AMCO BTP
Prévention et Santé au Travail

Une équipe pluridisciplinaire au service des entreprises du BTP

- Prévention des risques professionnels
- Suivi individuel de l'état de santé du salarié
- Prévention de la désinsertion professionnelle

Projet de service

2024 – 2028

Siège social : 6 allée Duke Ellington - BP 20001 - 87067 LIMOGES Cedex 3
Tel : 05 55 11 21 00
Mail : contact@amco-btp.fr

SOMMAIRE

1-Préambule……P.4

2-Présentation générale de l'AMCO-BTP……P.5

3-Contexte territorial……P.8
3.1-Eléments économiques du secteur du BTP en Nouvelle Aquitaine……p.8
3.1.1-Le tissu économique……p.8
3.1.2-L'emploi……p.9
3.1.3-le chiffre d'affaires……p.9
3.2-Evolutions et spécificités des adhérents de l'AMCO-BTP……p.11
3.2.1-Elements quantitatifs……p.11
3.2.2-Focus sur les inaptitudes……p.13
3.3-Le Plan Régional Santé Travail 4 et le CPOM…… .p.15
3.4-L'analyse collective des besoins……p.16

4-Les moyens de l'AMCO-BTP…… p.19
4.1-Les locaux…… p.19
4.1.1-Les centres fixes……p.19
4.1.2-Les lieux de vacation……p.20
4.2-Les centres mobiles……p.21
4.3-Les ressources humaines……p.22
4.3.1-Les équipes pluridisciplinaires……p.23
4.3.2-L'équipe de direction et les fonctions support……p.25
4.3.3-les intervenants externes……p.26
4.3.4-Les moyens dédiés aux systèmes d'information……p.27
4.4-Les ressources financières……p.27
4.5-Principe d'équité de traitement entre entreprises adhérentes……p.28

5-Le système d'information……p.29
5.1-La sécurisation des données……p.29
5.2-Le logiciel métier…… p.29
5.3-Le portail santé travail…… .p.30
5.4-La règlementation générale sur la protection des données (RGPD)…… .p.30
5.5-Le site internet de l'AMCO-BTP……p.30

6-La communication……p.33
6.1-La communication interne……p.33
6.1.1-Les dossiers partagés……p.33
6.1.2-les réunions……p.33
6.1.3-Les notes de service et d'information……p.34
6.1.4-la voie dématérialisée……p.34
6.2-La communication externe…… p.35

7-Les axes stratégiques de l'AMCO-BTP……p.36
7.1-L'offre socle……p.36
7.1.1-La prévention des risques professionnels…… ...p.36
7.1.2-Le suivi individuel de l'état de santé des salariés……p.41
7.1.3-La prévention de la désinsertion professionnelle……p.46
7.2-L'offre spécifique……p.50
7.2.1-L'offre spécifique aux travailleurs indépendants……p.50
7.3-L'offre complémentaire……p.52
7.3.1-L'offre complémentaire de prévention des risques professionnels……p.52

8-La démarche d'amélioration continue……p.53
8.1-L'expérience de la démarche de progrès en santé au travail ……p.53
8.2-En route vers la certification……p.55

9-Les partenariats……p.56
9.1-Les partenaires de la prévention des risques professionnels……p.57
9.2-Les partenaires du suivi individuel de l'état de santé des salariés……p.57
9.3-Les partenaires de la prévention de la désinsertion professionnelle……p.58
9.4-Les acteurs de la pré orientation et de la réadaptation professionnelle et les organismes intervenants en matière d'insertion professionnelle……p.61
9.5-Les acteurs du conseil en évolution et reconversion professionnelle……p.61

10-Les fiches action……p.62
10.1-Prévention du risque chimique……p.63
10.2-Métier de maçon……p.65
10.3-Prévention de la désinsertion professionnelle……p.68

1-Préambule

Le présent projet de service est un projet dynamique et évolutif, il est un outil d'anticipation, de développement et de prospective.

Il intervient suite à la refonte des statuts de l'AMCO-BTP réalisée en juin 2022 et en préalable au renouvellement de l'agrément du service auprès de la DREETS.

Il s'inscrit dans le cadre plus large des objectifs et actions du Projet Régional de Santé Nouvelle-Aquitaine et du Plan Régional Santé au Travail Nouvelle Aquitaine.

Il est guidé par les évolutions récentes du contexte législatif et règlementaire ;

-L'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail,

-La loi 2021-1018 du 2 août 2021 « Loi santé travail », ainsi qu'une vingtaine de décrets avec pour objectif de renforcer la prévention en santé au travail. Cette loi et les décrets qui ont suivi ont amorcé un processus profond de rénovation du secteur en décloisonnant la santé au travail et la santé publique, imposant une offre socle de services, donnant la possibilité d'une offre complémentaire, offrant aux travailleurs indépendants une couverture spécifique, apportant de la lisibilité dans les tarifs, renforçant la prévention primaire et structurant la prévention de la désinsertion professionnelle, mettant en œuvre le processus de certification, créant de nouvelles visites médicales, etc…..

-L'ensemble des recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé (HAS).

La méthodologie de construction du projet de service a respecté le protocole de réalisation du projet de service et le circuit de validation mis en place au sein de l'association. La dynamique a été participative, avec un appel aux membres de la commission médico-technique et plus largement à l'ensemble des professionnels volontaires pour constituer 3 groupes de travail préparatoires à la rédaction du projet de service.
Entre décembre 2022 et juin 2023, les 3 groupes de travail ont réfléchi et rédigé 3 projets relatifs aux composants de l'offre socle :
-la prévention des risques professionnels,
-le suivi de l'état de santé des salariés,
-la prévention de la désinsertion professionnelle.

La Commission Médico-Technique du 06 juillet 2023 a validé les travaux préparatoires des groupes de travail.

Après une première rédaction du projet de service, une consultation individuelle a été lancée en septembre auprès des professionnels concernant la forme et le fond du projet. Plusieurs professionnels ont répondu ce qui a permis d'enrichir le projet.

La Commission Médico-Technique du 05 octobre 2023 a validé le Projet pluriannuel de service.

L'avis favorable de la commission de contrôle a été rendu le 10 octobre 2023.
Le Conseil d'Administration a validé le projet pluriannuel de service le 10 octobre 2023.

2-Présentation générale de l'AMCO-BTP

L'Association Médicale du Centre-Ouest pour le Bâtiment et les Travaux Publics (AMCO-BTP) est une association régie par la loi du 1er juillet 1901 déclarée à la préfecture de la Haute-Vienne sous le n° 2871 le 08 mars 1951.
Son n° de SIRET est le 778 068 999 000 29
Son code NAF est le 8622 C
Le siège social est situé au 6 allée Duke Ellington - BP 20001 - 87067 LIMOGES Cedex 3

L'AMCO-BTP a été agréée le 28 janvier 2019 pour une durée de 5 ans par la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

Le champ d'intervention géographique de l'AMCO-BTP se situe sur les départements de la **Creuse, Haute-Vienne, et Dordogne.**

L'AMCO-BTP est membre des associations régionales STL (Santé au Travail en Limousin) et PNA (PRESANSE Nouvelle Aquitaine).

Sa spécificité et son originalité résident dans le suivi d'entreprises du bâtiment et des travaux publics (**BTP)**.

A ce titre, l'AMCO-BTP est présente dans les instances et manifestations spécifiques à la sphère de la santé au travail dans le BTP : Copil des SPSTI du BTP, Commission Nationale d'Information et de Liaison des présidents des SPSTI du BTP (CNIL), travaux et formations du Groupement National Multidisciplinaire de Santé au Travail dans le BTP (GNMSTBTP), participations annuelles aux journées de santé au travail dans le BTP, partenariat étroit avec l'OPPBTP, etc…

Les statuts de l'AMCO-BTP ont été renouvelés le 1er juin 2022. Ils rappellent l'objet de l'association qui est d'assurer l'organisation, le fonctionnement et la gestion d'un service de prévention et de santé au travail interentreprises dans le cadre des dispositions législatives et règlementaires en vigueur, ceci destiné principalement aux professions du BTP et aux activités s'y rattachant.

Les missions du service sont déterminées par le code du travail. L'article L. 4622-2 du code du travail précise : "Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

-Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

-Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le

harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

-Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;

-Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire."

La gouvernance de l'AMCO-BTP est constituée :

-***d'un conseil d'administration***
Paritaire, il est composé de 32 membres dont 16 représentants employeurs et 16 représentants salariés. Ce conseil d'administration qui nomme à sa tête un président, assure, sous le contrôle de l'assemblée générale, l'administration et la gestion du service dans le respect de ses dispositions statutaires et des textes règlementaires régissant son fonctionnement.

-***d'une commission de contrôle***
Elle comprend 18 membres dont 12 représentants salariés et 6 représentants employeurs. Elle donne son avis sur l'organisation, le fonctionnement du service, la gestion financière et les rapports d'activité.

L'AMCO-BTP met en œuvre une **offre socle de services** constituée :
-de la prévention des risques professionnels,
-du suivi individuel de l'état de santé des salariés,
-de la prévention de la désinsertion professionnelle.

L'AMCO-BTP garantit 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.

<u>A ce titre, les engagements de l'AMCO-BTP sont les suivants</u> :

1. Équité de traitement des entreprises adhérentes

- L'offre socle de services est mise à disposition de manière identique 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 uniforme.

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 en santé au travail, et non sur des critères subjectifs ou discriminants.

3. Équité géographique et accessibilité

- Le déploiement territorial de l'offre s'appuie sur un maillage géographique équilibré. Nos centres sont organisés pour assurer une proximité de service équivalente à toutes les entreprises, quel que soit leur emplacement dans le département.
- L'utilisation de services numériques permet également d'assurer l'accès à distance du suivi médical individuel et aux 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 sanitaires objectifs et validés par la Commission médico-technique et le Conseil d'Administration.

<u>Suivi et évaluation :</u>

- Un référent qualité est désigné pour garantir la conformité des pratiques au regard des exigences du référentiel de certification.
- Des indicateurs de suivi sont traités régulièrement et font l'objet de bilans annuels présentés à la Commission médico-technique, à la Commission de contrôle et au Conseil d'Administration.

3-Contexte territorial

3.1-Eléments économiques du secteur du BTP en Nouvelle Aquitaine

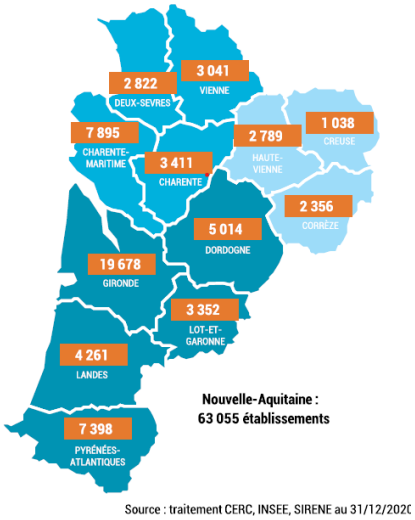
La compétence du service est celle du « Bâtiment et des travaux publics » pour les départements de la Creuse, Dordogne et Haute-Vienne. Dès lors, il est instructif pour l'AMCO-BTP d'avoir une vision de l'activité économique du secteur du BTP, puisqu'elle a une répercussion directe sur le nombre d'adhérents, et donc sur l'activité du service.

3.1.1-Le tissu économique :

Le secteur du bâtiment compte 63 055 établissements en Nouvelle-Aquitaine dont 8 841 sont situés en Creuse, Dordogne et Haute-Vienne – soit 11% des établissements de l'ensemble des secteurs d'activité. Le tissu économique est composé principalement de petites entreprises artisanales : plus de 92% des établissements ont moins de 5 salariés. 70% des établissements sont sans salariés.

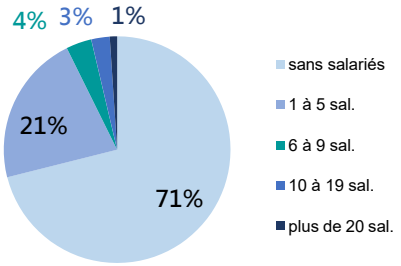
Depuis 2017, le nombre d'établissements employant au moins un salarié a progressé de plus de 6% en Creuse, Dordogne et Haute-Vienne, un rythme toutefois inférieur à la moyenne régionale (+11%).

Répartition du nombre d'établissements en Nouvelle-Aquitaine



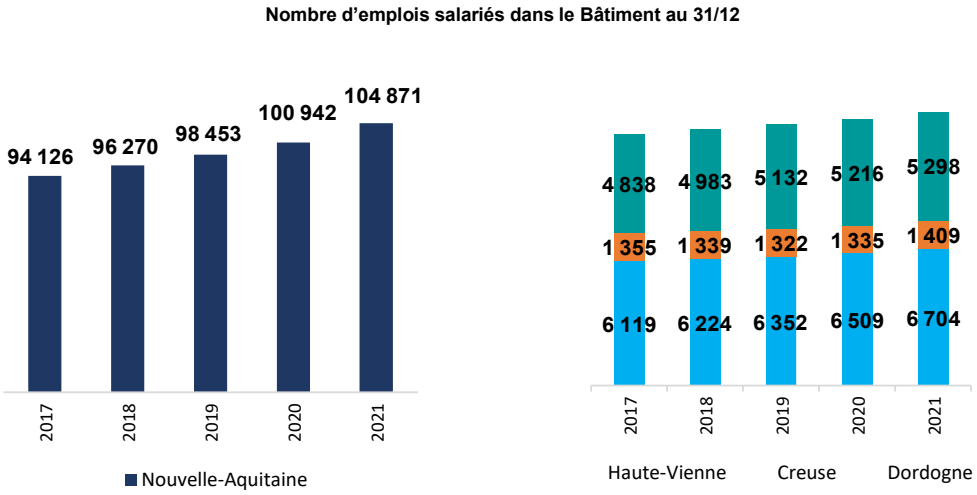
Source : traitement CERC, INSEE, SIRENE au 31/12/2020

Répartition des établissements par tranche d'effectifs en Nouvelle-Aquitaine



3.1.2-L'emploi :

En Nouvelle-Aquitaine, le nombre de salariés du bâtiment s'établit à 104 871 au 31/12/2021. Les départements de la Creuse, la Dordogne et de la Haute-Vienne rassemblent 13 411 salariés, soit 13% des effectifs totaux. En 2021, les effectifs salariés ont atteint leur plus haut niveau depuis dix ans.



3.1.3-Le chiffre d'affaires :

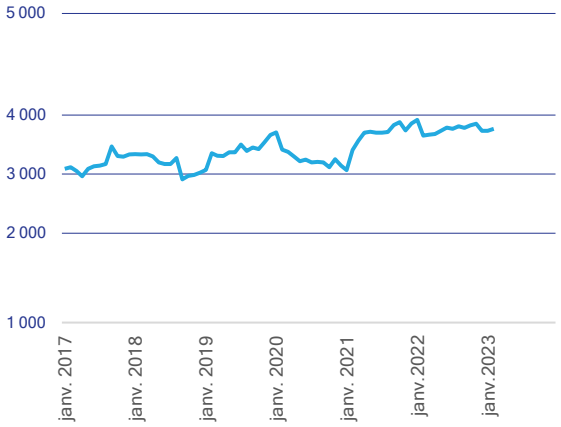
En Nouvelle-Aquitaine, le chiffre d'affaires du bâtiment est évalué à 13 milliards d'€ en 2021.Il est estimé à plus de 1,7 milliard d'€ pour les départements de la Creuse, la Dordogne et la Haute-Vienne.

L'année 2021 se caractérise par une activité particulièrement soutenue. Rattrapage des chantiers non réalisés pendant les périodes de confinement, effets positifs des mesures de relance de l'activité ou de soutien à la rénovation énergétique des logements expliquent, en partie, le haut niveau d'activité.

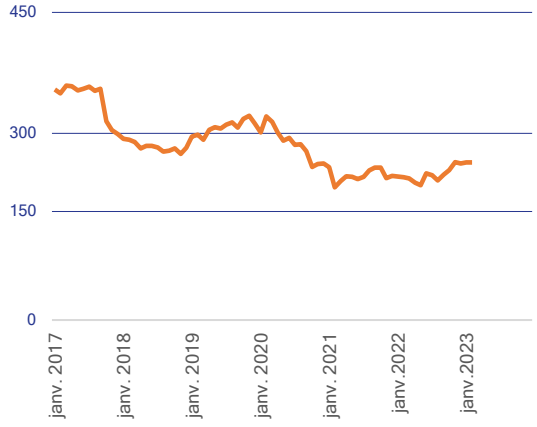
En revanche, l'environnement conjoncturel de la construction neuve de logements s'est dégradé au cours de l'année 2022, même si cette dégradation est à nuancer selon les territoires.

Le marché de la construction neuve de logements fait état d'un net coup de frein de la demande à l'échelle régionale. La hausse des taux d'intérêt désolvabilisent les ménages (tout particulièrement les primo-accédants), tendance accentuée par les conséquences des hausses de prix des matières premières et de la mise en place de la RE2020 sur les coûts de construction. Le ralentissement des perspectives de croissance économique fait également peser un risque de baisse des investissements sur le segment de la construction neuve de bâtiments non résidentiels. L'entretien-amélioration de bâtiment demeure, en revanche, un moteur plus solide de l'activité du bâtiment, soutenu notammentpar les aides à la rénovation énergétique.

