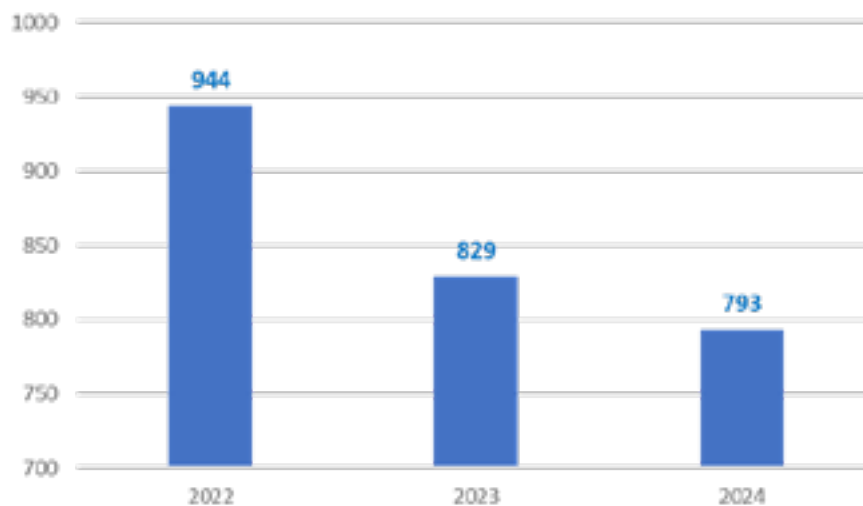
#### Statistiques 2024.



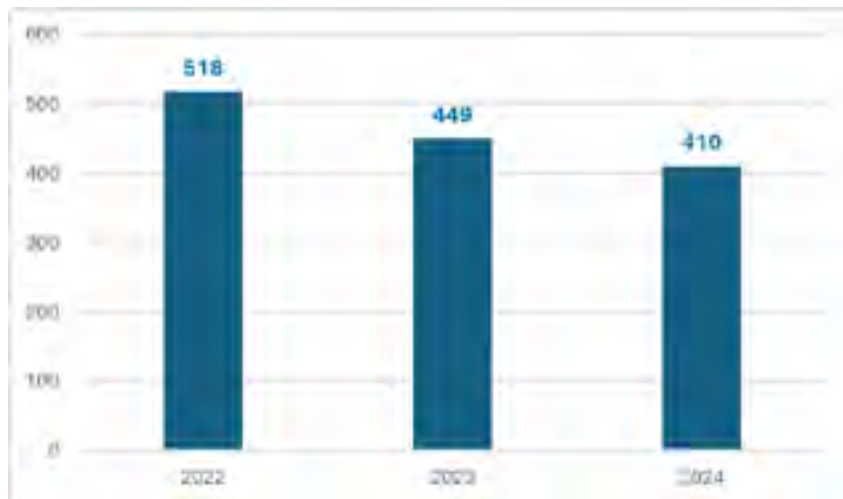
### Suivi individuel médical réalisé par les médecins du travail



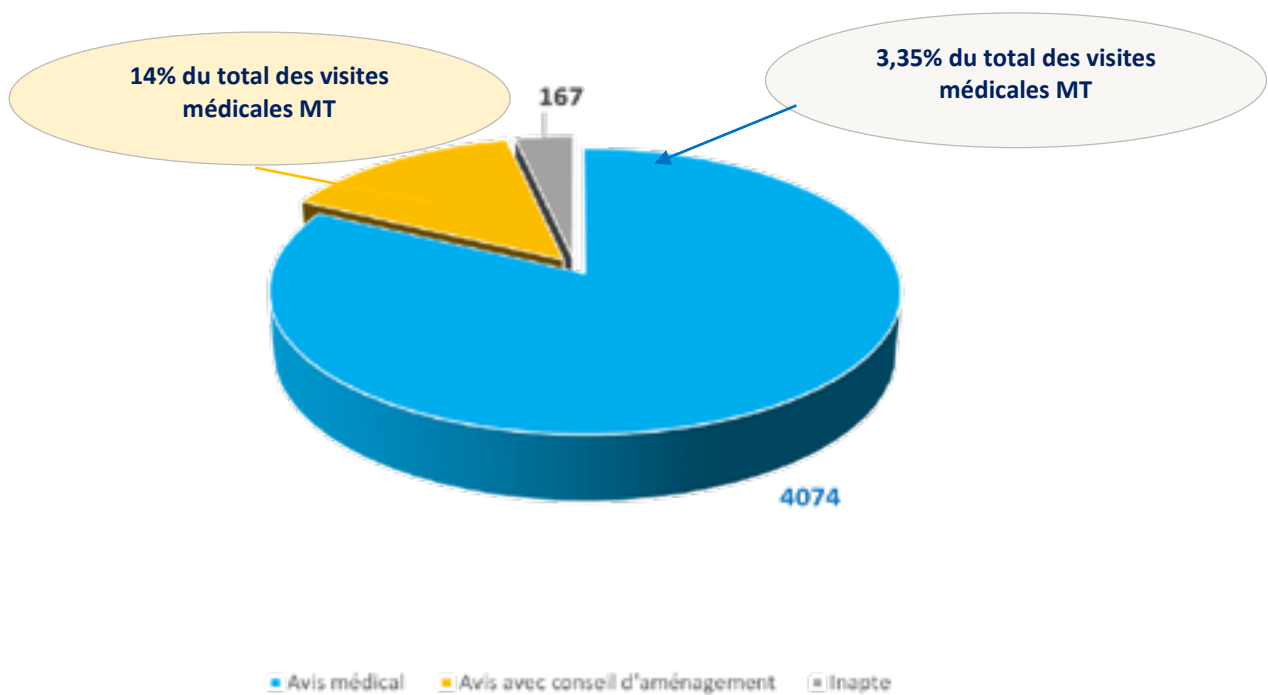
### Evolution des visites de reprise de 2022 à 2024



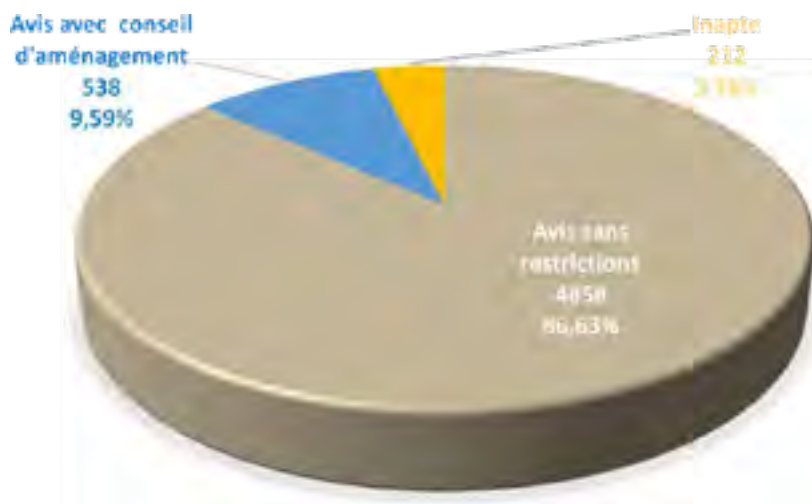
### Evolution du nombre de visites de pré-reprise de 2022 à 2024



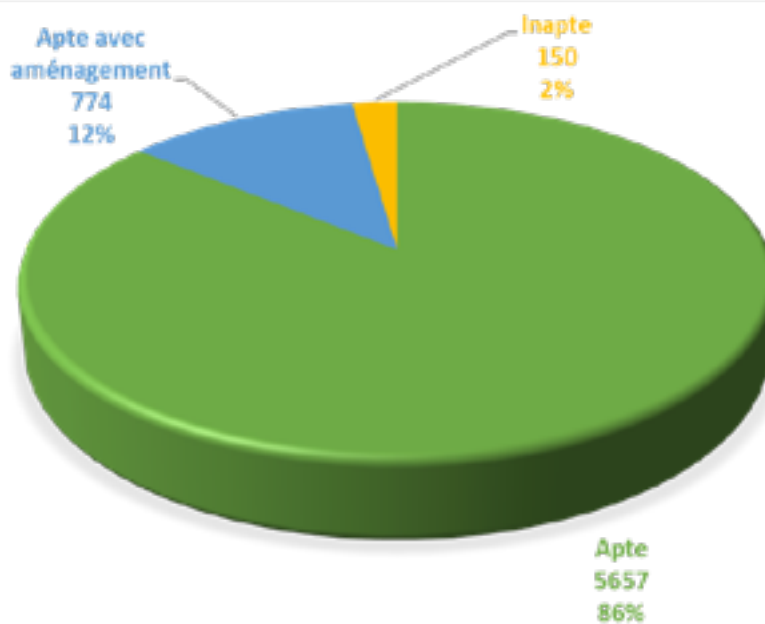
### Conclusions des médecins du travail (2024)



### Conclusions des médecins du travail (2023)



### Conclusions des médecins du travail (2022)



## SECTION 2. Les entretiens Santé Travail Infirmier (ESTI)

**L'infirmier a des missions propres** définies par le Code de la santé publique.

L'infirmière Santé Travail a également des missions confiées par le Médecin du Travail, sous sa responsabilité et dans le cadre de protocoles écrits (*Voir demande d'agrément*) :

Les délégations aux IDEST validées par le Pôle médical et la CMT sont les suivantes :

- Les VIPI
- Les VIPI intérimaires
- Les VIPP,
- Les Visites intermédiaires,

- **Les VR hors SIR** : délégation sous protocole dans le cas « maternité » uniquement pour l'instant : ces visites seront associées à une VIPP,
- **La visite de mi-carrière** selon le protocole,
- **La visite post exposition/post professionnelle** : un entretien infirmier avec la réalisation du *curriculum laboris* peut être organisé pour recueillir toutes les données utiles au médecin du travail et ainsi faciliter ces visites réalisées par le Médecin du Travail,
- **La visite occasionnelle hors SIR** (à la demande du Médecin du Travail) pour : les apprentis, les seniors (+ 55 ans) à application des protocoles existants.

**L'attestation de suivi infirmier** est délivrée à l'issue d'ESTI.

**L'Infirmière en Santé Travail a toujours la possibilité d'orienter le salarié vers le Médecin du travail référent** parfois immédiatement ou bien de façon différée. En l'absence du médecin référent, un médecin suppléant reste toujours disponible et dans tous les cas, l'Infirmière en Santé Travail a toujours la possibilité de joindre un médecin du travail.

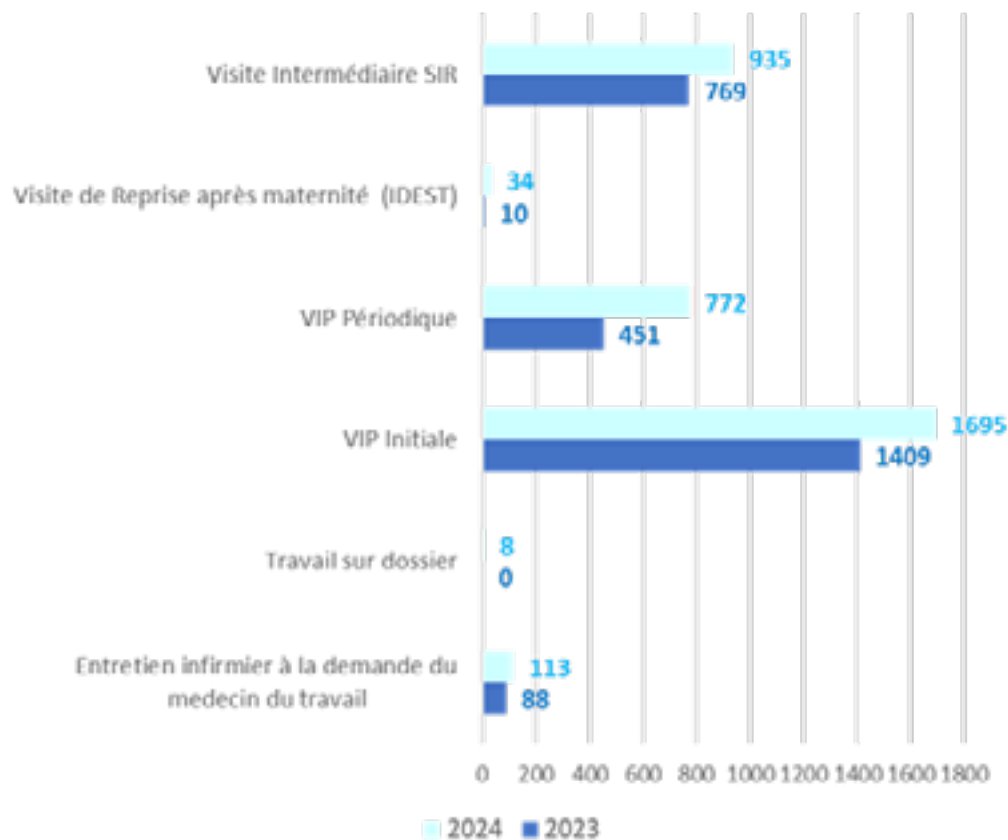
Le salarié peut lui aussi demander à tout moment de voir le médecin du travail.

**Un staff hebdomadaire** est programmé et institutionnalisé sur une demi-journée par semaine en moyenne. Il comprend une partie médicale (étude des dossiers singuliers vus par l'infirmière en santé travail etc...) et une autre partie relative à l'action en milieu du travail : analyse des AMT, programmation de l'activité de l'infirmière en santé travail, temps d'échanges réciproques où le médecin du travail transmet à l'infirmière santé travail des informations utiles dans le suivi individuel des salariés, mais aussi le suivi de l'entreprise.

**L'organisation du temps médical fondée sur le binôme** : un Médecin du Travail/une Infirmière en santé travail pour un secteur médical élargi a été décidée au 1<sup>er</sup> trimestre 2023 et effectif, après recrutement d'une 4<sup>ème</sup> infirmière santé travail, en septembre 2023.

L'avantage du binôme est d'offrir aux entreprises adhérentes une meilleure continuité et une complémentarité dans le suivi des salariés, mais aussi dans le suivi de l'entreprise lors d'absences du Médecin du Travail ou de l'Infirmière.

### Suivi individuel médical réalisé par les Infirmières en Santé Travail



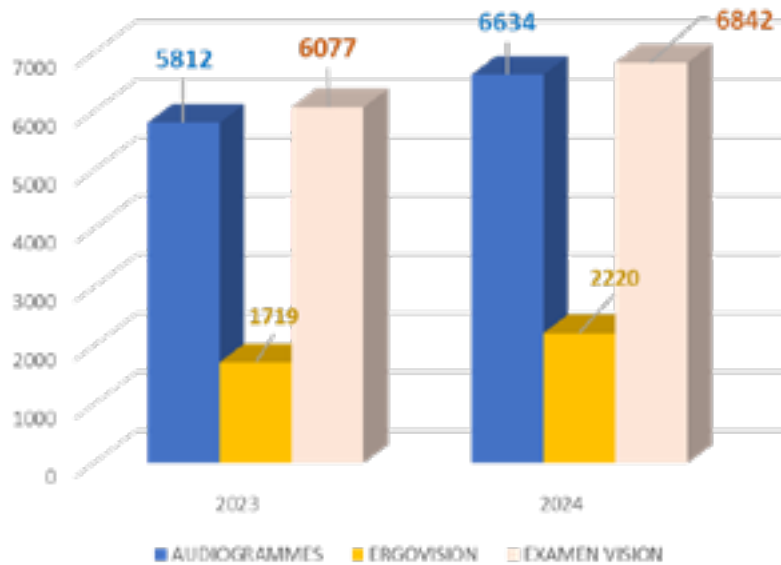
### SECTION 3. Les examens complémentaires

Ils sont prescrits par les médecins du travail dans l'objectif de :

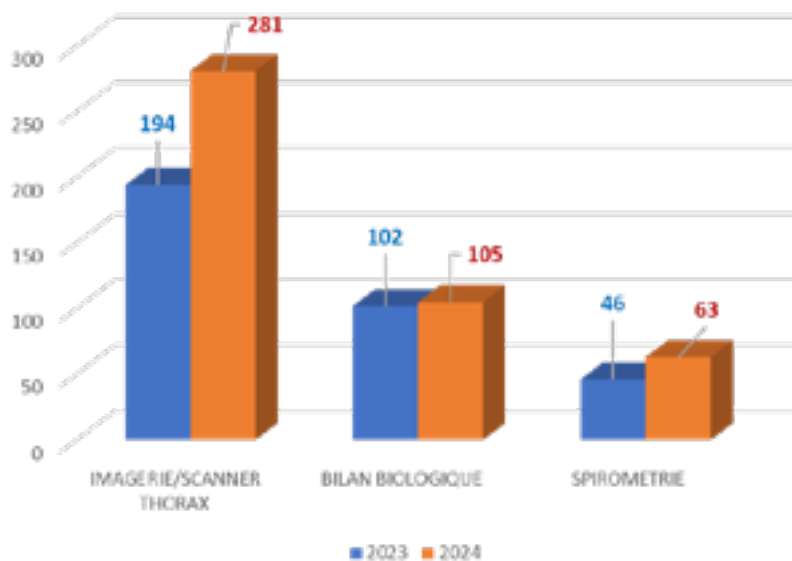
- Déterminer l'aptitude médicale du salarié au poste de travail, notamment pour dépister des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;
- Dépister une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié ;
- Dépister des maladies dangereuses pour l'entourage du salarié.

Les examens complémentaires sont réalisés :

- **En grande partie dans le Service** avec la participation de l'infirmière et/ou des assistantes médicales. Il s'agit essentiellement d'audiogrammes, les ergovisions ou encore la spirométrie :



- **Ou par des prestataires extérieurs** : imageries médicales (radiographies, scanners etc...) examens biologiques (biométrie) et le financement est pris en charge par Santé BTP 34.



## CHAPITRE 2. LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.

### SECTION 1. Elaboration et la mise à jour des fiches d'entreprise

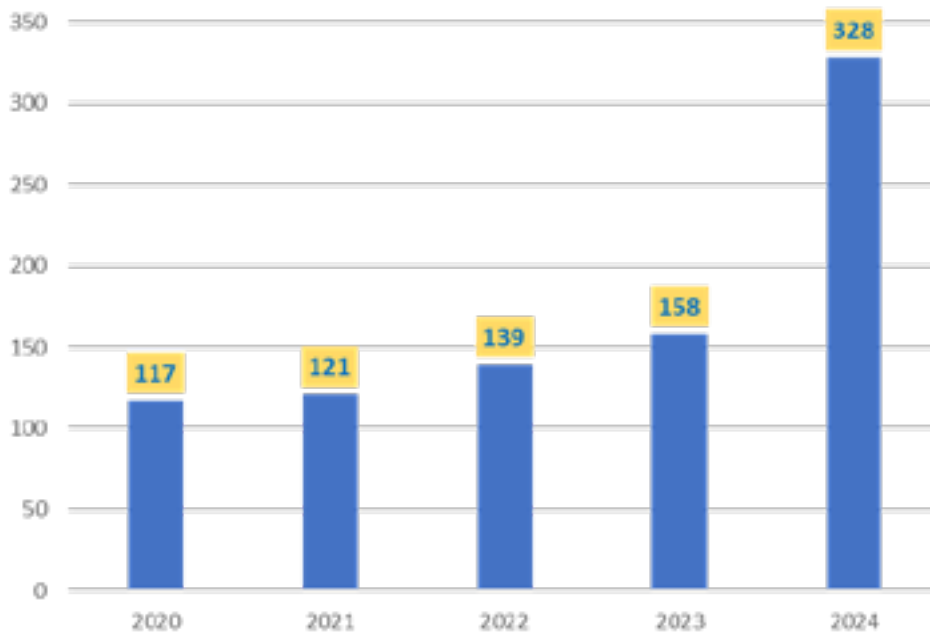
Les médecins du travail, en tant qu'animateurs et coordonnateurs de l'équipe pluridisciplinaire, déterminent le type et le contenu des actions en milieu de travail à mener dans l'entreprise par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail (IPRP, Techniciennes Hygiène Sécurité, infirmières santé travail) en fonction des risques et des besoins de l'entreprise.

L'objectif est notamment de supprimer ou réduire les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail.

Dans le cadre de ses missions, le préventeur (IPRP, Techniciennes Hygiène Sécurité notamment) sensibilise et conseille l'employeur sur la nécessité d'évaluer les risques professionnels, l'intérêt que représente le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (D.U.E.R), la fiche d'entreprise afin de favoriser la mise en place d'un plan de prévention pour l'entreprise.

Une étude de l'effectif exposé aux différents risques accompagne cette démarche de conseil ; l'équipe pluridisciplinaire donne des recommandations de prévention des risques éventuellement constatés.

Vous trouverez ci-dessous les **graphiques illustrant l'évolution du nombre de fiches d'entreprise**.



## **SECTION 2.** Accueil « Nouveaux adhérents » et fiche d'entreprise

Depuis septembre 2023, le Service a mis en place un « RDV Prévention » pour les nouveaux adhérents.

**Cette action vise à développer l'offre socle** en réponse au Décret du 26 avril 2022 avec l'ouverture systématique d'une fiche d'entreprise pour les nouveaux adhérents.

Le projet consiste à :

- La mise en place d'une **permanence deux jours/semaine** offrant des rendez-vous individuels au chef d'entreprise ou son représentant d'une heure/entreprise nouvellement adhérente,
- La prise de rendez-vous avec le chef d'entreprise est réalisée par la chargée d'accueil,
- Le contenu type du rendez-vous individuel de prévention a été défini et il prévoit :
  - La présentation du Service et la diffusion d'une plaquette des prestations offertes en contrepartie de la cotisation,
  - Lors de l'échange avec l'employeur, un 1<sup>er</sup> repérage des risques de la profession concernée sont identifiés via la fiche d'entreprise spécifique.
  - Une Fiche Entreprise type « Nouveaux adhérents » permet de tracer non seulement l'exposition aux risques professionnels, mais également de donner des conseils de prévention.
  - Une information est donnée sur le DUERP avec l'ouverture possible vers un accompagnement dans la mise en place,



- Une présentation des aides financières ou toutes informations pouvant répondre aux attentes du chef d'entreprise.
- Enfin les visites sont tracées et un compte-rendu sur UEgar est rédigé pour informer le Médecin du Travail référent.

**Les retours sont très positifs**, tant sur le contenu des échanges sur la prévention, que sur les conseils adaptés à chaque interlocuteur et à chaque entreprise : les informations sont perçues comme utiles et pragmatiques, l'accompagnement et l'écoute sont reconnus...

« Vraiment intéressant, pourquoi je n'ai pas eu ses informations avant ? »  
(Lucas entrepreneur).

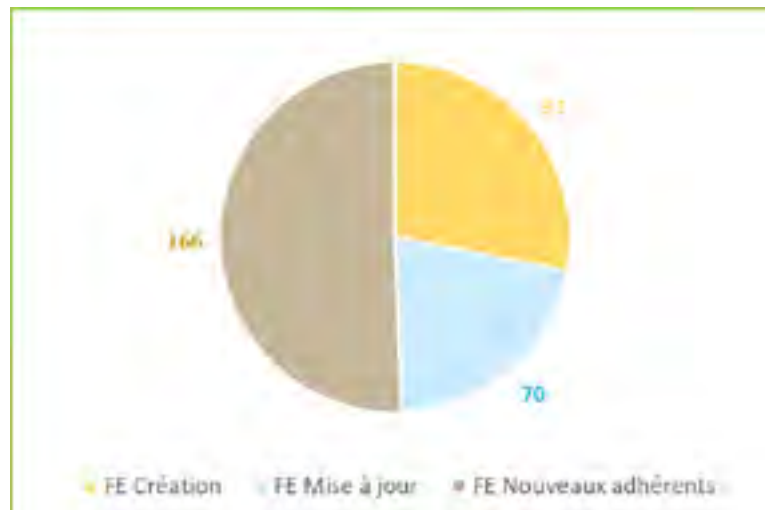
« Ce rendez-vous était loin d'être inutile »  
(Christina assis. de Dir.).

