

Rapport annuel

Service Santé Sécurité au Travail

2023



SOMMAIRE

Préambule	3
1. PRESENTATION GENERALE DU SERVICE	4
1.1. Les missions du service SST	4
1.2. Présentation du service.....	5
1.3. Les travaux préparatoires à la certification	9
2. LE PLAN SST 2021/2025	11
1. Les principes.....	11
2. Trois orientations, sept incontournables et six ambitions.....	11
3. Le PSST de la MSA POITOU.....	12
4. Les indicateurs COG	17
3. LE SUIVI INDIVIDUEL EN SANTE AU TRAVAIL	17
1. <u>La population suivie</u>	<u>18</u>
2. Bilan quantitatif et qualitatif de l'activité	<u>18</u>
4. LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT TECHNIQUE ET FINANCIER	28
1. Synthèse.....	28
2. Focus sur les contrats de prévention.....	30
3. Les aides financières AFSE/AFSA	31
4. L'allocation ST	<u>32</u>
<u>5. Les autres aides financières</u>	<u>32</u>
5. L'ACTIVITE DE L'ASSOCIATION PREVENTION SANTE EN AGRICULTURE.....	33

Préambule

Depuis mi-octobre 2022, une convention entre la CCMSA et la MSA POITOU permet la poursuite de l'activité du service santé sécurité au travail de la MSA POITOU. Les professionnels de santé, médecins collaborateurs et infirmiers diplômés en santé au travail (IDEST) exercent sous délégation du Dr Dominique Semeraro, médecin du travail national, en l'absence du médecin chef du travail de la MSA POITOU.

Des protocoles de délégation ont été signés entre le Dr Semeraro et chaque professionnel de santé.

L'année 2023 a été marquée par :

- la poursuite de la formation de médecin du travail en agriculture à l'INMA des quatre médecins collaborateurs de la MSA POITOU ;
- le recrutement de deux IDEST dont la formation a commencé le 2 octobre 2023 ;
- le démarrage des travaux de certification des services de santé sécurité au travail ;
- et la mise en place d'une nouvelle organisation plus transverse avec le recrutement d'une responsable administrative qui encadre le secrétariat et l'équipe de conseillers en prévention à partir de septembre 2023.

A noter que la MSA POITOU a été nommée caisse pivot SST à partir du 1^{er} janvier 2023, en relais de la MSA côtes normandes. A ce titre, elle bénéficie de 1.5 équivalent temps plein (ETP) pour assurer cette activité fonctionnelle auprès du réseau MSA. Une organisation matricielle est mise en place pour s'assurer de la proximité de cette mission nationale d'appui avec le métier. Le schéma retenu permet de concilier une activité dans le service SST avec l'exercice de cette fonction : le coordonnateur et l'expert du service sont missionnés à hauteur de 0.5 ETP sur la mission pivot. Mickaël Bosboeuf responsable administratif contribue également à l'activité pivot.

1. PRESENTATION GENERALE DU SERVICE

1.1. Les missions du service SST

Les missions du service Santé Sécurité au Travail (SST) sont réglementairement définies par le code rural et de la pêche maritime (CRPM) mais également le code du travail (CDT), permettant un réel travail actant une pluridisciplinarité opérationnelle.

Elles sont multiples et ont pour objectif exclusif de préserver la santé des professionnels du secteur agricole, salariés (SA) et non-salariés (NSA), afin d'éviter ainsi toute altération de leur santé du fait de leur travail, en :

- Conduisant des actions de santé au travail ;
- Conseillant les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires en particulier afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- Assurant la surveillance individuelle de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et de leur âge ;
- Participant au suivi et contribuant à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Le service santé et sécurité au travail conduit **des actions en milieu de travail**. Celles-ci recouvrent un ensemble d'interventions et d'opérations, telles que :

- La visite des lieux de travail ;
- L'étude de postes 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'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;
- La participation aux enquêtes relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;
- La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ;
- La participation aux réunions du comité social et économique (CSE) ou de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ;
- La réalisation des mesures météorologiques ;
- L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique ;
- Les enquêtes épidémiologiques ;
- La formation aux risques spécifiques ;
- L'étude de toute nouvelle technique de production ;
- L'élaboration des actions de formation à la sécurité et à celle des secouristes.

L'ensemble du service SST participe également au déploiement du plan pluriannuel santé sécurité au travail (PSST) et à l'atteinte des objectifs fixés par la Caisse Centrale de la MSA (CCMSA) en matière de prévention des risques professionnels et santé au travail.

1.2. Présentation du service (situation au 31 décembre 2023)

Pour remplir ses missions, le service SST de la MSA POITOU comprend :

- **5 médecins du travail (MT)** dont 1 médecin du travail chef, soit 4.9 ETP ;
- **6 infirmiers** qualifiés en santé au travail (IDEST), soit 5.6 ETP ;
- **6 conseillers en prévention des risques professionnels (CP)**, soit 5.3 ETP ;
- **10 secrétaires** en santé au travail dont 2 coordonnatrices, soit 8.2 ETP ;
- **2 assistantes en prévention**, soit 1.2 ETP ;
- **1 responsable Santé au travail**, soit 1 ETP.

L'équipe Pivot est constituée de 3 salariés représentant 1.5 ETP.

Le service Santé Sécurité au Travail (SST) représente 27.7 ETP. Il est rattaché à la direction de la protection sociale pilotée par Patricia Sorin.

Certains salariés exercent 2 métiers. Le nombre de salariés est de 29 au 31/12/2022. Il s'élève à 26 au 31/12/2023. Au 31/03/2024, le nombre de salariés s'établit à 29.

Les médecins du travail, les infirmiers de santé au travail et les conseillers en prévention, avec l'appui des secrétaires et des assistantes, conjuguent leurs compétences au sein d'une équipe Santé Sécurité au Travail (SST).

Ils partagent leurs expertises pour promouvoir la prévention dans les entreprises et exploitations agricoles.

Les **conseillers en prévention** mettent en œuvre les actions individuelles et collectives de prévention des risques professionnels.