Nombre de logements mis en chantier en cumul sur 12 mois glissants – Départements 23,24 et 87

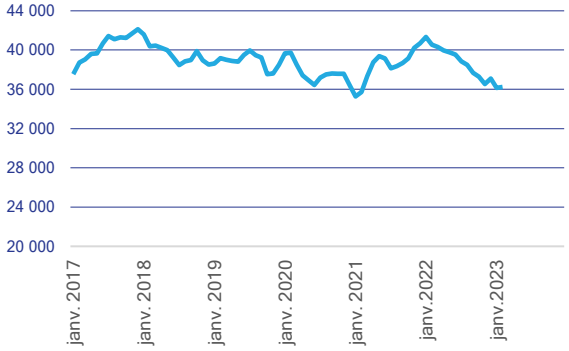


Locaux non résidentiels mis en chantier (en milliers de m²) en cumul sur 12 mois glissants – Départements 23,24 et 87



Source : MTE - SDES ; Traitement CERC Nouvelle-Aquitaine - estimations en date réelle

Nombre de logements mis en chantier en cumul sur 12 mois glissants – Nouvelle-Aquitaine



Locaux non résidentiels mis en chantier (en milliers de m²) en cumul sur 12 mois glissants – Nouvelle-Aquitaine

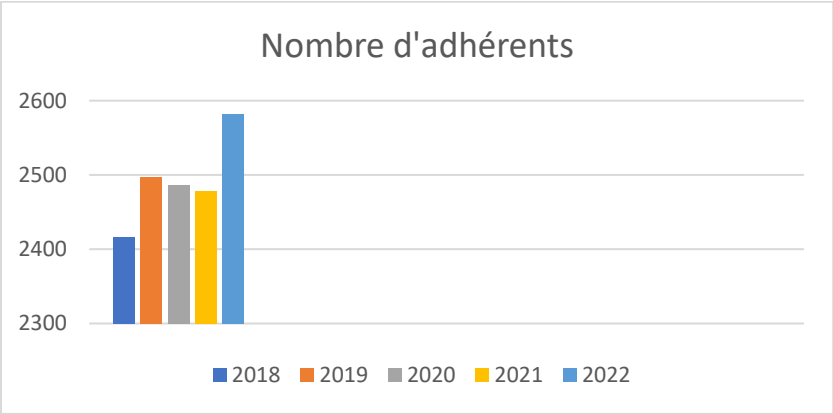
En conclusion, le contexte économique du BTP dans les départements de la Creuse, Haute-Vienne et Dordogne s'est révélé dynamique ces dernières années. S'il est difficile de projeter avec certitude les évolutions à venir, la conjoncture incite plutôt à la prudence, le marché tendant vers une certaine contraction.

Nous pouvons, par un effet de répercussion, anticiper une stagnation, voire une diminution des produits du service (cotisations) liées à une baisse d'activité dans le BTP.

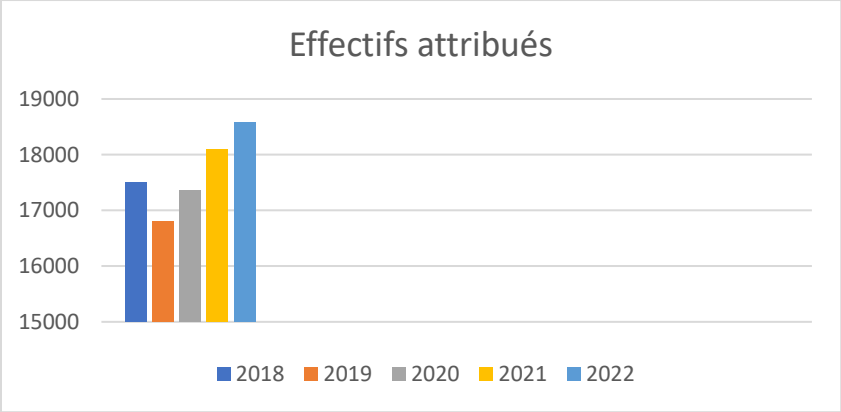
Les cotisations des adhérents du BTP représentant 91 % des cotisations totales, une vigilance particulière sera portée sur l'équilibre budgétaire. Une réflexion sera menée sur les possibilités d'augmentation des produits annexes et / ou de réduction des charges.

3.2-Evolutions et spécificités des adhérents de l'AMCO-BTP

3.2.1-Eléments quantitatifs :



Le nombre d'adhérents de l'AMCO-BTP est globalement **en croissance** depuis 2018, marqué d'une baisse toutefois pendant les 2 années de pandémie. Un rattrapage est observé depuis avec 2 582 adhérents au dernier pointage.



En lien logique avec le nombre d'adhérents de l'AMCO-BTP, les effectifs attribués sont proportionnels, et en augmentation depuis 5 ans.

Tranches d'effectifs	Nombre d'entreprises
De 1 à 10 salariés	2 185
De 11 à 49 salariés	348
De 50 à 299 salariés	49
De 300 salariés à plus	0
Total des entreprises	**2 582**

On observe que 85 % des salariés suivis par l'AMCO-BTP travaillent dans des entreprises de 1 à 10 salariés.

Au niveau géographique, la répartition des effectifs de l'AMCO-BTP est la suivante :

-Département de la Creuse : 2 679 salariés (pour 330 entreprises)

-Département de la Haute-Vienne : 8 153 salariés (pour 1 060 entreprises)

-Département de la Dordogne : 7 745 salariés (pour 1 192 entreprises)

Catégories de suivi	Nombre de suivis
Salariés en suivi individuel général (SIG)	10 550
Salariés en suivi individuel adapté (SIA)	416
Salariés en suivi individuel renforcé (SIR)	7 611
Total des effectifs attribués	**18 577**

On observe que, 57% des salariés suivis par l'AMCO-BTP sont déclarés en SIG, 2% sont déclarés en SIA, 41 % sont déclarés en SIR[1]

Nos priorités d'action :

- Priorité aux **TPE :** très majoritaires parmi nos adhérents, les très petites entreprises sont une priorité pour les service qui doit proposer une offre socle en conséquence.

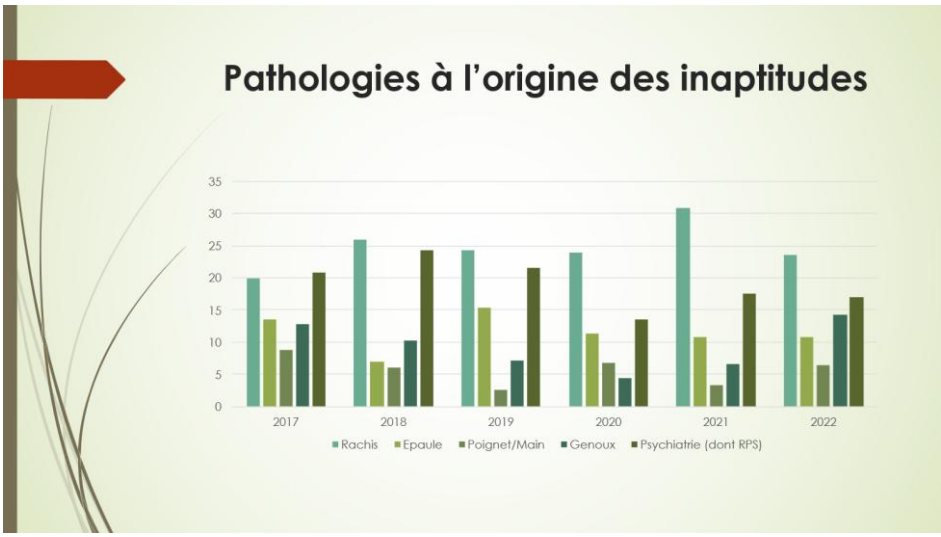
- Les salariés bénéficiant d'un **suivi individuel renforcé** (SIR) sont une spécificité dans le secteur du BTP et donc une particularité de l'AMCO-BTP qui doit adapter ses ressources humaines, ses formations, son expertise et son organisation au profit de ce public. L'information sur les risques auprès des adhérents doit continuer à être développée pour être au plus près de la réalité.

[1] Moyenne des SIR dans les SIST du BTP nationaux : 44% (source : CNIL SISIT BTP 1er juin 2023). A noter que dans le projet de service 2018-2023, 25% seulement des effectifs déclarés par l'AMCO-BTP étaient en SIR

3.2.2-Focus sur les inaptitudes :

Les 5 **professions** les plus impactées sont, par ordre d'importance :

- La maçonnerie (avec un fort pourcentage)
- Les travaux publics
- Les métiers administratifs, encadrants, commercial
- La peinture
- La couverture, zinguerie



Les 5 **pathologies** classées par ordre d'importance sont :

- Le rachis
- La psychiatrie (dont RPS)
- Le genou
- L'épaule
- Le poignet, la main

Nos priorités d'action :

- Les entreprises de **maçonnerie** et de **travaux publics** feront l'objet d'une attention toute particulière et d'actions ciblées en termes de prévention et d'actions de sensibilisation.

- L'origine des pathologies observées indique que nous devons particulièrement informer, sensibiliser, prévenir sur le thème des **manutentions manuelles** qui entrainent des **Troubles Musculo - Squelettiques** (TMS)

- La forte proportion de troubles psychiatriques, avec des retentissements en termes de **risques psycho sociaux** est un indicateur à prendre en compte par la cellule PDP et les membres qui la composent. Des actions de sensibilisation sont à anticiper dans ce domaine, alors qu'il est en croissance dans les métiers du bâtiment, historiquement moins impactés que d'autres professions.

Les accidents du travail en Nouvelle Aquitaine :

Selon les données de la CARSAT du Centre Ouest et de Nouvelle Aquitaine, dans leur rapport 2021 sur les chiffres clé de la sinistralité, le **secteur du BTP** occupe la première place en termes d'indice de fréquence des **accidents du travail** :

1/ BTP : indice de 58,4
2/ Activités de service et travail temporaire : indice de 53,1
3/ Bois, ameublement, papier carton, vêtement, textile, cuir : indice de 48,5
4/ Transport, eau, gaz, électricité, livre, communication : indice de 47,7
5/ Services, commerce, industries de l'alimentation : indice de 38,1

L'association évolue donc dans un secteur accidentogène, lié aux métiers pourvoyeurs de risques particuliers pour la santé des salariés.

3.3-Le Plan Régional Santé Travail 4 et le CPOM

Déjà investis dans la participation aux groupes de travail lors de l'élaboration des précédents **PRST**, les membres de l'équipe de l'AMCO-BTP participent à l'élaboration du quatrième plan régional.
Les orientations du PRST 4 sont formulées par le Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT) et notamment par les organisations d'employeurs et de salariés qui en font partie.
Le PRST 4 décline le plan national santé au travail 2021-2025 et l'adapte aux spécificités régionales. Ce plan permet de réunir les forces vives de la prévention en région autour d'objectifs partagés pour les prochaines années, afin de mener des actions concrètes, sur le terrain, en misant sur la conjugaison de l'apport des compétences de chacun.
Le PRST est élaboré sous le pilotage de la DREETS Nouvelle-Aquitaine : CARSAT Aquitaine et Centre Ouest, OPPBTP, ARS, MSA de Gironde, MSA des Charentes, MSA du Limousin, Présanse, services de prévention et de santé au travail de la région, DDETS et DDETS-PP de la région, ARACT, AGEFIPH, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés membres du CROCT, notamment. Le plan fera de la lutte contre les accidents du travail graves et mortels son axe transversal.

L'équipe de l'AMCO-BTP est représentée dans les groupes de travail suivants :

- Risque chimique groupe nanoparticules : Dr Sabine YVERNAULT (médecin du travail et médecin coordonnateur)
- Silice : Dr Sébastien SIRVEN (médecin du travail)
- Diagnostic territorial des accidents graves et mortels : Céline BERTHELOT (IPRP et ergonome)
- Culture de prévention et DUERP : Jérémie LAURIERE (IPRP)

La participation des membres de l'AMCO-BTP s'inscrit dans une volonté forte de partenariat au niveau régional aux réflexions et actions qui guideront nos services. Il s'agit aussi pour l'AMCO-BTP de faire valoir sa technicité et sa spécificité en tant que spécialiste des questions touchant le secteur du BTP en région Nouvelle Aquitaine.
Le service s'intéresse particulièrement aux 16 thématiques développées dans le PRST 4 et s'en inspire pour asseoir ses axes de travail dans le projet de service.
Les projets de l'AMCO-BTP sont également alignés sur les priorités du **CPOM** conclu avec la DREETS, la CARSAT et l'OPPBTP.
Le CPOM définit des actions visant à :
-mettre en œuvre les priorités d'actions du projet pluriannuel et faire émerger les bonnes pratiques ;
-améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail ;
-mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les Plans régionaux de Santé au Travail ;
-promouvoir une approche collective et concertée et les actions en milieu de travail ;
Mutualiser, y compris entre les services de santé au travail, des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises, cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques ;
-permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

La dernière version du CPOM engage à porter des efforts particuliers sur les points suivants :
1/Prévenir la pénibilité au travail
2/Contribuer à la veille sanitaire
3/Contribuer au maintien en emploi

Les actions conduites par l'AMCO-BTP seront en cohérence avec le CPOM existant ou à venir.

3.4-L'analyse collective des besoins

Afin de positionner nos actions au plus près des attentes de nos adhérents, nous réalisons depuis plusieurs années, à échéances régulières, une analyse collective des besoins. Les résultats de ces analyses nous permettent d'affiner notre offre et d'alimenter les actions prioritaires inscrites dans le présent projet de service.
Il existe au sein de l'AMCO-BTP une procédure d'analyse collective des besoins qui nous permet de relancer l'enquête à échéances régulières.
La dernière analyse collective des besoins a été élaborée entre avril et septembre 2023.
Elle a permis de rechercher chez nos adhérents :

- Les principaux risques professionnels auxquels ils sont exposés (chutes de hauteur, risques routiers, manutentions manuelles, postures contraignantes, risques physiques, risque électrique, risque chimique, risques psychosociaux.)
- Le degré de réalisation des DUERP et les modes d'accompagnement à la réalisation du DUERP, le cas échéant,
- Le degré de connaissances des missions du service (visites médicales, prévention des risques professionnels, prévention de la désinsertion professionnelle),
- Le niveau de connaissance de nos outils de communication et d'interactivité (site internet, portail adhérent)
- Le souhait d'intervention et d'information sur nos sujets de prédilection (règlementation en santé au travail, conseil en évaluation des risques professionnels, en aménagement de postes, sensibilisation aux risques professionnels, prévention de la désinsertion professionnelle)
- Les modes d'intervention à privilégier (en entreprise, webinaires, réunions au service...)
- Le niveau de satisfaction globale de l'adhérent concernant les prestations de l'AMCO-BTP

Un des intérêts de cette analyse collective des besoins des adhérents est de rapprocher les résultats des thématiques développées dans le PRST 4. Les similitudes relevées permettent de conforter nos choix dans les priorités d'action.
Les priorités d'action sont concrètement exploitées par les équipes pluridisciplinaires dans le cadre du déploiement de l'offre socle et de l'offre spécifique.
Pour les questions spécifiques relatives à la prévention des risques professionnels, il est pertinent de partager nos priorités d'action avec l'OPPBTP afin de déployer concrètement des opérations en commun dans le cadre de notre partenariat.

229 réponses ont été reçues, soit 10 % de nos adhérents ce qui est assez significatif, non pas en pourcentage mais en volume qui constitue un bon échantillon.

En synthèse, les résultats de l'enquête sont les suivants :

- Les effectifs des entreprises répondantes sont à 65% de moins de 10 salariés, 27 % de 10 à 49 salariés, 8 % de 50 à 299 salariés. Par rapport à nos effectifs, la tranche des moins de 10 salariés est sous représentée, la tranche des 10 à 49 salariés sur-représentée.

- Les entreprises répondantes sont à 65 % localisées en Haute-Vienne, 22 % en Dordogne, 13% en Creuse. La Dordogne est sous représentée par rapport aux effectifs réels suivis, cela nous enseigne que lors de la prochaine analyse collectives des besoins, nous devrons nous assurer sur tous les sites de l'AMCO-BTP que les relances des adhérents soient bien assurées.

- Les principaux risques des entreprises répondantes sont classés ainsi :
    - 1 - manutentions manuelles
    - 2- chutes de hauteur
    - 3- postures contraignantes

  Ces 3 risques sont des sujets que nous traitons régulièrement dans les campagnes de préventions réalisées avec l'OPPBTP. Ce sont des risques prédominants dans le secteur du BTP, ils vont toucher les entreprises de gros œuvre (charpente, couverture, maçonnerie...) et tous les corps de métier dans le second œuvre.

- La plupart des entreprises (86 %) ont réalisé leur Document unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP). Ce résultat parait optimiste par rapport à la réalité observée, cela s'explique par le fait que la tranche d'effectif salariés de 10 à 49 salariés a bien répondu à l'enquête, ces entreprises étant toutes détentrices de leur DUERP. Concernant l'accompagnement à la réalisation du DUERP, la majorité des entreprises a réalisé seule le document (31%), l'OPPBTP a réalisé l'accompagnement pour 30 %, l'AMCO-BTP pour 14 %. La différence de chiffre entre l'accompagnement par l'OPPBTP et l'AMCO-BTP est à relativiser car nous réalisons très souvent les accompagnements en commun, les entreprises retiennent surtout l'OPPBTP. Concernant la transmission du DUERP à l'AMCO-BTP, seules 28 % des entreprises l'ont faite.

- Les entreprises ont une connaissance partielle des missions de l'AMCO-BTP. La mission la plus connue est le suivi individuel de l'état de santé du salarié, puis la prévention des risques professionnels, et enfin la prévention de la désinsertion professionnelle.

- La plupart des entreprises (70 %) ne souhaite pas participer à une réunion d'information sur les évolutions de la règlementation en santé au travail. Ce résultat interroge surtout le mode de communication plus que sur le besoin d'information qui lui, est réel. Les réunions ne sont pas un format plébiscité.

- 37 % des entreprises répondantes souhaitent une intervention de l'AMCO-BTP en matière de prévention des risques professionnels, (aménagement des postes de travail, évaluation des risques professionnels, etc….) Le sujet de la prévention des risques professionnels est au cœur des attentes des adhérents, plus que le suivi de l'état de santé des salariés ou la prévention de la désinsertion professionnelle.

- Le mode d'intervention à privilégier pour les interventions de l'AMCO-BTP est classé ainsi :

    - 1- les rendez-vous en entreprise
    - 2- les mails
    - 3- les réunions en présentiel
    - 4- les webinaires

  Si la réponse concernant les rdvs en entreprise n'est pas une surprise, car ce temps permet un échange individualisé, en confiance, personnalisé, la réponse du mail est moins attendue, mais confirme que le format de la newsletter est plutôt approprié.
  Les réunions en présentiel ne sont pas beaucoup souhaitées, et encore moins les webinaires.