« Est-ce que je peux revenir demain ? »  
(Mohamed entrepreneur).

« je ne savais pas,  
Merci pour ces conseils... »

« j'ai appris des choses ... »

### Répartition en 2024 des FE : Création, Mise à jour, Nouveaux adhérents



### SECTION 3. Actions de Prévention Primaire

L'équipe pluridisciplinaire met ses compétences techniques, médicales et organisationnelles au service des entreprises BTP et leur apporte des conseils en ergonomie, sur les risques chimiques et toxicologiques, les risques physiques, l'hygiène et la sécurité, la prévention des conduites addictives en milieu de travail etc. ...

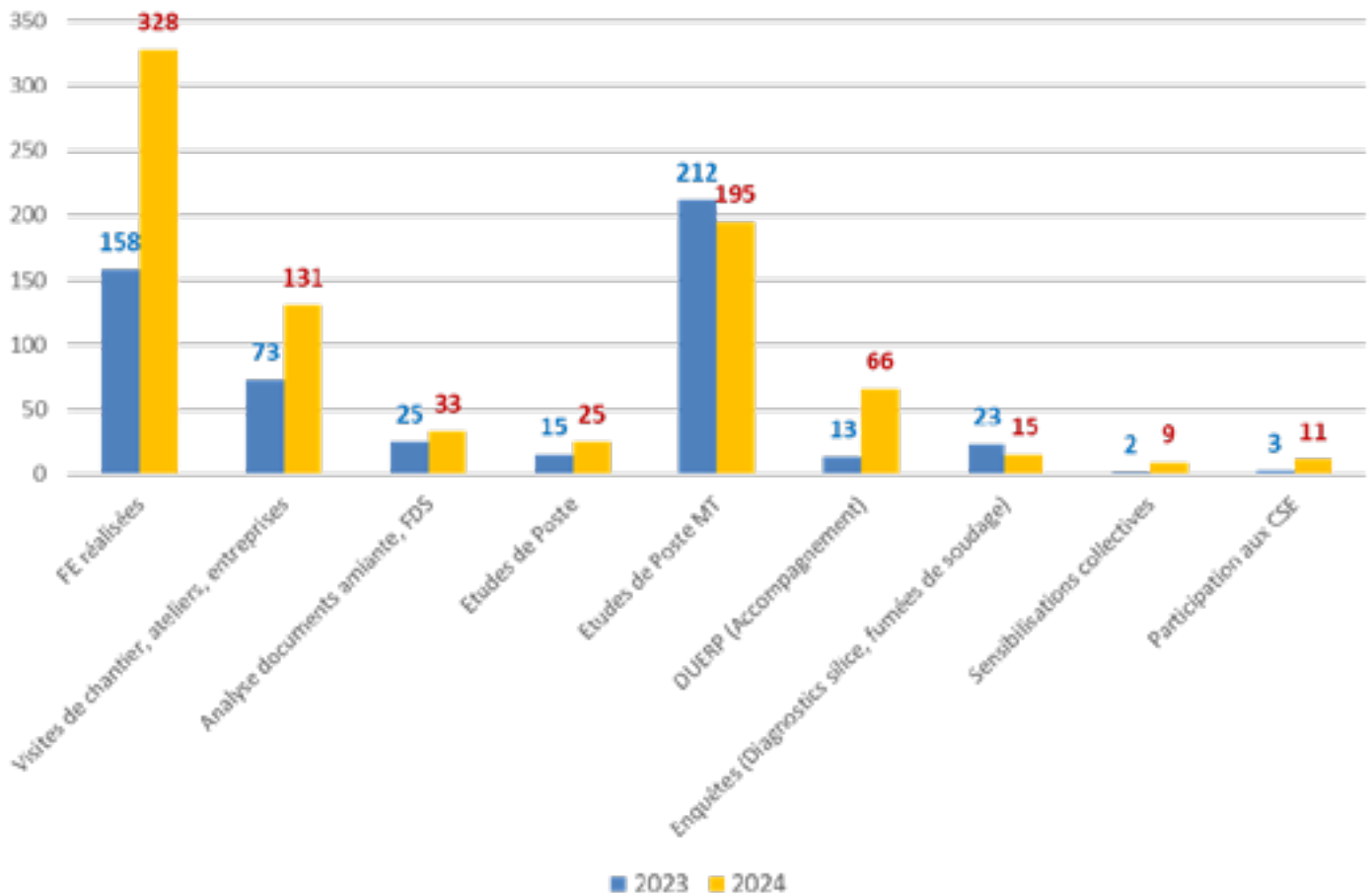
Ainsi l'équipe pluridisciplinaire intervient, sous la coordination des médecins du travail, pour réaliser les actions en milieu de travail suivantes :

- Etudes de poste,
- Réalisation de mesures métrologiques : bruit, poussières du bois, etc. ...
- Analyse de documents « amiante »,
- Analyse des fiches de données de sécurité,
- Sensibilisation collective soit au sein du Service, soit dans l'entreprise si elle le souhaite,
- Participation aux réunions du CSE (partie Santé Sécurité Travail),
- Animation de campagnes d'information et de sensibilisation sur différentes thématiques.

L'équipe pluridisciplinaire dispose de moyens matériels pour les études sur le terrain :

- Ambiance sonore : sonomètres, dosimètres,
- Agents chimiques dangereux : pompes individuelles de prélèvement,
- Ambiance lumineuse : luxmètres.

### Actions en milieu de travail 2023/2024



On observe une forte augmentation d'une grande partie des AMT réalisées par le Pôle technique, en particulier les Fiches d'entreprises ; cela est lié à la mise en place du projet « FE nouveaux adhérents » et « Rattrapage FE », les visites de terrain et l'accompagnement DUERP (proposé également lors des FE nouveaux adhérents).

### Quelques remarques notables :

- **L'utilisation du logiciel métier et l'engagement du service dans la démarche de certification** ont grandement amélioré la traçabilité de nos AMT.

- **Les effets du projet rattrapage FE** en nombre de FE réalisées sera visible en particulier sur l'année 2025. Le projet ayant démarré en octobre 2024.
- **Le Pôle Technique a continué le déploiement de l'action « Silice »** prévue dans notre projet de service 2021-2026 :
  - Sensibilisation les salariés et employeurs en s'appuyant sur notre catalogue de prévention silice,
  - Réalisation des diagnostics silice dans les entreprises cibles (sur le terrain),
  - Déploiement des questionnaires « Silice auprès des salariés dans les salles d'attente (ces questionnaires visent à connaître la perception du risque par les salariés et à déterminer le niveau de prévention dans leurs entreprises)
  - Les données consolidées permettront à SANTE BTP 34 de disposer d'un état des lieux local des expositions à la silice dans le BTP.
  - Notre équipe pluridisciplinaire a également présenté le projet « Silice » lors d'une Journée de la Société Régionale de la Médecine du Travail fin 2022. Notre intervention a permis de faire connaître nos travaux et positionne Santé BTP 34 comme un acteur référence à l'échelle régionale sur la thématique « silice ».



### **CHAPITRE 3. LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP)**

L'article L 4622-2 du C. du Trav. précise les missions du service de santé au travail et notamment celle « ... *de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs. ...* ».

Le Service Social Conseil qui intervient au sein de Santé BTP 34 est un prestataire extérieur sous convention (la première fut signée le **18 Juin 2001**) réalisant des vacations selon les besoins constatés par les Médecins du travail.

L'assistante sociale intervient à la demande des médecins du travail et les permanences sont de **6 vacations de 4 heures/mois depuis 2022 et 8 vacations à partir d'Août 2025, une vacation correspondant à 4 heures.**

L'évolution des demandes attachées notamment à la prévention de la désinsertion professionnelle confirme que l'assistante sociale est bien au cœur de la mission de prévention de la désinsertion professionnelle dévolue aux services de prévention santé au travail.

## SECTION 1. Accompagnement social lié au risque de désinsertion professionnelles des salariés par l'assistante sociale

### 1. Rôle de l'assistante sociale

L'assistante sociale intervient pour effectuer un diagnostic social global et informer les salariés en difficulté sur leur devenir et sur leurs droits. Son rôle se révèle indispensable au sein de la cellule de maintien en emploi.

Le public cible est le travailleur rencontrant des difficultés impactant sa vie professionnelle. Celles-ci sont diverses et il n'existe pas de liste exhaustive permettant de les lister.

Cependant, les plus fréquentes sont :

- Problèmes de santé nécessitant la mise en place de démarches administratives permettant l'activation du droit à la compensation (reconnaissance, mise en place d'aides humaines, techniques ou financières, orientation Cap Emploi...),
- Nécessité d'informations relatives à la reconversion professionnelle sans qu'il y ait nécessairement l'existence de problèmes de santé,
- Besoin d'informations relatives à la retraite (âge, montant, aides),
- Besoins d'informations relatives aux effets de la procédure d'inaptitude,
- Aide à la projection en cas de perte d'emploi (dont impact financier),
- Difficultés financières,
- Difficultés liées au logement,
- Information sur les possibilités de formation, sur le bilan de compétences et sur l'essai encadré.

### 2. Orientation vers l'assistante sociale (hors Cellule)

Si le professionnel de santé identifie une difficulté relevant d'une orientation vers l'assistante sociale, il propose un rendez-vous au travailleur (salarié ou travailleur indépendant).

Si le travailleur donne son accord, ce dernier est orienté vers la secrétaire médicale qui lui propose un rendez-vous ;

### 3. Entretien de l'assistante sociale avec le travailleur

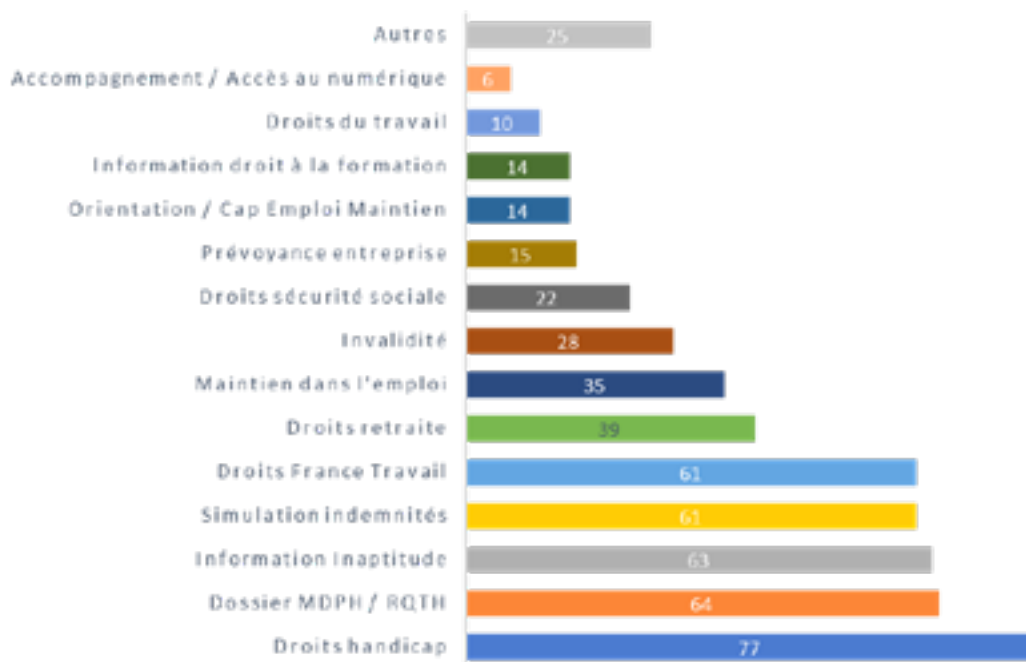
Les entretiens se déroulent en présentiel à SANTE BTP34. Leur objectif est d'évaluer et de définir un plan d'action avec le travailleur.

A la suite de l'entretien, l'assistante sociale renvoie au médecin la fiche de liaison complétée de son compte rendu de consultation.

Si un salarié souhaite, par la suite, revoir l'assistante sociale, il peut prendre contact de nouveau avec SANTE BTP34 afin d'avoir un nouveau rendez-vous.

En parallèle, lors des rendez-vous, l'assistante sociale peut, avec l'accord du salarié, se mettre en lien avec les différents partenaires extérieurs en capacité d'accompagner ce dernier. De même, des contacts peuvent être pris durant le rendez-vous afin de faciliter l'accompagnement.

### Accompagnements réalisés en 2024



#### 4. Orientation vers l'assistante sociale dans le cadre de la CME

Le salarié peut faire l'objet d'une planification du suivi en CME par l'assistante sociale. Toutefois, cette démarche nécessite l'accord préalable du salarié.

### SECTION 2. La cellule de maintien en emploi au sein de Santé BTP 34

**Depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2020**, Santé BTP 34, avec l'appui technique du Service social conseil qui est le prestataire social extérieur du Service, s'est doté d'une **Cellule de Maintien en Emploi** réunissant médecins du travail, le service social intervenant au sein du Service et Cap emploi Hérault.

De plus, afin de renforcer les liens avec les autres partenaires intervenant dans le domaine de la PDP, Santé BTP 34 a organisé des rencontres :

- Avec des Médecins Conseil de la CPAM,
- Avec des médecins du Département de Médecine Physique et de Rééducation du CHRU de Montpellier dans le cadre du programme de réentraînement à l'effort de d'éducation thérapeutique des patients lombalgiques chroniques (Ecole du Mouvement). L'objectif est de limiter l'évolution vers la chronicité et l'incapacité liées aux pathologies rachidiennes lombaires et de faciliter le retour et le maintien au travail des salariés ayant une pathologie lombalgique.

**Depuis Janvier 2022**, grâce au partenariat développé par le Service en direction des Médecins Conseil de la CPAM, la Cellule de Maintien en Emploi de Santé BTP 34 s'est enrichie de la présence d'un Médecin conseil lors des réunions de la CME.

#### 1. Composition de la CME

La cellule de maintien en emploi ou cellule PDP s'est structurée au fil des ans et comprend aujourd'hui, **en interne** les personnes dédiées suivantes :

- Coordinatrice CME/IDEST : Coline BERNARD [c.bernard@santebtp34.com](mailto:c.bernard@santebtp34.com)

- Médecin du travail référent CME : Dr MARTIN Nadine [dr.martin@santebtp34.com](mailto:dr.martin@santebtp34.com)
- Médecin du travail référent CME : Dr CAUCAT Paul [dr.caucat@santebtp34.com](mailto:dr.caucat@santebtp34.com)
- Assistante Médicale CME : Jessica LANGLOIS [pdp@santebtp34.com](mailto:pdp@santebtp34.com)
- Assistante Sociale de service externe « service social conseil » : [servicesocialbtp@santebtp34.com](mailto:servicesocialbtp@santebtp34.com) ;

**En Externe :**

- Assistante sociale de la CARSAT
- Cap emploi 34
- Médecin conseil CPAM si besoin.

La cellule collabore avec l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire :

- Médecins du Travail
- Infirmières en santé au travail
- Psychologue du travail
- Techniciens et préventeurs en prévention des risques professionnels



## 2. Critères d'intégration à la CME

Afin de rendre efficient l'intervention de la CME, des critères d'orientation ont été fixés :

- Des arrêts de travail répétés ou un arrêt de longue durée
- Une restriction médicale au poste de travail
- Une situation handicapante, invalidante
- Une maladie chronique avec altération de l'état général et/ou signes fonctionnels
- Problèmes de santé récurrents avec des plaintes physiques et/ou psychologiques
- Altération du bien être psycho-social : isolements, changements d'attitude, épuisement, stress chronique, tensions ou conflits au travail, signes d'addiction, démotivation/désengagement
- Altération des compétences et qualification au travail : absentéisme répété, baisse de performance et de qualité au travail
- Un risque d'inaptitude

### 3. Identification et signalement

L'objectif est de repérer le plus tôt possible les salariés à risque (en visite) pour systématiser le repérage précoce des salariés.

Il est demandé aux professionnels de santé, lors des visites, d'utiliser les IRDP selon l'instruction grille de référence pour la cotation de l'IRDP (*Voir document joint*) : il indique s'il existe un risque de désinsertion professionnelle ou non et si cela est le cas s'il est faible, moyen ou fort.

#### Echelle IRDP (Indice de Repérage de Désinsertion Professionnelle)

TABLEAU D'AIDE A LA DECISION				
	Risque non repéré ou nul	Risque faible ou à long terme possible	Risque moyen ou à moyen terme possible	Risque fort, à court terme
	0	1	2	3
	Pas d'impact santé/travail	Impact santé/travail potentiel A prévoir à long terme	Impact santé travail à moyen terme	Impact santé travail immédiat
<b>Santé</b>		Antécédent, pathologie évolutive, plainte du salarié, relationnel salarié/employeur,...	Pathologie aiguë en cours de soins, nécessité d'aménagement /restrictions au poste,	Pathologie sans évolution favorable attendue
<b>Arrêt de travail</b>		Durée et fréquence	Durée et fréquence	Durée et fréquence
<b>Nombre de visite en SPST</b>				
<b>Travail</b>			Pénibilité du travail : manutention, posture contraignante, gestes répétés,...	
<b>Facteurs aggravants</b>	Age Difficultés sociales Barrières de la langue Niveau de formation faible Difficulté d'aménagement			
	0	1	2	3
		<b>VIGILANCE</b>	<b>AMENAGEMENT RESTRICTION</b>	<b>RISQUE D'INAPTITUDE</b>
<b>Orientations possibles</b>		✓ Consultation santé travail rapprochée  ✓ Assistante sociale ✓ Psychologue du travail	✓ Consultation santé travail rapprochée  ✓ Etude de poste Aménagement de poste  ✓ <b>Cellule PDP/CME</b>  ✓ Assistante sociale ✓ Psychologue du travail	✓ <b>Cellule PDP/CME</b>  ✓ Assistante sociale ✓ Psychologue du travail

La CME peut être saisie en externe par le travailleur, l'employeur, les partenaires du maintien dans l'emploi, ainsi que par l'assurance maladie via une adresse mail dédiée : [pdp@santebtp34.com](mailto:pdp@santebtp34.com) mais également par tél au 04.67.92.81.92 et par l'intermédiaire du site internet <https://sante-btp-34.fr/>

#### 4. Suivi des dossiers

**Si situation est dite complexe** avec des problématiques de santé déjà présentes, un arrêt de travail en cours et/ou une RQTH/invalidité, risque d'inaptitude important, le suivi et le lien avec les partenaires CARSAT et CAP EMPLOI sera effectué par l'Assistante Sociale de la CME.

**Si la situation est dite non complexe**, avec une orientation/repérage précoce pour un salarié sans arrêt de travail en cours mais un risque de désinsertion professionnelle constaté par le professionnel de santé qui l'oriente, le suivi sera effectué par l'IDEST, Coordinatrice de la CME.

Pour cela, l'Assistante Sociale et la coordinatrice IDEST de la CME échangent régulièrement pour faire le point sur les suivis et les réadapter en fonction de l'avancée des situations.

A l'issue de cette répartition, une présentation du salarié est faite à la réunion de la CME.

Tous les acteurs de la CME se réunissent une matinée tous les deux mois (3eme mercredi du mois par défaut) pour garantir le suivi des signalements et des dossiers en cours.

Les participants à la réunion de la CME sont l'équipe de la CME ainsi que les partenaires (CAP EMPLOI et CARSAT en systématique avec lesquels un partenariat et une convention sont élaborés et le Médecin Conseil du service médical de l'Assurance Maladie si nécessité).

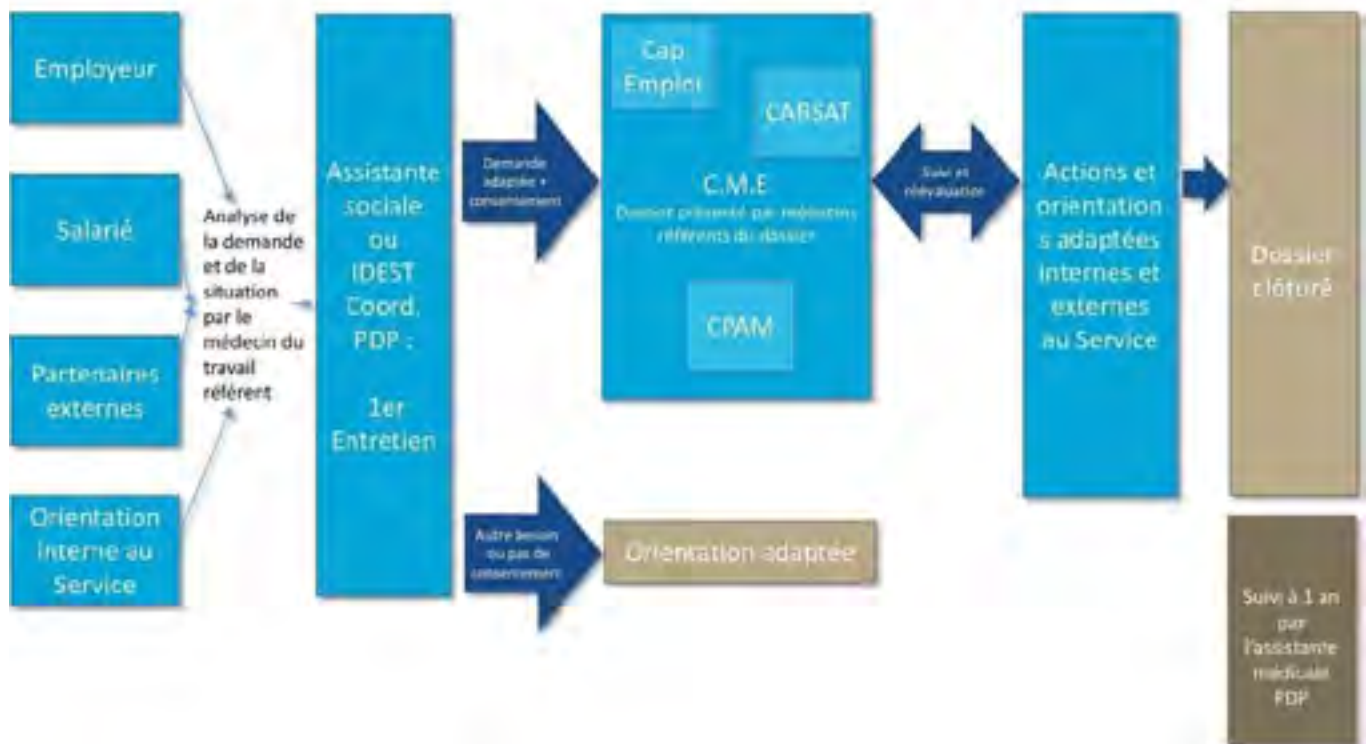
Chaque Médecin du Travail du Service participe à la CME par ordre de passage établi par le Médecin du Travail pilote de la CME, en amont de la réunion, pour présenter les situations des salariés les concernant.

