

# COMMISSION MEDICO-TECHNIQUE

Vire et en distanciel – jeudi 2 mars 2023 – 9 H 30

Invités	Présent	Excusé
<b>Dr Beuron Frank</b> (titulaire-secteur nord)	X	
<b>Dr Delhostal Jean</b> (titulaire-secteur sud)	X	
<b>Dr Rivière Gaëlle</b> (suppléante-secteur sud)		X
<b>Dr Drematcheff Sonia</b> (titulaire-secteur bocage)	X	
<b>Dr Guillemette Marie-Chantal</b> (suppléante-secteur bocage)		X
<b>Ginette Robine</b> (titulaire-secteur sud)	X	
<b>Valérie Hélié</b> (titulaire-secteur sud)		X
<b>Charline Letouzé</b> (titulaire-secteur centre)		X
<b>Audrey Chapron</b> (titulaire-secteur centre)	X	
<b>Marion Lefevre</b> (titulaire-secteur sud)		X
<b>Céline Lefebvre</b> (titulaire-secteur bocage)	X	
<b>Gabin Hodiesne</b> (suppléant-secteur bocage)		X
<b>Madeline Deboislore</b> y (titulaire tous secteurs)	X	
<b>Pascale Lemasle</b> (titulaire-secteur sud)		X
<b>Muriel Legand</b> (suppléante-secteur sud)	X	
<b>Annick Trevel</b> (suppléante-secteur centre)	X	
<b>Elodie Durand</b> (titulaire-secteur bocage)	X	
<b>Sandrine Hureaux</b> (titulaire tous secteurs)	X	
<b>Audrey Ryckewaert</b> (suppléante tous secteurs)		X
<b>Julien Schoonheere</b> (Chargé de la Qualité et des projets)	X	
<b>Pierrick Martin</b> (Directeur Général)	X	
<b>Didier Morisset</b> (Président)	X	
<b>Loïcia Pouppeville</b> (Responsable du Service Social et Assistante de Service Social)	X	

## COMPTE-RENDU

### 1. Présentation du bilan de la CMT 2022 :

➤ Mission : Lieu de dialogue et de propositions entre les représentants des équipes pluridisciplinaires de Santé au Travail et le Président du Service de Prévention et de Santé au Travail ou son représentant.

➤ Rencontres : 14 mars 2022, 13 juin 2022, 06 octobre 2022 et 09 novembre 2022 (rencontre avec la DREETS dans le cadre du renouvellement d'agrément).

➤ Evènements marquants et travaux réalisés :

- Elections des représentants CMT du secteur Bocage (proclamation des résultats le 28 juin 2022)

• Actualisation du Projet de Service réalisée dans le cadre du renouvellement d'agrément (Groupe de travail composé de représentants de la Manche, de Vire et de Flers avec 2 réunions de travail).

Approbation par le CA le 03 juin 2022, présentation en CMT le 13/06/2022 et communication à l'ensemble du personnel le 26 octobre 2022.

• Groupe de travail PDP/MDE : propositions du groupe de travail délivrées à la CMT de mars 2022. Proposition qui rejoint le fonctionnement en cellule PDP évoqué par la réforme.

• Bilan 2021 de la CMT : présentation lors de la CMT du 14 mars 2022, au Conseil d'Administration le 28 mars 2022 et à la Commission de Contrôle le 24 mars 2022.

- Présentation de la CMT aux nouveaux arrivants : 2 réalisées et 17 à prévoir.

• Suivi trimestriel : résumé fait par un membre de la commission ou l'animateur projet à chaque réunion plénière (Commission CMR, Commission Hygiène de Vie, Commission Santé Mentale, Commission TMS et Commission EVRP- FE)

• Groupes de travail : Suivi de l'avancée des groupes de travail internes et résumé fait par un membre de la commission ou l'animateur projet à chaque réunion plénière (Innovation, PRAP, Prévention de la désinsertion professionnelle, Relais de prévention, Apprentis et Optimisation de la FE)

• Travaux divers : Présentation des évènements marquants 2022 de la CMT à la journée du personnel du 02 juin 2022, présentation du PRST 4 et des travaux réalisés.

