

L'ACTIVITÉ 2024 EN SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE LA MSA 86-79 MSA POITOU



www.msa.fr
ssa.msa.fr

<https://poitou.msa.fr/lfp/sst>
<https://poitou.msa.fr/lfp/web/msa-poitou/sst/accompagnement-prevention>

<https://ssa.msa.fr/>



Missions du service SST

- La mission SST de la MSA est de préserver la santé des professionnels de l'agriculture dans toutes ses composantes (physique, mentale, sociale) en s'appuyant sur trois valeurs fortes :
 - **l'implication des travailleurs agricoles**
 - **la proximité, l'écoute et la présence sur le terrain**
 - **l'accompagnement des salariés, des exploitants et des chefs d'entreprise pour intégrer les principes de prévention des risques professionnels**
- Les maladies professionnelles, la qualité de vie au travail : condition indispensable pour la santé des personnes et la performance de l'entreprise et l'employabilité des actifs vieillissants ou en situation de handicap sont des préoccupations à part entière de la démarche de prévention.
 - Les **conseillers en prévention** mettent en œuvre les actions individuelles et collectives de prévention des risques professionnels
 - Les **médecins du travail** assurent les examens médicaux des salariés, conseillent les employeurs sur les conditions de travail, l'adaptation des postes ou l'évaluation des risques
 - Les **infirmiers de santé au travail** ont un rôle préventif dans le suivi de l'état de santé au travail (visites d'information et de prévention, visites intermédiaires)
- Les **secrétaires de santé au travail** apportent un appui administratif dans l'organisation et la réalisation des activités : elles assurent l'accueil des entreprises et de leurs salariés, la prise en charge de leurs demandes et collaborent avec les professionnels de santé et les conseillers en prévention.
- Les **assistantes en prévention** apportent une assistance administrative et accompagnent les conseillers en prévention dans leurs missions. Elles contribuent à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail. Elles participent à l'organisation, à l'administration des projets de prévention et à la promotion de la santé et des actions du service dans les entreprises.
- L'efficacité de la prévention vient de cette synergie qui s'opère, d'une part, en amont : **diagnostic des risques et amélioration des connaissances, pour accompagner sur le terrain les entreprises qui mènent des actions de prévention**. Et d'autre part, en aval : **évaluation des actions, adaptation des conditions de travail à la suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle**.
- **Les missions du PIVOT SST** : Être le relais entre les caisses et le centre informatique (IMSA), réception, traitement et priorisation des Solau au niveau N1 ,dispense des formations liées à @Toutprev , création et mise à jour des fiches Essentiels : outils informatiques et des E-learning

Table des matières

■ I. Rapport d'activité 2024

- A. Chiffres utiles et graphiques
- B. Bilan sur les actions du PSST de l'année écoulée

■ II. Programme prévisionnel 2025

- A. Plan d'activité en milieu du travail

I. Rapport d'activité 2024

I. Rapport d'activité

Mouvements RH

L'année 2024 a été marquée par :

- ▶ - le départ le 01/01/2024 de M Bosboeuf , responsable adjoint et conseiller en prévention des risques professionnels pour un poste de responsable PIVOT SST
- ▶ - la nomination du Dr Verrier médecin du travail au poste de médecin responsable de service le 01/02/2024, cessation de la fonction de médecin responsable de service le 28/06/2024
- ▶ - la poursuite de la formation de médecin du travail en agriculture à l'INMA des Dr Verrier, Dr Giraudel, Dr Didon et du Dr Mavrina, médecins collaborateurs de la MSA POITOU diplômés en septembre 2024 et de M Coste et Mme Fonteneau , IDEST diplômés en octobre 2024, cessation fin septembre 2024 de la fonction de médecin du travail chef pour la MSA Poitou du Dr Semeraro
- ▶ - l'arrivée le 15/02/2024 du Dr Pebayle, médecin collaborateur qui suit la formation diplôme de médecine agricole
- ▶ - le départ le 31/03/2024 de M Briaud, conseiller en prévention
- ▶ - l'arrivée le 26/08/2024 du Dr Curti Médecin du Travail Chef , démission le 24/12/2024
- ▶ - le changement d'agent de direction en charge du service SST et PIVOT SST, Mme Sorin a été remplacée par M Pigeon le 10/09/2024, M Pigeon a été remplacé le 06/01/2025 par M Grelon
- ▶ - le recrutement de deux conseillers en prévention : le 16/09/2024, Mme Roger et le 01/01/2025 Mme Barreault, le poste d'assistant prévention n'est pas remplacé
- ▶ - Perspective 2025: recrutement le 05/05/2025 de Mme Roulon, manager qualité dans le cadre de la certification du service SST

I. Rapport d'activité

Faits marquants

- - Les travaux de certification se poursuivent avec pour objectif que chaque caisse de MSA soit certifiée au 30 novembre 2025.
- - La continuité d'activité de l'équipe pivot SST qui répond à une mission nationale suite à la candidature déposée par la MSA Poitou en 2022 pour développer le système d'information en particulier dans le cadre de la certification de l'activité. C'est également une assistance informatique portée aux services Santé Sécurité au Travail des MSA sur l'outil @toutprev et l'environnement informatique en lien avec la DSST de la CCMSA et les équipes informatiques de i-MSA.
- - En réponse à l'exigence du référentiel de certification AFNOR, mise en place du service en ligne employeur SEL EMPLOYEUR, un espace digital personnalisé et sécurisé à disposition des entreprises cotisantes consignait la fiche d'entreprise, les rapports d'actions de pluridisciplinarité, le DUERP, ce service permet également de prendre des rendez-vous pour une visite de reprise et une visite à la demande, un véritable guichet unique comme point d'entrée pour les entreprises
- - Campagne d'envoi de SMS lors de la planification d'un rendez-vous, un SMS de confirmation est automatiquement envoyé à l'adhérent 2 jours avant le rendez-vous dans l'objectif de réduire les absences et d'améliorer la qualité du service rendu
- - Mise à disposition d'un outil de suivi de l'effectivité des délégations de compétences élargies. L'avenant 36 à la convention collective du personnel de MSA du 15 juin 2023 et la décision unilatérale adoptée le 5 juillet 2023 par le Délégué Général de la FNEMSA dans le cadre des protocoles de délégations exigent une mise en œuvre des délégations conditionnant le versement d'un complément mensuel de rémunération au profit des infirmiers de santé au travail (IDEST) ; et d'une prime annuelle versée en mai au profit des médecins du travail (MT) organisant la réalisation de visites et examens spécifiques par l'infirmier de santé au travail sous délégation.

I. Rapport d'activité

Faits marquants

Ouverture du Portail des Essentiels SST le 15/03/2024, un point d'entrée unique, une documentation opposable à l'ensemble du service SST, cet outil de travail permet d'être en conformité avec les attendus dans le respect des procédures et de la veille réglementaire

Dans le cadre de la certification et des exigences particulières relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle, l'organisation d'une Cellule Pluridisciplinaire Opérationnelle (CPO) a été revue, elle permet d'anticiper et d'accompagner un public en risque de désinsertion professionnelle ainsi que la continuité du service rendu. Elle est composée des collaborateurs de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, des travailleurs sociaux, de médecins conseils, peuvent être associés des partenaires internes : les conseillers en prévention, et externes : Cap Emploi, COMETE France, l'AGEFIPH

Le dispositif d'«Accompagnement financier à la prévention du risque animal, dans le cadre de la crise MHE « Maladie Hémorragique Épizootique» pour promotion de l'achat et de la mise en œuvre de matériels de contention d'élevage bovin touchés, est étendu à la Fièvre Catarrhale Ovine (FCO) et aux élevages d'ovins et de caprins

L'aide est réservée aux **entreprises ou exploitations (de moins de 10 salariés) affiliées à la MSA, propriétaires d'un troupeau de bovins, d'ovins, de caprins foyer d'infection MHE/FCO et en mesure de le prouver (attestation préfectorale, test/certificat vétérinaire positif ou autre)**. Aide non conditionnée au règlement des cotisations sociales; retenue dans les aides minimis. La participation financière de la MSA par dossier souscrit est plafonnée à 3 000 € pour la prise en charge de 70 % du coût d'achat (HT) de matériels d'aide à la contention, liste spécifique. Le service SST a été sollicité par une exploitation située dans le Sud Vienne

Présentation des effectifs du service

Effectifs 31/12/2023	Nombre	ETP
Secrétaires	10	8,2
Assistantes de prévention	2	1,2
Médecins du travail	5	4,9
Infirmiers	6	5,6
Conseillers en prévention	6	5,3
Responsable SST	1	1
Equipe pivot	4	1,5
Total	30	27,7

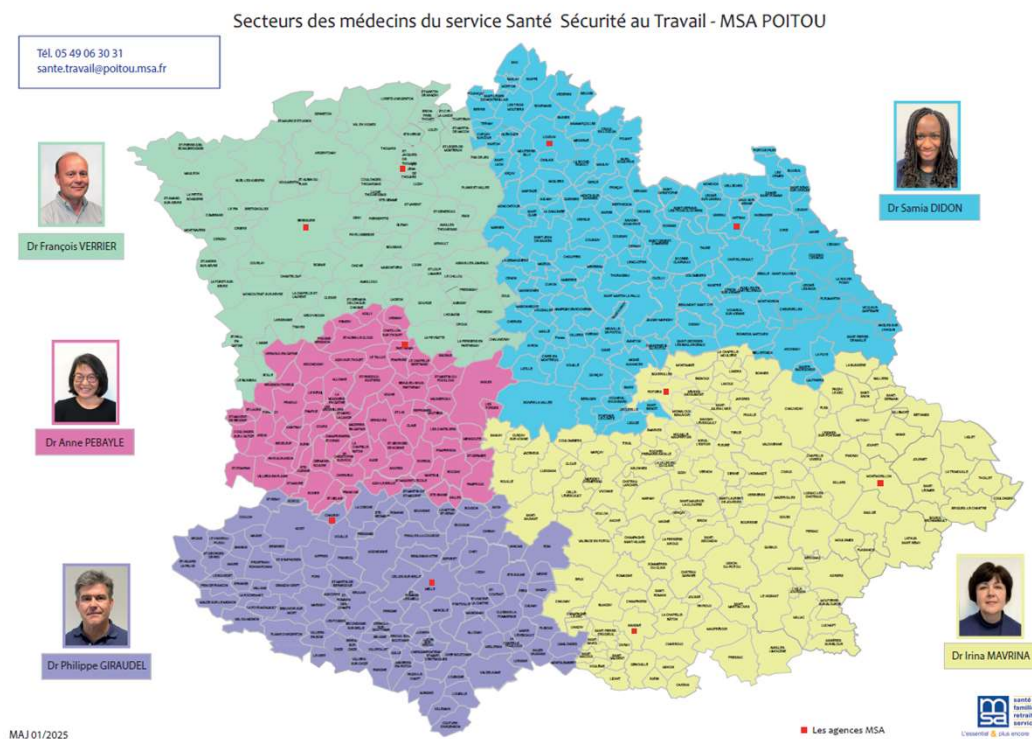
Effectifs 31/12/2024	Nombre	ETP
Secrétaires	7	6,1
Assistantes de prévention	2	1,2
Médecins du travail	5	5
Infirmiers	6	5,4
Conseillers en prévention	5	4,8
Responsable SST	1	1
Equipe pivot (comprend 2 agents SST soit 1ETP)	4	2,5
Total (hors équipe pivot)	26	23,5

Départ du Médecin du travail chef fin 2023. En 2024, recrutement d'un médecin du travail chef pour 4 mois, départ à la fin de la période d'essai. Le nombre des médecins du travail n'a pas diminué en raison du recrutement d'un médecin du travail. Absence d'un médecin du travail chef. Les effectifs administratifs et les conseillers en prévention sont en diminution en 2024, le recrutement de Cécile Barreault au 01/01/2025 a consolidé l'équipe des conseillers mais son non remplacement impacte le pôle administratif. Le renforcement des missions de la caisse pivot SST est portée à 2,5 ETP au 01/01/2024. Un responsable administratif encadre à la fois le secrétariat et l'équipe de conseillers en prévention. Un bon nombre de caisses du réseau est doté d'un responsable administratif et d'un responsable PRP.

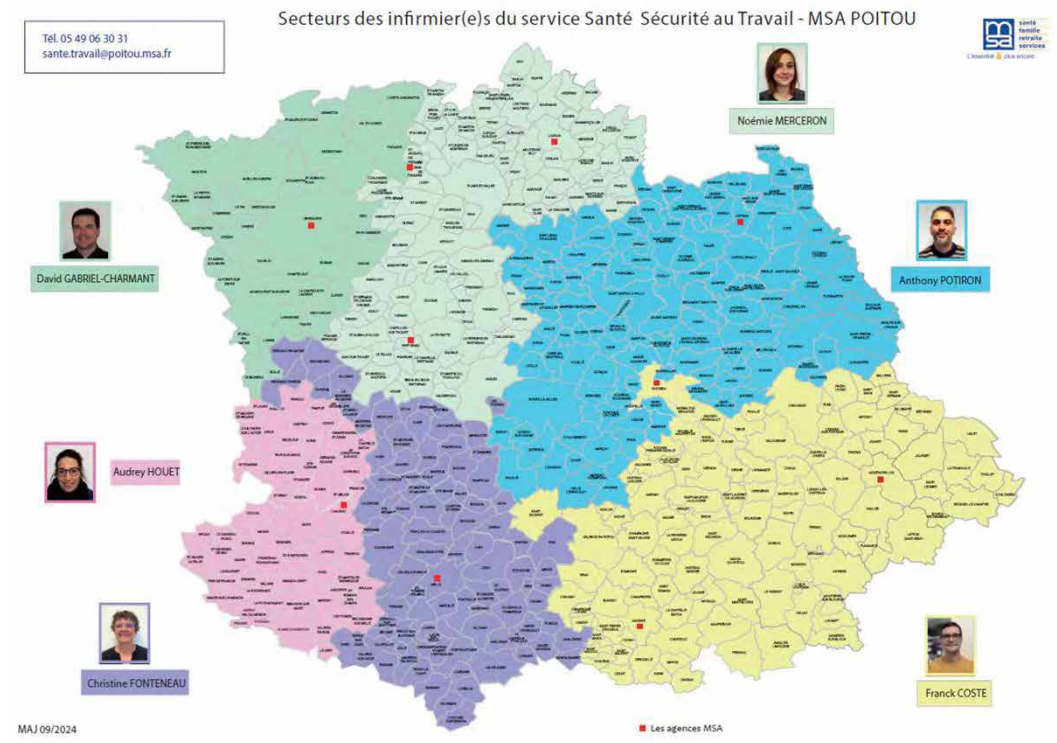
Rôle des acteurs

Rôle des acteurs du suivi de l'état de santé au travail		
 EMPLOYEUR - Doit informer le salarié de la possibilité de solliciter l'organisation de l'examen de pré-reprise - Est à l'initiative de la visite de reprise - Peut être à l'initiative de la visite post-exposition/post-professionnelle, la visite de mi-carrière, la visite à la demande (doit être écrite et motivée), du RDV de liaison	 MÉDECIN DU TRAVAIL MSA - Peut être à l'initiative de la visite de pré-reprise, la visite à la demande - Peut réaliser l'ensemble des visites et examens de santé au travail, notamment la visite de mi-carrière - Est le seul à pouvoir réaliser les visites initiales et périodiques du SIR, les visites post-exposition/post-professionnelles et proposer des aménagements de postes - Peut participer au RDV de liaison - Evalue la pertinence de réaliser la visite ou l'examen à distance par vidéotransmission	 COLLABORATEUR MÉDECIN, INTERNE EN MÉDECINE DU TRAVAIL Peut réaliser l'ensemble des actions du médecin du travail
 SALARIÉ - A l'obligation de se présenter aux visites/examens médicaux - Peut être à l'initiative de la visite de pré-reprise, la visite post-exposition/post-professionnelle, la visite de mi-carrière, la visite à la demande (sans risque de sanction), du RDV de liaison - N'a aucune obligation d'accepter le RDV de liaison (si ce RDV est à l'initiative de l'employeur) - Donne ou non son consentement pour la réalisation des visites en vidéotransmission - Informe préalablement son employeur s'il sollicite une visite de reprise	 INFIRMIER DE SANTÉ AU TRAVAIL MSA - Peut réaliser la visite de mi-carrière, la visite de pré-reprise, la visite de reprise, les entretiens infirmiers, la visite intermédiaire SIR, les visites d'information et de prévention (VIP) - Peut participer au rdv de liaison - Réoriente sans délai vers le médecin du travail si besoin - Evalue la pertinence de réaliser la visite ou l'examen à distance par vidéotransmission	 MÉDECIN CONSEIL MSA Peut être à l'initiative de la visite de pré-reprise
		 MÉDECIN TRAITANT Peut être à l'initiative de la visite de pré-reprise, la visite à la demande

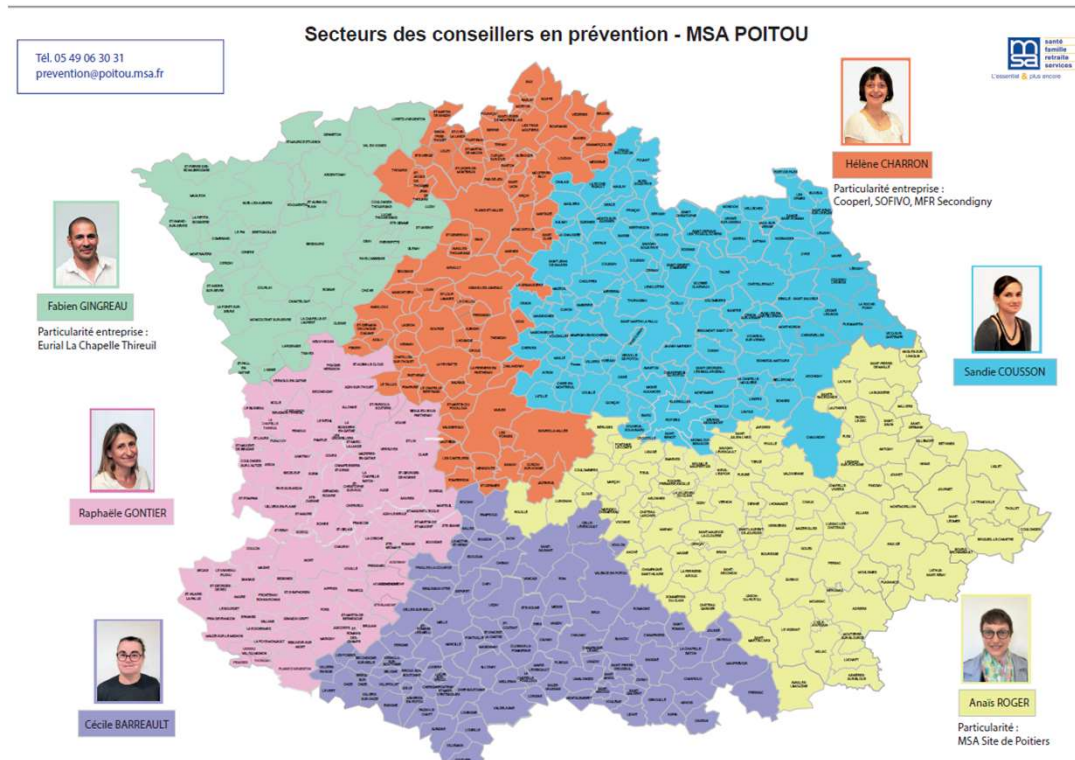
Carte des secteurs des médecins du travail



Carte des secteurs des infirmiers de santé au travail



Carte des secteurs des conseillers en prévention



A1. Cadre de l'agrément

■ Chiffres clés

3 237

ÉTABLISSEMENTS SUIVIS

90,08%

D'ÉTABLISSEMENTS SUIVIS DE
MOINS DE 10 SALARIÉS

2 916

ÉTABLISSEMENTS SUIVIS DE
MOINS DE 10 SALARIÉS

19406

DENOMBREMENT DE LA
POPULATION

7 449

VISITES RÉALISÉES

3 379

VISITES DÉLEGUÉES AUX IDEST

1 387

AMT RÉALISÉES

107

INAPTITUDES

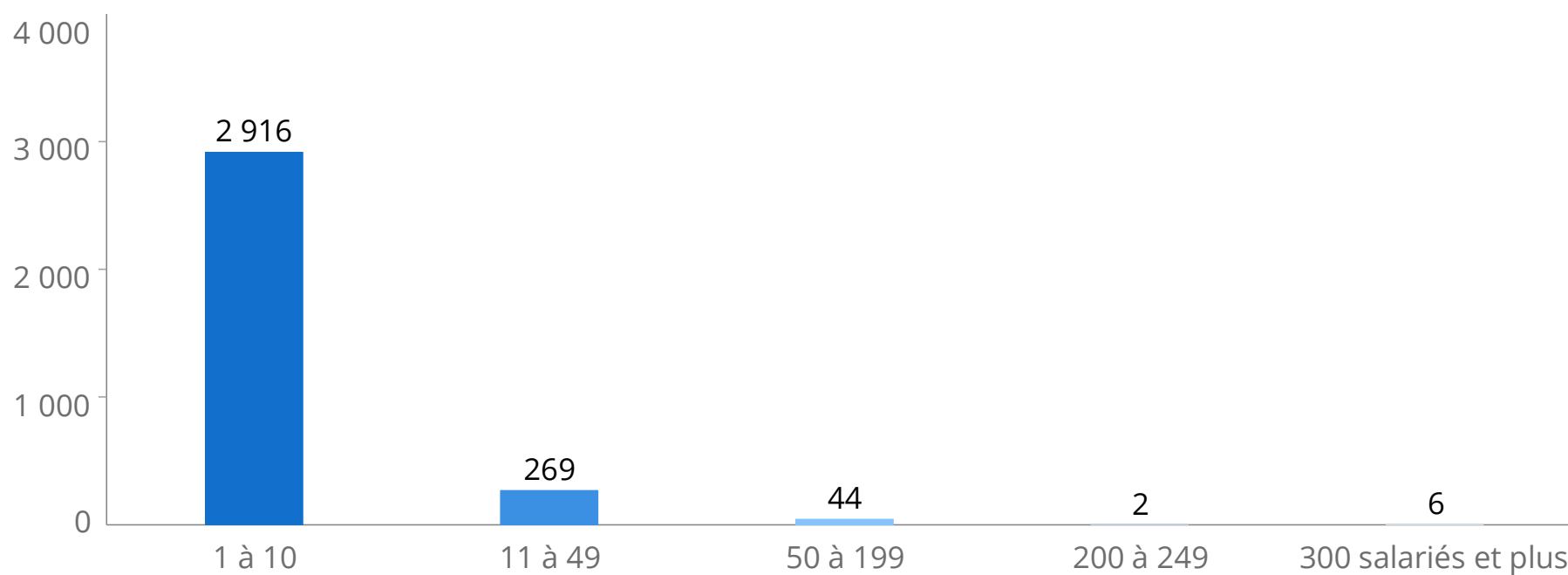
Population suivie

- La population suivie est constituée de salariés agricoles, en CDD de plus de 45 jours et en CDI. Elle représente 19406 salariés .
- Cette population varie en permanence, en fonction des embauches et des fins d'activité dans les entreprises agricoles. L'affiliation et la radiation d'entreprises au régime agricole ont également des impacts sur le nombre de salariés à prendre en charge en termes de santé sécurité au travail.
- La sécurisation de la population suivie tant en nombre qu'en matière de type de suivi est un pré-requis pour assurer un service de qualité à l'ensemble de nos ressortissants. Des échanges réguliers ont lieu avec les entreprises employeurs pour actualiser les salariés à suivre, le service des cotisations traite les fichiers reçus du service SST pour mise à jour des bases en parallèle avec des traitements batch automatiques.
- La répartition des secteurs des médecins du travail et des IDEST est équitable, environ 3000 salariés pour un secteur médecin en tenant compte du temps de travail de chacun. Chaque infirmier exerce ses missions sous la délégation et la responsabilité d'un ou de plusieurs médecins du travail dans le cadre de protocoles écrits

A1. Cadre de l'agrément

■ Etablissements

Nombre d'établissements suivis, par taille d'établissement



A1. Cadre de l'agrément

Types de suivi

Répartition des types de suivis

01 LE SUIVI INDIVIDUEL SIMPLE

Pour les salariés non exposés à des risques particuliers :

- un suivi assuré par un professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire sous la responsabilité du médecin du travail,
- une visite d'information et de prévention effectuée au maximum dans les 3 mois suivant l'affectation au poste et renouvelée tous les 5 ans maximum.