En cas d'impossibilité, il se charge de déléguer ses dossiers à un membre de la CME ou un autre Professionnel de santé du Service.

La coordinatrice IDEST de la CME formalise un plan d'action individuel par salarié suivi, validé par l'ensemble des acteurs présents, afin d'assurer le suivi personnalisé du dossier.



### Fonctionnement de la CME : Parcours type du salarié



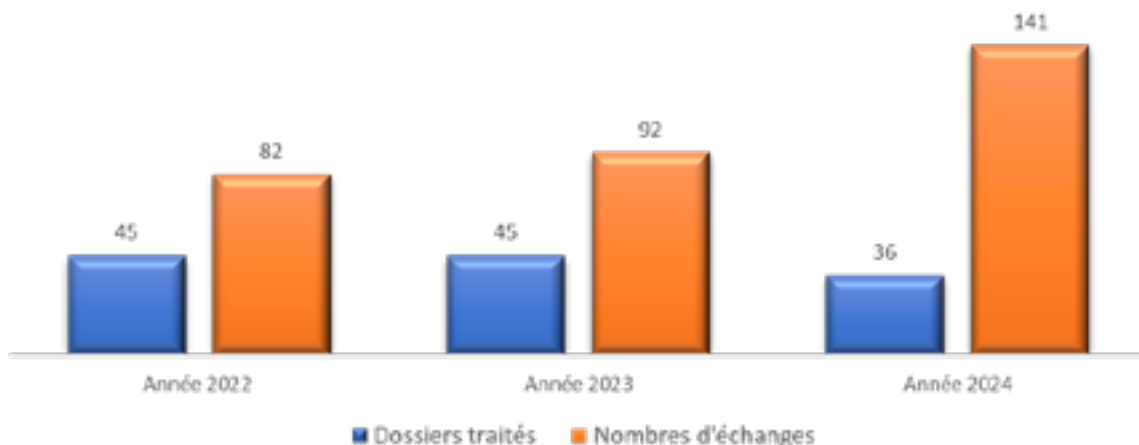
### 5. L'accompagnement de l'Employeur dans la Recherche d'Aides Financières

La CME et la coordinatrice IDEST de la CME peuvent assister également l'employeur dans la recherche de subventions et d'aides financières avec l'appui des partenaires de SANTE BTP 34 afin de faciliter les adaptations nécessaires pour le maintien en emploi du salarié.

### 6. Clôture du parcours

Lorsque le salarié ne relève plus de la CME : reclassement interne ou externe, maintien en emploi, formation, création d'activité, retraite, sortie d'entreprise (inaptitude au poste, démission, rupture conventionnelle...) son dossier est clôturé. Le dossier peut aussi être clôturé à n'importe quel moment si le salarié ne souhaite plus être accompagné.

### Evolution du nombre de dossiers traités en CME DE 2022 à 2024



### 7. Evaluation du parcours :

Il est important de connaître le devenir du salarié pour évaluer l'impact des actions et du suivi déployés (récurrence du suivi, situation du salarié à la sortie du suivi, point à 1 an après la fin de l'accompagnement).

Un suivi est prévu et sera effectué au bout d'un an par l'Assistante médicale de la CME en recontactant les salariés.

### 8. Volet collectif par le groupe de travail PDP du Service

Pour assurer une communication efficace sur ses missions de PDP, SANTE BTP34, par son groupe de travail spécifique constitué de l'équipe de la CME ainsi que d'une IDEST et d'une technicienne hygiène et sécurité, travaille sur le déploiement d'outils d'information à destination de ses adhérents.

Actuellement, la mise à jour du site internet du Service a été réalisée pour permettre aux salariés et employeurs d'accéder :

- A de l'information sur le maintien en emploi et la PDUP,
- Visionner de très courtes vidéos réalisées dans le cadre du PrésoccPDP (*Extrait du site ci-dessous*)

**Prévention de la désinsertion professionnelle**  
De quoi parle-t-on?

**Maintien en emploi**  
La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) est la prévention du risque de perte d'emploi d'un salarié à la suite d'une altération de sa santé. Cette altération peut être d'origine professionnelle ou non et peut conduire à l'exclusion durable d'un salarié de l'emploi. Le vieillissement de la population active, l'allongement des carrières et l'augmentation des maladies chroniques font du maintien en emploi un enjeu majeur.

**Soutien psychologique**  
Grâce à une psychologue du travail disponible pour discuter et écouter.

**Écoute**  
Orientation, assistance sociale, formation, reconversion professionnelle, question sur les droits à la retraite, Santé BTP 34 vous le dira.

**Missions, composition**  
En la Cellule de Maintien en Emploi (CME)

Il est également prévu :

- D'élaborer des brochures d'information à destination des employeurs et des salariés qui pourront être remises lors des visites nouveaux adhérents et/ou lors

des AMT de l'équipe pluridisciplinaire. Ces brochures visent à clarifier les actions de PDP tant pour les travailleurs que pour les entreprises.

- Organiser des campagnes d'information via les canaux numériques (site internet, newsletters...) augmentant ainsi la visibilité et la portée des initiatives en matière de PDP.
  
- Proposer des sensibilisations collectives aux adhérents permettant de présenter les enjeux PDP. Sur la base du nouveau CPOM PDP 2025-2030, des actions ciblées seront proposées à certaines entreprises.

### Exemple de mailing adressé aux entreprises adhérentes



#### Maintien en emploi de vos salariés : un service dédié au sein de SANTE BTP 34

Dans **le secteur du BTP** où les conditions physiques et organisationnelles de travail sont souvent exigeantes, il est essentiel de pouvoir **anticiper** et **accompagner** les éventuelles difficultés pour éviter **les accidents ou les ruptures de parcours professionnels** des salariés.

En effet, les arrêts de travail prolongés provoquent non seulement **la désorganisation** de l'entreprise et **des coûts supplémentaires**, mais aussi **un risque de désinsertion professionnelle** de votre salarié.

Face à ce constat, votre service de prévention et santé au travail met à votre disposition une **Cellule de Maintien en Emploi** dédiée à **l'accompagnement de vos salariés** confrontés à des problèmes de santé pouvant impacter leur activité professionnelle.

Ce service est **inclus dans votre cotisation**, sans coût supplémentaire pour votre entreprise.

N'hésitez pas à nous contacter pour en savoir plus ou nous faire part d'une situation particulière.

#### Contact de la Cellule Maintien en Emploi :

✉ : [pdp@santebtp34.com](mailto:pdp@santebtp34.com)

☎ : 04.67.92.81.92 / 04.67.92.41.77

**SANTE-BTP-34**

### SECTION 3. Rôle de la psychologue du travail.

La psychologue du travail intervient exclusivement sur orientation du Médecin du travail à la suite du repérage d'une situation de détresse psychologique qui nécessite un accompagnement adapté du salarié.

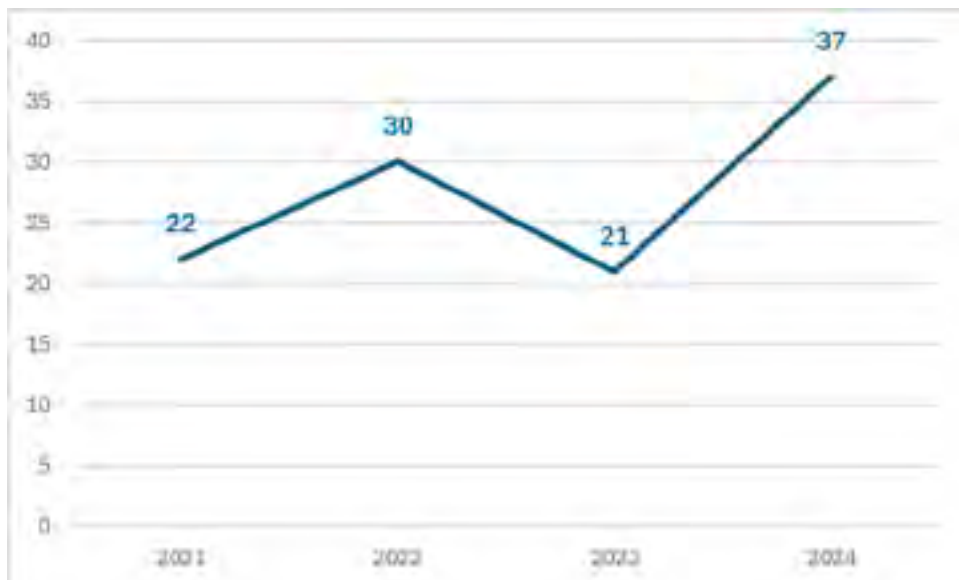
, dans le cadre d'un suivi individuel de courte durée ayant comme thème majeur la souffrance au travail (stress professionnel, appréhension après un arrêt maladie, conflit professionnel, problème organisationnel etc...).

Les interventions de la psychologue du travail s'inscrivent dans le cadre du respect du secret professionnel et vise à une veille « santé mentale » des salariés au travail.

Un partage d'informations utiles est effectué entre les Médecins du travail et la psychologue, ce partage se fait également avec les infirmières santé travail.

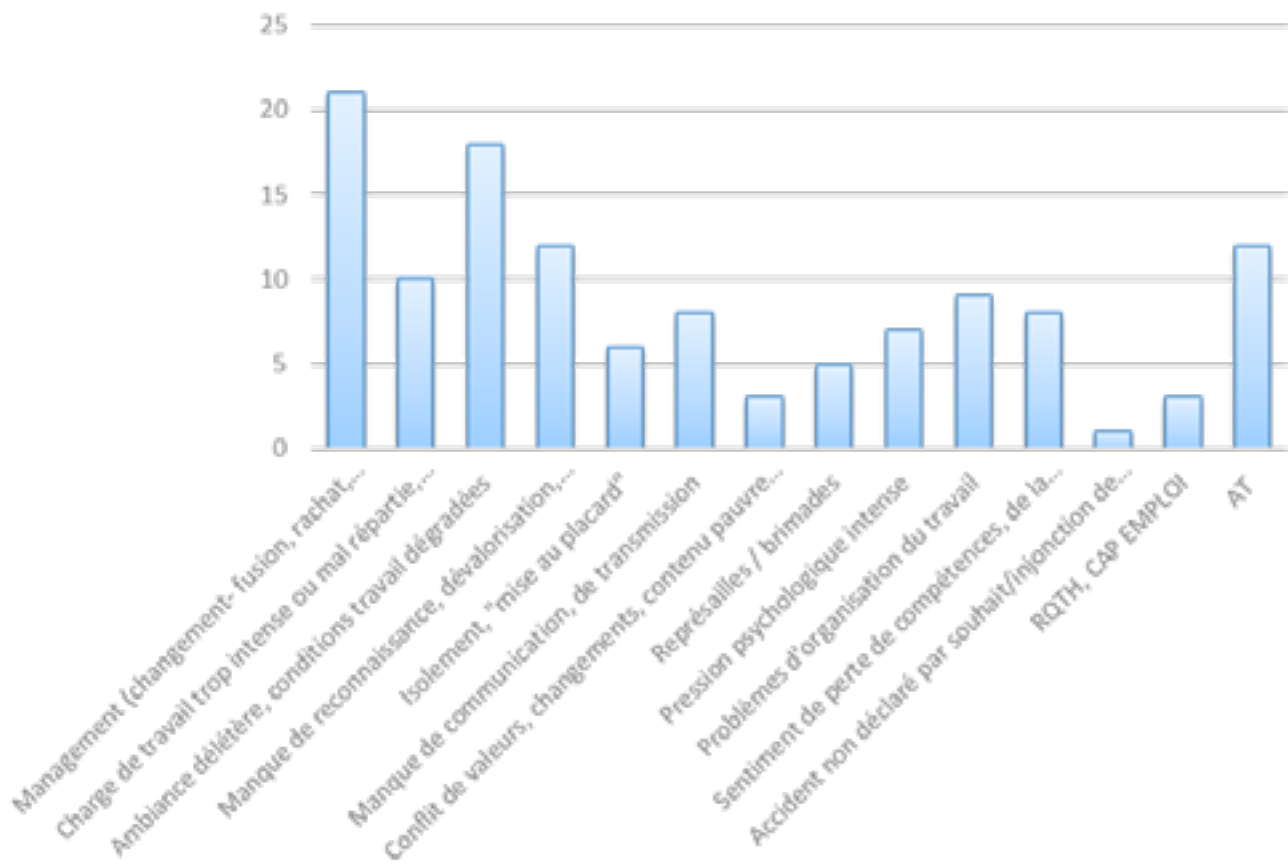
Là encore, la collaboration pluridisciplinaire trouve une application pertinente pour assurer efficacement la mission de prévention de la désinsertion professionnelle.

#### Evolution du nombre de Rendez-vous



Dans le cadre de l'offre complémentaire proposée aux entreprises, la psychologue du travail peut intervenir en urgence à la suite d'accidents de travail grave en entreprise ; Santé BTP 34 offre un soutien immédiat aux personnes directement touchées (victimes ou témoins) organiser des séances de debriefing individuelles ou collectives. Proposer un accompagnement aux collègues indirectement impactés.

### Thématiques abordées lors des entretiens



### TITRE 3. DESCRIPTION DE L'OFFRE SPECIFIQUE



Santé BTP 34 propose une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle pour les travailleurs indépendants qui le souhaitent, conformément à la réglementation.

Cette offre spécifique de services fait l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire approuvée par le Conseil d'administration puis l'Assemblée Générale, en application des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Le travailleur indépendant peut retrouver les conditions de ce service et la grille tarifaire misent à disposition sur le site web de Santé BTP 34 de façon permanente.

## **CHAPITRE 1. CONTENU DE L'OFFRE SPECIFIQUE**

L'offre spécifique de services pour les travailleurs indépendants s'appuie sur l'offre socle en tenant compte **des spécificités attachées au travailleur indépendant.**

On retrouve :

- ✿ Le suivi individuel du travailleur indépendant par le médecin du travail
- ✿ La prévention des risques professionnels
- ✿ Les Actions de prévention primaires spécifiques à l'activité du travailleur indépendant
- ✿ La Prévention de la désinsertion professionnelle

## **CHAPITRE 2. CONDITIONS D'APPLICATION**

L'affiliation à l'offre spécifique de services du travailleur indépendant à Santé BTP 34 est d'une durée minimale d'un an à compter de l'affiliation.

Le renouvellement de cette affiliation ne peut se faire de manière tacite. Le travailleur indépendant lui-même informe le service adhésion-cotisation de son choix d'être à nouveau affilié pour l'année suivante.

Les conditions d'affiliation liées à l'offre spécifique sont fixées annuellement par le Conseil d'administration puis validées lors de l'Assemblée Générale.

La grille de tarification est mise à disposition via le site web de Santé BTP 34 ; elle est également transmise lors de l'affiliation du travailleur indépendant.

## **TITRE 4. DESCRIPTION DE L'OFFRE COMPLEMENTAIRE**

Santé BTP 34 propose une offre complémentaire de services en matière de prévention des risques professionnels pour les entreprises adhérentes qui le souhaitent.

La psychologue du travail peut ainsi être amenée à intervenir en entreprise, dans le cadre d'une action collective décidée en concertation avec le Médecin du Travail prescripteur qui lui transmet toute information et tout élément permettant de déterminer le cadre de l'intervention.

Il peut s'agir :

- ✿ D'une action portant sur la Prévention des Risques Psychosociaux dans l'entreprise,
- ✿ De la mise en place d'une Cellule d'accompagnement d'urgence psychologique lié à un évènement grave touchant l'entreprise.

La prise en charge financière de ce type d'interventions suppose un devis préalable établi par la psychologue du travail et transmis à Santé BTP 34 qui propose la prestation complémentaire à l'entreprise pour validation.



Cette offre complémentaire de services fait l'objet d'une information tarifaire incluse dans la grille tarifaire approuvée par le Conseil d'administration puis l'Assemblée Générale, en application des textes législatifs et réglementaires en vigueur. L'entreprise adhérente peut retrouver les conditions de ce service et la grille tarifaire, sur le site web de Santé BTP 34 de façon permanente.

Après transmission du rapport de la psychologue du travail au Médecin du Travail, Santé BTP 34 adressera la facture pour règlement sur la base du devis proposé et accepté par l'entreprise bénéficiaire de la prestation.



## TITRE 5. BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET DE SERVICE 2021-2026

### CHAPITRE 1. LA PREVENTION DES CHUTES DE HAUTEUR.

L'omniprésence du risque de « Chutes de hauteur » dans le BTP et dans les entreprises adhérentes, a conduit Santé BTP 34 à élargir la cible et poursuivre les sensibilisations en direction des salariés et entreprises, tous secteurs confondus sur la période 2021-2025.

**OBJECTIF** : renforcer les conseils de prévention sur le risque « Chutes de hauteur » par :

- La sensibilisation des salariés lors des consultations ou entretiens infirmiers : améliorer leur perception du risque et insister sur l'usage adapté des EPI,
- La mise en avant et l'incitation auprès des entreprises à former leurs salariés au risque « Chutes de hauteur », au montage des échafaudages, au port des EPI (notamment le harnais).
- Participation au PRST 4 « Chutes de hauteur ».



## FICHE BILAN : ACTION « Chutes de hauteur »

### 1. EVOLUTION DE LA COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

*Référent de l'action : Dr PAKLEZA*

*Membres du projet : H. AZROUR, N. GOUZY, B. GEISTLICH, M. GRIGON*

### 2. DELAI DE REALISATION

2021-2026

### 3. MOYENS MIS EN ŒUVRE

Renforcer les conseils de prévention sur le risque « chute de hauteur » :

- Sensibiliser les salariés lors des consultations : améliorer leur perception du risque et insister sur l'usage adapté des EPI,
- A travers un chapitre dédié dans la FE, conseiller de façon personnalisée les entreprises sur leurs équipements (EPC- EPI) et/ou organisation de travail
- Mettre en avant et pousser les entreprises à former leurs salariés au risque de chute de hauteur, au montage des échafaudages, au port des EPI (notamment harnais).
- Sensibilisation des salariés lors des échanges en consultation médicale ou entretien infirmiers
- Proposition d'actions prioritaires à réaliser par les entreprises tenant compte du risque de CH détaillé dans la FE
- Participation au PRST chute de hauteur
- Promouvoir la formation CCTH proposée par la CARSAT LR pour les intérimaires Gros œuvre

### 4. COMMUNICATION

Ecrans salle d'attente : messages de prévention

AFS « prévention chute de hauteur » dans le cadre de la FE

### 5. INDICATEURS

- Nombre de sensibilisation CH en visites médicales (médecins et IDEST) : **906**
- Nombre de réunions du PRST « chutes de hauteur » : **6**

### 6. LES DIFFICULTES RENCONTREES

Le Groupe PRST chute de hauteur n'a pas permis de fédérer l'ensemble des partenaires autour d'actions de prévention primaire en commun.

## CHAPITRE 2. LA PREVENTION DES RISQUES LIES A L'AMIANTE.

L'action « Amiante » de 2021-2026 a ciblée toutes les entreprises adhérentes à Santé BTP 34 concernées par le risque amiante (travaux en SS3 et en SS4), y compris leurs salariés.

Santé BTP 34 collabore étroitement avec le Centre de consultations de pathologies professionnelles pour d'une part évaluer l'exposition à l'amiante selon les recommandations HAS et d'autre part donner des indications en matière de suivi post-exposition des salariés.

### OBJECTIF :

Contribuer à améliorer la culture de prévention des entreprises et salariés sur ce risque à l'appui des connaissances scientifiques actualisées, mais aussi en suivant l'évolution de la réglementation.

Pour cela, les IPRP BTP de Santé BTP 34 se sont mobilisés pour participer activement au sein du groupe régional « amiante » dans le cadre du PRST 4.

Les Médecins du Travail et Infirmières Santé Travail ont continué à sensibiliser les salariés reçus lors des consultations médicales et entretiens infirmiers.



## FICHE BILAN : ACTION « Prévention des risques liés à l'amiante »

### 1. EVOLUTION DE LA COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Référent de l'action : Dr. TAVAKOLI (Médecin du Travail) - AZROUR Hatim (IPRP)

Membres du projet : Dr. Nadine MARTIN (Médecin du Travail), Mme Béatrice GEISTLICH (Infirmière Santé Travail), Mme Stéphanie BIAUJOUT (ASST), M Michael Grignon (IPRP)

### 2. DELAI DE REALISATION

2021-2026 : Action en cours et reconductible.

Après une action ciblée sur trois métiers (plombier-chauffagiste, maçon et électricien) destinée prioritairement aux entreprises <20 salariés, et compte tenu de la persistance de ce risque dans le BTP, nous avons décidé de poursuivre cette action.

### 3. MOYENS MIS EN ŒUVRE

- Participation active au sein du groupe régional amiante dans le cadre du PRST.
- Analyse des documents amiantes adressés par les entreprises SS4 et SS3 (modes opératoires, notices de poste, stratégie d'échantillonnage, temps de vacations et durée de repos...)
- Sensibilisation des salariés lors des consultations médicales et entretiens infirmiers.
- Identification du risque amiante dans la Fiche Entreprise et rappel des règles de prévention aux salariés et employeurs (repérage amiante, formation, protection des salariés...)
- Contribuer à améliorer la culture de prévention de nos entreprises et salariés sur ce risque à l'appui des connaissances scientifiques actualisées mais aussi de l'évolution de la réglementation.
- Réalisation des curriculums Laboris ciblée par IDEST permettant une meilleure traçabilité des expositions prof. et contribuant également à déterminer le niveau d'exposition des salariés pour un suivi post-expo et post-professionnelle.
- Travail en réseau avec le Centre de Consultation de Pathologies Professionnelles (CCPP) de Montpellier dans le cadre de suivi post-exposition et suivi post-professionnel.
- **Sensibilisation des entreprises certifiées pour le traitement de l'amiante lors des réunions d'information et d'échanges organisées dans le cadre du PRST 4 par la DREETS.**
- 

### 4. LES OUTILS CREEES

Document de restitution de nos avis sur les documents amiante adressés par les entreprises.

Outil d'Aide à la rédaction du mode opératoire Amiante (en collaboration avec le réseau IPRP BTP).

Support de sensibilisation à l'amiante à destination des entreprises en sous-section 4.

### 5. COMMUNICATIONS

Réunions de l'équipe pluridisciplinaire.

Réunions auprès des entreprises de désamiantage certifiées SS3 dans le cadre du PRST.

Campagnes d'information des adhérents via la newsletter, écrans en salle d'attente.

### 6. INDICATEURS

Réunions dans le cadre de PRST (Groupe Régional Amiante) : **15**

Documents amiante analysés (notices de poste, modes opératoires, plans de retrait) (sans compter 2025) : **87**

Sensibilisations individuelle amiante : **410**

Orientation vers CCPP : **77**

## 7. LES DIFFICULTES RENCONTREES

Depuis la mise en place de la dématérialisation des plans de retrait avec DEMAT@MIANTE, plusieurs entreprises n'adressent plus leurs documents amiante au Service, alors que le Médecin du travail doit être consulté (durée des vacations, notices de poste et stratégie d'échantillonnage).

Arrêt des sensibilisations amiante en interne car le coût/bénéfice de cette action est très décevante et peu efficiente : peu d'entreprises participantes (moins de 6) face à un investissement très important de l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire.

## 8. LES POINTS D'AMELIORATION DE L'ACTION

Développer des sensibilisations amiante dans les entreprises de petite taille réalisant des travaux de rénovation chez les particuliers.