- La note de satisfaction moyenne donnée par les entreprises est de 7.7 sur 10. A titre de comparaison elle était de 6.9 en 2018, avec un plus grand nombre d'entreprises répondantes.

Nos priorités d'action :

Au regard des résultats de **l'analyse collective des besoins** de septembre 2023, la Commission Médico Technique a proposé pour priorités d'actions les thèmes suivants :
- Donner priorité aux **TPE :** L'analyse confirme que les adhérents majoritaires parmi nos adhérents sont les très petites entreprises ;
- Poursuivre nos actions de sensibilisation en ciblant particulièrement les **manutentions manuelles** qui entrainent des Troubles Musculo -Squelettiques (TMS) à l'image de ce que nous avons réalisé lors de la semaine de la prévention de 2023. Les manutentions manuelles et les TMS qui en découlent dans le secteur du BTP représentent 86 % des maladies professionnelles.
- Former nos professionnels de santé (médecins et infirmiers) à la **spécificité des TMS** (par exemple formation AFOMETRA « TMS et travail, diagnostic, facteurs de risques et démarche de prévention)
- Poursuivre nos actions d'accompagnement au **DUERP** en valorisant notre accompagnement propre.
- Communiquer auprès des entreprises sur leur obligation de **transmission du DUERP** à leur SPSTI.
- Approcher de façon sélective les quelques entreprises qui souhaitent une **réunion d'information** ou une **intervention sur site** sur les évolutions de la règlementation en santé au travail, la prévention des risques professionnels ou l'aménagement de poste pour leur apporter une réponse.
- **Innover** quant aux **modes de sensibilisation** des entreprises du BTP qui préfèrent les interventions courtes et personnalisées (par exemple un échange en visio avec un médecin du travail et un IPRP par secteur géographique, rassemblant quelques adhérents)

4-Les moyens de l'AMCO-BTP

4.1-Les locaux

L'AMCO-BTP poursuit une **politique immobilière** qui vise à :

-améliorer la qualité des locaux et de leur équipement :
L'association applique les dispositions de l'arrêté du 12.01.1984 relatif aux locaux et à l'équipement des services médicaux du travail.
Afin de procurer aux salariés les meilleures conditions dans leur suivi en santé au travail, une priorité est donnée à l'extension des lieux de vacation plutôt qu'à l'utilisation des centres mobiles.

-améliorer la pérennité et la disponibilité de ces locaux :
Concernant les centres fixes, la priorité est d'être propriétaire des locaux.
Concernant les lieux de vacation, les recherches sont priorisées sur des locaux offrant une stabilité dans le temps. L'établissement d'une convention d'occupation des locaux est systématiquement demandée.

-conserver une proximité pour les entreprises adhérentes :
Sauf cas particulier ou exceptionnel, l'association veille à ce que les entreprises adhérentes disposent d'un centre fixe, d'un local d'appoint ou d'un centre mobile à 30 minutes maximum de leur lieu d'exercice.

4.1.1-Les centres fixes :

L'AMCO-BTP dispose de 3 centres fixes – un par département – qui sont organisés pour accueillir les salariés dans leurs parcours de suivi de l'état de santé.

Chaque centre fixe est constitué d'une salle d'attente, de bureaux indépendants pour les assistants en santé au travail qui réalisent les examens complémentaires, les médecins du travail et les infirmiers en santé au travail.

Le centre fixe de **Guéret** en Creuse est principalement constitué de 1 cabinet médical, 1 cabinet infirmier, 1 bureau assistant.

Le centre fixe de **Limoges** en Haute-Vienne est principalement constitué de 4 cabinets médicaux, 2 cabinets infirmiers, 4 bureaux assistants.
Sur le centre fixe de Haute-Vienne se trouvent également les locaux du siège social avec des bureaux pour le personnel administratif et de direction, un bureau pour l'IPRP, deux salles de réunion.

Le centre fixe de **Périgueux** en Dordogne est principalement constitué de 2 cabinets médicaux, 2 cabinets infirmiers, 2 bureaux assistants, 1 bureau pour l'IPRP/ergonome.

Les horaires sont les suivants pour tous les centres :
lundi, mardi, mercredi et jeudi : 8h00 – 12h00 / 13h30 – 17h30
vendredi matin : 8h00 – 12h00.

Nos priorités d'action :

- Le **centre fixe de Guéret** présente des locaux qui gagneraient à être plus spacieux. Nous recherchons de nouveaux locaux.

- Le **centre fixe de Périgueux** est à moderniser afin de travailler et recevoir les visiteurs dans un environnement plus accueillant, en accord avec une "identité visuelle" homogène entre les sites. Nous devons refaire les sols, la peinture et améliorer le repérage de l'ascenseur.

4.1.2-Les lieux de vacation :

En Creuse :

-GUERET : Le Centre de gestion dispose de locaux avec 2 bureaux qui nous sont mis à disposition, nous y réalisons des interventions un jour par mois.

En Haute-Vienne :

-SAINT JUNIEN : Le SPSTI 23-87 met à notre disposition 2 bureaux parfaitement équipés à raison de 1 journée par mois.

En Dordogne :

Pour faire suite à l'abandon de l'un des deux centres mobiles (vendu en janvier 2023) sur le département de la **Dordogne,** l'AMCO-BTP dispose dorénavant de lieux de vacation sur la partie Est du département :

-SARLAT : Le SPST 19-24 dispose de locaux accueillant en temps normal 2 médecins. Depuis janvier 2023, un des 2 médecins est "volant" dans la semaine et libère 2 bureaux mis à disposition, disponibles les jeudis.

-VILLEFRANCHE DU PERIGORD, HAUTEFORT, SAINT CYPRIEN : convention signée avec la MSA de Dordogne. 2 bureaux avec points d'eau et table d'examen.

-THIVIERS : convention passée avec le groupement médical Dupuytren. 2 bureaux, accès internet, table d'examen, point d'eau.

-LE BUGUE : partenariat avec la mairie qui nous accueille dans les locaux de la médiathèque Gérard Fayolle.

- LE LARDIN ST LAZARE : convention passée avec la mairie qui met à notre disposition 2 bureaux situés dans les locaux du centre socio-culturel.

Nos priorités d'action :

- Nous ne disposons à l'heure actuelle que d'un local d'appoint en **Haute-Vienne** et un local d'appoint en **Creuse**. Afin d'élargir notre offre, nous devons prospecter sur ces départements dans le but d'installer progressivement de nouveaux lieux de vacation pour nos visites médicales. Les maisons de santé, les centres communaux, les groupements médicaux, les SPSTI sont des interlocuteurs à aborder sur cette question.

- Concernant les lieux de vacation situés sur **l'EST de la Dordogne**, nous devons étendre l'offre mise déjà mise en place :
  - Intégrer les locaux du SPST 19-24 à **Nontron**, l'opération étant prévue à l'issue des travaux, fin 2023
  - Trouver des locaux dans le secteur de **Belves**, pour couvrir le sud Dordogne
  - Clarifier les disponibilités réelles des locaux mis à disposition avec la MSA dans le cadre de la convention passée en janvier 2023, il s'avère que les bureaux de **Villefranche du Périgord**, **Hautefort** et **Saint Cyprien** sont difficiles à intégrer pour des raisons de disponibilité et de nombre de bureaux disponibles

- Concernant la partie **OUEST de la Dordogne**, nous pouvons initier une recherche de locaux annexes, qui viendraient en complément du centre mobile qui se déplace sur cette partie du territoire

4.2-Les centres mobiles

L'AMCO-BTP dispose de 4 centres mobiles aménagés en cabinets médicaux ce qui permet de procurer aux adhérents un service de grande proximité.

Le centre mobile stationne devant une entreprise ou sur un emplacement au cœur d'une localité pour prendre en charge les visites médicales de ses salariés, mais également des salariés des entreprises alentours.

Les centres mobiles sont équipés d'appareils de réalisation des examens complémentaires et de l'équipement nécessaire au médecin (divan d'examen, point d'eau, petit matériel médical, etc...)

<u>Creuse :</u>

1 centre mobile Mercedes-Benz (juillet 2010)

<u>Haute-Vienne :</u>

1 centre mobile Iveco (février 2019)

1 centre mobile Mercedes-Benz (mars 2001)

Dordogne :

1 centre mobile Iveco (février 2019)

Ces centres mobiles, au plus près de nos adhérents, de leurs entreprises et de leurs chantiers, sillonnent les trois départements avec des stationnements établis géographiquement par canton soit sur le parking de nos entreprises adhérentes ou bien sur les places des marchés de certaines villes pour permettre un rayonnement plus important.

A ce jour, nous avons un nombre important de centres de stationnements qui ont évolué au fil des années. Notamment en Haute-Vienne, pour un meilleur rayonnement, nous nous sommes installés, avec l'autorisation des municipalités, sur les places des centres-villes (possibilité de se garer et de nous brancher électriquement). Quelques exemples : champ de foire à BELLAC, place du 19 mars 1962 à AMBAZAC, Parking municipal à Aixe/Vienne, etc…).

Le nombre de centres de stationnements pour centres mobiles par département :

- 58 en Haute-Vienne
- 69 en Creuse
- 78 en Dordogne.

Les points forts : un service de proximité pour nos adhérents qui y sont très attachés

Les points faibles : centres mobiles vieillissants, inconfortables, bureaux médicaux petits et très mal insonorisés (problème de confidentialité, environnement souvent trop bruyant pour réaliser des audiométries).

4.3-Les ressources humaines

Les ressources humaines constituant l'élément moteur du service, la politique RH de l'association fonde son action sur un ensemble de convictions héritées en partie du monde du Bâtiment et des Travaux Publics :

-La solidarité et l'esprit d'équipe : C'est faire en sorte que chacun dans son métier et sur son lieu de travail puisse compter sur ses collègues, en termes d'entraide, de confiance et de respect. C'est pouvoir compter sur l'encadrement pour être écouté, accompagné et dirigé.

-La réactivité : La dimension humaine de l'association et le mode de management favorisent les échanges en interne par tout moyen mis à disposition des professionnels avec le souci constant de rapidité, de simplicité et d'efficacité dans les échanges et les prises de décision.

- la professionnalisation : L'AMCO-BTP entend mener une politique de formation volontariste. Outre le plan de formation prenant en compte à la fois les demandes individuelles et les besoins de formation collectifs, les professionnels sont invités à participer à des congrès, colloques, et réunions thématiques.

-La participation : Il s'agit de renforcer chacun dans la capacité à s'exprimer, donner son avis, communiquer, être informé, coconstruire un projet qui guide l'action du service et de ses membres au profit des adhérents. C'est aussi donner une vision partagée des projets.

-Le management par projet : Initié par les groupes de travail de démarche de progrès en santé, le fonctionnement en groupes de travail permet de valoriser les compétences, l'expression, la transversalité et l'autonomie des professionnels

La gestion des ressources humaines de l'association est matérialisée par un certain nombre de process ;
-la mise à jour de la cartographie des emplois (organigramme) et des fiches de fonction,
-l'identification des compétences actuelles et futures dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences,
-l'adaptation des ressources humaines à la sectorisation géographique sur les territoires de compétence,
-la réalisation et l'exploitation des entretiens professionnels pour étayer la politique RH,
-l'élaboration d'un plan de développement des compétences en cohérence avec le projet de service,
-l'amélioration de l'accueil et de l'intégration des nouveaux arrivants.

4.3.1-Les équipes pluridisciplinaires :

Equipe Pluridisciplinaire	AMCO-BTP 23		AMCO-BTP 87		AMCO-BTP 24		TOTAL	
	Nbre	ETP	Nbre	ETP	Nbre	ETP	Nbre	ETP
Médecins du travail			3	2.45	1	1	4	3.45
Médecins collaborateurs	1	0.50	1	0.50	1	1	2	2
Infirmiers	1	1	2	1.90	2	1.5	5	4.40
Assistants	1	1	4	3.31	2	2	7	6.31
I.P.R.P. (Technicien HS)			1	1			1	1
I.P.R.P. (Ergonome)					1	1	1	1
TOTAL	**3**	**2.50**	**11**	**9.16**	**7**	**6.5**	**20**	**18.16**

Le médecin du travail :

Outre le suivi individuel de l'état de santé des salariés, le médecin du travail conseille l'employeur, les travailleurs et les institutions représentatives du personnel, notamment sur :

-l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise

-l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés

-la protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accident du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux.

Le médecin du travail est également le pilote de l'équipe pluridisciplinaire.

L'Infirmier Diplômé d'Etat en Santé au Travail (IDEST) :

Il a un rôle exclusivement préventif, sauf urgence. Il réalise des entretiens infirmiers sous la responsabilité du médecin du travail. Cet entretien donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi infirmier qui ne comporte aucune mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié. Il peut également effectuer des examens complémentaires et participer à des actions d'informations collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail.

L'Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) :

L'IPRP a des compétences techniques et/ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail. Il participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui et communique les résultats de ses études au médecin du travail.

L'Ergonome :

L'ergonome a pour mission principale analyser et comprendre l'organisation du travail pour mettre en œuvre des actions préventives et/ou curatives auprès des salariés ou du collectif de travail dans une perspective d'amélioration des conditions de travail

L'Assistant de Santé au Travail (AST) :

Il apporte une assistance administrative au médecin du travail et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans leurs activités.

Nos priorités d'action :

- La stabilisation et la pérennisation de nos **effectifs** est un enjeu capital pour le service, ainsi nous devons :
  - Intégrer au mieux les 2 **médecins collaborateurs** recrutés pour l'un sur les départements de la **Creuse** et de la **Haute-Vienne**, pour l'autre sur le département de la **Dordogne** (procédure d'intégration, planning d'accompagnement, tutorat, etc.)
  - Réfléchir à la composition de l'équipe de **Dordogne** et à son **extension**, les besoins étant importants à couvrir au regard de la surface du territoire, du nombre d'adhérents et de salariés à suivre. La loi du 02 août 2021 entraîne un certain nombre d'obligations nouvelles, en termes de suivi de l'état de santé des salariés et de prévention des risques professionnels notamment.

-L'AMCO-BTP compte encourager tout professionnel à accroître ses compétences via le parcours de **formation** afin de répondre aux ambitions du projet de service. L'objectif en la matière, sur la durée du projet de service, est de dépasser le taux normal de contribution à la formation professionnelle. Parmi les formations qualifiantes engagées à juillet 2023, l'association souhaite mener à terme les formations de 5 professionnels (2 **DIUST médecin du travail**, 2 **DIUST infirmiers** de santé au travail, 1 **Assistant technique de santé au travail**) .
Parmi les nouvelles formations engagées dans le dernier trimestre 2023, il est à retenir celle d'un IPRP sur la prévention du **risque chimique** (repérage du risque chimique en entreprise) compte tenu des risques prépondérants (amiante, silice, plomb) et nouveaux (nanomatériaux) liés aux activités du BTP ou celle d'un assistant sur les méthodes de visite des lieux de travail et la rédaction de la **fiche d'entreprise** (Méthodes de visites des lieux de travail et rédaction de la fiche d'entreprise).

- Afin de promouvoir la santé au travail, l'AMCO-BTP pourrait nouer une **convention de partenariat** avec les écoles d**'infirmiers** (23-87-24) avec pour objectif opérationnel :

  - Proposer l'AMCO-BTP comme lieu de stage pour les élèves infirmiers (découverte, immersion en milieu professionnel)
  - Être un lieu d'études pour les élèves qui doivent réaliser un projet de promotion de la santé
  - Proposer une information / sensibilisation aux élèves par nos infirmiers

4.3.2-L'équipe de direction et les fonctions support :

Equipe de direction et fonctions support	AMCO-BTP 23 – 87 - 24			TOTAL
	Nbre	ETP	Nbre	ETP
Directeur Général	1	1	1	1
Responsable équipe médicale	1	1	1	1
Comptable	1	0.90	1	0.90
Secrétaire	1	1	1	1
Agent d'entretien	1	0.13	1	0.13
TOTAL	**5**	**4.03**	**5**	**4.03**

En 2023, l'équipe de l'AMCO-BTP est constituée de 23 professionnels en CDI correspondant à 20.19 EqTP (Equivalent Temps plein).

L'équipe compte aussi des professionnels intervenant en CDD, à savoir 3 médecins du travail (1 en Creuse, 2 en Dordogne), à raison de 1 semaine par mois, dans l'attente du recrutement de professionnels en CDI.

4.3.3-Les intervenants externes :

Intervenants externes	AMCO-BTP 23 – 87 - 24	
	Nbre	ETP
Assistante de service social	1	Vacation 2 demi-journées par mois
Psychologue du travail	1	Vacation à la demande
Conseillère en reconversion professionnelle	1	Vacation à la demande
TOTAL	**3**	**/**

La psychologue du travail :

L'AMCO-BTP compte parmi ses intervenants une psychologue du travail qui intervient dans le cadre d'une convention.

La psychologue du travail intervient auprès des salariés sur saisine du médecin du travail. Elle intervient dans un objectif d'évaluation des difficultés psychologiques d'un salarié afin d'étayer une décision médicale, ou dans un objectif de soutien d'un salarié en difficulté psychologique du fait de son travail. Elle peut également intervenir auprès d'un ou plusieurs salariés lors d'évènements traumatisants ; dans ces circonstances particulières, elle peut se déplacer sur site.

Les visites habituelles des salariés sont réalisées au cabinet de la psychologue du travail, ou en visioconférence. Le champ d'intervention de la psychologue du travail recouvre les départements de la Haute-Vienne, de la Creuse et de la Dordogne.

L'Assistante sociale :

Intervenant à l'AMCO-BTP dans le cadre d'une mise à disposition, l'assistante sociale reçoit les salariés en entretien individuel et apporte un accompagnement en termes d'information, d'orientation, des conseils spécialisés…

Cette intervention permet de dédramatiser des situations et d'informer les salariés sur les champs possibles quant à leur devenir professionnel et personnel.

