



Rapport d'activité 2022

MIST Normandie

MIST

SANTÉ AU TRAVAIL • NORMANDIE

Maisons Interentreprises
de la Santé au Travail

Directeur de la publication : Arnaud MARCHAND

Coordination : Frédérique DEBERSEE

Les responsables de pôles et de services.

Les pilotes d'actions et de projets.

Les membres des groupes PRST 4 ainsi que l'ensemble des équipes de MIST Normandie.

Mise en page et création graphique : Patricia SAITER

Crédits : Adobe Stock / MIST Normandie

SOMMAIRE



EDITO	4
PARTIE 1 : LES MOYENS DE L'ACTIVITÉ	5
PARTIE 2 : L'ACTIVITÉ	21
PARTIE 3 : BILAN FINANCIER	47
PARTIE 4 : NOS ACTIONS	51
PARTIE 5 : NOS PUBLICATIONS	81



ÉDITO

Chers adhérents,
partenaires et professionnels,

C'est avec une grande satisfaction que nous vous présentons aujourd'hui le rapport d'activité de MIST Normandie pour l'année 2022. Cette année a été marquée par des changements importants qui ont profondément impacté notre fonctionnement.

Nous avons su faire face à ces défis avec détermination et adaptabilité, en maintenant nos engagements pour répondre à nos missions et aux attentes de nos adhérents.

Cette année a été marquée par l'écriture du projet de service « Trajectoire prévention 2028 », en parallèle de la demande de renouvellement de l'agrément pour la période 2023-2028. Ce document stratégique a permis de redéfinir nos objectifs, d'identifier nos priorités et de renforcer notre approche en matière de prévention et de santé au travail. Grâce à cette démarche, nous avons pu consolider notre position au sein des réseaux professionnels et régionaux de Santé au Travail.

Parallèlement, nous avons connu des changements majeurs de notre gouvernance. J'ai eu plaisir à prendre la direction en essayant d'apporter une vision novatrice et dynamique à notre équipe. J'ai pu mettre tout mon engagement envers la promotion de la santé au travail pour mener à bien nos projets et renforcer nos relations avec nos partenaires institutionnels et nos adhérents.

Simultanément, un changement de président, en la personne de Didier Julien, s'est opéré. Ce passage de témoin a été l'occasion de réaffirmer nos valeurs et notre mission, tout en insufflant une nouvelle énergie et une vision stratégique à notre leadership.

Notre nouveau président a su mobiliser les adhérents, encourager la participation active de chacun et renforcer notre rayonnement au sein de la communauté médicale et professionnelle.

Au cours de l'année écoulée, nous avons également procédé à des modifications de nos statuts et de notre règlement intérieur. Ces ajustements étaient nécessaires pour répondre aux évolutions législatives et réglementaires, mais aussi pour mieux adapter nos activités aux besoins changeants de nos adhérents et des entreprises que nous accompagnons. Ces changements témoignent de notre capacité à nous remettre en question et à nous adapter pour rester pertinents et efficaces.

Malgré ces nombreux bouleversements, MIST Normandie a maintenu un niveau d'activité soutenu et a continué à offrir des services de qualité à nos adhérents. Nous avons organisé des rencontres, des journées de sensibilisation et des ateliers, qui ont permis d'enrichir les connaissances et les compétences de nos adhérents. De plus, nous avons renforcé notre présence sur les réseaux sociaux et lancé des campagnes de sensibilisation pour toucher un public plus large et promouvoir les bonnes pratiques en matière de santé au travail.

En conclusion, l'année 2022 restera dans les annales de MIST Normandie comme une période de transition, d'adaptation et de renouveau. Les défis auxquels nous avons été confrontés nous ont permis de grandir, de nous remettre en question et de renforcer notre position en tant qu'acteur clé de la promotion de la santé au travail.

Arnaud MARCHAND,
Directeur de MIST Normandie

*" La porte du changement
ne peut s'ouvrir que de l'intérieur,
chacun en détient la clé. "*

Jacques Salomé

PARTIE 1

LES MOYENS DE L'ACTIVITÉ





SOMMAIRE

LES MOYENS HUMAINS DES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES	7
LOCAUX ET MATÉRIELS	14
LA GOUVERNANCE	18
LES PARTENARIATS, AU COEUR DE NOTRE ACTIVITÉ	20

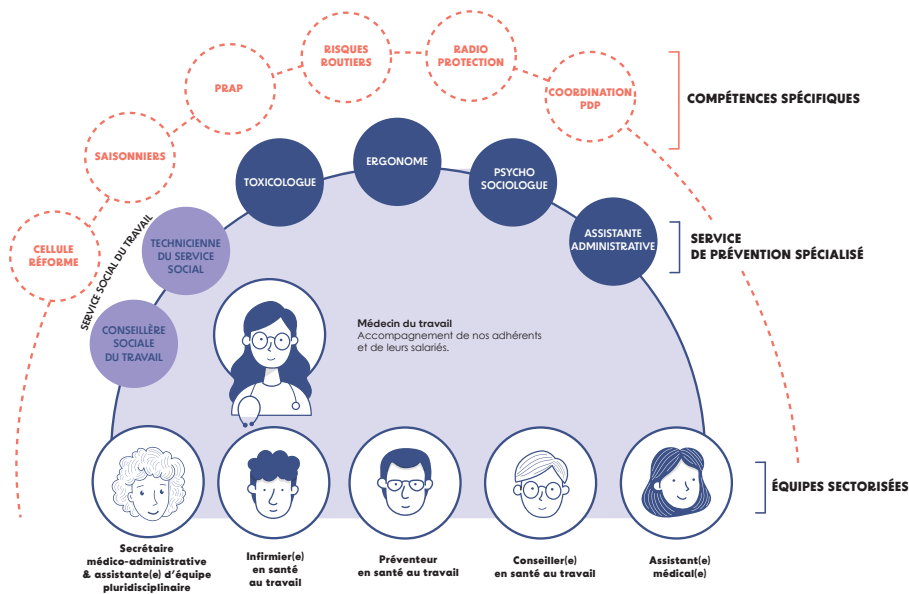


PARTIE 1 LES MOYENS DE L'ACTIVITÉ

◆ LES MOYENS DES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES

Les équipes pluridisciplinaires s'organisent autour du médecin du travail.

L'équipe pluridisciplinaire se compose de 5 métiers.
Elle est animée et coordonnée par le médecin du travail.



MISSIONS

Assurer la mise en œuvre réglementaire des missions de prévention et de santé au travail.
Accompagner les adhérents dans leur démarche de prévention en santé au travail, individuelle et collective.

COMPOSITION

Le médecin du travail anime et coordonne une équipe pluridisciplinaire de proximité composée, selon les secteurs, de collaborateurs médecins, d'internes en médecine du travail, de préventeurs et d'Infirmiers d'Etat Diplômés en Santé au Travail (IDEST), de Conseillers en Santé au Travail (CST), d'Assistants Médicaux (AM), d'Assistants d'Equipes Pluridisciplinaires (AEP) ou de Secrétaires Médico-Administratives (SMA). Ces équipes peuvent faire appel à un Service de Prévention Spécialisé (SPS) mutualisé à l'échelle du service (équipe pluridisciplinaire élargie).

MODALITÉS D'INTERVENTION

La prise en charge des adhérents est effectuée par les équipes pluridisciplinaires de proximité. Ces équipes se voient attribuer des secteurs géographiques de compétence. Chaque équipe suit ainsi entre 5 000 et 7 500 salariés pour un équivalent temps plein, travaillant sur un secteur d'environ 30 km autour d'une Maison Interentreprises de Santé au Travail (MIST). La composition des équipes pluridisciplinaires permet de réaliser tout type de missions prévues par la réglementation. Le médecin du travail l'anime et coordonne les actions pluridisciplinaires sur son secteur. À cette fin, il peut déléguer une partie de son activité aux membres de son équipe, selon leurs compétences et formations, et sous sa responsabilité. Les moments d'échanges autour des adhérents sont nombreux et favorisés par la proximité des équipes au sein des MIST. Le but est d'être en mesure de proposer des préconisations adaptées aux situations de travail et aux problématiques de santé le cas échéant et destinées à améliorer les conditions de travail.



Des spécialistes complètent cette équipe dans l'analyse du travail et de son vécu.

MODALITÉS DE L'ANALYSE CROISÉE

Au sein d'une équipe pluridisciplinaire, l'analyse croisée peut se faire de nombreuses manières.

Tout d'abord, l'organisation des MIST favorise les échanges au sein des équipes pluridisciplinaires. En effet, le médecin peut, pendant ou à la suite d'une visite médicale, informer son équipe d'une problématique, soit individuelle, soit collective, au sein d'une entreprise adhérente.

L'IDEST peut également, à tout moment, solliciter les membres de l'équipe pour échanger sur un sujet auquel il ou elle est confronté(e) lors de ses visites ou entretiens. Les temps d'échanges sont donc favorisés au sein de petites structures permettant à chacun d'être informé sur les entreprises. Les préventeurs ou CST peuvent également, au retour de visites en entreprise, ou d'échanges avec l'employeur, interpeller le médecin du travail pour lui faire part d'informations pertinentes ou de questionnements.

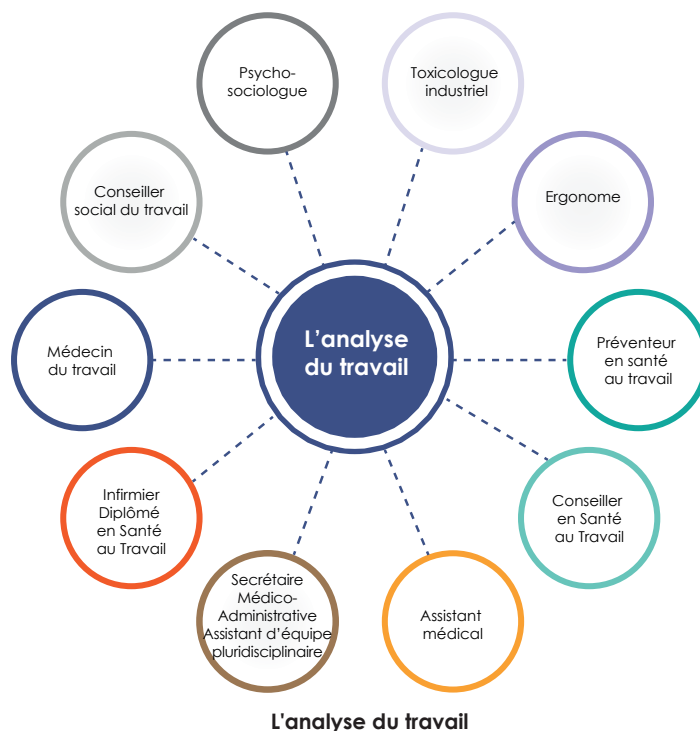
Les assistants et secrétaires sont également en première ligne pour recevoir des informations venant des salariés ou bien des employeurs et peuvent donc en informer le médecin du travail immédiatement.

Il existe également la possibilité de déposer dans un dossier commun informatisé les différents éléments d'informations pour chaque entreprise afin de rendre celles-ci accessibles à l'ensemble de l'équipe.

Enfin, les temps d'échanges mensuels que sont les réunions d'équipe et les débriefings médecin/IDEST constituent un point central dans le partage d'informations et la prise de décision. Chacun va pouvoir alimenter ces échanges par ses propres connaissances sur le secteur et ainsi pouvoir alerter sur des situations à risque pour privilégier tout d'abord la prévention primaire en entreprise, puis à défaut la prévention secondaire et enfin tertiaire, en accord et en coordination avec le médecin du travail afin de mener des actions de prévention.

Ces actions pourront être menées par un ou plusieurs membres de l'équipe et/ou par un membre de l'équipe de prévention spécialisé, soit en intervenant en entreprise, soit lors des visites médicales par le biais de questionnaires, ou de délivrance d'informations.

Coordination de l'équipe pluridisciplinaire vue par des médecins





PARTIE 1 LES MOYENS DE L'ACTIVITÉ

◆ LES MOYENS DES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES

EFFECTIF DU SERVICE

Équipes pluridisciplinaires

- 27 médecins du travail (soit 23,46 ETP),
- 3 collaborateurs médecins / médecin PAE (soit 2,89 ETP).

Service infirmier :

- 29 IDEST (soit 28,49 ETP).

Service médico-administratif :

- 18 assistants d'équipe pluridisciplinaires et 11 secrétaires médico-administratives (soit 17,8 ETP),
- 22 assistants médicaux (soit 21,26 ETP),
- 3 assistantes régulatrices et agent d'accueil (soit 3 ETP).

Service de prévention :

- 7 conseillers en santé au travail (soit 7 ETP),
- 24 préventeurs (soit 23,16 ETP).

Service de prévention spécialisé mutualisé

- 1 assistante administrative (soit 0,9 ETP),
- 1 technicienne administrative du Service Social du Travail (1 ETP),
- 3 conseillères sociales du travail (soit 3 ETP),
- 3 ergonomes (soit 3 ETP),
- 4 psychosociologues (soit 3,9 ETP),
- 1 toxicologue industrielle / chimiste (soit 1 ETP).

Fonctions support

- 1 directeur (soit 1 ETP),
- 9 postes de responsables de pôles / de services répartis sur les 5 pôles (soit 8,77 ETP) :
 - ◆ création du poste de responsable prévention et développement interne et du pôle qualité RSE,
 - ◆ le responsable du service prévention cumule sa fonction avec des missions de référent BTP et chargé de travaux,
 - ◆ la responsable du service prévention spécialisé cumule sa fonction avec des missions de psychosociologue.
- 18 collaborateurs (soit 16,89 ETP) répartis en plusieurs services.

CHIFFRES CLÉS

174

professionnels exerçant
à MIST Normandie
(166,52 ETP)

27

équipes
pluridisciplinaires
(127,06 ETP)

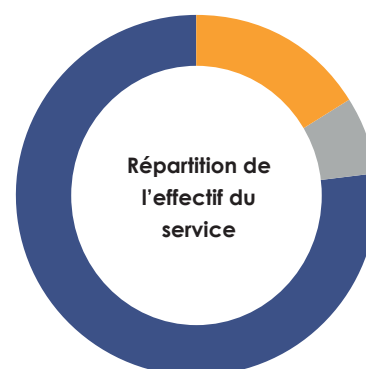
13

salariés du service de
prévention
spécialisé mutualisé
(12,88 ETP)

28

salariés
en support des équipes
(26,66 ETP)

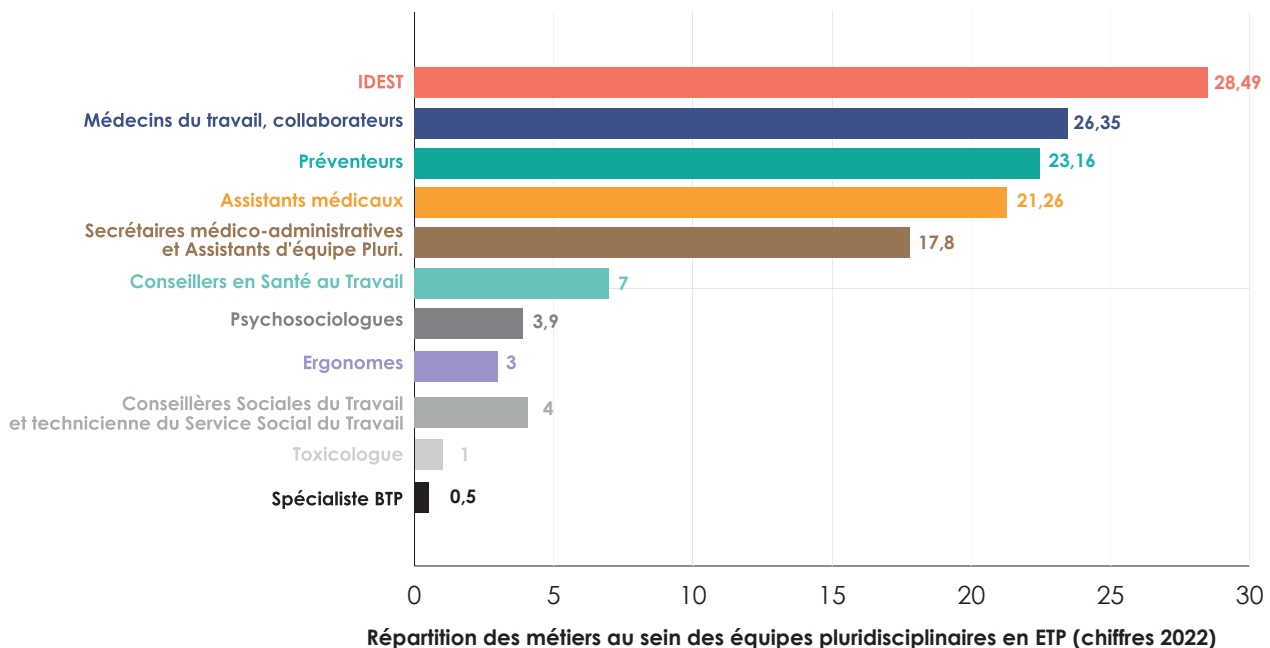
(au 31 décembre 2022)



- **76,3 %**
Équipes pluridisciplinaires
- **16 %**
Responsables et supports
- **7,7 %**
Préventeurs spécialistes
et conseillères sociales



Des spécialistes complètent cette équipe dans l'analyse du travail et de son vécu.



LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DES COMPÉTENCES

En 2022, 113 personnes ont été formées.

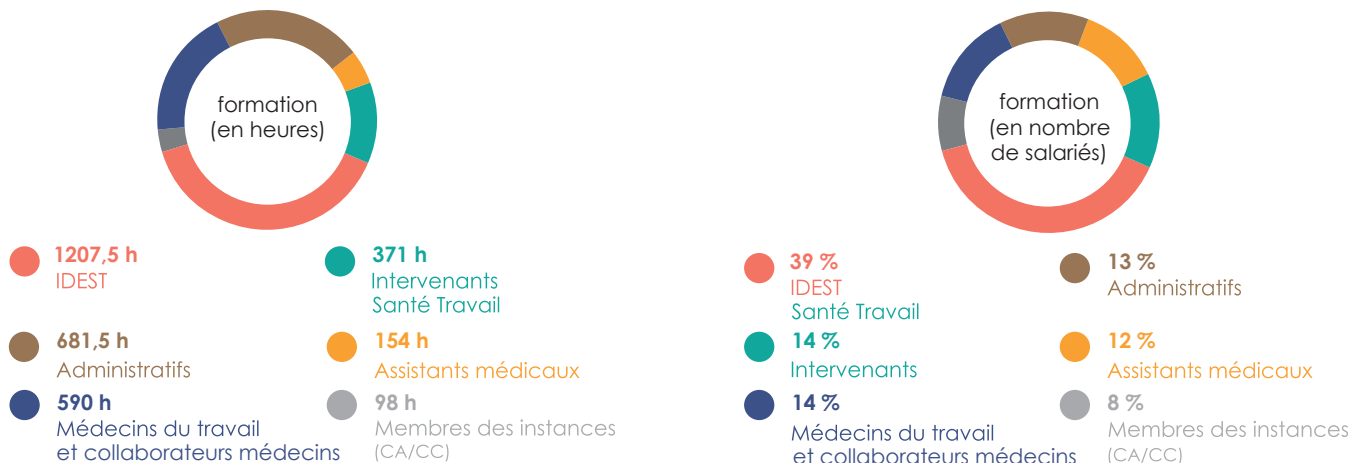
Le personnel de MIST Normandie (ainsi que les membres du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle) a bénéficié de 3 102 heures de formation.

Presque 40% des dépenses effectuées le sont dans le cadre de formations qualifiantes/diplômantes (3 DIU collaborateurs médecins, 2 DIUST IDEST, 2 accompagnement VAE, 1 formation RH...).

Les organismes formateurs :

ACTIMAC, ADEN FORMATIONS, AFOMETRA, ASSOCIATION FRANCAISE TCC, ATEMIS, C3S, CNRS, CROIX ROUGE, CŒUR ET TRAVAIL, DEMOS, ESPACE GABRIEL, France SST CENTAURE
 GRAFISM, H2S, IFFORTHEC, INRS, INSTITUT DE SANTE AU TRAVAIL, INSTITUT FRANCOIS BOCQUET, IRFA CAEN, J.M. SURIREY FORMATION, JEF GIT Nantes 2022, Les entretiens professionnels formation, ODPC-CNQSP, RESSOURCES ET PROGRÈS, SOFIS, UNIVERSITÉ DE CAEN, UNIVERSITÉ DE LILLE, UNIVERSITÉ DE RENNE, UNIVERSITÉ DE ROUEN.

Répartition des salariés MIST formés par groupes d'emplois en 2022





PARTIE 1 LES MOYENS DE L'ACTIVITÉ

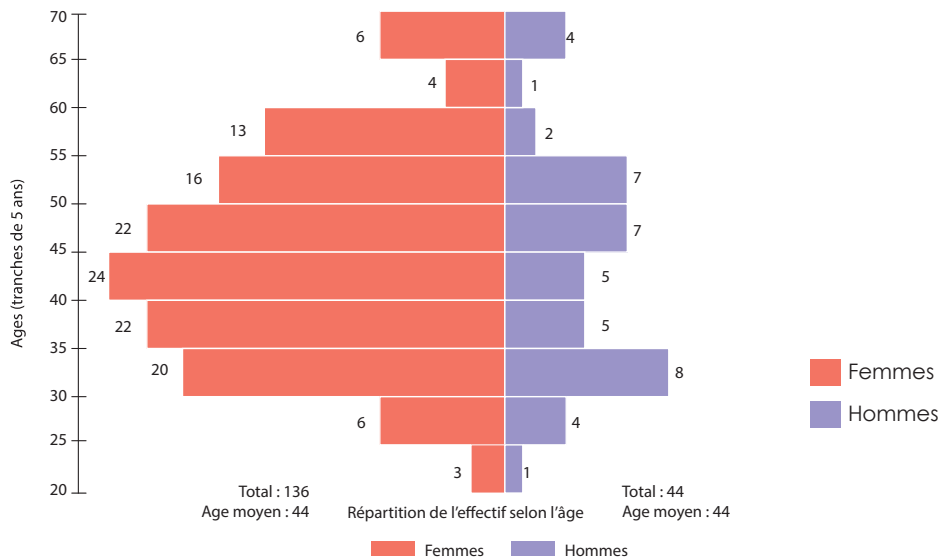
◆ LES MOYENS DES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES

LA PYRAMIDE DES ÂGES

Le sexe féminin est sur-représenté au sein du service (136 femmes /44 hommes).

L'âge moyen des salariés est de 44 ans.

La tranche d'âge la plus âgée (65 à 70 ans) est en partie composée de médecins qui prolongent leur activité professionnelle en cumul emploi-retraite répondant ainsi aux besoins du service.



Pyramide des âges au 31/12/2022 (effectif + CDD de remplacement)

Notre service est organisé en 5 pôles. Le pôle pluridisciplinaire assure la prise en charge des adhérents et de leurs salariés.

ORGANIGRAMME MIST NORMANDIE - NOV. 2022

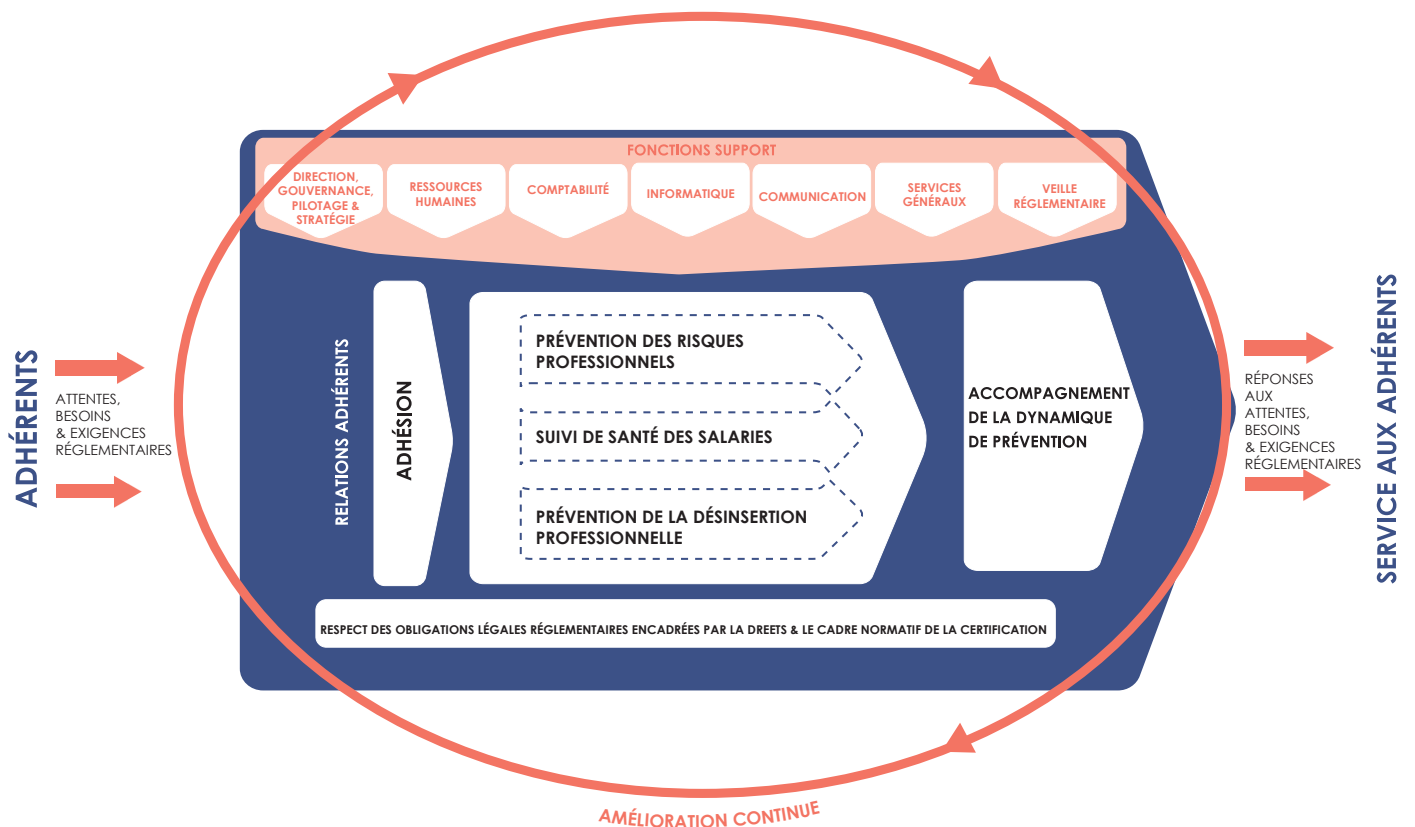




ORGANISATION FONCTIONNELLE

Le schéma ci-dessous cartographie les processus qui permettent au service de réaliser ses missions :

- le service tend à se doter de moyens humains, administratifs et financiers, qui permettent aux équipes d'assurer un service équitable et de qualité pour tous nos adhérents,
- pilotage et stratégie, gestion du personnel et des compétences, comptabilité/facturation, moyens généraux, Informatique, communication, veille juridique,
- à l'écoute et en éveil, nos équipes s'adaptent aux pratiques des adhérents et aux évolutions du contexte dans un souci d'amélioration continue.



