

COMMISSION MEDICO-TECHNIQUE

Saint-Lô – lundi 13 juin 2022 – 9 H 30

Invités	Présent	Excusé
Dr Beuron Frank (titulaire-secteur nord)	X	
Dr Delhostal Jean (titulaire-secteur sud)		X
Dr Rivière Gaëlle (suppléante-secteur sud)		X
Ginette Robine (titulaire-secteur sud)	X	
Valérie Hélie (titulaire-secteur sud)		X
Mélanie Albaret (titulaire-secteur nord)		X
Charline Letouzé (titulaire-secteur centre)		X
Audrey Chapron (titulaire-secteur centre)	X	
Marion Lefeuvre (titulaire-secteur sud)	X	
Elodie Labbey (suppléante-secteur sud)		X
Madeline Deboislore y (titulaire tous secteurs)	X	
Caroline Blot (suppléante tous secteurs)		X
Pascale Lemasle (titulaire-secteur sud)		X
Muriel Legand (suppléante-secteur sud)		X
Nelly Diligence (titulaire-secteur centre)	X	
Annick Trevel (suppléante-secteur centre)		X
Sandrine Hureaux (titulaire tous secteurs)	X	
Audrey Ryckewaert (suppléante tous secteurs)		X
Julien Schoonheere (Chargé de la Qualité et des projets)	X	
Pierrick Martin (Directeur Général)	X	
Didier Morisset (Président)	X	

COMPTE-RENDU

1. Actualisation du Projet de Service 2020-2023

Cette actualisation effectuée par un groupe de travail composé de représentants de la Manche, de Vire et de Flers a été réalisée dans le cadre du renouvellement de l'agrément.

La base de travail comprenait le Projet de Service 2020-2023 de SISTM (seul Projet de Service en cours de déploiement) et le contenu des projets de Service d'ASTIF et de SANTRAVIR 2017-2021 en sachant que les éléments de réforme connus à date ont été pris en compte.

- Présentation des points clés de la mise à jour

- 1- Nouvel axe prioritaire : suivi individuel des salariés

- 2- Intégration des objectifs définis en CMT

- 3- Ajout d'un paragraphe « prévention de la désinsertion professionnelle » (enjeu fort de la réforme et formalisation de la réflexion engagée en 2021 au travers d'un groupe de travail impulsé par la CMT).

Le projet de Service actualisé comprend dorénavant 6 axes : Faire vivre l'évaluation générale des risques professionnels, Postures contraignantes et gestes répétés, Hygiène de vie et interaction Santé Travail, Communication, Risques psychosociaux et Suivi individuel des salariés.

Les autres points actualisés ont concerné la partie 1 sur le contexte du SPST, la partie 2 sur le diagnostic territorial et l'analyse des besoins, la partie 3 sur les orientations et mise en œuvre du Projet de Service et de mise à jour au sein des fiches action.

- Doit-on revoir certains des objectifs chiffrés définis initialement au vu des ressources qui commencent à manquer ? (Notamment pour les actions de sensibilisation PRAP)

M. Martin répond que les objectifs ne sont pas à revoir car le Projet de Service modifié, dans le cadre du renouvellement de l'agrément, vient d'être validé en Conseil d'Administration du 3 juin et il fait partie du dossier de renouvellement d'agrément qui sera déposé auprès de la DREETS le 28 juin.

Ce n'est donc pas à la CMT de transmettre ce Projet de Service à la DREETS.

En revanche, les remarques seront à prendre en compte pour le prochain Projet de Service.

- Comment est prévue la transposition des ressources sur le secteur du Bocage dans le contexte de fusion ? (Référénts, spécialistes, assistante sociale, psychologue)

M. Martin précise que c'est en cours et que cela a été défini dans le budget.

On se laisse du temps pour étudier l'organisation en sachant qu'à ce jour les contrats des psychologues sur le secteur Bocage sont suspendus et qu'il y aura un apport de psychologues cliniciens comme on l'a dans d'autres secteurs. Par ailleurs, le secteur Bocage accède aux services d'une assistante sociale libérale en plus de la compétence d'une psychologue libérale.

Cela fait donc partie de l'harmonisation dans les 2 à 3 ans et il faut savoir que la lisibilité est floue du fait de 5 contrats suspendus.

Dr Beuron demande pourquoi le délai d'harmonisation est de 3 ans ?

M. Martin répond que ce délai maximum de 3 ans a été défini par le Conseil d'Administration car on a besoin d'une lisibilité puisque l'on connaît les besoins et que cela impacte l'organisation totale.