Questionnements et échanges concernant les protocoles expérimentaux IDEST utilisés à Flers et à Vire, le devenir des tableaux de médecins correspondants non tenus à jour et les démarches ergonomiques, la formation éventuelle de nouveaux référents en ergonomie (suite à deux départs d'IPRP référents en ergonomie), les objectifs chiffrés du Projet de Service (« Doit-on revoir certains des objectifs au vu des ressources qui commencent à manquer ? »), la transposition des ressources sur le secteur du Bocage dans le contexte de fusion (référents, spécialistes, assistante sociale, psychologue), la réforme et les décrets parus (délégations des missions aux IDEST, la cellule PDP, l'offre socle, les vaccinations, les visites post expo et les visites de fin de carrière), l'harmonisation des informations transmises dans les différentes réunions de secteur et la formation des membres CMT.

➤ Orientations 2023 : élections des membres CMT, suivi de la mise en œuvre du Projet de Service 2020-2023, analyse collective des besoins du prochain Projet de Service, mise en œuvre de la réforme liée à la loi santé-travail de 2021, suivi des actions mises en place, suivi des commissions et suivi des groupes de travail.

### 2. Retour sur la formation des membres CMT

Formation faite le 20 janvier 2023 très complète, très intéressante et très dense (réalisée sur 1 journée au lieu de 2).

Les membres trouvent dommage qu'elle soit intervenue en fin de mandat.

### 3. Elections des membres CMT

M. Martin indique que la date des élections n'est pas encore définie et que les membres actuels continuent jusqu'aux nouvelles élections.

A l'issue des nouvelles élections, une formation, de 2 jours si besoin, sera effectuée par l'Afometra et sera adaptée si des membres actuels sont réélus.

#### 4. Avis de la CMT sur le rapport annuel d'activité (Décret du 15.11.2022)

Selon les articles D4622-54 et L4622-16, les membres demandent s'il y a un rapport s'y afférent ?

M. Martin informe qu'il a transmis aux membres le rapport annuel 2022 du Service et explique qu'un autre rapport est envoyé à la DREETS, celui du Directeur Général, qui fait état de la pluridisciplinarité globale. Concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, elle n'apparaît pas dans nos rapports et c'est une donnée à transmettre plutôt en CSE qu'en CMT. Il faut savoir qu'elle apparaît sous forme de cotation dans le rapport de branche de Présanse. M. Morisset informe que le taux du Service est de 100 % dans le rapport de branche de 2021 et que l'on fait partie des 6 Services à avoir cette cotation.

Le Dr Delhostal demande en quoi le rapport du Directeur Général demandé par le texte de la réforme est différent du rapport annuel présenté en Conseil d'Administration et en Commission de Contrôle ?

M. Martin indique qu'il y a des modèles règlementaires pour le Rapport médical et le Rapport Administratif et Financier et que pour le Rapport du Directeur Général, il n'y en a pas.

Le Rapport du Service est présenté aux instances (Conseil d'Administration, Commission de Contrôle puis Assemblée Générale), tout comme le rapport du Directeur Général de façon condensée. Dans le rapport du Directeur Général, il y a beaucoup de ressenti qualitatif car chaque métier rédige son rapport et c'est donc plus riche qu'un rapport standardisé.

Sandrine Hureaux s'interroge sur le nombre des orientations psychologues apparaissant dans le rapport annuel 2022 car il y devrait y en avoir plus.

M. Martin explique que dans ce rapport apparaissent les saisies faites dans Préventiel. Le Dr Beuron ajoute que chaque Médecin est censé saisir dans Préventiel les orientations et si ce n'est pas saisi, cela explique le décalage entre l'activité réelle et les orientations apparaissant dans ce rapport.

Julien Schoonheere explique que les Rapports Annuels sont édités par Préventiel et qu'il y aura toujours des écarts car les requêtes sont faites par Val Solutions.

M. Martin indique qu'il ne faut pas occulter la fusion des bases en 2022 et que si la DREETS relève des incohérences, on lui expliquera. Il rappelle que ce rapport ne retranscrit que ce qui a été saisi dans Préventiel.

Le Dr Beuron craint que l'écart entre la saisie et l'activité réelle ne s'aggrave du fait de la suppression des Rapports annuels de chaque Médecin qui leur permettait la représentativité de leur activité.