### **CHAPITRE 3. LA PREVENTION DES RISQUES DE TMS**

Les troubles musculo squelettiques constituent l'une des questions les plus préoccupantes en Santé au Travail en raison d'un coût humain et socio professionnel considérable. C'est la première cause de maladie professionnelle dans le bâtiment.

Les TMS sont d'origine multifactorielle. Les facteurs professionnels à l'origine des TMS sont biomécaniques, psychosociaux et liés aux ambiances physiques de travail. À ces facteurs, il convient d'ajouter certains facteurs individuels comme l'avancée en âge ou certains antécédents médicaux, qui peuvent aussi contribuer à la survenue de TMS.

Aucun des facteurs de risque n'existe isolément. Ils sont toujours combinés entre eux à des niveaux d'intensité et de fréquence propres à chaque tâche et variables dans le temps.

En dehors des TMS qui concernent des travailleurs sur chantier/atelier, dans le BTP une partie non négligeable des salariés est amenée à travailler sur un écran et le développement du numérique étend son utilisation à tous les secteurs.

Si la situation de travail n'est pas adaptée, le travail sur écran peut être à l'origine d'effets sur la santé : troubles musculosquelettiques, troubles liés aux postures sédentaires, fatigue visuelle et stress.

Une sensibilisation des salariés de bureau à la prévention primaire des TMS et de la fatigue visuelle sur écran, semblait nécessaire.

**La cible d'action :** les employeurs et les salariés (dont les apprentis) des entreprises de moins de 20 salariés ayant une activité de BTP.

#### **OBJECTIFS :**

- Renforcer les conseils de prévention sur le risque TMS,
- Sensibiliser les employeurs et les salariés.
- Sensibiliser et conseiller les employeurs sur l'aménagement des postes de travail sur écran,
- Renforcer les conseils de prévention sur le risque « Travail sur écran »,
- Sensibiliser et conseiller les salariés sur leur installation au poste de travail pour limiter les TMS et la fatigue visuelle.

#### **MODALITES D' ACTIONS**

- Information/sensibilisation collective au sein des entreprises à l'aide d'un support de présentation Power Point réalisé par le groupe de travail ainsi que du matériel ergonomique,
- Exemple de modification d'un poste au terme de la présentation,
- Sensibilisation au cours de la visite médicale et lors de l'entretien infirmier et remise d'une plaquette « Travail sur écran » actualisée,
- Diffusion de vidéos « NAPO – INRS » et des messages de prévention « Travail sur Ecran » dans les salles d'attente du Service.



## FICHE BILAN : ACTION « T.M.S. - Troubles musculosquelettiques »

### 1. COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Référent de l'action : Dr CAVET - Médecin du travail

Membres du projet : S. BIAUJOUT et N. GOUZY (THS), B. GEISTLICH (IDEST)

### 2. DELAI DE REALISATION

Date de début : 2015/2025

### 3. MOYENS MIS EN OEUVRE

Pour les entreprises :

- Sensibilisations individuelles et collectives des salariés et employeurs au risque T.M.S.
- Conseils diffusés par le biais de la fiche d'entreprise
- Réalisation de diagnostics TMS PRO dans le cadre des demandes d'AFS (Aide financière simplifiée) de la CARSAT
- Rencontre de fournisseurs de matériels ergonomique (prêt de matériel de démonstration)
- Etude ergonomique au poste travail en vue de prévention primaire et secondaire des TMS
- Diffusion de messages de prévention sur écrans dans les salles d'attente
- Diffusion de plaquettes « Travail sur écran » aux salariés et employeurs
- Etude/conseil aux entreprises sur l'intérêt et limites des exosquelettes dans la prévention des TMS

### 4. LES OUTILS CREES : FLYERS, POWER POINT, ETC ...

- Flyers « Travail sur écran »
- Messages diffusés sur écran des salles d'attente
- Supports d'informations pour les sensibilisation collectives

### 5. COMMUNICATIONS

- IPRP/THS par le biais de la Fiche d'entreprise (terrain + rapport)
- Médecin du Travail ou de l'IDEST par le biais des visites médicales
- Orientation des entreprises par la CARSAT pour la réalisation des diagnostics TMS Pro
- Site internet et Newsletters

### 6. INDICATEURS

#### 1. Indicateurs de suivis de l'action :

- Nombre de diagnostics TMS PRO réalisés par le service : 7
- Participation aux réunions « réseaux T.M.S. » organisées avec la CARSAT : 2
- Retour des salariés lors des ESTI lorsque le sujet est abordé
- Nombre d'étude ergonomique de poste travail :



- Prévenir le risque TMS : 1240
- Prévenir le risque lié aux manutentions manuelles : 66
- Prévenir le risque lié aux vibrations/sensibilisation vibrations : 186
- Prévenir les risques « Travail sur écran » : 74

- Nombre de sensibilisation individuelle « Travail sur écran » : 1631

## 2. Indicateurs d'objectifs :

- Nombre d'entreprises ayant reçu l'équipement d'aide à la manutention bénéficiant de l'AFS : 7
- Nombre sensibilisation collective en entreprise (Travail sur écran) : 2



## 5. LES DIFFICULTES RENCONTREES

- Faire prendre conscience de l'intérêt de la prise en compte du risque TMS, bien souvent noyé dans l'ensemble des risques du BTP et de la réalité du terrain.
- Peu de sollicitation des employeurs

## 4. LES POINTS D'AMELIORATION DE L'ACTION

- Améliorer notre communication pour toucher un plus grand nombre d'adhérents pour les sensibilisations collectives.
- Sensibilisation plus complète du personnel lors de réunion de l'équipe pluridisciplinaire : améliorer la formation interne.

## **CHAPITRE 4. LA PREVENTION DES RISQUES LIES AU BRUIT**

Le bruit constitue une nuisance majeure dans le monde du travail.

En France, un salarié sur cinq est exposé à des niveaux sonores dangereux pour la santé, la construction est l'un des secteurs les plus concernés.

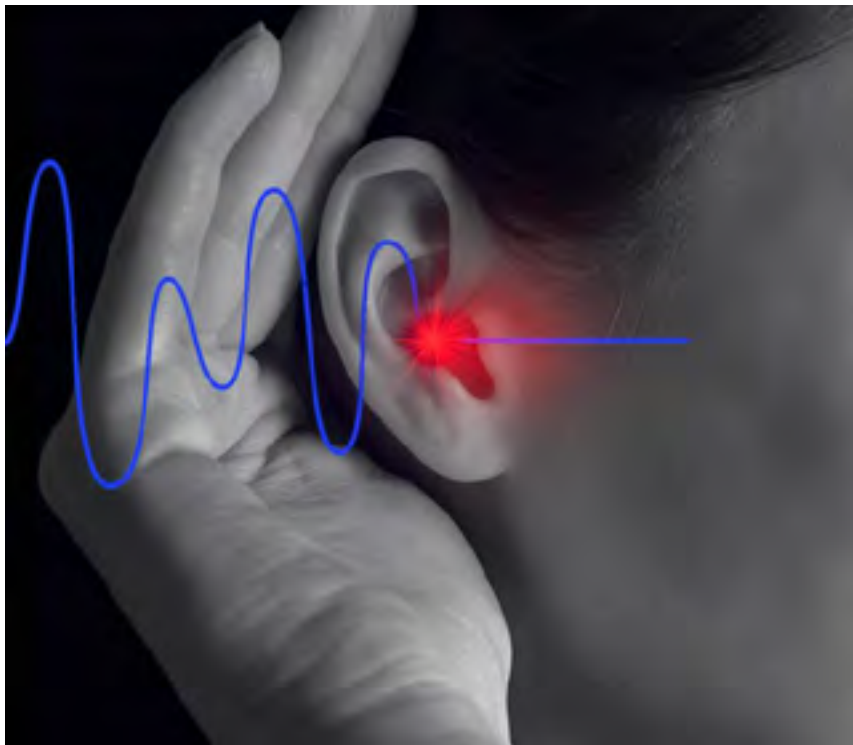
L'action de prévention 2021-2026 avait pris pour cible : toutes les entreprises du BTP adhérentes.

### **OBJECTIFS :**

- Sensibiliser les employeurs et les salariés sur les risques liés au bruit,
- Conseiller et accompagner les entreprises.

### **LES MODALITES D'ACTION :**

- Participer à la Journée Nationale de l'audition organisée par le CFA BTP de l'Hérault,
- Sensibiliser les salariés lors des visites médicales et entretiens infirmiers,
- Sensibiliser les employeurs dans le cadre des Fiches d'entreprises
- Réaliser des métrologies Bruit (dosimétrie et sonométrie),
- Organiser des sensibilisations collectives en entreprise (à la demande de l'adhérent).



## FICHE BILAN : ACTION « Risques liés au bruit »

### 1. EVOLUTION DE LA COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

*Référents de l'action : Dr N. MARTIN, Dr C. TAVAKOLI (Médecins du travail)*

*Membres du projet :*

*H. AZROUR et M. GRIGNON (IPRP), Mmes F. ALMAYRAC, M. FERRAL et S. ROIG (Assistentes Médicales)*

### 2. DELAI DE REALISATION

Date de début : 2021

Date de fin : Juin 2025

### 3. MOYENS MIS EN OEUVRE

- Réunions de travail
- Recherche documentaire
- Sollicitation du Groupe communication

### 4. LES OUTILS CREEES : FLYERS, POWER POINT, ETC ...

- Intégration des questions spécifiques dans les fiches d'entreprises (FE) en lien avec le risque bruit
- Power point et film de sensibilisation pour les journées nationales de l'audition organisées par le CFA BTP
- Création de supports utilisés lors de la visite médical
- flyer à destination des salariés et entreprises
- Création des supports pour l'intégration aux films en salles d'attente

### 5. COMMUNICATION

- Information et sensibilisation sur le risque bruit au travail des apprentis du CFA BTP (participation aux journées nationales d'audition)
- Communication toxicologique interne sur les substances ototoxiques (recherches et restitution à l'ensemble du service : Pôle technique et Pôle médical).

### 6. INDICATEURS

#### **3. Indicateurs de suivis de l'action**

- Nombre de réunions préparatoires : 7

#### **4. Indicateurs d'objectifs**

##### *2.1 Journée nationale de l'audition au CFA BTP de l'Hérault*

- Nombre d'audiogrammes réalisés : 60

- Nombre d'apprentis sensibilisés : **53**
- Nombre de métrologies réalisées : 1 campagne de mesures pour l'atelier menuiserie du CFA

#### 2.2 Dans le service :

- Nombre d'audiogrammes réalisés : Total sur la durée du Projet de Service : **24.843**.  
2021 : **6.585** ; 2022 : **5.812** (*une incertitude statistique en raison du changement de logiciel professionnel cette année-là*) ; 2023 : **5.812** ; 2024 : **6.634**

#### 2.3 En entreprise :

- Nombre de métrologies réalisées : 8 études en entreprises (centrales, chantiers, ateliers)

### 2 Indicateurs Partenariat

- L'OPPBTP : Animation conjointe par Santé BTP 34 et OPPBTP lors des journées nationales de l'audition au CFA BTP Montpellier.
- Le CFA BTP
- CHRU Montpellier (médecin ORL)

## 7. LES DIFFICULTES RENCONTREES

- Difficulté à la prise de conscience des risques engendrés par le bruit auprès des salariés et apprentis du BTP.
- Peu de sollicitation des employeurs.

## 8. LES POINTS D'AMELIORATION DE L'ACTION

Développer des sensibilisations collectives auprès d'autres centres de formation (exemple : IFTP)

## **CHAPITRE 5. LA PREVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL**

La consommation de substances psychoactives (alcool, drogues, médicaments...) en milieu professionnel dans le secteur « BTP » est une réalité qui peut générer des risques pour le salarié ou autrui, du fait de l'altération des capacités physiques et / ou cognitives.

**PUBLIC CIBLE** de l'action 2021-2026 : Tous les salariés et employeurs quelle que soit la taille de l'entreprise et le poste de travail du salarié.

### **OBJECTIFS :**

**Renforcer les conseils de prévention sur le risque de consommation de substances psychoactives :**

- Individuel : Sensibiliser les salariés lors des consultations médicales et entretiens infirmiers,
- Collectif : conseiller de façon personnalisée les entreprises sur la démarche de prévention collective des addictions.

**Elargir l'action de prévention de consommation de substances psychoactives au risque « chutes de hauteur ».**

### **MODALITES D' ACTIONS**

- Partenariat avec des structures de prévention des addictions,
- Participation au PRST 4 sous l'égide de la DREETS

#### **Pour les employeurs :**

- Volet « addictions » dans la fiche d'entreprise,
- Transmission d'un protocole de « conduite à tenir en cas de troubles du comportement sur le lieu de travail » selon les recommandations de la Société Française de Médecine du Travail et la Société Française d'Alcoologie.
- Information par le biais de la Newsletter des possibilités de sensibilisation collective animée par le Service.

#### **Pour les salariés :**

Information et sensibilisation lors du suivi individuel par les infirmières et les médecins du travail notamment par le Repérage Précoce Intervention Brève (RPIB).



## FICHE BILAN : ACTION « Prévention des conduites addictives en milieu de travail »

### 1. EVOLUTION DE LA COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Référent de l'action : Dr. CHEVASSUT puis Dr. HALL puis Dr TAVAKOLI

Membres du projet : Mme GEISTLICH (IDEST)

Partenariats : France Addictions

### 2. DELAI DE REALISATION

21 novembre 2019 - juin 2025

### 3. MOYENS MIS EN ŒUVRE

- Participations au PRST4 groupe régional Addictions Occitanie : **5**
- Participation aux Journées techniques réseau Travail et addictions pour deux membres du Pôle médical : **3 réunions en 2024 et 1 en 2025**
- Echanges réguliers sur cette thématique au cours de réunions d'équipes pluridisciplinaires du service
- Matinée sur Sommeil et Tabac lors d'une réunion du pôle médical
- Matinée d'échange et de sensibilisation réalisée le 06.03.2025 par France Addictions en interne pour toute l'équipe pluridisciplinaire avec une réunion préparatoire en 2024.
- Mise en place de consultation d'aide à l'arrêt tabac, cannabis, alcool dans le service.
- Informer salariés sur le rôle du tabac comme co-facteur de risque des Cancérogènes pulmonaires (recommandations HAS)
- Participation au mois sans tabac : utilisation des outils lors des consultations médicales ou infirmières
- Projet de signature d'une convention avec Addictions France

### 4. LES OUTILS CREEES

- Création d'un kit employeur : support Powerpoint, trame d'aide au DUERP, plaquettes addict'aide pro, conduite à tenir en cas de trouble du comportement, fiche entretien de retour, ...
- Création d'un kit salarié : support PowerPoint pour les sensibilisations collectives, plaquettes, coordonnées des lieux de prise en charge, ....
- Protocole de prise en charge
- Utilisation du Guide de prévention des conduites addictives en milieu professionnel
- Utilisation de l'outil de prévention des Addictions créé par le PRST4 et Addictions France
- Création d'un outil simplifié d'Aide au DUERP sur la thématique Addictions à destination des TPE

### 5. COMMUNICATIONS

- Points réguliers en réunion pluridisciplinaire
- Restitution annuelle en CMT, Conseil d'administration et Commission de Contrôle
- Campagnes d'information (via les écrans dans les salles d'attente, flash info et Newsletter envers les entreprises cibles)

### 6. INDICATEURS

#### Indicateurs de suivis de l'action

- Réunions du groupe de travail « addictions » : **7**

#### Indicateurs d'objectifs

- **Sensibilisations individuelles : 2507**  
Dont :
  - Tabac : **1856**

- Cannabis : **101**
- Alcool : **316**
- Autres addictions : **50**
- Information sur les addictions : **184**
- **ESTI spécifiques : 13**
  - Aide au sevrage tabagique : **9**
  - Autour du sujet alcool : **4**

## 7. LES DIFFICULTES RENCONTREES

- Difficulté contextuelle à pérenniser un même médecin référent permettant une meilleure continuité dans le suivi des projets
- Organisation des sensibilisations collectives dans notre centre
- Sujet complexe nécessitant une formation appropriée et adaptée pour tous les intervenants

## 8. LES POINTS D'AMELIORATION DE L'ACTION

- Mieux accompagner les entreprises dans la prise en compte / l'évaluation du risque addictions et son inscription dans leur DUERP
- Mettre en place la convention avec Addictions France pour un meilleur travail en réseau
- Organiser des sensibilisations collectives pour des entreprises cibles par SantéBTP34 et/ou en collaboration avec Addictions France
- Développer les entretiens spécifiques addictions au sein de SantéBTP34 et/ou en collaboration avec Addictions France
- Poursuivre les sensibilisations individuelles lors des visites médicales et des entretiens infirmiers

## **CHAPITRE 6. LA PREVENTION DU RISQUE SILICE**

L'exposition à la silice cristalline est un risque prépondérant dans les entreprises du BTP et peut engendrer des effets sur la santé irréversibles et invalidants.

**PUBLIC CIBLE** de l'action 2021-2026 : 300 entreprises (toute taille confondue),

### **Les activités ciblées :**

- Entreprises de maçonnerie : construction neuve, rénovation (travail sur du béton, brique, mortier, ciment ...), démolition...,
- Entreprises de TP : (terrassement, construction de chaussées, pose bordures...),
- Entreprises de Carrelage,
- Les agences d'intérim,

Au cours du projet, d'autres activités pourront être intégrées (marbriers, centrales à béton etc. ....).

### **OBJECTIFS :**

- Améliorer la compétence de l'équipe pluridisciplinaire en matière de prévention du risque silice,
- Sensibiliser les employeurs et les salariés sur les risques liés aux particules de silice (visites médicales, fiches entreprises, sensibilisations collectives),
- Conseiller et accompagner les entreprises sur la mise en place des moyens de prévention (EPC et EPI) en collaboration avec la CARSAT et l'OPPBTB,
- Contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et améliorer la prise en charge des salariés présentant des pathologies pouvant être liées à la silice,
- Contribuer à mieux identifier les pratiques/usages les plus exposants pour les professionnels et procéder au besoin à des mesures sur le terrain (à l'appui des connaissances actuelles et travaux en cours : Congrès Santé au Travail BTP 2019, Rapport ANSES, Carto silice OPPBTB...).

### **MODALITES D'ACTIONS**

- Formation des équipes pluridisciplinaires sur le risque « Silice » : participation au Congrès Santé au Travail BTP de Metz (mai 2019),
- Sensibilisations collectives (employeurs, salariés),
- Fiches d'entreprise spécifiques aux métiers cibles (maçon TP, maçon, carreleur),
- Etudes de poste, métrologie,
- Elaboration d'un catalogue EPC/EPI prévention silice afin de faire bénéficier les entreprises des AFS de la CARSAT,
- Sensibilisation des salariés lors des visites médicales et entretiens infirmiers,
- Dépistage des maladies en lien avec la silice (Bronchopneumopathies Chronique Obstructive - BPCO) en collaboration avec le centre de consultation de pathologie professionnel (CCPP).



Ponçage béton



Découpe brique



Découpe de la pierre



## FICHE BILAN : ACTION « Silice Cristalline »

### 1. EVOLUTION DE LA COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

*Référent de l'action : Dr TAVAKOLI (Médecin du travail)*

*Membres du projet : Mr Azrour (IPRP), Mme Biaujoy (Technicienne Hygiène Sécurité), Mme Geistlich (IDEST) et Mr Grignon (IPRP)*

*Partenariats :*

*CARSAT, OPPBTP, GNMST-BTP*

### 2. DELAI DE REALISATION

21 novembre 2019 - juin 2025

Projet reconduit dans le projet de service 2026-2030

### 3. MOYENS MIS EN ŒUVRE

#### **1. Améliorer la compétence de l'équipe pluridisciplinaire en matière de prévention du risque silice**

Participation des Médecins du travail, IDEST et IPRP au **congrès BTP de METZ 2019** pour améliorer nos connaissances médicales, scientifiques et techniques sur l'exposition aux particules fines dans le BTP, et en particulier à la silice cristalline.

Identification des tâches les plus exposantes à la silice cristalline et identification des entreprises cibles réalisant ces tâches (300 entreprises identifiées) dans les activités de maçonnerie et TP.

#### Création d'un catalogue de prévention Silice

Cette action a été menée en collaboration avec l'OPPBTP, la CARSAT et plusieurs SPST (SRAS, SST Annecy, SST Alès.). Le travail réalisé a demandé des ressources importantes pour construire un catalogue de prévention regroupant l'essentiel des situations de travail exposantes à la silice et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Ce document à caractère pédagogique, est composé de 16 fiches pratiques Bâtiment et TP. Il renseigne les salariés sur les niveaux d'exposition aux poussières de silice en fonction des méthodes de travail utilisées et propose des équipements de protection collectifs et individuels innovants.



### Création de Fiches « diagnostics des expositions aux poussières de silice »

Création de fiches d'évaluation du risque silice sur le terrain par activité : maçonnerie, TP et second œuvre. Elles permettent d'identifier les situations de travail exposantes ainsi que le niveau de prévention actuel dans l'entreprise. Celles-ci seront annexées à la fiche entreprise et utilisées pour consolider les indicateurs du projet. Les résultats des diagnostics vont aider l'employeur à évaluer le risque silice dans son Document Unique.

Participation aux travaux préparatoires à la réalisation d'un « outil d'aide à l'évaluation de l'exposition cumulée aux poussières de silice cristalline par métier dans le secteur du BTP » à l'initiative du GNMSTBTP (1 médecin du travail, 1 IPRP et une IDEST)

- Participation aux groupes de travail pour créer les matrices emploi/exposition cumulée à la silice cristalline selon les métiers et les tâches réalisées dans le BTP. Les matrices permettent de classer les expositions en 3 niveaux et d'associer un suivi médical approprié à chaque niveau (exposition faible, exposition forte, exposition intermédiaire).
- Participation à la création d'un « Protocole entretien santé travail silice » et « Fiche prévention à destination des salariés » (à disposition du site internet Forsapre).

## **2. Formations et sensibilisations de l'équipe pluridisciplinaire**

- Pour les IPRP : Formation à la métrologie avec la CARSAT (Oct. 2024)
- Pour le pôle médical : Formation spirométrie (réalisée Nov. 2024)
- Information et sensibilisations de l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire à la silice cristalline
- Formation d'un IPRP en Toxicologie (DIU)

## **2. Evaluation du risque, sensibilisation et information employeurs et salariés**

Réalisation des diagnostics silice dans les entreprises cibles (sur le terrain) afin d'évaluer le risque et mesurer le niveau de prévention de l'entreprise.

Sensibilisation des salariés et employeurs en s'appuyant sur notre catalogue de prévention silice. Ces actions ont été réalisées sur le terrain auprès de salariés et employeurs dans le cadre de la Fiche entreprise, mais également lors des visites médicales et entretiens santé travail Infirmier dans notre centre. Le catalogue silice a été également diffusé sur les écrans dans nos salles d'attente pour mieux sensibiliser les salariés. On retrouve également notre catalogue prévention sur notre site internet.

Un support de sensibilisation pour les présentations collectives en entreprise a été créé pour répondre aux demandes d'adhérents. Ce support pédagogique est destiné à être présenté par l'équipe pluridisciplinaire. Il a été utilisé lors des journées de prévention organisées par les entreprises en session de 4 à 8 personnes pour une durée de 45 minutes chacune.

Conseiller et accompagner les entreprises sur la mise en place des moyens de prévention (EPC et EPI).