Les interventions et thèmes abordés peuvent porter sur des actions de remobilisation, le chômage, les difficultés financières, la famille, le handicap, l'inaptitude, l'invalidité, le logement, la prévoyance, la protection juridique, la retraite, la santé, le surendettement, la vie sociale, l'isolement.

La conseillère en reconversion professionnelle :

Intervenant à l'AMCO-BTP dans le cadre d'une convention, elle accompagne notamment des salariés en reconversion professionnelle, salariés en risque d'inaptitude et ne pouvant être maintenus au sein de leur entreprise.

Afin de définir un nouveau projet professionnel, de rechercher des formations, de rechercher des financements, etc… la conseillère en reconversion professionnelle :

- prend connaissance des situations qui lui sont signalées par les médecins du travail et/ou l'assistante de service social du service,

- réalise un ou plusieurs entretiens avec les salariés concernés,

- accompagne les salariés concernés dans leur démarche de définition d'un nouveau projet professionnel,

- échange avec l'employeur du salarié concerné si nécessaire, notamment dans le cadre de la recherche de financements utiles à la démarche de reconversion professionnelle,

- échange et fait régulièrement le point avec les médecins du travail et/ ou l'assistante du service social à l'origine du signalement.

4.3.4-Les moyens dédiés à l'informatique, aux réseaux, systèmes d'information

-**La société ACS'IT** : société spécialisée pour des prestations de services en systèmes et réseaux informatiques, réalise les missions de déploiement des machines virtuelles, le support d'exploitation, ainsi qu'une assistance de niveau 2 à l'exploitation système pour les utilisateurs.

-**Le référent du système d'information** : Depuis juin 2023, un contrat de prestation est signé avec la société In Situ pour la mise à disposition d'un RSI à raison d'une journée par quinzaine. Ses missions sont celles de l'assistance aux utilisateurs, la conduite de projets de systèmes d'information, le lien avec les prestataires externes, l'accompagnement au démarrage de solutions informatique nouvelles, la conception d'architecture réseau…

-Les référents informatiques : 2 professionnels internes à l'AMCO-BTP recueillent les demandes des utilisateurs et délivrent une assistance de niveau 1.

-**Le délégué à la Protection des Données** (DPD ou DPO) : Il détient l'expertise pour accompagner l'AMCO-BTP dans le cadre de ses travaux de mise en conformité du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).
Il a notamment accompagné le service dans la rédaction des diverses fiches de registre d'activité.
Un plan d'action qualité RGPD existe afin de visualiser l'état d'avancement des actions mises en œuvre et restant à couvrir.

4.4-Les ressources financières

Les ressources financières de l'association sont majoritairement assurées par les cotisations des adhérents du BTP.
Le mode de cotisation est en cours d'évolution, les cotisations appelées mensuellement sur la base de la masse salariale multipliée par un taux de 0.54 % devant impérativement être modifiées.
Une autre partie des ressources est assurée par la facturation de conventions avec des organismes relevant de la fonction publique et des entreprises de travail temporaire (intérimaires).

La mise à disposition de professionnels informaticiens, médecin, comptable a historiquement été une source de financement alternative.

Nos priorités d'action :

- Finaliser le passage au financement par **Per** Capita et communiquer en amont aux adhérents, expliquer quels sont les différents services attachés au tarif.

-Concernant la **mise à disposition de personnel**, veiller à donner la priorité au service, la mise à disposition ne doit pas nuire à la qualité du service rendu à nos adhérents ni aux conditions de travail des professionnels, ni au fonctionnement courant de l'AMCO-BTP.

-Mener une réflexion sur la stratégie à adopter par rapport à **l'équilibre budgétaire**, étudier les sources de financement alternatives et / ou les sources de réduction de charges.

4.5-Principe d'équité de traitement entre entreprises adhérentes

L'AMCO-BTP s'engage à fournir des services de santé au travail de manière équitable et impartiale, sans favoritisme ni discrimination, assurant ainsi une égalité de traitement pour toutes les entreprises adhérentes.
Toutes les entreprises adhérentes à l'AMCO-BTP bénéficient d'un ensemble de missions et prestations définies dans le règlement intérieur. Conformément au principe de mutualisation qui régit les ressources de l'association, les demandes des entreprises adhérentes en vue de la réalisation de l'offre socle mais qui impliqueraient un engagement disproportionné des ressources humaines, matérielles, organisationnelles ou financières doivent être signalées par l'équipe pluridisciplinaire à la direction. Les demandes des entreprises seront alors arbitrées par la direction en lien avec la CMT.

Les demandes des entreprises adhérentes ne faisant pas partie de l'offre socle sont des demandes relatives à l'offre complémentaire. Elles sont définies et traitées selon l'article 7.3 du présent projet pluriannuel de service. Un indicateur présentant la part des recettes issues de l'offre complémentaire sera présenté chaque année dans le compte-rendu financier présenté en assemblée générale.

5-Le système d'information

5.1- La sécurisation des données

Plusieurs serveurs constituent l'architecture informatique, soutenus par un réseau fourni par OBS. Les serveurs sont mutualisés avec l'association STL.
La sécurisation des données garantit leur pérennité et un accès aux seules personnes autorisées.
Elle est assurée d'une part par un ensemble de mécanismes physiques et logiciels mis en place par le service, d'autre part par le respect des bonnes pratiques portées à la connaissance des utilisateurs du système au travers de la charte informatique.
L'accès à notre réseau est sécurisé par un pare-feu contrôlant l'ensemble du trafic entrant et sortant. Les échanges réalisés par les accès nomades sont cryptés. La sécurité des données est assuré par notre hébergeur agrée HDS (Hébergement des Données de Santé à caractère personnel), par l'agence du numérique en santé. L'AMCO-BTP s'est assurée que l'hébergeur répondait aux critères de mise en conformité (HDS OS managé, certificat OAB-Healthcare HDS, certificat OAB-Healthcare 27001).
Des sauvegardes sont réalisées quotidiennement et dupliquées sur un site distant.
Sur les serveurs et les poste de travail, la sécurité des données est garantie par :
-un antivirus professionnel
-des mises à jour régulières et automatiques du système
-un verrouillage automatique des postes après une inactivité de 15 minutes
Un anti-spam qui permet de bloquer les mails identifiés comme douteux.
La confidentialité des données est assurée par des niveaux d'accès, avec des mots de passe individuels, différents selon le profil de l'utilisateur.
Il existe 2 niveaux d'accès au système :
-le premier niveau se situe sur les applications bureautiques (documents partagés, messagerie). Il est contrôlé par un système Microsoft de gestion des utilisateurs
-le deuxième niveau se situe sur les applications métiers : Stetho pour toute la partie médicale et actions en milieu de travail, Gemetwin pour la gestion administrative des adhérents.

Le développement du système d'information s'accompagne du renforcement des conditions de sécurité qui l'entourent, afin de garantir à l'adhérent un haut niveau de confiance et de transparence.

5.2-Le logiciel métier

Depuis 2019, les thésaurus harmonisés sont intégrés dans le logiciel métier. La prise en charge est adaptée en fonction des risques professionnels et nous utilisons les documents FAST et FAN formalisés par le GNMST-BTP disponibles sur le site internet. Dans Stetho lors d'une visite, les examens paramétrés sont proposés en fonction des risques auxquels le salarié est exposé.

Le dossier médical de santé au travail (DMST) est informatisé. Toutes les règles d'accès, d'écriture, de transmission, d'archivage et de destruction du DMST sont définies et formalisées. Le lien entre le dossier d'entreprise et le dossier médical est assuré. Plusieurs exemples de liens sont évoqués (déclaration des risques professionnels, étude de poste, date de réalisation de la fiche d'entreprise

dans la fiche d'aptitude). Les règles de confidentialité sont définies en fonction de la catégorie socio-professionnelle et du profil informatique.
L'AMCO-BTP fonctionne avec le logiciel Stetho de la société VAL SOLUTIONS. Le logiciel, bien que fonctionnel, est quelque peu obsolète, et ne satisfera bientôt plus aux exigences nouvelles en termes de règlementation de tarification ou de traitement administratif. Le logiciel, par exemple, ne peut pas prendre en compte la tarification en mode « Per Capita ».
Le logiciel n'a plus de maintenance régulière et fonctionne sur un serveur interne.

5.3-Le Portail Santé travail

Il offre un espace personnalisé aux entreprises adhérentes.
Conformément à la règlementation, l'AMCO-BTP met en place les moyens informatiques requis pour que les adhérents disposent d'un espace consignant le contrat d'adhésion, la fiche d'entreprise, les éventuels rapports d'action de pluridisciplinarité, etc...
Le Portail Santé Travail est mis en place en extranet en lien avec le logiciel métier. Il permet de dématérialiser un certain nombre de données :
-les demandes de rendez-vous,
-la tenue à jour des effectifs,
-la déclaration des risques professionnels,
-le calcul et le règlement des cotisations,
-l'accès à l'historique des factures,
-la tenue à jour des informations administratives des entreprises,
-les prestations réalisées.

Un espace connecté entreprise uEgar proposera de nombreuses fonctionnalités à l'employeur et/ou les personnels délégués (RRH, responsables HSE…). L'espace connecté sera accessible via ordinateurs et un des navigateurs internet ou par l'application uEgar téléchargée sur tablette ou smartphone : Prendre des rdvs pour les salariés, répondre en ligne à des questionnaires, déclarer ses effectifs, retrouver ses documents, voir le nombre d'actions réalisées en milieu de travail…

A destination de chaque salarié, l'espace connecté salarié uEgar sera accessible via les navigateurs internet ou par l'application My uEgar téléchargée sur tablette ou smartphone et proposera plusieurs fonctionnalités : Accès au compte digital en ligne, préparer sa visite, historique du suivi santé travail, prise de rdv en ligne…

5.4-Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)

L'AMCO-BTP a mis en place un processus garantissant la conformité au Règlement Général sur la Protection des Données.
La dernière mise à jour du registre des traitements RGPD est récente, réalisée en 2023.

5.5-Le site internet de l'AMCO-BTP

L'AMCO-BTP dispose d'un site internet à destination des adhérents, des salariés, et plus largement du grand public.
Le site internet facilite l'échange de données et d'informations avec les adhérents et les salariés telles que :

-Les conditions d'adhésion
-Les statuts, le règlement intérieur
-Le périmètre couvert
-La description de l'offre socle
-La gouvernance du service
-L'engagement dans la certification
-Les modalités de traitement des réclamations
-Les modalités d'accès au DMST
-L'accompagnement pour le DUERP et la FE
-L'information concernant la cellule PDP
-Un onglet spécifique IRP

Nos priorités d'action :

-Réussir la **migration du logiciel métier :** Entre avril 2023 et mai 2024, l'association s'engage dans la migration du logiciel STETHO vers le logiciel **uEgar**. Le fournisseur du logiciel reste VAL SOLUTIONS. Le logiciel uEgar est une plateforme connectée centralisée, collaborative et ergonomique, un outil full web avec des Applications pour une santé au travail mobile. L'hébergement est sécurisé avec orange Healthcare, certifié HDS, dans le respect de la norme ISO 27001.
La plateforme propose 3 espaces :
-un espace métier (équipe direction, pilotage d'activités, équipe médicale, équipe prévention, gestion de la relation des entreprises adhérentes, indicateurs, tableaux de bord et statistiques)
-un espace salarié (accès au compte digital, historique des visites, lien avec le service, e-passeport prévention, prise de rdv en ligne…)
-un espace connecté entreprises (prise de rdv pour les salariés, repérage des risques, déclaration d'effectifs, gestion des documents, gestion des éléments financiers, informations et actualités, etc…)

- Revoir l'architecture **des serveurs informatiques** puisqu'avec la migration du logiciel métier, un bon nombre de serveurs ne seront plus nécessaires. Le RSI participera activement à cette action sur la question de la conception et de l'accompagnement à la mise en œuvre.

-S'assurer que les moyens informatiques respectent les référentiels d'**interopérabilité** et de **sécurité** sur :

- l'identifiant national de santé (INS)
-l'identification électronique des acteurs sanitaires, du médico-social, personnes physiques et morales, identification électronique des usagers des services numériques en santé

-le volet de référence « structuration minimale des documents de santé » du cadre d'interopérabilité des systèmes d'information en santé

-Reconsidérer la puissance du **réseau informatique** en Creuse, Dordogne et Haute-Vienne avec la migration du logiciel métier notamment. Il faut que les capacités du réseau soient bien dimensionnées sur nos centres fixes, lieux de vacation et centres mobiles. Le RSI conduira cette action.

- Réaliser à échéances régulières des **sessions de sensibilisation** de l'ensemble des professionnels à l'utilisation des outils informatiques et des risques en lien avec la cybersécurité.

-S'assurer, avec le logiciel métier uEgar, qu'est mise en place la mention de consentement ou d'opposition du travailleur au versement dans le volet santé au travail du **DMP** et à l'accès de ce volet des professionnels de santé participant à la prise en charge.

6-La communication

6.1-La communication interne

La pluridisciplinarité au sein des équipes se concrétise aussi par les modalités de coordination et de communication. L'AMCO-BTP dispose de différents canaux de communication interne :

6.1.1-Les dossiers partagés :

Chaque professionnel dispose d'un accès sur un serveur sécurisé à des dossiers partagés. En fonction du métier de chacun, l'accès aux divers dossiers (commun, comptabilité, direction, Démarche de Progrès en Santé, équipe pluri, informatique, secrétariat, etc…) est autorisé ou non. Cette méthode permet à chacun de consulter en temps réel la documentation existante et ses mises à jour quotidiennes.

6.1.2-Les réunions :

Les réunions font l'objet de comptes-rendus écrits sont diffusés par e-mail et classés dans les dossiers partagés :

Les réunions de Commission Médico-Technique (CMT) : 3 fois par an, la CMT se réunit. Elle est composée des médecins du travail, des IDEST, des IPRP, d'un représentant des AST, du représentant du Président, de la secrétaire de séance (la responsable de l'équipe médicale). La CMT formule des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres. Le projet de service pluriannuel est élaboré en son sein, elle définit les priorités d'action du service.

Les réunions de service : 2 fois par an, la totalité des professionnels est convoquée à une réunion générale de service au cours de laquelle sont traitées les informations sur les projets divers, c'est également un temps d'échange et de partage.

Les réunions de service par site : A échéances variables, les équipes des sites de Périgueux et de Guéret se réunissent pour échanger des problématiques spécifiques locales (adhérents, centres fixes, lieux de vacation, matériel, organisation, ressources humaines, etc…).

Les réunions hebdomadaires : Chaque semaine, les équipes composées du médecin du travail, de l'IDEST et de l'assistant se réunissent sur chaque site. D'une durée variable, ces réunions permettent de débriefer, de se coordonner, d'échanger sur les dossiers problématiques en cours, que ce soit au niveau du suivi de l'état de santé du salarié ou en matière de prévention de la désinsertion professionnelle.

Les réunions d'équipe pluridisciplinaire : Tous les 2 mois, les équipes pluridisciplinaires (médecins du travail, IDEST, IPRP, représentant OPPBTP) se réunissent en Dordogne (24) et en Haute-Vienne (pour le 87-23). Le travail de ces rencontres porte sur les actions transversales de prévention des risques professionnels au sens large, par exemple les diverses campagnes (CRCSP, TMS…), les fiches

d'entreprises (trame, avancement des réalisations), les actions en milieu de travail, les participations aux réunions de CSE, les actualités, les questions diverses, etc…

Les réunions du service prévention : 1 fois par mois, les deux IPRP se réunissent pour faire le point notamment sur les actions en milieu de travail, les actions dans le cadre du CRCSP, les campagnes d'information et de sensibilisation, de prévention, etc...

Les réunions des Infirmiers de santé au travail (IDEST) : Tous les 2 mois, les IDEST se réunissent pour faire le point et se coordonner sur les actions transversales du service (veille sanitaire, thématiques de santé publique, organisation, etc…)

Les réunions de médecins du travail : Ponctuellement, en fonction des besoins et de l'actualité du service, les médecins du travail peuvent se réunir avec ou sans la présence du directeur général.

Les réunions des services administratifs et comptabilité : 1 fois par mois, le directeur général, la responsable d'équipe médicale et la comptable se réunissent pour faire un bilan des actions entreprises dans leur champ d'activité et se coordonner sur les actions à mener.

Nos priorités d'action :

-Faire une évaluation de la mise en place récente des réunions d'équipe hebdomadaire en termes d'apport à la coordination des pratiques, d'échanges formels, de réponse à des difficultés antérieures, etc…

6.1.3-Les notes de service et notes d'information :

La direction transmet à l'ensemble des professionnels en cours d'année plusieurs notes soit à caractère réglementaire et obligatoire soit à titre purement informatif.

6.1.4-La voie dématérialisée :

L'AMCO-BTP utilise principalement les canaux ou supports de communication suivants :

- Les e-mailings ponctuels aux professionnels, utilisés pour transmettre un message ou une demande
- L'application Eurecia qui est le logiciel SIRH utilisé par tous et qui permet de faire des demandes d'absence, de consulter les bulletins de paie, de communiquer sur la vie de bureau ou les évènements du service, de déposer des notes de frais, de gérer les feuilles de temps, etc…

6.2-La communication externe

L'AMCO-BTP utilise différents supports et canaux de communication en direction de l'externe, les cibles de communication étant les adhérents employeurs, les salariés des entreprises adhérentes et nos partenaires :

-Les supports « papier » sont choisis en fonction du message ou du contenu à transmettre et du public visé et qui permettent de mettre en forme l'information afin de favoriser sa lisibilité : Courriers, brochures, dépliants, flyers, affiches, plaquettes de présentation…

-**Le site internet** de l'AMCO-BTP : présenté sous un format commun avec les membres de l'association STL, le site internet offre une page d'accueil permettant aux visiteurs de se rendre :

○ sur le Portail Santé Travail : Ils trouvent un espace personnel, sécurisé sur lequel ils peuvent déclarer leurs effectifs, solliciter des rendez-vous, gérer leur personnel, visualiser le planning de consultation des salariés, gérer les données administratives et financières...