Sandrine Hureaux trouve dommage que l'activité des psychologues soit présentée avec un décalage de chiffres du fait des données de Préventiel et souhaiterait que cela soit expliqué dans le rapport.

M. Martin précise que le Rapport le plus important est celui du Directeur Général car il est qualitatif puisqu'il fait ressortir les chiffres réels issus des bilans de chaque corps de métier.

Il est nécessaire de se référer aux rapports métiers pour alimenter le rapport annuel d'activité.

#### 5. Présentation du bilan sur l'image santé travail (nombre d'images santé travail effectuées, nombre d'entreprises qui ont activé leur compte sur PREV'ENTREPRISE, retours des utilisateurs, etc...)

➤ Image Santé Travail : conçue et éprouvée par un des sous-groupes Innovation (Jeu de 30 Questions/Réponses), développée par VAL Solutions et hébergée sur PréV'Entreprise, déployée en novembre 2021 à l'équipe IPRP / AST du secteur Manche et liée au Projet de Service. C'est une image (radar) de la culture de Prévention de l'entreprise (positionnement), réalisée conjointement ou non avec la Fiche d'Entreprise avec un accompagnement de l'entreprise au travers de 3 objectifs prioritaires et un suivi des objectifs et une réévaluation à terme de l'Image Santé Travail.

➤ Entre novembre 2021 et décembre 2022 : 120 Images Santé Travail réalisées, 92 % des Images ST effectuées concernent des entreprises de moins de 20 salariés et 18 % des FE concernées ont fait l'objet d'une Image Santé Travail.

➤ Difficultés et besoins exprimés des utilisateurs post déploiement : besoin d'adaptation de l'outil pour tous les types d'entreprises, allongement de la durée des interventions ressenti par les intervenants, difficultés

d'appropriation de la trame FE avec Image Santé Travail et temps pris pour le report des informations d'un support à un autre, besoin de pouvoir revenir sur la saisie avant de la figer et problématiques rencontrées à l'utilisation de la plateforme Prév'Entreprise ou de la tablette.

➤ Plan d'actions élaboré suite au bilan de septembre 2022 :

- Avec VAL SOLUTIONS : rencontre le 30 novembre 2022, clôture du cahier des charges initial avec engagement de leur part à court terme sur les derniers correctifs à apporter, projection sur une évolution possible de l'outil (accord trouvé sur la revue du contenu des 30 questions-réponses pour qu'elles s'appliquent au plus grand nombre d'entreprise), ouverture et réunions en janvier d'un Groupe de Travail d'IPRP-AST pour effectuer cette revue et envoi le 14/2/23 à VAL Solutions, échéance des travaux en avril 2023.

- En INTERNE : formation de l'ensemble des IDEST le 7 février 2023, formation des IPRP-AST du secteur Bocage et nouvellement intégrés le 10 février 2023, réflexion sur le processus, notamment de suivi (décorrélation suivi des objectifs et réévaluation complète), nouvelle session auprès des équipes en interne relative à l'image ST à prévoir post revue de l'outil.

➤ Prév'Entreprise :

Rappel : l'Image ST est hébergée sur la plateforme Prév'Entreprise pour la saisie utile à son élaboration et pour la consultation des résultats par l'adhérent.

Pour les adhérents concernés par l'image ST entre novembre 2021 et décembre 2022, 22% se sont connectés au moins une fois à la plateforme (11% uniquement pour l'année 2022).

Ceci vient conforter la piste d'amélioration du bilan de septembre 2022, à savoir rendre plus attractive la plateforme en y incluant des informations autres que l'Image Santé Travail (ex : Réservation de RDV, Fiche d'Entreprise, CR d'AMT...).

M. Martin indique que l'Image Santé Travail est un outil utile et que c'est le thème des rencontres Santé Travail de mars.

Le Dr Beuron demande s'il est possible de réfléchir à une nouvelle appellation de l'outil car le terme santé est ambigu puisqu'une entreprise peut avoir des risques importants et l'outil permet plutôt d'évaluer la culture de prévention dans l'entreprise ?

Julien Schoonheere répond que cela reste un outil qui ne remplace pas l'expertise de l'intervenant. Néanmoins, il prend en compte la demande pour savoir si l'appellation peut être modifiée.