Cartographie des processus

En tant que Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, nous sommes au service de nos adhérents pour leur démarche de prévention en santé.

Nos missions se développent dans la relation de confiance que nous construisons avec chaque adhérent :

- lors de l'adhésion,
- tout au long de notre collaboration, nos équipes accompagnent employeurs et salariés pour s'assurer que le travail soit le plus respectueux possible de la santé de ces derniers, par l'écoute et la réponse à leurs attentes et à leurs besoins,
- notre accompagnement s'appuie sur 3 piliers :
 - ◆ le suivi de santé individuel des salariés, par des médecins et infirmiers en santé au travail,
 - ◆ la prévention des risques professionnels,
 - ◆ la prévention de la désinsertion professionnelle,
- l'analyse croisée de ces approches, au sein de l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail, vise à l'accompagnement de la dynamique de prévention.

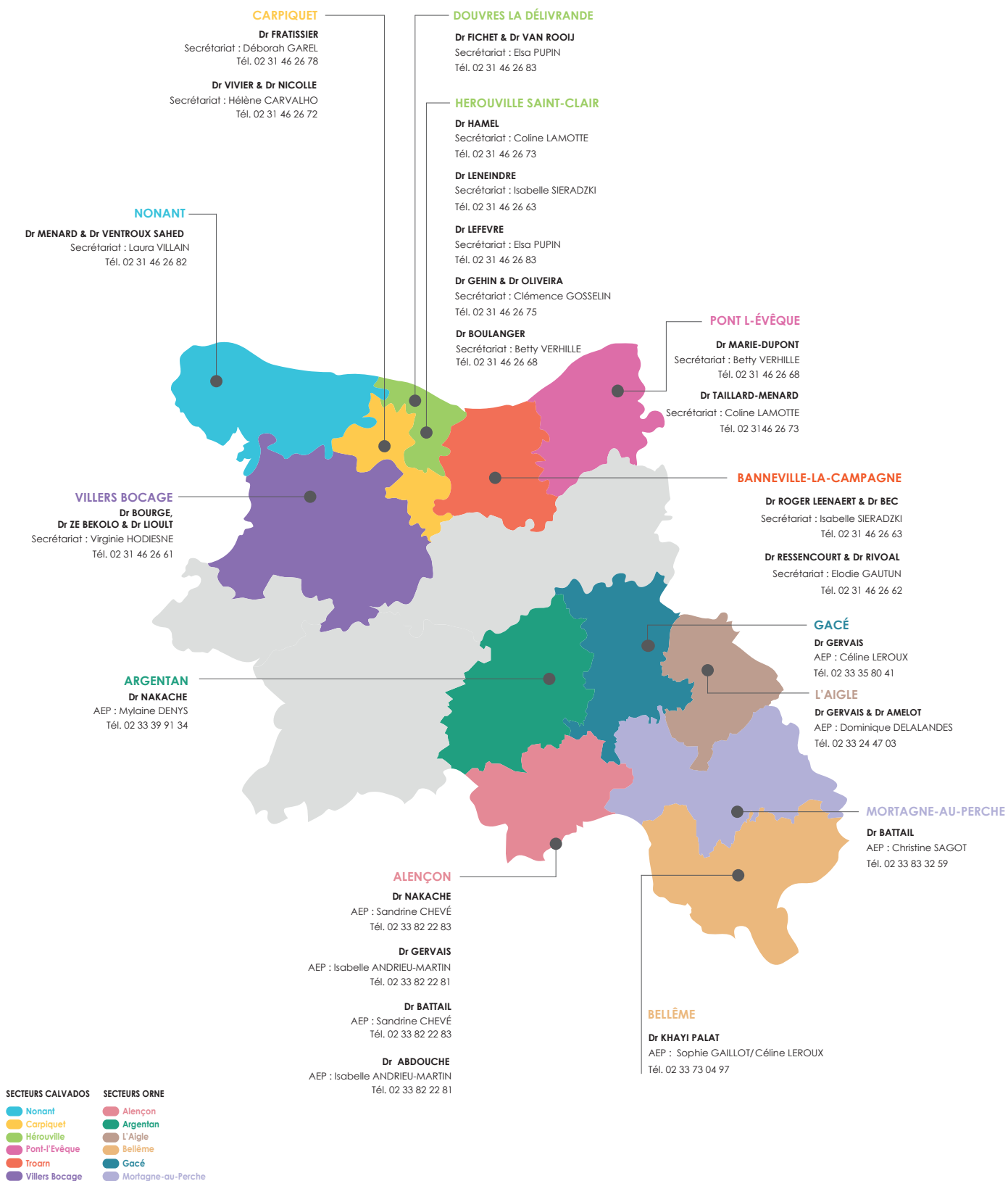


PARTIE 1 LES MOYENS DE L'ACTIVITÉ

◆ LES MOYENS DES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES

LES SECTEURS GÉOGRAPHIQUES DE MIST NORMANDIE ET RÉPARTITION DES ÉQUIPES

(au 17/10/2022)





12

Secteurs géographiques

13

Maisons Interentreprises
de la Santé au Travail
dont 2 sur le secteur d'Hérouville

28

centres en entreprise

(au 31 décembre 2022)

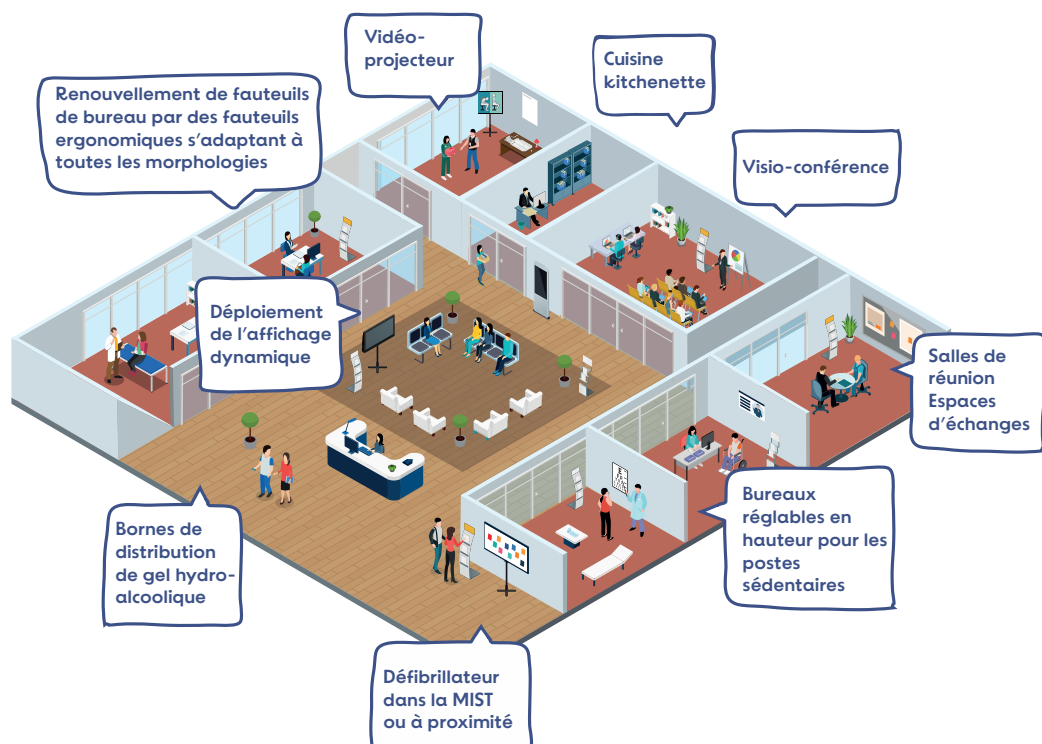
13 MAISONS DE SANTÉ AU TRAVAIL SUR 12 SECTEURS GÉOGRAPHIQUES

Le service met à disposition de ses adhérents et partenaires, sur chacun de ses territoires d'implantation, un lieu dédié à la santé au travail.

Les Maisons Interentreprises de Santé au Travail (MIST) sont des lieux de proximité permettant :

- un accueil de qualité et de proximité pour les salariés de nos adhérents (dans la mesure du possible accessible en 30 minutes maximum par tous nos adhérents),
- un travail d'équipe pluridisciplinaire pour croiser les regards sur le travail et la santé,
- un lieu d'accueil de nos partenaires pour faire vivre les réflexions autour de la prévention (par exemple, notre MIST de Pont l'évêque accueille l'U2P dans le cadre de ses formations conseillers prud'homaux).

LA MIST : UN LIEU DE RENCONTRE ET DE DIALOGUE



Le suivi logistique de chaque site est assuré par un référent MIST qui accueille les prestataires de maintenance et les partenaires qui utilisent nos locaux pour parler de santé au travail.

Les assistantes régulatrices et les assistants médicaux sont présents dans chacune des Maisons Interentreprises de Santé au Travail. Ils assurent l'accueil des salariés lors de leur visite de suivi de santé.



PARTIE 1 LES MOYENS DE L'ACTIVITÉ

◆ LOCAUX ET MATÉRIELS

AU COURS DE LA PÉRIODE 2016-2022 :

CHIFFRES CLÉS

CALVADOS

3

Maisons de Santé au Travail ont été construites

- 2019 : MIST Nonant, secteur de Bayeux,
- 2019 : MIST Pont l'évêque, secteur Pont l'évêque,
- 2021 : MIST Banneville-la-Campagne, secteur de Troarn (pour remplacer les sites de Deauville, Dives sur Mer, Colombelles, Honfleur et Moul)

4

sites ont été adaptés

- Hérouville-Saint-Clair
- Villers-Bocage
- Carpiquet avec une extension construite en 2022 de plus de 200 m² qui permet d'accueillir 2 équipes pluridisciplinaires supplémentaires,
- Douvres-la-Délivrande (annexe du secteur d'Hérouville)

6

sites ont été fermés

- Thury-Harcourt,
- Honfleur,
- Deauville,
- Colombelles,
- Moul,
- Dives-sur mer.

Dans le Calvados, le service est propriétaire de tous ses locaux.

Dans l'Orne, MIST Normandie est locataire.

6

pôles de Santé au Travail viennent compléter nos locaux

- Alençon
- Argentan
- L'Aigle
- Mortagne-au-Perche
- Bellême
- Gacé

1

projet de construction pour 2023

- Argentan

MIST Normandie intervient également dans 28 centres en entreprise.

Dans ce cas, nos adhérents mettent à disposition des équipes pluridisciplinaires un cabinet médical dans leurs locaux. Conformément à l'arrêté du 12 janvier 1984, ces locaux doivent répondre, entre autres, aux caractéristiques générales des locaux médicaux.

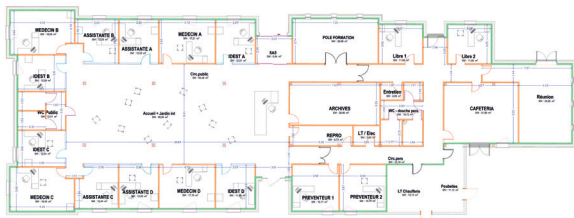
Ces "Maisons de la Santé au Travail" se composent :

- d'un lieu d'accueil des salariés où chacun peut trouver l'information de prévention adaptée à ses conditions de travail (au-delà de l'échange avec les professionnels de santé, affichage, dépliants),
- d'une salle de réunion,
- de bureaux réunissant l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire et qui facilitent une communication efficace sur chacun des dossiers,
- d'un cadre général prenant en compte l'engagement du service dans une démarche éco-responsable.



NOTRE MODÈLE DE MAISON INTERENTREPRISE DE SANTÉ AU TRAVAIL

C'est un bâtiment de plain-pied de 661 m², 15 entreprises adhérentes ont œuvré à la construction.



Plan de la MIST de Banneville-la-Campagne



Salle d'attente de la MIST de Banneville-la-Campagne

Construite en 2021, la MIST de Banneville la Campagne regroupe les anciens sites de Deauville, Dives sur Mer, Colombelles, Honfleur et Moul. La réunification de ces 3 sites en un permet de proposer aux adhérents et à leurs salariés un accueil de très grande qualité. Le parking est sécurisé et suffisamment dimensionné, permettant d'accueillir les poids lourds.

Quatre équipes pluridisciplinaires (3 équipes présentes en 2022) sont réparties autour de la salle d'attente qui se veut accueillante et reposante. Des écrans diffusent des

actualités (internes comme externes) aux salariés qui sont en attente d'une prise en charge. L'espace dédié aux équipes est distinct et séparé de l'espace d'accueil pour préserver la confidentialité des échanges.

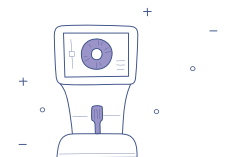
Deux salles de réunion, chacune d'une capacité de quinze personnes, sont mises à disposition des adhérents et partenaires. MIST Normandie est ainsi créateur d'espaces d'échanges en lien avec la prévention et la désinsertion professionnelle.



ÉQUIPEMENT DES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES



- affichage dynamique dans les salles d'attente,
- bornes de distribution de gel hydro-alcoolique,
- bureaux récents de service,
- cuisine-kitchenette,
- défibrillateurs dans la MIST ou à proximité,
- renouvellement des fauteuils de bureau par des fauteuils ergonomiques s'adaptant à toutes les morphologies,
- salle de réunion-espace d'échanges,
- véhicules récents du service,
- vidéo-projecteur,
- visio-conférence sur Hérouville Saint-Clair et Alençon.



LISTE DU MATÉRIEL À DISPOSITION DES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES

Au-delà du matériel informatique et de téléphonie, chaque professionnel de MIST, lors de son embauche, se voit attribuer les outils nécessaires à la mise en oeuvre de sa mission.

Matériel Médecin

Toise, pèse personne, dynamomètre, lit d'examen, marteau réflexe, otoscope, stéthoscope, tensiomètre électronique ou manuel, oxymètre de pouls etc.



Matériel IDEST

Toise, pèse personne, Visio connecté ou manuel, Cliniteck, spiromètre connecté, échelle de Monoyer, échelle de Parinaud, lecteur de glycémie, tensiomètre électronique ou manuel, oxymètre de pouls, audiomètre connectés etc.

Matériel assistants médicaux

Visio connecté ou manuel, Cliniteck, spiromètre connecté, audiomètre connecté, échelle de Monoyer, échelle de Parinaud etc.

Liste du matériel de prévention (incluant les spécialistes) mutualisé :

Luxmètre, luminance mètre, sonomètre, dosimètre de bruit, dosimètre de vibrations corps entier, dosimètre de vibrations mains bras, détecteur de COV, compteur de poussières, détecteur mono gaz, détecteur multi gaz, débitmètre à lame de savon, débitmètre massique électronique, enregistreur de température et d'humidité, module bas débit, générateur de fumées, pompe de prélèvement, montres cardio-fréquence mètre, kits parcours alcool/drogues, podomètre, pèse personne, peson, dynamomètre ERGOKIT etc.



PARTIE 1 LES MOYENS DE L'ACTIVITÉ

◆ LOCAUX ET MATÉRIELS

LISTE DES 28 CENTRES EN ENTREPRISES

Nos adhérents mettent à disposition des équipes pluridisciplinaires un cabinet médical dans leurs locaux. Conformément à l'arrêté du 12 janvier 1984 ces locaux répondent, entre autres, aux caractéristiques générales des locaux médicaux :

- Le cabinet médical est une pièce dans laquelle le médecin doit pouvoir pratiquer un examen clinique complet,
- le cabinet médical et le secrétariat médical doivent être équipés d'un poste téléphonique,
- l'alimentation en eau courante doit être assurée de telle façon qu'un lavabo puisse être installé dans le cabinet médical,
- une bonne isolation phonique afin qu'aucun bruit ne gêne les examens cliniques et que ce qui est dit lors des examens ne puissent être entendus de l'extérieur,
- un éclairage, un chauffage et une aération suffisants,
- des installations sanitaires à proximité.

Raison sociale	Adresse	CP	Ville
ASPEC	10 CHEMIN DE LA GRIPPE	61400	MORTAGNE AU PERCHE
ASTEELFLASH TECHNOLOGIE	RUE DE GATEL - ZI NORD	61250	VALFRAMBERT
ATEMAX FRANCE	ROUTE D'ALENCON	61400	ST LANGIS LES MORTAGNE
EHPAD	MAISON DE RETRAITE BRETONCELLES	61110	BRETONCELLES
ESAT DE L'AIGLE	ATELIERS DE LA FREMONDIERE	61304	L'AIGLE CEDEX
ESSITY OPERATIONS LE THEIL	ROUTE D'AVEZE	61260	VAL AU PERCHE
GESTAMP SOFEDIT	M. JOSEP MARINE-DECLARA	61260	VAL AU PERCHE
GMM	Z.I. LES BOULAIES	61260	VAL AU PERCHE
GOAVEC ENGINEERING	116 RUE D'ARGENTAN	61006	ALENCON CEDEX
HME BRASS FRANCE SAS	USINE DE BOISTHORE	61270	RAI
HOWMET	AVENUE DES RESISTANTS	14160	DVES-SUR-MER
HYDRONIC	Z.I. LA GRIPPE	61400	MORTAGNE AU PERCHE
IME LA GARENNE	ROUTE D'HESLOUP	61000	ST GERMAIN DU CORBEIS
INTEVA	ZA COMMUNAUTAIRE	14220	ESSON
LISI AUTOMOTIVE NOMEL	SITE DE LA FERTE FRESNEL	61550	LA FERTE EN OUCHE
MAISON DE RETRAITE	2 RUE DU DR JEAN VIVARES	61290	LONGNY AU PERCHE
MATFER INDUSTRIE	Z.I. LES REHARDIERES	61290	LONGNY AU PERCHE
MAXIMO	36 RUE NICOLAS APPERT	61250	VALFRAMBERT
NORMANDIE ROTO IMPRESSION	BP 826	61041	ALENCON CEDEX
RISLDIS	ROUTE DE PARIS	61302	L'AIGLE
SNCO	AVENUE DE LA GARE	61400	ST LANGIS LES MORTAGNE
SNOP	GROUPE FSD	61230	CROISILLES
SNOP	ROUTE DE GACE	61370	STE GAUBURGE STE COLOMBE
SOCOPA VIANDES	LES ABATTOIRS	61230	GACE
SOLAIPA	CL9209	61120	VIMOUTIERS
SOPARCO	LE MUSSET	61110	CONDE SUR HUISNE
TRAITEUR DE LA TOUQUES	ZA DE BEAUMONT	61230	CROISILLES
VITRAGLASS	RUE NICOLAS APPERT	61007	ALENCON CEDEX



LE BUREAU ET LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'association est administrée par un conseil d'administration paritaire. Il se compose de deux collèges : 10 représentants des employeurs des entreprises adhérentes et 10 représentants de leurs salariés. Ce conseil d'administration désigne son bureau conformément aux statuts.

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS DES ENTREPRISES ADHÉRENTES			
Nom	Prénom	OS/OP	Entreprise
Membres employeurs			
BAYI	Pascal	MEDEF	GROUPE BAYI
BORNEY	Eric	MEDEF	BORNEY SAS
DUSSUS	Romarc	CPME	EDC TRANSMOUSS
JULIEN	Didier	MEDEF	CALODIAN Distribution
LANOS	Maryvonne	U2P	L'ATELIER DE MARY
LARUELLE	Sabrina	MEDEF	FRIAL
LENORAIS	Delphine	MEDEF	TRANSPORTS BLOCHON-MARTIN
MARAZZI	Aurélie	MEDEF	FACTEM
QUENNESSON	Fabrice	CPME	TRAVYL
TURPIN	Serge	U2P	CNAMS NORMANDIE
Membres salariés			
CRUARD	Patrick	CFTC	MISSION LOCALE D'ALENÇON
DESJOUIS	Gilles	CGT	ADAPEI de Caen
DOURDOINE	Damien	CFDT	GESTAMP SOFEDIT
DUREL	Sylvie	CFTC	INTEVA PRODUCTS France
ENGUEHARD	Christelle	CGT	ANAIS (Alençon)
HARDOUIN	Patrice	FO	HOPITAL BELLEME
LAIR	Dominique	CFDT	EHPAD
REYROLLE	François	CFE-CGC	MERCK SERONO
TOUZE	Loïc	FO	SAINT LOUIS SUCRE

1 poste non pourvu



DATES DES RÉUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN 2022 :

10/01/2022 31/01/2022 21/02/2022 28/03/2022 30/05/2022 26/09/2022 19/12/2022



PARTIE 1 LES MOYENS DE L'ACTIVITÉ

◆ LA GOUVERNANCE

LA COMMISSION DE CONTRÔLE

L'organisation et le fonctionnement de l'association sont placés sous la surveillance d'une commission de contrôle composée de membres issus des entreprises adhérentes à l'association répartis 1/3 employeurs et 2/3 salariés. Les médecins du travail de la CMT (Commission Médico-Technique) sont invités permanents à cette commission.

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS DES ENTREPRISES ADHÉRENTES			
NOM	Prénom	OS/OP	Entreprise
Membres salariés			
CRUARD	Patrick	CFTC	MISSION LOCALE D'ALENCON
DESJOURS	Gilles	CGT	ADAPEI CALVADOS
DOURDOINE	Damien	CFDT	GESTAMP SOFEDIT
DUREL	Sylvie	CFTC	INTEVA PRODUCTS FRANCE
ENGUEHARD	Christelle	CGT	ANAIIS ORNE
LAIR	Dominique	CFDT	EHPAD RESIDENCE MATHILDE
PINEL	Eric	FO	HME BRASS FRANC
REYROLLE	François	CFE-CGC	MERCK SERONO
TOUZE	Loïc	FO	SAINT LOUIS SUCRE
Membres employeurs			
AVENARD	Laure	CPME	DUPONT AVEC UN THE
DENEU	Mathias	U2P	CSP
GAUTIER	Dominique	U2P	SOCABOC
JULIEN	Didier	MEDEF	CALODIAN DISTRIBUTION
LOUDIERE	Guy	CPME	LCMG CONSULTING
Membres Commission Médico-Technique			
KHAYI	Nadine	MIST	MEDECIN DU TRAVAIL MIST
TAILLARD MENARD	Laurence	MIST	MEDECIN DU TRAVAIL MIST

6 postes non pourvus



DATES DES RÉUNIONS DE LA COMMISSION DE CONTRÔLE EN 2022 :

25/04/2022 12/09/2022



◆ **LES PARTENARIATS, AU COEUR DE NOTRE ACTIVITÉ**

MIST Normandie s'inscrit dans les réflexions nationales et régionales autour de la santé et du travail. Pour cela, nos équipes construisent à différents niveaux des partenariats.

Notre réseau de partenaires nous permet de mener à bien notre mission de prévention. Nous collaborons sur des thèmes identifiés avec différents acteurs locaux professionnels ou organismes acteurs de la prévention des risques professionnels.

PARTICIPATION AUX RÉSEAUX INSTITUTIONNELS



Nous participons à la réflexion régionale sur l'évolution de la prévention professionnelle, en collaboration avec la DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) dans le cadre du PRST (Plan Régional Santé Travail).



Dans le cadre de notre engagement RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) nous soutenons l'engagement de l'ONU, par une adhésion à Global Compact.



Nous adhérons au réseau Présanse national et régional et participons aux échanges et réflexions sur les grandes orientations et les pratiques des services de prévention et de santé au travail.



Nous participons à l'élaboration du Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés.

PARTENAIRES DE L'ANALYSE DES RISQUES, RECHERCHE ET VEILLE



UNIVERSITÉ CAEN NORMANDIE



PARTENAIRES SOCIO-PROFESSIONNELS

Nos partenaires nous permettent de développer notre service social du travail et le maintien en emploi dans la coordination des acteurs pour limiter les pertes de chance.



Service Médical Normandie



Service Social Normandie



PARTENAIRES DU BTP

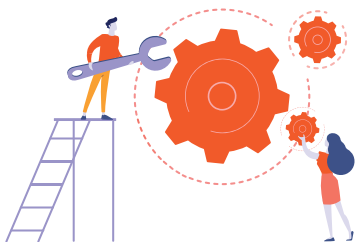
Secteur privilégié sur lequel toutes nos équipes travaillent pour rester au plus proche de nos adhérents.