○ sur les différentes pages informatives du menu : les missions et les métiers de l'AMCO-BTP, les informations essentielles en santé au travail, la localisation de nos centres, un espace documentaire, les contacts

○ sur la newsletter adressée aux adhérents : éditée mensuellement, les adhérents sont informés par e-mailing de leur parution

Nos priorités d'action :

-Améliorer **l'information auprès des adhérents** et/ ou de leurs cabinets comptables notamment sur la question de la déclaration des risques professionnels (sensibilisation collective, action ciblée sur les nouveaux adhérents, information lors des déplacements en entreprise)

-Améliorer la communication auprès des **organisations professionnelles** afin de faire connaitre l'offre socle auprès des adhérents (réunions, sensibilisations à distance, etc...)

-Retravailler la **plaquette de présentation** de l'AMCO-BTP en intégrant l'offre socle et les dernières dispositions ainsi que les chemises cartonnées au logo de STL qui est mis en avant plus que le service.

-Retravailler le **site internet** de l'AMCO-BTP qui est vieillissant et qui a pour « porte d'entrée » le site de STL

7-Les axes stratégiques de l'AMCO-BTP

Le projet de service 2024-2028 est conduit sous le pilotage de la Commission Médico-Technique (CMT). Les priorités d'action du projet pluriannuel de service sont fortement imprégnées des obligations de la mise en œuvre de la loi 2021-1018 du 2 août 2021 et de ses décrets d'application.
Le projet de service s'inscrit dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) prévu à l'article L.4622-10 du code du travail.
Les axes du projet de service tiennent compte des priorités et thématiques du Plan Régional Santé au Travail 4.

5 axes stratégiques se dégagent, eux-mêmes déclinés en priorités d'action :

1-La prévention des risques professionnels
2-Le suivi individuel de l'état de santé des salariés
3-La prévention de la désinsertion professionnelle
4-L'offre spécifique aux travailleurs indépendants
5-L'offre complémentaire

7.1-L'offre socle

7.1.1- Axe stratégique n°1 : La prévention des risques professionnels

✔ Elaboration systématique des fiches d'entreprise

La fiche d'entreprise sert à recenser les risques présents dans l'entreprise, à identifier les postes sur lesquels les salariés y sont exposés, à apporter à l'employeur informations et conseils en vue d'améliorer la prévention primaire.
La fiche d'entreprise doit être établie dans l'année qui suit l'adhésion et être mise à jour au moins tous les 4 ans.

L'AMCO-BTP tient un état de réalisation des fiches d'entreprises par secteur géographique, par branche d'activité, par taille. Des objectifs de réalisation des fiches d'entreprise sont définis, présentés et validés en CMT. Un point sur l'avancement de ces objectifs est régulièrement présenté.

Nos priorités d'action :

-**Identifier les entreprises** dépourvues de FE ou dont la FE est ancienne de plus de 4 ans en priorisant les plus anciennes
- Etablir des **objectifs de réalisation** par métier, les valider en CMT
-Etablir une **stratégie de réalisation** des FE avec pour objectif ultime de réaliser 100% des fiches d'entreprise sur 4 ans.

-Créer des FE « **d'adhésion** »
-Enrichir l'équipe de l'AMCO-BTP en moyens et **compétences nouvelles** en termes de prévention. Réfléchir à la question de la formation et/ ou du recrutement sur des profils de type Technicien HSE, ATST, IDEST…
-Mettre en œuvre le temps dédié aux **IDEST** pour la réalisation des Actions en Milieu de Travail déterminé par la CMT, soit 1 jour par semaine.

✔ Accompagnement à la demande de l'entreprise dans l'évaluation des risques et l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Suite à visites de chantiers ou ateliers, le service conseille à l'élaboration, apporte une aide méthodologique jusqu'au plan d'action de prévention, donne des conseils de mise à jour.
Nous proposons des outils spécifiques d'évaluation des risques proposés par la branche professionnelle et l'OPPBTP.

✔ Réalisation d'une action de prévention primaire au moins une fois tous les 4 ans

Cette offre se traduit notamment par l'une des actions suivantes :
1/ Prodiguer des conseils en matière d'aménagement ou d'amélioration des postes et lieux de travail
2/ Identifier les postes à risques nécessitant des aménagements, notamment les risques couverts par le compte professionnel de prévention (C2P)
3/ Réaliser des analyses métrologiques
4/ Effectuer un accompagnement spécifique sur un risque (chimique, TMS, autre). Sur le risque chimique, cela comprend l'analyse et l'évaluation des risques (métrologie, recensement des produits utilisés, recueil et analyse des fiches de données de sécurité-FDS, et conseils sur la substitution …)
5/ Réaliser des actions de sensibilisation collectives à la prévention et des conseils collectifs de prévention via un accompagnement dans l'analyse des conditions et de l'organisation du travail
6/ Mettre en place des actions de prévention et de dépistage des conduites addictives et une sensibilisation à des actions de santé publique, en lien avec l'activité (vaccins, nutrition, etc.)

Nos priorités d'action :

- Nous participerons aux **campagnes de communication nationales** de prévention collective thématiques proposées par l'OPPBTP dans le cadre de notre convention :
  - 2023 : La prochaine cible (septembre à décembre 2023) est la campagne concernant **l'hygiène sur les chantiers**. L'AMCO-BTP sera relai de la campagne de communication à ce sujet, diffusera un questionnaire « compagnons » dans les salles d'attente lors des visites

médicales, réalisera des diagnostics terrain lors des visites de chantier.

● 2024 : L'AMCO-BTP participera aux campagnes sur les **chutes de hauteur** et le **travail en intérim.**

● 2025 : L'AMCO-BTP participera aux campagnes sur les **risques chimiques** et **le risque de heurts engins / piétons.**

- Les actions de prévention en lien avec les organisations professionnelles sont variables d'un département à l'autre. Afin de promouvoir nos actions de prévention, il est acté de se rapprocher des **organisations professionnelles** telles que la CAPEB en Creuse, la FFB et la CAPEB en Dordogne afin d'envisager des partenariats, si possible formalisés et tripartites (AMCO-BTP/OPPBTP/Organisation Professionnelle).

-Poursuivre notre participation active aux **semaines de la prévention** (SDLP) organisées annuellement par la Fédération Française du bâtiment. Préparer et animer des webinaires à portée nationale sur les sujets de l'évaluation des risques, des outils pour éviter les chutes de hauteur et de plain-pied, de l'utilisation en sécurité des matériels et équipements de travail, de la prévention des troubles musculosquelettiques.

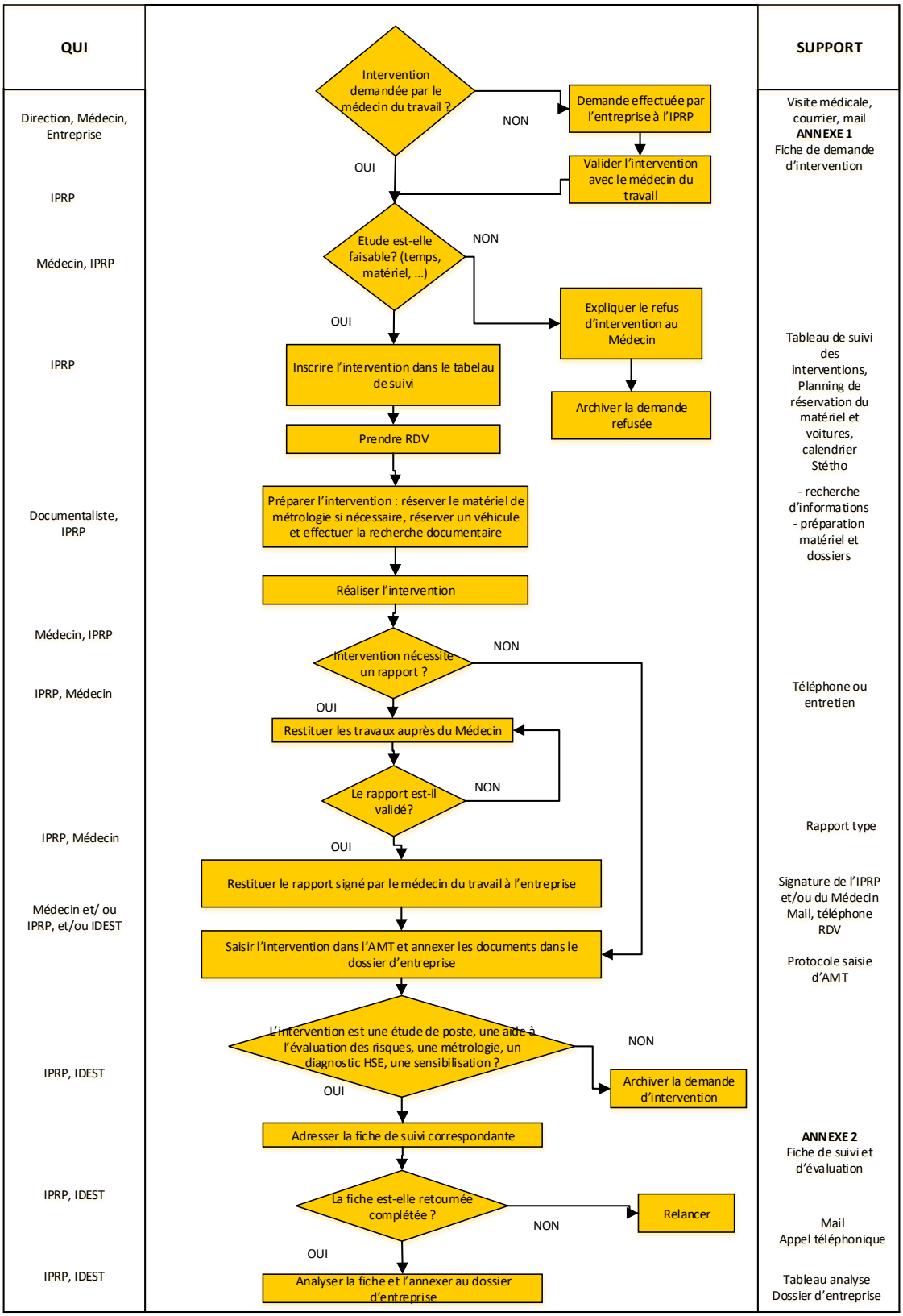
✔ Participation aux réunions des instances représentatives des salariés

Les membres de l'AMCO-BTP sont amenés à participer à des CSE, des CSSCT. Ils peuvent ainsi identifier des besoins d'action en amont, orienter les échanges sur la notion de prévention, apporter leur conseil, évaluer les effets des actions menées.

Organisation interne

Le service dispose d'une organisation et de compétences qui permettent de contribuer à la prévention des risques professionnels.

Schématiquement le **processus** d'intervention des IPRP est le suivant :



Les professionnels se réunissent régulièrement de la façon suivante :

Service prévention : 1 réunion mensuelle des IPRP avec compte-rendu
Equipes pluridisciplinaires : 1 réunion tous les 2 mois avec compte-rendu
-une réunion à Périgueux pour le 24 : IDEST / MW/ IPRP - responsable prévention
-une réunion à Limoges pour le 87 – 23 : IDEST / MW/ IPRP - responsable prévention

Grâce au partenariat avec l'OPPBTP, Le Comité régional de Coordination Santé Prévention (CRCSP) fonctionne dans le but de structurer un travail en commun au service des entreprises du BTP, entre les Services de Santé au Travail et l'OPPBTP.

Nous avons pu ainsi cibler par des actions précises certaines catégories de salariés via les campagnes métiers :

	Métiers	**Cible 23-24-87**	**Archivées**	**AMT réalisées**	**Entreprises contactées**
2018 - 2019	Peintres carreleurs	148	38	**74 FE (23 avec aide DUERP)**	112 / 148
2019 - 2020 - 2021	Menuisiers	256	29	**107 FE (22 avec aide DUERP)**	136 / 256
2021 - 2022	Terrassiers	102	29	**46 FE (6 avec aide DUERP)**	75 / 102
2022 – 2023 **(En cours)**	Electriciens	190	31	**38 FE (4 avec aide DUERP)**	69 / 190
Total		696	127	**265 FE (55 avec aide DUERP)**	392 / 696

L'OPPBTP est un partenaire historique de l'AMCO-BTP. Une convention de partenariat renforcé a été signée dès novembre 2012.
Une nouvelle convention est à l'œuvre réunissant plusieurs SPSTI de Nouvelle Aquitaine. Cette convention régit le fonctionnement de la CRCSP-BTP.

Concernant l'organisation et le fonctionnement de proximité avec l'OPPBTP, il est mis en place au niveau de l'AMCO-BTP :
-un comité de pilotage,
-une réunion mensuelle départementale réunissant l'équipe pluridisciplinaire et le conseiller en prévention de l'OPPBTP,
-un tableau de suivi des actions communes.

Nos priorités d'action :

- Poursuivre les **campagnes de prévention ciblées** des métiers du BTP dans le cadre du CRSCP. Après les peintres, les carreleurs, les menuisiers, les terrassiers et actuellement les électriciens, donner une priorité sur un nouveau métier (à valider en CRCSP) afin de spécialiser nos **actions en milieu de travail (AMT)** et plus spécialement la réalisation **des fiches d'entreprises**.

Les objectifs opérationnels pour le service sont :

- d'améliorer la connaissance de l'équipe pluridisciplinaire sur le métier ciblé,
- de réaliser des fiches d'entreprises ou des mises à jour qui datent de plus de 4 ans,
- d'identifier les besoins des entreprises en visites de chantier ou ateliers, proposer une aide à l'évaluation des risques, une méthode et des outils adaptés

-Cibler les **TPE** dans nos actions

7.1.2 - Axe stratégique n°2 : Le suivi individuel de l'état de santé des salariés

L'offre d'un suivi médical tout au long de l'activité du salarié

Cette offre est constituée des actions suivantes :

1/ Réaliser les visites médicales initiales, périodiques, et de reprise du travail des salariés relevant de la visite d'information et de prévention (VIP) au terme desquelles le service délivre une attestation

2/ Effectuer le suivi individuel renforcé (SIR) des salariés qui y sont soumis (visite d'embauche avec maintien de la visite d'aptitude, visites périodiques) au terme desquels le service délivre une aptitude

3/ Réaliser les visites justifiant d'un suivi médical particulier (Suivi individuel adapté - SIA)

4/ Réaliser les visites (demandées par le médecin, le salarié ou l'employeur) des salariés en SIR et des salariés VIP

5/ Réaliser les visites suite à un évènement grave (accident du travail, agression)

6/ Réaliser les visites post-exposition, les visites de mi-carrière, avant départ à la retraite ou de fin de carrière

7/ Définir et mettre en œuvre les modalités d'organisation des visites pour les catégories particulières de salariés dont salariés multi-employeurs, salariés temporaires, salariés saisonniers et salariés éloignés…

8/ Intégrer dans le dossier médical les métrologies réalisées au poste de travail pour en assurer la traçabilité

Organisation interne

1/Les visites médicales :

a/Organisation des visites :

Les visites sont organisées de la manière suivante :

-La prise de rendez-vous, la programmation, le positionnement des visites sur le planning des médecins du travail, médecin collaborateur, ponctuellement de l'interne et des IDEST sont organisés par les AST (sites de Limoges, Guéret et Périgueux). Les visites sont réalisées en centre fixe, en centre mobile ou en centre annexe.

-Toutes les visites sont positionnées et enregistrées sur le logiciel métier de l'éditeur VAL SOLUTIONS (actuellement STETHO).

-Déroulement de la visite avec le médecin du travail, médecin collaborateur, interne en médecine du travail :

L'accueil du salarié se fait systématiquement avec un AST qui le reçoit pour créer ou vérifier toutes les données administratives, réaliser les examens complémentaires (systématiquement audiométrie, vision et, le cas échéant, si le salarié apporte son flacon, une analyse d'urines). Le salarié est ensuite pris en charge par le médecin du travail, médecin collaborateur ou interne.

-Déroulement de la visite avec l'Infirmier de Santé au travail (IDEST) :

L'accueil du salarié se fait :

-avec un AST qui le reçoit pour créer ou vérifier toutes les données administratives, réaliser les examens complémentaires (systématiquement audiométrie, vision et, le cas échéant, si le salarié apporte son flacon une analyse d'urines) puis pris en charge par l'IDEST

-exceptionnellement, l'IDEST peut gérer l'accueil, les données administratives, les examens complémentaires et l'entretien médico-professionnel.

-Après les visites :

-Les avis d'aptitudes et/ou attestations sont remis en main-propre au salarié par le médecin du travail, médecin collaborateur, interne ou IDEST. L'AST envoie par mail un exemplaire à l'employeur.

Nos priorités d'action :

-Certaines sorties en **centre mobile** prennent du temps pour parfois peu de visites réalisées ou sur des points de stationnement proches du centre fixe. Etudier en groupe de travail si l'on peut réduire les sorties en centre mobile, regrouper des visites, etc…

b/Les différentes visites médicales :

Visites d'embauche (VIP, EMA) :
Toute nouvelle demande de visite d'embauche nécessite, obligatoirement, au préalable, la saisie, par l'adhérent, de son nouveau salarié sur notre portail santé travail. Il devra indiquer toutes les données administratives demandées ainsi que la déclaration des risques professionnels nécessaires. Cette déclaration va déterminer le type de visite d'embauche et le suivi médical du salarié.
L'AST intègre ce nouveau salarié dans notre logiciel métier en vérifiant qu'il ne fait pas déjà partie de nos effectifs et programme la visite d'embauche sur le planning du médecin du travail (examen médical d'aptitude et éventuellement VIP) ou de l'IDEST (exclusivement visite d'information et de prévention).

Lorsque la visite d'information et de prévention n'est pas réalisée par le médecin du travail mais par un autre professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L4624-1, celui-ci oriente sans délai vers le médecin du travail :
- les salariés dont l'état de santé nécessite des adaptations du poste de travail ou l'affectation à un autre poste de travail ;
- les travailleurs qui signalent posséder la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ;
- les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes.