Informers les entreprises des AFS CARSAT établit dans le cadre du catalogue silice pour financer des EPC.

Améliorer la perception du risque Silice par les salariés : déploiement des questionnaires silice auprès des salariés dans les salles d'attente (*ces questionnaires visent à connaître la perception du risque par les salariés et à déterminer le niveau de prévention dans leurs entreprises*)

#### **4. Traçabilité des expositions**

Aider l'entreprise à mieux déclarer le risque auprès du SPST.

Contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles dans le DMST et FE.

Aider l'équipe médicale dans l'identification et l'estimation d'exposition cumulée à la silice cristalline.

#### **3. Partage des connaissances**

- En 2022, l'équipe pluridisciplinaire réalise une sensibilisation Silice aux internes en DES Médecine du Travail.
- Le projet est présenté lors des commissions nationales du GNMSTBTP, courant 2023
- Fin 2023 les résultats et conclusions de l'enquête Silice sont partagés lors de la Société Régionale de la Médecine du Travail.
- Les supports de sensibilisations Silice (guide silice, résultats d'enquêtes) sont diffusés aux étudiants du CESI de 2022 à 2025 (l'action se poursuit aujourd'hui)
- Depuis fin 2023 toutes ces informations sont intégrées aux présentations des écrans en salles d'attente.

Ces interventions ont permis de faire connaître nos travaux et nous positionnent comme un acteur de référence à l'échelle régionale sur la thématique de la silice cristalline.

#### **4. LES OUTILS CREEES**

- Le catalogue Silice (travaillé en collaboration avec la CARSAT et l'OPPBTBTP)
- Les Diagnostics Silice (outil d'évaluation du risque)
- Questionnaires perception risque silice par les salariés (« enquête perception du risque silice et état de la prévention »)
- Analyse statistique croisée des Résultats de l'enquête *Perception du risque Silice et état de la prévention auprès des salariés*, (réalisée en salle d'attente) et du Diagnostic silice (réalisé en entreprise).
- Restitution sous forme de support de communication adapté au vecteur de communication (sensibilisation collective, écrans vidéo en salle d'attente.)
- Outil d'aide à la déclaration des postes à risque (classement en SIR)

Par ailleurs, nous utilisons des outils créés par le GNMSTBTP tels que :

- Fiches FAST des postes de travail concernés
- Protocole Entretien Santé Travail Silice
- Fiche prévention Silice
- Outils d'aide au suivi des expositions professionnelles :
  - Tableau d'aide au suivi post-exposition – post professionnel
  - Outil d'aide à l'évaluation du risque silice
  - Outils d'aide à la déclaration des CMR
- Fiche facilitant la déclaration de l'entreprise des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

## 5. COMMUNICATION

- Points réguliers en réunion pluridisciplinaire
- Restitution annuelle en CMT, Conseil d'administration et Commission de Contrôle
- Campagnes d'information (via les écrans dans les salles d'attente, flash info et Newsletter envers les entreprises cibles)
- Restitution aux différents partenaires (OPPBTP, DREETS, CARSAT, adhérents) de l'enquête silice réalisée auprès des salariés, des encadrants et des fournisseurs)

## 6. INDICATEURS

### Indicateurs de suivis de l'action

- Réunions du groupe de travail « silice » : **15**

### Indicateurs d'objectifs

- **2387** salariés sensibilisés lors des visites médicales et entretiens infirmiers
- **1175** salariés informés et sensibilisés tabac
- **4** sessions de sensibilisation collective en entreprise
- **1187** sensibilisations individuelles autour de la consommation tabac et **9** ESTI spécifiques d'aide au sevrage tabagique
- Dépistage des maladies en lien avec la silice (BPCO) en collaboration avec le centre de consultation de pathologie professionnel (CCPP)
- **70** Diagnostics silice lors de la réalisation des fiches entreprises
- **2** **Métrologies** réalisées
- **390** questionnaires Perception Silice auprès des salariés
- **1677** entreprises informés sur les effets de la silice cristalline et les mesures de prévention (catalogue silice) dans les newsletters n°10 et flash info courant 2022.
- **407** entreprises cibles informés sur les postes de travail exposants à la silice nécessitant un SIR en juin 2025.

### Indicateurs Partenariat :

- **10 Réunions** avec nos partenaires OPPBTP et CARSAT pour la création du catalogue silice.
- **3 Réunions** de travail avec d'autres SPST pour la création des diagnostics silice.
- **3 Réunions** pour des travaux préparatoires à la création d'un « outil d'aide à l'évaluation de l'exposition cumulée aux poussières de silice cristalline par métier dans le secteur du BTP » à l'initiative du GNMST BTP.

## 7. LES DIFFICULTES RENCONTREES

- Organisation des sensibilisations collectives dans notre centre (au même titre que les sensibilisations pour d'autres risques tels que l'amiante).
- Traçabilité des Fiches entreprises silice dans le nouveau logiciel métier. Celui-ci ne permet pas de sélectionner des FE spécifiques par risque dans les motifs AMT proposées.

## 8. LES POINTS D'AMELIORATION DE L'ACTION

- Organiser des sensibilisations silice dans les entreprises cibles.
- Poursuivre l'information des employeurs sur le classement en SIR des métiers et tâches exposants à la silice cristalline.

## **CHAPITRE 7. LA PREVENTION DES RISQUES CHIMIQUES**

### **SECTION 1. Alerte CMR**

Le risque chimique est méconnu et sous-estimé quant à ses effets et son évaluation reste complexe et technique. Les solutions de remplacement peuvent être onéreuses et les EPI seuls peuvent se révéler insuffisants pour préserver la santé des travailleurs.

Il est donc important d'accompagner les entreprises dans la mise en place d'une prévention efficace et effective des risques chimiques.

#### **PUBLIC CIBLE**

Toutes les entreprises adhérentes concernées par le risque CMR :

- Les entreprises où sont repérés des produits CMR,
- Les entreprises potentiellement concernées par les mêmes produits (même métier),
- Les salariés de ces entreprises.

#### **OBJECTIFS**

- Partager les informations sur les produits CMR repérés avec le SRAS BTP et les partenaires,
- Sensibiliser les entreprises et les salariés,
- Améliorer la prise en compte de la prévention des produits CMR au sein des entreprises adhérentes, notamment en substituant les produits les plus dangereux (CMR cat 1),
- Renforcer le suivi de l'état de santé des salariés (SIR) et la traçabilité des expositions professionnelles CMR dans le DMST.



#### **MODALITES D'ACTION**

- Création d'une base de données permettant d'identifier les produits CMR repérés sur les chantiers, leurs effets, et moyens de prévention existants ou à mettre en œuvre.
- Mise en place d'un réseau d'alerte interne à l'attention du personnel médico-technique des équipes pluridisciplinaires,
- Mise en place d'un réseau d'alerte externe à l'attention des employeurs,
- Proposition d'un plan d'action dans le cadre de la fiche d'entreprise (FE) et notamment lorsque cela est possible, de substitution des produits CMR.
- Sensibilisation des salariés lors des consultations et entretiens infirmiers aux risques CMR concernés par leur métier

## FICHE BILAN : ACTION « Alerte CMR »

### 1. EVOLUTION DE LA COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Référent de l'action : Dr TAVAKOLI

Membres du projet : B. GEISTLICH, H. AZROUR, M. GRIGNON

### 2. DELAI DE REALISATION

2018 – 2025

### 3. MOYENS MIS EN ŒUVRE

- Création d'une base de données permettant d'identifier les produits CMR repérés sur les chantiers, leurs effets sur la santé, et les moyens de prévention existants ou à mettre en œuvre.
- Elaboration par l'équipe pluridisciplinaire de documents « vigilances et alertes CMR » pour chaque produit identifié dans la base de données CMR. Ces documents à caractère pédagogique permettent de mettre en avant :
  - Les métiers concernés par le produit,
  - Le procédé d'utilisation,
  - Les effets sur la santé du produit,
  - Les moyens de protections individuels et collectifs,
  - Les possibilités de substitution ou de changement de procédé,
  - Les données toxicologiques sur les substances CMR que contient le produit.
- Mise en place d'un réseau d'alerte interne à l'attention du personnel médico-technique des équipes pluridisciplinaires (diffusion des documents vigilance et alertes CMR).
- Mise en place d'un réseau d'alerte externe, à l'attention des employeurs.
- Proposition d'un plan d'action dans le cadre de la fiche d'entreprise (FE), et notamment lorsque cela est possible, de substitution des produits CMR.
- Sensibilisation des salariés lors des consultations et entretiens infirmiers aux risques CMR concernés par leur métier.
- Création de flyers de prévention pour les produits CMR les plus fréquemment rencontrés sur le terrain pour. Ces flyers sont utilisés lors des visites médicales et entretiens Infirmier et sont également envoyés à l'adhérent (en annexe de sa Fiche entreprise ou étude de poste).
- Formation DU toxicologie d'un IPRP

### 4. LES OUTILS CREEES

- Base de données produits CMR.
- Protocole CMR.
- Mails type pour signaler les produits CMR (en interne et en externe à destination de nos adhérents).
- Documents vigilances/alertes CMR
- Flyers de prévention (Mousse PU, colle PU, essences, technoboucle)

### 5. COMMUNICATION

- Points réguliers en réunion pluridisciplinaire
- Restitution annuelle en CMT, Conseil d'administration et Commission de Contrôle
- Campagnes d'information (via les écrans dans les salles d'attente, flash info et Newsletter envers les entreprises cibles)

### 6. INDICATEURS

#### Indicateurs de suivi

- 21 réunions du groupe de travail alerte CMR



- 11 réunions groupe risque chimique CARSAT

### Indicateurs d'objectifs

- 48 produits CMR identifiées dans la base de données CMR
- 41 documents « Vigilance CMR »
- 2 documents « Alerte CMR »
- 1 signalement externe
- 4 flyers prévention

**ESSENCE POUR MOTEUR 2 TEMPS OU 4 TEMPS**

Les essences « décapées » (sans plomb, CMR, etc.) utilisées pour les moteurs 2 temps ou 4 temps présentent des risques pour la santé qui peuvent provoquer des cancers du sang (leucémie, etc.). Elles sont encore utilisées pour du matériel un peu ancien ou par méconnaissance des risques.



**QUI EST CONCERNÉ ?**

Tous les métiers du bâtiment utilisant des engins à moteur thermique (ex : découpeuse/fécuseuse, tronçonneuse, scie à saut, marteau piqueur, défonçoir, etc.) : maçons, menuisiers, etc.



**LES EFFETS SUR LA SANTÉ**

**Peut altérer vos sensibilités génétiques.**  
Peut provoquer de graves troubles de la fertilité ou de la fécondité.  
Peut être nocive en cas d'ingestion et de pénétration dans les voies respiratoires.

**Peut provoquer une leucémie (cancer).**  
Peut provoquer des troubles du système immunitaire.

**Signalez au médecin du travail si vous avez un trouble allergique et/ou asthmatique.**

SRAS DU TRAVAIL - BUREAU D'INFORMATION  
10 rue Paul Signac - 93000 La Courneuve  
Téléphone : 01 85 55 11 11 - Courriel : sras@sras.fr

**COMMENT SE PROTEGER ?**

Eviter tout contact avec la peau, ne pas respirer les vapeurs.  
Ne pas utiliser d'essence à la pompe (sans plomb, CMR, etc.).

**Substitution :**  
Remplacement possible par des essences éthylées ou éthylées. (peut nécessiter un réglage du carburateur) qui contiennent moins de 6,2% de benzène.

**Équipement de protection individuelle :**

- Gants nitriles épais
- Lunettes de protection

**En cas de manipulation intensive :**

- Masque filtrant
- Masque respiratoire combiné A2P3 en cas de ventilation insuffisante.



**Règles d'hygiène en chantier :**



**QUE FAIRE EN CAS DE CONTACT / INHALATION ?**

**Intervention d'urgence :**

- Supprimer la cause
- Aider la victime à reprendre son point d'inhalation (intubation, etc.)
- Maintenir les fonctions vitales
- Rincer à l'eau pendant 15 mn (même si le produit ne provoque pas de douleur)
- Visiter chez l'ophtalmologue

**Surveillance :**

- Surveiller la vision
- Rincer à l'eau propre pendant 15 mn (même si la personne ne ressent pas de douleur)

**Eviter de plus en plus les contacts / inhalations**

**Plus d'informations :**  
Rapprochez-vous de votre service de Santé au Travail

Le SRAS du Travail vous informe sur les risques chimiques, les produits dangereux, les équipements de protection individuelle, les mesures de prévention et les actions de formation.

SRAS DU TRAVAIL - BUREAU D'INFORMATION  
10 rue Paul Signac - 93000 La Courneuve  
Téléphone : 01 85 55 11 11 - Courriel : sras@sras.fr

### Indicateurs de partenariat

3 réunions de travail avec le SRAS BTP :

- Présentation du projet
- Diffusions des alertes et vigilances CMR réalisées
- Réflexion sur une base de données CMR en commun

## 7.LES DIFFICULTES RENCONTREES

Redondance des substances CMR rencontrées sur le terrain, d'où la nécessité de faire évoluer cette action dans le cadre du nouveau projet de service.

La création d'une base de données CMR commune avec le SRAS n'a pas pu se réaliser.



## 8. LES POINTS D'AMELIORATION DE L'ACTION

Donner une nouvelle orientation à l'action de ce groupe de travail :

Développer des protocoles Santé et Prévention spécifiques aux CMR identifiés dans les interventions sur des sols pollués réalisées par certains de nos adhérents TP (HAP, plomb, Arsenic, Mercure...).

## PRATIQUE MAIS PAS SI ANODIN !

### MOUSSE PU (POLYURETHANE)

Les mousses expansées sont largement utilisées pour leur qualité d'isolation phonique et thermique, leur adhérence sur tout support, ainsi que leur capacité à remplir les vides quels qu'ils soient.

Les mousses PU tiennent leur qualité grâce à la présence des isocyanates. Les isocyanates sont des substances chimiques réactives et toxiques.



### QUI EST CONCERNE ?

Tous les métiers du bâtiment : maçons, plombiers, chauffagistes, climatiseurs, électriciens, menuisiers....

### LES EFFETS SUR LA SANTE

Susceptible de provoquer le cancer  
Susceptible de nuire au fœtus  
Allergie respiratoire  
Asthme - Difficultés respiratoires



Irritation et allergie de la peau  
Irritation des yeux

**Un seul contact peut déclencher une réaction allergique**

**Même en l'absence d'odeur, le produit est dangereux**

**Si vous sentez une odeur, c'est que l'exposition est trop élevée**

## COMMENT S'EN PROTEGER ?

**Substitution :** Demander à vos fournisseurs un produit moins dangereux.  
Réfléchir à un procédé différent (compréhension pour la pose des fenêtres).

**Ventilation des lieux d'intervention :** créer un courant d'air, ouvrir les portes et fenêtres

### Equipement de protection individuelle :

- **Gants nitriles**
- **Lunettes de protection, masque étanche**
- Masque respiratoire **combiné A2P2**  
en cas de ventilation insuffisante



### Règles d'hygiène sur chantier :



**Signalez au médecin du travail  
si vous avez un terrain allergique et/ou asthmatique**

## QUE FAIRE EN CAS DE CONTACT / REACTION

### Projection Oculaire :

- Supprimer la cause
- Aider la victime à rejoindre un point d'eau propre (robinet, lave œil,)
- Maintenir les paupières écartées
- Rincer à l'eau pendant 15 mn (même si la personne ne ressent pas de douleur)
- Visite chez l'ophtalmologue

### Cutanée :

- Supprimer la cause
- Rincer à l'eau propre pendant 15 mn (même si la personne ne ressent pas de douleur)

**En cas de gêne respiratoire contactez le 15 (SAMU)**

**Pour plus d'informations  
Rapprochez-vous de votre Service de Santé au Travail**

*Les informations fournies par cette fiche sont indicatives, sans valeur légale et sans caractère obligatoire.*

<h2 style="margin: 0;">VIGILANCE CMR</h2> <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>Produit CMR catégorie 2</b></p> <p><input type="checkbox"/> Produit contenant une substance classée CMR catégorie 1</p> <p><input type="checkbox"/> Produit contenant une substance classée CMR catégorie 2</p>	<p>Date de la première alerte : Numéro de l'alerte : 03-19</p> <p><b><u>Date</u> : 27/02/2019</b></p>
---	---

La substance DIISOCYANATE DE  
POLYMETHYLENEPOLYPHENYLENE N° CAS : 9016-87-9  
Classée **CMR de catégorie 2** a été repérée dans le  
produit :

### MOUSSE PU BIZLINE

Voici quelques informations qui vous aideront à :

- **Repérer** le produit en consultation ou sur le terrain
- **Conseiller** aux moyens de prévention adaptés
- **Tracer** l'exposition dans le DMST
- **Sensibiliser** le(s) salarié(s) et l(es) employeur (s)



Métiers ou activités	
Concernés par le produit dans le cadre de l'alerte	Electriciens
Autres métiers ou activités pouvant être concernés par le produit	Menuiserie extérieure - Installateur de climatisation- Ascensoristes
Code NAF	3320C
Utilisations du produit	Appliqué par pistolet pour faire étanchéité autour des gaines électriques. La mousse PU permet de colmater et d'isoler.
Effets sur la santé connus	
CMR (du produit ou de la substance)	Susceptible de provoquer le cancer H351
Autres effets du produit	Irritation cutanée, (H315). Irritation oculaire, (H319). Sensibilisation respiratoire, (H334). Sensibilisation cutanée, (H317).

<b>Données Toxicologiques</b>	<p><b>Absorption</b> : respiratoire, +/- cutanée</p> <p><b>Organe cible</b> : poumon - cancérigène pulmonaire chez le rat – Pas de cancer connu chez l’homme.</p> <p><b>Autres pathologies</b> : lésions sévères des muqueuses respiratoires, (jusqu’à l’œdème du poumon lésionnel), irritations de la peau et de l’œil, allergène avéré respiratoire et cutané (asthme, eczéma, pneumopathies d’hypersensibilité etc. ...)</p> <p><b>Biometrologie</b> : dosage du 4,4’- MDA urinaire en fin de poste (exposition des semaines passées)</p> <p><b>MP</b> : tableau n° 62 du RG : pathologies en lien avec les travaux exposants à l’inhalation ou à la manipulation d’isocyanates organiques (vernis , laques, colles, mousses pu, enduits, peintures). Attention délai de déclaration très court pour certaines pathologies.</p>
	<p><b>Autres recommandations INRS :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-RP et EFR à l’embauche puis à adapter.</li> <li>-Eviter l’exposition au risque de personnes ayant des affections respiratoires chroniques (asthmatiques, bronchitiques ...), et toute personne allergique à un produit contenant un Isocyanate ou apparenté.</li> </ul>
<b>Moyens de prévention possibles</b>	
<b>Collectives</b>	Ventilation des lieux autant que possible
<b>Individuelles</b>	<p>Gants nitrile</p> <p>Lunettes de protection masque étanche</p> <p>Masque respiratoire combiné A2P2 en cas de ventilation insuffisante</p>

Contacts :

**Santé BTP 34 : M. Hatim AZROUR (Montpellier).** Mail : [alerteCMR@santebtp34.com](mailto:alerteCMR@santebtp34.com) . Tel : 04 67 92 41 77

**SRAS : ...**

## SECTION 2. Fumées de soudage

À la suite de l'enquête « Perception des risques liés aux fumées de soudage » réalisée par le réseau IPRP BTP de l'Est à laquelle notre Service a participé, il a été constaté de façon générale une méconnaissance de l'aspect cancérigène des fumées de soudage chez les soudeurs, ainsi qu'un manque important de moyens de protection collective et individuelle au poste de soudage.

### PUBLIC CIBLE

Ateliers de métallerie : conception d'éléments et de structures métalliques en fer et en aluminium.

### OBJECTIFS

- ✓ Sensibiliser employeurs et salariés sur les risques liés aux fumées de soudage,
- ✓ Conseiller les employeurs sur les mesures de prévention adaptées à leurs procédés de soudage afin de réduire les expositions,
- ✓ Accompagner les entreprises dans leur démarche de prévention (en lien avec les AFS proposées par la CARSAT),
- ✓ Contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles dans le DMST.

### MODALITES D'ACTION

- Identifier l'ensemble des codes NAF en lien avec les métalleries (montage structures métalliques, métallerie menuiserie, ferronnerie...),
- Trier les entreprises selon le descriptif des postes de travail (dans STETHO) pour éliminer celles qui ne font pas partie de la cible,
- Elaborer un outil de diagnostic au poste de soudage (en s'appuyant sur l'outil créé par le réseau IPRP BTP de l'EST auquel M AZROUR participe),
- Restituer aux participants les résultats des diagnostics réalisés,
- Elaborer une fiche entreprise spécifique aux métalleries,
- Sensibiliser les salariés lors des visites médicales et entretiens infirmiers,
- Organiser des sensibilisations collectives auprès des employeurs,
- Mener des actions de métrologie : à déterminer avec les médecins, en fonction des éléments recueillis. *(Pour justifier une AFS, la métrologie peut être un élément objectif pour caractériser l'exposition au risque).*



## FICHE BILAN : ACTION « Fumées de soudage »

### 1. EVOLUTION DE LA COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Référent de l'action : Dr C. TAVAKOLI (médecin du travail)

Membres du projet : S. BIAUJOUT et N. GOUZY (ASST), M. GRIGNON et H. AZROUR (IPRP).

### 2. DELAI DE REALISATION

2021-2026

### 3. MOYENS MIS EN ŒUVRE

#### Identifications de la cible

Identification des entreprises dont les codes NAF sont en lien avec les métalleries (montage structures métalliques, métallerie menuiserie, ferronnerie...). 49 entreprises ont été identifiées dans la cible. Une répartition de ces entreprises a été effectuée par intervenant du pôle technique.

#### Amélioration de nos connaissances sur les fumées de soudage

Plusieurs formations et sensibilisations ont été suivies afin d'acquérir des connaissances sur les aspects techniques et les moyens de prévention relatifs aux fumées de soudage : formation GNM « Techniques de soudure » d'un IPRP pendant le Congrès BTP de Metz de 2019, formation CARSAT suivie par l'équipe pluridisciplinaire, webinaires INRS suivis par le Pôle Technique.

#### Création d'une Fiche entreprise spécifique

Cette Fiche Entreprise vise à cibler en particulier les risques majeurs recensés dans les ateliers de soudage (fumées de soudage, bruit, manutention, risque chimique...). Nous retrouvons également dans cette Fiche Entreprise des informations techniques et des conseils de prévention spécifiques aux ateliers de soudage.

#### Réalisation d'un diagnostic technique au poste de soudage

En travaillant sur une problématique aussi technique que les fumées de soudage, il est indispensable d'appréhender la nature des matériaux soudés et les différents procédés utilisés sur le terrain. Chaque procédé de soudage a une émissivité spécifique et des moyens de prévention qui doivent être adaptés selon la taille et la nature des pièces à souder. Partant de ce constat, nous avons donc élaboré un diagnostic technique au poste de soudage (*en s'appuyant sur l'outil créé par le réseau IPRP BTP de l'EST auquel M AZROUR participe*). Ce document technique permet d'identifier de façon précise les métaux soudés (leur nature et leur danger), les techniques de soudage déployées ainsi que les moyens de protection existants. La maîtrise de cet outil a nécessité une montée en compétence de l'équipe qui a été obtenue par plusieurs sessions d'échanges et d'informations. Ce diagnostic vient en complément de la Fiche Entreprise.