02 LE SUIVI INDIVIDUEL ADAPTÉ

En fonction de l'état de santé des salariés, de leur âge et de leurs conditions du travail :

- un suivi assuré, selon les cas, avant affectation au poste ou au maximum dans les 3 mois suivant l'affectation,
- une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire, sous la responsabilité du médecin du travail,
- un renouvellement de cette visite à 3 ans maximum.



POUR LES SALARIÉS
DES SUIVIS
PERSONNALISÉS

03 LE SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ

Pour les salariés exposés à des risques particuliers* :

- un suivi assuré tous les 4 ans maximum par le médecin du travail avec des visites intermédiaires effectuées un professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire,
- un examen médical d'aptitude réalisé avant l'affectation au poste.

* Risques particuliers : exposition à l'amiante, au plomb, à des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, à des agents biologiques des groupes 3 et 4, à des rayonnements ionisants ; le risque hyperbare ; le risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages. Les postes conditionnés à un examen d'aptitude spécifique.
Les postes identifiés à risque par l'employeur après avis du médecin du travail notamment et au regard de l'évaluation des risques et de la fiche d'entreprise.

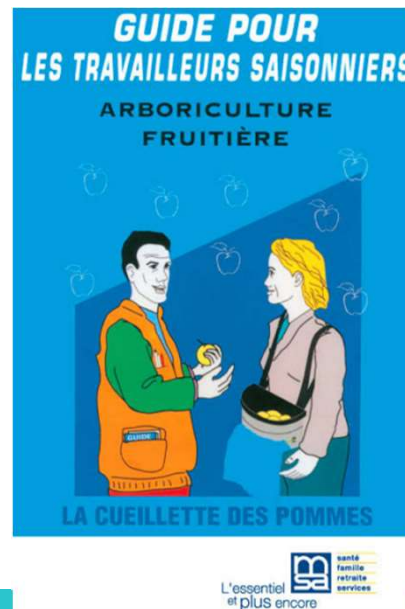
Nbre d'examens réalisés	2024	MSA Poitou
SIS	6 101	SIS 81,90%
SIA 1	73	
SIA 1 moins de 18 ans	5	SIA 2,46%
SIA 2	105	
SIR	1 154	
SIR - de 18 ans	6	SIR 15,64%
SIR - de 18 ans dérogation trav. réglementés	5	
Suivi individuel constaté	7 449	100%

A1. Cadre de l'agrément

■ Types de travailleurs

Répartition des types de travailleurs suivis

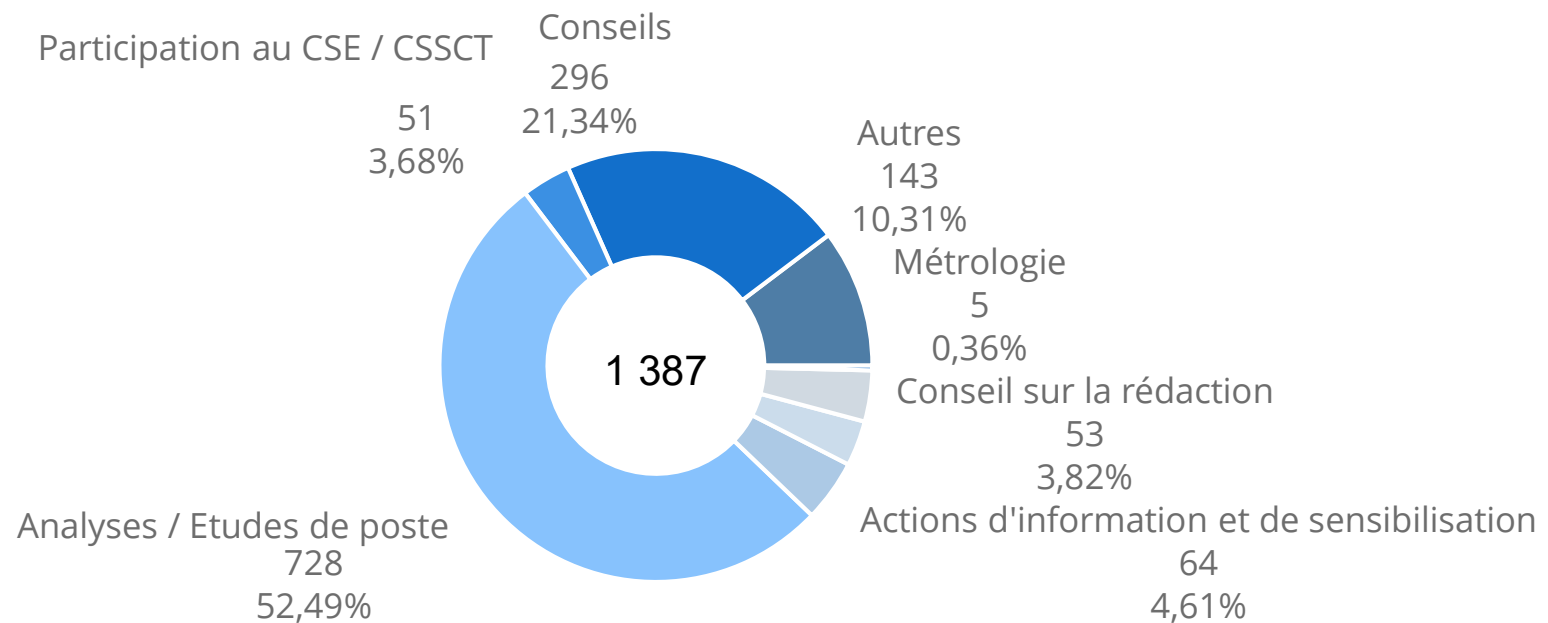
Indicateur	Valeur
Apprentis	1 495
Saisonniers	5 385
Intérimaires	131
Salariés détachés	1 240
INB / travailleurs soumis aux rayonnements ionisants	1



A2. PRP

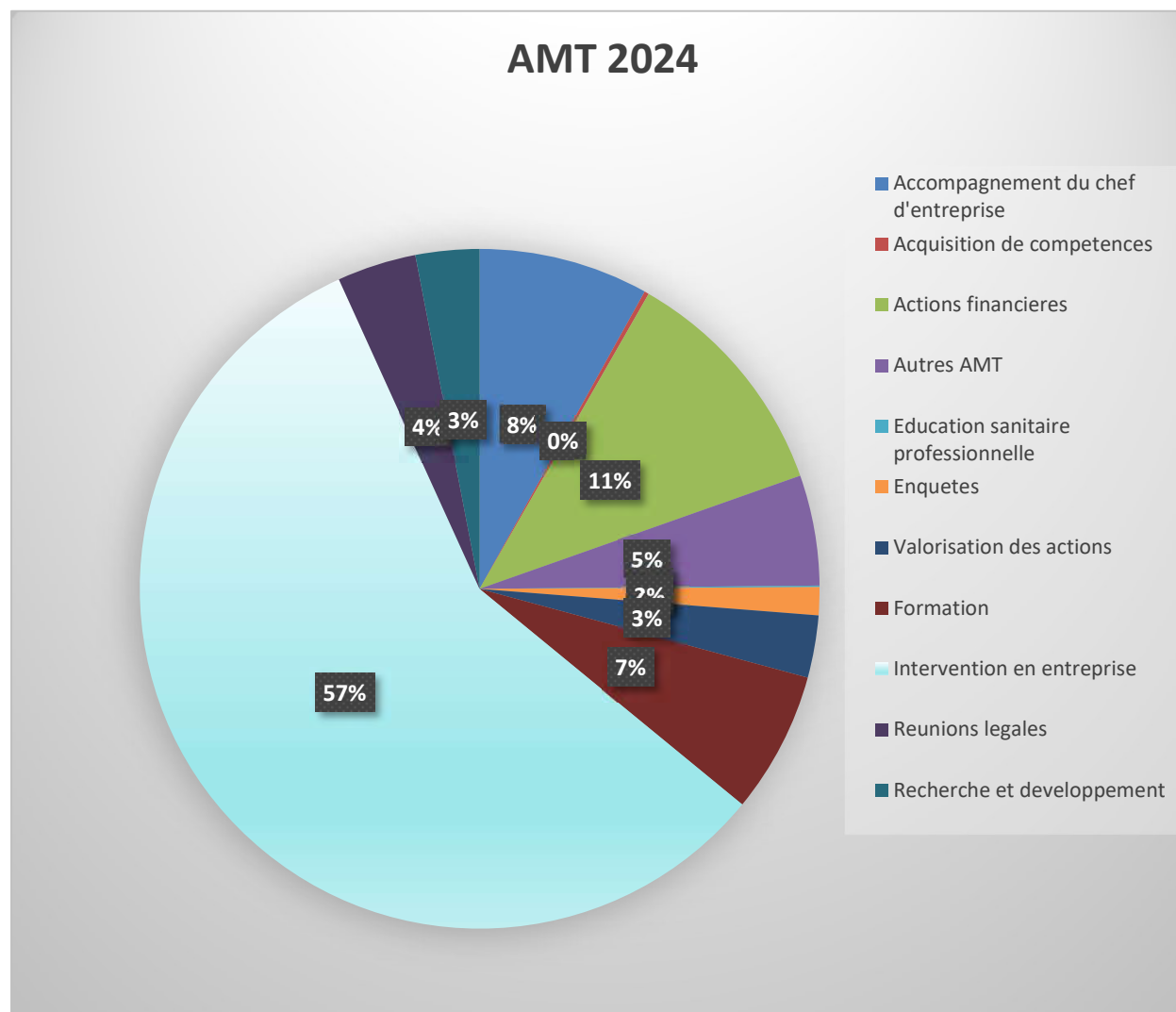
■ AMT

AMT réalisées



Action en milieu de travail

Nbre d'actions en milieu de travail		MSA Poitou
2024	Accompagnement du chef d'entreprise	109
	Acquisition de compétences	3
	Actions financières	153
	Autres AMT	71
	Education sanitaire professionnelle	1
	Enquetes	18
	Valorisation des actions	40
	Formation	91
	Intervention en entreprise	774
	Reunions legales	51
	Recherche et developpement	41
	Action en Milieu de Travail	1 352



A2. PRP

■ AMT

Nombre d'établissements couverts par une fiche entreprise (FE) de moins de 4 ans

36% ET agricoles MSA, éligibles FE sont couverts par une fiche entreprise en 2024

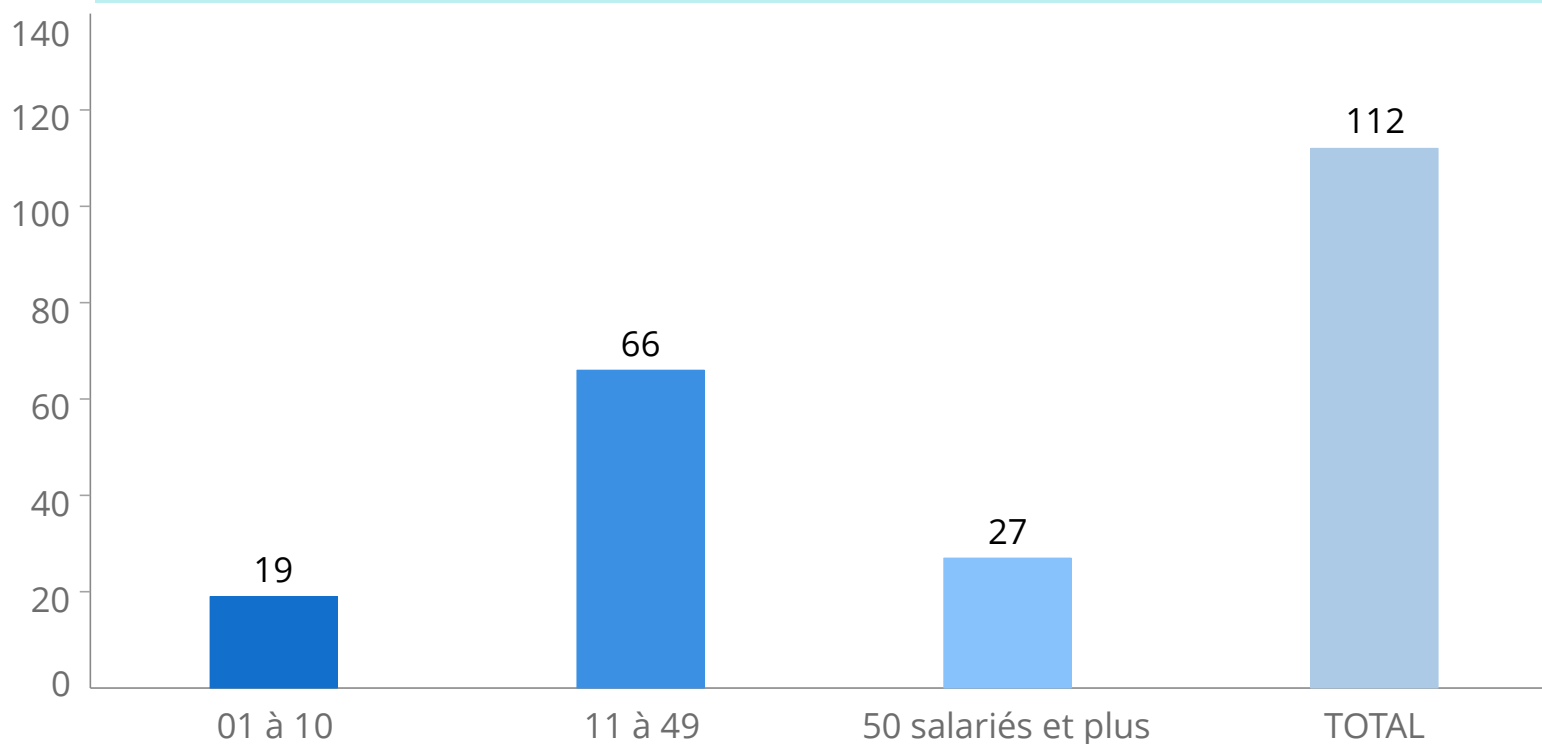
En janvier de l'année N la requête des FE est exécutée via Atoutprev

Les FE sont réparties par secteur pour les établissements

Sans FE

FE de + de 4 ans

FE < à 4ans



Activité Médicale

Activité Médicale		MSA Poitou
2024	Personnes ayant reçu une convocation	6 809
	Nbre de convocations	9 160
	Nbre d'individus reçus	6 240
	Nbre d'examens réalisés	7 449
	Taux de fréquentation aux examens	81,32%
	Nbre de dossiers complexes	846
	Nb jours passés : dossiers complexes	214,82
	Nombre d'inaptitudes	107
	Nbre d'individus exposés CMR	725
	Nbre Pathologies d'origine professionnelle probable	80
	Nbre Pathologies En lien avec l'inaptitude	100
	Nbre Symptômes d'origine professionnelle probable	23
	Nbre Annexe 4	619
	Nb de suivi déclaré	3 370
	Nb de Maintien en emploi SA	396
	Nombre de restriction	1 294

A3. Suivi de l'état de santé

- L'article 35 de la loi n° 2021-1018 du 02/08/2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et le décret n°2022-679 du 26 avril 2022 ont prévu une extension des possibilités de délégation de missions du médecin du travail à l'infirmier de santé au travail (IDEST).
- Le médecin du travail délègue une activité/une mission mais la compétence à la réaliser reste propre à l'infirmier de santé au travail. Un infirmier de santé au travail ne peut donc exercer seul ses activités/missions. Il réalise l'ensemble de son activité de suivi individuel de l'état de santé des salariés agricoles et de prévention collective en entreprise sous la responsabilité du médecin du travail et dans le cadre d'un protocole écrit et signé. L'ensemble des actions, y compris celles relevant du rôle propre de l'IDEST, s'intègre dans le plan d'activité en milieu de travail du service SST.
- En plus des visites qui pouvaient déjà être réalisées par les IDEST (la VIP initiale et son renouvellement, la visite intermédiaire SIR), les visites suivantes peuvent être déléguées depuis le 28 avril 2022 :

L'examen de pré reprise

L'examen de reprise,

La visite à la demande,

Le bilan à 50 ans,

La visite de mi-carrière.

C. trav., art. L.4622-8 ; CRPM, art. R.717-52-3

- A compter du 28 décembre 2023, le médecin du travail peut confier tout ou partie de la réalisation de l'examen médical d'aptitude périodique (EMA) à un IDEST, dans certaines conditions dans le cadre du SIR.
- Cet élargissement de délégation enrichit les missions des IDEST, renforce la capacité à faire des visites et positionne les médecins du travail sur les « situations les plus complexes » dans un processus de délégation sécurisé.

Nombre d'examens réalisés par les médecins du travail

Nbre d'examens réalisés			MSA Poitou
2024	INFIRMIER ST	Entretien infirmier	
		Total	3 377
	MEDECIN DU TRAVAIL	Total	4072
		Demande	650
		Embauche	767
		Entretien infirmier	2
		Exploitant	48
		Périodique	1 236
		Pré reprise	686
		Reprise	683
	total des examens réalisés		7 449

En 2023 4016 examens ont été réalisés par les médecins du travail soit une légère hausse de 1,39% en 2024

En 2023 7102 examens ont été réalisés soit une hausse de 4,89% en 2024

Détails du nombre d'examens réalisés par les infirmiers de santé au travail

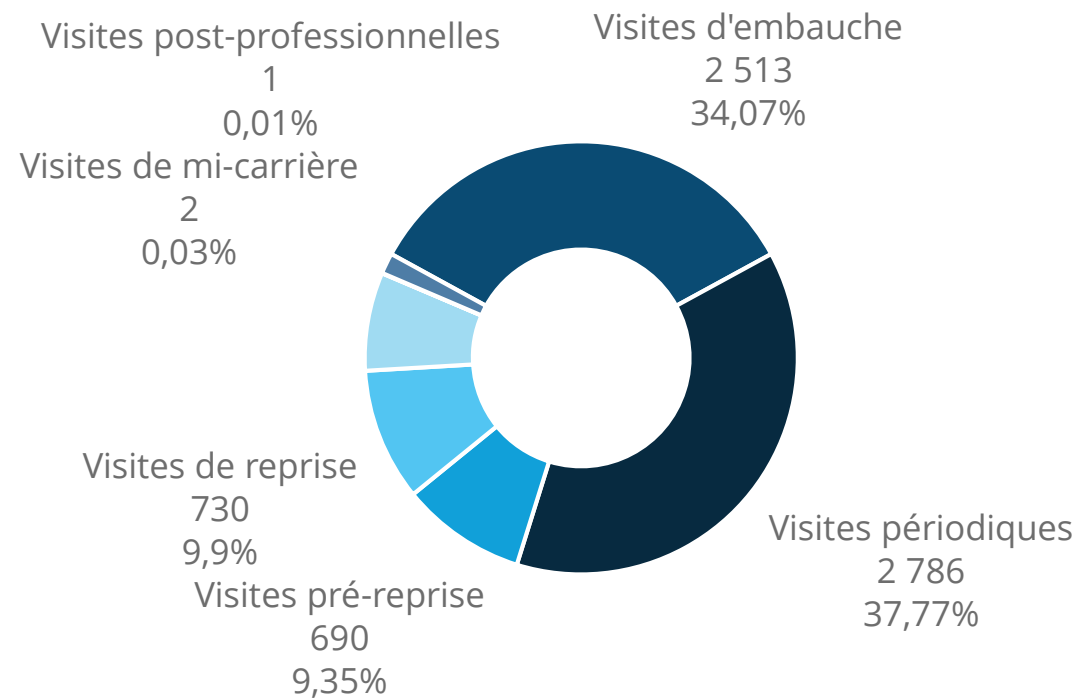
Nbre d'examens réalisés			MSA Poitou
2024	INFIRMIER ST	EMA périodique IDEST/MT	4
		VIP initiale	1 746
		VIP périodique	1 194
		Visite à la demande	7
		Visite de mi-carrière	2
		Visite de pré reprise maladie	4
		Visite de reprise maladie	4
		Visite de reprise maternité	43
		Visite intermédiaire (2 ans)	375
		Total des examens réalisés	
		Entretien infirmier	3 379

En 2023 3086 examens ont été réalisés par les IDEST
soit une hausse de 9,43% en 2024

A3. Suivi de l'état de santé

■ Types de visites

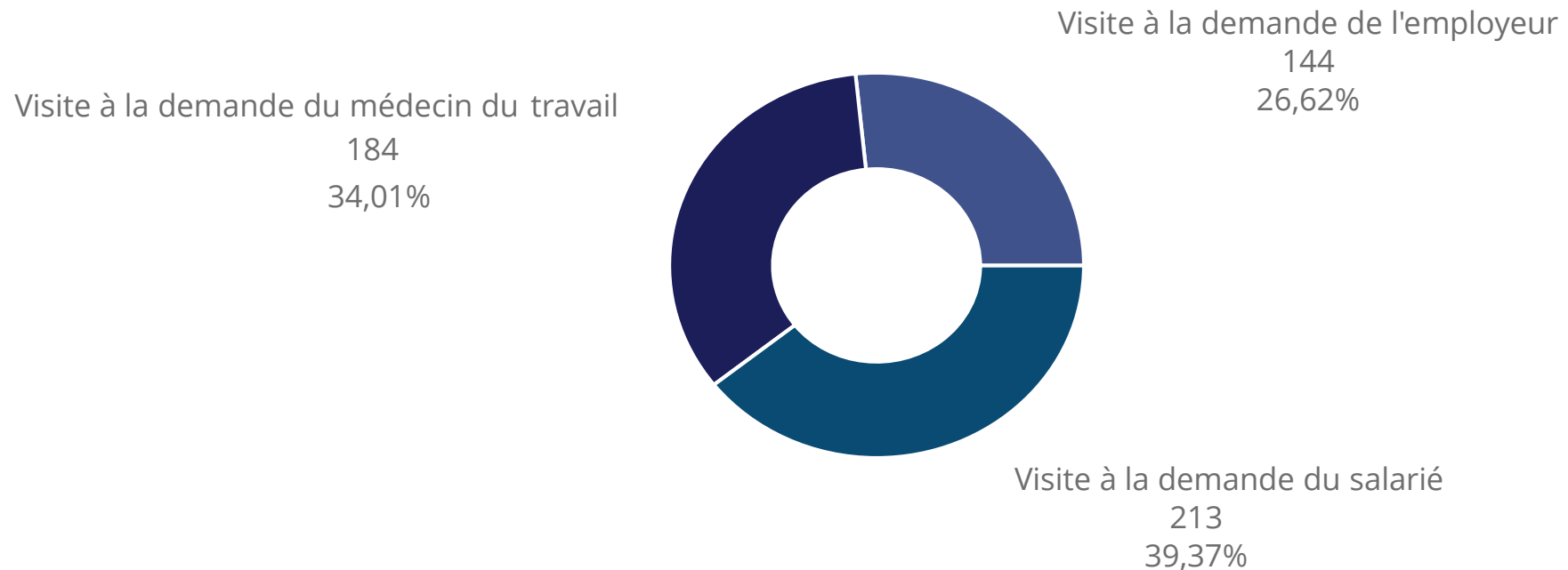
Répartition des visites par type de visite