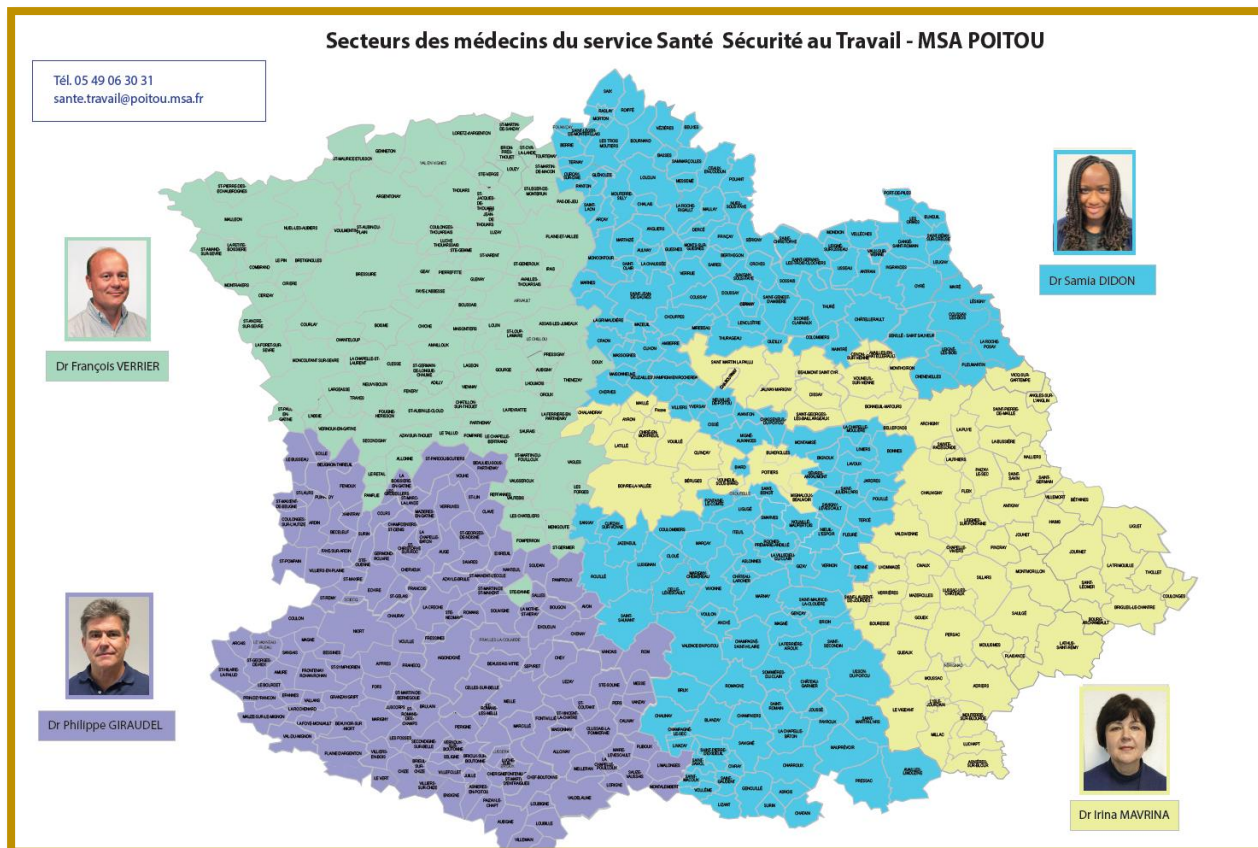
Les **médecins du travail** assurent les examens médicaux des salariés, conseillent les employeurs sur les conditions de travail, l'adaptation des postes ou l'évaluation des risques professionnels.

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.

Les secteurs géographiques évoluent en continu pour couvrir l'ensemble de la population protégée et viser une répartition équilibrée des activités.



1.3 Mouvements du personnel

De nombreux changements sont intervenus au sein des équipes du service. Ils sont retracés ci-après.

Au sein du secrétariat :

- Départ à la retraite de Irène Mourault, secrétaire, le 21/12/2022 et de Catherine Rouet le 06/10/2023, coordonnatrice
- Recrutement de Vanessa Vezien le 06/06/2023, secrétaire et de Alexandra Boudeau le 23/10/2023, en CDD en qualité de secrétaire en prévision du départ à la retraite de Claudine Potreau
- Exercice à 80% depuis le 01/10/2023 de Mathilde Dechainé, secrétaire
- Affectation de Sandra Chagot à 80% au niveau du secrétariat depuis le 01/12/2023 en complément de sa mission d'assistante de prévention
- Recrutement de Sophie Beaudoux le 01/09/2023 en qualité de responsable SST

Au plan du personnel médical :

- Départ de Camille Le Metayer le 31/03/2023 et de Charlotte Kmiec le 29/07/2023, IDEST
- Recrutement de Christine Fonteneau le 16/08/2023 et de Franck Coste le 02/10/2023 en qualité d'IDEST

- Exercice à 80% depuis le 1er/09/2023 de Noémie Merceron, IDEST
- Fin d'activité au 15/01/2024 du Dr Decourt en tant que médecin du travail chef

Sandie Cousson est agréée en tant que conseillère en prévention consécutivement à sa formation, à partir du 1er juillet 2023.

L'équipe pivot s'est construite progressivement au fil de l'année 2023 : prise de fonction de Géraldine Ayrault le 06/06/2023 à mi-temps en qualité de secrétaire et d'expert pivot.