Visites périodiques :
L'AST se charge de planifier les visites périodiques et de proposer des dates de visites à nos adhérents.
Notre originalité *: Le service programme les visites périodiques afin de soulager l'employeur de ses obligations de suivi de ses salariés. Cette démarche est appréciée de nos adhérents.*

L'AST dispose d'outils spécifiques informatiques pour gérer ce type de programmation.

Visites de pré-reprise :
La visite de pré-reprise est une visite médicale qui est organisée durant l'arrêt de travail dans le but d'accompagner, de préparer, et d'anticiper le retour au travail dans les meilleures conditions.
La visite de pré-reprise peut être demandée par le médecin du travail, par le médecin traitant, par le médecin conseil, par le salarié.

Au cours de cette visite, le médecin du travail examine le salarié et échange avec lui. Il peut ensuite recommander :
- des aménagements et adaptations du poste de travail en lien avec l'entreprise,
- des préconisations de reclassement,
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle,
- une orientation vers un service social.

Visites de reprise :
La visite de reprise après un arrêt de travail est obligatoire pour tout salarié :
- après un congé de maternité,
- après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- après une absence d'au moins 30 jours en cas d'accident du travail,

- après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou accident non professionnel

L'employeur sollicite la visite le jour de la reprise effective du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours suivant la reprise

Le médecin du travail va :
- s'assurer que le poste de travail ou le reclassement envisagé est compatible avec son état de santé
- préconiser l'aménagement, l'adaptation de poste ou le reclassement ainsi que les mesures de prévention adaptées
- émettre un éventuel avis d'aptitude

La visite de reprise après maternité peut être déléguée par le médecin du travail à l'IDEST sous protocole.

Visites à la demande :
La visite à la demande peut être organisée sur initiative du salarié, de l'employeur et/ou du médecin du travail. Elle est réalisée par un médecin du travail ou déléguée ponctuellement à l'infirmier santé travail (récupération données médicales et paramédicales).

A l'issue de la visite à la demande, le médecin du travail peut se rapprocher de l'employeur afin de mettre en place le cas échéant, les aménagements nécessaires au maintien dans l'emploi du salarié. Une étude du poste de travail peut être réalisée pour rechercher les solutions les plus adaptées à la situation du travailleur et de l'entreprise (équipements, horaires de travail…)

Visites de mi-carrière :
Tout travailleur entre ses 43 et 45 ans est concerné par un examen médical vers 45 ans.
Le médecin du travail peut proposer, en cas de besoin par écrit et après échange avec l'employeur, des mesures adaptées.

La visite de mi-carrière peut être déléguée par le médecin du travail à l'IDEST sous protocole.

Visites de fin de carrière :
Sont concernés, préalablement au départ en retraite, les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé (SIR) ou ayant bénéficié de ce suivi, ou d'un suivi médical spécifique du fait de son exposition à un ou plusieurs risques particuliers pour la santé et la sécurité antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de SIR. Il s'agit d'une consultation médicale visant à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

Rendez-vous de liaison :
Le rendez-vous de liaison n'est pas un rendez-vous médical mais une rencontre facultative organisée entre l'employeur et le salarié en arrêt de travail. Le service de prévention et de santé au travail peut être associé au rendez-vous de liaison, il peut être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou un membre de la cellule PDP.

Ce rendez-vous permet un contact entre le salarié et l'employeur pour anticiper les suites, informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise, et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail, il prépare aussi le retour du salarié dans l'entreprise ou son éventuel reclassement.

Le Portail de Santé du travail permet à nos adhérents de saisir en ligne un certain nombre de demandes :

- Visites d'embauche
- Visites à la demande de l'employeur
- Visites de reprise

Les salariés font leurs demandes de visites par tout moyen de communication (téléphone, mails, présentiel…)

c/Les différents types de suivis :

Suivi individuel général (SIG) :
Concerne les salariés n'étant pas déclarés exposés à des risques professionnels particuliers. La visite d'information et de prévention initiale à l'embauche doit être réalisée dans les 3 mois au plus tard après affectation au poste.
Notre originalité *: L'AMCO-BTP présente la particularité d'avoir une périodicité de visites en SIG* ***tous les 4 ans,*** *alors que la règlementation impose 5 ans.*

Suivi individuel adapté (SIA) :
La règle générale veut qu'une visite d'information et de prévention initiale à l'embauche soit réalisée dans les 3 mois au plus tard après affectation au poste.

Il existe cependant quelques cas particuliers pour lesquels la visite initiale lors de l'embauche doit être réalisée **avant le premier jour de travail** :

- Les travailleurs de nuit ;
- Les moins de 18 ans ;
- Les salariés exposés aux agents biologiques du groupe 2

Notre originalité *: L'AMCO-BTP présente la particularité d'avoir une périodicité de visites en SIA* ***tous les 2 ans,*** *alors que la règlementation impose 3 ans.*

Suivi individuel renforcé (SIR) :
Concerne les salariés exposés à des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité. Il comporte un examen médical d'aptitude préalable à l'embauche réalisé par le médecin du travail, qui remplace la visite d'information et de prévention (VIP).
La périodicité des visites est tous les 2 ans.

d/La réalisation des examens complémentaires ;

Le service est doté de matériels performants permettant la réalisation d'examens complémentaires auprès des salariés. L'objectif est de maintenir un parc de matériel médical. Nous procédons à un

étalonnage et un calibrage régulier. La maintenance préventive est assurée, le suivi est tracé dans un tableau défini dans le cadre de la démarche qualité.

Des examens complémentaires utiles non réalisés dans le service peuvent être prescrits par le médecin du travail et sont pris en charge par le service (radios pulmonaires, scanners, bilans sanguins, etc…). Les salariés prennent généralement leurs rendez-vous. Les résultats sont adressés au médecin prescripteur qui les communique au salarié concerné. Ces données sont tracées dans le DMST.

Nos priorités d'action :

-Poursuivre la pratique de la passation des **examens audio et visio** pour tous les salariés, par principe de prévention pour tous.
- Aménager les examens en rajoutant la passation du **champ visuel** pour les chauffeurs poids lourds et supprimer les **tests urinaires** systématiques
-Uniformiser la **durée de visite moyenne des IDEST** à **30 minutes** par salarié étant donné que ce sont les AST qui réalisent les examens complémentaires
-La description de l'activité des IDEST a été réalisée et est enregistrée dans les protocoles de l'AMCO-BTP. La loi du 2 août 2021 élargit le principe de délégation de certaines visites qui sous-tend une formation appropriée des IDEST et la **signature** d'un protocole de délégation entre médecin et infirmier, nous devons finaliser les **protocoles individuels de délégation** des médecins vers les infirmiers.
-Réaliser autant que possible les **visites de mi-carrière** dans le cadre d'une autre visite programmée dans l'année civile des 43, 44 ou 45ème anniversaire des salariés afin de limiter le nombre de rendez-vous supplémentaires.

7.1.3 - Axe stratégique n°3 : La prévention de la désinsertion professionnelle

✔ L'alerte et le signalement précoce qui peuvent venir du médecin du travail, du médecin traitant, du médecin conseil, de l'employeur et du salarié

L'alerte peut venir lors de :
-la survenance d'un accident grave ou d'une maladie professionnelle,
-la visite de pré-reprise,
-la visite de reprise,
-les visites de mi-carrière,
-les visites à la demande de l'employeur ou du salarié,
-le rendez-vous de liaison,
-une saisine directe de la cellule PDP par le salarié ou l'employeur.

Nos priorités d'action :

-Sensibiliser **l'assurance maladie** sur la coordination et la communication en préalable aux visites. Il est très important pour le service de santé au travail que la CARSAT ou le service médical de l'assurance maladie communique en amont des visites le contexte dans lequel se trouve le salarié.

L'analyse de la situation du salarié avec la cellule PDP et en lien avec le pôle prévention

1/ Étudier les postes et propositions d'aménagements de postes en déployant notamment des compétences en ergonomie (TMS notamment), métrologie de première intention (bruit, risques chimiques), risques organisationnels, RPS
2/ Accompagner le salarié tout au long du plan de retour à l'emploi. Coopération avec les cellules PDP de l'assurance maladie pour la mise en place d'essai encadré
3/ Analyser les freins à la reprise du travail et des leviers pouvant être mobilisés
4/ Repérer les salariés en risque de désinsertion peut interroger la prévention primaire de l'entreprise et conduire à des actions correctives

L'accompagnement social des salariés au risque de désinsertion professionnelle

1/ Informer sur les possibilités de formation, sur le bilan de compétence, sur l'essai encadré
2/ Accompagner pour la déclaration reconnaissance qualité de travailleur handicapé (RQTH)
3/ Accompagner dans les situations sociales impactant l'activité professionnelle et l'emploi

Nos priorités d'action :

Installer dans le fonctionnement de l'AMCO-BTP la **cellule PDP**[2] récemment mise en place :

-Généraliser la participation des membres de l'AMCO-BTP dans les regroupements **d'acteurs du maintien en emploi** et de la prévention de la désinsertion professionnelle dans les départements d'intervention de l'association (collectif maintien en emploi 87, réseau 24, espace d'échanges du maintien en emploi 23).

-Autour des « cas simples », assurer le déroulement des **microcellules PDP** lors des réunions hebdomadaires composées d'un médecin du travail, d'un infirmier de santé au travail et d'un assistant.

[2] Cf. document de cadrage interne « Fonctionnement de la cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle »

- Concernant le suivi des « **cas complexes** », tenir tous les 2 mois la réunion de la **cellule PDP** (ou macrocellule) composée de la coordonnatrice, d'un médecin du travail, d'un infirmier de santé au travail, d'un ergonome, d'un assistant de service social et d'une conseillère en reconversion professionnelle.
Participeront au cas par cas, en visioconférence aux réunions de la cellule PDP :

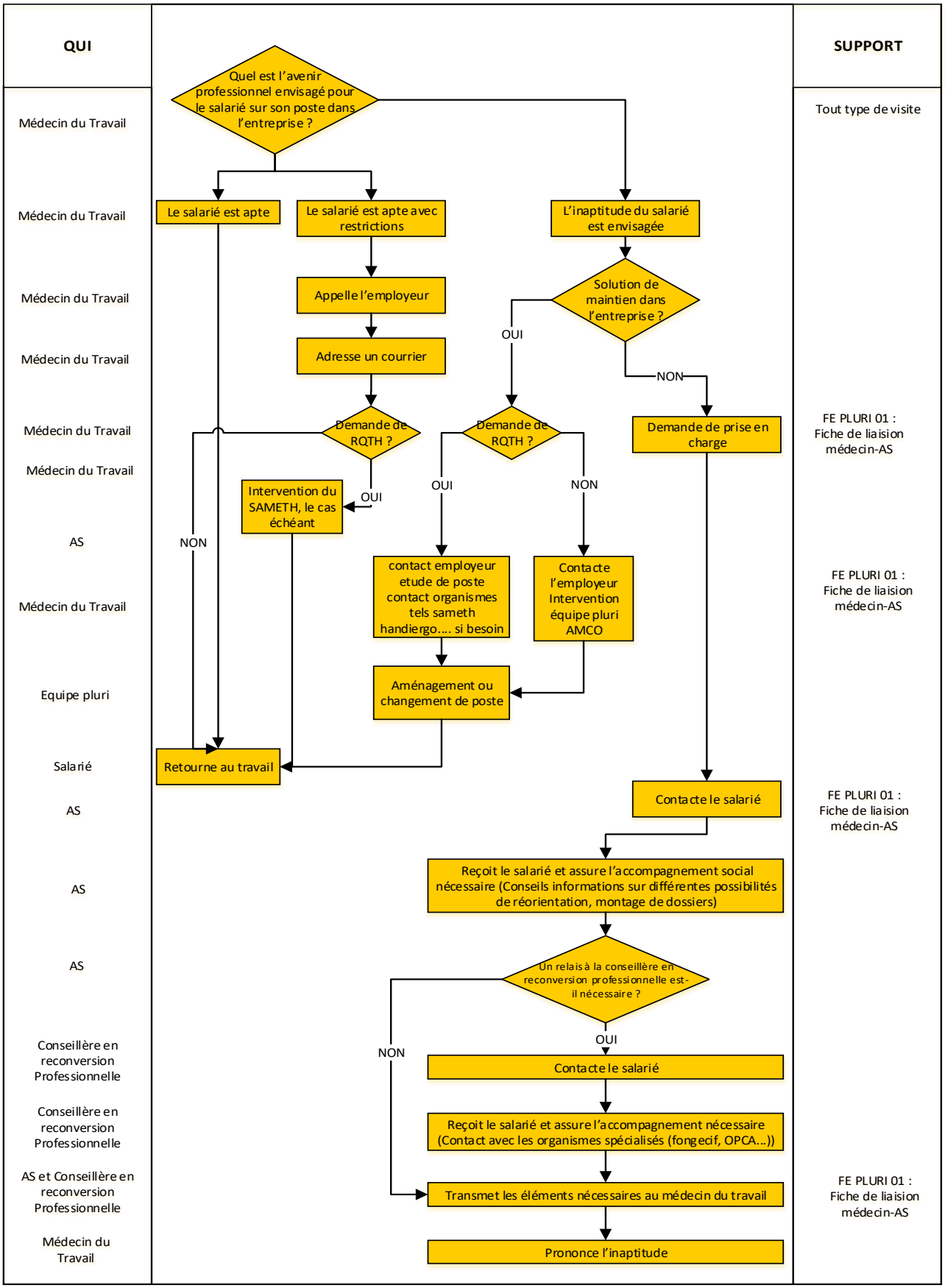
-les CAP-EMPLOI des départements de la Creuse, Haute-Vienne et Dordogne
-les cellules PDP des CARSAT des départements de la Creuse, Haute-Vienne et Dordogne

- Travailler en réseau en complémentarité avec les **partenaires** de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle :

-les acteurs du maintien en emploi et de la compensation du handicap
-l'assurance maladie (service médical et service social)
-les acteurs du dispositif d'emploi accompagné
-les acteurs du conseil en évolution et reconversion professionnelle
-les acteurs de la pré-orientation, réadaptation professionnelle et insertion professionnelle
-les professionnels de santé chargés des soins

- **Piloter et évaluer** annuellement le fonctionnement de la cellule PDP sur la base des indicateurs mis en place.

Organisation interne



7.2-L'offre spécifique

7.2.1-Axe stratégique n°4 : L'offre spécifique aux travailleurs indépendants

Comme chaque service de prévention et de santé au travail, l'AMCO-BTP propose aux travailleurs indépendants une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle, dont il détermine le contenu pour l'adapter aux besoins de ces travailleurs :

Derrière le terme de « travailleur indépendant », il convient de distinguer 2 publics :

- L'employeur non salarié : c'est un dirigeant qui n'a pas le statut de salarié mais qui a des salariés dans son entreprise.
- Le travailleur indépendant : C'est un travailleur qui n'a pas le statut de salarié et qui exerce seul son activité au sein de son entreprise.

✔ L'offre dédiée aux employeurs non-salariés

L'employeur non salarié bénéficie de l'offre socle de services de l'AMCO-BTP :
1/ Prévention des risques professionnels
2/ Suivi de l'état de santé des salariés
3/ Prévention de la désinsertion professionnelle

✔ L'offre dédiée aux travailleurs indépendants

Le travailleur indépendant bénéficie d'une offre spécifique qui s'appuie sur une partie de l'offre socle en prenant en compte les spécificités attachées au travail indépendant.
L'affiliation à l'offre spécifique de services est d'une durée minimale de 1 an, elle est formalisée par une convention relative à l'affiliation d'un travailleur indépendant. Le renouvellement de cette affiliation ne peut se faire de manière tacite.

L'AMCO-BTP a déterminé l'offre spécifique suivante :

■ <u>Prestation de base :</u>

- 1 RDV de conseil (présentiel ou distanciel) par un IPRP + 1 contact téléphonique de suivi.

- 1 visite par un médecin ou IDEST

- 1 RDV (présentiel ou distanciel) avec l'assistante de service social + orientation

■ Tarification de base : Le tarif du Per Capita

■ Prestation supplémentaire :

-Prestation supplémentaire de prévention : Selon grille tarifaire

-Visite supplémentaire médecin : Selon grille tarifaire

-Visite supplémentaire IDEST : Selon grille tarifaire

-RDV supplémentaire assistante de service social : Selon grille tarifaire

Nos priorités d'action :

- L'assurance maladie propose une offre de services qui vise à aider les travailleurs indépendants en arrêt de travail présentant un risque de désinsertion professionnelle du fait de leur état de santé. Dans ce cadre, le travailleur indépendant peut bénéficier de consultations médico-professionnelles qui doivent faire l'objet d'une **convention** entre l'assurance maladie et un service de prévention et santé au travail. L'AMCO-BTP va passer convention auprès de l'assurance maladie, les CARSAT de Creuse, Haute-Vienne et Dordogne assure de plus en plus de suivis de travailleurs indépendants, dont un bon nombre exercent dans le secteur du BTP.

-Avec le recours au dispositif **Amarok**, mettre à disposition de chaque adhérent un dispositif lui permettant de s'auto-évaluer et de demander une prise en charge si nécessaire, soit par le service, soit par Amarok. Ce dispositif est spécifique dans l'évaluation de la santé entrepreneuriale et mesure notamment le risque d'épuisement professionnel.

-Formaliser les **processus** relatifs à l'offre de services spécifique proposée par l'AMCO-BTP aux travailleurs indépendants. Le processus définit quelles sont les modalités particulières de traitement des travailleurs indépendants qui se sont affiliés volontairement au service.

7.3-L'offre complémentaire

7.3.1-Axe stratégique n°5 : L'offre complémentaire en prévention des risques professionnels

Afin que les SPSTI déploient des ressources vers les entreprises les plus démunies de moyens en santé et sécurité au travail, la loi prévoit la possibilité de mise en place d'une offre complémentaire, à destination notamment des TPE et PME.
L'offre complémentaire s'adresse aux entreprises adhérentes et propose des prestations qui vont au-delà de l'offre socle.
Ces prestations permettent de répondre aux besoins supplémentaires des adhérents et ne sont donc mobilisés qu'à leur demande, sur la base d'un devis préalable.
L'offre complémentaire fait l'objet d'un grille tarifaire spécifique.
L'offre complémentaire est prévue à l'article L 4622-9-1 du code du travail qui prévoit que « dans le respect des missions générales prévues au même article L.4622-2, le SPSTI peut également proposer une offre de services complémentaires qu'il détermine.