Association régionale des CFA du BTP de Normandie

PARTIE 2

L'ACTIVITÉ





SOMMAIRE

NOS ADHÉRENTS	23
LE SUIVI DE SANTÉ INDIVIDUEL	25
LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	37
LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE	43
ÉTUDES ET VEILLE SANITAIRE	45



PARTIE 2

L'ACTIVITÉ

◆ NOS ADHÉRENTS

CHIFFRES CLÉS

12 288

adhérents

dont **11 680**

adhérents avec effectif déclaré > 1

96,28 %

d'adhérents < 50 salariés

123 169

salariés déclarés

126 523

salariés suivis

dont 16 317 Fonctions Publiques
dont 1 691 intérimaires

(au 31 décembre 2022)

MIST Normandie c'est 11 680 adhérents avec un effectif déclaré :



79,18 %

soit 9 247 adhérents
pour 31 416
salariés déclarés
(25,5 %)

1 à 10
salariés

17,10 %

soit 1 995 adhérents
pour 43 309
salariés déclarés
(35,16 %)

11 à 49
salariés

3,60 %

soit 424 adhérents
pour 40 947
salariés déclarés
(33,24 %)

50 à 299
salariés

0,12 %

soit 14 adhérents
pour 7 497
salariés déclarés
(6,08 %)

300 salariés
et plus

243 adhérents sans salariés déclarés
et des adhérents facturés à l'acte :

0
salariés

adhérents
(facturation à l'acte)

80 type intérim

1 691 rendez-vous facturés

30 type stagiaire

0 rendez-vous facturés

25 type insertion

288 rendez-vous facturés

3 type extérieur

26 rendez-vous facturés



1,11 %

DU TOTAL ADHÉRENTS
137 adhérents

2 005

RENDEZ-VOUS FACTURÉS
138 adhérents

soit un total de 12 256 adhérents

333 adhérents du BTP hors compétences
géographiques confiées à d'autres SPSTI :



268 adhérents

2 004 salariés

65 adhérents

579 salariés



RÉPARTITION DES ADHÉRENTS MIST NORMANDIE PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ :

Nos adhérents travaillent dans divers secteurs d'activité. Le secteur le plus représenté tant par le nombre d'adhérents que par le nombre de salariés est celui du commerce.

Si l'on cumule les secteurs des services et services à la personne, ce type d'activité passe en tête.

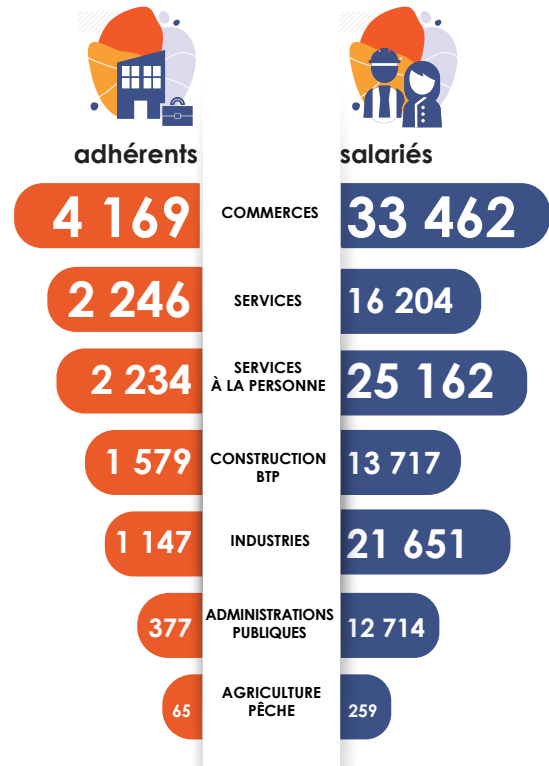
Nos équipes développent régulièrement des projets en adéquation avec ces secteurs d'activité et risques spécifiques (ex : coiffeurs, boulangers, aides à domicile etc.)

123 169 salariés déclarés

126 523 salariés suivis

dont 16 317 salariés suivis issus des fonctions publiques

dont 1 691 salariés suivis intérimaires facturés



Répartition des adhérents et salariés par secteur d'activité (hors facturation à l'acte)



68,9 %

soit 84 772 salariés

déclarés en SIS*



22,4 %

soit 27 724 salariés

déclarés en SIR**



0,1 %

dont SIR 1****



8,6 %

soit 10 673 salariés

déclarés en SIA***

Répartition par type de suivi des salariés déclarés (hors facturation à l'acte)

* SIS : Suivi Individuel Simple

** SIR : Suivi Individuel Renforcé

*** SIA : Suivi Individuel Adapté

**** SIR1 : Suivi Individuel Renforcé (réservé aux salariés de CAT A et 18 TR)

Pour plus d'informations, se référer à notre disque

"**Quel suivi de l'état de santé individuel pour vos salariés ?**", consultable sur notre site www.mist-normandie.fr





PARTIE 2

L'ACTIVITÉ

◆ LE SUIVI DE SANTÉ INDIVIDUEL

CHIFFRES CLÉS

40 888

visites de suivi de santé
au travail
réalisées en 2022

(au 31 décembre 2022)

TPOLOGIE DES VISITES



VISITES D'EMBAUCHE

7 326

VISITES PÉRIODIQUES

3 409

VISITES DE PRÉ-REPRISE

6 862

VISITES DE REPRISE

5 533

VISITES À LA DEMANDE

VISITES OCCASIONNELLES

RENDEZ-VOUS NON HONORÉS

15 120

2 572

rendez-vous déplacés
suite à une absence excusée
48h avant le rendez-vous

rendez-vous perdus
pour cause
d'absence non excusée



FOCUS SUR LES VISITES & EXAMENS

A L'EMBAUCHE

VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION INITIALE (VIPI)

(Art. R.4624-10 à R.4624-15 du Code du Travail)

Elle est demandée par l'employeur pour les salariés déclarés en Suivi Individuel Simple (SIS : cas général) ou en Suivi Individuel Adapté (SIA). Elle est réalisée par un professionnel de santé et donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi.

EXAMEN MÉDICAL D'APTITUDE À L'EMBAUCHE (EMAE)

(Art. R.4624-10 à R.4624-15 du Code du Travail) (Art. R.4624-22 à R.4624-27 du Code du Travail)

Elle est demandée par l'employeur pour les salariés déclarés en Suivi Individuel Renforcé (SIR). Elle est réalisée par le Médecin du Travail et donne lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

**TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

(Art. R.4624-16 à R.4624-21 et 28 du Code du Travail)

VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION PÉRIODIQUE (VIPI)

Il s'agit du suivi périodique de l'état de santé des salariés déclarés en SIS ou en SIA.

EXAMEN MÉDICAL PÉRIODIQUE OU VISITE INTERMÉDIAIRE SIR

Il s'agit du suivi périodique de l'état de santé des salariés déclarés en SIR.

VISITE DE MI-CARRIÈRE

Celle-ci concerne l'ensemble des salariés, et elle est réalisée dans l'année civile des 45 ans du salarié.

VISITE POST-EXPOSITION

Elle concerne tous les salariés suivis ou ayant été suivis en Suivi Individuel Renforcé, ou ayant bénéficié d'un suivi médical spécifique pour un ou plusieurs risques, avant la mise en place du SIR.

SI BESOIN

(Art. R.4624-16 à R.4624-21 et 28 du Code du Travail)

VISITE À LA DEMANDE

Celle-ci concerne l'ensemble des salariés. Elle peut être à l'initiative : du salarié, de l'employeur, du médecin du travail.

RENDEZ-VOUS DE LIAISON

(Art. L.1226-8-1 du Code du Travail)

Il concerne l'ensemble des salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours. Elle peut être à l'initiative : du salarié, de l'employeur.

VISITE DE PRÉ-REPRISE

(Art. R.4624-29 30 du Code du Travail)

Elle est réalisée par le médecin du travail avant la date de la reprise, pour les arrêts de plus de 30 jours. Elle peut être à l'initiative : du salarié, du médecin traitant, du médecin conseil.

VISITE DE REPRISE

(Art. R.4624-31 et 32 du Code du Travail)

Elle est réalisée par le médecin du travail dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail, après : un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence de plus de 30 jours pour cause d'accident de travail, une absence de plus de 60 jours pour cause de maladie ou d'accident.

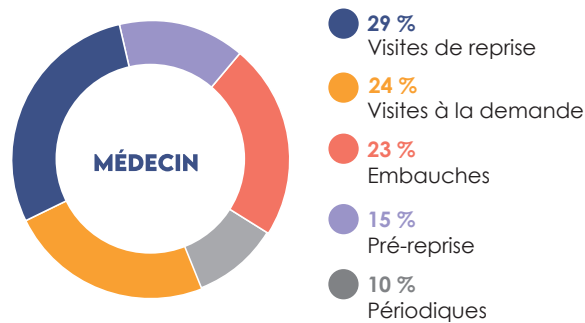


PARTIE 2

L'ACTIVITÉ

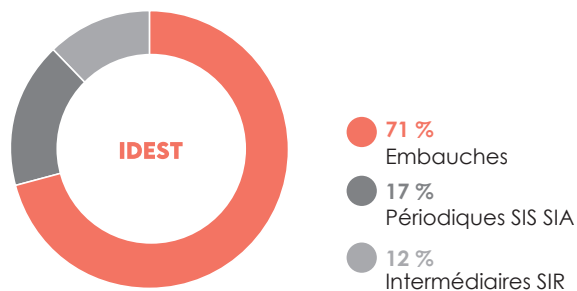
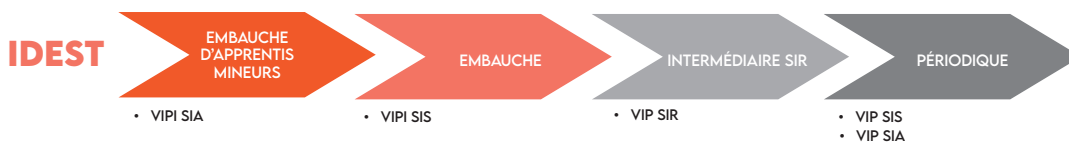
◆ LE SUIVI DE SANTÉ INDIVIDUEL

Les visites occasionnelles représentent 68 % des visites médicales réalisées par les médecins du travail



Répartition des 23 348 visites réalisées par les médecins au cours de l'année 2022

Les visites d'embauche représentent 71 % des visites réalisées par les IDEST



Répartition des 17 540 visites réalisées par les IDEST au cours de l'année 2022



Face à la demande de suivi de santé, les équipes s'organisent :

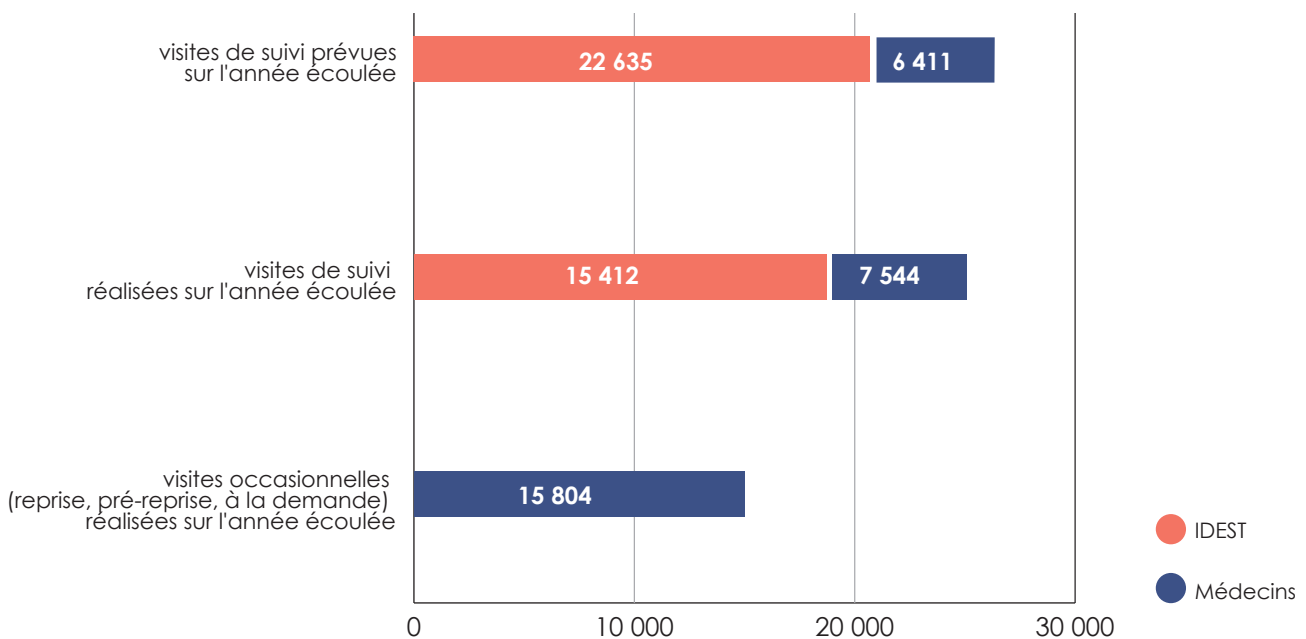
40 888 visites réalisées en 2022 par les professionnels de santé du travail

Au service de ses adhérents, MIST Normandie répond prioritairement aux visites à la demande des salariés employeurs et médecins :

15 804 visites occasionnelles non prévues réalisées en 2022 par les médecins du travail

Dans le temps médical et infirmier restant, MIST Normandie répond au mieux aux visites d'embauche et périodiques :

- 29 046 visites attendues en 2022 par nos adhérents,
- 22 956 visites réalisées en 2022 par les IDEST et les médecins du travail.



Répartition des visites réalisées par les Médecins du travail et les IDEST en 2022

CHIFFRES CLÉS

+ 3 %
de visites d'embauche

+ 2 %
de visites périodiques

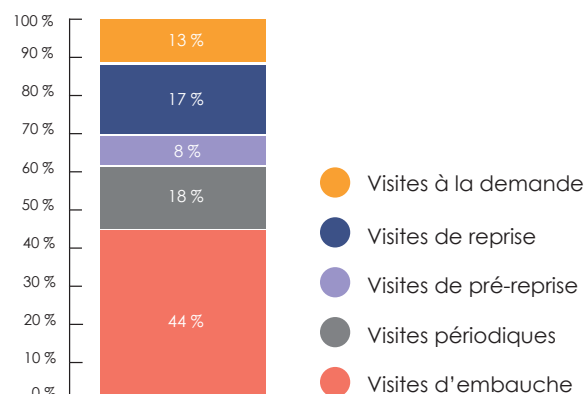
+ 1 %
de visites de pré-reprise

- 4 %
de visites à la demande

- 2 %
de visites de reprise

(au 31 décembre 2022)

On note une hausse de 5 % des visites périodiques et d'embauche réalisées par rapport à 2021 :



Répartition des visites réalisées par les équipes pluridisciplinaires en 2022



PARTIE 2

L'ACTIVITÉ

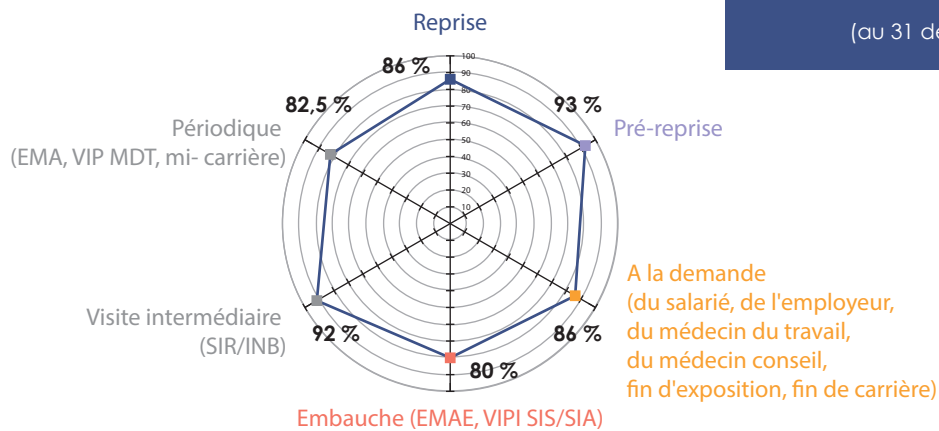
◆ LE SUIVI DE SANTÉ INDIVIDUEL

L'ABSENTÉISME

L'absentéisme des salariés convoqués pour les visites de suivi de santé fait perdre un temps de visites important à l'ensemble des adhérents. Les graphiques ci-dessous montrent la fréquentation des visites en fonction de leurs typologies.

L'analyse croisée permet de souligner que les visites d'embauche sont les moins fréquentées : 24 % d'absentéisme chez les IDEST et 6 % chez les médecins.

La fréquentation des visites d'embauche est un axe de travail prioritaire de MIST Normandie.

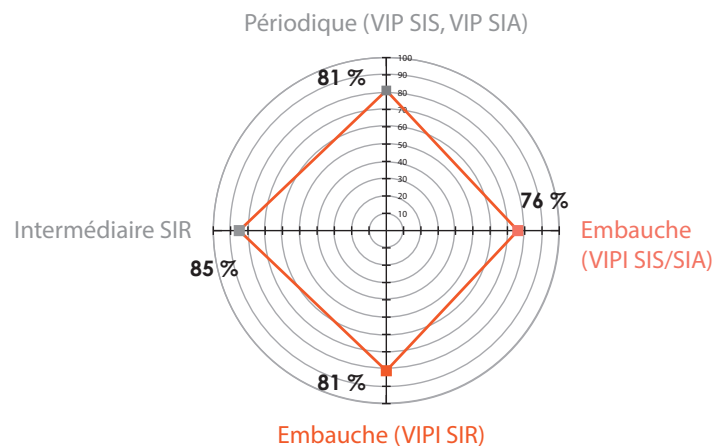


Répartition des visites médecins honorées (% de fréquentation)

85 % des visites relevant de la compétence des médecins sont honorées.

11,5 % des rendez-vous sont annulés 48h avant l'échéance. Nos secrétaires tentent alors de limiter la perte de temps médical en remplaçant le rendez-vous.

Seules 3,5 % des absences entraînent une facturation d'absentéisme.



Répartition des visites IDEST honorées (% de fréquentation)

79 % des visites IDEST sont honorées. Seules 7 % des visites ne sont pas excusées entraînant une pénalité d'absentéisme. 71 % de l'activité des IDEST porte sur les visites d'embauche. Ce sont les visites les moins fréquentées avec un taux d'absentéisme de 24 %. De ce fait, l'amélioration de la fréquence des autres visites a peu d'impact sur l'absentéisme global lors des entretiens infirmiers.

CHIFFRES CLÉS

17 692

absences

15 120 excusées

2 572 non excusées

85 %

des rendez-vous
médecin sont honorés

78 %

des rendez-vous
IDEST sont honorés

(au 31 décembre 2022)



CHIFFRES CLÉS

49 986
salariés convoqués

40 888
rendez-vous honorés (82 %)

6 296
rendez-vous annulés excusés (13 %)

2 572
rendez-vous non excusés (5 %)

(au 31 décembre 2022)

LIMITER L'ABSENTÉISME : UN ENJEU IMPORTANT POUR MIST NORMANDIE

En effet, sa limitation permet de préserver le temps de visite de médecin et infirmier en santé au travail pour limiter les pertes de chance des salariés.

Notre plan d'actions explore plusieurs pistes :

PRENDRE EN COMPTE LES CONTRAINTES DES ADHÉRENTS

La secrétaire et l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire intègrent dans le dossier de l'adhérent les contraintes connues. Les convocations en tiennent compte.

Afin de prendre en compte les contraintes de certains adhérents, des créneaux de visites sont ponctuellement réservés à des métiers spécifiques.

MIEUX CIBLER LA COMMUNICATION LORS DES CONVOCATIONS

Les cabinets comptables et autres sous-traitants reçoivent parfois les convocations pour les employeurs, multipliant ainsi le risque de perte d'information. Un groupe de travail (cf p. 63 "Innover pour porter la culture de prévention auprès des TPE") s'est emparé de cette question et cherche les meilleurs moyens de communication.

SENSIBILISER À LA PERTE DE CHANCE

Afin de limiter les absences non excusées, le service a mis en place depuis 2020, un mail de relance et une pénalité financière forfaitaire pour toute absence non excusée, dans les 48 heures précédant le rendez-vous.

REPLACER LES SALARIÉS ABSENTS

Nos secrétaires optimisent au mieux les créneaux de visites libérés en cas d'annulation 48 heures à l'avance. Cela représente en 2022, 13 % des visites convoquées, qui sont annulées et excusées dans les 48 h précédant le rendez-vous.

PÉNALISER LES ABSENTS

Malgré cette initiative, 5 % des rendez-vous restent sans visiteur et sans excuses. Nous facturons 50 € l'absence non excusée pour que cela se reproduise le moins possible.

RELANCER LES SALARIÉS

Nous étudions actuellement la faisabilité d'une relance systématique des salariés dont nous avons les coordonnées 24 heures avant le rendez-vous. Le changement de logiciel métier devrait nous le permettre.

DÉPLOYER DE NOUVEAUX OUTILS

Le service étudie actuellement la mise en place de nouveaux outils informatiques :

- la téléconsultation pour répondre aux contraintes de temps et de déplacements,
- la relance systématique par SMS avec un changement de logiciel métier.



PARTIE 2

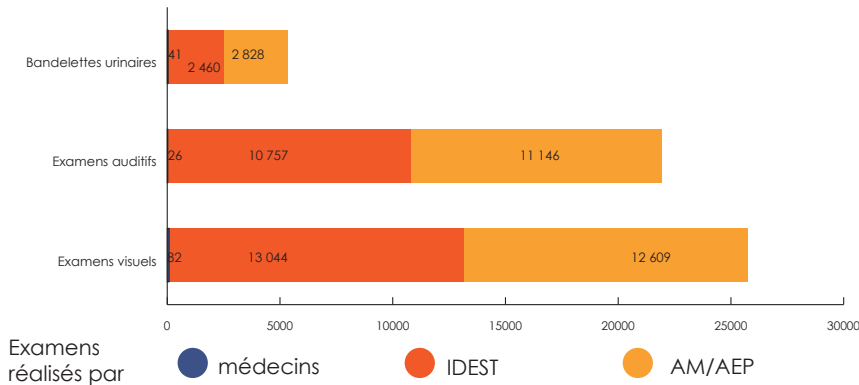
L'ACTIVITÉ

◆ LE SUIVI DE SANTÉ INDIVIDUEL

EXAMENS COMPLÉMENTAIRES

Répartition des 52 993 examens complémentaires :

- 25 735 examens visuels,
- 21 929 examens auditifs,
- 5 329 bandelettes urinaires.



CHIFFRES CLÉS

52 993
examens
complémentaires
réalisés

100 %
des examens
complémentaires réalisés
en interne

49,6 %
des examens
complémentaires
réalisés par les
IDEST

49,7 %
des examens
complémentaires
réalisés par
les assistants
médicaux

(au 31 décembre 2022)

Les examens complémentaires sont réalisés par les assistants médicaux et les infirmiers en santé au travail.
Les médecins réalisent moins de 1 % des examens.



FOCUS SUR LES EXAMENS COMPLEMENTAIRES

Dans le cadre du suivi individuel, sont réalisés les examens complémentaires nécessaires à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur. Ainsi, l'équipe santé travail a une liste d'examens qu'elle peut réaliser lors des visites de suivi de santé :

LA MESURE DE LA TENSION ARTÉRIELLE

Une tension artérielle très élevée, non contrôlée par le traitement, pourra être une contre-indication aux postes de sécurité : conduite de véhicules, travaux en hauteur...

PARAMÈTRES DE LA VISION

L'acuité visuelle, le champ visuel, la vision des couleurs sont testés lors des visites médicales de santé au travail. Plusieurs postes de travail nécessitent la mesure du champ visuel : travaux de précision, travail sur écrans, travaux dangereux, postes de sécurité, grutier, chauffeurs poids lourds, pompiers, policiers...

AUDIOMÉTRIE TONALE

Cette mesure tonale de l'audition permet de savoir si le salarié entend, et à partir de quelle intensité sonore il perçoit les sons de fréquence déterminée. C'est une analyse fréquentielle. Ce test auditif est réalisé très régulièrement chez les salariés exposés au bruit et permet de mettre en évidence une éventuelle perte d'audition.

ANALYSE URINAIRE PAR BANDELETTES

Cet examen permet de détecter certains désordres de l'organisme : diabète, lésions des reins, infections urinaires, lésions de l'appareil urinaire ou de la prostate...

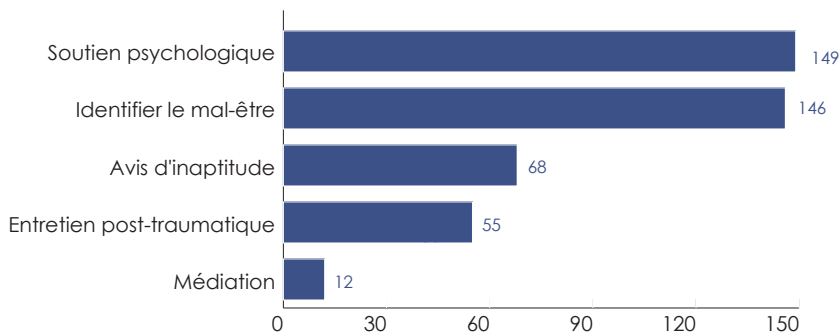


EXAMENS COMPLÉMENTAIRES

ENTRETIENS INDIVIDUELS AVEC DES PSYCHOSOCIOLOGUES

Les salariés sont orientés par le médecin du travail suite à :

- une visite de pré-reprise pour des situations individuelles avec des personnes en arrêt de travail depuis plusieurs mois,
- une visite à la demande du salarié qui a nécessité un arrêt de travail du fait de l'état de santé et un besoin de verbalisation et de démarche de soin.