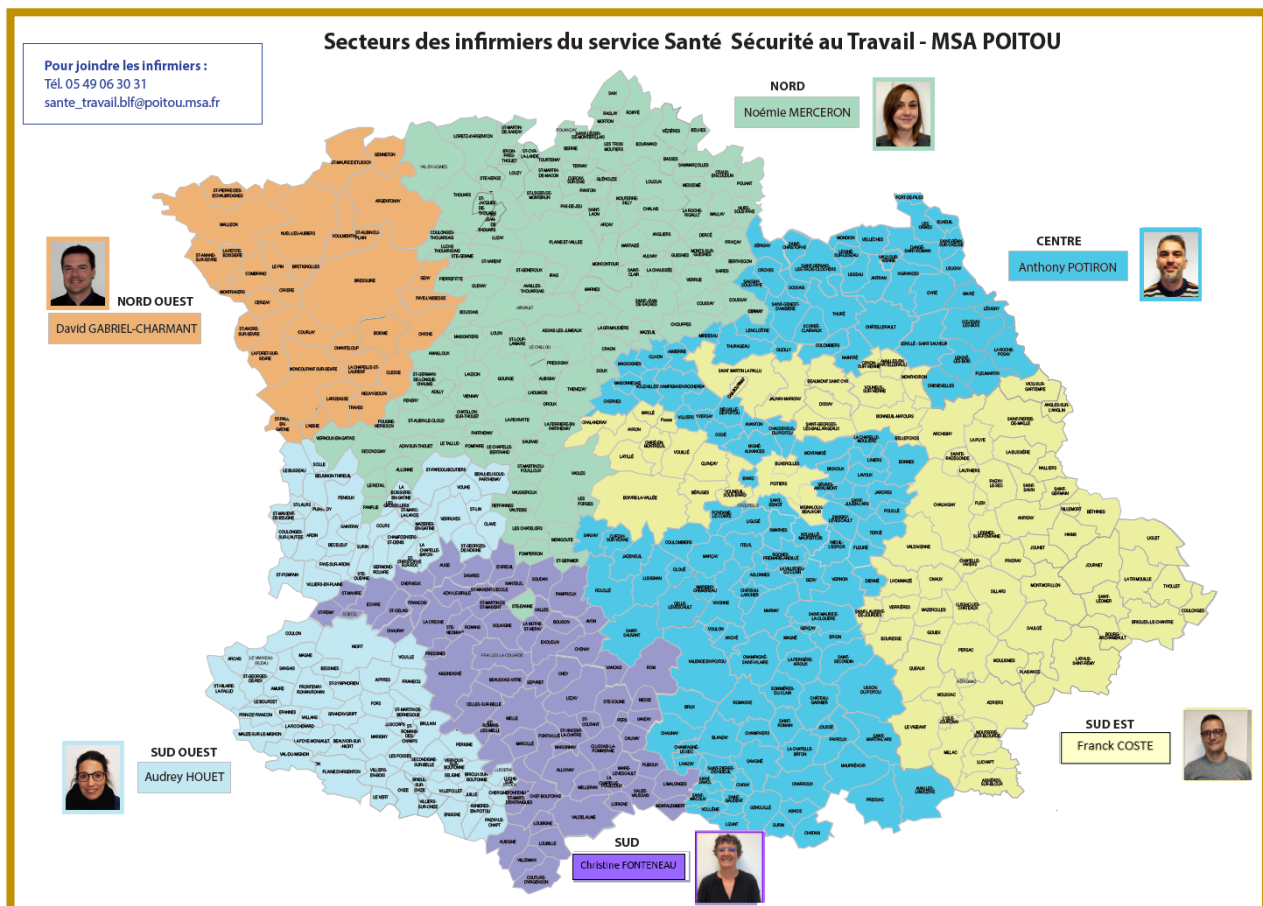
Amélie Dupuy a été recrutée le 4 septembre 2023 en relais de Nicolas Vazquez et exerce en qualité d'expert pivot à mi-temps.

Mickaël Bosboeuf intervient au niveau de l'équipe pivot depuis sa création. Sa quotité de travail sur cette mission a évolué au cours de l'année en fonction des embauches pour garantir la continuité d'activité.

Au plan national, des évolutions réglementaires sont intervenues en termes de dégelation de compétences entre MT et IDEST. Deux textes viennent soutenir les délégations de tâches dans un objectif de renforcement de la prise en charge médicale des salariés :

- Un avenant de révision de la convention collective de travail du personnel de la MSA du 22 décembre 1999 signé le 15 juin 2023 prévoyant un complément de rémunération dans le cadre du renforcement du rôle et missions exercés par les IDEST ;
- Une décision unilatérale du directeur général de la CCMSA du 5 juillet 2023 en faveur des médecins procédant à une délégation de compétences.

Ces délégations de compétences sont déclinées à partir de la mi-octobre 2023 dans le service.





1.3. Les travaux préparatoires à la certification

Conformément aux dispositions de l'article L. 717-3-1 du CRPM, chaque service de santé au travail en agriculture (SSTA) fait l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à partir d'un référentiel national sur :

- la qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services ;
- l'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies ;
- la gestion financière, la tarification et son évolution ;
- la conformité du traitement des données personnelles au règlement général sur la protection des données (RGPD) ;
- la conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du SSTA aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à l'article L. 4624-8-2 du code du travail.

La certification vise à s'assurer que l'ensemble des services rendus par le SSTA est réalisé de manière effective et homogène. Cette certification doit conduire le SSTA à s'inscrire dans une dynamique de progrès, de qualité et de proactivité.

Le SSTA assure à l'entreprise cotisante les actions relevant de sa compétence autour des trois missions suivantes :

- la prévention des risques professionnels,
- le suivi individuel de l'état de santé des salariés,
- la prévention de la désinsertion professionnelle.

Les processus relatifs à l'offre de services spécifique proposée aux non-salariés agricoles en application de l'article D. 717-2 du CRPM par le SSTA font partie du domaine d'application en ce qui concerne le suivi individuel de l'état de santé des salariés.

Trois niveaux définissent l'ensemble du périmètre de la certification des SSTA, deux niveaux transitoires attestant d'une conformité partielle aux exigences du référentiel et un niveau final attestant de la conformité à l'ensemble des exigences du référentiel.

Le niveau 1 de certification encadre la phase d'engagement des procédures.

La certification ne peut excéder 2 ans et n'est pas renouvelable. Elle atteste de l'engagement du SSTA par la mise en oeuvre des moyens humains, organisationnels et fonctionnels que le SSTA a déployés pour répondre aux exigences.

Le niveau 2 de certification encadre la phase d'engagement et de maîtrise des procédures.