A3. Suivi de l'état de santé

■ Types de visites

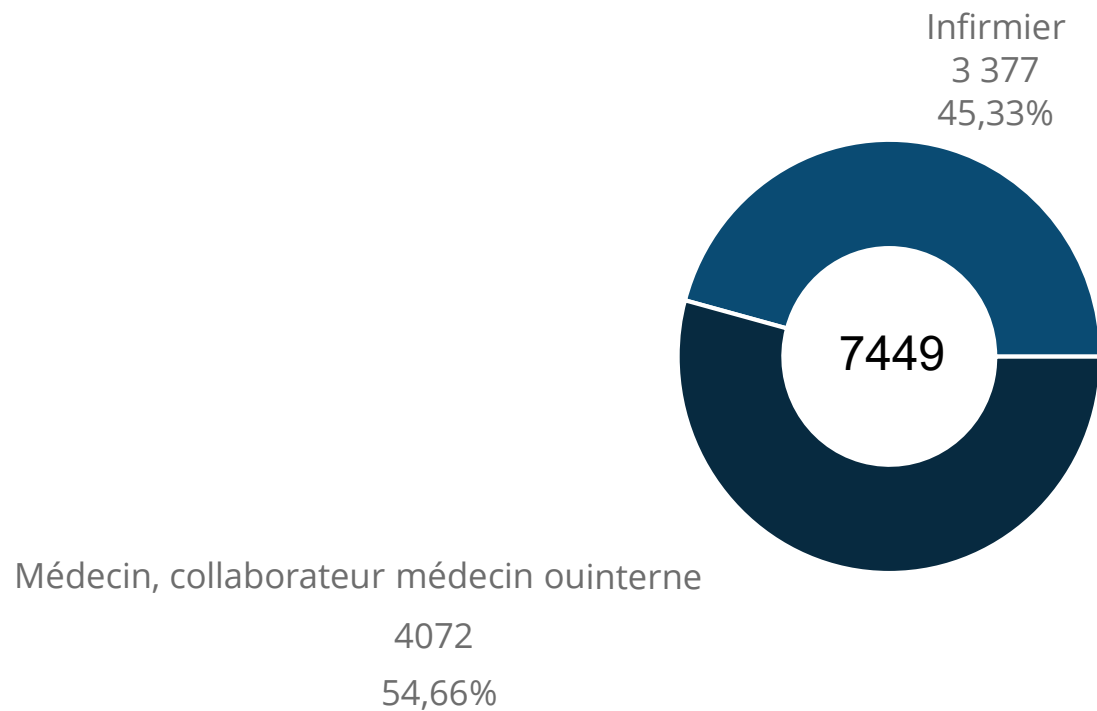
Répartition des visites à la demande



A3. Suivi de l'état de santé

■ Types de visites

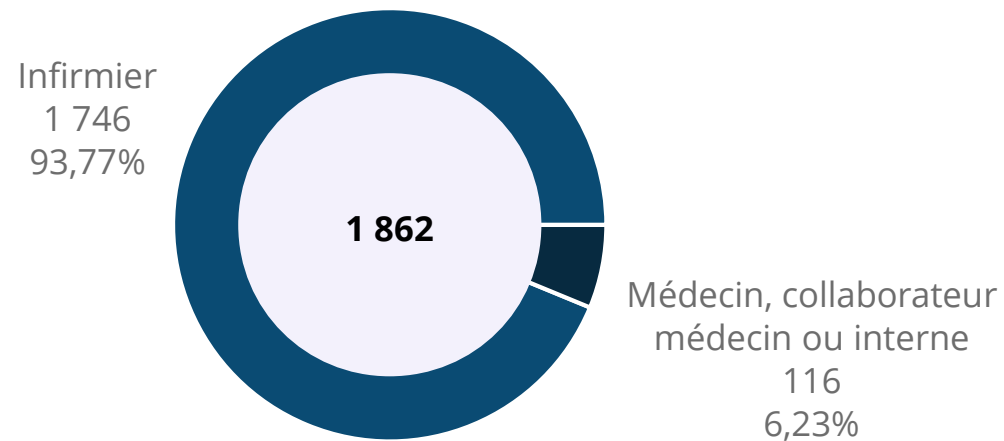
Répartition des visites par type de professionnel



A3. Suivi de l'état de santé

■ Types de visites

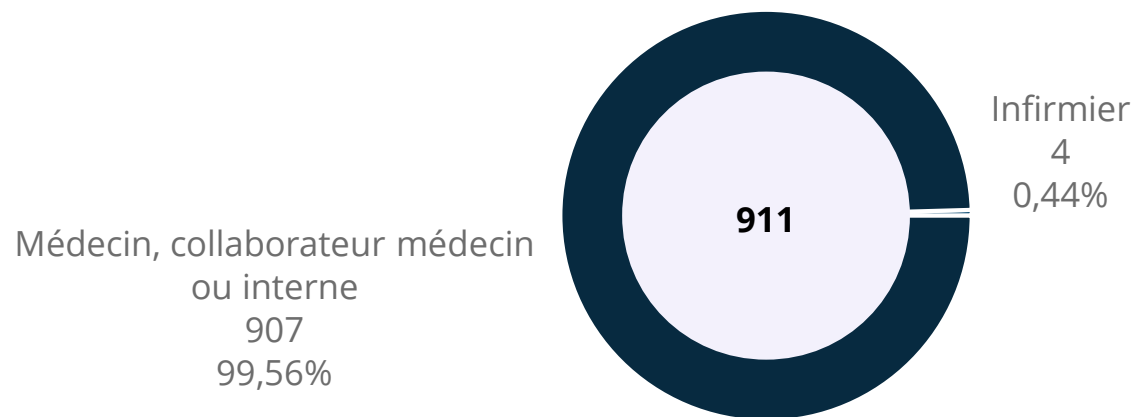
VIP initiales par type de professionnel



A3. Suivi de l'état de santé

■ Types de visites

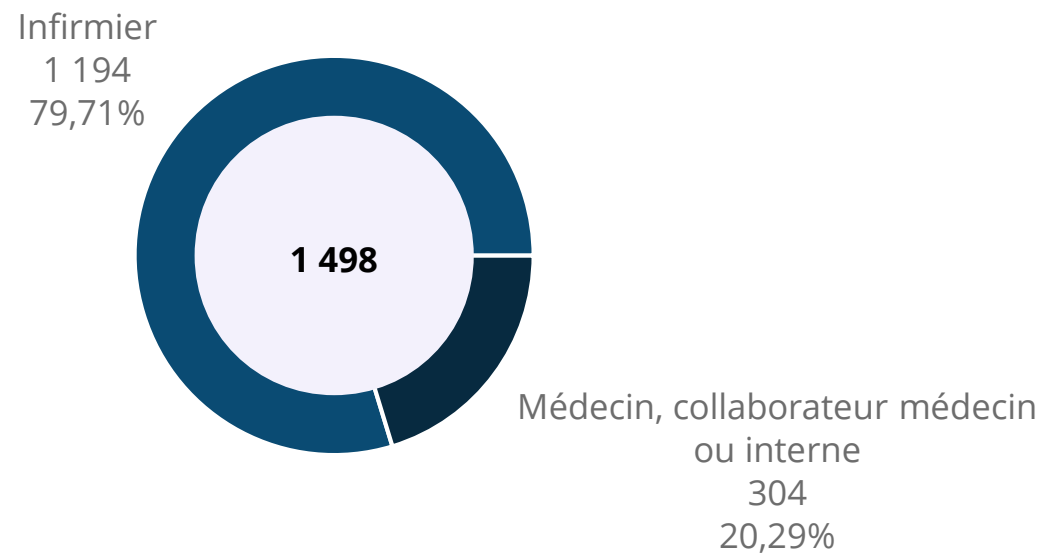
Visites périodiques d'aptitude par type de professionnel



A3. Suivi de l'état de santé

■ Types de visites

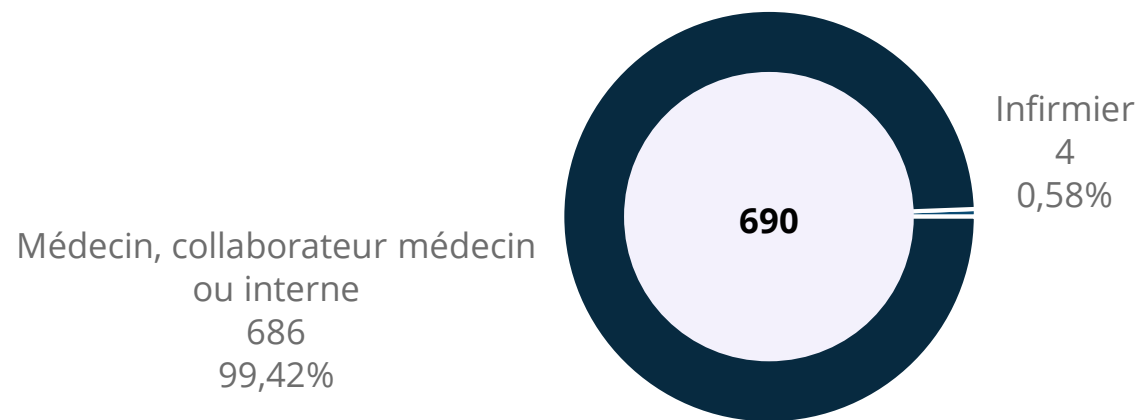
VIP périodiques par type de professionnel



A3. Suivi de l'état de santé

■ Types de visites

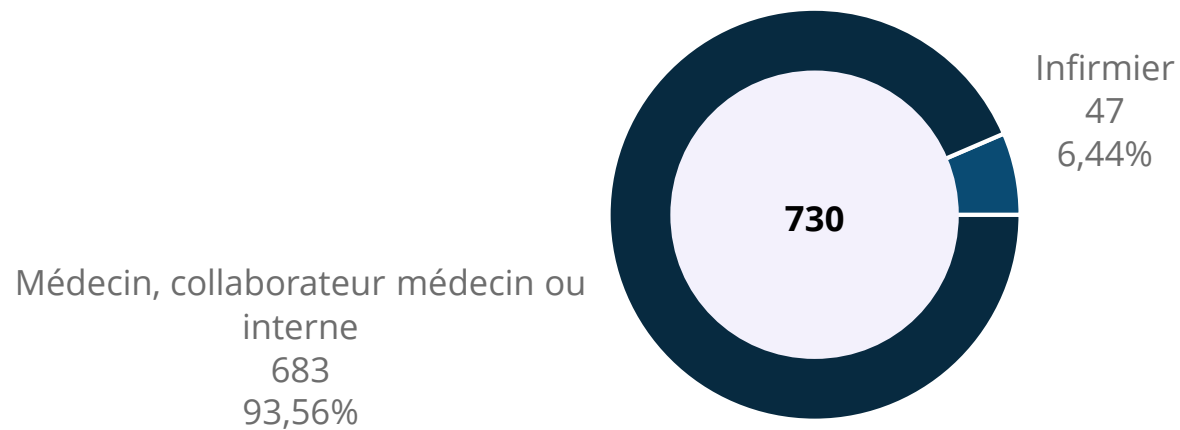
Visites de pré-reprise par type de professionnel



A3. Suivi de l'état de santé

■ Types de visites

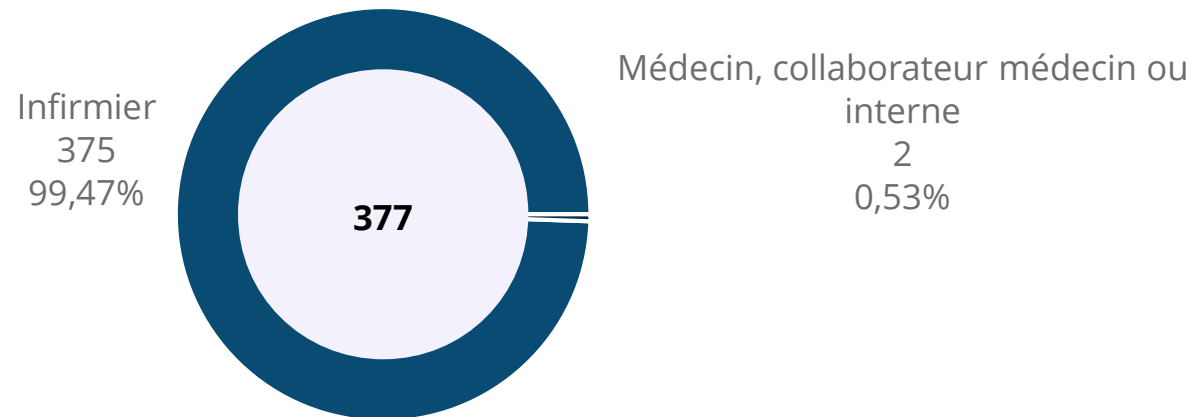
Visites de reprise par type de professionnel



A3. Suivi de l'état de santé

■ Types de visites

Visites intermédiaires du salarié en SIR par type de professionnel



A3. Suivi de l'état de santé

■ Examens complémentaires

Nombre d'examens complémentaires

Indicateur	Valeur
Nombre d'examens complémentaires réalisés en interne	7958
Nombre d'examens complémentaires prescrits en externe	37

Le médecin du travail peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires nécessaires [[CRPM](#), [Art. R. 717-19](#)] :

- à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail;
- au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur ;
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage du travailleur.

La prise en charge des examens complémentaires dépend du contexte de la demande et du service de santé au travail [[CRPM](#), [Art. R. 717-20](#)] :

- Les examens complémentaires rendus obligatoires par les dispositions réglementaires prises en application du 3° de l'article L. 4111-6 du code du travail, ainsi que les vaccinations professionnelles obligatoires sont pris en charge par l'employeur, en sus de la cotisation de santé au travail ;
- Les examens complémentaires et les vaccinations dont la nécessité est appréciée par le médecin du travail en dehors de toute obligation réglementaire sont pris en charge par le service de santé au travail.

A3. Suivi de l'état de santé

■ Délais réglementaires

Nombre de salariés <https://ssa.msa.fr/document/suivi-de-letat-de-sante-au-travail/>

Indicateur	Valeur
Nombre de salariés en SIR ayant eu une visite dans les 2 dernières années	4 553
Nombre de salariés en suivi adapté ayant eu une visite dans les 3 dernières années	2 267
Nombre de salariés en suivi simple ou adapté ayant eu une visite dans les 5 dernières années	12 352

SUIVI INDIVIDUEL SIMPLE (SIS)

Pour les salariés non exposés à des risques particuliers :

- Un suivi assuré par un professionnel de santé du service Santé Sécurité au Travail de la MSA
- Une visite d'information et de prévention effectuée au maximum dans les 3 mois suivant l'affectation au poste et renouvelée tous les 5 ans maximum
- Une visite de mi-carrière aux 45 ans du salarié

SUIVI INDIVIDUEL ADAPTÉ (SIA)

Pour les travailleurs de nuit et les salariés de moins de 18 ans :

- Visite d'information et de prévention réalisée avant l'affectation au poste
- Un délai de renouvellement de la VIP à 3 ans maximum
- Une visite de mi-carrière aux 45 ans du salarié

SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ (SIR)

Pour les salariés exposés à des risques particuliers² ou nécessitant un examen médical d'aptitude (ex : utilisation de certains équipements...) :

- Un examen médical d'aptitude réalisé avant l'affectation au poste
- Un examen périodique assuré tous les 4 ans maximum par le médecin du travail avec des visites intermédiaires effectuées par un professionnel de santé du service Santé Sécurité au Travail de la MSA
- Une visite de mi-carrière aux 45 ans du salarié

SUIVI INDIVIDUEL ADAPTÉ (SIA)

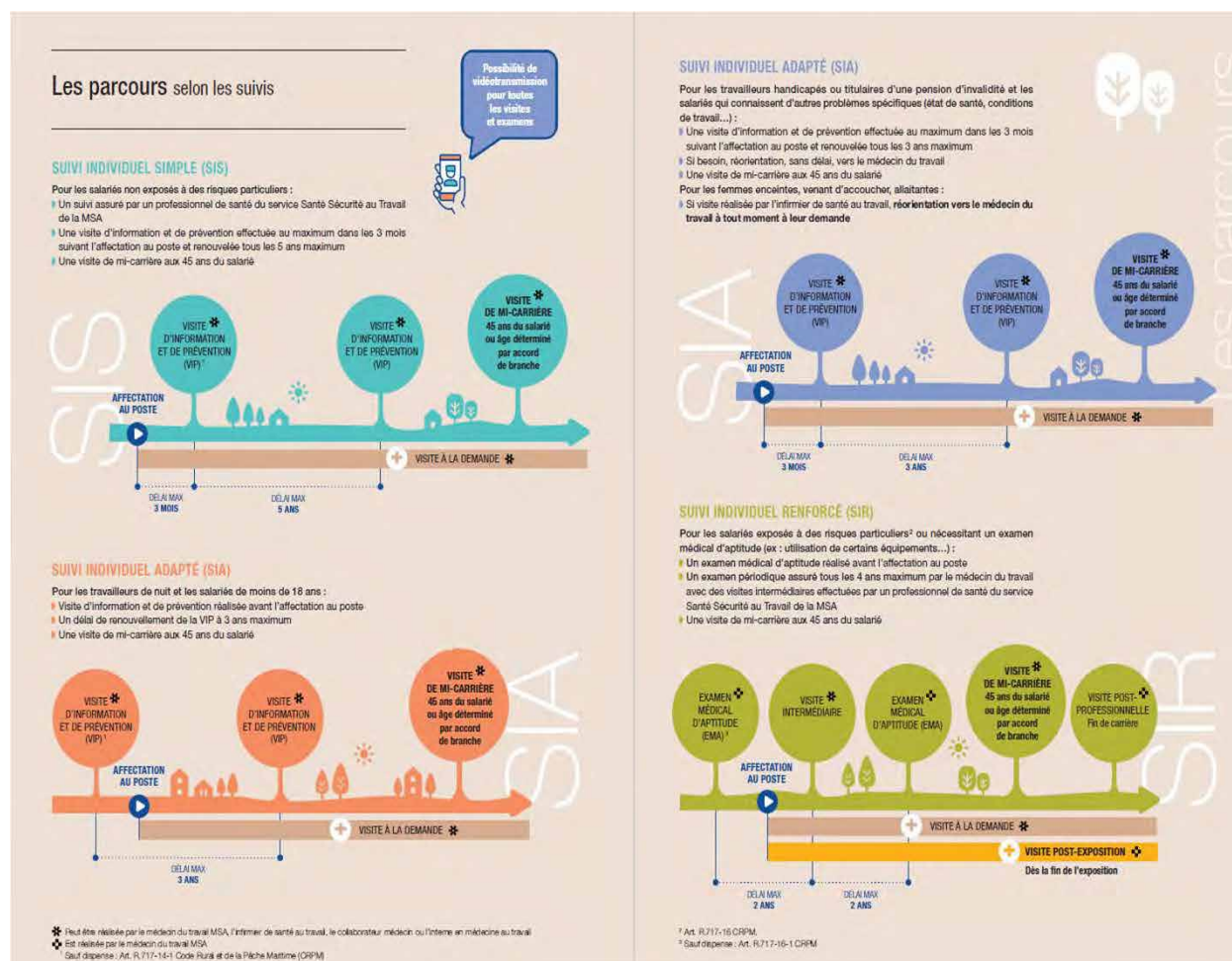
Pour les travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité et les salariés qui connaissent d'autres problèmes spécifiques (état de santé, conditions de travail...) :

- Une visite d'information et de prévention effectuée au maximum dans les 3 mois suivant l'affectation au poste et renouvelée tous les 3 ans maximum
- Si besoin, réorientation, sans délai, vers le médecin du travail
- Une visite de mi-carrière aux 45 ans du salarié

Pour les femmes enceintes, venant d'accoucher, allaitantes :

- Si visite réalisée par l'infirmier de santé au travail, **réorientation vers le médecin du travail à tout moment à leur demande**

A3. Suivi de l'état de santé



Visites

 vous guider

Suivi de l'état de santé au travail

Les principaux changements de la réforme 2021-2022



www.msa.fr

 **santé
famille
retraite
services**
L'essentiel  plus encore

Les visites

VISITE DE PRÉ-REPRISE

OBJECTIF
Favoriser le maintien en emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle ou non.

POUR QUI ?
Les salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours.

QUAND ?
Pendant l'arrêt de travail de plus de 30 jours du salarié, dès que son état de santé permet d'envisager une reprise d'activité professionnelle.

INITIATIVE
Peut être sollicitée par :
 • Médecin du travail
 • Salarié
 • Médecin traitant
 • Médecin conseil de la MSA

PAR QUI ?
 • Médecin du travail
 • Collaborateur médecin
 • Interne en médecine du travail
 • Infirmier de santé au travail

¹ L'employeur doit informer le salarié de la possibilité de solliciter l'organisation de l'examen de pré-reprise.



Anciennement
visite de fin
de carrière

VISITE DE REPRISE

OBJECTIF
Après un arrêt de travail, vérifier que le poste de travail du salarié est adapté à son état de santé et préconiser, le cas échéant, des mesures d'aménagement du poste de travail.

POUR QUI ? QUAND ?
Dès la reprise de travail du salarié ou au plus tard dans un délai de 8 jours suivant la reprise suite à :
 • Un congé maternité,
 • Une absence pour maladie professionnelle,
 • Une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail,
 • Une absence d'au moins 60 jours pour maladie ou accident non professionnel.

INITIATIVE
 • Par principe, l'employeur
 • Par exception, le salarié²

PAR QUI ?
 • Médecin du travail
 • Collaborateur médecin
 • Interne en médecine du travail
 • Infirmier de santé au travail

² Sous réserve que le salarié informe son employeur de sa demande de visite.