Motifs d'orientation des entretiens individuels 2022

Les entretiens sont centrés sur l'analyse du travail et le vécu du travail.

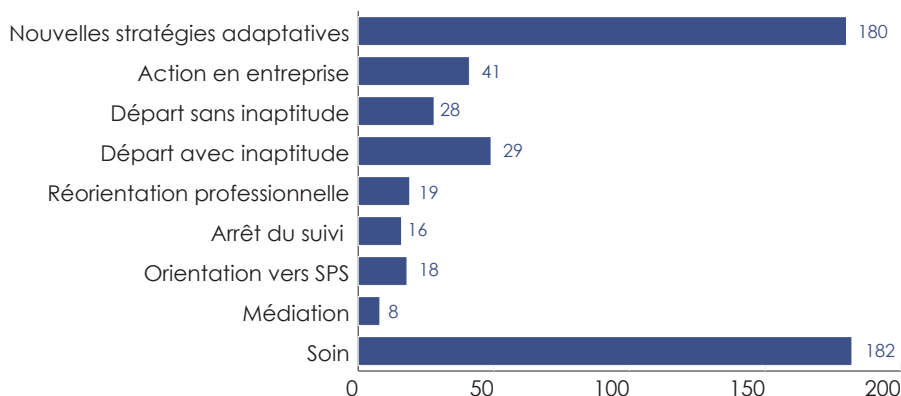
La souffrance exprimée fait souvent écho à un manque de reconnaissance, un sentiment d'injustice, des conflits de valeur, une dénonciation de harcèlement moral ou sexuel, un épuisement moral et psychologique.

Souvent en lien avec :

- des changements dans l'entreprise,
- des conflits de personnes,
- une résistance au stress contenue depuis de longs mois.

Les entretiens se concluent par :

- des clés pour le salarié pour agir sur sa situation avec une temporalité d'actions possibles,
- une prise en charge médico-psychologique nécessaire et souvent maintenue jusqu'à une prise de décision,
- une orientation pluridisciplinaire possible pour une complémentarité de réponse au plus près de la situation (psycho/ergo, psycho/service social du travail),
- des propositions d'actions pour le médecin du travail sur la prévention des RPS dans l'entreprise.



Conclusion des entretiens individuels 2022

CHIFFRES CLÉS

467

orientations vers les psychosociologues

430

entretiens réalisés

1/3

de hausse de la demande d'entretien suite à un événement grave en entreprise

(au 31 décembre 2022)



PARTIE 2

L'ACTIVITÉ

◆ LE SUIVI DE SANTÉ INDIVIDUEL

CONCLUSIONS MÉDICALES

Les conclusions médicales des visites de suivi de santé aboutissent à 98 % à l'aptitude des salariés.

Les 2 % d'inaptitude surviennent principalement lors des visites de reprise suite à un arrêt de travail de plus de 3 mois (12 % des salariés vus).

Les préconisations d'aménagement, pour leur part, font suite à des visites à la demande (43 %) ou des visites de reprise (27 % des salariés vus).

CHIFFRES CLÉS

98 %

d'aptitude des salariés à l'issue des visites de suivi de santé

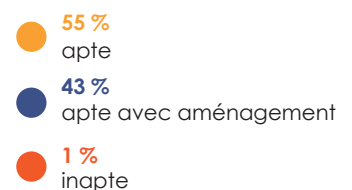
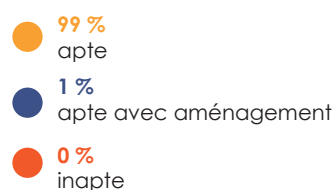
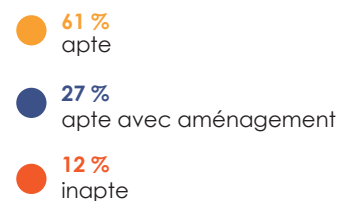
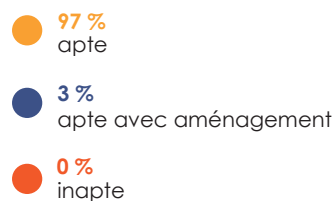
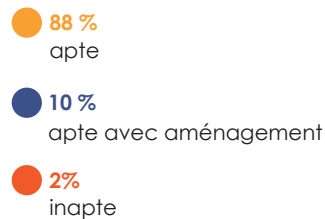
dont 10 % avec aménagements

2 %

d'inaptitude

dont 12% des salariés vus en visite de reprise

(au 31 décembre 2022)





LE SUIVI DES INTÉRIMAIRES

1 691 visites de suivi de santé ont été facturées pour des salariés intérimaires.

En 2022, MIST Normandie a suivi 80 adhérents employeurs de 1 691 salariés intérimaires. Si le nombre d'adhérents employeurs d'intérimaires est réparti équitablement dans l'Orne et le Calvados, les agences de l'Orne comptent plus de salariés intérimaires.

Ainsi, plus de 70 % des salariés intérimaires suivis par MIST Normandie sont Ornais.

Les secteurs comptant le plus d'intérimaires suivis par MIST sont :

- dans l'Orne : Argentan, Alençon, Bellême, L'Aigle avec plus de 733 salariés suivis par secteurs annuellement.
- dans le Calvados : Pont l'Evêque et Bayeux avec plus de 434 salariés en intérim suivis par secteurs annuellement.

CHIFFRES CLÉS

80

adhérents employeurs d'intérimaires

1 816

rendez-vous programmés pour les salariés intérimaires facturés

1 691

rendez-vous honorés

94

absences non excusées facturées

(extraction Pilote sur la base de la facturation 2022)

Secteurs	Absents	Rendez-vous honorés et facturés	Total effectif facturé	Effectif adhérents
ALENCON	11	352	363	14
ARGENTAN	7	282	289	6
BAYEUX	10	319	40	10
BELLÊME	22	205	329	10
CARPIQUET	0	1	227	5
HEROUVILLE SAINT-CLAIR	2	1	1	4
L'AIGLE	11	246	3	5
MORTAGNE-AU-PERCHE	1	94	257	4
PONT-L'EVÊQUE	24	115	95	11
TROARN	4	36	139	4
VILLERS-BOCAGE	2	10	42	7
TOTAUX	94	1691	1785	80



PARTIE 2 L'ACTIVITÉ

◆ LE SUIVI DE SANTÉ INDIVIDUEL

LISTE DES ADHÉRENTS EMPLOYEURS INTÉRIMAIRES 2022

Département du Calvados

Raison sociale Adhérent	MIST de rattachement
2A EXPERT RH	BAYEUX
ADECCO FRANCE	BAYEUX
ATH TT	BAYEUX
CRIT INTERIM	BAYEUX
HUMANDO INSERTION	BAYEUX
MANPOWER BAYEUX	BAYEUX
PHENIX INTERIM 69	BAYEUX
RANDSTAD	BAYEUX
REGIONAL INTERIM NORMANDIE	BAYEUX
SAMSIC INTERIM SAINT LO	BAYEUX
BREIZH INTERIM	CARPIQUET
CERES	CARPIQUET
IK FRANCE	CARPIQUET
IR CONSULTING	CARPIQUET
RGSL - INTERIM GESTION FRANCE	CARPIQUET
ACTERIM EMERAUDE	HEROUVILLE ST CLAIR
EBC HR INTERIM	HEROUVILLE ST CLAIR
OPT INTERIM	HEROUVILLE ST CLAIR
PIMENT INTERIM	HEROUVILLE ST CLAIR
ADECCO FRANCE	PONT L'ÉVÊQUE
ALTERNATIVE TRAVAIL TEMPORAIRE DEAUVILLE	PONT L'ÉVÊQUE
ARPO INTERIM	PONT L'ÉVÊQUE
CAPA INTERIM	PONT L'ÉVÊQUE
MANPOWER FRANCE	PONT L'ÉVÊQUE
PROMAN GESTION	PONT L'ÉVÊQUE
R INTERIM DU NORD	PONT L'ÉVÊQUE
RANDSTAD	PONT L'ÉVÊQUE
RAS 1170	PONT L'ÉVÊQUE
SAMSIC EMPLOI	PONT L'ÉVÊQUE
SUPPLAY	PONT L'ÉVÊQUE
ADECCO ONSITE SOLUTIONS	TROARN
BAC EMPLOI	TROARN
ITTAKA RHONE ALPES	TROARN
SUPPLAY CAGNY	TROARN
ACTHIMUM INTERIM	VILLERS BOCAGE
FLECHE INTERIM ODON	VILLERS BOCAGE
I2B	VILLERS BOCAGE
LEADER INTERIM BREIZH	VILLERS BOCAGE
PROMAN 082	VILLERS BOCAGE
PROMAN GESTION	VILLERS BOCAGE
SAMSIC INTERIM	VILLERS BOCAGE

Département de l'Orne

Raison sociale Adhérent	MIST de rattachement
ACTUAL ALENCON 429	ALENÇON
ADECCO INDUSTRIE	ALENÇON
ADEQUAT 226	ALENÇON
ARTUS INTERIM CDD CDI	ALENÇON
CRIT INTERIM	ALENÇON
ID'EES INTERIM E	ALENÇON
ISI	ALENÇON
MANPOWER	ALENÇON
PAGE PERSONNEL	ALENÇON
RANDSTAD	ALENÇON
SAMSIC INTERIM ORNE	ALENÇON
STAFFIZY	ALENÇON
ADECCO	ARGENTAN
CRIT INTERIM	ARGENTAN
GROUPE MORGAN SERVICES	ARGENTAN
MANPOWER	ARGENTAN
SOS CAEN INTERIM	ARGENTAN
SUP INTERIM 42	ARGENTAN
ADECCO ONSITE	BELLÊME
ADWORK'S	BELLÊME
ARTUS FRANCE	BELLÊME
ARTUS INTERIM	BELLÊME
ARTUS INTERIM LA FERTE ON SITE	BELLÊME
AXXIS INTERIM ET RECRUTEMENT - ONEPI	BELLÊME
MANPOWER	BELLÊME
RANDSTAD	BELLÊME
RANDSTAD INHOUSE	BELLÊME
ADECCO	L'AIGLE
INTERIM DIRECT	L'AIGLE
MANPOWER	L'AIGLE
RANDSTAD	L'AIGLE
SOS L'AIGLE INTERIM	L'AIGLE
ARPO INTERIM	MORTAGNE
E.T.S. INTERIM	MORTAGNE
MANPOWER	MORTAGNE
RECRUTEMENT SERVICES	MORTAGNE



◆ LE SUIVI DE SANTÉ INDIVIDUEL





PARTIE 2

L'ACTIVITÉ

◆ LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL (AMT)

1 AMT correspond à 1 ou plusieurs rendez-vous.

CHIFFRES CLÉS

6 390

Actions en Milieu de Travail (AMT) enregistrées pour 2022

4 584

adhérents bénéficiaires d'au moins 1 AMT

(Données Préventiel sur l'année 2022)

CE QUE DIT LA LOI

Les actions sur le milieu de travail sont définies par le code du travail R4624-1.

Source : Code du travail - Mis à jour le : 28/04/2022

Les actions sur le milieu de travail s'inscrivent dans la mission des services de prévention et de santé au travail définies à l'article L. 4622-2.

Elles comprennent notamment :

- 1° La visite des lieux de travail ;
- 2° L'étude de poste en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi ;
- 3° L'identification et l'analyse des risques professionnels ;
- 4° L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;
- 5° La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ;
- 6° La participation aux réunions du comité social et économique ;
- 7° La réalisation de mesures météorologiques ;
- 8° L'animation de campagne d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle ;
- 9° Les enquêtes épidémiologiques ;
- 10° La formation aux risques spécifiques ;
- 11° L'étude de toute nouvelle technique de production ;
- 12° L'élaboration des actions de formation à la sécurité prévues à l'article L. 4141-2 et à celle des secouristes.



QUI FAIT DES ACTIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL ?



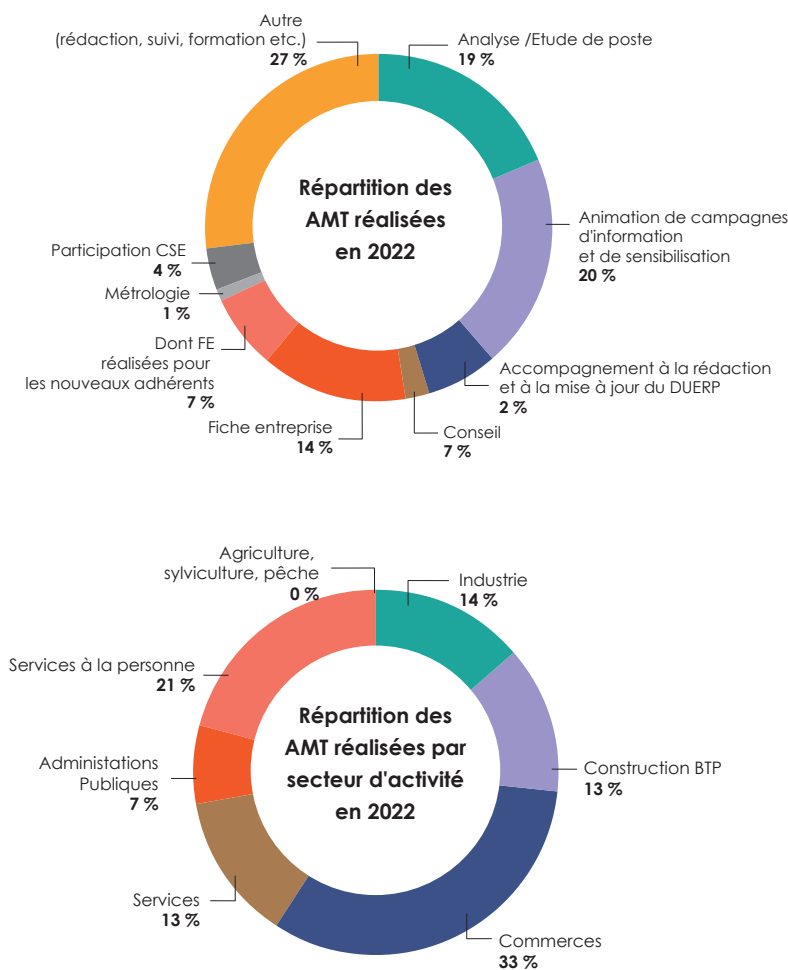
Même si toute l'équipe pluridisciplinaire réalise des actions en milieu de travail, cette activité est le cœur de métier du service de Prévention et du service de Prévention Spécialisé.

Les premiers échanges avec nos adhérents permettent de tisser du lien, de mieux les connaître, de mieux se faire connaître (nos missions, les différents acteurs), d'apporter des conseils en prévention et de les aider dans la définition du suivi médical individuel le plus approprié.

Elles aboutissent à la réalisation de la Fiche d'Entreprise.



RÉPARTITION DES AMT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ADHÉRENTS



CHIFFRES CLÉS

Répartition par type d'AMT :

20 %
animation et sensibilisation

19 %
analyse et étude de poste

7 %
conseil

14 %
accompagnement

2 %
rédaction ou mise à jour du DUERP

(Données Préventiel sur l'année 2022)

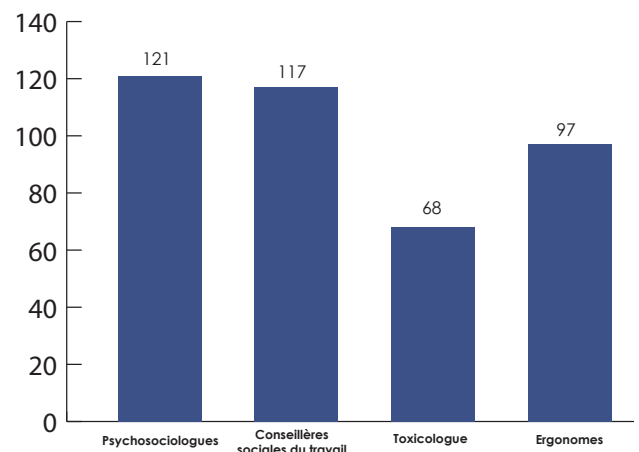
LES AMT RÉALISÉES PAR LE SERVICE SPÉCIALISÉ

Le tableau présente les 407 AMT du service spécialisé en 2022.

Les demandes auprès des conseillères sociales du travail et des psychosociologues sont en hausse constante depuis plusieurs années.

Parmi les AMT du service de prévention spécialisé :

- 33 situations ont été prises en charge de manière complémentaire par plusieurs professionnels de l'équipe (psychosociologue et ergonome, psychosociologue et service social du travail, service social au travail et ergonome) avec rencontre de l'employeur,
- 130 interventions sur le terrain ont réuni une ou plusieurs personne(s) de l'équipe pluridisciplinaire (médecin, IDEST, préventeur).



Répartition des 407 AMT du service spécialisé



PARTIE 2

L'ACTIVITÉ

◆ LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

SENSIBILISATIONS COLLECTIVES

LES RENCONTRES SANTÉ TRAVAIL

Les rencontres santé travail sensibilisent depuis une dizaine d'années les employeurs, délégués et représentants du personnel. Les participants acquièrent et échangent des connaissances nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une démarche de prévention santé/travail.

MIST Normandie a proposé en 2022 une offre :

- complète (11 thèmes dont 1 nouveau),
- diversifiée (webinaire et présentiel sur les différentes MIST),
- animée par des professionnels compétents (17 animateurs préventeurs spécialisés, préventeurs/IPRP, CST, IDEST),
- diffusée par mail et par nos équipes sur le terrain.

THÈMES 2022

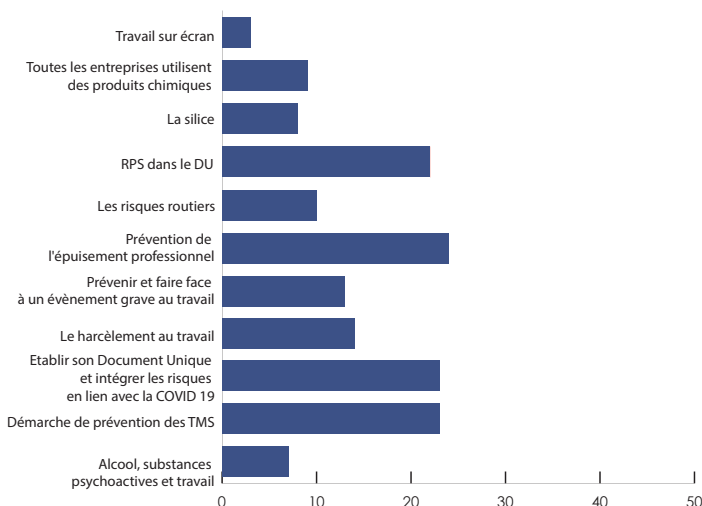
- toutes les entreprises utilisent des produits chimiques,
- démarche de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques,
- le harcèlement au travail,
- prévention de l'épuisement professionnel,
- alcool, substances psychoactives et travail,
- établir son DU et intégrer les risques en lien avec la COVID-19,
- prévenir et faire face à un événement grave,
- les risques psychosociaux dans le DU,
- les risques routiers,
- la silice,
- le travail sur écran (nouveau).

Un outil de sensibilisation de qualité...

- une réponse aux besoins des adhérents,
- 4 thèmes plus mobilisateurs (épuisement professionnel, TMS, RPS dans le DUERP, Etablir son DUERP),
- plusieurs entreprises inscrites sur plusieurs thématiques,
- 100 % de satisfaction des participants sur le contenu (clair, complet, répondant aux attentes) et la qualité de l'intervenant.
- 71 % de satisfaction du niveau d'information donnée pour enclencher une démarche de prévention.

... mais une faible participation

- 260 inscrits mais 33 % de présents (absentéisme de dernière minute fréquent),
- 42 rencontres programmées (26 réalisées).



Répartition des inscriptions aux RST par thème en 2022

CHIFFRES CLÉS

42

Rencontres Santé Travail programmées

11

thèmes de santé travail

260

inscrits

mais 33 % de présents

baisse de fréquentation de 45 % (année 2021 exceptionnelle)

(Données MIST Normandie 2022)

Une information portée par MIST Normandie

- 41 % d'inscriptions suite à une intervention de MIST,
- 59 % via la newsletter envoyée et le site internet.

Objectifs pour 2023

Améliorer la mobilisation des adhérents aux Rencontres Santé Travail :

- améliorer la communication,
- réfléchir aux modalités de diffusion (vidéo à télécharger),
- réfléchir au format d'intervention (atelier de mise en œuvre en présentiel).



LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

SENSIBILISATIONS COLLECTIVES

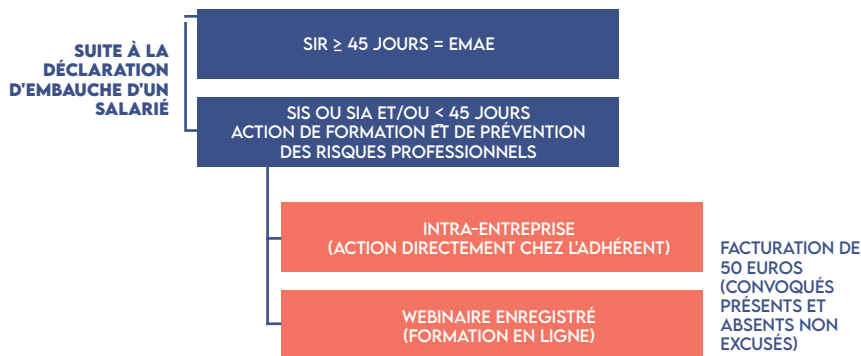
LE SUIVI DES SALARIÉS EN CDD SAISONNIERS

L'embauche de salariés saisonniers est en hausse constante. Les salariés saisonniers sont suivis par MIST Normandie :

- lors d'un Examen Médical d'Aptitude à l'Embauche (EMAE) réalisé par le médecin du travail (sauf si le salarié a déjà été salarié dans un emploi équivalent et s'il n'y a pas eu d'inaptitude dans les 2 ans qui précèdent pour les CDD de plus de 45 jours ou les salariés bénéficiant d'une Surveillance Individuelle Renforcée (SIR)),
- lors d'une action de formation de prévention (intra ou inter-entreprises) pour les salariés en contrat de moins de 45 jours et/ou non SIR.

La formation a pour objectif de rendre les salariés acteurs de leur santé au travail. Elle aborde pour cela les sujets suivants : rôle et missions des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPSTI), risques généraux (manutention, postures contraignantes, chutes, produits chimiques), équipements de protection collectifs et individuels, hygiène de vie (sommeil, alimentation, addiction).

Le suivi des saisonniers s'organise ainsi :



CHIFFRES CLÉS

Salariés saisonniers MIST Normandie en 2022 :

489

adhérents concernés par l'emploi de salariés saisonniers

3 032

salariés saisonniers déclarés

53 %

salariés saisonniers convoqués

21 %

salariés saisonniers formés

35

sessions de formations soit 627 salariés saisonniers formés

(Données MIST Normandie 2022)



FOCUS SUR LE TRAVAIL POUR MOTIF SAISONNIER

Le CDD saisonnier repose sur l'accroissement régulier, prévisible et cyclique de la répétition de l'activité ou du travail en question.

La durée du contrat ne doit pas excéder 8 mois (art. L1242-2 du Code du Travail)

BESOINS SE RÉPÉTANT CHAQUE ANNÉE, À DES DATES À PEU PRÈS FIXES

AUGMENTATION TEMPORAIRE ET SAISONNIÈRE DE L'ACTIVITÉ

EMPLOI D'UN SALARIÉ SAISONNIER

INDÉPENDANT DE LA VOLONTÉ DE L'EMPLOYEUR

TÂCHES SPÉCIFIQUES ET PROPRES À LA SAISON



Répartition des salariés saisonniers par secteur d'activité 2022

Hôtellerie-restauration 46 %

Commerce 10 %

Grande distribution 7 %

Transport 2 %

Animation/loisirs/culture 20 %

Autres 9 %

Service public 6 %

Objectifs pour 2023

Rendre accessible la formation tout au long de l'année et pérenniser les outils.



PARTIE 2

L'ACTIVITÉ

◆ LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

LES FICHES D'ENTREPRISE

QU'EST CE QUE LA FICHE D'ENTREPRISE ?

La Fiche d'Entreprise (FE) est un document réglementaire élaboré en collaboration avec l'employeur, par l'équipe pluridisciplinaire et coordonné par le médecin du travail.

Elle permet de repérer les risques professionnels, leurs conséquences pour la santé des salariés, d'apporter des conseils et de proposer des actions de prévention à l'adhérent.

Elle constitue une base solide pour élaborer le DUERP.

CHIFFRES CLÉS

54,8 %
des entreprises
adhérentes sont couvertes
par une fiche d'entreprise
ce qui représente 81 % des salariés

896
fiches d'entreprises
réalisées
dont 478 pour les nouveaux
adhérents

634
DUERP transmis par les
adhérents au cours de
l'année 2022

(Données Préventiel sur l'année 2022)



FOCUS SUR L'OFFRE SOCLE

OFFRE DU SOCLE POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Pour rappel, le décret 2022-653 invite les SPSTI à mettre en place une offre socle. Celle-ci implique :

- la réalisation d'une action de prévention primaire une fois tous les 4 ans,
- une création ou mise à jour de l'ensemble des fiches d'entreprise sur 4 ans.

Le service s'organise pour y répondre. Nous suivons donc maintenant les indicateurs suivants :

ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

78 %

des adhérents touchés par une action de prévention primaire respectant l'offre socle.