La certification ne peut excéder 3 ans et n'est pas renouvelable. Elle atteste de la mise en oeuvre des moyens humains, organisationnels et fonctionnels que le SSTA a déployés pour répondre aux exigences ainsi que de la maîtrise des outils d'évaluation.

Le niveau 3 de certification, **délivré pour une période de 5 ans**, vise à attester que le SSTA dispense à ses entreprises cotisantes l'ensemble des services prévus par l'ensemble de l'offre socle de service, conformément aux critères de qualité et d'effectivité fixés par arrêté ministériel et précisés par le présent référentiel.

Le SSTA est en mesure de démontrer un réel pilotage de sa démarche sur le long terme et d'apporter des résultats probants, en amélioration continue.

Le SSTA justifie de la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens destinés à répondre aux exigences du référentiel.

L'obtention du niveau 3 de la certification est subordonnée à la seule justification des écarts constatés par rapport à ces exigences et des moyens mis en oeuvre par le SSTA pour les réduire. Les résultats et les améliorations obtenus et constatés entre chaque renouvellement d'audit serviront par la suite, conformément à l'article D. 717-45.-I.2) a) du CRPM issu du décret n° 2022-1752 du 28 décembre 2022, à la délivrance ou au renouvellement de l'agrément du SSTA par les services de l'État.

Le SSTA en activité depuis au moins six mois avant la date d'entrée en vigueur du décret N°2022-1510 du 30 novembre 2022 peut, selon sa maîtrise des exigences du référentiel, solliciter un niveau 1, 2 ou 3.

L'arrêté du 28 novembre 2023 fixant le cahier des charges de certification des SSTA est paru au journal officiel du 1^{er} décembre 2023. Les services de SSTA devront tous être certifiés pour le niveau 1 au 1^{er} décembre 2025 au plus tard.



La MSA POITOU s'inscrit pleinement dans la démarche de certification pilotée par la DSST de la CCMSA avec l'appui du prestataire Opta-S.

Patricia Sorin et Sophie Beaudoux sont les pilotes locaux de la démarche.

Au-delà de la déclinaison des procédures, la démarche de certification entraîne la participation à certains groupes de travail pour écrire les procédures métiers et partager les bonnes pratiques.

Le pivot SST est chargé d'élaborer les procédures informatiques. A noter également un investissement soutenu en termes de développement du système d'information pour le pilotage et la gestion de l'activité.

2. LE PLAN SST 2021/2025

1. Les principes

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.

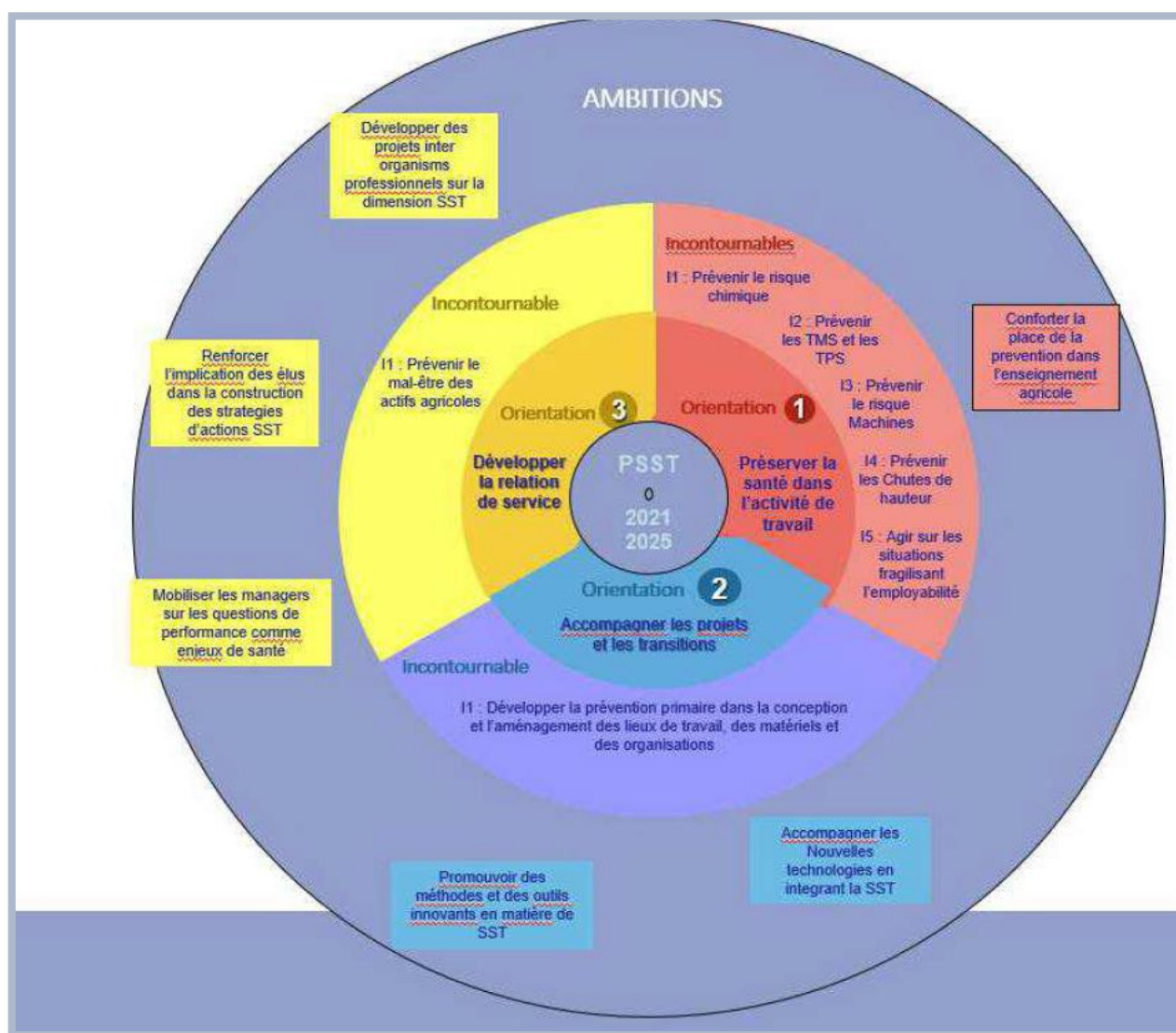
Deux types d'actions

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.