VISITE POST-EXPOSITION / POST-PROFESSIONNELLE

OBJECTIF
Établir un état des lieux des expositions professionnelles auxquelles le salarié a été soumis et, le cas échéant, initier une surveillance post-exposition ou post-professionnelle.

POUR QUI ?
Salarié qui bénéficie ou a bénéficié d'un Suivi Individuel Renforcé (SIR) ou équivalent au cours de sa carrière.

QUAND ?
Dans les meilleurs délais après la cessation de l'exposition à des risques particuliers ou avant le départ à la retraite.

INITIATIVE
 • Employeur
 • Salarié, en l'absence de démarche de l'employeur

PAR QUI ?
 • Médecin du travail

¹ Rôle des acteurs :
 • Employeur : informe le service SST de la cessation de l'exposition dès qu'il en a connaissance
 • Salarié : en l'absence de démarche de l'employeur, il peut demander à bénéficier de la visite auprès de son service SST au cours du mois précédant la fin de l'exposition, jusqu'à 6 mois après la cessation de l'exposition

² Service SST : vérifie que le salarié remplit les conditions d'accès et organise la visite.

VISITE DE MI-CARRIÈRE

OBJECTIF
Favoriser le maintien en emploi en réalisant un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, en évaluant les risques de désinsertion professionnelle et en sensibilisant le salarié sur la prévention des risques professionnels.

QUAND ? POUR QUI ?
Durant l'année du 45^e anniversaire du salarié, ou à l'âge déterminé par accord de branche.

INITIATIVE
 • Employeur
 • Salarié

PAR QUI ?
 • Médecin du travail
 • Collaborateur médecin
 • Interne en médecine du travail
 • Infirmier de santé au travail

VISITE À LA DEMANDE

INITIATIVE
Visite organisée, indépendamment des autres visites, à l'initiative du médecin traitant, du médecin du travail, de l'employeur (doit être écrite et motivée) ou du salarié (sans risque de sanction).

OBJECTIF
Elle a notamment pour objectif d'anticiper un risque d'incapacité pour engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

RDV DE LIAISON

OBJECTIF
Maintenir un lien entre l'employeur et le salarié en arrêt de travail pour informer ce dernier des dispositifs dont il peut bénéficier pour favoriser son maintien en emploi et éviter la désinsertion professionnelle.

POUR QUI ?
Salarié en arrêt de travail de plus de 30 jours s'il le souhaite.

QUAND ?
L'employeur organise le RDV suivant la sollicitation ou l'acceptation du salarié. Le salarié n'a aucune obligation d'accepter le RDV.

INITIATIVE
 • Employeur
 • Salarié

PAR QUI ?
 • Employeur
 • Salarié
 • Service SST (présence ou transmission de documents d'information sur l'offre SST MSA)

TELESANTÉ

Les visites et examens peuvent être réalisés à distance, sur décision du professionnel de santé qui la réalise.

L'utilisation de la vidéotransmission n'est possible qu'avec le consentement du salarié. S'il refuse, une consultation en présentiel est programmée dans les meilleurs délais.

Les informations partagées lors de la vidéotransmission sont sécurisées.

Si la visite ou l'examen en vidéotransmission est réalisé sur le lieu de travail, l'employeur doit mettre à disposition du salarié un local avec des conditions sonores et visuelles adaptées.

Bilan de l'activité médicale

L'année 2024 fait apparaître un turnover des effectifs, des absences dans le cadre de la formation et autres absences, malgré cela, l'activité se maintient par rapport à l'année 2023. Le service fait face à une « complexification » des situations individuelles à traiter (maintien en emploi, visites de pré reprise, de reprise, visites à la demande, visite mi-carrière ...) et à un fort enjeu pour assurer le service socle et s'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue face aux exigences de la certification, ce qui implique un pilotage renforcé de l'activité, une organisation du suivi individuel réalisé pour l'ensemble des situations prévues par les textes réglementaires ; l'engagement et l'application des procédures et la mise en œuvre de l'offre socle et des actions en milieu de travail en lien avec le Plan SST et les indicateurs COG.

Dans le cadre de la certification, l'élaboration de la Fiche d'Entreprise (FE) et sa mise à jour sont à effectuer a minima tous les 4 ans ou sur demande de l'entreprise. Une requête annuelle permet de mettre en évidence les entreprises concernées et de prioriser les élaborations et les mises à jour des fiches d'entreprise au sein du service.

On constate une augmentation en 2024, 34% des fiches ont été réalisées contre 17% en 2023

La visite de mi-carrière donne lieu à la remise d'une attestation de suivi durant l'année civile du 45e anniversaire du salarié. Seul le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, les mesures d'aménagement prévues à l'article L.4624-3 du code du travail (aménagement du poste de travail ou du temps de travail).

Cette visite implique une durée d'examen plus conséquente: un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, une évaluation des risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte le parcours professionnel et une sensibilisation aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

En 2024, le nombre de visites mi-carrière est faible, une requête annuelle permet de cibler la population concernée et d'envoyer le curriculum Laboris aux salariés, un pré requis pour la mise en place des délégations, le nombre de visite à prévoir en 2025 est de 798

Bilan quantitatif des visites

En 2024 7449 examens ont été réalisés contre 7102 en 2023 soit une hausse de 4,89%

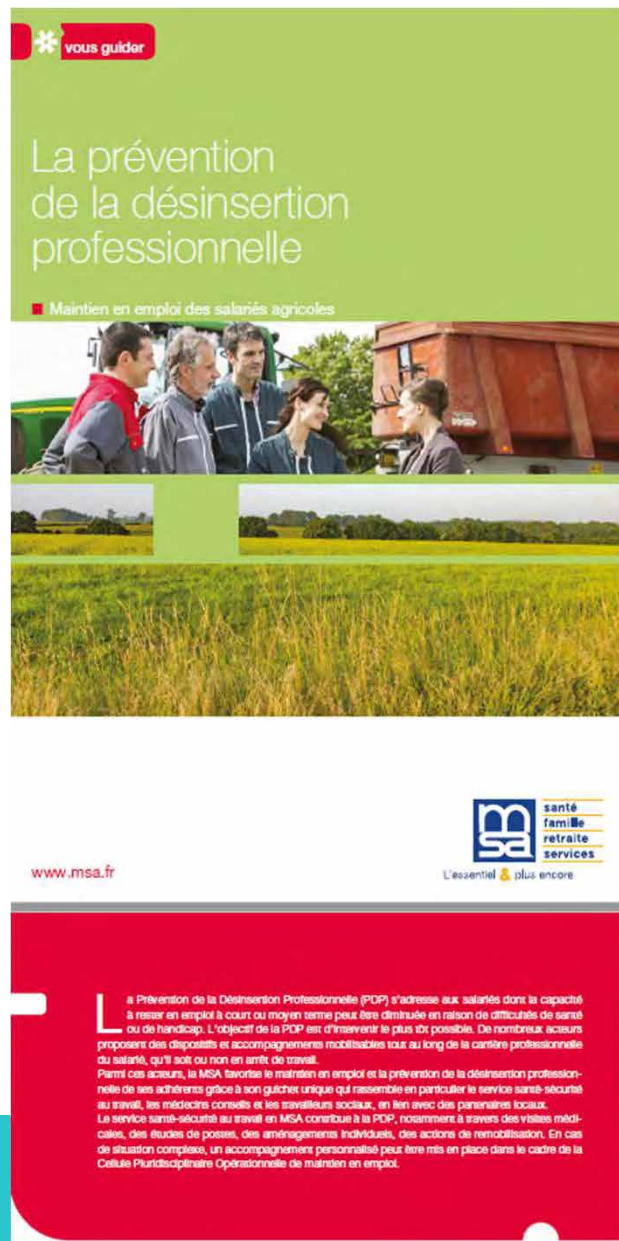
En 2024 4072 examens ont été réalisés par les médecins du travail contre 4016 en 2023 soit une légère hausse de 1,39%

En 2024 3377 examens ont été réalisés par les IDEST contre 3086 en 2023 soit une hausse de 9,43%

Aptitude au poste de travail

En 2024 les médecins du travail ont établi **619 avis d'aptitude avec aménagement de poste contre 568 en 2023**, cette situation **représente 8% des visites**. Ce chiffre reste stable .

La prévention de la désinsertion professionnelle



- La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) s'adresse aux salariés dont la capacité à rester en emploi à court ou moyen terme peut être diminuée en raison de difficultés de santé ou de handicap. L'objectif de la PDP est d'intervenir le plus tôt possible. De nombreux acteurs proposent des dispositifs et accompagnements mobilisables tout au long de la carrière professionnelle du salarié, qu'il soit ou non en arrêt de travail.
- Parmi ces acteurs, la MSA favorise le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle de ses adhérents grâce à son guichet unique qui rassemble en particulier le service santé-sécurité au travail, les médecins conseils et les travailleurs sociaux, en lien avec des partenaires locaux.
- En cas de situation complexe, un accompagnement personnalisé peut être mis en place dans le cadre de la Cellule Pluridisciplinaire Opérationnelle de maintien en emploi.
- Le public accompagné par les MSA pour la PDP et le maintien en emploi sont les salariés ou non-salariés agricoles en situation de handicap, maladie ou accident, étant en risque de désinsertion professionnelle, du fait de leur état de santé.

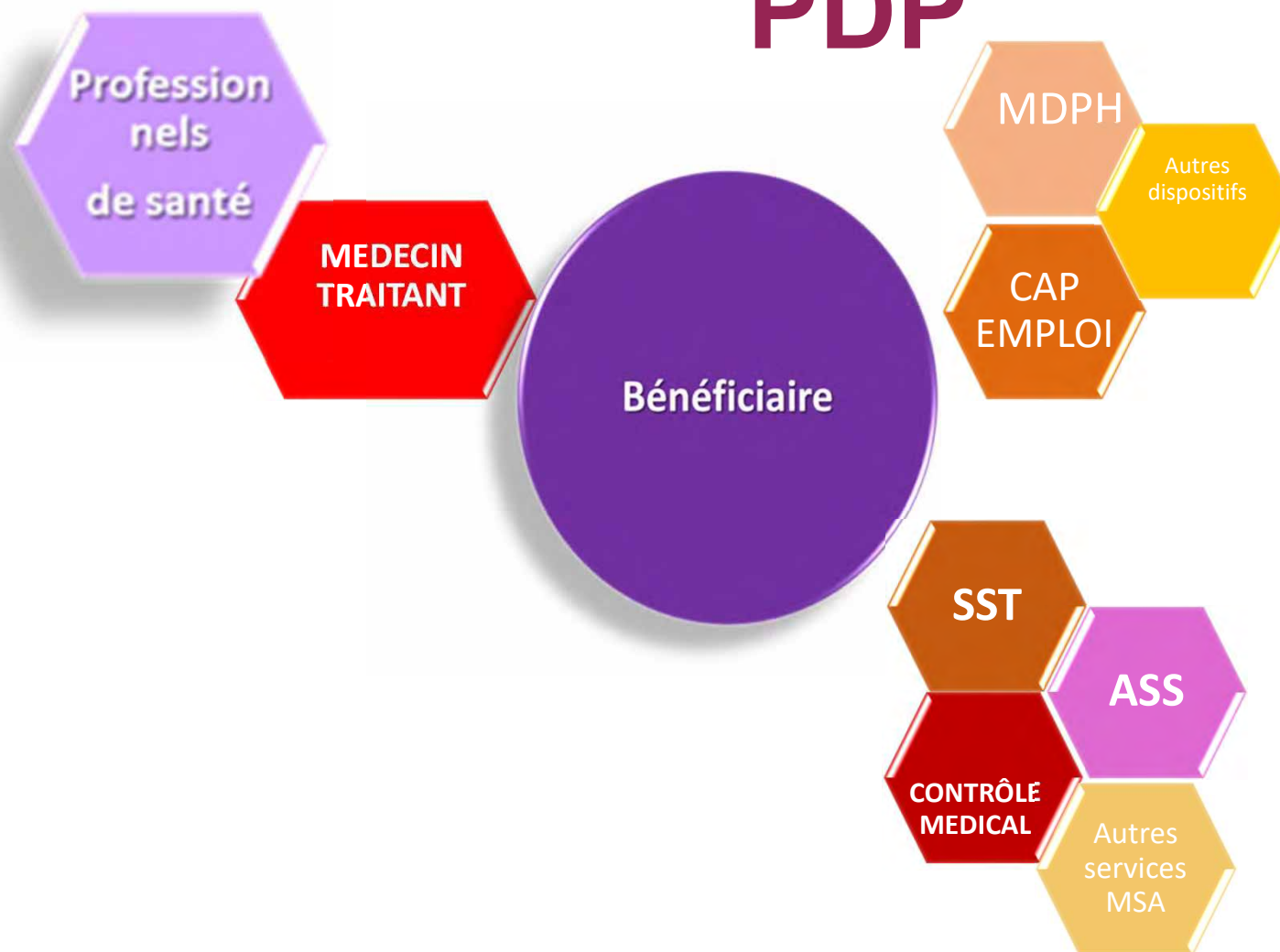
Formes de prévention du risque

La prévention primaire : qui vise à agir, en amont de la problématique de santé ayant un impact sur la capacité à exercer une activité professionnelle, par des actions de long terme et collectives.

La prévention secondaire : qui vise à agir à un stade précoce du risque de désinsertion professionnelle, à l'apparition effective ou anticipée de signaux faibles, liés par exemple à l'âge ou au secteur d'activité d'appartenance des personnes concernées, à l'exposition à certains risques ou à l'exercice de certains métiers. Elle consiste en des actions collectives et ciblées, avec pour objectif d'éviter les accidents et arrêts de travail.

La prévention tertiaire : qui vise à agir sur les complications liées à l'état de santé et constatables par des arrêts de travail longs ou répétitifs. Il s'agit alors de limiter les risques d'aggravation de la situation, en prenant en charge les assurés identifiés, le plus précocement possible, en leur proposant un accompagnement personnalisé concourant à leur maintien en emploi sur leur ancien poste de travail, sur un nouveau poste ou à leur reclassement professionnel

La pluridisciplinarité élargie PDP



La prévention de la désinsertion professionnelle

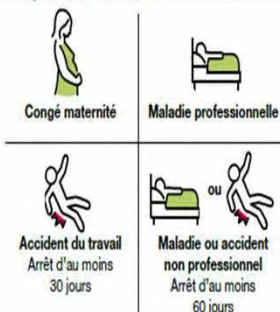
<https://ssa.msa.fr/document/la-prevention-de-la-desinsertion-professionnelle/>

<https://ssa.msa.fr/document/la-visite-de-pre-reprise/>

<https://ssa.msa.fr/document/la-visite-de-pre-reprise-2/>



► Obligatoire suite à un des arrêts de travail suivants :



► Demandée par l'employeur*.

► Réalisée dans les 8 jours à l'issue de l'arrêt de travail.

► Permet de vérifier si le poste de travail du salarié est compatible avec son état de santé et le cas échéant le médecin du travail peut proposer des aménagements.



Le rendez-vous de liaison est une réunion d'information qui peut se dérouler entre le salarié et l'employeur lorsque le salarié a un arrêt de plus de 30 jours.

L'employeur est autorisé à prendre contact avec le salarié pendant son arrêt de travail pour lui proposer un rendez-vous de liaison. Le salarié n'est pas obligé d'accepter ce rendez-vous. En effet il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une possibilité.

Cependant, si le salarié demande ce rendez-vous, l'employeur a l'obligation de l'organiser.

Ce rendez-vous, qui permet de garder le lien entre l'employeur et le salarié, est l'occasion d'informer ce dernier des dispositifs dont il peut bénéficier pour favoriser son maintien en emploi et éviter la désinsertion professionnelle.

Le salarié n'a pas à donner d'informations sur sa santé.

Le service de Santé-Sécurité au Travail peut être associé à ce rendez-vous.



► Réalisée dans la 45^e année du salarié (ou à un âge déterminé par accord de branche), elle a pour but de favoriser le maintien en emploi en :

- réalisant un état des lieux de l'adéquation de l'état de santé du salarié avec son poste de travail (prise en compte des expositions aux risques au cours de sa carrière)
- évaluant les risques de désinsertion professionnelle
- sensibilisant le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels

► Peut être demandée par l'employeur ou le salarié.

► Le médecin du travail peut proposer des mesures d'aménagement. Dans ce cas, sur demande du salarié, le référent handicap de l'entreprise peut participer aux seuls échanges entre le salarié, l'employeur et le médecin du travail concernant les éventuelles mesures proposées par ce dernier.

À SAVOIR

Elle peut être réalisée au cours d'une visite médicale périodique de santé au travail prévue entre les 43 et les 45 ans du salarié.



► Elle peut être demandée à tout moment, notamment en cas de problèmes de santé exposant à un risque d'inaptitude ou de désinsertion professionnelle, par le médecin traitant, le médecin du travail, l'employeur ou le salarié et être réalisée sur le temps de travail.

► Si l'employeur demande une visite, cette demande doit être écrite et motivée. L'employeur doit informer le salarié en amont.

► Le salarié peut demander à ce que l'employeur ne soit pas informé. Dans ce cas, la visite doit être réalisée en dehors du temps de travail.



ADAPTATION, AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Un aménagement du poste de travail peut être proposé à l'issue de tout type de visite de santé au travail après :

- Une étude du poste et des conditions de travail
- Un échange avec le salarié et avec l'employeur

Il peut prendre différentes formes : aménagement de la charge de travail, des horaires ou du temps de travail (temps partiel thérapeutique), un aménagement du poste de travail (siège ergonomique), un changement d'outil (logiciel ou écran adapté), une adaptation de l'éclairage, l'atténuation d'un bruit...

* À défaut, le salarié, à condition qu'il en informe préalablement son employeur.

LES ACTIONS DE REMOBILISATION RÉALISÉES / PRÉPARÉES PENDANT UN ARRÊT DE TRAVAIL



Pendant un arrêt de travail, le salarié peut bénéficier de formations professionnelles continues, d'un bilan de compétence, d'actions et d'accompagnements afin de préparer son retour à l'emploi.

Toute personne qui rencontre un problème de santé qui compromet son activité professionnelle peut bénéficier d'actions de remobilisation.

Ces actions se font si besoin en lien avec des partenaires du milieu du handicap et de la réadaptation (voir l'encart « Nos partenaires »).

▶ LA CRPE (CONVENTION DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE)

Ce dispositif permet au salarié de se réadapter ou de se former à un nouveau métier.

La CRPE s'adresse aux salariés* déclarés inaptes par le médecin du travail ou pour lesquels le médecin du travail a identifié un risque d'invalidité au cours de la visite de pré-reprise.

Préparée pendant un arrêt de travail, elle est mise en place à l'issue de celui-ci. Sa durée est de 18 mois maximum en fonction de la situation du salarié. Si besoin, elle peut être complétée par une formation professionnelle.

▶ L'ESSAI ENCADRÉ

L'essai encadré permet au salarié** en arrêt de travail de tester :

- sa capacité à reprendre son poste avec ou sans aménagement de poste
- un nouveau poste au sein de son entreprise ou dans une autre entreprise.

D'une durée maximale de 14 jours, il peut être renouvelé, dans la limite de 28 jours.

Sa mise en œuvre associe le médecin traitant ainsi que le médecin conseil, les travailleurs sociaux et le médecin du travail de la MSA, en s'appuyant sur une convention.

* Les non-salariés agricoles ne peuvent pas bénéficier de la CRPE.

** L'essai encadré est également ouvert aux non-salariés agricoles.

*** Maison Départementale pour les Personnes Handicapées.

**** Maison de l'Autonomie.



LA RQTH, UN LEVIER POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) s'adresse à toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites, du fait d'un ou de plusieurs problème(s) de santé physique, sensoriel, mental et/ou psychique.

Le salarié en fait la demande auprès de la MDPH*** /MDA****.

Accordée pour une durée limitée ou définitive, la RQTH favorise le maintien en emploi en offrant notamment un accès prioritaire à des mesures d'aide à l'emploi et à la formation.

Le salarié informe son employeur uniquement s'il le juge opportun pour son maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail peut conseiller et orienter le salarié sur ce dispositif, en faisant si besoin le lien avec Cap Emploi.

CELLULES PLURIDISCIPLINAIRES OPÉRATIONNELLES DE MAINTIEN EN EMPLOI (CPO)



▶ QU'EST-CE QU'UNE CELLULE PLURIDISCIPLINAIRE OPÉRATIONNELLE DE MAINTIEN EN EMPLOI (CPO) ?

La CPO est une instance qui se réunit lorsque la situation du travailleur agricole nécessite l'implication des différents acteurs de la MSA (travailleurs sociaux, médecins du travail, médecins conseil, infirmières en santé-travail, conseillers en prévention). Le travailleur agricole peut également y assister, sur demande, de même que les partenaires externes, tel Cap Emploi.

▶ QUEL EST SON OBJECTIF ?

La CPO facilite la détection et la prise en charge précoce d'un risque de désinsertion professionnelle lié à un problème de santé pouvant impacter l'aptitude au poste du travailleur agricole.

Elle permet de mettre en place des mesures adaptées et individualisées sous forme d'un plan d'action concerté, co-construit avec le travailleur agricole et de l'employeur afin d'éviter tout risque de désinsertion professionnelle.

La CPO réalise une évaluation à 6 mois et un suivi post-parcours du travailleur agricole, pour s'assurer de la mise en œuvre du plan d'action.

▶ QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout adhérent MSA (salarié ou non-salarié) qui, suite à un problème de santé se retrouve en risque de désinsertion professionnelle.

▶ QUI PEUT LA SAISIR ?

La CPO peut être saisie suite à un signalement notamment par :

- le travailleur agricole (SA ou NSA) auprès de la MSA (service relation partenaire entreprise, front office...)
- un collaborateur MSA, membre de l'un des 3 services compétents (Santé-Sécurité au Travail, Action Sanitaire et Sociale, Contrôle Médical), dans le cadre d'une visite médicale, d'une action en milieu de travail, d'un entretien avec le travailleur social...
- un partenaire ou autre (médecin traitant, employeur, Comète France, Agefiph...) – via le service SST, le travailleur social, le service relation partenaire entreprise, le front office...