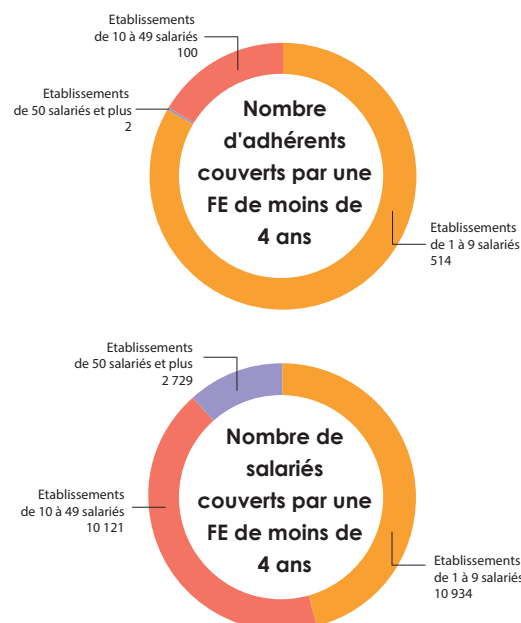
FICHES D'ENTREPRISE

13,4 %

des adhérents ont eu une FE créée ou mise à jour depuis 4 ans.

19,5 %

des salariés ont eu une FE créée ou mise à jour depuis 4 ans.





9 principes de prévention

- 1 **ÉVITER LES RISQUES, C'EST SUPPRIMER LE DANGER OU L'EXPOSITION AU DANGER**
- 2 **ÉVALUER LES RISQUES**
- 3 **COMBATTRE LES RISQUES À LA SOURCE**
- 4 **ADAPTER LE TRAVAIL À L'HOMME**
- 5 **TENIR COMPTE DE L'ÉVOLUTION DE LA TECHNIQUE**
- 6 **REPLACER CE QUI EST DANGEREUX PAR CE QUI L'EST MOINS**
- 7 **PLANIFIER LA PRÉVENTION**
- 8 **DONNER LA PRIORITÉ AUX MESURES DE PROTECTION COLLECTIVE**
- 9 **DONNER LES INSTRUCTIONS APPROPRIÉES ET COMPRÉHENSIBLES AUX SALARIÉS**



PARTIE 2

L'ACTIVITÉ

◆ LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

La prévention de la désinsertion professionnelle est un enjeu majeur de la santé au travail du fait du vieillissement de la population active, de l'allongement des carrières et de l'augmentation des maladies chroniques. Elle mobilise toutes les équipes pluridisciplinaires.

Pour les soutenir et grâce à l'expertise du service spécialisé qui traite de ces questions depuis 2014, MIST Normandie se met en conformité avec la Loi n° 2021-2018 du 2 août 2021 en adaptant ses pratiques avec 3 niveaux d'intervention :

LES CELLULES PDP INTÉGRÉES À CHAQUE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

Chaque visite de suivi de santé est l'occasion de faire un point et de donner des conseils sur la prévention de la désinsertion professionnelle. Les situations sont étudiées en réunion d'équipe pluridisciplinaire et le médecin du travail fait appel aux ressources à sa disposition pour répondre à la problématique repérée.

LA CELLULE PDP DE COORDINATION

En 2021, est née la cellule de coordination de la PDP, coordonnée et animée par la responsable du service de prévention spécialisé. Elle réunit des médecins du travail, IDEST, conseillères sociales du travail, ergonomes, préventeurs, psychosociologue, assistante administrative.

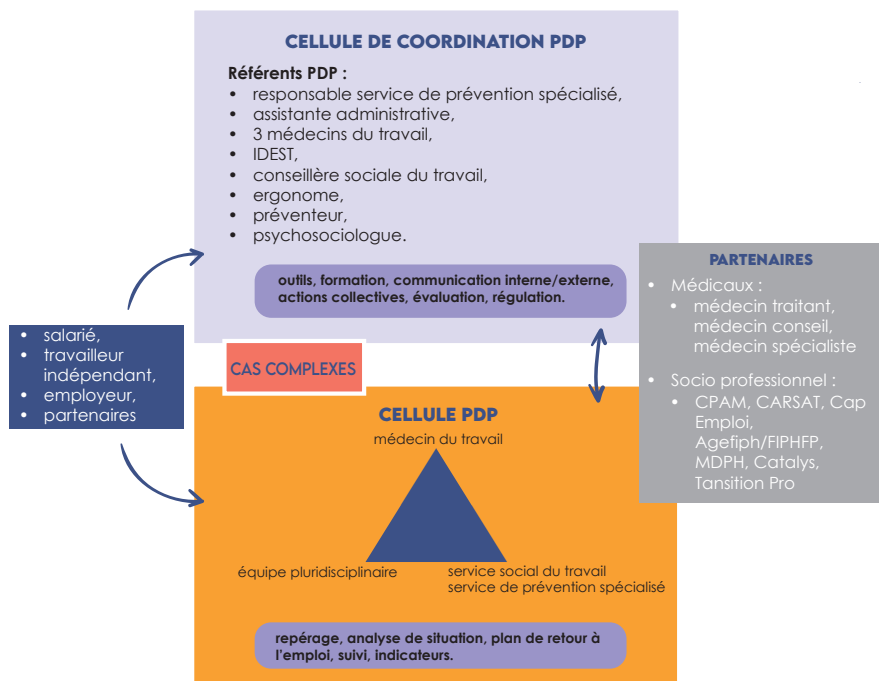
Cette cellule a pour objectifs :

POUR LES SALARIÉS :

- limiter la perte de chance,
- être repéré précocement le risque de désinsertion professionnelle, sur 3 niveaux : l'état de santé, la situation sociale et personnelle, la culture de prévention de l'entreprise,
- construire des parcours de retour à l'emploi personnalisé avec les employeurs et les partenaires.

À L'INTERNE :

- favoriser l'émergence d'une dynamique collective sur la PDP,
- outiller et former les équipes pluridisciplinaires à la PDP,
- harmoniser les pratiques des équipes pluridisciplinaires.



CHIFFRES CLÉS

502

orientations sur l'année auprès du service social du travail

dont 266 dossiers toujours actifs au 31/12/2022 et 538 dossiers clôturés sur 804

2 215

entretiens avec le service du service social du travail

(physiques, téléphoniques, échanges avec partenaires, échanges avec les membres de l'équipe pluridisciplinaire)

(Données Préventiel sur l'année 2022)



LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

UN SERVICE DÉDIÉ À LA PDP, LE SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL

En 2022 et pour répondre à la demande croissante, le Service Social du Travail a recentré ses missions sur le maintien en emploi/la PDP et fixer les limites de capacité de suivi du service. Le service s'est également doté d'une technicienne pour l'accompagnement administratif sur la procédure d'inaptitude, les droits et le suivi des dossiers pris en charge par les partenaires. Elle vient renforcer l'équipe des 3 conseillères sociales du travail.

PARTENARIATS DÉVELOPPÉS ET ENTRETENUS POUR OPTIMISER AU QUOTIDIEN L'ACCOMPAGNEMENT

Partenariats internes : médecin, psychosociologue, ergonomes, préventeurs. Partenariats externes inter-départementaux (7 départements) en co-accompagnement : service social Carsat, Cap Emploi, MDPH, Carsat retraite, CATALYS.

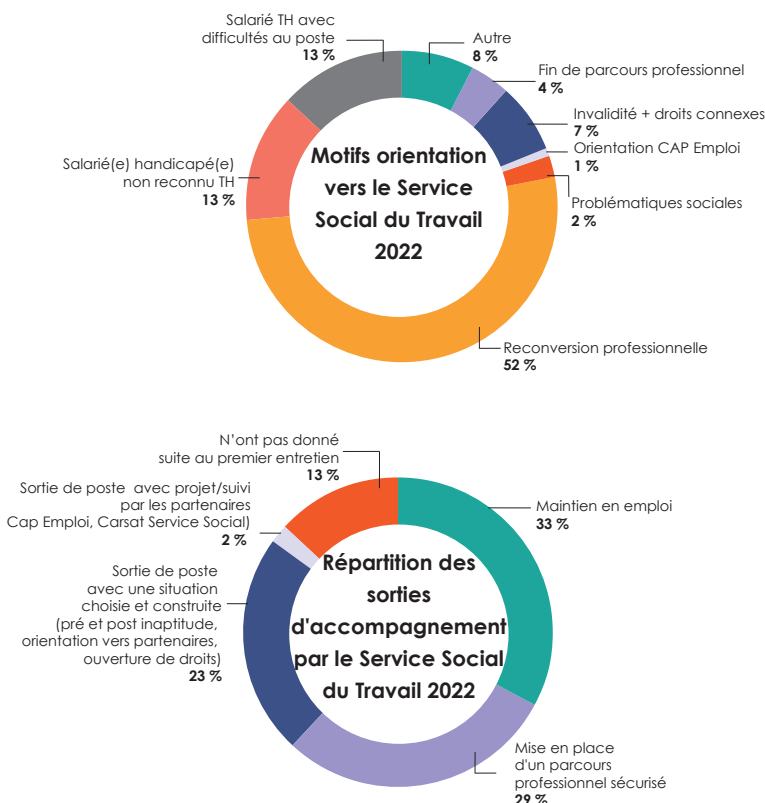
DE NOUVEAUX OUTILS DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE MOBILISÉS

Mise en place d'Essai Encadré en entreprise : coordination des acteurs (salarié/médecin du travail/employeur/partenaires).

Création d'outils internes : Mémo Essai encadré, Livret d'information des droits du salarié, vidéo d'information.

QUI EST ORIENTÉ VERS LE SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL ?

- 63 % des personnes en arrêt maladie (dont plus d'un tiers depuis plus d'un an),
- salariés avec une nécessité de reconversion professionnelle du fait des difficultés de santé,
- salariés avec un faible niveau de qualification (< ou = au CAP),
- salariés exerçant un métier physique,
- salariés avec peu d'autonomie,
- salariés en rupture de lien avec l'employeur.



Suite donnée à l'accompagnement	%	Nbre de salariés concernés
Maintien en emploi	33 %	176
Mise en place d'un parcours professionnel sécurisé	29 %	155
Sortie de poste avec une situation choisie et construite (pré et post inaptitude, orientation vers partenaires, ouverture de droits)	23 %	123
Sortie de poste avec projet/ suivi par les partenaires (Cap Emploi, Carsat Service Social)	2 %	9
N'ont pas donné suite au premier entretien	13 %	75

Total : 538

CHIFFRES CLÉS

538

situations finalisées au 31/12/2022 par le Service Social du Travail

100 %

des situations clôturées accompagnées ont une situation socio-professionnelle améliorée

(Données Préventiel sur l'année 2022)



CONGRÈS, FORMATIONS

Nos professionnels participent à des rencontres d'échange et de partage du savoir qui permettent d'actualiser leurs compétences :

36^e

Congrès National
de Médecine &
Santé au Travail
Palais de la Musique et des
Congrès de Strasbourg

Du 14 au 17 juin 2022

Congrès de Médecine de Strasbourg

du 14 au 17 juin 2022



Journées de la Fédération TRAUMA SUICIDE LIAISON URGENCE

du 5 au 7 juillet 2022



Journées Nationales d'Études et de Formation du Groupement des Infirmiers de Santé au Travail

du 8 au 10 juin 2022

PARTICIPATION AUX ÉTUDES NATIONALES

MIST Normandie travaille depuis plusieurs années en collaboration avec l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS).

Une étude épidémiologique engagée en 2022 a pour objectif d'analyser la relation entre l'exposition professionnelle au Résorcinol et à d'autres perturbateurs endocriniens présents dans certains produits capillaires, et la fonction thyroïdienne chez les coiffeuses entre 18 et 45 ans.

Il s'agit de la première étude française sur le résorcinol, incluant une centaine de salons de coiffure au niveau national dont les résultats seront analysés de manière globale et anonyme.

La durée totale du recueil de données par l'INRS au niveau national s'étendra de 2022 à 2024 et concernera un groupe de 300 coiffeuses et un groupe de 150 salariées non exposées professionnellement à des substances chimiques.

Au-delà de l'intérêt scientifique de participer à un projet en partenariat avec l'INRS, il s'agit de développer des actions pour la prévention du risque chimique chez nos adhérents.

Un diagnostic chimique sera réalisé comprenant un inventaire exhaustif des substances chimiques présentes dans les produits capillaires et les produits d'entretien utilisés dans chaque salon participant.

Des pistes de prévention du risque chimique seront proposées aux gérants de ces salons de coiffure.



PARTICIPATION ET ANIMATION AU RÉSEAU EVREST

1 des référents régionaux d'EVREST est médecin du travail chez MIST Normandie

Une dizaine d'équipe pluridisciplinaire est inscrite dans le réseau



"Evrest (Évolutions et relations en santé au travail) est un dispositif national de veille en santé au travail, qui permet d'analyser et suivre différents aspects du travail et de la santé des salariés au fil du temps, au moyen d'un questionnaire très court rempli lors des consultations de santé au travail. Sa préoccupation est double : constituer une base de données nationale renforçant les connaissances sur les conditions de travail et la santé des salariés et permettre aux équipes santé travail participantes de produire des données en fonction de leurs besoins.

Evrest s'appuie sur un Groupement d'intérêt scientifique (Gis), créé le 1er janvier 2009, permettant de formaliser la coopération entre les organismes partenaires qui soutiennent et orientent ce projet au niveau national. Le réseau est animé par une équipe projet composée principalement de médecins du travail et de chercheurs.

Au niveau régional, un ou plusieurs référents régionaux prennent en charge l'organisation du dispositif.

En Normandie, Evrest est porté par cinq référents régionaux :

- le Dr Laetitia Rollin,
- Anne-Marie Fouin,
- le Dr Mathieu Saily (Santé BTP Rouen Dieppe),
- le Dr Marie-Hélène Gaultier (service Interprofessionnel de Santé au Travail de la Manche - SISTM)
- et le Dr Mathilde Boulanger (Maisons Interentreprises de la Santé au Travail de Normandie - MIST Normandie).

Ils s'appuient sur un groupe de suivi régional composé notamment de médecins et d'infirmiers de santé au travail, de l'agence régionale de santé, de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail et de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi."

(Extrait de la lettre Evrest en Normandie n° 9 novembre 2021)

PARTIE 3

BILAN FINANCIER





SOMMAIRE

ÉVOLUTION DES RÉSULTATS : SYNTHÈSE DE L'ACTIVITÉ	49
BILAN AU 31/12/2022	50



PARTIE 3 BILAN FINANCIER

ÉVOLUTION DES RÉSULTATS SYNTHÈSE DE L'ACTIVITÉ

78 %

Charges d'exploitation pour les salaires et les cotisations sociales



Ressources d'exploitation issues des cotisations

96 %

6 646 K€

Trésorerie



Facturés

14 314 K€

516 K€

Résultat d'exploitation

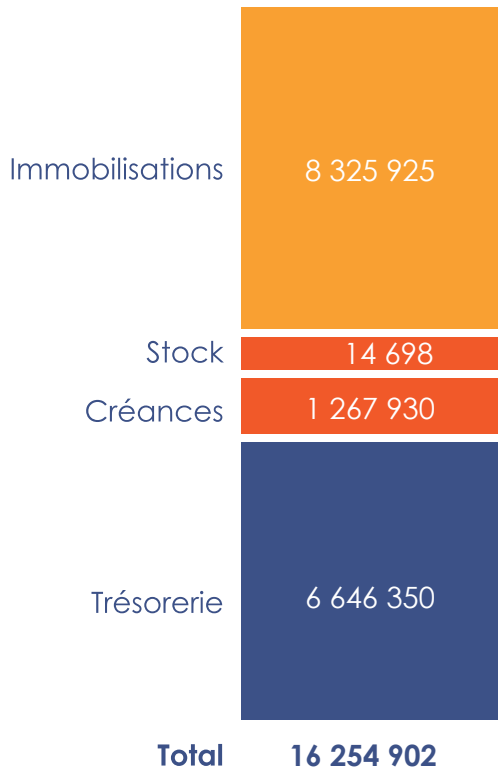


	2022 Réel	2021 Réel	Variation Réel 2022/ Réel 2021
Produits d'exploitation	14 848 651	14 494 801	353 850
Achats et charges externes	1 747 667	1 847 111	- 99 444
Impôts et Taxes	455 561	411 005	44 556
Charges de personnel	11 242 855	11 037 920	204 935
Autres charges	886 337	795 467	90 870
Résultat d'exploitation	516 231	403 296	112 935
Résultat financier	- 5 769	- 20 359	14 590
Résultat courant avant impôts	510 461	382 937	127 524
Résultat exceptionnel	502 218	- 214 695	716 913
Impôts sur les bénéfices	297 037	49 209	247 828
Participation	64 463	0	64 463
Résultat de l'exercice	651 179	119 033	- 532 146



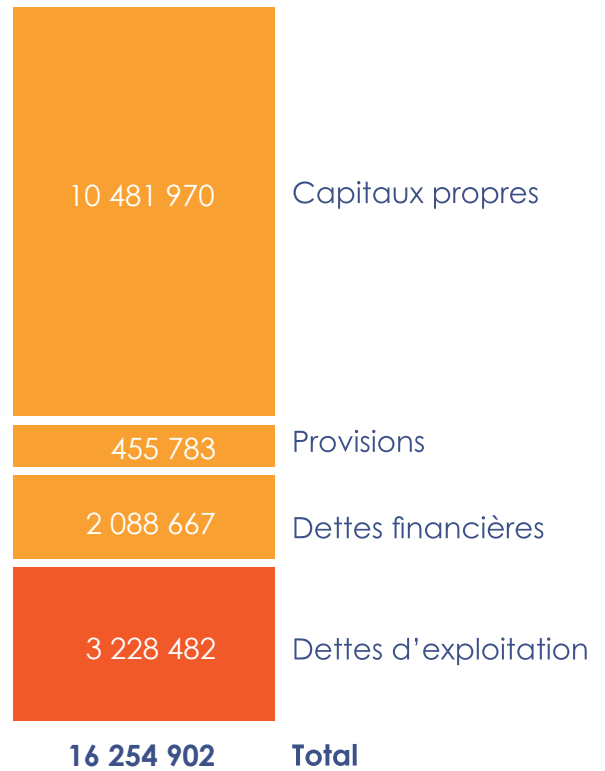
ACTIFS

en valeur €



PASSIFS

en valeur €



Fonds de roulement
4 700 496 €

Besoin en F.D
- 1 945 854 €

Trésorerie
6 646 350 €

PARTIE 4

NOS ACTIONS





SOMMAIRE

TRAJECTOIRES PRÉVENTION 2028	53
ACTIONS THÉMATIQUES INNOVANTES	55
LES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES	65
RÉFLEXION PARTENARIALE : CONTRIBUTION AU PRST 4	69



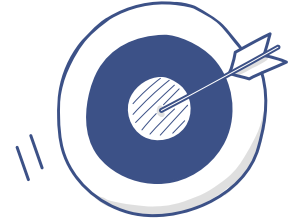
PARTIE 4 NOS ACTIONS

◆ TRAJECTOIRES PRÉVENTION 2028

Au cours de l'automne 2022, l'ensemble des salariés de MIST Normandie a analysé leur pratique et pris le temps de mener une réflexion, par corps de métier et en transversalité lors de la construction du projet de service.

Elle a permis d'élaborer une feuille de route pour les 5 ans à venir qui s'appuie sur l'organisation générale de la mise en œuvre de la prévention et de la santé au travail pour nos adhérents :

Nos activités se traduisent en 6 chapitres qui proposent chacun des axes d'améliorations. Cet ensemble dessine nos trajectoires communes pour 2028.



En voici le détail :

AU SERVICE DE L'ADHÉRENT

AXE 1 : Développer un pilotage éclairé du service.

AXE 2 : Adapter la quantité et la qualité des ressources de chaque secteur.

AXE 3 : Accompagner les adhérents dans leurs obligations et s'adapter aux besoins de chacun

AXE 4 : Assurer la traçabilité et la sécurité des données.

AXE 5 : Déployer la démarche d'amélioration continue.

AXE 6 : Valoriser les données collectées sur le terrain.

ADHÉSION

AXE 1 : Assurer une écoute attentive et régulière des attentes et de la satisfaction des adhérents pour y répondre rapidement.

AXE 2 : Accompagner les adhérents pour la classification du suivi des salariés.

SUIVI DE SANTÉ

AXE 1 : Travailler sur les capacités organisationnelles et le temps consacré aux visites par les professionnels de santé.

AXE 2 : Faciliter le travail des professionnels de santé.

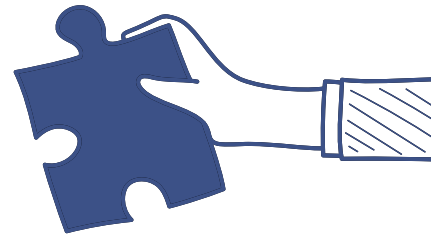
PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

AXE 1 : Augmenter le nombre d'adhérents touchés par des actions sur le milieu de travail (AMT).

AXE 2 : Améliorer l'accompagnement des nouveaux adhérents.

AXE 3 : Améliorer la couverture des adhérents en Fiche d'Entreprise (FE).

AXE 4 : Valoriser nos compétences, partenariats et actions de prévention.



PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

AXE 1 : Piloter la prévention de la désinsertion professionnelle.

AXE 2 : Harmoniser les pratiques du service sur la prévention de la désinsertion professionnelle.

AXE 3 : S'outiller pour la prévention de la désinsertion professionnelle.

MESURER L'IMPACT DE NOS ACTIONS

AXE 1 : Mettre en place des indicateurs de la relation adhérents.

AXE 2 : Mettre en place des indicateurs de l'efficacité du service.

5 ACTIONS INNOVANTES ENGAGÉES EN 2021

- Améliorer la connaissance des employeurs et salariés sur le risque « Silice ».
- Le maintien en emploi : agir en prévention primaire pour prévenir de l'usure professionnelle.
- Impulser une démarche de prévention primaire des Risques Psychosociaux (RPS).
- Sensibiliser la grande distribution (DRIVE et préparation de commandes) aux Troubles Musculo-Squelettiques (TMS).
- Innover pour porter la culture de prévention auprès des Très Petites Entreprises (TPE).





PARTIE 4 NOS ACTIONS

◆ ACTIONS THÉMATIQUES INNOVANTES

AMÉLIORER LA CONNAISSANCE DES EMPLOYEURS ET SALARIÉS SUR LE RISQUE « SILICE »

LE PROJET

Date de début : septembre 2021

Date de fin : 2028

Equipe projet initiale : Sébastien DECOURTY, Véronique EMILE, Dr Valérie LEFEVRE, Dr François MENARD, Caroline PAUL, Elisabeth AVENEL, Arnaud LEGOFF

Porteur du projet : Arnaud LEGOFF

ÉTAT DES LIEUX ET MOTIVATIONS DE L'ACTION

Suite à l'arrêté du 26 octobre 2020 « les travaux exposant à la poussière de silice cristalline alvéolaire issue de procédés de travail » sont classés comme cancérigènes depuis le 1er janvier 2021. Plus de 300 000 travailleurs en France sont exposés directement ou indirectement (sous forme de poussières) à la silice cristalline. Du fait de la présence de silice cristalline dans énormément de matériaux, la prévention de ce risque est un enjeu majeur de santé. Aujourd'hui, nous observons une méconnaissance des professionnels au sujet de ce risque qui touche principalement le secteur du BTP mais aussi l'agroalimentaire, les industries (fabrication de peinture, de ciment...), la maintenance, les prothésistes dentaires, les bijouteries, etc. Le risque lié aux poussières est souvent ignoré car il est méconnu, sous-estimé, non visible et n'impacte pas immédiatement la santé. Travailler en présence de poussières de silice cristalline peut avoir des effets à court terme et à long terme sur la santé.

Au sein du personnel de MIST Normandie, nous pouvons observer une hétérogénéité des connaissances sur ce sujet. Il est donc difficile de faire des préconisations pertinentes quand nous maîtrisons peu le sujet. A première vue, certains secteurs sont peu ou pas impactés par ce risque (peu d'entreprises du BTP sur le secteur, par exemple). N'ayant pas d'indicateurs pertinents de suivi de l'exposition des salariés à la silice cristalline, il nous est difficile de connaître la proportion de salariés touchés.

La dernière recommandation de bonne pratique labellisée par l'HAS du 28/01/2021 sur la surveillance médico-professionnelle des travailleurs exposés ou ayant été exposés à la silice cristalline, nous donne des recommandations mais nous sommes toujours en attente d'une réglementation spécifique à ce risque. A défaut et à minima la réglementation sur les agents CMR : Décret n° 2001-97 du 1er février 2001 établissant les règles particulières de prévention des risques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, s'applique.

CIBLES

Employeurs et salariés du secteur du BTP et les entreprises ayant un lien avec la silice (intérim, formation, cimentiers, entreprises de travail temporaire, industries, collectivités).

OBJECTIFS

Objectif principal :

- accompagner les adhérents et les salariés dans leur démarche de prévention du risque silice.

Objectifs intermédiaires :

- réaliser un état des lieux / diagnostic sur le risque silice sur notre secteur,
- augmenter le niveau de connaissance des équipes pluridisciplinaire sur le risque silice,
- produire des outils de sensibilisation à destination des employeurs et des salariés (Jeux, plaquettes, mémos, supports vidéo, etc.),
- développer des partenariats et réseaux OPPBTP, DREETS, CARSAT, CAPEB, FFB, CCI, CMA, Bâtiment CFA, CIFAC,
- évaluer notre impact.



BILAN 2021-2022

Points forts :

- informer et conseiller les entreprises et salariés sur le risque silice touchant une population importante mais restant méconnu,
- sujet émergeant suite à l'évolution de la réglementation,
- projet fédérateur pour les équipes pluridisciplinaires et nos partenaires.

Points faibles :

- risque présent depuis longtemps mais banalisé,
- prise de rendez-vous et mobilisation difficiles avec les TPE.