2. Trois orientations, sept incontournables et six ambitions



3. Le PSST de la MSA POITOU



ORIENTATION 1



Incontournables	Projet	Exemple / informations	Indicateurs provisoires
Evaluer les risques, supprimer les expositions aux produits chimiques les plus dangereux, avec l'objectif d'inciter à la substitution ou à la suppression des CMR 1A 1B	Projet 1 : développer les signalements Phyt'Attitude	Difficultés respiratoires lors du remplissage du pulvérisateur avec 1 produit	- Phyt' attitude : pas d'information - 10 évaluations avec Seirich par an - Nombre de "fiches actions capitalisées" cumulées réalisées suite à des ERC : 1 en 2021, 2 en 2022, 5 en 2023, 8 en 2024 et 15 en 2025
	Projet 2 : accompagner les éleveurs (toutes filières) face aux risques liés aux produits utilisés pour l'élevage	Effectuer une évaluation du risque chimique dans un élevage bovin lait et y inclure les produits de nettoyage ainsi que les médicaments utilisés pour les animaux	
	Projet 3 : le risque nanoparticules dans la filière de fabrication d'aliment pour animaux	Effectuer une évaluation du risque chimique en coopérative agricole produisant des aliments pour animaux sans oublier d'y inclure le risque lié aux nanoparticules (un nanomètre équivaut à un milliardième de mètre)	
	Projet 4 : suivi des diagnostics Seirich du précédent plan	Faire le point (suite donnée et freins) et accompagner dans des actions (JEV, abos, horti, viti/vini)	
Prévenir les TMS et/ou les TPS dans les entreprises en abordant la problématique en prévention primaire et par une approche systémique	Projet 1 : accompagner les entreprises à la prévention des TMS / TPS dans le cadre de démarches projets globales et participatives	Effectuer des séances d'échauffements avant la prise de poste en coopérative	Nombre d'entreprises EMO (employeur de main d'œuvre) NEMO (non-employeurs de main d'œuvre) ayant bénéficié d'une action de transformation : - en 2021 : 8 EMO et 9 NEMO - à/c de 2022 : 10 EMO et 11 NEMO
	Projet 2 : accompagner les non salariés agricoles à la prévention des TMS / TPS dans le cadre de démarches projets	Aménagement d'une salle de traite suite à des difficultés physiques et formation aux bonnes postures	
	Projet 3 : accompagner la montée en compétences des dirigeants / décideurs sur la prévention des TMS et des TPS	Organisation de séminaires dirigeants sur les TMS/TPS (échanges thématiques, formations, ...)	
	Projet 4 : proposer une démarche de prévention des TMS en enseignement agricole	Création de supports alliant jeu, stratégie, mise en pratique afin de sensibiliser les futurs actifs	

ORIENTATION 1



Incontournables	Projet	Exemple / informations	Indicateurs provisoires
Développer la prévention liée à l'utilisation des machines en agissant sur la conception et en développant la connaissance des risques auprès des utilisateurs	Projet 1 : réaliser des observations machines / enquêtes accidents	Analyse du fonctionnement d'une presse cubique et des risques liés à son utilisation	2 enquêtes machines par an
	Projet 2 : effectuer des signalements de machines dangereuses même en l'absence d'incident		
Prévenir les accidents de chutes de hauteur en agriculture	Projet 2 : sensibilisation au risque de chute de hauteur	Communication sur ce risque lors de visites d'entreprises ou lors d'un CSST	Cibles à définir
	Projet 3 : formation sur le risque de chute de hauteur	Formation en vinification sur le risque de chute dans les chais	SST (CP, MT, Idet) des MSA.
	Projet 4 : formation montage/démontage d'échafaudage en JEV		Pas de cible pour l'année 2021
	Projet 5 : accompagnement à la conception des lieux de travail et équipements (en lien avec l'indicateur O211)		
	Projet 6 : partage de pratiques	Mutualiser les actions (groupe régional par exemple)	
Agir sur les situations fragilisant l'employabilité des actifs agricoles dans le cadre du guichet unique	Projet 1 : PODCAST, pastilles vidéos sur le maintien en emploi	Création de pastilles vidéo sur le sujet du maintien en emploi pour permettre à tous un accès simple et ludique à l'information : aides pour revenir au poste, accompagnement pour se reconverter, ...	
	Projet 2 : accompagner la montée en compétences des dirigeants / décideurs sur la prévention des TMS et des TPS	Organisation de séminaires dirigeants sur les TMS/TPS (échanges thématiques, formations, ...) car ces risques sont à l'origine des problèmes d'employabilité	Au moins une action par an
	Projet 3 : offre d'accompagnement individuel (CPO, CPME)	Lors d'une CPO (cellule pluridisciplinaire organisationnelle) : échange sur le cas d'une personne par différents professionnels comme AS, SST, CM afin de pouvoir travailler ensemble sur son maintien en emploi	

ORIENTATION 1 - AMBITION



Thème	Projet	Exemple / informations	Indicateurs provisoires
Conforter la place de la prévention dans le dispositif de formation initiale et de formation continue	Projet 1 : développer des modules de sensibilisation aux risques professionnels	Création de supports alliant jeu, stratégie, mise en pratique afin de sensibiliser les futurs actifs	
	Projet 2 : faire participer les établissements sur des événements locaux réunissant les partenaires sur la contention	Concours départemental de manipulation et contention bovins	
	Projet 3 : impliquer les maîtres de stage et d'apprentissage dans la prévention auprès des apprenants	Création d'un événement impliquant les maîtres de stage et d'apprentissage avec les apprenants en associant les chefs d'établissement et la Direccte. But : délivrer un message de prévention en début d'année scolaire au travers d'une mise en situation ludique (parcours « Cow lanta », jeu, escape-game ...)	