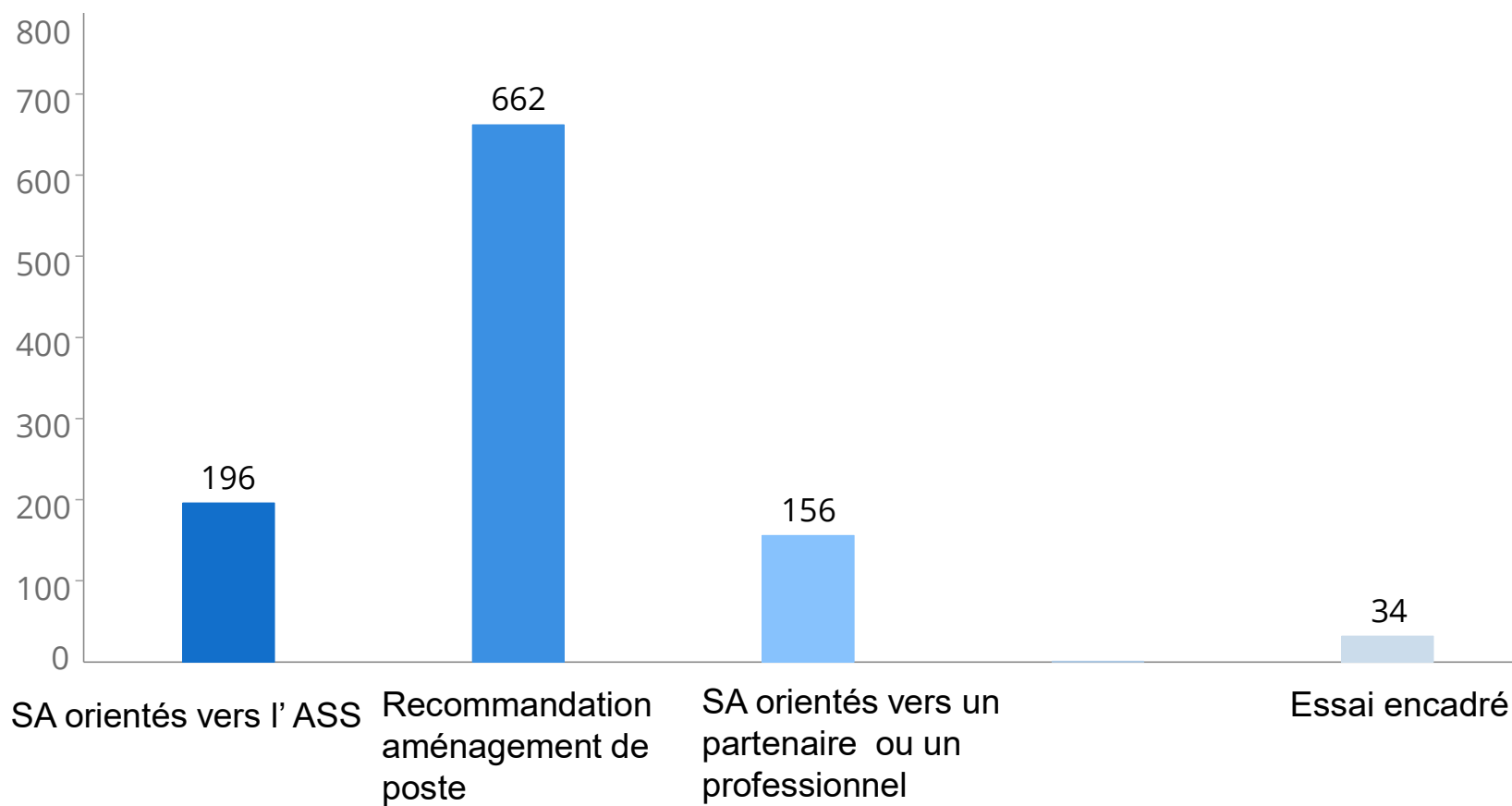
NOS PARTENAIRES

- ▶ Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH)
- ▶ Maison de l'Autonomie (MDA)
- ▶ Cap Emploi
- ▶ Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH)
- ▶ Comète France
- ▶ Conseil en évolution professionnelle (CEP) – opérateurs de formation
- ▶ Partenaires locaux (associations...)



A4. PDP

■ Nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement PDP



Grille évaluation parcours PDP

3. Parcours PDP-MEE

Grille d'analyse

T0	Action de prévention primaire ciblée : Approche collective d'information et de sensibilisation sur les risques liés à la désinsertion professionnelle, auprès d'une population ou d'un secteur d'activité ciblé (réunions, communication, appels pro-actifs, actions en entreprise...). → Saisie @toutprév, DOSOC
T1	Premiers signaux (individuels) d'alerte : Entretiens ponctuels d'information, conseil et/ou orientation (dont visite de pré-reprise, mi-carrière) à visée de PDP → Hors CPO → Saisie @toutprév, DOSOC
T2	Risque avéré de désinsertion professionnelle : Mesures d'accompagnement PDP et de maintien en emploi (dont aménagement de poste, reclassement) non complexe, pouvant être pluridisciplinaire mais ne nécessitant pas de passage en CPO. → Hors CPO → Saisie @toutprév, DOSOC
T3	Accompagnement concerté : Cellule pluridisciplinaire opérationnelle (CPO): La situation complexe du bénéficiaire (SA/NSA) nécessite l'élaboration d'un plan d'action concerté entre les collaborateurs des services SST, ASS et CM dans le cadre de la CPO avec une codification dans l'AIL CPME → CPO → Saisie AIL CPME (+ @toutprev)

Notion de complexité : la situation du bénéficiaire nécessite une prise en charge pluridisciplinaire (ASS, CM, SST) impliquant la mise en place d'un plan d'action concerté, du fait d'un point de blocage identifié par l'un des acteurs.

Orientations ou liaisons PDP

Nbre d'orientations ou liaisons			MSA Poitou
2024	Contact avec l'employeur	Nbre d'orientations ou liaisons	570
	CRPE	Nbre d'orientations ou liaisons	0
	Essai encadré	Nbre d'orientations ou liaisons	34
	Etude de poste	Nbre d'orientations ou liaisons	179
	Orientations professionnelles		783

Nbre d'orientations ou liaisons			MSA Poitou
2024	Autre orientation	Nbre d'orientations ou liaisons	26
	Médecin conseil	Nbre d'orientations ou liaisons	139
	Autres orientations		166

Nbre d'orientations ou liaisons			MSA Poitou
2024	Cap emploi ou CPE	Nbre d'orientations ou liaisons	106
	Cellule de coord. PDP	Nbre d'orientations ou liaisons	106
	CPP (suicide)	Nbre d'orientations ou liaisons	0
	Gestion du handicap	Nbre d'orientations ou liaisons	182
	Parcours mal être	Nbre d'orientations ou liaisons	6
	PDP T1	Nbre d'orientations ou liaisons	1
	PDP T2a	Nbre d'orientations ou liaisons	272
	PDP T2b + CPME	Nbre d'orientations ou liaisons	18
	PDP T3 + CPME	Nbre d'orientations ou liaisons	58
	PDP T4 + CPME	Nbre d'orientations ou liaisons	36
	Travailleur social	Nbre d'orientations ou liaisons	146
	Orientations sociales		931

A4. PDP

Inaptitude



INAPTITUDE AU POSTE DE TRAVAIL

Si l'employeur ou le salarié constate un problème d'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, l'un ou l'autre peut solliciter le médecin du travail qui mettra en œuvre si besoin une procédure d'inaptitude.

L'employeur ou le salarié peut contester la décision du médecin du travail devant le Conseil des prud'hommes 15 jours maximum à réception de l'avis du médecin du travail. Sauf décision du juge, c'est la partie perdante qui supporte les honoraires et les frais d'instruction.

Pour procéder à un avis d'inaptitude, le médecin du travail doit réaliser :

- au moins un examen médical du salarié, voir deux si besoin. Si deux examens sont réalisés, un délai de 15 jours maximum doit être respecté entre les deux,
- une étude du poste concerné et des conditions de travail dans l'entreprise et l'indication de la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée (pour les entreprises de plus de 10 salariés),
- un échange, par tout moyen, avec l'employeur et le salarié.

Indicateur	Valeur
Nombre de salariés déclarés inaptés - Avec dispense de reclassement	19
Nombre de salariés déclarés inaptés	107
Nombre d'inaptitudes après une visite de reprise	98

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail dès lors qu'il constate que l'état de santé (physique et/ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible. L'origine de ces inaptitudes, partielles ou totales, peut être soit liée à la vie professionnelle du salarié, soit sans lien avec son travail (par exemple : maladie).

Avis d'inaptitude pour tous les salariés SIS, SIA ou SIR, sans précision du caractère professionnel ou non de la décision

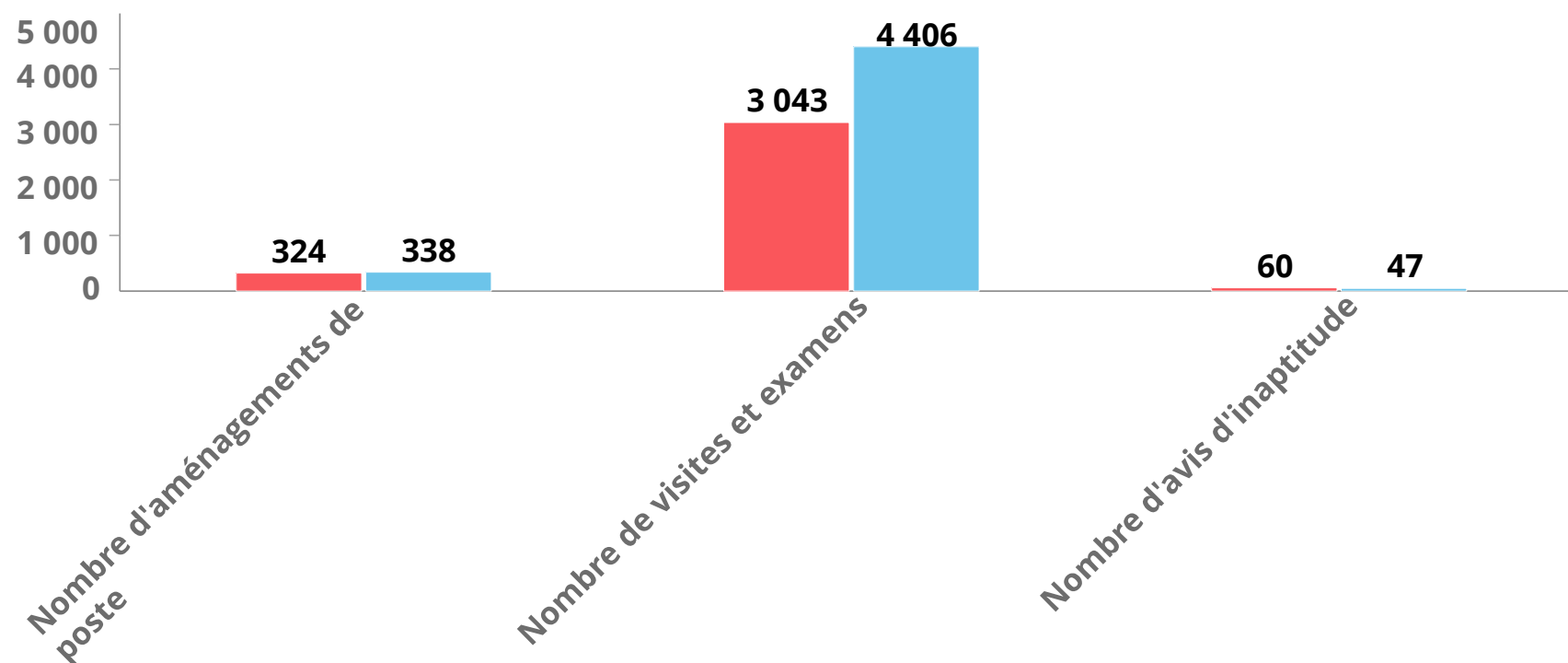
Sur une population de 19 406 salariés, en 2024 107 avis d'inaptitude ont été prononcés contre 66 en 2023

A5. Indicateurs genrés

■ Indicateurs genrés

Légende : ■ Femmes

■ Hommes



Vidéos de la saison 2 de Encore PossibleS

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLJPOGXOZg8WggyJamirnimfzpbMr4qTZi>

- Les employeurs font la différence » est une série fictionnée de 8 épisodes, courts, ludiques et informatifs à destination des employeurs sur la thématique du maintien en emploi, de la santé au travail et du handicap de leurs salariés.
- Comme la saison 1, qui partait d'interviews de salariés et non salariés concernés, la saison 2 est écrite à partir de témoignages d'employeurs ayant vécu le risque de désinsertion professionnelle d'un ou plusieurs salariés.

Bilan maintien en emploi

La loi du 2 août 2021 relative à la prévention en santé au travail a renforcé cet axe prioritaire, en inscrivant dans le droit la création des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des services de santé au travail. Cette loi conforte les orientations du Plan Santé Sécurité au Travail en agriculture (PSST) 2021-2025 fixées par les pouvoirs publics, dont l'enjeu est d'améliorer durablement la santé au travail de chacun et de prévenir des risques professionnels en engageant tous les acteurs.

Le PSST, comprend des orientations, parmi lesquelles **« Agir sur les situations fragilisant l'employabilité des actifs agricoles dans le cadre du guichet unique »** qui constitue un Incontournable associé à un indicateur CPG (Contrats Pluriannuels de Gestion).

La question de l'emploi agricole est au centre du guichet unique. Repérer de manière précoce et accompagner les actifs agricoles en risque de désinsertion professionnelle est en cohérence avec les exigences de la certification de la SST

Le rôle du service SST s'est vu renforcé par le décret n°2022-1163 du 18/08/2022. Celui-ci définit une offre de services socle « constituée des actions relatives à la prévention des risques professionnels, au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs et à la prévention de la désinsertion professionnelle ».

L'équipe du service SST contribue à l'amélioration du repérage du risque de désinsertion professionnelle par la mise en œuvre :

- ❖ d'actions collectives à l'attention des adhérents, des médecins généralistes et des employeurs
- ❖ des visites médicales, des études de postes, des aménagements individuels, des actions de remobilisation

Les adhérents salariés et non-salariés agricoles sont accompagnés pour prévenir le risque de désinsertion professionnelle avec la mobilisation de leviers tels que les visites de pré-reprise et la mise en place d'une CPO afin de porter un avis technique sur la compatibilité du projet professionnel avec l'état de santé du travailleur (dans le respect du secret médical).

Les médecins du travail proposent un accompagnement personnalisé pour maintenir en emploi les salariés. Le recours aux dispositifs de maintien en emploi associé à une prise en charge sociale individuelle est de nature à ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles aux salariés rencontrant une dégradation de leur état de santé.

Le nombre d'actions de maintien en emploi connaît un fort rebond en 2024 par rapport à 2023.

Nb de Maintien en emploi SA		MSA Poitou
2024	Nb de Maintien en emploi SA	396
2023	Nb de Maintien en emploi SA	156

En 2024 107 avis d'inaptitude ont été prononcés contre 66 en 2023

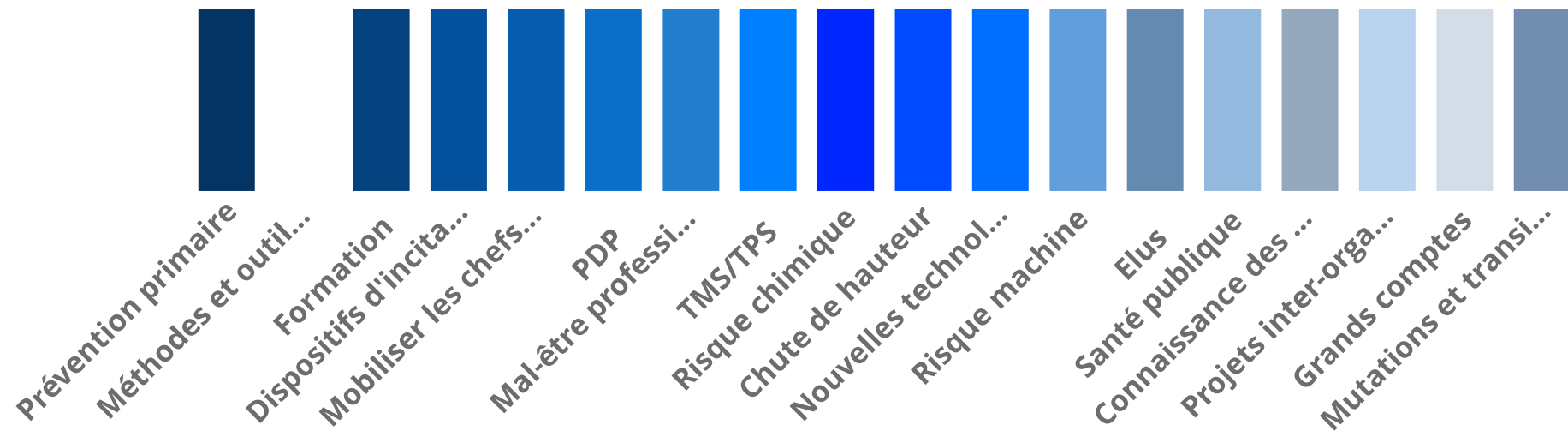
Plan SST 2021/2025



A6. Politiques publiques (Vision nationale)

■ PSST

Thématiques PSST couvertes



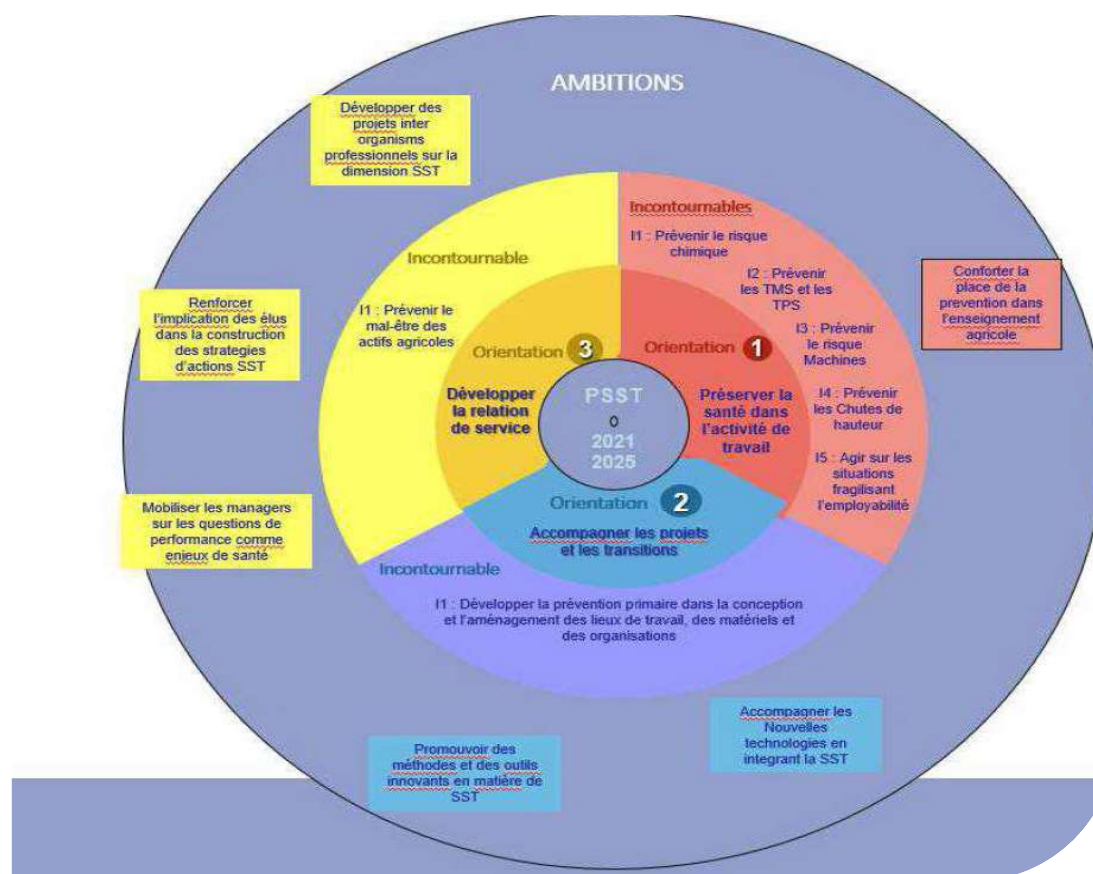
B. Bilan sur les actions du PSST de l'année écoulée

- Le Plan Santé-Sécurité au Travail pour la période 2021 à 2025 s'inscrit dans la continuité du plan 2016/2020. Construit à partir du bilan du précédent plan et sous forme participative aux plans national et local, il vise à développer la prévention de la dégradation de la santé des actifs agricoles par l'activité professionnelle, mais aussi s'intéresse au travail comme source de développement, de recherche de sens et d'épanouissement. Il est fondé sur trois orientations :
 - préserver la santé dans l'activité de travail,
 - accompagner les projets et les transitions,
 - et développer la relation de service.
- Deux types d'actions**
- Le PSST s'articule autour d'actions dites « Incontournables », déployées sur tout le territoire, et démarches « Ambitieuses », qui répondent à des besoins locaux et à des initiatives collectives



B. Bilan sur les actions du PSST de l'année écoulée

Le PSST de la MSA POITOU



Action en milieu de travail

- **Les actions en milieu du travail** (AMT) sont conduites par l'équipe pluridisciplinaire Santé Sécurité au Travail (MDT, IDEST, secrétaires, assistantes de prévention et conseillers) sous la coordination du MT, en particulier pour les salariés agricoles (SA) :
 - La visite de lieux de travail au sein des entreprises,
 - L'étude de postes de travail en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi,
 - L'identification et l'analyse des risques professionnels,
 - L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique,
 - La formation aux risques spécifiques,
 - L'étude de toute nouvelle technique de production.
- **D'autres actions** sont également menées telles que :
 - La réalisation des fiches d'entreprises,
 - La participation régulière aux réunions du CSE ou de la CSSCT.
- Les non-salariés agricoles (NSA) bénéficiaires d'une consultation par un médecin du travail peuvent également être accompagnés sous la forme d'études de poste et de visites d'exploitation dans le cadre du maintien en/dans l'emploi. Il est rappelé que le suivi en santé au travail relève d'une adhésion volontaire de l'exploitant.
- Toutes ces actions sont réalisées en milieu de travail, en pluridisciplinarité et en étroite collaboration avec les salariés, exploitants et employeurs.

Bilan des actions en lien avec le PSST

Nbre d'actions en milieu de travail		MSA Poitou
2024	O1A Connaissance expositions	13
	O1A Form initiale/continue	61
	O1I Chimique	24
	O1I Chutes de hauteur	7
	O1I Machines	3
	O1I PDP	426
	O1I TMS/TPS	186
	O2A Nvl technologies	6
	O2A Transitions agricoles	6
	O2I Prévention primaire	191
	O3A Dispositifs financiers	138
	O3A Grands comptes	3
	O3A Implication élus	23
	O3A Mobilisation managers	41
	O3A Relations inter organismes	37
	O3I Mal être	3
	PSST 2021-2025	1 168

Au total, 1168 actions ont été engagées en 2024 répondent à des axes de travail du plan national santé sécurité au travail.

Le premier axe d'intervention se rapporte à la prévention de la désinsertion professionnelle (426), suivi par les actions de prévention des TMS/TPS (186).

En troisième lieu, viennent les actions de prévention primaire (191).

En quatrième position, les dispositifs financiers représentent 138 actions alors que cette thématique n'a pas été retenue comme priorité dans le plan local, montrant le fort engagement de l'équipe de prévention.