L'AMCO-BTP se réserve la possibilité de facturer, sur demande de l'adhérent, l'offre complémentaire suivante en prévention des risques professionnels :

Réaliser une action de prévention primaire au-delà d'une fois tous les 4 ans :

► Prodiguer des conseils auprès des employeurs en matière d'aménagement ou d'amélioration des postes et lieux de travail
► Identifier les postes à risques nécessitant des aménagements
► Réaliser des analyses métrologiques (bruit, poussières de bois, vibrations)
► Accompagner l'entreprise dans sa démarche d'évaluation du risque chimique (analyse du risque, recensement des produits, analyse des fiches de données de sécurité, conseils sur la substitution …)
► Réaliser des actions de sensibilisation collectives aux risques professionnels et aux conditions de travail par le biais notamment d'informations sur les risques généraux ou spécifiques
► Mettre en place des actions de prévention et de dépistage des conduites addictives et une sensibilisation à des actions de santé publique

La prestation est réalisée selon la tarification spécifique prévue dans la grille tarifaire et après acceptation préalable d'un devis.

8-La démarche d'amélioration continue

8.1-L'expérience de la démarche de progrès en santé au travail

Depuis **2009**, l'AMCO-BTP est engagée dans une démarche de progrès qui permet d'exercer ses activités dans les meilleures conditions possibles et avec pour objectif de rendre le meilleur service aux adhérents et à leurs salariés, remplir notre mission qui est d'utiliser nos compétences et nos qualités pour préserver la santé physique et psychologique des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Le niveau 1 du label professionnel AMEXIST a été obtenu en octobre 2012 et **le niveau 2 en octobre 2014** avec mention. Les constats de l'auditeur AFNOR sont les suivants :
« L'AMCO-BTP est organisée dans le but de satisfaire les besoins de ses adhérents et des salariés de ses adhérents. Cette organisation repose sur un engagement formalisé et validé par le Président et le Directeur qui décrit les axes stratégiques de développement du service dans une logique de « qualité partagée ».
« La démarche de progrès est une composante à part entière du management du service, de ses objectifs et de ses moyens. »

Sur la base de ces constats, le Conseil d'Administration a réaffirmé son engagement dans cette démarche d'amélioration continue et le service s'est engagé dans **le niveau 3 qu'il a obtenu en 2017**. Cette certification a démontré notre capacité à mettre en œuvre une politique d'amélioration continue sur les aspects structurants de notre fonctionnement et de nos actions menées en faveur de la prévention des risques professionnels.

Ce parcours d'amélioration continue avec ces évaluations par des auditeurs AFNOR certifiés nous ont permis de maintenir et poursuivre cette démarche en corrigeant nos dysfonctionnements, en sécurisant le service dans ses activités. Nous avons également acquis un état d'esprit nouveau en nous permettant d'accepter de nous faire évaluer par des auditeurs extérieurs, de remettre en question nos pratiques et s'adapter aux changements récurrents.

Les moyens humains mis en place sont les suivants :

Le Comité de Pilotage (COPIL) qui a pour objectif de définir et mettre en œuvre des axes de progrès et les décisions concernant la démarche de progrès en santé (DPS). Il est pluridisciplinaire et a 3 missions principales :
- *Une mission participative* : le COPIL participe à la mise en place de la démarche de progrès dans le service, à sa dynamique, jusqu'au stade de mise en place d'actions d'amélioration et de leurs évaluations.
- *Une mission de recueil d'informations* : le COPIL fait remonter les informations éventuelles émanant du personnel du service en matière de progrès (difficultés, suggestions, …).
- *Une mission informative* : le COPIL informe le personnel du travail accompli, des dysfonctionnements rencontrés et du résultat obtenu.
Dans le cadre de la démarche de progrès, le COPIL a le rôle d'entretenir la dynamique de la démarche jusqu'au stade de mise en place des actions d'améliorations et se porter garant de la méthodologie employée.

Des groupes de travail thématiques :
Ils sont mis en place par le COPIL et leurs objectifs sont :
- L'évaluation de la situation par rapport à l'attendu
- La définition d'un plan d'action d'amélioration pour réduire les écarts
- La mise en œuvre et le suivi du plan d'actions.

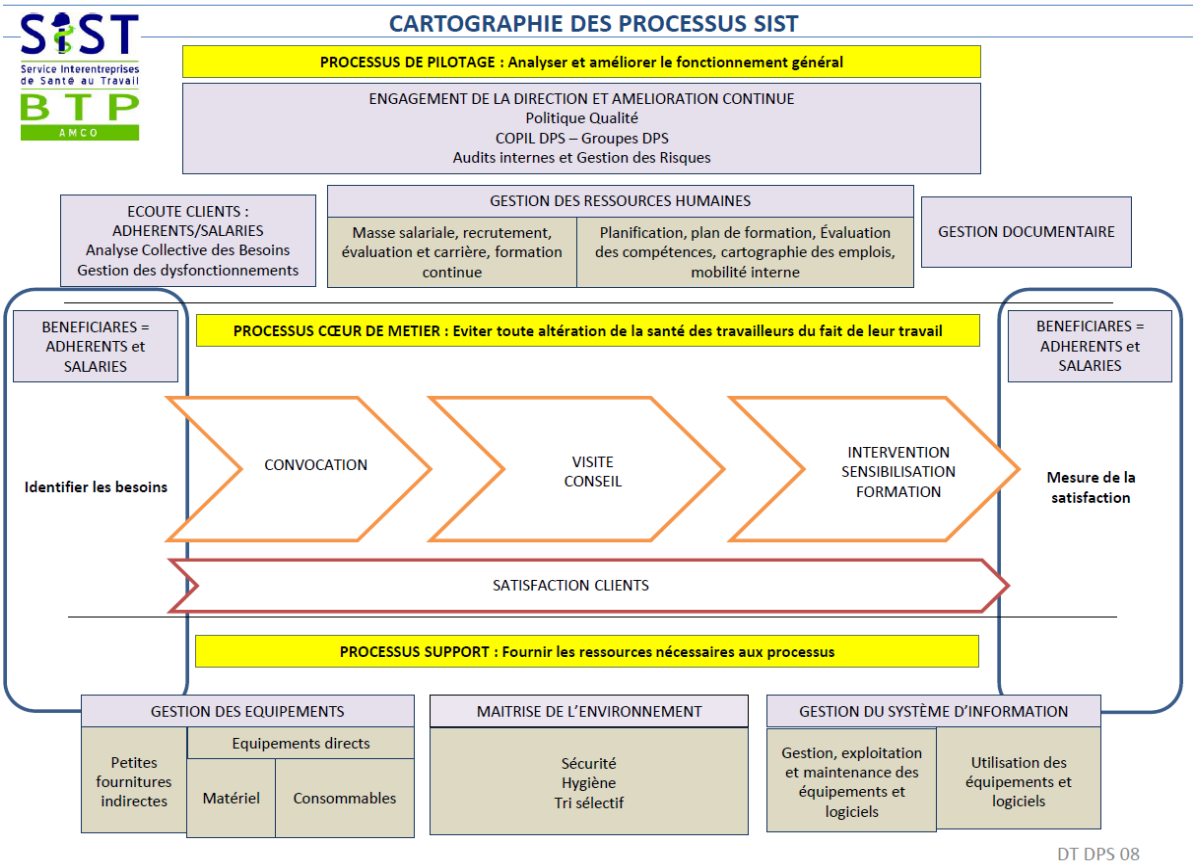
L'ensemble du personnel du service est inscrit dans un ou plusieurs groupes de travail.

Le référent Qualité :
Il met en place et anime les démarches d'amélioration continue au sein du service.

La Commission de contrôle, Le Conseil d'administration sont informés et bien au fait des enjeux et des objectifs. La Commission Médico-Technique est un acteur central de cette démarche, une instance de décision qui valide les propositions des groupes de travail et du COPIL.

Pour créer un contexte favorable à l'accompagnement de cette démarche d'amélioration continue, nous poursuivons notre engagement à :

-favoriser un climat de bonne communication et de bonnes relations entre les équipes,
-donner aux professionnels les informations et formations nécessaires pour que le service rendu au public bénéficiaire soit optimal,
-adapter nos moyens immobiliers, mobiliers, matériels, logistiques donnant un cadre à nos prestations,
-s'entourer des ressources humaines nécessaires,
-mettre en œuvre des opérations de mesure de la satisfaction de nos adhérents,
-effectuer un suivi régulier des propositions d'amélioration des adhérents ou des professionnels,
-évaluer régulièrement la conformité de nos pratiques par rapport au référentiel établi.



8.2-En route vers la certification :

Conformément aux dispositions de l'article L. 4622-9-3 du code du travail et de l'ANI santé au travail du 9 décembre 2020, chaque SPSTI fait l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur :
-la qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services ;
-l'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies ;
-la gestion financière, la tarification et son évolution ;
-la conformité du traitement des données personnelles au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)
-la conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du SPSTI aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité

La certification vise à s'assurer que l'ensemble des services rendus par le SPSTI et les processus y afférents soient réalisés de manière effective et homogène par ce dernier. Cette certification doit conduire le SPSTI à s'inscrire dans une dynamique de progrès, de qualité et de proactivité.

La certification peut être progressive et tient compte des capacités et des moyens des services e vue d'atteindre un niveau élevé d'exigence. Elle est délivrée pour une période définie en fonction de niveaux de certification correspondant respectivement à une liste de critères factuels, non discriminants, explicites et reproductibles.

Nos priorités d'action :

- A l'échéance de **mai 2025**, obtenir le **niveau 1, 2 ou 3 de certification**. Le niveau 3 est délivré pour une période de 5 ans, il vise à attester que les SPSTI dispensent à leurs entreprises adhérentes l'ensemble des prestations prévues par l'ensemble de l'offre socle de services conformément aux critères de qualité et d'effectivité fixés par arrêté ministériel pris sur le fondement du référentiel. Le SPSTI est en mesure de démontrer un réel pilotage de sa démarche sur le long terme et d'apporter des résultats probants et d'amélioration continue. Le SPSTI justifie de la mise en œuvre de l'ensemble des mesures prévues dans les tableaux des 3 missions.

9-Les partenariats

9.1-Les partenaires de la prévention des risques professionnels

●L'OPPBTP

L'OPPBTP est un partenaire historique de l'AMCO-BTP, et pour formaliser les engagements respectifs, il a été signé une convention de partenariat renforcé le 7 novembre 2013.

L'objet de ce partenariat :
-développer ensemble une offre de services à destination des entreprises et des salariés permettant d'en accompagner le plus possible chaque année dans des actions de prévention.
-nommer un conseiller en prévention de l'agence OPPBTP qui soit référent à l'AMCO-BTP. Le référent OPPBTP est l'interlocuteur privilégié des membres de l'équipe pluridisciplinaire.
-nommer un médecin conseil de l'AMCO-BTP qui soit référent à l'OPPBTP.

Le référent OPPBTP joue un rôle important dans le cadre du projet de service de l'AMCO-BTP car il va participer activement à la coordination opérationnelle du projet de service dans le cadre du CPOM. Il va aussi mettre en place des actions en milieu de travail (AMT) avec les membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Les thèmes prioritaires du partenariat sont :
-le traitement des différents axes stratégiques du projet de service,
-l'évaluation des risques professionnels en entreprise,
-l'appui technique de l'équipe pluridisciplinaire,
-la participation du référent OPPBTP, en tant qu'invité, à la CMT,
-la formation de l'équipe pluridisciplinaire à l'utilisation des outils de conseil et de formation de l'OPPBTP

Organisation et fonctionnement :
-fonctionnement d'un comité de pilotage,
-1 réunion départementale tous les 2 mois réunissant l'équipe pluridisciplinaire de l'AMCO-BTP et le référent OPPBTP,
- suivi des actions en milieu de travail communes

Grâce au partenariat avec l'OPPBTP, Le Comité régional de Coordination Santé Prévention (CRCSP) fonctionne dans le but de structurer un travail en commun au service des entreprises du BTP, entre les Services de Santé au Travail et l'OPPBTP.
Ce comité est alors un lieu d'échange et d'information sur les actions de prévention et les projets en cours dans chacun des organismes au bénéfice des entreprises adhérentes.

Les objectifs :

- Mieux répondre aux besoins des entreprises en matière de coordination
- Proposer une offre de service structurée et complémentaire
- Faire gagner du temps aux entreprises en intervenant de façon coordonnée

C'est ainsi que les campagnes métiers du CRCSP permettent de cibler des métiers spécifiques chaque année.

● L'association régionale STL

Le service de formation de STL (Santé Travail Limousin) est le fruit d'une volonté commune des Services Interentreprises de Santé au Travail du Limousin, d'associer leurs moyens en matière de formation notamment, dans un contexte de santé au travail caractérisé par la prévention et la suppression du risque à la source. L'objectif est donc de proposer aux entreprises des formations adaptées à leurs besoins en prévention en santé au travail par des formateurs certifiés et expérimentés dans des salles de formation sur tout le territoire de l'ex-Limousin.
Un catalogue de formations et sensibilisations est proposé et mis à jour annuellement.
Chaque année, plus de 3 000 salariés sont formés, informés et sensibilisés à la prévention des risques, par une équipe de formateurs disposant des habilitations nécessaires mais aussi du savoir-faire et de l'expérience indispensables dans ce domaine.

● Les organisations professionnelles

Nous sommes parfois sollicités par les organisations professionnelles pour des sessions de sensibilisation ou d'information sur des thématiques diverses (aide à l'élaboration du DUERP, journées de prévention, actions de sensibilisation)

9.2-Les partenaires du suivi individuel de l'état de santé des salariés

● Les professionnels de santé chargés des soins :

Médecins traitants, médecins spécialistes, etc… sont des interlocuteurs privilégiés des médecins du travail dans le suivi et la coordination du parcours de soins des salariés.

●Le service médical de l'assurance maladie :

Il va notamment être en lien avec les médecins du travail de l'AMCO-BTP pour solliciter des visites médicales d'assurés de l'assurance maladie à risque particulier

9.3-Les partenaires de la prévention de la désinsertion professionnelle

● Le collectif maintien en emploi 87, le réseau 24, l'espace d'échanges des acteurs du maintien en Emploi en Creuse :

L'AMCO-BTP est partenaire des acteurs du maintien en emploi sur les 3 départements où il intervient. Les CAP-EMPLOI, le PRITH, les MDPH portent ces réseaux.

On y retrouve notamment des représentants des SPSTI, CAP EMPLOI, MDPH, Centres de gestion, CARSAT, CPAM, MSA, PRITH, AGEFIPH, FIPHFP, CIBC, POLE EMPLOI, Associations médico-sociales, Transitions pro, Handi ergo, CLSM, EPSR, DDETSPP

L'objectif de ces groupes de travail est de créer des liens, élaborer un annuaire, évoquer les actualités de chacun, mettre en œuvre des plans d'actions, d'articuler les missions clés, de mettre en œuvre certaines actions collectives (par exemple pour la semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap).

Le principe est aussi d'optimiser les partenariats et développer des réponses novatrices face aux difficultés rencontrées par les employeurs ou les salariés sur toutes les questions de maintien dans l'emploi, et de la prévention des situations d'inaptitudes.

● CAP EMPLOI :

Depuis le 1er janvier 2018, CAP EMPLOI est un organisme de placement spécialisé (OPS), fruit de la fusion entre les ex-Cap emploi ressources handicap et les SAMETH.

Le public cible est : les travailleurs reconnus handicapés (RQTH), les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les titulaires d'une pension d'invalidité, les titulaires de la carte CMI, les titulaires de l'AAH.

Les missions sont l'accompagnement vers l'emploi et l'accompagnement dans l'emploi (maintien dans l'emploi, essai encadré, transition, évolution professionnelle).

En termes de maintien dans l'emploi, lorsqu'un problème de santé met en péril la pérennité du poste de travail d'un salarié, CAP EMPLOI intervient en collaboration avec le service de santé au travail pour identifier et mettre en œuvre les solutions de maintien au poste, mobiliser les aides en compensation du handicap.

Lorsque l'AMCO-BTP fait un signalement à CAP EMPLOI, concrètement ce sont des actions qui peuvent se mettre en place sur les aménagements de poste, les adaptations de poste, la formation, la recherche d'aides financières (ex : montage de dossiers AGEFIPH) , etc…

Dès la détection du cas d'un salarié à risque de désinsertion professionnelle, même simple, le signalement par l'AMCO-BTP à CAP EMPLOI, doit être fait le plus en amont possible. La précocité du signalement accentue fortement les chances de maintien en emploi.

CAP EMPLOI peut, sur des situations individuelles, et à titre gratuit, proposer un accompagnement avec un psychologue du travail, réaliser des études ergonomiques.

En l'absence de solution de maintien dans l'entreprise, CAP EMPLOI accompagne le salarié dans un projet de reconversion professionnelle externe à l'entreprise. Il existe au sein de CAP EMPLOI des opérateurs / référents / conseils en évolution professionnelle qui exercent à titre gratuit.

● AGEFIPH :

L'AGEFIPH propose un panel d'aides et d'accompagnements pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Parmi ces aides :
Des études ergonomiques qui permettent d'analyser la situation de travail et de trouver des solutions permettant l'adaptation du poste de travail en fonction du handicap du salarié.
Les employeurs sont les bénéficiaires des études.
La prescription peut être mobilisée dans des cas de situation complexe par le service de prévention et de santé au travail.

● La maison départementale des personnes handicapées (MDPH) :

Structure mise en place par la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, la MDPH a pour grands principes d'action la définition du handicap et l'établissement du droit à compensation.
L'évaluation des situations est réalisée par une équipe pluridisciplinaire.
Les décisions et notifications sont prises par la CDAPH.