#### Sensibilisation et information des employeurs et salariés

Création d'une plaquette de prévention des fumées de soudage dans le cadre du groupe IPRP BTP de l'Est auquel participe notre IPRP (*M. AZROUR Hatim*). Cette plaquette recense les principaux procédés de soudage que l'on retrouve dans les ateliers et détaille de façon pédagogique l'ensemble des mesures de protections collectives à la disposition des employeurs.

Sensibilisation des salariés et employeurs sur les effets cancérigènes des fumées de soudage et sur les moyens de protections collectifs et individuels à mettre en œuvre.

Sensibilisation les salariés lors des visites médicales et entretiens infirmiers.

Traçabilité des expositions professionnelles dans le DMST.



Conseils auprès employeurs sur les mesures techniques à mettre en œuvre pour prévenir l'exposition à la source (financement des systèmes d'aspiration en lien avec les AFS proposées par la CARSAT).

Analyse et restitution des résultats des diagnostics à l'équipe pluridisciplinaire

#### 4. LES OUTILS CREEES

- Fiche entreprise spécifique aux métalliers
- Diagnostic technique au poste de soudage
- Plaquette de prévention des fumées de soudage

### Risques

**Inhalation de fumées et gaz :**  
irritation (yeux, nez, gorge...), fièvre du soudeur, asphyxie, troubles respiratoires, cancers

**Rayonnement :**  
Éblouissement, conjonctivite, brûlures de la peau, cancer de la peau, cataracte, fièvre du soudeur

**Postures contraignantes :**  
Troubles Musculo-squelettiques

**Bruit :**  
Surdité, fatigue auditive, stress, insomnie

**Projection :**  
corps étranger dans les yeux, brûlures

**Facteurs aggravants :**  
tabac, hygiène au poste de travail

### Prévention

- Réduire les émissions : changement des procédés quand c'est possible
- Capturer les fumées : aspiration à la source
- Ventiler : traitement de la pollution résiduelle
- S'équiper : mise en place des EPI adéquats
- Organiser : aménagement des postes de travail
- Former : formations et sensibilisations internes ou externes des équipes

### Capter les fumées

**TORCHE ASPIRANTE**

Adaptée sur poste fixe et mobile pour tous types de soudures. Qualité de la soudure intacte. Maniabilité et précision amoindrie. Maintenance plus importante.

**TIG/MIG MAG**

Adaptée sur poste fixe et mobile pour tous types de soudures. Qualité de la soudure intacte. Maniabilité et précision amoindrie. Maintenance plus importante.

**GABARIT ASPIRANT**

Pour pièces positionnées de manière précise et répétitive. Gêne lors du changement et déchargement des pièces.

**BRAS ARTICULÉ**

Pour pièces, cordons de soudure. Installation simple et rapide. Peu efficace à une distance > 20cm. Efficacité variable selon utilisateur. Repositionnement fréquent.

**TABLE ASPIRANTE**

Pour pièces perméables et d'épaisseur inférieure à 20cm posées sur plan de travail horizontal. Fonctionnement optimisé avec un dossier et aspirant arrière et des parois latérales.

**HOTTE ASPIRANTE**

Isolation des postes de travail. Facilité de mise en œuvre. Captage de moyenne efficacité. Sensible aux courants d'air.

**CABINE DE SOUDAGE**

Protège efficacement le reste de l'atelier. Ventilation verticale : circulation libre autour de la pièce. Approvisionnement limité. Ventilation verticale : port d'un masque à ventilation assistée. Ventilation horizontale : circulation limitée autour de la pièce.

**CAISSON ASPIRANT**

Pour pièces de petites et moyennes dimensions. Plus efficace que le bras aspirant sous certaines conditions. Sensible aux courants d'air.

### Ventiler

Ventilation générale toujours en complément de la ventilation locale.

**PAS DE RECYCLAGE D'AIR**

### MAINTENANCE DES SYSTEMES DE VENTILATION

Garantir la bonne performance de l'installation

- Maintenance préventive
- Nettoyage des filtres
- Rééquilibrage du réseau lors du rajout d'un nouveau dispositif
- Maintenance 1 fois par an

#### 5. COMMUNICATION

Retour sur l'avancement du projet dans le cadre des réunions pluridisciplinaires. Plaquettes et affiches de prévention.

#### 6. INDICATEURS

- ✓ 23 diagnostics au poste de soudage
- ✓ 23 Fiches entreprises spécifiques métalliers
- ✓ Nombre de salariés sensibilisés pendant les visites médicales. Pour les fumées de soudage : 389
- ✓ Nombre d'AFS réalisées dans les entreprises concernées

#### 7. LES DIFFICULTES RENCONTREES

Sur une cible initiale de 49 entreprises, nous nous sommes aperçus au cours du projet que plusieurs entreprises ne réalisent pas d'activités de soudage dans des ateliers (entreprises de pose uniquement, holding, entreprises commerciales dans le domaine de la serrurerie et menuiserie métallique). Nous avons



également recensé une dizaine d'entreprises radiées au cours du projet. Au total **16 entreprises** ont été exclus (entreprises hors cible et entreprises radiées)

Difficulté à engager les employeurs dans des aménagements des postes de soudage (entreprises locataires, locaux de petite taille, manque de visibilité sur l'activité ...).

Pas de retour de la part des CARSAT des entreprises ayant bénéficié d'AFS en lien avec les fumées de soudage.

## CHAPITRE 8. LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP)

Entre 94 et 98 % des inaptitudes prononcées se soldent par un licenciement (Données nationales DGT).

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle et le maintien dans l'emploi constituent un enjeu majeur de santé publique et de santé au travail.

En février 2019, la Haute Autorité de Santé a émis des recommandations générales concernant les missions de maintien en emploi des Services de Santé au Travail.

### PUBLIC CIBLE

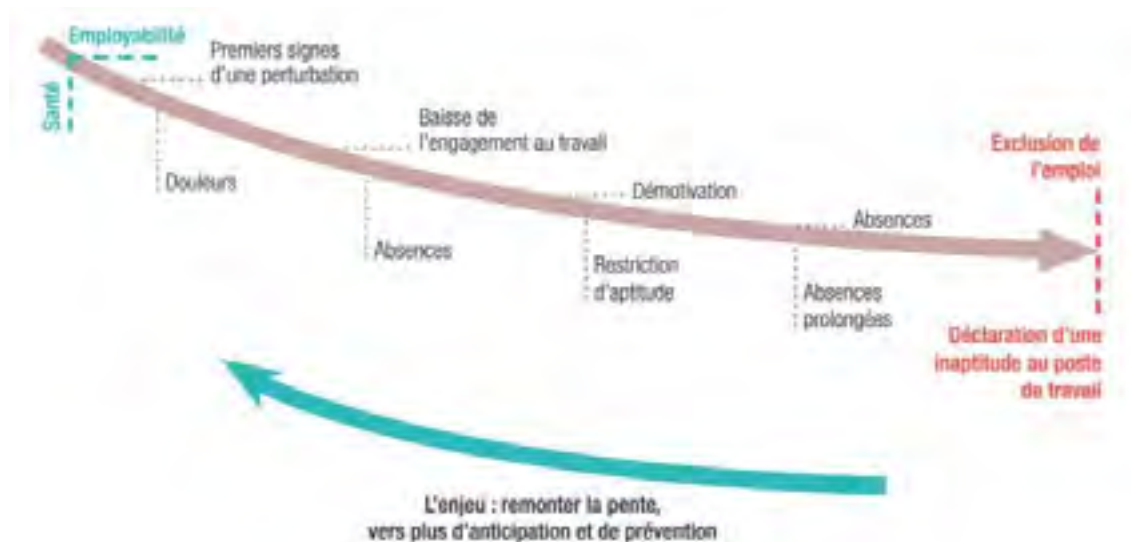
Tout salarié confronté à un risque de perte de son emploi pour raison de santé.

### OBJECTIFS

- **Eviter la désinsertion professionnelle** en favorisant :
  - Le maintien du salarié au poste dans l'entreprise avec aménagement,
  - Le reclassement du salarié sur un autre poste dans son entreprise,
  - La préparation à la reconversion professionnelle (bilan de compétences, formation ...).
- **Rendre le salarié acteur** de sa situation santé travail,
- **Améliorer la coordination** des acteurs du maintien dans l'emploi.

### MODALITES D'ACTION

- Repérage des situations à risque de désinsertion professionnelle lors de visites médicales et entretien santé travail infirmier,
- Favoriser la visite de pré reprise (salarié sensibilisé lors des visites médicales),
- Orientation vers le Service social,
- Orientation vers CAP EMPLOI,
- Orientation MDPH,
- Orientation vers la CME (Cellule de Maintien dans l'Emploi) du Service,
- Participation à l'enquête régionale IODA Inaptitudes en Occitanie : Diagnostic et Analyses.



## FICHE BILAN : ACTION « PDP »

### 1. EVOLUTION DE LA COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

*Référent de l'action* : Dr CAVET, Dr HALL, Dr PAKLEZA, Dr MARTIN, Dr TAVAKOLI puis Dr MARTIN et Dr CAUCAT

*Membres du projet* : B. GEISTLICH (IDEST), M. AGUILHON (IDEST), M. ANTERIEU (Assistante Sociale), M. MESBAH (Conseiller maintien en emploi CAP EMPLOI 34)

Puis C. BERNARD (IDEST/Coordinatrice CME), G. LAYDET (Assistante Sociale), J. LANGLOIS (Assistante médicale), S. BIAUJOUT (Technicienne Hygiène Sécurité), S. VIMONT (IDEST)

*Partenariats* :

Service Social Conseil

CAP Emploi 34

CARSAT 34

### 2. DELAI DE REALISATION

21 novembre 2019- reconductible

### 3. MOYENS MIS EN OEUVRE

- Formation : Prévention de la désinsertion professionnelle ALJP (Dr Jabès et J-P Paray) du 19 au 21 mai 2025 (3 jours) dans les locaux de Santé BTP 34 pour toute l'équipe médicale et membres du groupe de travail PDP
- Mise en place d'un groupe de travail PDP le 01/10/24 mené par le Dr CAUCAT. Le groupe de travail PDP a pour l'instant :
  - o Rencontré 2 SPST (En Santé et SIST Narbonne) pour échanger sur l'organisation PDP
  - o Participé à la rédaction du CPOM fiche action PDP
  - o Participé à la restructuration et réorganisation des orientations et du travail de la CME du service à travers la certification de niveau 1
- Participation au PrésOcc PDP ainsi qu'au PRST4 PDP
- Participation à l'enquête régionale IODA
- Renouvellement des conventions de partenariat avec le CAP EMPLOI 34, la CARSAT 34 et d'autres partenariats sont en cours de réflexion
- Rencontre et échange avec une CEP d'Avenir Actifs dans le cadre du développement du réseau de partenaires de la CME
- Mise en place d'une coordinatrice de la CME interne au service (IDEST) et d'une assistante médicale avec du temps dédié (1 journée par semaine pour la coordinatrice et une demi-journée tous les 15 jours pour l'assistante médicale) en septembre 2025
- Mise en place et élaboration d'entretien spécifique CME en phase expérimentale pour la coordinatrice IDEST en septembre 2025
- DIU maintien en emploi prévu en 2026 par la coordinatrice IDEST de la CME

### 4. LES OUTILS CREEES

- Fiche de liaison et d'orientation vers la Cellule Maintien en Emploi et/ou Assistante Sociale

- Participation à une vidéo de prévention primaire « agir en amont de la désinsertion professionnelle » de Présanse Occitanie pour diffuser sur site internet et salle d'attente.
- Elaboration d'une plaquette d'information à destination des employeurs et salariés sur la PDP en cours de finalisation
- Information sur la PDP à travers le site internet SantéBTP34 et l'envoi d'un mailing sur le sujet aux adhérents
- Mise en place dans le logiciel métier pour tous les suivis et visites individuelles de préconisation et de sensibilisation PDP de 3 niveaux différents basés sur l'IRDP (Indice de Repérage de la Désinsertion Professionnelle)

## 5. COMMUNICATION

- Campagne d'information sur le risque de la désinsertion professionnelle à travers le site internet SANTEBTP34 et mailing à destination de tous les adhérents
- Points réguliers en équipe pluridisciplinaire et équipe médicale
- Présentation du rapport annuel de l'activité de la CME en CMT, Conseil d'Administration et Commission de contrôle
- Information donnée lors du suivi médical des salariés notamment lors de la visite mi carrière par les IDEST et Médecins du Travail

## 6. INDICATEURS

### Indicateurs de suivi de l'action :

- 4 réunions du groupe de travail PDP entre 01/10/2024 et juin 2025
- 25 réunions de la CME entre le 01/01/2022 et juin 2025
- 164 orientations vers la MDPH/CAP EMPLOI sont recensées entre le 01/01/2022 et juin 2025
- 1553 visites de pré reprise faites entre 01/01/2022 et juin 2025 dont 529 en 2022, 431 en 2023, 410 en 2024 et 183 entre 01/01/2025 à juin 2025
- 267 visites mi carrière effectuées entre 01/01/2023 et juin 2025 dont 31 en 2023, 131 en 2024 et 105 entre 01/01/2025 à juin 2025
- 258 inaptitudes en 2022, 272 inaptitudes en 2023, 195 inaptitudes en 2024 et 71 du 01/01/2025 à juin 2025

### Indicateurs Partenariat :

- 670 orientations vers l'assistante sociale du service social conseil entre 01/01/2022 et 31/12/2024 ont été comptabilisées par ce dernier
- 42 dossiers vus en CME en 2021, 45 dossiers vus en CME en 2022, 45 dossiers vus en CME en 2023, 36 dossiers en 2024, 32 dossiers vus en CME du 01/01/2025 à juin 2025
- Sur ces 200 dossiers CME vus entre 2021 et juin 2025, le service social conseil a comptabilisé :
  - 31 salariés ont bénéficié d'un aménagement de poste
  - 28 salariés ont eu une invalidité
  - 4 salariés ont été reclassés sur un nouveau poste dans son entreprise
  - 25 salariés ont eu des projets professionnels de reconversion avec des intégrations à des projets de formation
  - 112 salariés ont eu une RQTH
  - 80 ont été orientés vers le CAP EMPLOI
  - 35 ont été orientés vers le service social CARSAT
  - 12 ont été orientés vers un CEP

## 7. LES DIFFICULTES RENCONTREES

- Risque mal connu et pas toujours prioritaire du domaine BTP jusqu'à présent
- Une équipe CME entre 2021 et 09/2025 sans temps dédié à l'activité PDP hormis l'assistante sociale qui n'a pas permis de faire du travail de suivi efficient des salariés suivis entre les différentes réunions de la CME
- Une équipe CME avec des compétences manquantes par le fait de la petite taille du service : absence psychologue et ergonome
- Sujet complexe nécessitant une formation appropriée et adaptée pour tous les intervenants
- Changement de logiciel métier en octobre 2022 avec des saisies non harmonisées d'un praticien à un autre ce qui ne permet pas d'avoir des chiffres exhaustifs.
- Des dispositifs de financement, d'actions de PDP proposées qui ont sans cesse changé d'année et en année ce qui n'a pas facilité des mises en place d'accompagnement viables et pérennes.

## 8. LES POINTS D'AMELIORATION DE L'ACTION

- Mieux informer, sensibiliser les entreprises sur le sujet afin de travailler davantage sur du repérage précoce et de la prévention primaire
- Organiser des sensibilisations collectives vers des entreprises cibles (cf CPOM)
- Cibler une tranche d'âge et des métiers spécifiques de ces entreprises cibles pour faire du repérage précoce individuellement pour limiter les inaptitudes sans maintien en emploi (cf CPOM)
- Continuer à développer le réseau de partenaires de la CME
- Mettre en place un partenariat de travail avec une psychologue experte en ce domaine pour la CME
- Former et/ou informer régulièrement toute l'équipe du service santé BTP 34 de la prévention et de la désinsertion professionnelle
- Continuer à développer du temps professionnel pour accompagner et suivre régulièrement les salariés intégrés à la CME
- Améliorer et harmoniser les saisies dans le logiciel métier afin de répondre aux indicateurs demandés

## TITRE 6. LE PROJET DE SERVICE 2026-2031

### CHAPITRE 1. DIAGNOSTIC TERRITORIAL ET PROJET DE SERVICE DE SANTE BTP 34<sup>2</sup>

Les plans de prévention régionaux et nationaux en santé au travail définissent les **grandes priorités ciblées** par les institutions et décideurs politiques auxquelles les Services de Prévention, Santé au Travail sont amenés à répondre.

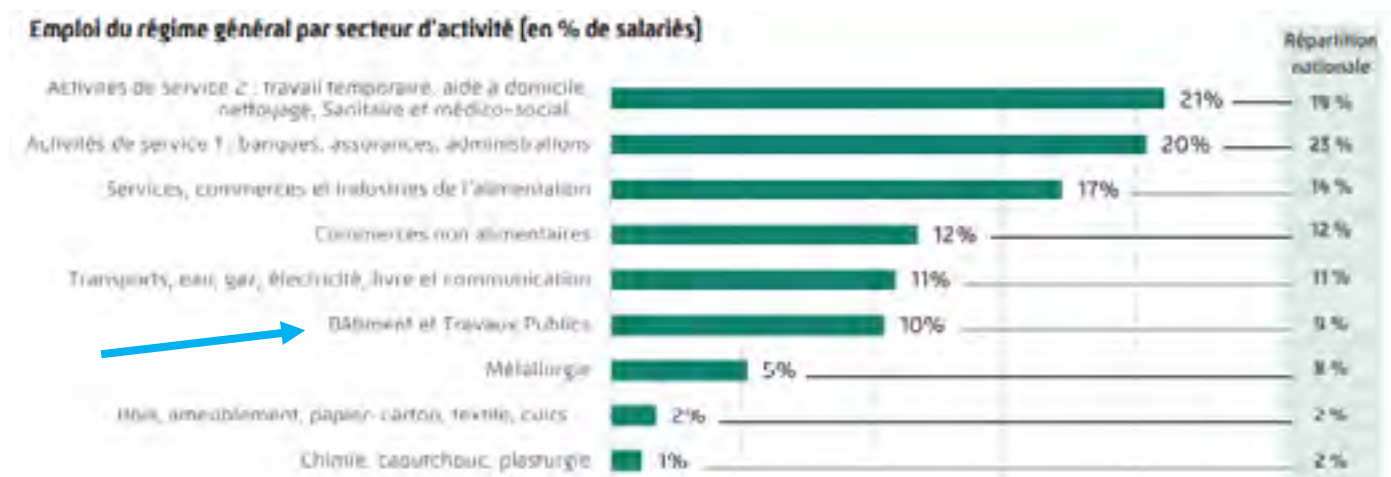
C'est dans ce contexte que Santé BTP 34 a défini les actions prioritaires du Projet de Service afin de renforcer la prévention primaire auprès des entreprises adhérentes avec la volonté de traiter les actions cibles avec des moyens humains, techniques renforcés pour être plus efficient.

#### SECTION 1. Le contexte économique en Languedoc-Roussillon.

De très nombreuses TPE et une importante dynamique de création d'entreprises caractérisent le tissu économique du Languedoc-Roussillon :

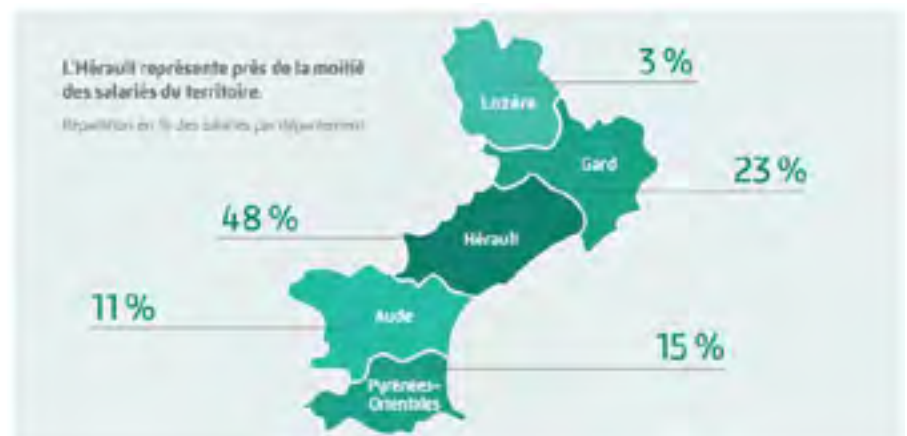
- **87 % des établissements du territoire ont moins de 10 salariés** (84 % au niveau national),
- **0,7 % ont 100 salariés ou plus** (1,2 % au niveau national).

On note cependant, depuis ces 10 dernières années, une augmentation des effectifs salariés et des sections d'établissements, respectivement de 21 % et 15 % (en comparaison, avec le national respectivement de 11,2 % et 10,9 %).



Le BTP représente 10% des emplois et l'Hérault concentre près de la moitié des salariés du territoire.