M. Morisset ajoute que le Conseil d'Administration prend en compte tous les critères (finances, relations avec les entreprises...) et qu'il s'est aperçu de surprises dans cette fusion. C'est donc pour cela qu'il faut 3 ans pour tout harmoniser et c'est d'ailleurs 3 ans qu'il a fallu pour arriver à tout harmoniser lors de la fusion réalisée en 2000.

Dr Beuron demande si cette priorité d'harmonisation du secteur Bocage risque d'être bloquante pour faire avancer d'autres projets ?

M. Morisset répond que ce n'est pas bloquant en sachant que l'ASTB aurait dû harmoniser lors de sa fusion entre Vire et Flers car Vire faisait partie de Présanse Normandie et National et pas Flers. Il y a donc des choses à rattraper.

M. Martin indique que la question du Dr Beuron est intéressante car c'est préalable à la fusion et le fait de grossir ne devrait pas dérégler l'ancien système car c'est au Bocage de s'harmoniser et il a constaté une bonne volonté à le faire. Il faut savoir que certains vont intégrer la CMT et que d'autres participent aux réunions métier.

Le contexte de la fusion, la réforme et le renouvellement de l'agrément nous ont ralentis un peu mais il n'y a pas de raison de ne pas continuer comme avant.

Monsieur Morisset ajoute qu'on a une avance dans la qualité, que le secteur Bocage va en bénéficier et indique que M. Martin et Mme Rivet ont rencontré en septembre 2021 tout le personnel de l'ASTB, ce qui a permis de prendre de l'avance.

2. Réforme et décrets parus

- Au vu des décrets parus, quelles déclinaisons dans le Service ?

Délégation des missions aux infirmières en Santé au Travail, Socle commun, Cellule PDP ? Groupes de travail : sur quels sujets et dans quelle condition minimale (cf. le groupe « trame de protocoles »), Ressources supplémentaires ?

M. Martin précise que l'on attend 46 décrets et que l'on reprend notre environnement (fusion, réforme, agrément).

Concernant la délégation des missions aux infirmières en Santé au Travail, le Service propose une trame et c'est à chaque Médecin du Travail de prendre sa responsabilité pour savoir ce qu'il délègue. Pour ce qui est de la pratique avancée, il n'y a rien à ce jour.

M. Martin indique que la CMT peut proposer un groupe de travail de Médecins du Travail pour analyser ce sujet en reprenant ce qui se fait sur le Bocage pour ouvrir le périmètre des entretiens infirmiers.

Dr Beuron demande si on connaît la position du Dr Delhsotal sur ce sujet ?

Julien Schoonheere répond que le Dr Delhostal aimerait élargir et avoir un groupe de réflexion dans le but d'une délégation harmonisée du Médecin du Travail vers l'Infirmière en Santé au Travail en sachant qu'une trame de protocole existe.

Dr Beuron précise que certains Médecins du Travail ont le souhait de coordination et d'harmonisation des pratiques mais il faut arriver à constituer ce groupe de travail si des Médecins sont volontaires.

M. Martin indique que ce sujet sera à discuter en réunions de secteurs et qu'il faut bien séparer le rôle actuel de l'infirmière en Santé au Travail et le projet des pratiques avancées en sachant qu'il manque le décret.

Pour ce qui est du socle commun, M. Martin fait savoir que c'est l'offre socle et qu'à ce jour on a cette offre et on doit juste reprendre la communication sur ce que l'on fait.

Aujourd'hui, il n'y a pas d'offre spécifique d'identifiée.

Concernant les indépendants et les dirigeants, cela fait partie de l'offre complémentaire qui sera à construire en sachant que l'on doit leur proposer mais que ce n'est pas obligatoire pour eux.

La prévention de la désinsertion professionnelle pour les indépendants est un service à l'acte en collaboration avec la CPAM. Il y a très peu de demandes mais nous avons l'obligation de créer cette offre.

M. Martin fait savoir qu'il existe une autre offre incitant les Médecins du Travail à communiquer individuellement sur les bienfaits du sport.

Concernant la cellule PDP, M. Martin précise qu'on l'a et que l'on participe à la cellule animée par la CARSAT en sachant que l'on intervient dans un secteur de partenaires qui ne sont pas prêts de laisser le pilotage aux Services de Prévention et de Santé au Travail. On continue donc à faire ce que l'on fait car on respecte les textes et il faut savoir que la cellule peut être régionale.

Il faut également continuer la discussion pour créer notre propre cellule PDP, sans oublier l'environnement, et avoir une certaine homogénéité car il y a une multitude d'acteurs externes qui n'ont pas tous la même façon de travailler dans les 3 départements.