ORIENTATION 2



Incontournables	Projet	Exemple / informations	Indicateurs provisoires
Développer la prévention primaire concernant la conception et l'aménagement des lieux de travail, des matériels et des organisations	Projet 1 : mobiliser et sensibiliser les chefs d'entreprise et les futurs chefs d'entreprise	Organisation de journées d'échange avec PSA pour les exploitants agricoles	Indicateur de suivi CPG pour les MSA. Pour la CCMSA l'indicateur COG prendra la forme d'un bilan. Une remontée de documents plus qualitatifs peut être envisagée
	Projet 2 : Mobiliser et sensibiliser les salariés	Lors de visites d'entreprises, de CSST	
	Projet 3 : Accompagner les non salariés agricoles dans leur démarche de conception et d'aménagement des lieux de	Accompagnement individuel lors d'un projet d'aménagement de contention en exploitation agricole	
	Projet 4 : accompagner les entreprises Employeur de Main d'Œuvre (EMO) dans leur projet d'aménagement des locaux et dans leur organisation du travail	Participation au comité de pilotage à travers la réalisation d'un cahier des charges lors de projets de conception ou aménagements. Possibilité d'effectuer un diagnostic organisationnel de l'entreprise : freins dans l'organisation et des axes d'amélioration.	
	Projet 5 : partage des bonnes pratiques	Mise à disposition des créations et projets locaux via un sharepoint national : films saisonniers melons	
	Projet 6 : créer un événement local réunissant les partenaires sur la contention	Salon de la contention	

ORIENTATION 2 - AMBITIONS



Thème	Projet	Exemple / informations	Indicateurs provisoires
Accompagner la mise en place des nouvelles technologies en intégrant les dimensions de SST (digital, drones, commande à distance, exosquelettes...)	Projet 1 : participation aux groupes de travail portant sur la conception de nouvelles technologies et accompagnement des entreprises dans leurs projets d'intégration de ces technologies	Participation à un groupe de travail visant à la conception d'un exosquelette afin d'y intégrer la santé sécurité au travail	
	Projet 2 : impact de l'utilisation des nouvelles technologies (notamment des exosquelettes) sur la charge mentale et sur l'activité de travail	Analyser et accompagner le changement dans l'organisation du travail lors de l'introduction des exosquelettes	

ORIENTATION 2 - AMBITIONS



Thème	Projet	Exemple / informations	
Promouvoir des méthodes et outils innovants en matière de prévention à destination des bénéficiaires agricoles	Projet 1 : PODCAST, pastilles vidéos sur le maintien en emploi	Création de pastilles vidéo sur le sujet du maintien en emploi pour permettre à tous un accès simple et ludique à l'information : aides pour revenir au poste, accompagnement pour se reconverter, ...	
	Projet 2 : film de sensibilisation des décideurs sur la mise en place d'une démarche de prévention des TMS en entreprise	Création d'un film humoriste et décalé empruntant des situations de travail à l'ensemble des secteurs d'activités représentés au sein de la MSA et proposant une réflexion sur la mise en place d'une démarche de prévention des TMS en entreprise	
	Projet 3 : Accompagnement des référents / revell musculaire en entreprise	Proposer aux entreprises qui le souhaitent de mettre en place du réveil musculaire avant la prise de poste en accompagnant la formation de référents animateurs de séance.	
	Projet 4 : cow lanta	Création d'un jeu enchaînant plusieurs épreuves sur des thématiques de santé sécurité mettant en compétition deux équipes ou deux personnes. Thématiques : aménagement des postes de travail, les EPI, les risques Chimique et TMS, l'hygiène de vie	
	Projet 5 : "Paysan, aimé ça"	Création d'un support destiné aux exploitants agricoles et à leurs salariés : s'exprimer sur la représentation qu'ils ont de leur métier, de son image, de ses contraintes et de ses atouts ... Ce support pourra être utilisé lors de formations, de groupe de paroles, de séminaires ... Ce support pourra être transmis aux élus MSA pour qu'ils l'utilisent à leur tour et diffuser au réseau CCMSA	
	Projet 6 : photolangage sur la prévention des TMS / RPS	Proposer un support (photolangage) aux salariés pour leur permettre de s'exprimer et de réfléchir aux déterminants des situations de travail pouvant engendrer des TMS	
	Projet 7 : vie mon travail	Proposer un cadre de travail innovant pour prévenir les RPS en entreprise (relations sociales dégradées...) en offrant la possibilité à des salariés d'échanger leur poste de travail, sur un temps déterminé, dans le cadre d'un protocole pré-défini. Par la suite : modélisation de ce cadre de travail et diffusion possible	
	Projet 8 : plaquettes TMS interactives - diagramme des relations	Proposer un support interactif pour permettre de réaliser un auto-diagnostic des déterminants du travail pouvant engendrer des TMS en interdépendance avec leur histoire de vie au travail.	
	Projet 9 : création ou adaptation de support de réalité virtuelle	Proposer des supports innovants de réflexion par l'exemple sur différents sujets de prévention	
	Projet 10 : Podcast / formation prévention des risques	Créer des vidéos abordant de manière ludique et décalée les risques professionnels afin de proposer aux actifs agricoles des formations en ligne	

ORIENTATION 3



Incontournable	Projet	Exemple / informations	Indicateurs provisoires
Prévenir le mal-être professionnel des actifs agricoles	Projet 1 : Formation à la détection du mal-être des salariés MSA	Poursuite du déploiement du plan de développement des compétences des salariés MSA	
	Projet 2 : Formation à la détection du mal-être de sentinelles sur le territoire	Proposition de formations aux professionnels ou bénévoles présents sur le territoire et en lien avec le monde agricole : délégués, partenaires professionnels, bénévoles génération mouvement, ...	
	Projet 3 : Accompagnement des salariés et exploitants en situation de difficulté de santé	Créer des espaces d'échanges transversaux et ainsi identifier les indicateurs pouvant conduire à des problématiques de santé et d'échanger avec les différents acteurs de la MSA sur les personnes repérées (proposer un rdv point de situation « administrative »).	