**Nota :** Santé BTP 34 et l'AIST Béziers concentrent le suivi médical des salariés du BTP : **95%**.

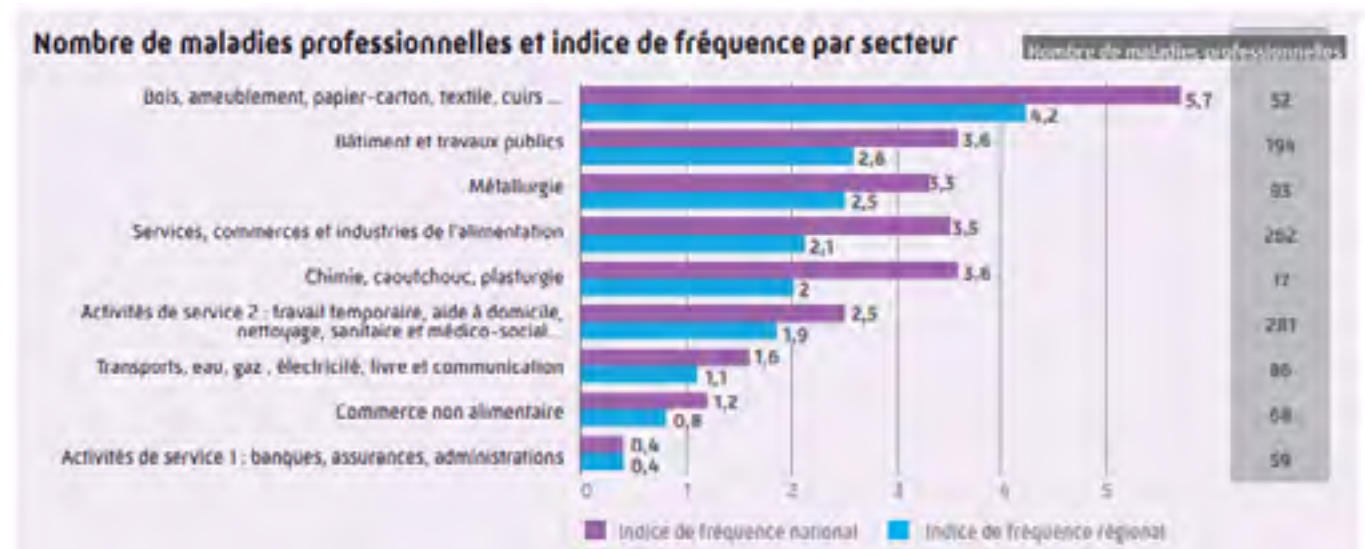
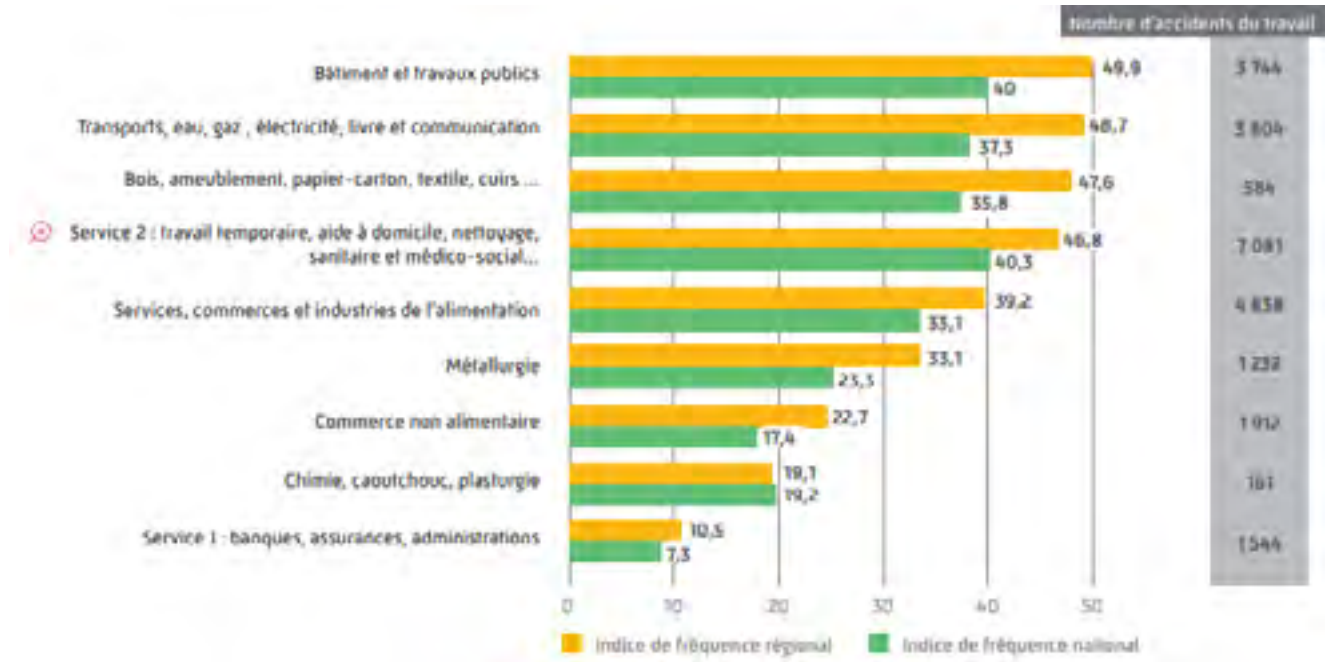


<sup>2</sup> Source : CARSAT L.R. - Statistiques 2023-

## SECTION 2. Sinistralité dans le BTP en Languedoc-Roussillon et risques chimiques

Le BTP et les activités de transports restent très impactés par les accidents du travail, avec un indice de fréquence nettement supérieur à la moyenne régionale et nationale.

Pour rappel, le nombre de jours moyens d'arrêt après accident du travail est de 84 jours.



Par ailleurs, il convient de souligner que la CARSAT Languedoc-Roussillon à travers son action « Les risques chimiques pros » vise à engager les entreprises à mener à bien une démarche efficace de prévention des risques chimiques.

Rendre les entreprises autonomes dans l'évaluation des risques chimiques ; leur permettre de maîtriser les situations les plus exposantes ; les soutenir dans leur engagement pour la prévention des risques chimiques.



Dans le cadre de ce programme, la Carsat Languedoc-Roussillon intervient notamment dans les secteurs d'activité suivants :

- Les menuiseries ;
- Les travaux publics et le gros œuvre ;
- les activités de soudage.

### SECTION 3. La prévention de la désinsertion professionnelle.



Le Plan Régional Santé Travail 4 souligne combien la Prévention de la Désinsertion et de l'Usure Professionnelle (PDUP) est un enjeu majeur pour les entreprises, les salariés et les acteurs de la prévention.

Il apparait comme un axe central et prioritaire du PST4 et de la Loi sur la santé au travail du 2 août 2021.

Cette question de la PDUP est à placer au cœur de la politique de prévention des entreprises et à relier à l'obligation de sécurité.

Le diagnostic régional santé travail réalisé en Occitanie<sup>3</sup> confirme ces inquiétudes avec un taux d'emploi de 27,7% pour la population des 60-64 ans contre 69% pour les 55-59 ans et 77% pour les 25 à 54 ans, illustrant ainsi la nécessité de renforcer les actions de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle.

Ainsi, à l'instar des autres Services de Prévention, Santé Travail, Santé BTP 34 a signé le 28 mai 2025, un CPOM avec la CARSAT et la DREETS dont l'une des actions portent sur la Prévention de la Désinsertion Professionnelle.

Cette même action figure également parmi les actions prioritaires du Projet de Service 2026-2031.

### SECTION 4. Travail et fortes chaleurs climatiques.

Le code du travail vient de s'enrichir de tout un volet détaillant les mesures que les employeurs doivent mettre en œuvre lors d'une vague de chaleur ou d'un épisode de canicule, plus ou moins intense (*Décret et Arrêté paru au J.O du 1<sup>er</sup> juin 2025 renforçant la protection des travailleurs en cas d'épisodes de chaleur intense*).

Par ailleurs, le Plan Santé Travail 4, Action 5.3 : Prendre en compte les effets du changement climatique sur la santé des travailleurs, en particulier les effets des vagues de chaleur, a fait le constat à l'appui des études de l'ANSES que trois types de modifications climatiques influent sur les risques professionnels : l'évolution de l'environnement biologique et chimique, la modification de la fréquence et de l'intensité de certains aléas climatiques et la hausse des températures.

---

<sup>3</sup> Plan Régional Santé Travail Occitanie 2022-2026 (PRST 4)



Au cours des deux dernières décennies, les vagues de chaleur sont en effet apparues récurrentes sur le territoire métropolitain.

La chaleur engendre des risques professionnels spécifiques le plus souvent pour toutes les activités extérieures (BTP...) ... lors d'épisodes caniculaires.

Les épisodes caniculaires et le travail par fortes chaleurs entraînent une dégradation des conditions de travail dans la majorité des secteurs d'activité et augmentent les risques d'accidents du travail.



L'objectif fixé par le PST 4 est de mieux connaître et prendre en compte les effets des températures extrêmes sur les conditions de travail, dans le but de les atténuer.

Selon les relevés de données météorologiques fournies par météo France, la région Occitanie est particulièrement confrontée à l'élévation des températures qui se traduit par une augmentation des journées de forte chaleur et des sécheresses. Le nombre de jours chauds (température max. supérieure à 25°C), est en nette augmentation sur la période 1961-2012. Les tendances vont de +5 à +7 jours tous les 10 ans.<sup>4</sup>

### EN CONCLUSION.

L'ensemble de ces constats nous a conduit à fixer les trois actions prioritaires du Projet de Service présentées ci-après.

---

<sup>4</sup> Bilan climatique 2024 – Météo France.

## **CHAPITRE 2. LES AXES PRIORITAIRES DU PROJET DE SERVICE 2026/2031**

### **SECTION 1.** Présentation des actions de prévention prioritaires du Projet de Service

Les trois actions de prévention prioritaires du Projet de Service sont les suivantes :

- ✿ Action de prévention du risque « Silice »
- ✿ Action de Prévention de la Désinsertion Professionnelle qui reprend l'action définie dans le CPOM 2025-2030
- ✿ Action de prévention « Travail et fortes chaleurs climatiques » qui reprend l'action définie dans le CPOM 2025-2030.

## FICHE ACTION « Prévention du risque Silice »

### 1.COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

*Référent de l'action : Dr TAVAKOLI (Médecin du travail)*

*Membres du projet : Mr AZROUR (IPRP), Mme BIAUJOUT (Technicienne Hygiène Sécurité), Mme GEISTLICH (IDEST) et Mr GRIGNON (IPRP)*

*Partenariats :*

*CARSAT, OPPBTP, GNM-STBTP*

### 1. CONTEXTE

L'exposition à la silice cristalline est un risque prépondérant dans les entreprises du BTP et peut engendrer des effets sur la santé irréversibles et invalidants.

La silice occupe la 2<sup>ème</sup> place, après l'amiante, parmi les 10 cancérigènes principaux les plus fréquemment rapportés dans le cancer broncho-pulmonaire (données RNV3P 2018).

La directive européenne 2017/2398/UE reconnaissant le caractère cancérigène des travaux exposants à la poussière de silice cristalline alvéolaire issue de procédés de travail a été transposée en droit français par un arrêté du 26 octobre 2020 (JORF n°266 du 1er novembre 2020).

La société Française de la santé au travail a émis des Recommandations de bonnes pratiques labellisée par la Haute Autorité de santé, validée par le Collège le 28 janvier 2021 pour la surveillance médicoprofessionnelle des travailleurs exposés ou ayant été exposés à la silice cristalline.

Le décret du 4 avril 2024 apporte différentes modifications concernant la traçabilité et le suivi des travailleurs exposés ou « susceptibles d'être exposés » à des agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. L'employeur doit établir une liste des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Cette liste doit contenir les informations suivantes :

- Les substances auxquelles le travailleur est susceptible d'être exposé ;
- La nature, la durée et le degré de l'exposition (si possible).

Les maladies professionnelles en lien avec la silice sont regroupées dans le tableau n°25 du RG.

### 2. PUBLIC CIBLE

Les salariés du BTP sont tous susceptibles d'être exposés à la silice. Nous avons retenu dans la cible les métiers les plus exposés. Le choix de la cible s'est appuyé sur les matrices « emplois/expositions » réalisées par le GNMSTBTP.

#### 300 Entreprises (toute taille confondue)

- Entreprises de maçonnerie :
  - construction neuve, rénovation : travail sur du béton, brique, mortier, ciment.
  - démolition

- Entreprises de TP : terrassement, construction de chaussées, pose de bordures et regards
- Entreprises de Carrelage
- Entreprises de taille de pierre
- Les agences d'intérim (action de sensibilisation spécifique à mettre en place)

Au cours du projet, d'autres activités pourront être intégrées (marbriers, centrales à béton)

Les postes de travail :

- Maçon finisseur
- Manœuvre/Maçon bâtiment
- Manœuvre/Maçon TP
- Tailleur de pierre (ajouté au projet fin 2024)
- Carreleur
- Conducteur de raboteuse
- Démolisseur (conducteur/ opérateur à pied)

Les tâches ciblées sur les postes de travail concernés :

- Abrasion, découpe, percement, Ponçage, disquage, tronçonnage, carottage de béton et brique
- Sciage de bordures, terrassement
- Nettoyage au balai
- Démolition manuelle

### 3. OBJECTIFS

Poursuivre l'amélioration de la compétence de l'équipe pluridisciplinaire en matière de prévention du risque silice.

Sensibiliser les employeurs et les salariés sur les risques liés aux particules de silice et à mieux repérer les tâches exposantes.

Améliorer la perception du risque Silice par les salariés.

Conseiller et accompagner les entreprises sur la mise en place des moyens de prévention (EPC et EPI) en collaboration avec la CARSAT (AFS en particulier) et l'OPPBTP.

Contribuer à mieux identifier les pratiques/usages les plus exposants pour les professionnels et procéder au besoin à des mesures sur le terrain (à l'appui des connaissances actuelles et travaux en cours : congrès BTP 2019, rapport ANSES, Carto silice...).

Aider l'entreprise à mieux déclarer le risque auprès du SPST.

Contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles dans les DMST.

Améliorer la prise en charge des salariés présentant des pathologies pouvant être liées à la silice.

### 4. MODALITES D'ACTION

**PRE REQUIS DE L'EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE :**

- Travaux du congrès BTP Metz 2019
- Travaux du GNMSTBTP
- Pour le pôle médical : Formation spirométrie (réalisée Nov. 2024)
- Pour les IPRP : Formation à la métrologie (Oct. 2024)

#### **ACTIONS EMPLOYEURS/ENTREPRISES :**

- Fiches d'entreprises aux entreprises cibles
- Réalisation de diagnostic Silice (Aide au DUERP)
- Sensibilisation employeurs via les organisations professionnelles de la branche BTP
- Métrologie (en collaboration avec la CARSAT)
- Newsletter (groupe communication)

#### **ACTION SALARIES :**

- Information sur les écrans en salle d'attente
- Sensibilisations individuelles lors des visites médicales et entretiens infirmiers (ESTI)
- Réalisation de spirométrie (suivi longitudinal)
- Aide à l'arrêt de la consommation de tabac (ESTI spécifique)
- Dépistage des maladies en lien avec la silice
- Sensibilisations collectives : salariés et encadrants
- Etudes de poste
- Questionnaire l'enquête *Perception Silice auprès des salariés en salle d'attente*

#### **OUTILS POUR LA MISE EN PLACE DES ACTIONS**

- Le catalogue EPC/EPI prévention silice travaillé en collaboration avec la CARSAT et l'OPPBTP
- AFS de la CARSAT
- Recommandations HAS
- Outils FORSAPRE :
  - Fiche FAN Silice
  - Fiches FAST des postes de travail concernés
  - Protocole Entretien Santé Travail Silice
  - Fiche prévention Silice
  - Outils d'aide à l'évaluation de l'exposition cumulée aux poussières de silice par métier dans le secteur du BTP.
  - Outils d'aide au suivi post-exposition
  - Fiche facilitant la déclaration de l'entreprise des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.
- Baromètre perception risque silice par les salariés : questionnaire.
- Résultat de l'enquête *Perception du risque Silice auprès des salariés*, réalisée en salle d'attente
- Document employeur comme outil d'aide à la décision du classement en SIR

### **5.INDICATEURS PREVUS**

#### **Quantitatifs :**

- Nombre de sensibilisations lors des visites médicales et entretiens infirmiers
- Nombre de sensibilisations collectives (employeurs, salariés)
- Nombre de diagnostic silice
- Nombre de fiches d'entreprises cibles
- Nombre de métrologies réalisées
- Nombre de questionnaire Perception Silice auprès des salariés
- Nombre de réunion du groupe de travail « silice »

### **6. DELAI PREVISIONNEL DE REALISATION**

La durée du projet couvre la période 2026-2030

## 7. POINTS D'ETAPES

- Suivi par le groupe de travail Silice

## 8. POINTS D'INFORMATIONS SUR L'EVOLUTION DU PROJET

- Point régulier en réunion pluridisciplinaire
- Restitution annuelle en CMT, Conseil d'administration et Commission de Contrôle.

## 9. MOYENS DE COMMUNICATION DES RESULTATS DU PROJET

- Campagnes d'information (via les écrans dans les salles d'attente et la Newsletter)
- Réunions d'information (organisations professionnelles de la branche : FFB, CAPEB...)

## FICHE ACTION « Prévention de la Désinsertion Professionnelle »

### 1.CONTEXTE

#### Contexte national

##### **Instruction du 26 avril 2022 relative aux modalités de mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle constituées au sein des SPSTI.**

Le développement de l'accompagnement des travailleurs et des entreprises dans la prévention de la désinsertion professionnelle et dans le maintien en emploi est une priorité des politiques publiques. Il constituait déjà l'une des lignes directrices et structurantes du troisième Plan santé au travail 2016-2020 définie par les partenaires sociaux et repris dans le quatrième Plan santé travail 2021-2025. C'est dans ce cadre, que la Haute autorité de Santé avait émis en 2019 des recommandations de bonnes pratiques relatives à la santé et au maintien en emploi des travailleurs.

La loi du 2 août 2021 renforçant la prévention et la santé au travail concrétise la création des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle (cellules PDP) au sein des SPSTI.

L'article 18 de la loi prévoit ainsi les missions des cellules PDP :

- Accompagnements individuels :
  - En travaillant sur des actions de sensibilisation, identifier les situations individuelles, proposer en lien avec l'employeur et le travailleur des mesures individuelles et de participer à l'accompagnement du travailleur éligible aux actions de prévention de la désinsertion professionnelle.
- Accompagnement collectif de prévention dans les entreprises dont les salariés sont confrontés à un risque de désinsertion professionnelle en partenariat avec les acteurs du maintien dans l'emploi et de compensation du handicap
  - En mettant en place des démarches de repérage précoce dans les entreprises et les secteurs d'activité générateurs de phénomènes de désinsertion professionnelle (information sensibilisation sur les facteurs de risque de désinsertion professionnelle, action de communication sur l'intérêt et le sens des RV de liaison et des visites médicales de mi- carrière, de reprise et de pré reprise ; actions de sensibilisation sur le repérage des salariés en risque de désinsertion professionnelle et le rôle essentiel du salarié et de l'employeur dans ce cadre.

Parallèlement, la loi du 2 Aout 2021 institue également la visite de mi carrière qui vise notamment à « ... *Evaluer 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* ».

Dans le cadre de la réforme des retraites, le fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) a été créé en août 2023. Son objectif est de prévenir les risques ergonomiques en entreprise et plus précisément les postures pénibles, les manutentions manuelles de charge et les vibrations transmises aux membres supérieurs et corps entier. Trois types d'actions peuvent être ainsi financées par ce fonds telles que la prévention en entreprise notamment les aménagements de poste dans le cadre de la PDP, la reconversion professionnelle, les actions des organismes de prévention des branches professionnelles.

La collaboration entre les Services de prévention et de santé au travail, les professionnels de santé, les organismes de sécurité sociale, les acteurs de la compensation du handicap, de l'insertion professionnelle, du dispositif d'emploi accompagné et les acteurs de la pré orientation et de la réadaptation professionnelles apparaît ainsi primordiale pour assurer le succès de la mise en œuvre des cellules PDP des SPSTI.

Les DREETS ainsi que les CARSAT seront mobilisées à travers notamment les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyen, pour faciliter la mise en place des cellules PDP. (...) »

« Aux termes de l'article L. 4622-8-1 du Code du travail créé par la loi du 2 août 2021 précitée, la cellule est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité.

Conformément à ce même article, la composition minimale de la cellule est fixée par le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) (...) »

Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021 - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr)

### Contexte régional

Plusieurs groupes de travail pluri institutionnels ont été mobilisés sur la prévention de la désinsertion professionnelle dans le cadre du Plan Régional Santé travail 3 d'Occitanie et ont permis la construction d'un diagnostic régional :

Le projet IODA 1 (Inaptitudes en Occitanie : Diagnostic et Analyse) a permis d'estimer le taux d'incidence annuel des déclarations d'inaptitudes selon un certain nombre de caractéristiques des salariés et de leur activité. De façon attendue, on observe que les maladies de l'appareil locomoteur ou troubles musculosquelettiques (TMS) et les troubles mentaux et du comportement sont les deux familles de pathologies à l'origine du plus grand nombre de déclarations d'inaptitude avec respectivement 300 et 295 cas environ pour 100 000 salariés en une année.

Le Service participe actuellement au projet IODA 2 qui est en cours.

A ce jour, les actions initiées se poursuivent dans le cadre du Plan Régional Santé Travail 4 d'Occitanie avec plusieurs groupes de travail relatifs à la prévention de la désinsertion professionnelle (favoriser la coordination des acteurs de la PDP, développer l'information et l'outillage des professionnels de santé, développer des actions collectives ciblées, proposer des actions spécifiques en matière de vieillissement actif et de prévention de l'usure professionnelle, outiller les acteurs du dialogue social).

## 2.COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

*Membres du projet :* Dr Paul CAUCAT (médecin du travail), Dr Nadine MARTIN (référente CME), Coline BERNARD (IDEST coordinatrice CME), Suzy VIMONT (IDEST), Stéphanie BIAUJOUT (Technicienne Hygiène et Sécurité), Melany ANTERIEU (Assistante Sociale- AS) et Jessica LANGLOIS (Assistante médicale référente PDP).

## 3. PUBLIC CIBLE

Cible prioritaire :

- En prévention primaire – repérage précoce :
  - o Salariés vus en visite de mi-carrière entre 43 et 45ans
  - o Tout salarié sur chantier issu d'une entreprise code NAF 42.99.Z ; 42.11.Z ; 43.12.A ; 43.22.A ; 42.22Z ; 42.21.Z âgé de 35 à 43ans (cible identique au CPOM travail et chaleur)
  - o Salariés sur chantier de plus de 55ans (dit « séniors ») issu d'une entreprise code NAF 42.99.Z ; 42.11.Z ; 43.12.A ; 43.22.A ; 42.22Z ; 42.21.Z (cible identique au CPOM travail et chaleur)
- En prévention Collective :
  - o Entreprises code NAF 42.99.Z ; 42.11.Z ; 43.12.A ; 43.22.A ; 42.22Z ; 42.21.Z et salariés sur chantier travaillant dans ces entreprises.

## 4. OBJECTIFS ET RESULTATS ATTENDUS

- Favoriser la détection précoce de situation à risque de désinsertion professionnelle.



- Favoriser le maintien dans l'emploi de salariés « seniors »
  - o Le maintien du salarié au poste dans l'entreprise avec aménagement,
  - o Le reclassement du salarié sur un autre poste dans son entreprise,
  - o La préparation au reclassement externe (bilan de compétence, formation ...)
- Sensibiliser et accompagner les entreprises, et les salariés à l'accès et à l'information sur les différents dispositifs d'aide au maintien dans l'emploi.
  - Documentations adressées
  - Sensibilisation durant la réalisation de la FE et repérage des risques d'usures professionnelles. Prioriser notre suivi et action de soutien en conséquence.
  - Promotion des visites de pré reprises (VPR), ainsi que des visites à la demande, du rendez-vous de liaison et de l'essai encadré et du CRPE dans le cadre du suivi des salariés et en conseils aux employeurs
- Promouvoir une approche globale et concertée avec l'ensemble des partenaires du maintien dans l'emploi (CAP EMPLOI, CARSAT, DREETS)

## 5. MODALITES D'ACTION

- Modalités de suivi général selon guide et organigramme de fonctionnement de la CME – cf annexe
- Formation de l'ensemble des professionnels concernés du service et de nos prestataires du 19 au 21 mai par l'organisme de formation ALJP
- Conventions avec les partenaires (CAP EMPLOI signée en février 2025, CARSAT en avril 2025)
- En prévention primaire – repérage précoce :
  - o Mise en place d'un questionnaire évaluant le risque de désinsertion professionnelle durant la Visite de mi carrière (Protocole et questionnaire en annexe incluant l'échelle IRDP)
  - o Sur les populations cibles, mise en place de l'évaluation du risque de désinsertion professionnelle systématiquement sur l'ensemble des visites (3 niveaux d'évaluation du risque - indice IRDP (Presanse) – Echelle en annexe)
    - Suivi adapté au niveau de risque évalué avec possibilité d'essai encadré, CRPE, C2P, Rendez-vous de liaison...etc
    - Remise d'information systématique (type plaquette) à tous les salariés issus des populations cibles.
- Sur le plan collectif :
  - o Documents internes à élaborer et mise à disposition des documents de la CARSAT et du PRST4 PDP (kit d'animation).
  - o Envoi systématique d'une documentation à l'ensemble des adhérents cible.
  - o Mise à jour du site internet et mise en valeur des coordonnées directes spécifique CME
  - o Pour l'ensemble des nouveaux adhérents appartenant à la cible, sensibilisation sur la PDP et remise d'une plaquette jointe à la FE
  - o Lors des interventions en entreprise, informations données sur FIPU versant transition pro en lien avec la CARSAT
  - o Informations VPR, Rendez-vous de liaison directement durant les visites et les échanges avec les employeurs. Mise à disposition de documentations CARSAT à ce sujet.
- Développement et poursuite des actions avec nos partenaires privilégiés (FASTT, OPPBTP, CARSAT...) avec intervention de la CARSAT (formation PDP Assurance maladie à prévoir dans le service)
- Participation de la coordinatrice CME du service au PRST 4 PDP Occitanie, et participation à la réalisation d'une des capsules PDP de PresOcc PDP.