## **6. Décision d'agrément : activabilité des protocoles expérimentaux dans les situations critiques**

Dans le cadre du renouvellement de l'agrément pour une période de 5 ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, peut-on considérer qu'une activation des protocoles expérimentaux dans les situations critiques est possible ?

M. Martin répond que, pour reprendre la décision de l'Agrément, on a comme seule obligation de chercher des Médecins du Travail et que l'on n'a pas de réserves ni de limite sur le nombre de salariés suivis par équipe. Il fait savoir que les protocoles expérimentaux sont notifiés dans le Projet de Service et qu'il n'y a pas eu de réserves émises par la DREETS. Ils sont donc activables par chaque médecin lors de situations critiques.

M. Morisset explique que la DREETS a une image positive de ce qui existait chez SISTM et que c'est une question de confiance dans ce que l'on fait. Il faut donc continuer à travailler comme d'habitude.

Le Dr Delhostal demande si chaque Médecin active les protocoles expérimentaux en fonction de sa situation ou bien si c'est une activation commune ?

M. Martin répond que les protocoles concernent les Médecins du Travail et que c'est à chaque Médecin de savoir ce qu'il souhaite faire dans son protocole.

## 7. Projet commission TMS

Elodie Durand indique que la Commission s'est réunie 2 jours en janvier pour réfléchir à un projet innovant aux formations PRAP disparues.

Comme il y a beaucoup de sensibilisations TMS de proposées, la 1ère réflexion se porte sur le vieillissement et la sédentarité : sensibilisation pour les salariés et « mini sensibilisation » disponible sur le site internet.

M. Martin se demande quel est l'intérêt de mettre cela sur le site internet du fait de l'existence d'un e-learning de l' Afometra mis à disposition qui a une thématique sur le vieillissement au travail ?

La Commission doit trouver les bonnes cibles, notamment en prenant en compte le critère de l'âge, pour ainsi diriger sur le e-learning (certificat de formation, validation du temps passé pour le salarié et l'employeur).

Elodie Durand indique que la 2<sup>ème</sup> réflexion est d'accentuer sur la prévention primaire, lorsque la sensibilisation est proposée aux salariés, pour ainsi rendre plus acteur l'employeur car les salariés ont déjà des douleurs quand l'employeur se manifeste.

M. Morisset invite la Commission à consulter l'article 4622 du Code du Travail pour s'appuyer dessus et trouver le déclic qui va être le moyen incitatif pour l'employeur. L'intérêt pour l'employeur c'est d'avoir des salariés aptes à travailler.

Audrey Chapron informe que les membres de la CMT ont donné un avis favorable sur les projets présentés par la Commission TMS.

M. Martin indique qu'il faut prioriser sur ce que l'on attend.

## 8. Proposition de cellule PDP – revue et ajustements par le groupe de travail PDP/MDE (présentation par Loïcia Pouppeville)

### ➤ Rappel des objectifs :

- Répondre à la loi du 2 août 2021.
- Harmoniser les fonctionnements entre secteurs et équipes afin de se donner les moyens de prise en charge de tous les salariés le nécessitant.
- Optimiser les parcours PDP/Maintien dans l'emploi (MDE) : repérage précoce, parcours individualisé, référent parcours, dispositifs type, etc.
- Informer collectivement les employeurs et la médecine de soins sur le MDE et la PDP et les associer au plus tôt dans les situations.
- Sensibiliser nos équipes et créer des temps d'échanges pour un maintien et un développement des compétences.
- Avoir un organe de pilotage de notre processus PDP/MDE dans le service (coordination, veille, outils, bilan, etc.).
- Consolider et améliorer la collaboration avec les partenaires externes.
- Dégager du temps aux équipes médicales pour réaliser de la prévention primaire.

Loïcia Pouppeville a présenté le projet de cette cellule PDP ainsi que l'organigramme avec le staff PDP pour chaque équipe pluridisciplinaire, les réunions de chaque secteur avec les partenaires et la cellule de coordination PDP (CCPDP) qui devra être composée de 9 à 12 personnes motivées représentatives des métiers et des 4 secteurs concernés avec à minima des Médecins du Travail (1 par secteur), des IDEST (1 par secteur), 1 Assistante de service social, 1 Psychologue et 1 IPRP (réunions régulières et coordination par un ou des Médecins du Travail, coordination déléguable).