COG/CPG

Indicateurs Cibles 2021/2025

N° Fiche thématique	Indicateur	COG/CPG	Domaine	Cible CPG 2021	Cible CPG 2022	Cible CPG 2023	Cible CPG 2024	Cible CPG 2025	Observations complémentaires
Accompagner les populations agricoles dans la prévention des risques professionnels et psycho-sociaux	Ratio de "fiches actions capitalisées" réalisées suite à des ERC accompagnées par les équipes SST des MSA rapporté au nombre d'entreprises cumulées devant être accompagnées à l'ERC par les MSA	COG	SST	1FA/10ERC	2FA/20ERC	3FA/30ERC	4 FA/40ERC	5FA/50ERC	
Accompagner les populations agricoles dans la prévention des risques professionnels et psycho-sociaux	Nombre d'entreprises NEMO (non-employeurs de main d'œuvre) ayant bénéficié d'une action de transformation en prévention des musculo squelettique (TMS/TPS)	COG	SST	9	13	11	13	13	
Accompagner les populations agricoles dans la prévention des risques professionnels et psycho-sociaux	Nombre d'entreprises EMO (employeur de main d'œuvre) ayant bénéficié d'une action de transformation en prévention des troubles musculo squelettiques (TMS/TPS)	COG	SST	8	11	10	12	12	
Accompagner les populations agricoles dans la prévention des risques professionnels et psycho-sociaux	Nombre d'enquêtes accident/incident avec une machine choisie et/ou d'observations de chantiers	CPG	SST	2	2	2	2	2	
Accompagner les populations agricoles dans la prévention des risques professionnels et psycho-sociaux	Nombre de présentations d'action chute de hauteur dans un retour d'expérience organisé par la CCMSA	CPG	SST	x	x	1	x	1	
Accompagner les populations agricoles dans la prévention des risques professionnels et psycho-sociaux	Nombre de dossiers Phyt'Attitude sur les cas d'intoxication aigüe liés à l'utilisation de produits phytosanitaires	CPG	SST	3	3	4	4	4	
Accompagner les populations agricoles dans la prévention des risques professionnels et psycho-sociaux	Nombre d'AMT Repérer et prioriser, Mobiliser, Investiguer, Maîtriser et Evaluer	CPG	SST	x	x	x	x	x	Indicateur de pilotage - pas de cible fixée.
Accompagner les populations agricoles dans la prévention des risques professionnels et psycho-sociaux	Nombre d'actions d'information ou de sensibilisation à destination des médecins généralistes et/ou des entreprises et/ou des exploitations	CPG	SST	1	1	1	1	1	
Accompagner les populations agricoles dans la prévention des risques professionnels et psycho-sociaux	Nombre d'ERC accompagnées par les équipes SST	CPG	SST	10	10	10	10	10	
Accompagner les populations agricoles dans la prévention des risques professionnels et psycho-sociaux	Nombre d'accompagnements - prévention primaire – sur la conception, l'organisation ou l'aménagement des lieux de travail	CPG	SST	x	x	x	x	x	Indicateur de pilotage - pas de cible fixée.
Accompagner les populations agricoles dans la prévention des risques professionnels et psycho-sociaux	% d'atteinte du nombre de formations chute de hauteur à réaliser sur la durée du plan	CPG	SST		25,00%	50,00%	75,00%	100,00%	

CERTIFICATION

La certification SST est orientée vers les bénéficiaires de la SST (entreprises, salariés, non salariés)

Les 3 axes de l'offre socle visés par les référentiels de certification du RG et du RA sont identiques :



Les sujets suivants sont hors champ de la certification SST MSA :

- les aides financières de la MSA,
- les enquêtes accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) et celles pour le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP),
- les conventions de suivi des agents de la fonction publique (qui perdurent dans certaines MSA).

Certification

Concernant l'organisation des 35 Services de (SSTA), un marché public a été mis en place par la CCMSA en vue de la sélection d'un organisme certificateur externe et indépendant.

Ce marché a été attribué à l'**AFNOR CERTIFICATION**.

Les exigences de la certification

❑ DES PROCEDURES :

- *Fiches métiers*
- *Logigrammes*

❑ DES ATTENDUS COMPLEMENTAIRES TRANSVERSES :

- *Portail entreprise (espace personnalisé SST)*
- *Outil informatique (AtoutPrev), télésanté au travail*
- *Interopérabilité, messageries sécurisées, confidentialité, RGPD*
- *Infrastructures et lieux de consultations*
- *Veille réglementaire*

❑ DES ELEMENTS DE PREUVES LOCALES :

- *Organisation*
- *Traçabilité des données (RA/PSST/CHARTES,...)*

Les enjeux

DEMARCHE QUALITICIENNE AVEC DES EXIGENCES TRANSVERSES

Travaux de certification inclus dans le guichet unique MSA
avec toutes les fonctions supports MSA qui contribuent au bon fonctionnement de la SST

PERIMETRE DE LA CERTIFICATION

- Gestion des individus et des entreprises (GI/GE qui incluent déjà la SST)
- Comptabilité et finance (dont le rapport annuel inclut déjà la SST), gestion des réclamations
- ASS (pour la mission de prévention de la désinsertion professionnelle en lien avec le contrôle médical)
- DPO (RGPD), confidentialité
- Cotisations/Recouvrement (SA et NSA via l'adhésion volontaire, base de données fiabilisées, ...)
- Ressources humaines (remplacement d'un médecin du travail, compétences requises et leurs maintien)
- Informatique (sécurité, cybersécurité, gestion des habilitations, maintenance,...)
- Infrastructure et lieux de consultations, qualité de l'offre socle de service...
- Communication, gestion des informations, suivi...

Certification bilan 2024

Etat des lieux des livraisons des procédures

Un chantier procédures avec des livraisons dans des plannings très contraints : **+ 80% déjà livré**

PRP	suivi de l'état de santé	PDP	Transverse
PRP IRP Participer aux IRP (Instances Représentatives du Personnel)	ST Réaliser la visite post-exposition	PDP Etablir le rapport de l'activité des CPO et de la PDP en MSA	RS RECLA Traiter la réclamation
PRP IRP Optimiser l'effectivité de la participation de la SST aux IRP (Instances Représentatives du Personnel)	DIST Assurer le transfert du DIST (Dossier Individuel de Santé au Travail) par un médecin du travail à un autre service (SPSTI ou SSTA)	PDP Assurer l'accompagnement du travailleur en CPO dans le cadre du parcours PDP MSA	RH Recruter, remplacer un médecin en SST de façon temporaire ou définitive
PRP Accompagner ou conseiller l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail	ST Planifier un examen de santé au travail à l'initiative du service SST	PDP - Orienter l'adhérent en situation de désinsertion professionnelle de T0 à T2	RS SATIS Recueillir le niveau de satisfaction des bénéficiaires
PRP Réaliser une action de prévention primaire	ST Réaliser la visite à la demande		RS RECLA Relation de service SST
PRP FE Elaborer la fiche d'entreprise	ST Réaliser la visite de mi-carrière	Les travaux 2023 et 2024 ont été portés par 10 MSA volontaires, la caisse pivot SST Poitou avec le soutien de la gestion de la connaissance : Un grand MERCI 	
Glossaire procédure "Réaliser une action de prévention primaire"	ST Réaliser la visite de pré-reprise		
	DIST Réceptionner un dossier médical de santé au travail et son autorisation de transfert		
	ST Réaliser la visite de reprise		
	ST Recevoir une demande d'examen de santé au travail		
	ST DELEG Mettre en place les protocoles de délégation ou collaboration		
	ST Réaliser la visite d'embauche		
	ST Réaliser la visite post-professionnelle		
	DIST Communiquer le DIST au salarié, à son médecin désigné ou à ses ayants droit		
	ST Réaliser la visite périodique ou intermédiaire		



Autodiagnostic

- Tableau de bord complété mensuellement pour un suivi de l'état des lieux de l'avancement de l'existant et des actions à mener au regard des exigences issues de la Spec AFNOR et de la conformité des pratiques avec les procédures

Thématique	Exigences de la SPEC			Nos pratiques documentées et tenues de procédures par rapport aux attentes de la SPEC (normes AFNOR)		Nos pratiques documentées par rapport aux attentes de la SPEC (normes AFNOR)		Nos pratiques par rapport aux attentes de la SPEC (normes AFNOR)		Synthèse	Commentaire (à compléter par l'utilisateur)	Plan d'action			
	Pratiques attendues (à compléter en regard du document d'exigences)	Éléments de preuve obtenus (à compléter en regard du document d'exigences)	Démarche à suivre (à compléter en regard du document d'exigences)	Démarche à suivre (à compléter en regard du document d'exigences)	Démarche à suivre (à compléter en regard du document d'exigences)	Démarche à suivre (à compléter en regard du document d'exigences)	Démarche à suivre (à compléter en regard du document d'exigences)	Démarche à suivre (à compléter en regard du document d'exigences)	Démarche à suivre (à compléter en regard du document d'exigences)			Actions à mener (à compléter en regard du document d'exigences)	Actions à mener (à compléter en regard du document d'exigences)	Actions à mener (à compléter en regard du document d'exigences)	Actions à mener (à compléter en regard du document d'exigences)
Animation globale de la démarche	Valider le processus d'animation et de pilotage de la démarche, dans une approche intégrée. La démarche qualité doit être une démarche pilotée, destinée à structurer les modalités d'animation de la mise en œuvre continue de nos organisations actuelles et de services. Cette démarche est intégrée à nos pratiques de pilotage. Cette démarche est intégrée au projet. Cette démarche est intégrée à nos projets.	Organigramme fonctionnel													
		Procédure													
		Support de formation													
		Support de communication													
		Manuel qualité													
		Fiche de mission pilot													
		Communication													
Animation globale de la démarche	Retenir, affiner, appliquer, évoluer et améliorer en continu une procédure. Les procédures découlent du cadre de pratiques à appliquer. Leur appropriation est une bonne application des éléments accompagnés et évalués (en interne et externe de préférence externe au besoin). Les procédures documentées à jour des données existantes (réglementaires, collige, organisation, ...). Les procédures documentées accessibles à l'ensemble des professionnels concernés par leur application.	Document décrivant des modalités d'écriture et de gestion des procédures de la culture continue													
		Matériau existant, SIV...													
		QUALAND 2017													
		Travail de réflexion													
		Travail de réflexion													
		Travail de réflexion													
		Travail de réflexion													
		Travail de réflexion													
		Travail de réflexion													
		Travail de réflexion													

1. Détail des exigences par thématique

2. Autopositionnement
Pratique ? Éléments de preuve ?

3. Détail de l'existant et des actions à mener

BUDGET 2024

Les dispositifs d'accompagnement technique et financier



www.msa.fr



www.msa.fr



- L'attribution d'une aide financière par la MSA en appui à cet accompagnement n'est pas automatique. Chaque dispositif correspond à un stade d'appropriation de la culture de prévention par l'entreprise.
- **Le dispositif AFSA** L'Aide Financière Simplifiée Agricole (AFSA) est un dispositif d'accompagnement de la MSA visant à améliorer les conditions de travail au sein des Très Petites Entreprises (TPE). En trois étapes (diagnostic et conseil, étude du dossier, versement de l'aide), ce dispositif facile et rapide vous apporte l'appui d'un conseiller en prévention MSA et un soutien financier de 50% maximum de votre investissement, plafonné à 3000€.
- **Le dispositif AFSE** : l'Aide Financière Simplifiée Exploitant (AFSE) est un dispositif d'accompagnement de la MSA pour les exploitants non employeurs de main d'œuvre ou employant moins de 0.5 salarié (en équivalent temps plein), pour les projets d'amélioration des conditions de travail. Pour aider à la mise en œuvre de ces améliorations, un appui technique est apporté par un conseiller en prévention MSA ainsi qu'un soutien financier. Le montant de l'aide financière est de 50 % maximum de l'investissement réalisé et est plafonné à 3000 €.
- **Le dispositif des contrats de prévention** s'adresse, pour sa part, plutôt aux entreprises désireuses d'être accompagnées dans la mise en œuvre d'un programme de prévention pluriannuel et d'acquérir une certaine autonomie en matière de management de la prévention des risques professionnels dans leur structure. L'engagement de la MSA est d'apporter un soutien méthodologique pour construire et réaliser le projet, subventionner une partie de l'investissement nécessaire à la réalisation du contrat, et accompagner les entreprises tout au long du projet avec un conseiller en prévention.
- **Le dispositif de subvention et de prêts** a pour objet d'accompagner, la mise en place d'aménagements ou de dispositifs qui marquent un réel progrès en termes de prévention (innovation).

Aides financières au 31/12/2024

AFSA Taux de consommation 99%

Montant de l'enveloppe AFSA	108 799,00 €
Allocation complémentaire	39 000,00 €
Montant total de l'enveloppe AFSA	147 799,00 €
Montant des AFSA accordées	145 995,00 €
Nombre d'AFSA accordées	53

AFSE Taux de consommation 99%

Montant de l'enveloppe AFSE	93 378 €
Montant des AFSE accordées	92 584 €
Nombre d'AFSE accordées	67

Contrat de prévention Taux de consommation 92%

Montant de l'enveloppe CCMSA	111 489 €
Allocation complémentaire	50 000 €
Montant total	161 489 €
Montant des contrats de prévention accordées	149 154 €
Nombre de contrats de prévention	7

Les actions au 31/12/2024

	Allocations 2024	Dépenses engagées	Solde	Taux de consommation
CPHSCT	9000€	0	9000€	0%
PRP Salariés				
Actions PRP Salariés	227810€	99499,33€	128310,67€	43,67%
Formation Secourismes Extérieurs	10950€	4800€	6150€	56,16%
PRP Non Salariés				
Actions PRP Non Salariés	58381€	41455,41€	16925,59	71%
Allocation santé au travail	86314€	25217,45€	61096,55€	29,21%

Evolutions des budgets

	Allocations 2025	Allocations 2024	Allocations 2023	Allocations 2022	Variation 2025-2024	Evol 2025- 2024 en %	Allocations 2021
PRP Salarié							
Contrats d'objectifs	98 891 €	111 489 € + 50 000 €	89 852 €	77 284 € + 32 392 € + 62 000 €	-12 598 €	-13%	54 000 € + 44 000 €
AFSA salarié	108 799 €	108 799 € + 39 000 €	92 351 € + 18 000 € + 12 590 €	83 869 € + 20 000 €	0 €	0%	55 000 €
CPHSCT	9 000 €	9 000 €	0 €	0 €	0 €	0%	0 €
Actions PRP salarié	215 339 €	227 810 €	245 258 €	201 608 €	-12 471 €	-6%	55 719 €
Mieux être au travail	12 000 €	12 000 €	12 000 €		0 €	0%	
Formations Secourismes Extérieurs	10 950 €	10 950 €	10 950 €	10 950 €	0 €	0%	
PRP Non Salarié							
AFSE non salarié	93 489 €	93 378 €	72 904 €	44 072 € + 20 000 €	111 €	0%	49 000 € + 20 000 €
Actions PRP non salarié	47 929 €	58 381 €	76 385 €	50 191 €	-10 452 €	-22%	23 269 €
Mieux être au travail	12 000 €	12 000 €	12 000 €		0 €	0%	
ST							
Actions ST	87 246 €	86 314 €	100 635 €	53 517 €	932 €	1%	110 000 €

Bilan budget 2024

L'ensemble des dispositifs d'accompagnement techniques et financiers en prévention sont cadrés par l'arrêté du 03/02/2012 relatifs aux avances, aux subventions, aux prêts et à l'attribution de ristournes sur cotisations ou à l'imposition de cotisations supplémentaires en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles de salariés agricoles.

Malgré la diminution des effectifs, les différentes enveloppes sont en progression traduisant le fort dynamisme de l'équipe de prévention dans l'accompagnement des entreprises et des exploitants agricoles. Ces projets restent également conditionnés aux capacités d'investissement de ces acteurs.

Des enveloppes complémentaires ont été demandées et attribuées pour répondre aux besoins locaux des entrepreneurs agricoles.

A compter du 01/07/2025, l'Asfosar n'assurera plus les formations de formateurs (niveau 2) SSTA et PRAP. La dotation financière "secourisme" pour couvrir le remboursement des frais de formation ne sera pas reconduite dans la circulaire budgétaire pour l'année 2026.

Action PRP

Etude ergo toxicologique et psychosociale des activités en élevage ovin et bovin dans le cadre de la lutte contre la myase à Wohlfahrtia

En collaboration avec la MSA Limousin

Par l'intervention des cabinets d'ergonomie : Ergonova et Asti

Contexte de l'étude :

- Extension importante depuis 10 ans de la myase à Wohlfahrtia sur 3 départements: Vienne, Haute-Vienne et Charente.
- Mouche se développant très vite, avec dégâts importants qui bouleversent les pratiques d'élevage : stress/découragement, manipulations et traitements supplémentaires sur les animaux

Finalités de l'étude:

- Dégager des préconisations en termes de préservation de la santé physique et psychique
- Valoriser l'action et favoriser l'appropriation de la démarche par le réseau MSA

Déroulement :

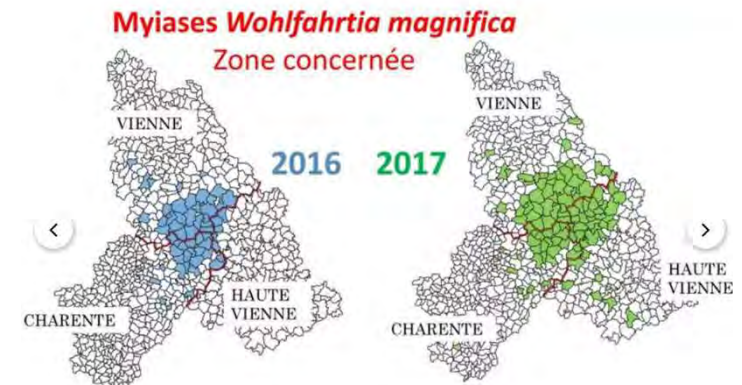
De décembre 2023 à mars 2025 en 3 phases :

- Cadrage & Priorisation (mobilisation d'éleveurs, recherche documentaire, définition des situations de travail)
- Analyse des situations de travail existantes, traitement et identification des axes d'amélioration (observations, échanges entre éleveurs, échanges individuels, mise en œuvre du protocole et métrologie,...)
- Élaboration du plan d'actions, restitution et modalités de transfert (mise en évidence des déterminants des risques pro,...)

Résultats : Métrologie (exposition aux différents produits), Vécu psychosocial (par l'étude des 6 familles de facteurs de risques : intensités et temps de travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, rapports sociaux au travail dégradé, conflit de valeurs, insécurité de la situation de travail) , Risques physiques associés (TMS dus au port de charges, sollicitations répétées, chocs, chutes, écrasements)

Axes de prévention dégagés : organisationnel, technique, humain

Résultats et prévention restent à diffuser auprès des différents intervenants



RETOUR EN IMAGES SALONS MANIFESTATIONS

Le salon de la contention

La soirée du 15 mai : « Agricultrices, actrices de la prévention, sans stéréotype de genre »

3 témoignages : Céleste 19 ans, Sonia 44 ans, Guylène 54 ans

Guylène : <https://vimeo.com/labaf/review/946485041/06913017f2>

Sonia : <https://vimeo.com/labaf/review/946485260/200bdfdc5a>

Céleste : <https://vimeo.com/labaf/review/946484857/6467c9685c>

La féminisation de l'agriculture en transforme les pratiques et les conditions de travail

Le discours du président



Le salon de la contention

Cette nouvelle édition regroupe des fournisseurs et des animations sur les dispositifs de contention des animaux mais s'ouvre également aux problématiques liées à l'alimentation et proposera diverses innovations permettant d'améliorer les conditions de travail et de sécurité en élevage.

Rassemblement des différents acteurs de la profession que sont les fournisseurs et professionnels de l'élevage, les exploitants, les salariés, les étudiants... L'occasion pour les exploitants agricoles de découvrir les nouveautés, de construire ou de murir un projet d'aménagement... en profitant d'une offre complète en matériels et en conseils. Plusieurs animations vont être proposées tout au long de la journée.

Le stand de la MSA comprend

- Un espace « S'écouter, se préserver et se faire aider » où des professionnels vous proposeront des ateliers de prévention du stress, de gestion des émotions et de prévention des maladies liées aux gestes répétitifs.
- Un espace de réalité virtuelle où vous pourrez notamment vous mettre à la place du « bovin » lors d'une opération de manipulation.
- Une exposition « Agricultrices : accélérateur de la prévention des risques professionnels »
- Un espace de rencontres des différents acteurs et des élus locaux de la MSA autour d'animations diverses
- Le concours régional Nouvelle-Aquitaine de manipulation et contention des bovins
- 10 candidats : Nathan POUPARD, du lycée des Sicaudières, termine 3^{ème} et Teddy LAIR du lycée de Venours, termine 7^{ème}.
- Les 3 premiers sont qualifiés pour le concours national organisé le 19 septembre lors du salon "Les Pyrénéennes" à Saint Gaudens (31),
- Merci aux membres du jury pour leur disponibilité



Le salon de la contention

Des démonstrations d'échauffements et d'étirements et de cohérence cardiaque



Environ 500 visiteurs

17 exposants présents, satisfaits de leur journée commerciale

Temps froid avec des averses

Des démonstrations de chien de troupeau sur bovins et sur ovins



Des démonstrations de tonte de moutons



Des élus du Bressuirais présents pour mettre en valeur leurs actions



Congrès national des JA 2024



La MSA POITOU a participé du 4 au 6 juin au Palais des congrès du Futuroscope
stand d'information généraliste pour la prévention des risques professionnels

La ferme s'invite

La MSA POITOU a participé du 9 au 11 novembre 2024
au parc des expositions de Grand Poitiers

La Ferme s'invite est un espace de rencontres et d'échanges entre le monde de l'élevage et le grand public. Il permet aux visiteurs de découvrir la diversité de l'élevage, les différents métiers de l'agriculture et le matériel agricole. Une reconnaissance du travail des agriculteurs

Selon les organisateurs, plus de 40.000 spectateurs sont venus cette année rencontrer les producteurs, assister aux démonstrations de tontes de moutons, aux dressages des chevaux ainsi qu'aux concours d'animaux.