ORIENTATION 3 - AMBITIONS



Thème	Projet	Exemple / informations	Indicateurs provisoires
Mobiliser les chefs d'entreprise et les managers sur les questions de santé comme enjeu de performance	Projet 1 : Formation de l'ensemble du service sur les connaissances en termes d'outils de gestion et de lean management	Former l'ensemble de l'équipe SST de manière à avoir une meilleure compréhension des outils de gestion et du LEAN management : gagner en pouvoir d'agir auprès des dirigeants en intégrant les enjeux de santé au travail par la prise en compte du travail réel dans leur organisation et dans leur manière d'appréhender la santé au travail	
	Projet 2 : Accompagnement des organisations gestionnaires et des nouveaux dirigeants	Proposition d'un rendez-vous lors de l'arrivée d'une nouvelle entreprise au régime agricole, de la prise de fonction ou nomination d'un nouveau cadre-dirigeant : sensibiliser les managers aux enjeux santé au travail comme moyen de performance	
Renforcer l'implication des élus dans la construction des stratégies d'action SST et de leur déploiement dans les territoires	Projet 1 : Mettre à disposition un bagage technique accessible	Constituer une documentation de référence simple et accessible (fiche synthétique au niveau de l'espace réservé aux élus) pour les élus présentant les différentes aides et accompagnement de la SST Formation spécifique : risque suicidaire, risque chimique	
	Projet 2 : Information des administrateurs via instances locales CPSS, CA	Intervention des professionnels du service pour présenter des projets concrets	
	Projet 3 : associer les élus aux événements SST	Participation à la construction et à la tenue des événements phares sur le territoire : salon de la contention, autres manifestations d'intérêt, en lien avec le personnel SST	
	Projet 4 : créer des actions-élus orientées SST	Les élus proposent/animent, en lien étroit avec des professionnels du service, des actions sur les territoires en lien avec la prévention/santé en milieu professionnel à l'appui des outils développés	
	Projet 5 : Plan de communication élus/SST	Faire connaître aux élus les actions/réalisations du service SST Faire connaître la participation des élus et leurs travaux dans le champ de la SST	

Des référents locaux ont été nommés pour chaque thématique. Ils participent aux travaux nationaux en vue d'une déclinaison locale des actions et des informations

4. Les indicateurs COG

L'action de la MSA POITOU est évaluée à partir d'une série d'indicateurs, en progression pour la période 2021 à 2025. Ces objectifs reposent principalement sur l'équipe de conseillers en prévention dans un contexte de forte tension sur les ressources médicales.

La MSA POITOU rencontrent des difficultés à atteindre les indicateurs nombre de dossiers Phyt'attitude (ligne 2) et nombre d'enquêtes accident/incident avec une machine choisie et/ou d'observations de chantier (ligne 6). En effet, malgré une information renouvelée sur le dispositif Phyt'attitude pour détecter des situations d'intoxication et l'analyse des déclarations d'accident de travail, les investigations de ce type de situations s'avèrent difficiles à réaliser compte tenu du cadrage posé et de la crainte de stigmatisation par les accidentés.

Indicateur	Cible 2021	Cible 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2025
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	1FA/10ERC	2FA/20ERC	5FA/30ERC	8FA/40ERC	15FA/50ERC
Nombre d'ERC accompagnées par les équipes SST	10	10	10	10	10
Nombre de dossiers Phyt'Attitude sur les cas d'intoxication aigüe liés à l'utilisation de produits phytosanitaires	3	3	4	4	4
Nombre d'entreprises NEMO (non-employeurs de main d'œuvre) ayant bénéficié d'une action de transformation en prévention des musculo squelettique (TMS/TPS)	9	13	11	13	13
Nombre d'entreprises EMO (employeur de main d'œuvre) ayant bénéficié d'une action de transformation en prévention des troubles musculo squelettiques (TMS/TPS)	8	11	10	12	12
Nombre d'enquêtes accident/incident avec une machine choisie et/ou d'observations de chantiers	2	2	2	2	2
Nombre d'AMT Repérer et prioriser, Mobiliser, Investiguer, Maîtriser et Evaluer					
% d'atteinte du nombre de formations chute de hauteur à réaliser sur la durée du plan					
Nombre de présentations d'action chute de hauteur dans un retour d'expérience organisé par la CCMSA					
Nombre d'actions d'information ou de sensibilisation à destination des médecins généralistes et/ou des entreprises et/ou des exploitations	≥1	≥1	≥1	≥1	≥1
Nombre d'accompagnements - prévention primaire – sur la conception, l'organisation ou l'aménagement des lieux de travail					

En bleu : objectif réalisé

3. LE SUIVI INDIVIDUEL EN SANTE AU TRAVAIL

1. La population suivie

La population suivie est constituée des salariés agricoles, en CDD de plus de 45 jours et en CDI. Elle représente 18 687 salariés et est relativement stable.

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. A noter que les modalités de transfert du dossier individuel de santé au travail (DIST) entre services de santé au travail sont définies par le législateur. Il est recommandé d'opérer ce transfert non obligatoire pour faciliter le suivi individuel à l'occasion du changement d'organisme compétent.

Cette donnée reste à fiabiliser à partir de traitement de mises à jour des données des bases cotisations des salariés. En effet, des flux sont en échec de sorte que des salariés sont maintenus à tort dans la population à suivre. Des traitements interviendront au second semestre 2024.

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.

2. Bilan quantitatif et qualitatif de l'activité

L'année 2023 a été marquée par un renforcement du pilotage de l'activité de suivi individuel des salariés pour l'ensemble des professionnels de santé. Il en ressort une augmentation significative des examens réalisés, soit une hausse de 46% entre 2022 et 2023.

8 646 visites ont été réalisées en 2023. Elles se répartissent comme suit :

- 37% de visites d'embauche,
- 32% de visites périodiques,
- et 18% de visites de pré-reprise/reprise.

Les visites d'embauche constituent 37 % des visites dans un contexte de marché de l'emploi très dynamique.

Moins du tiers des visites reste programmable, ce qui implique une gestion rigoureuse des demandes de visites pour respecter les obligations légales en matière de visites d'embauche ou consécutive à une arrêt de travail.