Audrey Chapron indique que les membres de la CMT ont donné un avis favorable sur la cellule PDP.

M. Martin demande à ce que l'appel à candidature de cette cellule soit effectué après la présentation aux différentes réunions de secteurs de mars.

## 9. Point sur les groupes de travail externes

### a. Groupe de travail PRESANSE NORMANDIE concernant la PDP (présentation par Loïcia Pouppeville)

Ce groupe qui s'est réuni en décembre 2022, en janvier et mars 2023 a travaillé sur des indicateurs de repérage du Risque de Désinsertion Professionnelle et sur les bonnes pratiques (Indice d'usure professionnelle (données source : pathologies et ressenti au travail), indice d'employabilité (recueil social) et indice de culture de prévention (données source : collectif de travail)).

Loïcia Pouppeville informe qu'Audrey Chapron l'accompagnera à la prochaine réunion puisqu'il y a besoin d'un IPRP pour certains sujets et que l'objectif du groupe est de présenter un projet en mai 2023.

M. Morisset explique que tous les interlocuteurs sont regroupés régionalement et que ce groupe de travail a été créé conformément à la loi qui met les SPST comme animateur de la PDP.

Il est important d'avoir une bonne coordination et une bonne cohérence entre les SPSTI de Normandie.

Il y aura donc en mai la présentation des travaux faits aux 3 autres partenaires (CARSAT et CAP EMPLOI, AGEFIPH et CHEOPS).

M. Martin ajoute qu'au niveau régional, la mission écrite de la CARSAT sur la PDP est très claire et qu'en réalité ce n'est pas cela sur le terrain. Les SPSTI sont les pilotes du système PDP mais pas les animateurs.

Muriel Legand demande si on aura des critères requêttables par Val Solutions pour les données source saisies ?  
Loïcia répond que la demande a été faite pour que les outils puissent fonctionner.

Le Dr Delhostal indique qu'il y a des différences entre la CARSAT de l'Orne et celle du Calvados et qu'il découvre des situations de dossier RQTH en attente avec des situations sociales dramatiques.

Le Dr Beuron est surpris des débats des termes PDP et maintien en emploi car les Médecins du Travail font depuis longtemps du maintien en emploi dans le Service.

La question est de savoir avec quels moyens peut-on renforcer notre dispositif PDP. La cellule PDP est de la théorisation et il faut sensibiliser les équipes, les amener à renforcer leurs implications. Le sens de la loi est de faire plus que ce que les équipes en Santé Travail font actuellement.

Le Dr Delhostal indique que la cellule servira à ce que les différents acteurs communiquent ensemble et à remonter les besoins des équipes.

M. Morisset précise que pour l'instant il n'est pas en mesure de répondre dans le détail aux questions posées mais il faut savoir que politiquement la loi nous demande un pilotage, ce qui induit une implication d'une ressource.

Il indique que Loïcia Pouppeville a présenté des axes de travail et il faudra mesurer ce que cela représente en interne pour voir les besoins réels au sein de ce projet en y mettant les moyens appropriés.

On doit d'abord répondre à ce que la loi attend de nous, il faut donc avancer dans l'intensité des tâches qui nous attendent et on verra par la suite les moyens.

### b. Groupe de travail PRESANSE NORMANDIE concernant les travailleurs indépendants (présentation par Julien Schoonheere)

Ce groupe de travail régional a été élaboré sur la base de l'offre spécifique pour les travailleurs indépendants et Julien Schoonheere présente les travaux de ce groupe conformément à la demande de la loi.

M. Morisset explique qu'il faut avoir une proposition cohérente entre les différents SPSTI au niveau de Présanse Normandie.

Il y a environ 164 000 cotisants au niveau de la région (56 % en auto entreprise, 44 % sous un autre statut avec ou sans salariés).

Un travailleur indépendant (TI) est un acteur économique sans salariés et si ce TI a 1 salarié ou s'il a un statut de personne morale, il devient travailleur non salarié (TNS).

Il faut savoir que le TI peut s'affilier au SPSTI de son choix afin de bénéficier de l'offre spécifique et qu'il y a donc un champ concurrentiel entre SPSTI.