En lien avec la situation professionnelle, la MDPH :
-Délivre la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
-Statue sur l'orientation professionnelle (ORP) :

● L'assurance maladie – Régime général

Le service médical de l'assurance maladie :
Il est indépendant des CPAM, ses missions sont de garantir à tous l'accès à des soins de qualité, de veiller à la juste attribution des prestations, de conseiller et d'orienter les assurés, d'accompagner les professionnels de santé dans leur pratique, de lutter contre les fraudes, les fautes et abus.
Les professionnels de l'ELSM (échelon local du service médical) sont les médecins conseils, infirmiers de service médical, animateurs, techniciens, conseillers.

En termes de prévention de la désinsertion professionnelle, le service médical va avoir pour rôle :

-de contribuer à réduire la chronicisation des situations complexes car le risque de désinsertion augmente avec la durée de l'arrêt de travail,

-d'aider les assurés à se maintenir dans leur poste, leur emploi ou leur entreprise (aménagements, reclassements internes),

-aider les assurés, en cas d'échec, à retrouver les conditions nécessaires à la reprise d'une activité professionnelle (reclassement externe à l'entreprise).

En pratique, le service médical analyse les arrêts de travail pour détecter précocement les situations à risque de désinsertion professionnelle et accompagner les assurés pour leur permettre d'élaborer un projet de reprise en collaboration avec la CPAM, le médecin traitant, les services de santé au travail, le service social assurance maladie / CARSAT.

Le service social / CARSAT de l'assurance maladie et sa cellule PDP :

Le service social (CARSAT) permet aux assurés en arrêt de travail de réfléchir à un projet de retour à l'emploi sur une partie de l'arrêt de travail qui normalement est destiné aux soins.

Le service social évalue le besoin et la faisabilité de l'action de remobilisation. Il a une connaissance fine des politiques de maintien en emploi, de l'insertion des travailleurs handicapés et du travail en réseau.

La cellule PDP de chaque CPAM valide l'orientation vers un dispositif de remobilisation.

La CARSAT ne suit que des assurés sociaux en arrêt de travail, en accord pour être accompagnés.

Des équipes d'assistants sociaux composent principalement les services des CARSAT.

La grande majorité des cas signalés à la CARSAT proviennent du service médical de l'assurance maladie.

En règle générale, dans les interactions AMCO-BTP / CARSAT, c'est surtout la CARSAT qui prend attache avec l'AMCO-BTP pour prendre en charge le suivi de certains salariés.

● L'emploi accompagné :

Le dispositif d'emploi accompagné s'adresse aux personnes en situation de handicap inscrites dans un parcours vers l'emploi en milieu ordinaire et aussi à celles déjà en emploi.

C'est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et garder un travail.

La personne bénéficie d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle.

L'emploi accompagné est mis en œuvre soit par décision de la MDPH, soit sur prescription de CAP EMPLOI, de POLE EMPLOI ou d'une mission locale.

9.4-Les acteurs de la pré orientation et de la réadaptation professionnelle et les organismes intervenants en matière d'insertion professionnelle :

●Etablissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP)

●Etablissements et services de pré orientation (ESPO)

●Unité d'évaluation, de réentrainement et d'orientation socio-professionnelle (UEROS)

●Comète

9.5-Les acteurs du conseil en évolution et reconversion professionnelle :

●Transitions Pro Nouvelle Aquitaine

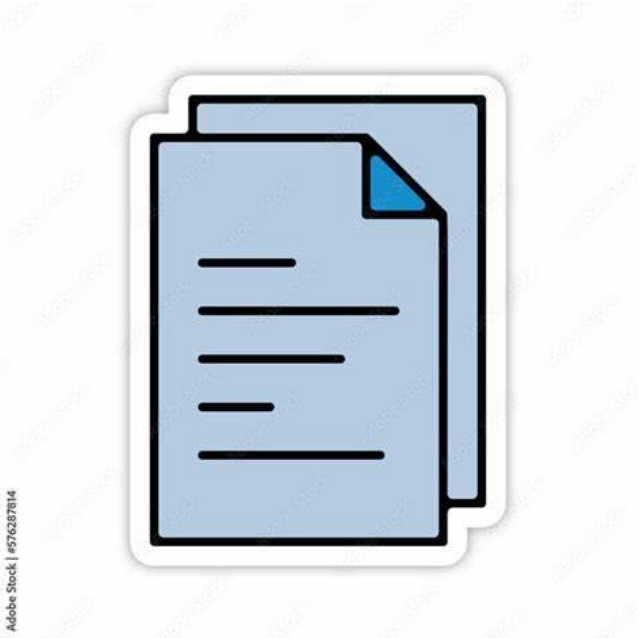
Issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, Transitions Pro a été lancé le 1er janvier 2020. Transitions Pro permet aux salariés d'accéder à de nouvelles compétences et de réussir leur reconversion professionnelle, via la formation ou la création d'activité. Il développe des partenariats avec les acteurs de l'emploi et de la formation dans la région.

●Réseau EVA Nouvelle Aquitaine

Le réseau EVA est un groupement de partenaires (APEP, CIBC, CIDFF, chambres de commerce, etc..) spécialisés en conseil en évolution professionnelle (CEP). Les CEP constituent un processus d'appui à tous salariés et indépendants (CDI, CDD, intérimaires, apprentis, etc..) pour faire le point sur la situation professionnelle et, le cas échéant, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle.

Le réseau EVA a pour vocation d'accompagner des personnes sans handicap tout comme des personnes en situation de handicap pour lesquelles le handicap ne constitue pas l'origine principale du souhait d'évolution professionnelle. En cas d'intervention pour une personne en situation de handicap avec un besoin de compensation du handicap, CAP EMPLOI sera le partenaire le plus approprié car le handicap constituera l'origine principale d'évolution professionnelle.

10-Les fiches action



FICHE action

1

Prévention du risque chimique

Contexte

Ciblé dans le Plan Santé Travail 4, le risque chimique représente la 2ème cause de maladie professionnelle reconnue en France après les TMS, mais la première cause de décès d'origine professionnelle. En 2019, 4 015 maladies professionnelles générées par cette exposition ont été reconnues par les régimes général et agricole de la sécurité sociale, dont 1707 cancers et 230 décès consécutifs à des maladies.

Bien présents sur les lieux de travail dans les entreprises du BTP, les produits chimiques passent parfois encore inaperçus. Pourtant de nombreux produits chimiques peuvent avoir des effets sur l'homme et son environnement. Repérer les produits, les mélanges ou les procédés chimiques dangereux et connaître leurs effets, constitue une première étape avant la mise en œuvre des moyens de prévention adaptés.

Certains agents chimiques ont, à moyen ou long terme, des effets cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. Ils sont dénommés agents CMR. Il est indispensable de les repérer, c'est-à-dire de faire l'inventaire des produits utilisés et des situations de travail pouvant donner lieu à des expositions. Quand un agent CMR est repéré sur le lieu de travail, sa suppression ou sa substitution s'impose, chaque fois qu'elle est techniquement possible.

Un risque est encore trop souvent sous-estimé par les professionnels du BTP en rénovation : l'amiante.

Avant que son utilisation ne soit interdite en France en 1997, l'amiante a été largement employée pendant de nombreuses décennies dans l'industrie et le secteur de la construction. Aujourd'hui, le secteur du BTP, se retrouve confronté à la maintenance et/ou à la rénovation énergétique de ces ouvrages et bâtiments vieillissants.

Dès lors qu'il y a réalisation de travaux sur ou à proximité de matériaux susceptibles de libérer des fibres d'amiante (entretien, maintenance, réparation,) les opérateurs doivent être formés en sous-section 4. L'employeur est tenu de garantir la sécurité et la santé de ses travailleurs, d'évaluer les risques, de mettre en place des mesures préventives adéquates, de former le personnel, de recenser les modes opératoires, de gérer les déchets et d'assurer un suivi médical des équipes potentiellement exposées.

Une intervention en sous-section 4 nécessite la formation des différents intervenants (opérateur et encadrement).

Concernant l'exposition à des agents sensibilisants, celle-ci peut être à l'origine d'allergies professionnelles, cutanées ou respiratoires point leur prévention est donc indispensable.

Une attention particulière doit être portée au risque chimique émergents (nanomatériaux…) et aux nouvelles technologies pouvant être à l'origine de nouvelles pathologies.

Cibles

✓Nouveaux adhérents

✓Ensemble des nouveaux adhérents concernés par la sous-section 4

Descriptif de l'action

I) Formation de professionnels sur le risque amiante

- Médecin (GNMSTBTP)
- Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (AFOMETRA)

II) Promouvoir la prévention du risque chimique dans les TPE et PME

. Elaborer une sensibilisation sur les thématiques particulières de l'amiante et des CMR

- Obligations réglementaires
- Sensibiliser les nouveaux adhérents chaque semestre

III) Déploiement

- Sensibiliser les entreprises à la présence de l'amiante sur les chantiers de rénovation
- Sensibiliser les employeurs sur le suivi médical SIR à déclarer pour les salariés exposés aux CMR
- Notification du risque amiante sur la FE

Indicateurs de suivi

✓Travaux d'élaboration de la sensibilisation

✓Nombre de chefs d'entreprises ayant bénéficié de sensibilisation

✓Nombre de rendez-vous en entreprise suite à l'action (ex : FE / DUERP / sensibilisation salariés / inscription formations)

FICHE action

2

Métier de Maçon

Contexte

Le fichier actualisé des situations de travail (FAST) n°04.01.18 donne la définition suivante du métier : Le maçon construit ou rénove les fondations, les planchers, les murs, les cloisons, les façades, les toitures …. de maisons individuelles, d'immeubles d'habitations, de locaux industriels ou commerciaux. A partir de croquis, plans, ou indications techniques, met en œuvre des matériaux traditionnels (briques parpaings, pierres…) ou des matériaux composites (plaques de plâtre).

Les différents travaux de maçonnerie comportent des risques pour les travailleurs, qui doivent être pris en compte pour assurer leur sécurité et leur bien-être. Les principaux risques sont les suivants :

Chutes de hauteur :

Les maçons sont exposés à des situations à risque lorsqu'ils travaillent en hauteur (terrasse, plateforme, échafaudage ou passerelles) C'est le secteur qui enregistre le plus grand nombre de décès liés aux chutes en hauteur. La prévention des chutes de hauteur nécessite l'identification des situations de travail exposant les salariés au risque.

Chute de plain-pied :

Bien que souvent considérées comme moins graves, les chutes de plain-pied sont en réalité plus fréquentes et peuvent causer des lésions graves, voire la mort. Certaines situations à risques nécessitent une vigilance particulière. L'organisation des chantiers est un facteur clé pour réduire les risques de chute de plain-pied.

Manutention :

La manutention des matériaux peut causer des douleurs dans les membres supérieurs et le dos ainsi que des accidents. Ces problèmes sont dus au port de charges lourdes, à la répétition de certains gestes et à des postures inconfortables. Les pathologies les plus fréquentes sont les troubles musculosquelettiques qui affectent principalement les muscles, les tendons et les nerfs, c'est-à-dire les tissus mous. La réduction des risques passe par la limitation de la manutention manuelle au profit des manutentions mécaniques, par l'organisation du travail, l'information et la formation.

Travail en extérieur :

Le travail en extérieur expose les maçons à une variété de conditions climatiques et des risques liés (l'exposition aux ultraviolets, les effets de la chaleur et du rayonnement solaire, le froid) Il est important de prévoir des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux conditions climatiques et d'aménager les horaires de travail.

L’hygiène :

L'hygiène et la propreté d'un chantier permettent d'assurer une qualité de vie des employés. La propreté renvoie par ailleurs une image positive de l'entreprise. L'hygiène sur les chantiers concerne l'entretien des installations et la mise en place d'équipements adaptés.

Chimiques – silice cristalline

Les professionnels du bâtiment, en raison de leur contact quotidien avec le ciment et le béton, sont exposés à des maladies professionnelles très spécifiques liées à la présence de produits comportant les risques chimiques. Ces maladies incluent principalement des affections de la peau telle que les dermites, les eczémas et les brûlures, ainsi que les troubles oculaires. De plus, dans certains cas, l'exposition peut également entraîner des symptômes respiratoires tels que des rhinites et des pathologies bronco pulmonaires.

En raison de la présence de silice cristalline dans la majorité des matériaux naturels (granits, marbres, sables…) et des matériaux de construction courants tels que le béton ou le carrelage, le secteur du BTP est particulièrement concerné par le risque d’exposition à la silice cristalline alvéolaire (par inhalation).

En France, près de 365 000 travailleurs seraient exposés à la silice cristalline dont une majorité d’artisans et de salariés du BTP.

Les situations de travail concernées sont variables et multiples :

- Les opérations mécaniques sur des matériaux libérant des poussières de silice : découpes de matériaux avant mise en œuvre, opérations de percement et de burinage, travail de la pierre, travaux de démolition, rabotage de chaussées …
- La mise en œuvre de matériaux contenant de la silice cristalline : manipulations et mélanges de matières (enduits, mortiers, colles), travaux de terrassement, mise en œuvre de sables, opérations d’évacuation de gravats, application d’enduits, projection de béton …

L’inhalation de poussières de silice cristalline provoque des irritations des yeux et des voies respiratoires mais également des maladies différées qui se développent après plusieurs années d’exposition. Elles affectent en premier lieu les poumons.

Depuis 1997, le CIRC a classé la silice cristalline comme cancérogène certain pour l’Homme (groupe 1). Une exposition à la silice cristalline augmente le risque de développer un cancer broncho-pulmonaire.

L’étude des inaptitudes au travail délivrées par l’AMCO-BTP démontre que d’année en année, les maçons sont le métier le plus touché, devant les travaux publics. En 2023, 35% des inaptitudes étaient prononcées sur le seul métier de maçon. La moyenne d’âge des maçons était de 50.37 ans.

Les pathologies les plus fréquentes à l’origine des inaptitudes des maçons sont des pathologies locomotrices du rachis, suivies de pathologies locomotrices « autres », puis de l’épaule, du coude, et du genou.

Cibles

✓Entreprises de maçonnerie < 20 salariés 43.99 C

Descriptif de l'action

I) Promouvoir la prévention des risques chez les adhérents maçons

- Rdv FE maçons (priorités sans FE / FE > 4 ans)

. Proposition Atelier DUERP – information risques silice / chute de hauteur / manutention (subventions CARSAT)

II) Déploiement

- Poursuite FE CRCSP maçons
- Proposer un accompagnement au DUERP pour les entreprises participantes

Indicateurs de suivi

✓Nombre rdv FE

✓Nombre de participants à l'atelier DUERP

FICHE action

3

Prévention de la désinsertion professionnelle

Contexte

La prévention de la désinsertion professionnelle renvoie aux dispositifs et accompagnements mis en œuvre à destination des salariés potentiellement vulnérables du fait d'un état de santé difficilement compatible avec la poursuite de leur activité. Ces situations de vulnérabilité peuvent être d'origine professionnelle ou non.

L'AMCO-BTP dispose d'un collectif pluridisciplinaire de Prévention de la Désinsertion Professionnelle, composé de médecins du travail et d'infirmiers en santé au travail ainsi que d'une ergonome, d'une assistante sociale, d'une conseillère en reconversion professionnelle, et de psychologues du travail.

Ce collectif travaille à maintenir en emploi et/ou favoriser le retour à l'emploi des salariés dont les problèmes de santé peuvent potentiellement avoir des conséquences sur la poursuite de leur métier.

La mobilisation de la cellule PDP de l'AMCO-BTP peut être à l'initiative du médecin du travail, de l'employeur, du médecin conseil, ou d'un partenaire extérieur du maintien en emploi. Le salarié lui-même pourra saisir la cellule PDP.

Au regard de l'étendue géographique du territoire couvert par l'AMCO-BTP, la cellule PDP est organisée autour de 2 « niveaux » qui ensemble, constituent l'offre en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi, conçue pour soutenir et accompagner les salariés du BTP dans leurs parcours professionnels :

-Des microcellules PDP dans chaque département et au sein de chaque équipe qui vont être l'échelon de proximité pour l'accompagnement individuel. Elles sont réactives et coordonnées par le médecin du travail en charge du suivi des salariés.

-Un groupe de coordination PDP associatif plus central, qui établit et maintient les liens avec les partenaires locaux, informe les employeurs des actions de la cellule PDP, imagine des actions de sensibilisation collective, collecte et analyse les données relatives à la PDP à l'échelle du service.

Cibles

✓Salariés à risque de désinsertion professionnelle

✓Employeurs

Descriptif de l'action

I) Renforcer l'ancrage de la cellule PDP sur les 3 départements

· Participer régulièrement aux réunions des acteurs du maintien en emploi et de la PDP : Collectif maintien en emploi 87, réseau 24, espace d'échanges des acteurs du maintien en emploi de Creuse.

. Travailler en collaboration avec les partenaires :

- Les acteurs du maintien en emploi et de la compensation du handicap
- L'assurance maladie (service médical, CARSAT)
- Les acteurs de la pré-orientation, de la réadaptation professionnelle, de l'insertion professionnelle
- Les acteurs du conseil en évolution et reconversion professionnelle
- Les acteurs du dispositif d'emploi accompagné
- Les professionnels de santé chargé des soins

II) Déploiement

· Détecter le plus précocement possible les situations à risque de désinsertion professionnelle (arrêt de travail longs, accidents du travail, apparition d'un handicap…)

· Accompagner les personnes présentant des risques de désinsertion professionnelle et préparer le retour en emploi

· Mobiliser les dispositifs d'aide existants

III) Sensibiliser les employeurs et les salariés sur la prévention de la désinsertion professionnelle

· Enrichir le site internet des informations nécessaires à une meilleure connaissance de la PDP

· Proposer ou participer à des actions de prévention et sensibilisation

Indicateurs de suivi

✓Nombre de réunions faites avec les collectifs maintien en emploi de Creuse, Haute-Vienne et Dordogne

✓Nombre de salariés suivis par la cellule PDP

✓Nombre d'entreprises ayant bénéficié d'actions de prévention collectives

✓Nombre de visites de pré-reprise

✓Nombre d'inaptitudes

✓Dispositifs PDP utilisés (Aménagements, essais encadrés, rdv de liaison, CRPE)