M. Morisset ajoute que la diversité d'approche entre les 3 départements est un inconvénient et si on prend une position forte d'action sur le terrain qui pourrait légitimer une position de leadership, cela serait un avantage. Il faut peut-être avoir également une réflexion régionale.

Le Dr Beuron rappelle que le groupe de travail PDP constitué dès mars 2021 à l'initiative de la CMT a déjà présenté son rapport. L'objectif assigné était de faire des propositions pour optimiser voire réinventer nos fonctionnements en matière de maintien en emploi et plus largement de prévention de la désinsertion professionnelle. Le groupe de travail a proposé que soit créée une cellule PDP composée d'un organe de

pilotage, d'un pôle ressource et d'un niveau opérationnel composé de référents-coordonateurs présents dans chaque secteur en appui aux équipes ou en délégation. La nouvelle Loi, les décrets parus et l'instruction récente de la DGT, ont depuis lors conforté cette vision. Le Dr Beuron propose que le groupe PDP se réunisse à nouveau pour développer ce projet.

M. Martin demande à ce que le sujet soit retravaillé en sachant que cela a été vu lors de la CMT de mars et qu'il n'y a pas d'urgence car on fait déjà le travail concernant la PDP.

Dr Beuron souhaite ne pas perdre le dynamisme du Service car on peut faire plus sur ce sujet.

M. Martin propose au Dr Beuron d'en discuter sur Cherbourg en compagnie d'un autre membre du groupe de travail et attend de sa part des propositions de date.

M. Morisset ajoute qu'il y a la volonté d'avancer et que les points sont à régler en discussion. On a beaucoup travaillé le sujet de la PDP et on va l'adapter par rapport aux évolutions en sachant que l'on va garder notre avance par rapport à d'autres Services moins avancés que nous.

M. Martin fait savoir que l'environnement est très important pour construire notre cellule PDP et insiste sur le fait que la cellule existe au niveau départemental.

Audrey Chapron indique que l'offre socle englobe la mise à jour des Fiches d'Entreprise tous les 4 ans et cela paraît difficile à tenir au niveau de la charge de travail actuelle.

M. Martin précise qu'il manque un décret sur la cotisation qui sera dorénavant bloquée et cela veut dire que les ressources ne seront pas extensibles.

M. Morisset ajoute que le chiffre est correct pour les FE mais que le renouvellement tous les 4 ans est très arbitraire.

M. Martin indique qu'il y a des priorités à un moment donné et qu'il n'y aura pas de moyens rapidement partout. Il y a beaucoup de choses à mettre en place avec la réforme et nous devons prioriser en sachant que nous attendons des décrets.

En revanche, il peut y avoir une réflexion à mener pour savoir comment mettre à jour la FE car la démarche des 4 ans fait partie de l'offre socle et cela fait donc partie de la certification.

M. Morisset indique que c'est à voir de manière très objective en fonction des risques.

Concernant l'encadrement de la cotisation, il faudra étudier le coût et le nombre de personnes pour effectuer ces mises à jour.

Dr Beuron soulève un travail de saisie lourd lorsqu'il faut adapter le suivi individuel des salariés et tracer les expositions dans le dossier santé travail.

M. Morisset demande une réflexion sur la mise en œuvre d'automatisation de ce traçage.

Julien Schoonheere indique que c'est techniquement possible mais que cela prend du temps.

- Au vu des nouvelles missions de santé publique explicitement cités par les nouveaux textes figure la vaccination (prescription, exécution, prise en charge CPAM). Quelle déclinaison dans le Service ? Activité IDEST ? Prise en charge ? Logistique éventuelle ? Assurance ?

M. Martin fait savoir que le Service ne paiera pas de vaccins et que si la loi prévoit cette vaccination, cela rentre dans le cadre de notre assurance.

3. PRST 4 – Retour sur les travaux en cours

Julien Schoonheere indique que le groupe de travail en est au stade de l'élaboration, que le PRST 4 devrait être finalisé à la rentrée et qu'il a présenté ce sujet lors de la journée du Service du 2 juin.

12 thèmes sont traités par le groupe de travail (communication, renforcement diagnostic territorial, 10 groupes thématiques sur les TPE, l'amiante, les chutes en hauteur, les RPS, les TMS, le MDE, la désinsertion professionnelle, l'usure professionnelle, la santé publique et la santé travail, les risques industriels et la santé au travail des femmes).

Un retour sera effectué au fur et à mesure des avancées.

4. Point sur les commissions

Julien Schoonheere tient à faire savoir que toutes les commissions ont intégré au sein de leurs membres des représentants du secteur Bocage et qu'elles se sont toutes réunies.