Concernant le TNS, s'il a des salariés, il est déjà adhérent d'un SPSTI ; il peut donc bénéficier de l'offre de services proposée aux salariés. S'il se déclare sous un statut « salarié », il bénéficiera de l'offre socle et si c'est sous un statut TNS, il bénéficiera de l'offre spécifique

Chaque Service peut donc décider de proposer cette offre spécifique aux TNS ou pas.

L'offre spécifique s'harmoniserait sur 5 points :

- 1- Qualifier le besoin du TI et être en capacité de faire une proposition
- 2- Baliser les actions proposées (Suivi individuel, prévention, AMT, PDP)
- 3- Questionnaire e-santé (sous réserve que l'ensemble des SPSTI adhère à AMAROK)
- 4- Rompre l'isolement (rencontres thématiques, groupes métiers homogènes)
- 5- Rester vigilants (boucle d'amélioration : veille et identification des nouveaux besoins)

Il reste à savoir comment faire connaître cette offre et la déployer après avoir identifié tous les TI quels que soient leurs statuts.

M. Martin précise qu'il y a une difficulté avec le Code de la Sécurité Sociale et le Code du Travail car le Code de la Sécurité Sociale oblige à ce qu'un TI ayant besoin d'une action maintien en emploi, voire une inaptitude, soit vu par un Médecin du Travail.

De plus, les TI ne sont pas intéressés lorsqu'ils n'ont pas de problèmes de santé importants.

#### **10. Point sur les groupes de travail internes**

Le COPIL du groupe concernant le Projet de Service s'est réuni lundi 27 février et a composé des sous-groupes de travail en bloquant d'autres dates de réunion.

Les autres groupes de travail internes seront présentés lors de la prochaine réunion de la CMT.

#### **11. Questionnaire Amarok e-santé : présentation, échange et avis (présentation par Julien Schoonheere)**

L'observatoire AMAROK est une association s'intéressant à la santé physique et mentale des travailleurs non-salariés (TNS) : dirigeants de PME, commerçants indépendants, professions libérales, artisans, etc. Il a été créé en 2009 par Olivier Torrès.

C'est le 1<sup>er</sup> outil numérique en ligne consacré à la santé des dirigeants avec un autodiagnostic basé sur des événements de vie au travail (satisfactomètre et stressomètre). Les résultats sont immédiats et affichés en temps réel (balance qui synthétise le résultat avec un score global exprimé et si la balance est négative, il y a le déclenchement de la détection du risque de burnout et en cas de seuil d'alerte dépassé, 1 professionnel de santé peut être mis en relation).

La démarche est anonyme, accessible à tout dirigeant d'entreprise adhérente et extrapolable aux indépendants.

Le projet (échéance courant 2<sup>ème</sup> trimestre 2023) serait d'établir une convention de partenariat avec l'observatoire AMAROK pour ainsi proposer le questionnaire e-Santé à tous nos dirigeants et le proposer dans l'offre spécifique des travailleurs indépendants.

M. Martin fait savoir que lors de la journée du personnel du 13 juin, M. Torrès interviendra le matin pour présenter l'outil.

Cet outil permettra d'avoir un état des lieux sur la santé des dirigeants en Normandie et sensibilisera les dirigeants à nous solliciter. Il faut savoir que si le dirigeant est sensibilisé sur sa santé au travail, ce sera plus facile pour faire de la prévention primaire dans son entreprise.

Audrey Chapron indique que les membres de la CMT ont donné un avis favorable sur ce questionnaire Amarok e-santé.

## 12. Questions diverses

- Le Dr Delhostal informe que l'arrêté sur la formation des IDEST est paru le 1<sup>er</sup> mars.
  - M. Martin informe que, si tout va bien, nous accueillerons 1 Dr Junior (interne en médecine du Travail en dernier semestre ayant sa thèse) de mai à novembre 2023 sur le secteur Sud avec une forte probabilité de CDI et que nous accueillerons d'ici 2 mois 1 Médecin du Travail portugais pour le secteur de Flers.
- Il fait remarquer qu'il y a 12 internes en Médecine du Travail en Basse Normandie répartis sur les 4 années de formation.



La prochaine réunion interviendra le jeudi 15 juin à 9 h 30.