Perspectives :

- rendre acteurs les entreprises et les salariés sur la prévention du risque,
- développer les compétences des équipes pluridisciplinaires,
- outiller les employeurs et salariés des secteurs/adhérents concernés.

POURCENTAGE DE RÉALISATION : 20 %

ORGANISATION DU PROJET

ETAPE 1 : ETAT DES LIEUX / FORMATION

Fin octobre 2021 : état des lieux des expositions au sein de MIST Normandie à l'aide de notre logiciel métier sur la base d'une extraction des données saisies dans le logiciel métier et analyse.

Fin de l'année 2021 : recherche bibliographique sur ce sujet.

Fin de l'année 2021/2022 :

- autoformation du groupe pilote,
- participation à des forums, symposiums sur la silice.

ETAPE 2 :

2^{ème} semestre 2022 : sollicitation des équipes pour connaître les adhérents présentant le risque silice et comment était abordé ce risque lors des visites :

- réalisation d'un questionnaire sur le suivi médical,
- création d'un tableau estimatif de l'exposition à la silice chez les adhérents des équipes pluridisciplinaires.

2023 :

- travail sur la saisie dans le logiciel métier ,
- réalisation d'un mode opératoire de saisie
- création des supports de formation pour le personnel de MIST Normandie.

ETAPE 3 :

2^{ème} semestre 2023 : rencontrer les équipes pluridisciplinaires souhaitant réaliser une action sur la silice sur leur secteur.

- mise à jour des connaissances du personnel de MIST Normandie,
- création de supports de sensibilisation employeurs / salariés,
- réalisation de supports de communication à définir (dépliants / mémos / jeu).

ETAPE 4 : PARTENARIATS ET SENSIBILISATION

1^{er} semestre 2023 – 2028 : sensibilisations employeurs / salariés.

2^{ème} semestre 2023 - dernier semestre 2026 :

- développement de partenariats,
- rencontre avec les partenaires pour présenter le sujet et les impliquer,
- réalisation d'actions conjointes (OPPBT, DREETS, CARSAT, CAPEB, FFB, CCI, CMA, Bâtiment CFA, CIFAC...),

2023 – 2027 :

- réalisation des études de poste,
- réalisation d'une dizaine d'étude de poste avec métrologie sur des situations de travail peu documentées.

1^{er} semestre 2028 : synthèse de l'action



PARTIE 4 NOS ACTIONS

◆ ACTIONS THÉMATIQUES INNOVANTES

IMPULSER UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION PRIMAIRE DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

LE PROJET

Date de début : septembre 2021

Date de fin : 2028

Equipe projet initiale : Carole STAMPFLI, Stéphanie THOMAS, Laure BOUVIER, Dr Laurence TAILLARD-MENARD, Dr Nadine KHAYI PALAT, Dorine TALBOT, Roberte MERAZGA

Porteur du projet : Bruno RIVIERE

ÉTAT DES LIEUX ET MOTIVATIONS DE L'ACTION

Les dernières données relatives à la santé mentale des salariés témoignent ainsi de la dégradation de la santé psychologique des salariés : états dépressifs, état d'anxiété, troubles du sommeil, pensées suicidaires (données Santé Publique France) ou de l'augmentation du niveau de détresse psychologique des salariés (8e vague du baromètre sur la santé psychologique des salariés français).

Dans ce cadre, la prévention tertiaire, liée aux situations de mal être au travail prend une place importante dans les activités des professionnels de la santé au travail (visites occasionnelles salariés, entretiens psychoocologiques, situations d'événements graves, procédures d'inaptitudes liées aux RPS).

En parallèle, les organisations font face à des contextes ou situations leur demandant de s'adapter et de repenser les contours de leurs activités, modes de coopération, de communication et d'organisation de leur fonctionnement. Ceci peut être susceptible de bouleverser les équilibres des situations de travail, voire d'exacerber ou de créer de nouvelles situations de RPS (charge de travail, relations interpersonnelles dégradées et collectifs de travail en difficulté, sentiment de non-sens et de non-reconnaissance vis-à-vis du travail effectué).

Il semble donc nécessaire de trouver des leviers en vue de renforcer la prévention primaire des RPS.

CIBLES

Tous les adhérents MIST Normandie et leurs salariés, tous secteurs d'activité.

OBJECTIFS

Partant de ce constat d'une prévalence de nos actions tertiaires, nous nous sommes fixés pour objectif d'impulser une démarche de prévention primaire des RPS.

- réaliser un état des lieux de l'existant auprès des professionnels MIST Normandie : Comment se manifeste la notion de RPS au sein de chaque métier ? Quelles ressources sont disponibles ? Quels sont les besoins ?,
- comprendre et analyser les représentations et pratiques de prévention des RPS de nos adhérents et identifier leurs besoins,
- outiller les équipes de la MIST Normandie et les adhérents pour tendre vers une prévention primaire des RPS,
- renforcer et développer un travail de transversalité en matière de prévention des RPS au sein de la MIST Normandie en faveur de nos adhérents.

**BILAN 2021-2022****Points forts :**

- pluridisciplinarité du groupe,
- régularité des rencontres et des échanges,
- motivation et engagement vis à vis du sujet,
- sujet prépondérant et d'actualité,
- sujet qui concerne tous les corps de métiers,
- action double : interne et externe.

Points faibles :

- complexité du sujet,
- pluralité et diversité des approches sur les RPS,
- difficultés pour engager les adhérents sur le sujet.

Perspectives :

- améliorer la prévention primaire des Risques Psycho-Sociaux.

Résultats

- création d'un questionnaire à destination des professionnels MIST Normandie,
- création d'un questionnaire pour les adhérents,
- création de la Gazette visant à la transmission d'informations sur l'évolution du projet.

POURCENTAGE DE RÉALISATION : 20 %**ORGANISATION DU PROJET****ETAPE 1 : Etat des lieux en interne****Mise en place d'une démarche permettant de connaître l'existant des connaissances et ressources en lien avec les RPS au sein du service et d'identifier les besoins.****Enquêtes par questionnaire et entretiens collectifs avec les métiers MIST Normandie en contact avec les adhérents et salariés.**

2022 :

- construction de la méthodologie,
- création du questionnaire,
- création et envoi 2 à 3 fois par an de la Gazette du GT RPS.

2023 :

- réponse au questionnaire par les professionnels MIST Normandie,
- analyse quantitative et qualitative des résultats du questionnaire et croisements statistiques (métiers, ancienneté, etc.),
- constitution et mise en place des entretiens collectifs pour affiner et préciser les résultats du questionnaire.

ETAPE 2 : Etat des lieux en externe**Mise en place d'une démarche permettant de connaître l'existant des connaissances et ressources en lien avec les RPS chez les adhérents, d'identifier les besoins.****Enquête par questionnaire auprès d'un panel d'adhérents.**

2022 et 2023 : construction de la méthodologie et création du questionnaire, définition du panel d'adhérents (statuts, taille ou type d'activités)

2023-2024 : réponse au questionnaire par les adhérents.

2024 : analyse des résultats du questionnaire (analyse statistique quantitative et qualitative des résultats du questionnaire / croisements statistiques).

ETAPE 3 : 2024 à 2028

- définition d'un plan d'actions sur la base des analyses réalisées (interne et externe),
- réponse aux besoins identifiés (création de supports, sensibilisations, outils, démarches, procédures etc.),
- évaluation des résultats de l'action.



PARTIE 4 NOS ACTIONS

◆ ACTIONS THÉMATIQUES INNOVANTES

SENSIBILISER LA GRANDE DISTRIBUTION AUX TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES EN LIEN AVEC L'ACTIVITÉ "DRIVE"

LE PROJET

Date de début : septembre 2021

Date de fin : 2028

Equipe projet initiale : Pierre-Etienne RENIER, Dr Laurence TAILLARD-MENANRD, Antoine HINAULT, Cédric MEJEAN, Elodie LAURENT, Céline FOURNIER.

Porteur du projet : Pierre-Etienne RENIER

ÉTAT DES LIEUX ET MOTIVATIONS DE L'ACTION

Données CARSAT France.

CIBLES

Tous les adhérents de MIST Normandie de la moyenne et grande distribution alimentaire ayant un Drive alimentaire.

OBJECTIFS

Comprendre et prévenir les Troubles Musculo-Squelettiques des salariés des DRIVES alimentaires par la réalisation de démarches innovantes :

- réflexion partenariale qui s'appuiera sur une analyse terrain et des partenariats : CARSAT, CCI, autres SPSTI ayant travaillé sur le sujet,
- sensibilisation des employeurs et des salariés,
- création d'un outil de sensibilisation interactif.

BILAN 2021-2022

Points forts

- pluridisciplinarité du groupe,
- bibliographie fournie, retours d'expérience d'autres départements,

Points faibles

- repérage difficile des adhérents avec les codes NAF sous Préventiel,
- repérage difficile des salariés classifiés ELS Drive,
- développement du projet essentiellement sur le Calvados,
- possibles difficultés de mobilisation des équipes du fait d'un périmètre géographique important.

Perspectives

- réflexion partenariale pour la conception d'une démarche de prévention et la réalisation d'outils,
- démarche projet sur la base de l'analyse des retours terrain qui comportera une phase test et un temps d'évaluation final.



POURCENTAGE DE RÉALISATION : 20 %

ORGANISATION DU PROJET

ETAPE 1 :

Année 1 et 2 - 2022-2023 : état des lieux et diagnostic initial

- réaliser une bibliographie et identifier les outils existants,
- faire un état des lieux sur MIST Normandie (typologie de la population cible, des structures, des activités, localisation, repérage par codes NAF des adhérents concernés, extractions des données Préventiel),
- analyser sur le terrain : affinage et tri avec l'aide des équipes secteurs,
- réaliser des échantillonnages des entreprises selon des critères de taille, et de type de format de Drive,
- créer des indicateurs et des outils d'observation.

ETAPE 2 :

Année 3 – 2024 : analyse du diagnostic et conception de la démarche de prévention

- rencontrer des entreprises sélectionnées sur le terrain,
- réaliser des études terrains, FE spécifiques, entretiens, analyses, observations, établissement d'un diagnostic,
- analyser les observations : rédiger des diagnostics, faire un retour auprès des entreprises ayant participé au diagnostic initial.

Année 4 et 5 – 2025-2026 : conception de la démarche de prévention et mise en oeuvre (conception d'outils, partenariats...)

- accompagner les employeurs dans des démarches innovantes et les partenaires extérieurs,
- produire des outils de sensibilisation pour employeurs et salariés (dépliant d'information d'un Drive type en image 3 dimensions en format A3),
- créer un outil interactif de sensibilisation aux risques TMS, Kit de sensibilisation interactif,
- construire des partenariats (CARSAT, CCI, autres SST ayant travaillé sur le sujet),
- tester la démarche sur les adhérents ayant participé à la phase diagnostic.

Année 6- 2027 : l'impact - Déploiement à l'échelle du service et mise en oeuvre et évaluation de l'impact

Indicateurs d'impact :

- déployer à l'ensemble du service (formation interne),
- mesurer la mise en place des préconisations auprès de l'échantillon initial,
- analyser l'évolution des Accidents du Travail (AT) et des Maladies Professionnelles (MP),
- suivre le retour des équipes secteurs.

Année 7 - 2028 : bilan et perspectives



PARTIE 4 NOS ACTIONS

◆ ACTIONS THÉMATIQUES INNOVANTES

LE MAINTIEN EN EMPLOI : AGIR EN PRÉVENTION PRIMAIRE POUR PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE

LE PROJET

Date de début : septembre 2021

Date de fin : juin 2028

Equipe projet initiale : Florian BRAQUET, Alexandre FERRAND, Nathalie FLAIS, Dr Anne FRATISSIER, Mélanie FOURMANN, Audrey JEANNE, Haja LOUIS, Dr Sylvaine MARIE DUPONT, Hélène SABRIÉ

Porteur du projet : Hélène SABRIÉ

ÉTAT DES LIEUX ET MOTIVATIONS DE L'ACTION

Dans un contexte socioprofessionnel marqué par le vieillissement de la population salariée, un allongement de la vie au travail, une évolution des métiers, les salariés sont exposés à un risque de perte d'activité professionnelle. Les entreprises, elles, sont confrontées à des arrêts maladies en augmentation, des salariés déclarés inaptes, des perturbations de la production ou de l'organisation des services pour gérer les absences ou les inaptitudes... Selon le rapport IGAS de décembre 2018, entre 5 et 10% des salariés seraient menacés à court/moyen terme par une difficulté de maintien dans l'emploi.

Pour faire face à ces situations, MIST Normandie a créé un service social du travail oeuvrant pour la Prévention de la Désinsertion Professionnelle. Ce service qui reçoit des situations de problématique santé-travail, pour beaucoup du secteur tertiaire, a développé un partenariat avec les organismes comme la Carsat service social et service retraite, Cap Emploi, CPAM, MDPH, Catalys, OPCO ... afin d'accompagner les salariés et les employeurs dans une démarche de maintien dans l'emploi. Tous les outils de la PDP sont déployés pour maintenir les personnes en emploi ou construire avec eux un statut de non emploi (invalidité par exemple).

Nous constatons que le nombre d'inaptitudes au sein de MIST Normandie a diminué ces trois dernières années suite aux actions mises en place (579 en 2021 contre 867 en 2018) mais cela reste préoccupant, et nous devons mettre en place des actions préventives.

Les conditions de travail d'un emploi renvoient aux aspects matériels (contraintes physiques, moyens de travail, conditions sanitaires, exposition à des substances dangereuses, etc.), organisationnels (organisation du temps de travail, rythme de travail, autonomie et marges de manoeuvre, etc.) et psychosociaux (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, conflits de valeurs, satisfaction et difficultés au travail, etc.) dans lesquels le travailleur exerce son activité.

Le travail est central dans l'épanouissement professionnel mais les conditions de travail peuvent aussi avoir des conséquences sur la santé en générant des douleurs ou des maladies : c'est ce que l'on appelle l'usure professionnelle. Le réel enjeu est aujourd'hui celui de la prévention de l'usure professionnelle : comment permettre aux salariés de travailler plus longtemps en bonne santé, tout en développant la performance de l'entreprise ?

Notre souhait est de travailler en amont des situations santé-travail dégradées en intervenant à la fois auprès des équipes pluridisciplinaires, auprès des adhérents et des branches professionnelles en prévention primaire.

CIBLES

Tous salariés et employeurs adhérents à MIST Normandie.

Un outil spécifique permettra de repérer les secteurs d'activité concernés.

Ce projet s'appuiera sur des partenariats avec : les branches professionnelles, les organisations patronales, les centres de formation et la Carsat Normandie.

OBJECTIFS

- développer une démarche de prévention primaire pour mettre en mouvement l'entreprise,
- identifier par l'équipe pluridisciplinaire les adhérents ou secteurs d'activité fortement exposés à l'usure professionnelle,
- former, outiller les équipes pluridisciplinaires en interne sur la formation de premier niveau en usure professionnelle
- sensibiliser, informer, accompagner les adhérents repérés,
- travailler avec les partenaires des entreprises : les branches professionnelles, les organisations patronales, les centres de formation et la Carsat Normandie.



POURCENTAGE DE RÉALISATION : 25 %

ORGANISATION DU PROJET

Réalisé :

ETAPE 1 - De septembre 2021 à avril 2022 : montée en compétences

- définition du projet et de son périmètre d'intervention,
- construction de la fiche action,
- recherche bibliographique,
- échanges,
- partage de connaissances et d'expériences,
- centralisation des données.

ETAPE 2 - d'avril à décembre 2022 : état des lieux

Avril-mai : recueil de données (chiffrage des inaptitudes posées, repérage des secteurs d'activité les plus concernés).

Juin-juillet : création d'un questionnaire à destination des équipes pluridisciplinaires.

Juillet : envoi aux équipes pluridisciplinaires.

Septembre-novembre : analyse des données.

Décembre :

- définition d'un plan d'actions,
- échanges autour des axes prioritaires,
- positionnement sur les actions à mener,
- définition de méthodologie.

Perspectives :

ETAPE 3 - de janvier 2023 à décembre 2024 : création d'un outil de repérage

Janvier 2023 à décembre 2024 : groupes de travail.

Janvier-Décembre 2023 : modélisation de l'outil.

Janvier-mars 2024 : mise en test.

Février-avril 2024 : évaluation ajustement.

Mai-décembre 2024 : déploiement de l'outil.

ETAPE 4 - de janvier 2025 à décembre 2026 : création d'un kit à destination des adhérents

Janvier 2025 à décembre 2026 : groupes de travail.

Janvier à décembre 2025 : modélisation de l'outil.

Janvier-mars 2026 : mise en test auprès des équipes pluridisciplinaires.

Février-avril 2026 : évaluation et ajustement.

Mai-décembre 2026 : déploiement de l'outil.

ETAPE 5 - de janvier 2027 à Juin 2028 : identification des réseaux partenaires

Janvier-mai : listing

Juin-septembre 2027 : mailing

Octobre 2027-juin 2028 : rencontre avec les partenaires

ETAPE 6 - de janvier 2023 à juin 2028 : mise en place d'indicateurs de suivi

Groupes de travail



PARTIE 4 NOS ACTIONS

◆ ACTIONS THÉMATIQUES INNOVANTES

INNOVER POUR PORTER LA CULTURE DE PRÉVENTION AUPRÈS DES TPE

LE PROJET

Date de début : septembre 2021

Date de fin : 2028

Equipe projet initiale : Dr Mathilde BOULANGER, Lara DAUXAIS-PAULARD, Améline FOLLIOU, Amand GOUPIL, Franck JOURDAIN, Hélène QUEMMERAI, Dr Pauline RIVOAL

Porteur du projet : Dr Mathilde BOULANGER

ÉTAT DES LIEUX ET MOTIVATIONS DE L'ACTION

Les TPE constituent la majorité des adhérents de MIST Normandie (60% ont moins de 4 salariés), pourtant les actions de prévention et les sollicitations concernent plus souvent les PME.

La prévention, si elle existe, est le plus souvent tertiaire, et même quand plusieurs situations surviennent dans une entreprise, la nécessité d'une prévention primaire n'est pas toujours évidente pour l'entreprise.

Certaines initiatives de MIST en faveur de la prévention ne mobilisent pas autant qu'espéré, d'autres ont rencontré un certain succès (Préven'quizz par exemple).

De l'expérience des membres du groupe, l'employeur reste souvent centré sur le suivi individuel (et sur ses limites : retard de visites,...) ; il existe par ailleurs une méconnaissance des missions du SPSTI. Des enseignements peuvent aussi être tirés des précédents projets de service.

CIBLES

Public : employeurs des Toutes Petites Entreprises (TPE) de tous les secteurs d'activité.

9 571 entreprises et 32 066 salariés (soit 80 % des entreprises suivies par le service et 26 % des salariés).

OBJECTIFS

Mettre au point les moyens de communication (messages et médias) les plus adaptés pour porter la culture de prévention auprès des TPE.

BILAN 2021-2022

Points forts

- relative diversité des métiers dans le groupe, notamment coopération entre équipes pluridisciplinaires et métiers support (relation adhérents),
- sujet traitant d'une préoccupation récurrente sur la visibilité interne et externe du service et de nos actions auprès des Toutes Petites Entreprises (TPE).

Points faibles

- manque le métier de Secrétaires Médico-Administratives (SMA) dans le groupe,
- faible diversité des secteurs géographiques (Caen et agglomération : Hérouville, Banneville, Carpiquet).

Perspectives

- résultats du travail du 2e étudiant M2 (expérimentation sur le mode de contact),
- exploitation des autres données du mémoire de la 1e étudiante de M2,
- les orientations ultérieures du projet dépendront de ces résultats.



POURCENTAGE DE RÉALISATION : 40 %

ORGANISATION DU PROJET

ETAPE 1 : pré-diagnostic

2021 :

- entretiens avec les porteurs des précédents projets pour identifier les forces et les difficultés dans la communication avec les TPE,
- identification a priori d'acteurs, moyens et freins/leviers à la communication.

ETAPE 2 : diagnostic

2002 :

octobre 2022 : questionnaire interne auprès des salariés de MIST Normandie (n=141 réponses soit un taux de participation d'environ 80 %).

2023 :

- janvier 2023 – Mars 2023 : démarche d'évaluation psychosociale des déterminants de la mise en œuvre d'une culture de prévention primaire chez nos TPE adhérentes, par une étudiante de M2 Psychologie sociale,
- démarche qualitative (entretiens semi-dirigés) et quantitative (questionnaire) auprès des dirigeants de TPE pour comprendre les points forts et les freins.

ETAPE 3 : élaboration du plan d'actions

2023

mars 2023 : suite à ces premiers travaux, expérimentation d'un nouveau mode de contact avec les TPE par un étudiant du même M2.

Courant 2023 :

Test, ajustement et pérennisation de l'action.

VUE D'ENSEMBLE DES ACTIONS THÉMATIQUES INNOVANTES

Groupes	Améliorer la connaissance des employeurs et salariés sur le risque « Silice »	Impulser une démarche de prévention primaire des RPS	Sensibiliser la grande distribution aux troubles Musculosquelettiques en lien avec l'activité "DRIVE"	Le maintien en emploi : agir en prévention primaire pour prévenir l'usure professionnelle	Innover pour porter la culture de Prévention auprès des TPE
Pilote	Arnaud LEGOFF	Bruno RIVIERE	Pierre-Etienne RENIER	Hélène SABRIE	Dr. Mathilde BOULANGER
Membres	Dr. Valérie LEFEVRE	Dr. Nadine KHAYI	Dr. Laurence TAILLARD-MENARD	Dr. Anne FRATISSIER	Dr. Pauline RIVOAL
	Dr. François MENARD	Dr. Laurence TAILLARD-MENARD	Antoine HINAULT	Dr. Sylvaine MARIE-DUPONT	Franck JOURDAIN
	Caroline PAUL	Dorine TALBOT	Cédric MEJEAN	Mélanie FOURMANN	Amelina FOLLIOIT
	Sébastien DECOURTY	Laure BOUVIER	Elodie LAURENT	Nathalie FLAIS	Lara DAUXAIS PAULARD
	Véronique EMILE	Stéphanie THOMAS	Céline FOURNIER	Haja LOUIS	Hélène QUEMMERAI
	Elisabeth AVENEL	Roberte MERAZGA		Florian BRAQUET	Arnaud GOUPIL
		Carole STAMPFLI		Audrey JEANNE	
				Alexandre FERRAND	



PARTIE 4 NOS ACTIONS

◆ COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

Les principales missions des services de santé au travail étaient jusqu'alors énoncées dans les articles L.4622-1 à 12 du Code du Travail qui définissent l'obligation pour une entreprise qui embauche au moins un salarié, d'adhérer à un service de santé au travail interentreprises (SSTI) ou de mettre en place un service de santé au travail autonome. Elles consistaient exclusivement à « Éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ».

Celles-ci sont modifiées par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Cette réforme débute par le changement de dénomination : les services de santé au travail sont renommés en « Services de prévention et de santé au travail interentreprises » (SPSTI). Elle fait également évoluer nos missions en y ajoutant « la contribution à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver un état de santé compatible avec le maintien en emploi ».

LA CELLULE REFORME : MIST NORMANDIE S'ORGANISE POUR SUIVRE L'ÉVOLUTION RÉGLEMENTAIRE

A la suite de la sortie des textes réglementaires, l'ensemble des salariés de MIST Normandie a pris connaissance des attendus de la réforme.

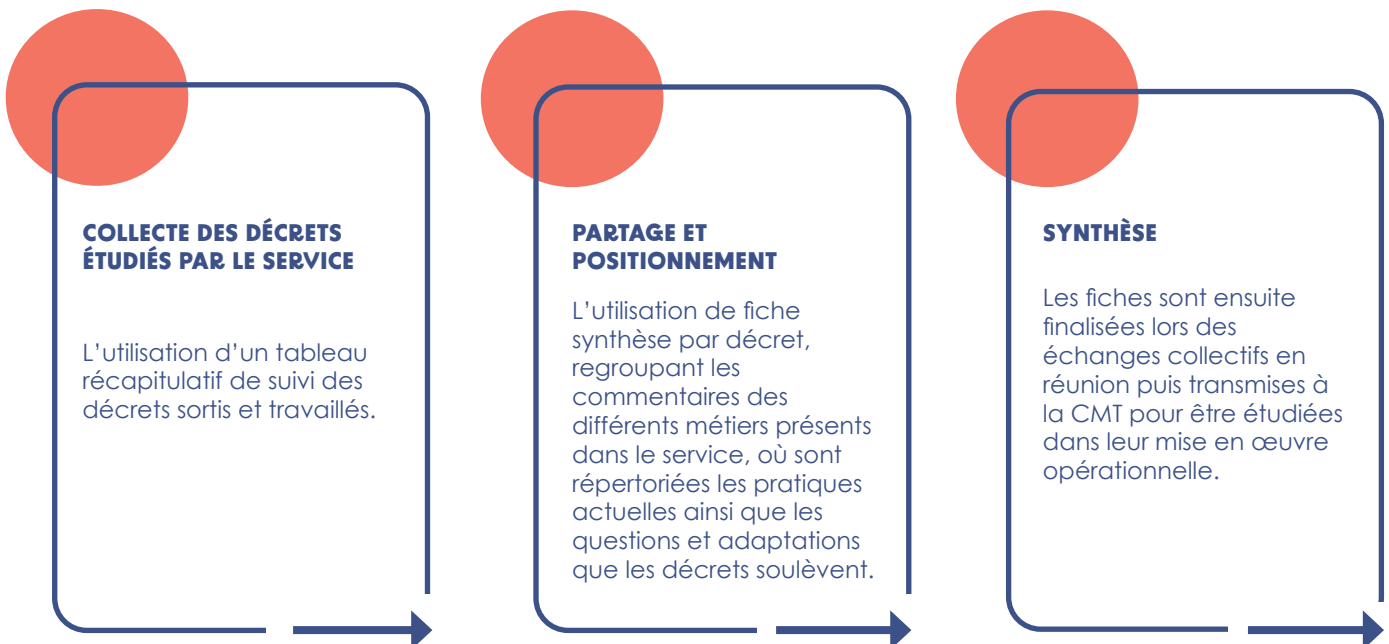
Pour faciliter le transfert des décrets en éléments organisationnels concrets, MIST Normandie a constitué une " Cellule réforme ".