PERSPECTIVES 2025

Audits

Dates de l'audit : du 10/06/2025 au 12/06/2025

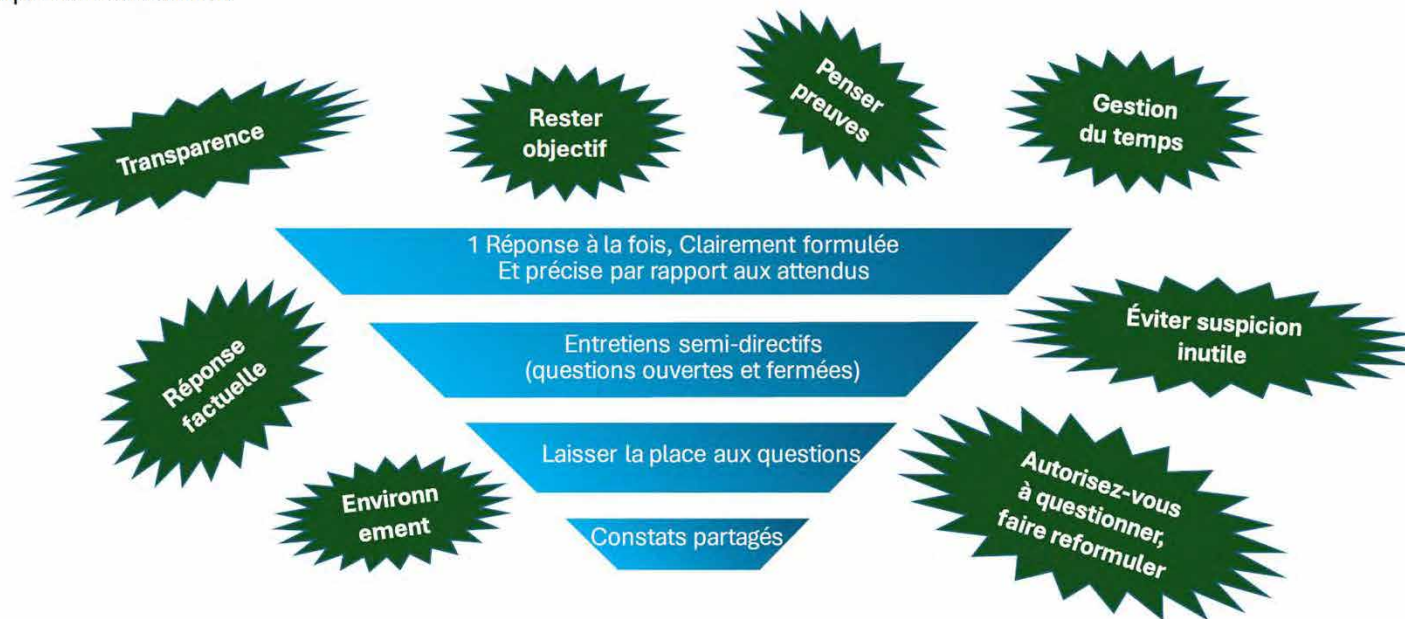
Personnes auditées

- Pilote de la Cellule Pluridisciplinaire Opérationnelle (CPO) PDP qu'elle relève de l'action sanitaire et sociale (ASS) ou de la SST
 - Agent de direction et/ou responsable informatique local
 - Agent de direction et/ou responsable RH
 - Agent de direction et/ou responsable du front office (en cas de visite du parcours salariés notamment)
 - Agent de direction et/ou responsable communication
 - Délégués à la Protection des Données (DPO)
 - Directeurs Comptables et Financiers (DCF) (audit sur pièces selon les informations connues à ce jour).
 - Directeur Général MSA ou son représentant
 - 1 à 3 élus
 - Effectifs SST : Agent de direction SST, médecin du travail chef (MTC), managers SST, 1 ou 2 opérationnels par corps de métier (MT, IDEST, administratifs, CP)
 - 1H : RH, informatique, RGPD (soutien de la MSA sud Aquitaine, référent régional)
 - 2H : Communication, front office
 - 2H : PDP.
- D'autres secteurs interviennent en lien avec le service SST (cotisations, gestion des individus, gestion des entreprises) mais ne devraient a priori pas être audités en première intention.

Préparer la certification

Etre audité

Principe de l'entonnoir



Perspectives 2025

Nouveaux services aux bénéficiaires



Relation de service

- recueil régulier de la satisfaction des bénéficiaires
- suivi des réclamations renforcé



Espace employeur

- avec de nouvelles fonctionnalités SST (fiche entreprise, prise de rendez-vous hors convocation)

[« Les nouvelles fonctionnalités Santé-sécurité au travail sur votre espace privé »](#)



Une meilleure visibilité et lisibilité de l'offre SST

["L'accompagnement SST de la MSA"](#)

[« L'offre santé-sécurité au travail pour les employeurs »](#)

["Le suivi de l'état de santé des salariés au travail"](#)

[visite de pré-reprise \(salariés\)](#) [visite de pré-reprise \(employeurs\)](#)

[« L'offre santé-sécurité au travail pour les non-salariés agricoles »](#)

[l'adhésion volontaire NSA](#) [« La cotisation d'adhésion volontaire au service de santé sécurité au travail MSA »](#)

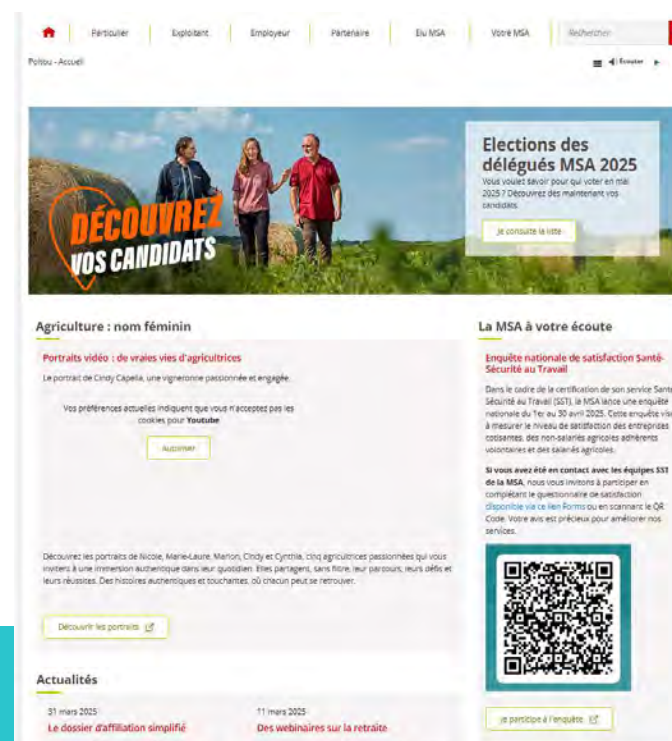
le [formulaire d'adhésion](#) et sa notice est en ligne sur [msa.fr](#)

[« La Prévention de la désinsertion professionnelle en MSA \(PDP\) »](#)

[« Les Cellules Pluridisciplinaires Opérationnelles de Maintien en Emploi »](#)

Recueil de satisfaction

- La certification recommande la mise en œuvre d'une procédure permettant de recueillir "à chaud" le niveau de satisfaction des bénéficiaires des services de la SST conformément au référentiel de certification AFNOR SPEC 2218 en réponse à la demande et aux besoins formulés par les entreprises.
- Le recueil se fait via un questionnaire Forms spécifique SST qui permet de couvrir les 3 missions socles (PRP, suivi médical et PDP). Le déploiement de la campagne interviendra du 1er au 30 avril de chaque année et s'adresse aux salariés, aux non-salariés et aux entreprises cotisantes ayant bénéficié de l'offre SST en N ou N-1.
- Pour répondre à l'enquête un QR code sera affiché dans les 2 sites, les agences, sur le site internet, et dans la signature des mails d'envoi de convocations.
- Le QR code est proposé par les médecins du travail et par les Idest à l'issue des visites, et par les conseillers en prévention lors de leur intervention



Non salariés agricole

Cotisation d'adhésion volontaire NSA moyennant une cotisation annuelle de 94€ en 2025

Objectif : détecter tôt un problème de santé, proposer un accompagnement pour continuer à travailler, être informé sur les risques liés à l'activité professionnelle et les risques de vieillissement en lien avec l'activité

L'adhésion volontaire est effective dès que la cotisation est réglée. Elle est valable jusqu'au 31 décembre de l'année suivante.

Pour une demande de renouvellement, le formulaire est à remplir chaque année civile pour continuer à bénéficier de l'adhésion volontaire.

Le renouvellement sera valable du 1er janvier au 31 décembre de l'année suivante.

Plan de communication prévu sur le 1^{er} semestre 2025

<https://poitou.msa.fr/lfp/documents/11566/41428048/Demande+d%E2%80%99adh%C3%A9sion+volontaire+au+service+de+sant%C3%A9-s%C3%A9curit%C3%A9+au+travailTypes+de+visite>

<https://poitou.msa.fr/lfp/documents/98750/86053514/Demande+adhesion+volontaire+au+service+SST.pdf>

Types de visites

- visite d'information et de prévention initiale ;
- visite de suivi en santé au travail, 1 fois par an à la demande ;
- visite de pré-reprise (dans le cadre d'un arrêt de travail de plus de 30 jours) ;
- visite de mi-carrière à 45 ans ;
- visite post exposition / professionnelle

Qui peut adhérer, volontairement :

- le chef d'exploitation ou d'entreprise agricole,
- le membre de la famille participant aux travaux de l'exploitation ou de l'entreprise agricole : conjoint, aide familial, associé,
- le métayer.

Aucun changement pour l'accompagnement de tout NSA pour la PRP et la PDP

- prévention des risques professionnels : accompagnement, à la demande, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels dans l'exploitation et la réalisation d'actions de prévention primaire ;
- prévention de la désinsertion professionnelle : accompagnement dans le cadre du parcours PDP MSA dont l'intervention de la cellule pluridisciplinaire de santé au travail (CPO) en cas de situation complexe.

Demande d'adhésion volontaire au suivi individuel de santé au travail auprès du service SST pour les non-salariés agricoles
(procédé L.717-2, du code rural et de la pêche maritime)

Important : merci de remplir ce formulaire en noir, en lettres majuscules et avec les accents.

Identité

Madame ☐ Monsieur ☐

Nom : _____

Nom d'usage (s'il y a lieu) : _____

Prénoms : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Commune : _____ Pays : _____

Numéro de téléphone : _____

Email : _____

N° de Sécurité sociale : _____

Caisse d'affiliation : _____

Exploitation ou entreprise agricole où vous exercez votre activité

Raison sociale / Nom : _____

N° SIRET : _____

Votre qualité (chef, aide familial, conjoint collaborateur, associé, ...) : _____

Demande d'adhésion volontaire

☐ Demande initiale (1^{ère} demande)

☐ Demande de renouvellement (vous êtes adhérent volontaire et vous souhaitez adhérer pour l'année suivante)

J'atteste sur l'honneur l'exactitude des renseignements portés sur cette demande.

Fait à : _____ Signature : _____

Le : _____

1

ESST10500

Nouveau SEL employeurs : Demander un RDV pour une visite SST

- ▶ Permet aux établissements agricoles employeurs de main d'œuvre de demander un rendez-vous pour une visite médicale de reprise ou à la demande.



L'employeur doit compléter les champs suivants :

- Informations sur le salarié concerné
- Contraintes de disponibilité
- Type de visite : reprise ou à la demande
- Informations sur l'arrêt de travail

Après validation :

- Récapitulatif de la demande et PDF téléchargeable
- Réception d'un courriel de confirmation

- ☐ Le SEL est fonctionnel sur toutes les caisses MSA hors CGSS et CPS st Barthélemy
- ☐ N'est pas disponible en mode procuration
- ☐ Exclusion : les visites d'embauche et périodiques ne sont pas concernées par cette demande

CNOP

Convention Nationale d'Objectif de Prévention

L'évolution majeure, portée par la DSST, concerne la substitution des Conventions nationales d'objectifs de prévention (CNOP) par filières par des CNOP par comité technique national (CTN), soit 5 au total.

Un arrêté du 12 décembre 2023 acte notamment le passage aux CNOP par CTN

Entrée en vigueur : 01/01/2025

Plusieurs objectifs sont visés, en particulier :

- offrir une plus grande lisibilité au dispositif en réduisant le nombre de CNOP,
- permettre à davantage d'entreprises de moins de 200 salariés de conclure des contrats de prévention.

CNOP

Convention Nationale d'Objectif de Prévention

Elargissement du périmètre des CNOP des CTN ([arrêté du 3 février 2012 modifié](#)) permettant à l'ensemble des entreprises agricoles de 0,5 à 199 ETP de bénéficier d'un contrat de prévention

CTN 1

EXPLOITATIONS AGRICOLES ET ASSIMILEES DU TRAVAIL

- 110 Cultures spécialisées
- 120 Champignonnières
- 130 Elevage spécialisé gros animaux
- 140 Elevage spécialisé petits animaux
- 150 Entraînement, dressage, haras
- 160 Conchyliculture, etc.
- 170 Marais salants
- 180 Culture, élevage non spécialisés
- 190 Viticulture
- 900 Gardes-chasses, gardes-pêche
- 910 Jardiniers, gardes forestiers
- 920 Remplacement, travail temporaire

CTN 3

ENTREPRISES D'APPROVISIONNEMENT, DE COMMERCIALISATION ET DE TRANSFORMATION DES PRODUITS AGRICOLES

- 600 Stockage et conditionnement de produits agricoles
- 610 Approvisionnement
- 620 Traitement des produits laitiers
- 630 Traitement de la viande
- 640 Conserverie produits autres que viande
- 650 Vinification
- 660 Insémination artificielle
- 670 Sucrerie, distillerie
- 680 Meunerie, panification
- 690 Stockage, conditionnement fleurs, fruits, légumes
- 760 Coopératives et SICA de volailles
- 770 Coopératives diverses

CTN 2

TRAVAUX FORESTIERS ET ASSIMILES

- 310 Sylviculture
- 320 Gemmage
- 330 Exploitation de bois
- 340 Scieries fixes

CTN 4

ENTREPRISES PAYSAGISTES, DE TRAVAUX AGRICOLES ET D'ARTISANAT RURAL

- 400 Entreprises de travaux agricoles
- 410 Entreprises de jardins, paysagistes
- 500 Artisans du bâtiment
- 510 Autres artisans ruraux

CTN 5

ORGANISMES DE SERVICES

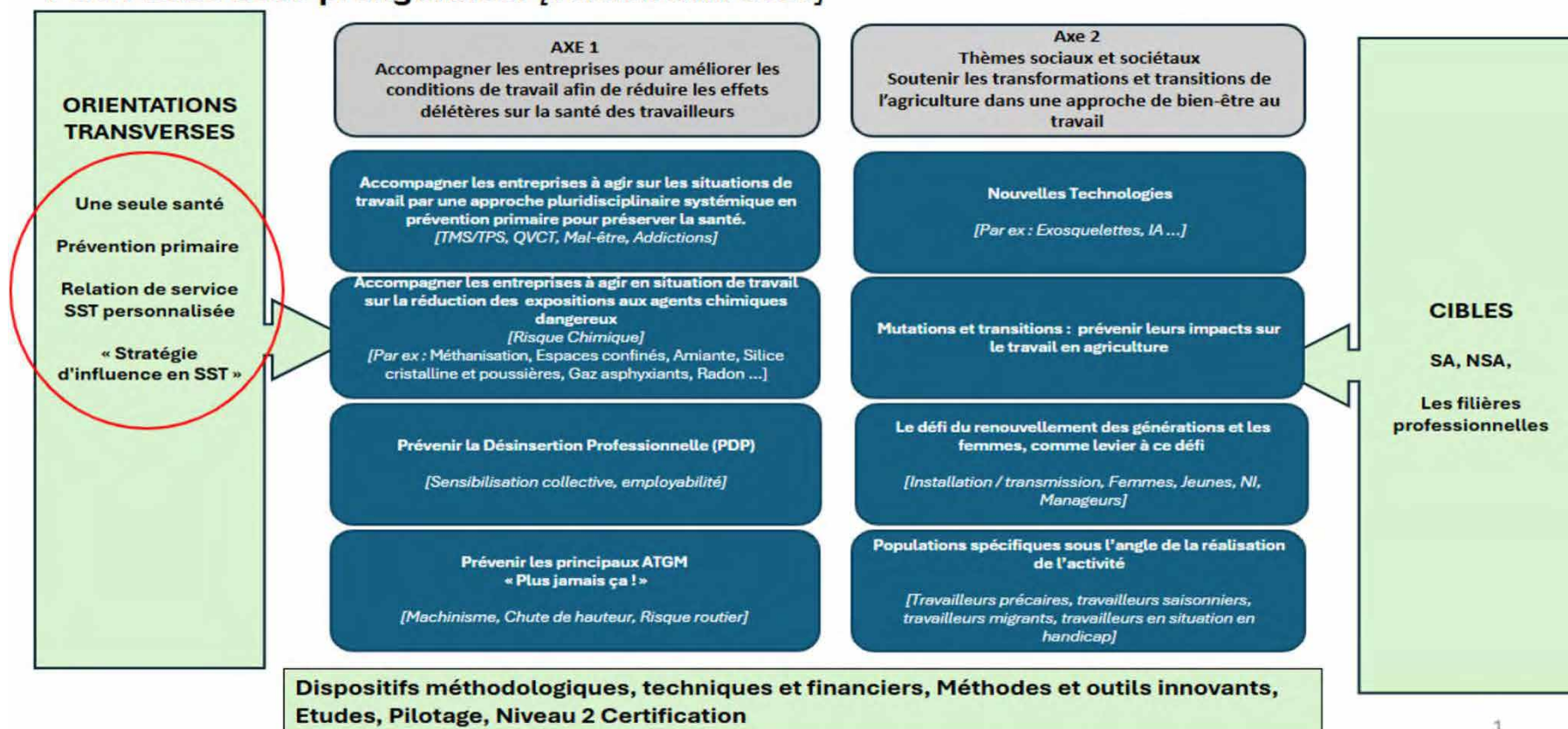
- 801 Mutualité Agricole
- 811 Crédit Agricole
- 821 Autres organismes professionnels
- 830 SICAE

Plan SST 2026/2030

Le PSST 2026-2030 se décline au travers de deux axes principaux et visera à :

- Axe 1 : Accompagner les entreprises pour améliorer les conditions de travail afin de réduire les effets délétères sur la santé des travailleurs ;
- Axe 2 : Soutenir les transformations et transitions de l'agriculture dans une approche de bien-être au travail

PSST 2026-2030 préfigurateur [version avril 2025]

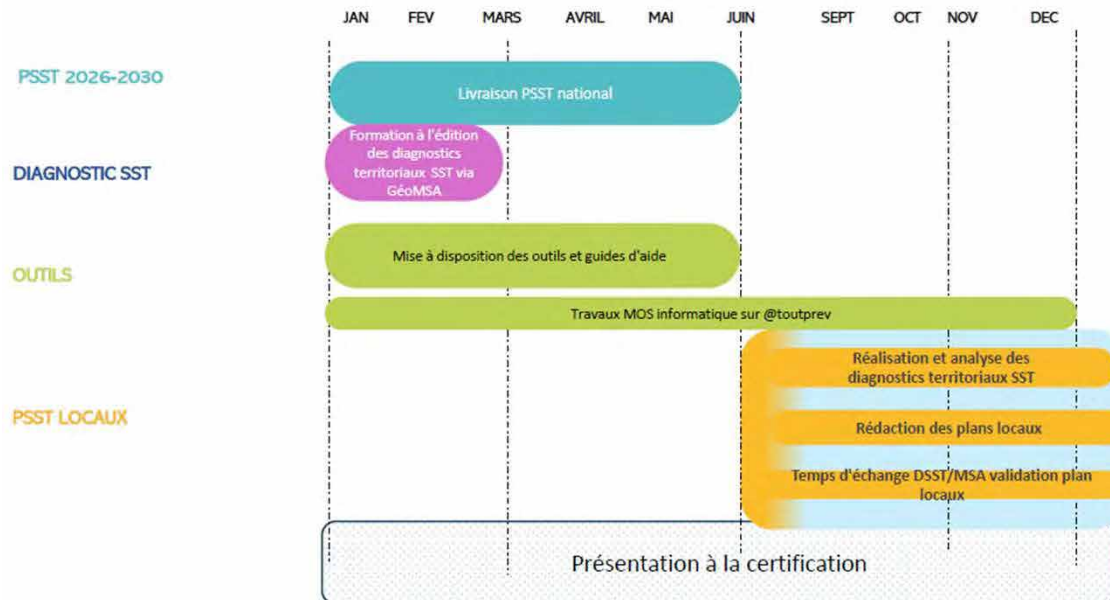


1

PLAN PSST RETROPLANNING 2025/2026

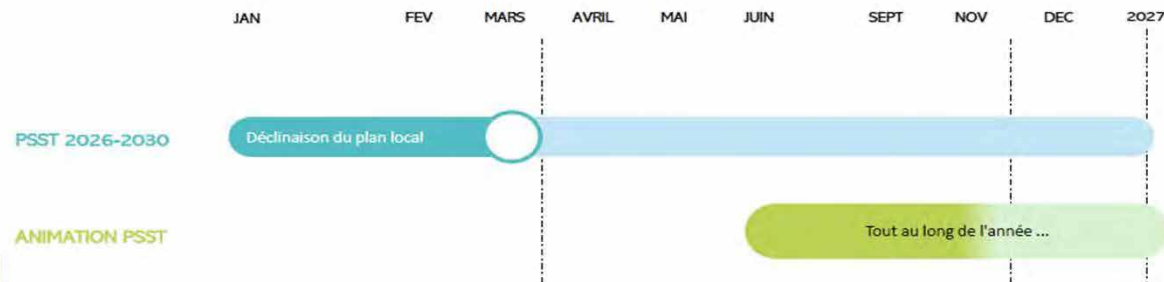
En route vers le PSST 2026-2030 : Rétroplanning indicatif

2025



En route vers le PSST 2026-2030 : Rétroplanning indicatif

2026



SALONS/CONCOURS MANIFESTATIONS 2025

Manifestations 2025

PRÉVENTICA BORDEAUX 14 au 16 octobre 2025 400 exposants - 150 conférences - 750 experts
- 10 000 participants attendus L'événement national de l'innovation en santé, sécurité et qualité
de vie au travail

Salon de l'Agriculture de Nouvelle Aquitaine AQUITANIMA (organisé au Parc des expositions
de Bordeaux-Lac du 24 au 29 mai)

22-23 et 24 août 2025 **concours national Blonde d'Aquitaine** LEZAY

19-20 et 21 septembre 2025 **festival de l'élevage** PARTHENAY

Week end du 11 novembre 2025 **la ferme s'invite** POITIERS

25 et 26 novembre 2025 **Capr'inov** NIORT

Toussaint les conviviales **concours Charolais** BRESSUIRE



Élections MSA 2025

Du 5 au 16 mai 2025, les adhérents de la MSA seront appelés à voter, pour choisir leurs délégués MSA, qui les accompagneront et les représenteront pendant 5 ans. Les délégués MSA sont à **l'écoute** des adhérents, les **soutiennent** dans leurs démarches, **relayent** leurs besoins auprès de la MSA et renforcent le **lien social** dans les territoires ruraux.





II. Programme prévisionnel 2025

A. Plan d'activité en milieu du travail

II. . Programme prévisionnel

Le Plan d'activité en milieu du travail permet

- de mettre en place une démarche proactive en santé et sécurité
- d'impliquer un travail d'identification et d'analyse précis

11 entreprises identifiées en 2025

Traitement de la viande	40 salariés	TMS/TPS
Coop agroalimentaire	108 salariés	Action sur le sommeil, conduites addictives, risques routiers
Etablissement de formation	99 salariés	RPS
Enseignement agricole privé	28 salariés	Amélioration des conditions de travail
Coopérative traitement de la viande	483 salariés	Chutes, RPS, TMS
CUMA		Sécurité et conditions de travail
Coopérative de transformation	400 salariés	TMS
Coopérative de transformation de lait de chèvres en fromage	400 salariés	Amélioration des conditions de travail (secteur affinage)
Entreprise de stockage et de réexpédition	121 salariés	TMS, circulation
Scierie	152 salariés	Poussières de bois, bruit TMS
Entreprise paysagiste - reboisement	108 salariés	Bruit, ambiances thermiques lumineuses, vibrations, RPS

COOPERATIVE TRAITEMENT DE VIANDE

Secteur/filière: traitement de la viande(abattage, découpe et conserverie)

Population : 40 salariés , population fragile, tous âges, non diplômés, non qualifiés, souvent non francophone

Risques : TMS/TPS sur la chaine d'abattage bovins; chute de hauteur, bruit biologique. Analyse des risques : identification et analyse lors des études de postes et des différentes visites de l'entreprise

Projet : accompagnement : prévention des TMS/TPS , action mise en place : formation en lien avec MSA Service: affutage/affilage, posture, utilisation du matériel de manutention.