- Commission Hygiène de vie :

- Retour des sessions tests du 05 et 07 avril
- Ajustement du support en fonction des retours et des pratiques réalisées dans le secteur bocage
- Lancement des futurs projets

- Commission EVRP :

- Dernière réunion le 05 avril
- Réouverture du sous-groupe de travail « Optimisation de la FE »

Dr Beuron indique qu'il faut faire de la FE un outil utile pour le suivi individuel.

- Commission CMR :

- Suite formation amiante
- Communications sur des sujets d'actualité : phytosanitaires, soudage, silice, fertilité, etc.
- Polyexposition (risque chimique, en lien avec le PRST 4 et le Document Unique).

- Commission TMS :

- Perte de ressources dans le groupe PRAP, action qui sera comprise dans le socle commun ?

M. Martin indique que c'est un sujet ambigu car une des missions essentielles de la Santé au Travail c'est la formation. Il fait savoir qu'au début de ce projet, des personnes ont été formées alors qu'il n'y avait pas de demandes et il attend que les responsables expliquent le besoin.

De son avis, cela ne fait pas partie du socle commun et c'est typiquement une offre de formation concurrentielle marchande donc cela entre dans le cadre de l'offre complémentaire.

Marion Lefevre indique que le temps de sensibilisation est adapté.

M. Martin fait savoir que la sémantique est importante entre l'offre socle et l'offre complémentaire. Cela n'est pas anodin et ce sera très observé. Il faut savoir que ce qui est important c'est le besoin.

- Idées de projets : vieillissement au travail (lien avec Hygiène de vie ?), guide TMS destination des employeurs (inspiré du guide bien être)

M. Martin fait savoir qu'il y a un module e-learning sur le vieillissement au travail.

- Avis projet « baby PRAP »

Marion Lefevre précise que cette appellation concerne des mini PRAP de 4 H mais que la commission est d'accord sur le fait que ce n'est pas réalisable et qu'il y a une réflexion pour proposer autre chose.

- Commission Santé mentale :

- Dernières réunions le 09 mars et jeudi 9 juin.
- Mise à jour du guide événement grave diffusé la semaine prochaine et la fiche mémo pour les agents d'accueil

Sandrine Hureaux demande pourquoi la question a été posée en CSE pour rediffuser le protocole événement grave ?

M. Martin répond que quelqu'un s'est trouvé en difficulté pour savoir quoi faire.

Dr Beuron indique qu'il n'y a pas assez de débriefeurs dans le Service.

- Réflexion en cours des RPS dans la Fiche d'Entreprise.

5. Point sur les groupes de travail internes

• Apprentis :

- Vecteur de communication : page dédiée sur le site internet SIST Ouest Normandie à destination des apprentis, maître de stage, tuteurs, parents, etc.
- Diffusion d'information de santé au travail et/ou santé publique
- Travail en cours sur la forme et le contenu (lancement espéré septembre 2022)
- Consultation des équipes avant l'été
- Guide « papier » ou « pdf » pourrait voir le jour dans le cadre du PRST4.

• Relais de prévention :

- Première réunion le 05/05 : présentation des objectifs du groupe, de la démarche, du bilan expérimental sur le Centre
- Etablissement d'une feuille de route, actions réparties en 4 thématiques (contenu / outil, communication interne, communication externe, réseau des relais de prévention)
- Prochaine réunion à fixer.

6. Election des représentants de la CMT du secteur Bocage

- Appel à candidature : le 16 mai 2022
- Clôture de l'appel à candidature : le 02 juin 2022
- Proclamation des résultats : le 28 juin 2022

Collèges	Secteurs	Titulaires	Suppléants	
Médecins du Travail et Médecins Collaborateurs	Bocage	Dr Sonia DREMATCHEFF	Dr Marie-Chantal GUILLETTE	1 titulaire et 1 suppléant à élire
Assistant(e)s d'Equipe en Santé Travail	Bocage	Carence	Carence	1 titulaire et 1 suppléante à élire
Conseiller(e)s en Prévention (IPRP)	Bocage	Céline LEFEBVRE	Gabin HODIESNE	1 titulaire et 1 suppléant à élire
Infirmières DE Santé Travail	Bocage	Elodie DURAND	Carence	1 titulaire et 1 suppléant à élire

7. Formation des membres CMT

M. Martin informe que ce sera une formation adaptée qui interviendra en intra à la rentrée.

8. Date de la réunion CMT du mois d'octobre

Audrey Chapron verra avec Laure Lahougue pour trouver une date coïncidant avec l'agenda de M. Morisset et de M. Martin.

9. Questions diverses

Pas de questions.



La prochaine réunion sera à fixer en **octobre** à **Saint-Lô**