Elle réunit la direction, quatre médecins du travail et les responsables de service.

L'objectif de la cellule est d'analyser les attendus des décrets pour les mettre en lien avec nos pratiques actuelles vis-à-vis de celles de demain, le tout dans une vision globale du fonctionnement du service et de proposer des axes de réflexion à la Commission Médico-Technique (CMT).

COMMENT LA CELLULE S'ORGANISE-T-ELLE CONCRÈTEMENT ?

En réalisant un travail collaboratif de co-construction afin d'avoir un regard transversal sur les thématiques des décrets. Le travail se décline ainsi :



Fonctionnement de la cellule réforme

L'ensemble du service a pu échanger sur le sujet avec le Dr Raoult-Monestel, MIRT à la DREETS Normandie lors de la réunion de service d'octobre 2022, ce qui a permis de confirmer nos orientations.



MIST Normandie a développé des compétences spécifiques ancrées sur des métiers ou situations à risques. Pour chacune d'entre elles, un groupe de travail spécifique soutient et outille l'ensemble des équipes pluridisciplinaires. En voici une liste :

- radioprotection,
- risques routiers,
- addictologie,
- PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique),
- BTP,
- service à la personne,
- entreprises de nettoyage,
- horaires atypiques,
- garagistes,
- peintres,
- coiffeurs,
- boulangers etc.

PRÉVENTION DES RISQUES ROUTIERS

MISSIONS

Des outils spécifiques à la prévention des risques liés aux déplacements et à la conduite automobile sont proposés à l'ensemble de nos adhérents :

- interventions à la demande des employeurs pour les aider à évaluer les risques routiers dans leur activité, les conseiller sur les actions à mettre en œuvre, les accompagner dans leur démarche de prévention. A cette fin, des sensibilisations collectives sont proposées, à destination des collaborateurs conducteurs, encadrants, décisionnaires ...,
- rencontres de la santé au travail : en webinaire ou en salle, ces rencontres entre employeurs permettent de faire le point sur l'intégration des risques routiers dans le DUERP, sur les responsabilités des donneurs d'ordre et des conducteurs salariés, etc.,
- organisation des journées annuelles de la "Prévention des risques routiers dans le BTP", à destination des employeurs et salariés,
- fourniture de supports d'information issus de la veille technique et réglementaire.

MIST Normandie collabore depuis 2013 avec l'OPPBTB, la CARSAT et d'autres SPSTI pour la mise à jour des connaissances et le déploiement d'actions collectives.

PERSPECTIVES

La cellule au service des adhérents :

- développement des sensibilisations collectives :
 - ◆ semaine annuelle de la sécurité routière chez les adhérents,
 - ◆ journées sur le thème de la "Prévention des Risques Routiers" à destination de branches professionnelles particulièrement exposées,
- développement des partenariats :
 - ◆ avec la Préfecture,
 - ◆ avec la Sécurité Routière et des prestataires en lien direct avec la prévention des risques routiers.

La cellule au service des équipes pluridisciplinaires :

- maintien et déploiement de la compétence « prévention des risques routiers » :
 - ◆ déploiement interne des ressources pédagogiques disponibles et des possibilités d'intervention,
 - ◆ création d'outils pédagogiques : un outil à destination des travailleurs Itinérants, pour compléter l'offre de MIST Normandie, l'aménagement d'un véhicule-atelier dédié à la prévention des risques routiers, le rangement, etc...,
 - ◆ formation des intervenants MIST sur les problématiques adhérents (PL, TEC, arrimage, pathologies, santé ...),
- mise en œuvre d'une démarche de prévention interne :
 - ◆ signature de la charte des sept engagements de prévention routière,
 - ◆ sensibilisation insérée dans le parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs (fréquence semestrielle par exemple),
- valorisation de nos actions par l'amélioration de la saisie des activités en lien avec le risque routier.





LA RADIOPROTECTION

La Cellule Radioprotection s'articule actuellement autour des Drs Mathilde BOULANGER et Bénédicte LE NEINDRE, formées à la radioprotection (DU Radioprotection appliquée à la Médecine du Travail) et de Mme Elodie PERRAUD-LEPETIT préventeur et Personne Compétente en Radioprotection (PCR), formée via le réseau IMOGERE.

La radioprotection correspond à l'ensemble des moyens utilisés pour se protéger contre les rayonnements ionisants. Elle a historiquement été prise en compte depuis de nombreuses années au sein de MIST (ex CMAIC) du fait du suivi des salariés intervenants en INB. L'agrément a été attribué dans cette perspective grâce à la présence d'un médecin référent (Dr Anne GUIHOT LECLERC, remplacée en 2017 par le Dr Mathilde BOULANGER).

Formation continue

Chaque année, les médecins du groupe radioprotection suivent une formation pour maintenir leurs compétences à jour.

MISSIONS

L'objectif principal de la cellule radioprotection est d'être le service support des équipes pluridisciplinaires sur la thématique du risque radiologique. Les moyens mis en œuvre pour répondre à cet objectif sont :

- la veille réglementaire et l'incrémentation d'un tableau de suivi des textes législatifs,
- l'élaboration de supports à destination des employeurs et des salariés,
- la modification de la trame de la Fiche Entreprise MIST avec ajout du risque radon dans les risques généraux,
- la réalisation d'une trame d'étude de poste pour un état des lieux en radioprotection chez nos adhérents,
- l'élaboration de fiches réflexes sur le risque radiologique par secteur d'activité identifié,
- la participation au réseau PCR Grand Ouest à l'université de Caen 2 fois par an avec veille réglementaire et retour d'expériences,
- la montée en compétence des équipes par des formations / sensibilisations en interne dans la perspective que le risque radiologique soit pris en compte :
 - ♦ lors des examens médicaux et des visites intermédiaires pour les médecins et les IDEST,
 - ♦ lors des visites en entreprise pour les CST et les préventeurs (Fiche d'entreprise, Aide au DU, Etude de poste...),
 - ♦ l'accompagnement spécifique de la cellule radioprotection après un 1er niveau d'analyse par l'équipe pluridisciplinaire.

Les membres de la cellule radioprotection se réunissent sur une périodicité mensuelle d'une demi-journée (3h). Un calendrier prévisionnel des actions à mettre en place se décline sur 2021 - 2025.

Note importante : les membres de la cellule sont spécifiquement formés au risque radiologique mais ne sont pas désignés par MIST Normandie en tant que « Personne Compétente en Radioprotection » (PCR / CRP) ni désignés PCR / CRP pour les adhérents suivis par la MIST.

ACTIONS

Les membres de la cellule radioprotection ont répondu à diverses sollicitations :

- aide à l'accès à la plateforme SISERI suite à la dématérialisation des données dosimétriques par les laboratoires,
- interventions ponctuelles pour des demandes spécifiques avec notamment la découverte d'électrodes au tungstène thorié chez un adhérent (protection, élimination, signalement),
- des interventions pour des diagnostics en radioprotection dans les cabinets de radiologie, vétérinaires et dentistes principalement.

PERSPECTIVES

Poursuivre l'accompagnement des équipes pluridisciplinaires.



PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE (PRAP)

La Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP) constitue un enjeu majeur de santé au travail. Elle doit permettre de dégager des pistes d'amélioration des situations de travail existantes ou futures présentant des facteurs de risques de Troubles Musculo-Squelettiques (manutention manuelle, postures contraignantes, gestes répétitifs, efforts importants ...).

Dans cette perspective, le Réseau Prévention (CNAM/DRP, des services prévention des CARSAT/CRAM/CGSS, d'EUROGIP et de l'INRS) a élaboré un dispositif de formation-action pour que les entreprises mettent en œuvre une démarche de prévention, avec l'acquisition de compétences prévention par l'ensemble des acteurs internes à l'entreprise.

Différents niveaux de formation constituent ce dispositif : la formation du dirigeant, d'acteur PRAP ou de formateur PRAP.

En 2015, MIST-NORMANDIE a intégré un préventeur disposant de la compétence de formateur PRAP IBC. Depuis lors, ce préventeur a pu répondre aux sollicitations des équipes pluridisciplinaires sur différents aspects de la formation :

MISSIONS

Les membres de la cellule PRAP ont répondu à diverses sollicitations :

- conseils et réponses aux demandes d'information : lien avec les formations gestes et postures, organismes de formation habilités, rôle d'un formateur en interne, quelles entreprises sont concernées, utilité pour les entreprises et les salariés ... ,
- action de sensibilisation interne auprès du personnel IDEST,
- action d'information auprès du personnel CST,
- contact avec un employeur souhaitant lancer une démarche de formation PRAP à la demande d'un médecin du travail,
- présentation à l'équipe projet drive de la démarche de formation PRAP,
- co-construction et participation aux sensibilisations réalisées sur le projet « aide à domicile ».

De ces demandes, la pertinence de la création d'une cellule PRAP interne, constituée du préventeur référent, a émergé en 2022. Ainsi, afin d'accompagner le préventeur sur cet aspect, une formation passerelle PRAP 2S a été suivie en Juillet 2022.

La cellule doit maintenant développer son accompagnement autour de 2 grandes orientations : vers les adhérents et vers les équipes pluridisciplinaires.

PERSPECTIVES

La cellule au service des adhérents :

- conseiller nos adhérents sur la démarche de prévention des risques liés à l'activité physique (étapes, prérequis, engagements, salariés concernés...) afin de l'orienter dans ses choix de formation (acteur ou formateur interne, formation inter ou intra, spécialisations (IBC, 2S)...),
- identifier chez nos adhérents les acteurs, formateurs PRAP afin qu'ils disposent chez MIST Normandie d'un interlocuteur référent pour les accompagner tout au long du processus de formation et au-delà sur la mise en œuvre :
 - ◆ personne-ressource du formateur PRAP (interne ou externe) : connaissance de l'entreprise et des risques liés à l'activité physique,
 - ◆ appui technique pour la pédagogie, l'animation de la formation, la création du support de formation, le guidage de la démarche projet, la connaissance des acteurs externes de la prévention,
 - ◆ intervenir auprès des adhérents identifiés par l'équipe pluridisciplinaire pour les sensibiliser à l'intérêt d'une démarche PRAP.

La cellule au service des équipes pluridisciplinaires :

- communiquer en interne sur l'émergence de la cellule et son cadre d'intervention,
- informer les équipes pluridisciplinaires des enjeux et des modalités de cette formation afin de les communiquer aux adhérents,
- former en interne des acteurs PRAP parmi les préventeurs pour constituer la cellule, remonter les besoins / questions du terrain et apporter un premier niveau de connaissance aux équipes demandeuses,
- permettre à chaque IPRP de prendre part à la démarche d'un adhérent (regard extérieur pour l'analyse des situations, soutien en CoPil, appui sur le plan de la communication vers la direction et vers les salariés ...).



PARTIE 4 NOS ACTIONS

◆ RÉFLEXION PARTENARIALE CONTRIBUTION AU PRST 4



DES OBJECTIFS PARTAGÉS

MIST Normandie met un point d'honneur à s'inscrire dans une démarche de co-construction partenariale.

Ainsi les travaux du Plan Régional pour la Santé au Travail sont l'opportunité de co-construction de solutions partagées avec l'ensemble des acteurs Normands.

La force et la légitimité de ses groupes de travail viennent de leur ancrage dans les orientations du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT) et dans la continuité du PRST 3.

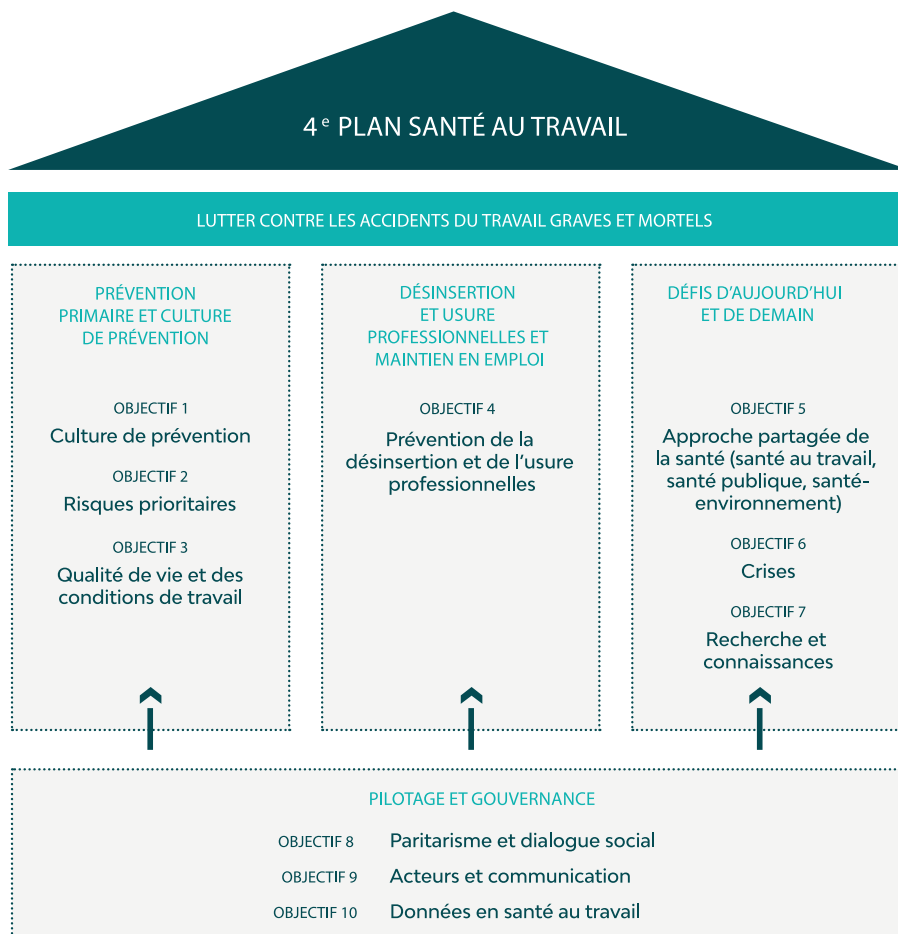
Ainsi, traitant des problématiques émergentes de la santé au travail et des dispositions de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la santé au travail, la participation de MIST Normandie aux groupe de travail du PRST 4 devient une évidence.

Participation à 10 groupes sur les 12 proposés qui se déclinent en :

26 actions développées.

15 collaborateurs engagés.

51 réunions en 2022.



Construction du PRST 4*

* : source PRST 4 consultable sur <https://normandie.dreets.gouv.fr/>



◆ RÉFLEXION PARTENARIALE
CONTRIBUTION AU PRST 4

UNE DÉMARCHE PARTENARIALE



Les contributeurs au PRST 4*



PARTIE 4 NOS ACTIONS

◆ RÉFLEXION PARTENARIALE CONTRIBUTION AU PRST 4

POINTS D'ÉTAPE SUR LES GROUPES DE TRAVAIL



Renforcer la communication autour du PRST

RENFORCER LA COMMUNICATION AUTOUR DU PRST

CONTRIBUTEUR MIST NORMANDIE

Patricia SAITER, chargée de communication visuelle et digitale

PUBLIC CIBLE

Acteurs de l'entreprise, préventeurs institutionnels, SPST

PILOTES

ARACT, CFDT

CONTRIBUTEURS

DREETS, CARSAT, PRESANSE, CPME, U2P, CFDT, SPST

5 RÉUNIONS EN 2022

ELEMENTS DE CONTEXTE

De nombreux outils ont été créés sous le PRST 3 mais ils sont dans l'ensemble encore insuffisamment connus, tant des préventeurs que des entreprises. Le PRST doit être accompagné d'une véritable politique de communication portée notamment par ses propres outils et ceux des partenaires. L'objectif est de faire que les actions destinées aux entreprises et aux salariés leur parviennent, notamment dans les TPE/PME. En outre, les pilotes et les contributeurs des différentes actions du plan sont le plus souvent des experts de la santé au travail qui sont en attente d'appui en matière de communication.*

ACTION 1

METTRE EN PLACE UN RÉSEAU PARTENARIAL DE COMMUNICANTS

Le groupe se réunit depuis le lancement du PRST 4 afin de de mettre en place et d'organiser la communication du PRST 4 et de ces actions. Un réseau partenarial de communication (base de contacts) a été constitué.

Le PRST 4 a été publié et diffusé à tous les partenaires.

Une infographie présentant les enjeux et actions du PRST 4 a été conçue par le groupe GT1 pour être diffusée sur les supports de communication.

2023 marquera le lancement de la tournée du PRST 4.

Il s'agira d'événements à destination des entreprises autour des différents.

Lors de ces événements, il s'agira de :

- présenter le PRST 4,
- communiquer sur les avancées des groupes de travail,
- proposer des témoignages d'entreprises et des échanges.

ACTION 2

CRÉER LE SITE INTERNET DU PRST

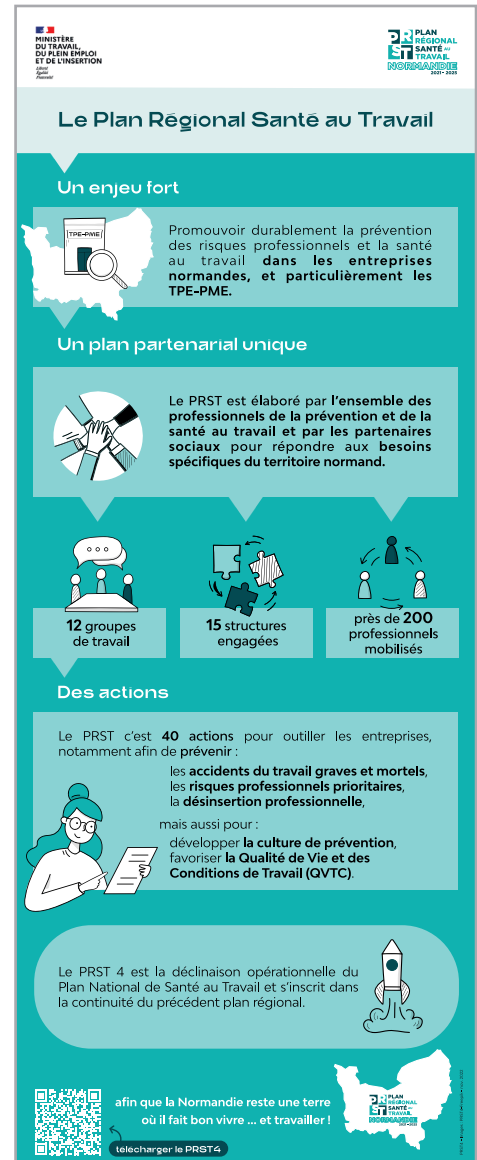
2023 sera également l'année du lancement du site internet du PRST 4 qui recueillera tous les projets et supports des précédents PRST et communiquera sur ceux en cours.

ACTION 3

APPUYER LES GROUPES DE TRAVAIL DU PRST 4

Les groupes de travail peuvent être conseillés dans leur communication par le groupe communication.

Des outils, des modèles de documents peuvent être développés pour harmoniser la communication.



Infographie créée pour le lancement du PRST 4



RENFORCER LE DIAGNOSTIC TERRITORIAL EN SANTÉ AU TRAVAIL

CONTRIBUTEUR MIST NORMANDIE

Arnaud LEGOFF, Responsable du service prévention

PUBLIC CIBLE

Préventeurs institutionnels, SPST, membres du CROCT

PILOTES

OR2S, DREETS

CONTRIBUTEURS

CARSAT, MSA, DREETS, PRESANCE, CFDT, CFE-CGC, CHU Rouen, Santé Publique France

4 RÉUNIONS EN 2022

ELEMENTS DE CONTEXTE

La politique régionale de santé au travail, qui se traduit notamment par le PRST, doit se construire sur la base d'un diagnostic dont le but est d'améliorer la connaissance des enjeux de santé au travail. Le diagnostic actuel doit être revisité tant en son contenu, en y collectant d'autres données que celles classiquement rassemblées, que sa forme pour en faire un document dynamique avec différents niveaux d'expertise.

Sa mise à jour régulière et son accessibilité par tous les acteurs doivent être recherchées. L'objectif est de mettre en place une véritable animation partenariale du diagnostic à travers une approche de contributeurs et non plus seulement de fournisseurs de données.*

ACTION 1

RENFORCER LE CONTENU DU DIAGNOSTIC TERRITORIAL

Ce groupe travaille à rénover et approfondir les données existantes en particulier sur les AT graves et mortels, les données sexuées ; ajouter de nouveaux indicateurs quantitatifs (données des SPST, enquête SUMER, RNV3P...) ; recenser de nouveaux indicateurs qualitatifs, solliciter d'autres organismes et acteurs.

ACTION 2

RENFORCER LA FORME DU DIAGNOSTIC TERRITORIAL

Envisager différents types de données (pour une action à court, moyen ou long terme), structurer le diagnostic avec une synthèse générale reliée à une base de données orientée vers l'expertise.

ACTION 3

ASSURER L'ANIMATION DU DIAGNOSTIC TERRITORIAL

Mettre en place un groupe opérationnel permanent chargé de veiller à l'animation du diagnostic : mise à jour, enrichissement, diffusion et accessibilité.



PARTIE 4 NOS ACTIONS

◆ RÉFLEXION PARTENARIALE CONTRIBUTION AU PRST 4



DÉVELOPPER LA CULTURE DE PRÉVENTION DANS LES TPE/PME

Sous-groupe 1 : Intégrer les enjeux de la prévention et de la santé au travail dans la formation initiale et continue

CONTRIBUTEUR MIST NORMANDIE

Lara DAUXAIS-PAULARD, préventeur

PUBLIC CIBLE

apprentis, intérimaires, nouveaux embauchés, TPE/PME

PILOTES

U2P, PRESANSE

CONTRIBUTEURS

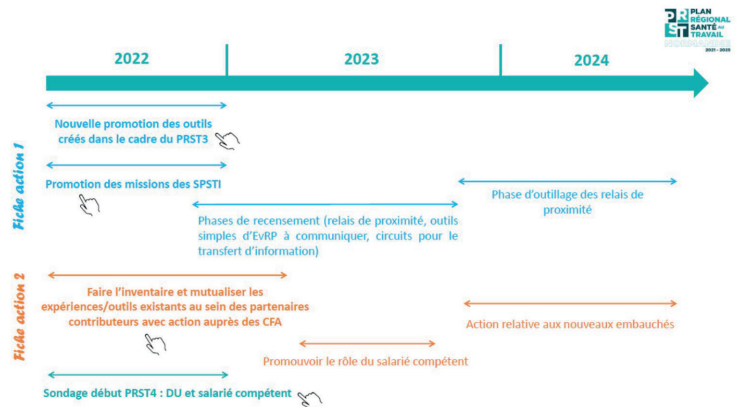
OPPBTP, CARSAT, DREETS, PRESANSE, SANTE BTP, CPME, FRSEA, CFDT

6 RÉUNIONS EN 2022

En 2022, MIST Normandie a accueilli 2 réunions sur le site de Banneville et est présent sur les 2 sous-groupes.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Occupant une grande part du tissu normand, les TPE/PME sont naturellement une priorité pour 2022-2025. A la lecture des orientations prises par les plans nationaux mais également par le CROCT, plusieurs enjeux se dessinent : renforcer la prévention des risques professionnels au sein des TPE/PME, agir en proximité de ces dernières et intervenir aux étapes clés de la formation, tant initiale que continue.



ACTION 1

RENFORCER LA PRÉVENTION AU SEIN DES TPE/PME EN COMBINANT MUTUALISATION ET PROXIMITÉ

Les travaux du groupe de travail développent plusieurs actions :

- promouvoir les outils créés dans le cadre du PRST 3,
- établir une liste de contacts à outiller, recenser l'ensemble des relais de proximité des TPE mobilisables,
- en tant que 1^{er} interlocuteur de proximité, promouvoir le rôle des SPSTI dans l'accompagnement à l'évaluation des risques (y intégrer les nouveautés de la réforme 2021/2022). Pour cela, établir et arrêter un contenu pour transmission au GT1 (communication),
- recenser et sélectionner les outils/approches diffusables et déployables au sein des TPE : rester « simple ». Tenter d'inclure sur cette phase la Mutualité Sociale Agricole (MSA) qui dispose de nombreux outils,
- s'agissant du partage des autres outils et démarches, structurer les circuits d'information entre acteurs de la Santé au Travail et de la Prévention,
- poursuivre les présentations lors de temps dédiés des outils, démarches et actualités de la CARSAT et de l'OPPBTP aux relais de proximité, dont les SPSTI (tel que réalisé en webinar en décembre 2021),
- utiliser la liste de contacts (annuaire) et circuits identifiés pour sensibiliser / outiller les relais de proximité.

Dans le cadre du contrat de filière Bois Forêt, renforcer l'action engagée vers les TPE et TPE sylvicoles et forestières (lien avec MSA assurant la proximité). Cette action a pour but de travailler un outil simple permettant aux TPE du secteur de répondre aux exigences réglementaires multiples.

ACTION 2

INTÉGRER LES ENJEUX DE LA PRÉVENTION ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL DANS LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Les travaux du groupe de travail développent plusieurs actions :

- réalisation d'un inventaire et mutualisation des expériences/outils existants ainsi que les actions à venir,
- définir une marche à suivre pour action auprès des CFA (redistribution aux SPSTI, passage par les 11 OPCO, les 2 réseaux consulaires – CCI et CMA et/ou des CFA).