Objectif : plus-value pour l'entreprise : diminution des arrêts de travail, bien-être au travail

Ressources : association du service au projet : travail en collaboration, participation à la création de la formation, participation aux COPIL comptabilisation du temps des échanges, des évaluations selon l'avancement du projet : temps à évaluer, estimé 2h/semaine, étalé sur 6 mois

L'échéance de l'action : fin d'année 2025 ; évaluation de la portée de l'action : analyse du nombre d'arrêt, de MP, turn-over, satisfaction du chef d'entreprise et des salariés. Échéance de l'évaluation courant 2026

ENTREPRISE PAYSAGISTE - REBOISEMENT

Secteur, filière : Paysagiste, l'établissement compte trois activités principales : Création et aménagement de jardin, Entretien de jardin, Elagage, reboisement

Population : 108 salariés (ouvriers paysagistes + administratifs). Les différents postes de travail : Ouvrier paysagiste, Chef d'équipe, Maintenance, Poste administratif

Risques : Bruit, TMS, Ambiances thermiques lumineuses, vibrations, RPS

Projet : Améliorer les conditions de travail de salariés d'une entreprise paysagiste travaillant dans un bureau, en agissant sur les environnements physiques (ambiances thermiques et lumineuses) de travail ; agir en prévention primaire pour préserver la santé et la sécurité de salariés et pour favoriser le confort nécessaire à l'efficacité de travail et à la performance

Contexte : Les salariés ont alerté le service SST lors des visites médicales sur leur condition de travail (luminosité insuffisante, ambiance thermique des bureaux). Par ailleurs, lors d'un échange entre le service et les responsables QHSE de l'entreprise plusieurs demandes d'accompagnement ont été exprimées. Des besoins en formation, en métrologie et en accompagnement à l'amélioration des conditions de travail.

Objectif : travailler à l'amélioration de l'éclairage et des températures ambiantes. Des métrologies seront nécessaires comme base à ce diagnostic. Opportunité pour analyse des risques physiques (température, lumière) au sein du bureau désigné par les salariés. Proposition d'un diagnostic des conditions de travail sur le lieu de stockage de l'atelier. Des mesures de bruit seront nécessaires. Ces diagnostics seront menés par l'équipe SST avec les salariés. Les 2 diagnostics conduiront à un plan d'action global face aux risques identifiés.

1) analyse ambiance thermique de travail et évaluation du confort thermique : isolation thermique déficiente ? évaluation du poste et de la situation de travail mesures métrologiques des paramètres , liés à l'environnement (température et vitesse de l'air, humidité, température de rayonnement , liés à la personne et à son activité

2) éclairage et confort visuel : éclairage solaire ? lumière artificielle ? métrologie : valeurs minimales d'éclairage selon les locaux valeurs minimales reconnues par la norme française ?

En pratique : Le médecin du travail et le conseiller en prévention font un premier diagnostic puis échange avec l'employeur et sollicitation d'une équipe ergo spécialisée pour évaluation des risques physiques au sein des environnements de travail .

Ressources prévues en jours et temps prévu en jours de travail : Diagnostic : au moins 15 jours au minimum, accompagnement du plan d'actions : 20 jours

Echéance : Diagnostic : deuxième semestre 2025 Plan d'action : premier semestre 2026 Les intervenants : L'équipe SST A définir en fonction du plan d'actions qui découlera du diagnostic.

ETABLISSEMENT DE FORMATION

Secteur, filière : un établissement scolaire sous contrat avec les ministères de l'agriculture et de la jeunesse et des sports. Les jeunes y sont sous statut scolaire et en alternance. Il se caractérise par la pédagogie de l'alternance (stage et école) c'est à dire une approche éducative spécifique qui associe formation générale et formation professionnelle en étroite collaboration avec les réalités du terrain chez les maîtres de stage.

Population : 99 salariés

Projet : Participation aux différents COPIL dans l'entreprise pour avoir un regard sur l'avancée des différents axes de travail mis en œuvre dans l'établissement concernant :

- Le réaménagement des locaux enseignants pour favoriser la concentration, gagner en efficacité et en confort,
- La gestion du temps aux enseignants et aux responsables de filière pour réduire la charge et améliorer la qualité de l'enseignement,
- Le renforcement de la transmission des compétences aux nouveaux arrivants,
- Le renforcement du travail de management / appui aux équipes/ communication / concertation et clarifier la répartition,
- L'outillage pour mieux gérer les incidents / conflits,
- L'étude des possibilités d'augmenter le stockage en restauration et réduire la pénibilité sur plusieurs opérations,
- L'amélioration de la communication avec l'équipe de nuit.

Risque: RPS

Contexte : Intervention et analyse du cabinet ERGOTECH suite recommandation du service SST auprès de la direction de l'établissement. Seconde alerte faite par le médecin du travail en avril 2023 devant l'aggravation de l'état de santé de salariés déjà connus du service mais également suite à de nouvelles demandes de visites d'autres salariés. Signalement au procureur au titre l'article 40 du code de procédure pénale par l'inspection du travail.

Ressources: prévues en jours et temps prévu en jours de travail : 3 ans

Evaluation : le cabinet ERGOTECH a permis la mise en place de différents plans d'action portant sur l'aménagement des locaux d'enseignement, la gestion du temps et de l'intensité de travail des enseignants, l'organisation du travail en restauration. Première évaluation du ressenti des salariés vis-à-vis de leur situation de travail pour évaluer l'étendue du mal-être ; enquête du 23/05/2023 au 16/06/2023 réalisée par le service SST sous forme d'un questionnaire Forms. En parallèle, réévaluation à un an du ressenti des salariés vis-à-vis de leur situation de travail ; enquête du 20/06/2024 au 11/07/2024 réalisée par le service SST avec le même questionnaire et intégration de questions sur les travaux/ aménagements réalisés suite à l'intervention du cabinet d'ergonome en lien avec les items du modèle KARAZEK (lien entre vécu et risques au travail).

L'échéance : suivi planifié de manière à pouvoir continuer à participer aux COPIL abordant ces axes de travail: continuité de l'accompagnement du service SST

Les intervenants : MT/ IDEST / CP; Les partenaires/prestataires : ERGOTECH

ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVE

Secteur, filière : Enseignement agricole privé de la 4ème et 3ème : orientation et de préparation à l'apprentissage, Bac pro SAPAT : santé, animation, tourisme, bac pro CGEA : bovin, caprin, équin

Population : 28 salariés

Contexte : les élèves vivent sur la structure du lundi au vendredi en chambres partagées. Ils participent à tour de rôle aux tâches de la vie quotidienne : cuisine, ménage..., la journée les élèves sont accompagnés par les moniteurs pour les enseignements. Le soir le relais est pris par les animateurs et veilleurs de nuit.

Risques : L'équipe SST a été interpellée et sollicitée par les salariés pour des situations à risque de RPS et /ou de TMS. Certains éléments médicaux en lien avec des TMS/RPS sont tracés dans les dossiers individuels médicaux de suivi des salariés.

Objectif : S'appuyer sur une démarche participative, réaliser un diagnostic global des conditions de travail ,évaluer les risques professionnels identifiés et les conditions d'exposition aux risques sans a priori et sans stigmatisation, en vue d'apporter des réponses et des solutions aux besoins et à la protection de la santé des salariés.

Projet : Le chef d'établissement a accepté le diagnostic proposé par le service SST. L'intervention de l'équipe pluridisciplinaire permettra avec la connaissance de chacun de l'entreprise (état de santé des salariés, conditions de travail, analyse des activités réelles de travail et évaluation des risques professionnels...) de proposer une analyse globale. Diagnostic participatif des environnements ,des situations et des conditions de travail et de sécurité afin d'évaluer les risques professionnels et de mettre en place des mesures de prévention de ces risques, création d'un Copil : 1 salarié de chaque pôle et l'équipe pluridisciplinaire SST, définition de la méthodologie d'action, accompagnement au diagnostic, définition du plan d'actions et choix des mesures; suivi du plan d'action, la mise en place de cette action pourra être accompagnée financièrement par un contrat de prévention.

Ressources prévues en jours et temps prévu en jours de travail : diagnostic : au moins 5 jours; accompagnement du plan d'actions : au minimum 10 à 15jours

L'échéance : diagnostic : premier semestre 2025, plan d'action : deuxième semestre 2025; les intervenants : l'équipe SST (CP-IDEST-Médecin du travail); les partenaires/prestataires : à définir en fonction du plan d'actions qui découlera du diagnostic

COOPERATIVE TRAITEMENT DE VIANDE

Secteur, filière : traitement de la viande (abattage, découpe et conserverie)

Population 483 salariés

Projet: réorganisation de la bouverie, l'équipe SST a souhaité répondre à la demande de l'entreprise en proposant à la fois un accompagnement sur la formation des opérateurs, une aide à la réflexion sur les projets de conception/modification des installations/des organisations en sollicitant l'Institut de l'élevage IDELE pour mener cette approche globale de la sécurité à la bouverie. Au travers de l'accompagnement Bouv'Innov, l'IDELE a en effet construit avec des partenaires de référence (dont le département Santé Sécurité au Travail de la CCMSA) une démarche participative et systémique qui étudie le travail réel des opérateurs et co-construit avec eux et leur entreprise les pistes d'amélioration de la sécurité au travail.

Risque: risque majeur évalué dans le cadre du DUERP et de la FE: risque de heurt par les animaux, risques associés: RPS et TMS

Contexte les responsables de l'entreprise expriment le souhait d'être accompagnés pour construire une formation à la sécurité pour les bouviers. Cette formation aurait pour objectif de donner aux opérateurs la capacité d'anticiper les risques, de décider de l'attitude la plus sûre (agir ou attendre face au bovin), en ayant une bonne connaissance des ressorts du comportement du bovin, et aussi des situations dangereuses au sein des installations de la bouverie.

Objectif: Il s'agit pour l'entreprise de bénéficier de cette démarche pour répondre à leur besoin à la fois de former leurs opérateurs et de faire évoluer leurs installations et leurs organisations.

Ressources prévues en jours et temps prévu en jours de travail / 4.5 JOURS - 2 temps plein

L'échéance : 2 ans

Evaluation: en 2025 évaluation de l'action de formation par un questionnaire auprès des salariés concernés et par un point à posteriori sur l'accidentologie à ces postes de travail. En 2026, l'accompagnement en prévention primaire (réaménagement de la bouverie) au vu des travaux qui seront mis en œuvre à moyen terme dans la bouverie

Les intervenants : CP + idest, les partenaires/prestataires : BOUV'INNOV

COOPERATIVE D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE

Secteur, filière : organisme et groupement professionnel agricole, des agriculteurs et agricultrices mutualisent des moyens (machines, main-d'œuvre, hangars...) nécessaires à leur activité agricole.

Population : salariés de petites entreprises

Projet: DUER et Obligations réglementaires en Hygiène, Sécurité et conditions de travail

Risque : tous risques

Objectif : l'action est une intervention / sensibilisation à destination de l'ensemble des cuma du département.

le thème : " l'emploi et la santé et sécurité au travail« réponse aux obligations réglementaires en matière de santé sécurité au travail

Contexte: Les CUMA développent l'emploi et doivent répondre aux obligations employeurs. de nombreuses demandes émanent des cuma et remontent vers la FDCUMA. Le service SST est intervenu pour sensibiliser les membres des bureaux de CUMA lors de cette journée et intervient dans les CUMA à la demande. Présentation du classeur employeur et de la démarche d'évaluation des risques. Intervention également du Service Entreprise pour le TESA

Ressources : prévues en jours et temps prévu en jours de travail : 2 jours

L'échéance : 1 er trimestre 2025

Evaluation de l'action : nombre d'accompagnement de CUMA sur 2025

Les intervenants : PRP / Service entreprises MSA; les partenaires/prestataires : FD CUMA, FR CUMA, FN CUMA, MFR.

COOPERATIVE E TRANSFORMATION DE LAIT DE CHEVRES EN FROMAGE

Secteur, filière : coopérative de transformation de lait de chèvres en fromage

Population : l'entreprise emploie environ 400 salariés et intérimaires, l'entreprise reçoit le lait de chèvre des exploitations agricoles qui est transformé en fromages sous diverses formes,

Projet améliorer les conditions de travail au niveau du secteur affinage.

Risques : prévalence importante de TMS et MCP , rachis et membres inférieurs liés aux piétinements , aux déplacements et aux contraintes organisationnelles

Objectif : améliorer les conditions de travail et les facteurs de pénibilité : meilleure connaissance des situations réelles de travail; meilleure identification des expositions aux risques de TMS par une analyse globale (outils ,rythme, conditions d'exécution, environnement, organisations, nuisances et contraintes, équipements, flux, postures ,sollicitations...)pour mieux agir en prévention primaire

Contexte : deux problématiques ont été actuellement identifiées sur ce secteur d'activité. Les opérateurs aux haloirs effectuent en moyenne 15 km par jour pour transporter les pieds de claies de fromages avec un chariot électrique à conducteur accompagnant (Zoé). Les opérateurs expriment de l'inconfort à la marche avec les chaussures de sécurité fournies par l'entreprise. (+ fatigabilité et signes de MCP et /ou de dégradation de l'état de santé); l'outil de transport des claies de fromages (Zoé) présente des problématiques ayant des conséquences sur la santé des travailleurs. Cet outil nécessiterait d'être modifié ou remplacé

En pratique : recherche d'autres pistes d'amélioration, observation ,analyse et étude des conditions de travail et de sécurité sur ce poste de travail pour contribuer à l'écriture d'un cahier des charges en vue d'un remplacement et/ou de l'adaptation et/ou de la transformation technique de l'outil de transport habituel, réduire la pénibilité liée aux déplacements ,nuisances et contraintes posturales, identifier les moyens d'agir en prévention et d'agir sur les autres paramètres modifiables et améliorables de l'activité de travail, accompagnement pour la mise en place de mesures correctives de prévention et l'amélioration ergonomique des postes.

Ressources prévues en jours et temps prévu en jours de travail : diagnostic : plusieurs jours, rédaction du cahier des charges : plusieurs jours, accompagnement du plan d'actions : plusieurs jours

L'échéance : deuxième semestre 2025, les intervenants, l'équipe SST, les partenaires/prestataires

COOPERATIVE DE TRANSFORMATION

Secteur, filière : coopérative de transformation de lait de chèvres en fromage

Population : 400 salariés et intérimaires , l'entreprise reçoit le lait de chèvre des exploitations agricoles qui est transformé en fromages sous diverses formes.

Projet porte sur le secteur affinage

Risques : TMS , rachis ceinture scapulaire

Objectif : postes secteur fabrication / dépotage, l'activité de dépotage comporte plusieurs postes de travail. Ce poste de travail à fait l'objet d'une étude ergonomique qui avait donné lieu à la mise en place de plusieurs aménagements techniques et organisationnels; face à la récurrence des accidents depuis début 2024 (cinq accidents du travail) et à la prévalence des MCP liés aux TMS ,un groupe un groupe de travail participatif a été mis en place avec les salariés réalisant le travail, afin de faire un point d'étape sur les conditions de travail sur ces postes et des préconisations et mesures qui avaient été mises en place suite à la première étude ergonomique.

Contexte : à l'issue de la réunion, sont ressortis plusieurs constats et pistes de travail de nature technique ,sociale et organisationnelle : certaines personnes ne veulent pas tourner en milieu, certains gestes et postures et facteurs biomécaniques sont susceptibles de favoriser les pathologies de l'épaule et du rachis, meilleure compréhension du vécu au travail des salariés et de leurs contraintes, identification de certains paramètres techniques ,organisationnels et des facteurs humains et psychosociaux de production nécessitant une réflexion ergonomique plus globale pour améliorer les conditions de travail, mieux connaître et comprendre les situations réelles de travail des salariés et approfondir les observations du travail réel pour améliorer la prévention collective des TMS et des AT

En pratique : observations des situations réelles de travail: analyse de l'activité de travail et des conditions d'exposition aux risques TMS, mettre en place pour les opérateurs des solutions techniques ,des actions de prévention en plus d'une formation gestes et postures renforçant les savoir faire de prudence et l'amélioration des contraintes posturales, réaliser une nouvelle étude ergonomique sur les points résiduels qu'il est nécessaire de travailler pour améliorer l'ergonomie globale des postes: prendre en compte l'ensemble des dimensions et facteurs de risque (organisationnels, biomécaniques ,physiques ,psychosociaux) et l'ensemble des composantes des situations de travail pour améliorer le plan de prévention des TMS et les données de sinistralité de l'entreprise; compléter cette action par d'autres actions qui permettraient d'élargir les marges de manœuvres des salariés

Ressources prévues en jours et temps prévu en jours de travail : diagnostic : plusieurs semaines à mois ; accompagnement du groupe et du plan d'actions : plusieurs semaines

L'échéance : deuxième semestre 2025, les intervenants : l'équipe SST; les partenaires/prestataires : étude ergonomique (prise en charge par l'entreprise) , formation geste et postures : Kinésithérapeute

ENTREPRISE DE STOKAGE ET DE REEXPEDITION

Secteur, filière : plate-forme de 32 800 m² de réception, de stockage et de réexpédition des produits des 23 usines du groupe à travers la France dans la France entière pour approvisionner grandes surfaces et restauration hors domicile et jusqu'à l'international, via les ports du Havre (Seine-Maritime) et Saint-Nazaire (Loire-Atlantique). La plate-forme est en activité 24 heures sur 24 du lundi matin 4 heures au samedi 14 heures.

Population : 121 salariés poste de travail sur différents secteurs : réception, préparation, expédition, activités différenciées, surgelé, maintenance, supports

Risques : TMS facteurs de pénibilité. circulation : croisements engins divers et piétons

Objectif : Analyser les postes et les activités réelles de travail en vue d'en définir les caractéristiques, les contraintes et les conditions d'exposition aux risques... avec plusieurs objectifs : démarche continue d'amélioration des conditions de travail et de sécurité : prévention de l'usure professionnelle; maintien dans l'emploi des personnes présentant des problématiques de santé : « trouver facilement un poste adapté à l'état de santé»; en parallèle renforcer la visite de mi carrière pour ces salariés et réduire les risques d'inaptitudes, améliorer la prévention primaire des TMS, proposer et mettre en place des pistes d'améliorations ergonomiques en lien avec les pénibilités rencontrées.

Projet: études et observations des différents postes et des situations de travail de l'entreprise selon une grille d'analyse basée sur la méthode des 5M, analyse de la sinistralité de l'entreprise et des données de santé au travail des salariés, l'intervention de l'équipe pluridisciplinaire permettra avec la connaissance de chacun et les perspectives croisées sur l'entreprise (état de santé des salariés, conditions de travail...) de proposer une analyse et un meilleur diagnostic des risques professionnels et des conditions d'exposition préalable à des pistes de réflexion sur l'amélioration des conditions de travail des salariés et une meilleure prévention des risques professionnels en particulier les TMS

Ressources prévues en jours et temps prévu en jours de travail : diagnostic : plusieurs semaines à mois, restitution et plan d'action plusieurs semaines

L'échéance : fin 2025, les intervenants : l'équipe SST, les partenaires/prestataires : mesures de factures d'ambiance / bruits, température, mesures de vibrations : engins de manutention à conducteur porté , autres études et prestataires en fonction des problématiques évaluées

ENTREPRISE SCIERIE

Secteur, filière : Scierie fixe, l'établissement compte trois activités principales : le sciage, les palettes, les granulés

Population : 112 ouvriers de scierie et 40 administratifs, les différents postes de travail : Conducteur d'engin / Cariste, Manœuvre, Chef d'équipe, Maintenance, Poste administratif

Risques : Poussières de bois, Bruit, TMS

Contexte : l'équipe SST a été interpellée par les salariés sur des problématiques de bruit et de TMS au travers des dossiers individuels accompagnés par la santé au travail.

Objectif : Réaliser un diagnostic participatif global des conditions et des situations réelles de travail en prenant en compte les risques professionnels prioritaires identifiés. Réaliser un diagnostic participatif et pluridisciplinaire des conditions de travail et de sécurité afin de mettre en place des actions de prévention des risques liés aux expositions professionnelles au sein de de cette entreprise (poussière de bois, bruit et TMS) , mettre en place une démarche d'intervention en priorisant l'évaluation des risques professionnels liés à l'exposition aux poussières de bois

Projet : l'intervention de l'équipe pluridisciplinaire permettra, avec les compétences et l'expertise de chacun (état de santé des salariés, conditions de travail, environnements...), de proposer une analyse globale de l'entreprise et des situations de travail , une évaluation objective des conditions d'exposition aux risques professionnels ,et une meilleure connaissance des mesures existantes concernant la protection collective et individuelle des salariés, ce diagnostic permettra d' accompagner et de conseiller l'employeur et ses salariés en vue de renforcer les mesures de prévention primaire et collective

En pratique : création d'un Copil : 1 salarié de chaque secteur d'activité et l'équipe pluridisciplinaire SST, rencontres avec l'employeur pour présenter la démarche, définition de la méthodologie d'action, accompagnement au diagnostic et à l'évaluation des risques, définition du plan d'action et choix des mesures, suivi du plan d'action

Les ressources prévues en jours et temps prévu en jours de travail: diagnostic: au moins 10 jours au minimum, accompagnement du plan d'actions : 14 jours

L'échéance : Diagnostic : deuxième semestre 2025, plan d'action : premier semestre 2026, les intervenants : l'équipe SST, les partenaires/prestataires :à définir en fonction du plan d'action qui découlera du diagnostic.

COOPERATIVE AGROALIMENTAIRE

Secteur, filière : coopérative Fabrication d'aliments pour animaux de ferme

Population : 108 salariés

Projet : action sur le sommeil et les conséquences physiques et psychologiques, les conduites addictives et les conséquences sur risque routier. Plus-value : éviter l'Accident de travail

Risque: psychosocial / TMS, risque routier

Contexte : risque identifié en interne par le service sécurité de l'entreprise et lors de la mise à jour du document unique, risque analysé par les membres du CSSCT et par les responsables d'équipes

Ressources: prévues en jours et temps prévu en jours de travail : 5 jours

Evaluation : enquête / questionnaire sur le changement de pratiques

L'échéance : juin 2025

Evaluation : enquête / questionnaire sur le changement de pratiques échéance N+1

Les intervenants : IDEST / CP; Les partenaires/prestataires : MT / animateur Sécurité entreprise

MSA POITOU



MERCI DE VOTRE ATTENTION