## 6. INDICATEURS

**Indicateurs annualisés sur le service.**

**Indicateurs de suivi des actions collectives :**

- Nombre d'entretien nouvel adhérent/rattrapage sensibilisé
- Nombre d'adhérents informés
- Nombre de plaquettes remises aux salariés

**Indicateurs de suivi des actions individuels :**

1. Nombre de visite de mi carrière
2. Nombre de salarié ciblé de 35-43 vu en visite
  - a. Echelle IRDP – nombre de salariés évalué Niveau 1
  - b. Echelle IRDP – nombre de salariés évalué Niveau 2
  - c. Echelle IRDP – nombre de salariés évalué Niveau 3
  - d. Nombre de salariés orienté CME
  - e. Nombre de salariés suivi en CME
  - f. Nombre d'avis d'inaptitudes
  - g. Nombre de postes aménagés
  - h. Nombre de reclassements aboutis dans l'entreprise (données AS)
  - i. Nombre d'orientations vers les partenaires externes (CPAM, Cap emploi...etc)
3. Nombre de salarié ciblé de plus de 55ans
  - a. Echelle IRDP – nombre de salarié évalué Niveau 1
  - b. Echelle IRDP – nombre de salarié évalué Niveau 2
  - c. Echelle IRDP – nombre de salarié évalué Niveau 3
  - d. Nombre de salarié orienté CME
  - e. Nombre de salarié suivi en CME
  - f. Nombre de rendez-vous AS hors parcours CME (bilan retraite)
  - g. Nombre d'avis d'inaptitude
  - h. Nombre de poste aménagés
  - i. Nombre de reclassements aboutis dans l'entreprise (données AS)
  - j. Nombre d'orientations vers les partenaires externes (CPAM, Cap emploi...etc)

## 7. POINTS D'ETAPES

- Point périodique en réunion du groupe de travail PDP
- Point périodique lors des CME avec les partenaires
- Restitution annuelle en CMT, CA et commission de contrôle

## FICHE ACTION SANTE BTP 34/SRAS BTP « Travail et fortes chaleurs climatiques »

### Composition du groupe de travail

**Référent de l'action :** SRAS BTP et SANTE BTP 34

**Composition du groupe de travail :**

- **SRAS BTP :** Dr Arqué, Dr Gonzalez, Mme Carrie-Charlec (IDEST), Mme Backès (IDEST), M. Micoulaud (IPRP), Mme Gerique (IPRP), Dr Juchs Betty
- **SANTE BTP 34 :** Dr. Tavakoli, Mme Balez (IDEST), M Azrour (IPRP), M Grignon (IPRP), Mme Gouzy (Technicienne Hygiène Sécurité).

**Partenariats :**

CARSAT, OPPBTP, DREETS

### Préambule

L'instruction DGT N°2024/132 mentionne la mutualisation entre SPSTI des actions dans le cadre du CPOM : « ... certaines des priorités peuvent être communes à plusieurs SPSTI. Des actions peuvent, par conséquent, être partagées... ».

Le CPOM commun SANTE BTP 34 et SRAS BTP met en œuvre cette instruction afin d'agir en synergie sur la prévention primaire de ce risque prioritaire qu'est le « travail et fortes chaleurs ».

### Contexte

Avec une température moyenne de 13,9 °C et une anomalie de + 0,9 °C par rapport à la normale 1991–2020, l'année 2024 se situe au 4<sup>e</sup> rang des années les plus chaudes, ex aequo avec 2018, derrière 2022 et 2023, depuis le début des mesures en 1900. Au cours de l'année 2024, les jours plus chauds que la normale ont été deux fois plus nombreux que les jours plus froids [...] Signe du changement climatique, 9 des 10 années les plus chaudes en France sont postérieures à 2010. <sup>5</sup>

Selon les relevés de données météorologiques fournies par météo France, la région Occitanie est particulièrement confrontée à l'élévation des températures qui se traduit par une augmentation des journées de forte chaleur et des sécheresses. Le nombre de jours chauds (température max. supérieure à 25°C), est en nette augmentation sur la période 1961-2012. Les tendances vont de +5 à +7 jours tous les 10 ans\*.

<sup>5</sup> Bilan climatique de l'année 2024 METEO FRANCE

A l'horizon 2021-2050, l'ensemble du littoral méditerranéen connaîtrait plus de 82 journées estivales et plus de 19 nuits tropicales par an (Scénario GIEC). Le changement climatique aura des effets sur la santé de 70 % des travailleurs dans le monde : c'est l'alerte lancée le 28 avril 2024 par l'Organisation internationale du travail (OIT) à l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail. Le lien entre l'évolution du climat et une part de l'augmentation de la prévalence des cancers, des maladies respiratoires et cardiovasculaires, des dysfonctionnements rénaux ou encore des problèmes de santé mentale a déjà été établi. Avec, à la clé, de nombreux décès, une perte de qualité de vie et de qualité de vie au travail, pour beaucoup de travailleurs (« Changement climatique : des effets multiples sur la santé au travail ». <sup>6</sup>

Ce constat ainsi que les prévisions climatiques, nous amènent à étudier le travail en extérieur pendant les fortes chaleurs dans les métiers du BTP.

### Publics cibles

Cette action concerne les métiers exposés à la chaleur climatique en excluant les sources de chaleur induites par l'activité (travaux à la flamme, application bitume ...)

Ainsi, nous ciblons dans cette action les métiers du TP (travaux publics). On retrouve ces métiers dans les codes NAF suivants :

- 42.11.Z (construction de routes et d'autoroutes)
- 43.12.A (travaux de terrassement courants et travaux préparatoires)
- 42.21.Z (construction de réseaux pour fluides)

Notre cible correspond à 107 entreprises et 847 salariés.

### Objectifs et résultats attendus

Aider les entreprises à évaluer le risque Travail et chaleur dans le Document unique d'évaluation des risques.

Promouvoir les bonnes pratiques sur les règles de prévention travail et chaleur dans un objectif de prévention primaire des risques (incluant évolutions techniques, organisationnelles...)

Améliorer la qualité collective et individuelle de la prévention des risques liés au travail par fortes chaleurs.

Promouvoir une approche collective et concertée des actions en milieu de travail en lien avec nos partenaires (DREETS/OPPBTP/CARSAT).

<sup>6</sup> Article publié dans Concours pluripro, septembre 2024, Géraldine Langlois 6 septembre 2024).

*Caractériser les effets physiologiques du travail à la chaleur chez les salariés à l'aide de collecte de données (partenaire CARSAT).*

Promouvoir les dispositifs financiers des Carsat

Mutualiser entre nos deux SPST BTP des ressources (connaissances, outils, méthodes, actions, résultats).

Améliorer les connaissances des équipes pluridisciplinaires sur les effets physiologiques de la chaleur selon les individus (âge, état de santé, comorbidités...).

### Actions et leurs modalités

Former et informer les équipes pluridisciplinaires (Congrès national BTP, travaux scientifiques, littérature...).

Sensibilisation d'une demi-journée des équipes pluridisciplinaires de la Santé BTP34 (et SRAS) par l'ingénieur de la CARSAT (M. BONZOM) : « changement climatique et impact sur la prévention ».

Création d'un outil d'évaluation du risque travail et chaleur partagé, diffusé et promu auprès des entreprises (notamment TPE).

Sensibilisations collectives et individuelles (AMT, CSE, FE, ateliers, Consultations MT/IDEST).

Recenser les mesures de prévention mises en place par les entreprises du secteur.

Action de mobilisation de la branche professionnelle sur la prévention du risque « travail par forte chaleur climatique » afin de promouvoir les bonnes pratiques de prévention dans ce domaine.

Adapter aux TPE un document de prévention travail et chaleur (mesures techniques et organisationnelles, liste des EPI spécifiques au travail par forte chaleur) basé sur le guide de l'OPPBTP et les travaux des CARSAT et autres partenaires prévention.

Développer un Questionnaire « Perception chaleur » à effectuer lors des consultations MT/IDEST.

*En partenariat avec l'INRS et les CARSAT selon les moyens disponibles :*

- *Développer un protocole de mesure de paramètres physiologiques (sudation, température etc...) permettant d'évaluer l'astreinte physique et thermique des salariés.*
- *Réaliser des campagnes de mesure sur les métiers sélectionnés en se*

*basant sur la norme ATP afin d'améliorer la connaissance des astreintes et de déterminer les mesures de prévention adaptées. Des mesures physiques (température, temps de rayonnement, humidité, vitesse d'air...) pourront être menées en parallèle avec l'assistance du CIMP de la CARSAT LR et MP.*

#### Indicateurs prévus

##### Quantitatifs :

- Nombre d'établissements ciblé par une action de communication (100% de la cible)
- Nombre de messages diffusés : webinaires, écrans salles d'attente, flyer.
- Nombre d'établissements accompagnés dans la cible (50%) : fiche entreprise, Accompagnement DU (évaluation du risque et plan d'actions), CSE, Sensibilisations collectives, préconisations
- Nombre d'aménagements de poste liés à la chaleur
- **Nombre de AT/malaises enregistrés par la DREETS pendant la période de canicule**
- Nombre de Questionnaires salariés VRD en consultation IDEST/MT
- Nombre de salariés sensibilisés en consultation
- Nombre de personnel SPST formé au travail et chaleur

#### Délai prévisionnel de réalisation

La durée du projet couvre la période 2025-2030.

#### Points d'étapes

- Point périodique sur les actions réalisées (initiale, fin de période estivale...)
- Réunions Groupe « Travail par fortes chaleurs climatiques » au niveau régional
- Réunions avec les partenaires (OPPBTP, CARSAT, DREETS,)

#### Points d'informations sur l'évolution du projet

Restitution annuelle en CMT, Conseil d'Administration et Commission de Contrôle.

#### Moyens de communication des résultats du projet

Plaquettes travail et chaleur, Guide OPPBTP, Guide EPI travail et chaleur, power-

point de sensibilisation « forte chaleur et incidence sur comportement » du SRAS.

Campagnes d'information (via les écrans dans les salles d'attente, Newsletter, mailing entreprise, flyer).

Sensibilisations collectives (en entreprise et dans nos locaux).

Réunions d'information (organisations patronales FFB, CAPEB ...).

Toucher les communes et collectivités sur l'intérêt d'autoriser des chantiers sur des horaires adaptées (DREETS)...

## **SECTION 2.** Présentation des axes prioritaires d'évolution du Service

### **AXE 1. Renforcement de la mise en œuvre de l'offre socle de services**

# **L'OFFRE SOCLE**

*Quels services pour les adhérents ?*

#### **1. Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs**

- Poursuivre, via le recrutement de médecins du travail, le maintien d'un temps médical adapté afin de répondre aux obligations réglementaires du suivi médical des salariés du BTP et des travailleurs intérimaires
- Assurer la promotion de l'offre spécifique auprès des employeurs.
- Mise en application d'un protocole d'aide IDEST afin d'assurer une équité de traitement des entreprises adhérentes indépendamment des secteurs médicaux d'affectation.
- Tendre vers la mise à jour de l'ensemble des visites réglementaires afin de répondre aux exigences de la certification.

#### **2. Renforcer l'accompagnement des adhérents et leurs salariés**

- Développer du partenariat avec les organisations professionnelles patronales afin d'organiser des sensibilisations collectives de prévention des risques professionnels
- Développer les AMT avec une augmentation de l'implication des infirmières santé travail dans une approche de complémentarité médico-technique et préserver leur cœur de métier
- Poursuivre la mise en œuvre de l'action « Rattrapage FE » et l'action « Nouveaux adhérents » afin répondre aux exigences de la réglementation imposant des Actions de prévention primaires, a minima, tous les 4 ans, pour les entreprises adhérentes.

#### **3. Renforcer l'efficience de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle**

- Mieux informer, sensibiliser les entreprises afin d'améliorer le repérage précoce et la prévention primaire
- Organiser des sensibilisations collectives vers des entreprises cibles (cf CPOM)
- Cibler une tranche d'âge et des métiers spécifiques de ces entreprises cibles pour faire du repérage individuel précoce un moyen de limiter les inaptitudes sans solution de maintien en emploi (cf CPOM)
- Continuer à développer le réseau de partenaires de la CME
- Mettre en place un partenariat de travail avec une psychologue experte PDP pour la CME
- Former et/ou informer régulièrement toute l'équipe de Santé BTP 34 de la prévention et de la désinsertion professionnelle
- Continuer à développer du temps professionnel pour accompagner et suivre régulièrement les salariés intégrés à la CME
- Améliorer et harmoniser les saisies dans le logiciel métier afin de répondre aux indicateurs demandés



## AXE 2. Poursuite puis renouvellement de l'agrément ARS pour la formation des internes en médecine du travail

Santé BTP 34 vient de **renouveler son agrément pour accueillir des internes en médecine du travail pour la période de mai 2025 à novembre 2029.**

L'interne en médecine du travail accueilli à Santé BTP 34, bénéficie d'un parcours d'intégration, d'une durée minimale de 15 jours (selon l'année d'internat), lui permettant de découvrir tous les aspects de la pluridisciplinarité des missions dédiées aux Services de Prévention Santé au Travail.

Cette approche comprend la rencontre et l'accompagnement des différentes composantes de l'équipe pluridisciplinaire dans leur activité du quotidien : infirmière en santé travail, ingénieur de prévention (IPRP), Technicienne Hygiène Sécurité et bien sûr Médecins du Travail.

Elle intègre :

- La participation aux Actions en milieu de travail,
- La participation au travail de groupes : amiante, silice, risques chimiques, PDP par exemple.
- La participation aux réunions de travail pluridisciplinaire.

**Sur le plan médical**, l'interne en prévention santé travail est amené à assister aux consultations médicales des Médecins du Travail afin de s'enrichir des pratiques de chacun, puis assure des consultations afin de construire son expérience en la matière.

L'interne en prévention santé travail dispose du temps nécessaire à sa formation, selon la réglementation en vigueur et notamment le Décret n° 2015-225 du 26 février 2015 relatif au temps de travail des internes.

Santé BTP 34 bénéficie d'un agrément ARS depuis mai 2011 pour accueillir des internes en médecine du travail. Le Service a ainsi accueilli plus d'une dizaine d'internes en médecine du travail depuis son agrément.

Fort de cette expérience d'accueil des internes, Santé BTP 34 peut aujourd'hui répondre aux exigences attachées à l'internat en Médecine et Santé au Travail, en y ajoutant la spécificité BTP qui nécessite une surveillance adaptée de l'état de santé des salariés (intérimaires ou salariés) et des actions en milieu de travail riches d'enseignements en raison des risques professionnels particulièrement nombreux et spécifique dans le secteur du BTP.

Aujourd'hui, Santé BTP 34 est reconnu par les internes en médecine du travail comme un lieu de formation important dans leur cursus universitaire, en témoigne les nombreuses sollicitations pour les accueillir en formation, au moins un semestre.

Cette notoriété permet de faciliter le recrutement de futurs médecins du travail intéressés par la spécialité BTP.

Par ailleurs, il convient de souligner que, pour mieux répondre à ses missions, Santé BTP 34 bénéficie d'excellentes ressources pédagogiques sur lesquelles les internes en Médecine du Travail accueillis, peuvent s'appuyer.

Ces ressources créées et régulièrement mises à jour par le Groupement Multidisciplinaire de Santé au Travail dans le BTP (GNMST BTP) sont notamment inspirées des recommandations de bonnes pratiques et permettent à l'interne de disposer d'un support en matière de repérage, d'évaluation et des actions de surveillance médicale en matière des risques professionnels : Fiches FAN (Fiches

Actualisées des Nuisances) et FAST (Fiches Actualisées de Situation de Travail), informations référencées sur le site INRS et Ministère du Travail.

### **AXE 3. Renforcement des partenariats pour mieux répondre aux attentes des adhérents et leurs salariés**

Il s'agit ici, de mettre en œuvre les conventions signées en 2025 tant avec la **CARSAT** qu'avec **CAP EMPLOI** dans le cadre de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle.

Par ailleurs, le Projet de Service 2026-2031 inclut dans sa réalisation, la mise en œuvre du Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (**CPOM**) signé le 28 mai 2025 avec la **DREETS Occitanie et la CARSAT Languedoc-Roussillon**.

La mise en œuvre du Projet de Service 2026-2031 ne saurait être efficace sans les multiples partenariats développés par Santé BTP 34. Il convient donc de les poursuivre tout en ciblant les interactions avec ces différents acteurs de la prévention santé travail.

#### **Le Projet de Service 2026-2031 acte :**



#### **Au niveau Régional :**

- ✿ La participation aux réunions du **Plan Régional Santé Travail animé par la DREETS** (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) et **la CARSAT** (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail),
- ✿ La participation au **Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT)** avec M. AZROUR, IPRP coordonnateur du Service, au sein du Collège « des personnes physiques et morales qualifiées »,
- ✿ La poursuite du partenariat avec **l'OPPBTP** : Santé BTP 34, SRAS BTP et l'OPPBTP réunissent en effet, au niveau régional, toutes les compétences requises dans les domaines médical, technique et organisationnel pour répondre aux attentes de la branche BTP.

Comme nous l'avons déjà souligné, cette complémentarité entre les Services de Prévention, Santé, Travail BTP et l'OPPBTP est essentielle : il s'agit ni plus ni moins de mettre à disposition des entreprises du BTP un **véritable savoir-faire professionnel spécialisé**.

- ✿ Le développement d'un partenariat avec **France Addictions** structuré autour d'une convention dont la signature est prévue en 2026,



Par ailleurs, durant le précédent Projet de Service (2021-2026), le choix a été fait de cibler et limiter les **campagnes de communications par e-mails** pour éviter de saturer les boîtes mails des employeurs déjà hyper-sollicités.

Ainsi, grâce à cette stratégie de communication, nous avons pu constater que les ouvertures des mails envoyés, étaient élevés.

#### CAMPAGNE MAILING 2025

Date	Campagne	Nombre de destinataires	Taux d'ouverture
04/03/2025	INFORMATION SUR LES CONDITIONS DE PAIEMENT DE VOTRE COTISATION	217	55%
12/06/2025	<b>ACTION SILICE</b>	407	55%
17/06/2025	PASSAGE ZERO PAPIER / NOUVELLE PLATEFORME	1767	56%
18/09/2025	<b>CELLULE MAINTIEN EN EMPLOI</b>	1583	52%
20/11/2025	<b>DECRET « ELECTRICIEN ET CONDUCTEUR »</b>	1571	57%

Il convient de poursuivre cette stratégie de ciblage de la communication afin de susciter l'intérêt et ainsi renforcer l'efficacité des messages de prévention et/ou d'information sur la réglementation.

Il reste que Santé BTP 34 a une faiblesse de **communication sur les réseaux sociaux** sur lesquels Santé BTP 34 doit progresser : il s'agit là d'une priorité du Projet de Service 2026-2031.

#### AXE 6. Sécurité des données informatiques – Déploiement d'outils collaboratifs – Intelligence Artificielle

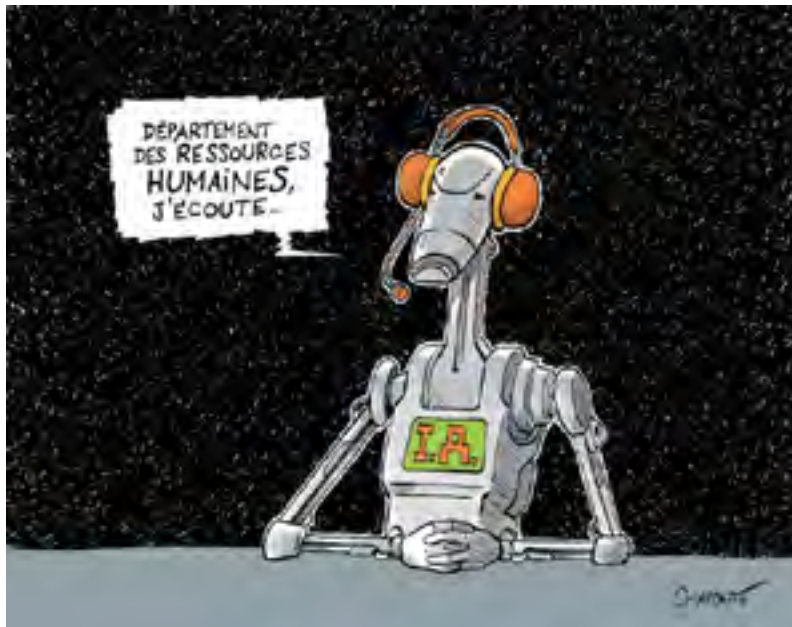
Le Service déploie depuis le 2<sup>nd</sup> semestre 2024 de **nouveaux outils collaboratifs**, M 365, comprenant notamment un intranet.

Par ailleurs, la certification et les **enjeux de cybersécurité** doivent être au cœur des préoccupations des Services de Prévention et Santé Travail.

Le Projet de Service 2026-2031 va donc intégrer de façon systématique la sensibilisation des équipes aux enjeux de la cybersécurité.

Cette démarche prioritaire de prise en compte de ce risque devient incontournable, de sorte que des sensibilisations collectives seront régulièrement organisées tout au long de la mise en œuvre du Projet de Service afin d'acculturer le personnel à cette évolution technologique.

Enfin, le Projet de Service 2026-2031 ne saurait faire l'économie d'aborder la question de **l'intégration de l'intelligence artificielle dans l'organisation de Santé BTP 34**.



Son impact dans l'organisation du travail et le contenu des tâches de chacun va évoluer.

Or, l'intégration de l'IA au sein d'un SPST va constituer un levier stratégique majeur pour assurer la qualité et l'efficacité de la prévention dans les années à venir.

La démarche doit être progressive, éthique et fortement pilotée par l'humain.

L'IA représente aussi une opportunité majeure d'améliorer la prévention, d'optimiser les organisations et de renforcer l'efficacité des équipes ; par exemple, en réduisant les tâches répétitives à « faible valeur ajoutée », l'IA peut permettre de mieux répondre aux missions d'accompagnement des entreprises.

Elle nécessitera la mise en place d'une Politique de sécurité informatique renforcée, mais aussi une Charte interne d'usage éthique.

Le développement de l'IA met aussi en exergue l'importance d'un logiciel professionnel performant, pour permettre le recueil de données et une analyse prédictive des axes d'amélioration de la gestion du Service.

Santé BTP 34 compte sur l'éditeur de logiciel VAL SOLUTIONS pour relever ce défi qui l'oblige, en faisant évoluer Uegar, le logiciel professionnel utilisé par Santé BTP 34.

**FIN**







SANTÉ AU TRAVAIL MONTPELLIER BTP • 109 Rue Henri Noguères - BÂT. D - Parc Euromedecine II - 34090 MONTPELLIER  
Téléphone 04 67 92 41 77 • [www.sante-btp-34.fr](http://www.sante-btp-34.fr)