PRÉVENIR L'EXPOSITION À L'AMIANTE ET AUX PRODUITS CHIMIQUES

Sous-groupe 4.3 : risque chimique

CONTRIBUTEUR MIST NORMANDIE

Caroline PAUL toxicologue industriel/chimiste

PUBLIC CIBLE

Acteurs de l'entreprise

PILOTES

DREETS, CARSAT

CONTRIBUTEURS

CARSAT, PRESANSE (réfèrent de l'action), DREETS, MSA, SANTE BTP, CGT

6 RÉUNIONS EN 2022

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Les produits chimiques sont très présents, sous diverses formes, sur de nombreux lieux de travail. En Normandie, en 2019, parmi les pathologies reconnues comme maladies professionnelles, on note 35 cancers (hors amiante). La prévention du risque chimique fait l'objet d'une réglementation spécifique encore parfois méconnue par les TPE/PME en dépit des outils de prévention qui sont à disposition. L'enjeu est d'aider à la prise de conscience de ce risque à travers le prisme des maladies professionnelles reconnues en Normandie et de diffuser les outils recensés ou élaborés par le PRST 3, en vue d'une prévention primaire.*

ACTION 1

DIFFUSER DES OUTILS DE PRÉVENTION ADAPTÉS, NOTAMMENT CEUX ÉLABORÉS PAR LE PRST 3

2022 : réalisation d'une fiche action « Sensibilisation risque chimique et diffusion des outils », état des lieux des maladies professionnelles en lien avec le risque chimique en Normandie, recensement, rechargement et diffusion des documents existants.

ACTION 2

DÉVELOPPER UNE ACTION D'ACCOMPAGNEMENT, DE MESURAGE, DE PRÉVENTION ET DE TRAÇABILITÉ SUR LE RISQUE D'EXPOSITION AUX POUSSIÈRES SANS EFFET SPÉCIFIQUE (PSES).

2022 réalisation d'une fiche action « Poussières sans effet spécifique », d'un support de recueil d'information « Fiche visite », identification des secteurs d'activité avec des PSES.

ACTION 3

POLYEXPOSITION CHIMIQUE

Création d'une « mind mapping » pour définir et illustrer ce qu'est la polyexposition.



PARTIE 4 NOS ACTIONS

◆ RÉFLEXION PARTENARIALE CONTRIBUTION AU PRST 4



PRÉVENIR LE RISQUE DE CHUTE DE HAUTEUR

Sous-groupe 5.1: Mieux communiquer sur les outils de prévention et d'accompagnement

CONTRIBUTEUR MIST NORMANDIE

Arnaud LEGOFF, responsable du service de prévention, référent BTP

PUBLIC CIBLE

Acteurs des entreprises de couverture et charpente, de désamiantage, organisations professionnelles

PILOTES

OPPBTP, DREETS

6 RÉUNIONS EN 2022

CONTRIBUTEURS

OPPBTP (référent des actions), DREETS, CARSAT, MSA, PRESANSE

ELEMENTS DE CONTEXTE

La prévention des risques de chute de hauteur constitue, depuis plusieurs années, une priorité de la politique de prévention des risques professionnels. De réels progrès sont constatés grâce notamment aux nombreux outils et campagnes de prévention. Néanmoins l'accompagnement des TPE/PME, segment d'entreprises où se produisent le plus d'accidents, doit être renforcé par une meilleure connaissance et accessibilité aux outils de prévention disponibles. En région, plus de 60% des établissements de la construction sont des travailleurs indépendants, 30% sont des TPE (1 à 9 salariés).

Déployer des actions de communication afin d'accroître la visibilité des outils et l'accompagnement est donc un enjeu majeur pour l'amélioration de la prévention des risques de chute de hauteur.*

ACTION 1

PRÉVENIR LES CHUTES DE HAUTEUR LORS DES OPÉRATIONS SUR TOITURE EN MATÉRIAUX FRAGILES

2022 : Réalisation d'un diagnostic de sinistralité plus précis à partir des accidents du travail graves ou mortels survenus depuis 2 ans, des arrêts de travaux, des injonctions..., afin de mieux comprendre l'origine de ce type de chute.

ACTION 2

MIEUX COMMUNIQUER SUR LES OUTILS DE PRÉVENTION ET D'ACCOMPAGNEMENT

- créer une bibliographie des outils de prévention et d'accompagnement existants ; la partager entre tous les préventeurs partenaires,
- améliorer l'échange d'informations immédiates entre partenaires, à la suite d'accident du travail grave ou mortel ou de la découverte de situation à risque imminent ; réaliser un retour d'expérience de ces accidents et en faire une analyse croisée pour mieux coordonner les actions de contrôle et d'accompagnement.



PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Action 1 : Mobiliser les divers acteurs autour des RPS

CONTRIBUTEUR MIST NORMANDIE

Carole STAMPFLI, Psychosociologue

PUBLIC CIBLE

Acteurs de l'entreprise, IPRP externes, SPST

PILOTES

DREETS, PRESANSE

CONTRIBUTEURS

CARSAT, MSA, ARACT, PRESANSE, SANTE BTP, CFTD, CGT

6 RÉUNIONS EN 2022

ELEMENTS DE CONTEXTE

Selon le rapport régional EVREST (2015-2019), près d'un quart des salariés déclarent un état d'anxiété. Le diagnostic régional en santé au travail fait état de 111 états anxieux reconnus comme maladies professionnelles en 2020. Les facteurs à l'origine des RPS et ses conséquences sur la santé sont aujourd'hui connus mais la politique de prévention se heurte à deux difficultés : passer du diagnostic à l'action et agir en prévention primaire.[...].*

MIST Normandie se mobilise avec le groupe du PRST 4 pour renforcer la mobilisation des préventeurs, en complétant au besoin leur expertise, et celle des entreprises, en les sensibilisant et en les accompagnant.

ACTION 1

CONSTRUIRE ET DIFFUSER UNE VIDÉO SUR LA SANTÉ PSYCHIQUE AU TRAVAIL AFIN DE SENSIBILISER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE (2023)

- point sur les entreprises contactées et sur le format à favoriser (motion design),
- point sur la synthèse des idées et leur chronologie,
- validation du devis des Studios Numériques,
- ébauche de script avancée en sous-groupe, dans l'objectif de pouvoir le fournir aux Studios Numériques dès le retour de demande de subvention et signature du contrat,
- demande de subvention déposée le 3/02/2023 : en attente de passage en commission.

ACTION 2

ORGANISER UNE JOURNÉE D'ÉCHANGE DES PRATIQUES RPS AVEC LES INTERVENANTS EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS (IPRP) EXTERNES NORMANDS (2024-2025)

- rencontre avec Elise Junca du groupe communication qui travaille sur le site PRST 4,
- ébauche de logigramme réalisée.

ACTION 3

REMETTRE À JOUR ET DÉVELOPPER L'INTERFACE DU GUIDE « ACTIONS EN PRÉVENTION RPS EN NORMANDIE » (2023)



PARTIE 4 NOS ACTIONS

◆ RÉFLEXION PARTENARIALE CONTRIBUTION AU PRST 4



PRÉVENIR LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

Sous-groupe 7.2 Développer un nouvel outil de formation et d'apprentissage à la prévention des TMS

CONTRIBUTEUR MIST NORMANDIE (PILOTE DE L'ACTION 2)

Gautier QUEUDEVILLE LEBOEUF, ergonomiste

PUBLIC CIBLE

Acteurs de l'entreprise et acteurs relais

PILOTES

SANTE BTP, PRESANSE

CONTRIBUTEURS

PRESANSE, SANTE BTP, CPME, SANTRE PLUS

5 RÉUNIONS EN 2022

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

La sensibilisation aux TMS et à la démarche de prévention s'effectue majoritairement au moyen de supports papier ou numériques. Le plus souvent la cible est passive.

De nouvelles modalités pédagogiques existent, notamment les « escape game » dont l'objectif est de s'appuyer sur les émotions, en faisant vivre une expérience émotionnelle aux apprenants afin de faciliter les apprentissages en faveur des changements de comportement.*

ACTION 2

DÉVELOPPER UN NOUVEL OUTIL DE FORMATION ET D'APPRENTISSAGE : À LA PRÉVENTION DES TMS

- réflexion menée sur le type de support qui sera utilisé pour innover, choix d'un SERIOUS GAME (Jeu sérieux),
- s'en est suivi un travail sur la cible et le contenu à délivrer, la trame que prendra la sensibilisation (format similaire à la méthodologie TMS PRO CARSAT),
- choix d'un prestataire pour la réalisation suite à des entretiens avec 3 entreprises,
- début du travail de création du jeu à partir de Juin 2023.



PROMOUVOIR LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CONTRIBUTEUR MIST NORMANDIE

Haja LOUIS, psychosociologue

PUBLIC CIBLE

Acteurs de l'entreprise, SPSTI, IPRP externes et instances paritaires

PILOTES

ARACT, FRSEA, CFDT

CONTRIBUTEURS

DREETS, PRESANSE, FRSEA, MEDEF, CPME, CFDT, CGT, FO, CDG 76

5 RÉUNIONS EN 2022

Des rencontres supplémentaires en sous-groupes de travail ont eu lieu selon les actions à réaliser et pour les personnes concernées.

ELEMENTS DE CONTEXTE

Le PST 3 a contribué à diffuser l'approche de la QVT en tant que démarche globale, ancrée sur les situations de travail réelles. Les actions réalisées dans le cadre du PRST 4 seront à la fois dans la continuité de celles réalisées dans le cadre du PRST 3 et de nouvelles actions viendront s'ajouter afin de nourrir la diffusion des démarches QVCT dans le monde du travail.

Ainsi, dans l'optique d'accroître la performance sociale et économique de l'entreprise, les actions proposées s'inscrivent dans un double objectif de :

- valoriser la QVCT auprès des entreprises comme un levier d'attractivité et de fidélisation des salariés face aux difficultés de recrutement et à la recherche du « sens au travail » de plus en plus prégnant pour les salariés,
- faire monter en compétences les acteurs de l'entreprise pour qu'ils acquièrent "une culture" de la QVCT intégrant la prévention de la santé des salariés, la prise en compte des conditions de travail, des différentes organisations du travail, de la qualité du travail et du sens au travail.

OBJECTIFS

- Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail, en particulier sur le plan organisationnel.

ACTION 1

PROMOUVOIR LA DÉMARCHE DE QVCT EN ENTREPRISE : UNE VISION LARGE DES RÉALITÉS DU TRAVAIL ET UNE MÉTHODE PRAGMATIQUE FONDÉES SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET PROFESSIONNEL.

- lettre d'information,
- semaine de la QVT,
- site internet.

ACTION 2

- Accompagner les transformations du travail et des organisations grâce aux démarches QVCT.

ACTION 3

- Faire des démarches QVCT de véritables leviers de l'égalité homme-femme.



PARTIE 4 NOS ACTIONS

◆ RÉFLEXION PARTENARIALE CONTRIBUTION AU PRST 4



Prévenir la désinsertion
et l'usure professionnelle
et maintenir en emploi

PRÉVENIR LA DÉSINSERTION ET L'USURE PROFESSIONNELLE ET MAINTENIR EN EMPLOI

PILOTES

PRESANSE, AGEFIPH

CONTRIBUTEURS

DREETS, PRESANSE, CARSAT, ARACT, CAP EMPLOI/CHEOPS, CGT, SANTE-BTP, MEDEF, FO

ACTION 1

RENFORCER LA PRÉVENTION PRIMAIRE DE L'USURE PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR DE L'AIDE À DOMICILE,

CONTRIBUTEURS MIST NORMANDIE

Audrey JEANNE conseillère sociale du travail.

1 RÉUNION EN 2022

La 1^{ère} réunion a permis de définir les champs d'action, d'identifier les ressources et de s'inscrire dans la suite du PRST 3. Deux cibles de travail ont été identifiées : les structures employant des aides à domicile, mais aussi des aides à domicile chez des particuliers employeurs.

Le groupe envisage de proposer différents outils et temps d'échanges pour les aides à domicile chez les particuliers et celles en association.

ACTION 2

REPÉRER LES SALARIÉS EXPOSÉS À UN RISQUE DE DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE AFIN DE DÉCLENCHER DES PRISES EN CHARGE PLUS PRÉCOCES ET MIEUX COORDONNÉES

SOUS-ACTION 2

2-1 : CRÉATION D'UNE BOITE À OUTILS DE REPÉRAGE DE LA PDP POUR UNE PRISE EN CHARGE PRÉCOCE (PILOTAGE MIST NORMANDIE)

CONTRIBUTEUR MIST NORMANDIE (PILOTE DE L'ACTION)

Hélène SABRIE responsable du service de prévention spécialisé.

1 RÉUNION EN 2022

Une réunion a permis :

- définition des objectifs du groupe,
- orientation vers un travail de repérage et de sensibilisation des employeurs à la PDP. L'objectif est de créer un outil de repérage à destination des employeurs, d'établir un parcours type (logigramme, dépliant) et organiser la diffusion de l'outil.

SOUS-ACTION 2

2-2 : CRÉATION D'UN RÉSEAU NORMAND DE RÉFÉRENTS PDP

CONTRIBUTEUR MIST NORMANDIE

Anaïs RiBARD, conseillère sociale du travail.

1 RÉUNION EN 2022

- définition du plan d'action pour la mise en place du réseau de référents PDP chez tous les partenaires : professionnalisation des acteurs, optimisation et organisation des cellules PDP.

ACTION 3

RENFORCER LA LISIBILITÉ ET LA PERTINENCE DES NOMBREUX DISPOSITIFS DE MAINTIEN EN EMPLOI DANS UNE LOGIQUE DE PARCOURS, NOTAMMENT POUR LES PERSONNES ATTEINTES DE MALADIES CHRONIQUES OU EN SITUATION DE HANDICAP.

CONTRIBUTEUR MIST NORMANDIE

Caroline GUILLEUX, Conseillère en santé au travail.

DÉMARRAGE EN 2023

- définition du champ d'action et du public cible,
- faire témoigner des dirigeants ayant déjà été confrontés à cette difficulté,
- construire des outils afin de sensibiliser les employeurs sur le sujet.



FAIRE CONVERGER SANTE AU TRAVAIL ET SANTE PUBLIQUE

CONTRIBUTEURS MIST NORMANDIE

4 contributeurs de MIST Normandie participent à ce groupe de travail :

- Marion BACHOT, Responsable du pôle pluridisciplinaire, pour la thématique globale,
- Dr Charlotte LIOULT, médecin du travail, pour la partie spécifique 10.1,
- Dr Bénédicte LE NEINDRE, médecin du travail,
- Elodie PERRAUD-LEPETIT, préventeur pour la partie spécifique 10.2.

PUBLIC CIBLE

Médecins traitants et SPST, membres du CROCT, acteurs de l'entreprise, établissements d'enseignement professionnel, acteurs relais, préventeurs institutionnels, salariés.

PILOTES

ARS, DREETS

CONTRIBUTEURS

ARS, DREETS, CARSAT, CRPPE, PRESANSE, URML, SANTE BTP, Promotion Santé Normandie, ASN, SANTE PUBLIQUE FRANCE

4 RÉUNIONS EN 2022

ELEMENTS DE CONTEXTE

La stratégie nationale de santé (2018-2022) vise à développer la transversalité entre les différentes politiques de santé. La loi du 2/08/21 pour renforcer la prévention en santé au travail entérine cette évolution en élargissant les missions des SPST en matière d'objectifs de santé publique. La compréhension des enjeux communs, première étape de la diffusion d'une approche partagée entre les acteurs concourant aux différentes politiques de santé, passe par une connaissance mutuelle des missions, et par une coordination renforcée notamment entre d'une part, les médecins traitants et acteurs de santé publique, et d'autre part, les professionnels des SPST et acteurs de prévention en santé au travail. Ce rapprochement peut également s'appuyer sur les centres régionaux de pathologies professionnelles et environnementales (CRPPE) dont il convient de valoriser davantage les missions et le programme d'activité.*

ACTIONS 2022

Des réunions par item se sont tenues auxquelles MIST Normandie a participé pour lancer la réflexion et/ou poursuivre des réflexions engagées dans le cadre du PRST3.

PARTIE 5

NOS PUBLICATIONS





SOMMAIRE

UN PLAN DE COMMUNICATION	83
UNE PRÉSENCE DIGITALE	84
NOS SUPPORTS D'INFORMATION	85



UN PLAN DE COMMUNICATION

Afin d'assurer une information pertinente à ses adhérents, MIST Normandie définit un plan de communication annuel afin de valoriser ses missions, ses actions et ses projets.

La communication s'organise autour de 3 enjeux :

ENJEU 1 - DYNAMISER LA CULTURE DE PRÉVENTION



ADHÉRENTS EMPLOYEURS/SALARIÉS ET PARTENAIRES

- promouvoir la prévention en santé au travail lors d'événements ciblés et partenariaux (ateliers organisés par MIST / les adhérents / les partenaires).
- développer des outils de prévention papiers ou numériques thématiques pour compléter les messages de prévention de nos équipes, lors d'entretiens individuels ou collectifs (suivi de santé, prévention des risques ou PDP) ou à disposition sur notre site internet,
- communiquer sur nos métiers et savoir-faire par des vidéos.

ENJEU 2 - FACILITER L'ACCÈS À LA PRÉVENTION



ADHÉRENTS EMPLOYEURS

- assurer un suivi administratif au plus près du terrain par une mise à jour des données sur le portail adhérents, lors des prises de rendez-vous,
- être à l'écoute des besoins par une enquête adhérents annuelle,
- informer régulièrement les adhérents sur l'offre de service disponible auprès de MIST sur le portail et notre site internet.

ENJEU 3 - DÉVELOPPER LA NOTORIÉTÉ DU SERVICE



ADHÉRENTS EMPLOYEURS / SALARIÉS, PARTENAIRES, PRESSE & RÉSEAUX

- promouvoir le service et ses valeurs,
- promouvoir nos métiers,
- promouvoir nos savoir-faire,
- promouvoir nos résultats (Rapport d'activité, Rapport de développement durable, Projet de service, Tableau de suivi des indicateurs),
- développer les relations presses, branches professionnelles, partenaires institutionnels.

sans oublier une communication interne qui doit permettre de :

- véhiculer des valeurs communes,
- diffuser de l'information et faciliter le fonctionnement interne.



DES VIDÉOS POUR INFORMER NOS ADHÉRENTS

MIST Normandie produit et diffuse également des vidéos pour enrichir son offre de supports d'information. Une série de 3 vidéos sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) a été diffusée sur les différents médias de MIST Normandie.

Elles sont visionnables sur la chaîne YouTube de MIST Normandie : [@mistnormandie-santeau travail](https://www.youtube.com/@mistnormandie-santeau travail)



Série "5 minutes pour comprendre :
Le Document Unique"
Série de 3 vidéos diffusées aux adhérents.



Video n°1 : Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)



Video n° 2 : La mise à jour du Document Unique



Video n° 3 : La liste des actions à réaliser et le PAPRI Pact

D'autres vidéos seront diffusées en 2023, notamment une série dédiée au maintien en emploi et à la désinsertion professionnelle.



PARTIE 5 NOS PUBLICATIONS

◆ FACILITER L'ACCÈS À LA PRÉVENTION

NOS SUPPORTS D'INFORMATION

NOUVEAUTÉS RÉFORME 2021



Afin d'informer les adhérents et leurs salariés des modifications induites par la réforme de 2021 sur le suivi de santé individuel, MIST Normandie a conçu différents supports d'information : typologie des rendez-vous ou visites médicales proposées, suivi individuel de santé tout au long de la vie professionnelle, etc. Des versions employeur et salarié ont été conçues et sont téléchargeables sur notre site internet.

D'autres supports sont en cours de création et seront diffusés courant 2023. Chaque support sera décliné en animations afin de diffuser l'information dans nos salles d'attente équipées d'écrans dynamiques.

UN AFFICHAGE DYNAMIQUE DANS LES MIST

Des écrans ont été installés dans les salles d'attente de quelques MIST pilotes. A terme, toutes nos MIST en seront équipées. Les salariés convoqués à des rendez-vous de santé peuvent se tenir au courant des dernières actualités de MIST Normandie :

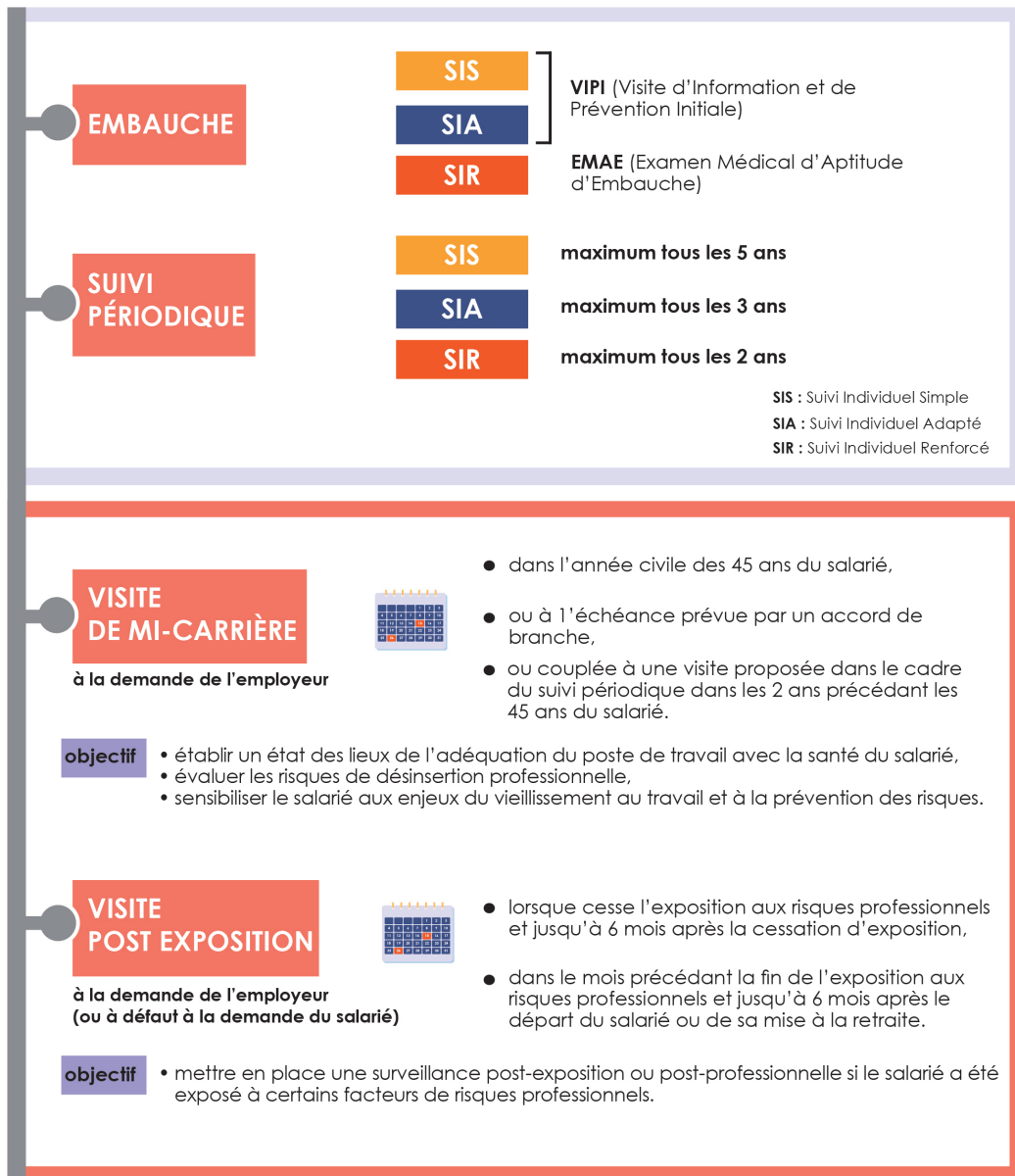
- nouveaux supports d'information sur la prévention des risques professionnels,
- événements organisés ou co-animés par MIST Normandie,
- présence de partenaires,
- vidéos produites par MIST Normandie,
- actualités etc.





TOUT AU LONG DE MA VIE PROFESSIONNELLE

à quels rendez-vous ou visites médicales puis-je prétendre ?



MIST Normandie : 3/04/2022



PARTIE 5 NOS PUBLICATIONS

◆ DÉVELOPPER LA NOTORIÉTÉ DU SERVICE

UNE PRÉSENCE DIGITALE : SITE INTERNET DE MIST NORMANDIE

MIST Normandie a retravaillé sa page d'accueil, son scénario de navigation et affiné les points d'accès à l'information.



MIST NORMANDIE SUR LINKEDIN



MIST Normandie est présent sur LinkedIn depuis 2017.

Ce réseau professionnel permet de diffuser, partager, suivre et mettre en avant des informations de santé/travail, mais aussi relatives aux actions des partenaires locaux et régionaux de santé.

La publication d'actualités ou d'événements permet à MIST Normandie de toucher de plus en plus d'adhérents.



RESTEZ INFORMÉS DES ACTUALITÉS MIST NORMANDIE

Abonnez-vous à notre **newsletter** !
mist-normandie.fr



Flaschez-moi !



NOTES



ww.mist-normandie.fr

LA CULTURE DE LA PREVENTION



SANTÉ AU TRAVAIL • NORMANDIE

Maisons Interentreprises
de la Santé au Travail

Siège social

POUR LE CALVADOS :
9, rue du Docteur Laënnec BP 10063
14203 Hérouville St-Clair Cedex
Tél. 02 31 46 26 60
Fax 02 31 47 50 23

POUR L'ORNE :
52 Boulevard du 1er Chasseurs CS 10029
61001 Alençon Cedex
Tél. 02 33 82 90 09
Fax 02 33 28 44 29