Pour les arrêts de travail commençant à compter du 1er mars 2023, la visite de reprise est organisée après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnels (au lieu d'au moins 30 jours jusqu'à présent). Les visites de pré-reprise et de reprise représentent près de 20 % de l'activité de suivi individuel. Le nombre de visites de reprise, de pré-reprise et à la demande reste à un niveau « élevé », très souvent associées à des actions de maintien en emploi, induisant une approche transverse, dans le cadre du guichet unique et en coordination avec les partenaires spécialisés (Cap Emploi, Agefiph, MDPH, ...).

Le ratio nombre d'examens réalisés/ nombre d'individus reçus s'établit à 1.05 en 2023 contre 1.08 en 2022.

2023			
TYPES DE VISITES	NOMBRE DE CONVOCATIONS	NOMBRE D'EXAMENS REALISES	NOMBRE D'INDIVIDUS RECUS
Autre	69	1	1
Demande	656	570	454
Embauche	1196	1003	1001
Entretien infirmier	3889	3086	3077
Exploitant	49	45	44
Pré reprise	566	539	388
Reprise	849	737	651
Systématique	1372	1121	1120
TOTAL	8646	7102	6736
2022			
TYPES DE VISITES	NOMBRE DE CONVOCATIONS	NOMBRE D'EXAMENS REALISES	NOMBRE D'INDIVIDUS RECUS
Autre	73	0	0
Demande	672	524	411
Embauche	738	562	562
Entretien infirmier	2702	2020	2015
Exploitant	69	63	59
Pré reprise	641	590	432
Reprise	951	783	712
Systématique	417	299	299
TOTAL	6263	4841	4490
2021			
TYPES DE VISITES	NOMBRE DE CONVOCATIONS	NOMBRE D'EXAMENS REALISES	NOMBRE D'INDIVIDUS RECUS
Autre	71	0	0
Demande	762	628	479
Embauche	862	665	662
Entretien infirmier	2204	1805	1801
Exploitant	83	74	70
Pré reprise	687	643	461
Reprise	1098	892	797
Systématique	272	223	223
TOTAL	6039	4930	4493

Source SID

En 2023, 43% des visites sont réalisés par les IDEST, soit une hausse de 52% des visites par rapport à l'année précédente.

Les délégations du médecin vers l'IDEST ont évolué suite à la publication au Journal officiel du décret n°2022-1664 du 27 décembre 2022 : les Idest, après formation, ont la capacité à prendre en charge les visites de pré-reprise, le bilan de mi-carrière et les visites maternité depuis le dernier trimestre 2023.

Cet élargissement de délégation enrichit les missions des IDEST qui sollicitent en tant que de besoin le médecin du travail. Cette organisation renforce la capacité à faire des visites et positionne les médecins sur les « situations les plus complexes » dans un processus de délégation sécurisé.

NOMBRE D'EXAMENS REALISES IDEST			
TYPES DE VISISTES	2021	2022	2023
Bilan expo prof 50ans	0	0	0
Enquête	0	0	0
Entretien de suivi	10	12	1
Entretien infirmier	1	2	6
Examen complémentaire	1	0	0
Exp EMA périodique	0	0	0
Exp reprise mater	16	56	1
VIP initiale	801	1054	1540
VIP periodique	499	568	1145
VIP périodique FP	0	0	0
Visite à la demande	0	0	0
Visite de mi-carrière	0	0	0
Visite de pré reprise AT/MP	0	0	0
Visite de pré reprise maladie	0	0	0
Visite de reprise AT-MP	0	0	0
Visite de reprise maladie	0	0	0
Visite de reprise maternité	0	0	50
Visite d'Information et de Prévention	0	0	0
Visite intermédiaire FP	0	0	0
Visite intermediaire (2 ans)	477	328	343
TOTAL Entretien infirmier	1805	2020	3086

Source SID

APTITUDE AU POSTE DE TRAVAIL

Le médecin du travail peut déclarer le salarié "Apte avec aménagement de poste". Dans cette hypothèse, le salarié est apte à occuper son poste dans le respect des indications ou des conditions précisées sur l'avis. Le médecin du travail compléter l'avis d'aptitude accompagné des propositions de mesures individuelles (annexes 2 et 4 de l'arrêté du 7 mai 2018).

Nbre Annexe 4		MSA Poitou
2023	Nbre Annexe 4	568
2022	Nbre Annexe 4	457
2021	Nbre Annexe 4	561
Total		1 586

En 2023, les médecins du travail ont établi 568 avis d'aptitude avec aménagement de poste. Comparativement au nombre total de visites réalisées, ces situations représentent 8% des visites. Ce chiffre enregistre une baisse sur les trois dernière années.

LA RECONNAISSANCE DE L'INAPTITUDE MEDICALE AU TRAVAIL

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

En 2023 : 66 avis d'inaptitude*

En 2022 : 100 avis d'inaptitude*

En 2021 : 109 avis d'inaptitude*

pour une population suivie d'environ de 18 867*(*source SID)

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 203.

Nb de Maintien en emploi SA		MSA Poitou
2023	Nb de Maintien en emploi SA	156
2022	Nb de Maintien en emploi SA	86
2021	Nb de Maintien en emploi SA	134
Période		376

ABSENTEISME

Excusé : signalement au moins 3 jours avant la date de l'examen, ce qui permet de pouvoir reconvoquer (affecter le rendez vous à un autre salarié)

Absent : signalement moins de 3 jours avant la date de l'examen, ce qui rend difficile l'affectation de ce rendez-vous et concourt à allonger la file d'attente

L'absentéisme est un « fléau » générateur de mécontentement et de charge de travail supplémentaire dans un cadre très réglementé et contraignant pour les employeurs. Ces situations sont l'objet de sensibilisation auprès des employeurs afin de fluidifier la charge de travail et de respecter la législation.

Nbre de convocations	2023	2022	2021
Absent	1007	915	605
Annulé	0	0	0
Excusé	537	507	504
Présent	7102	4841	4930
TOTAL Présence à l'examen	8646	6263	6039
Source SID			

Taux d'absence SA

En 2021 : 17.42 %

En 2022 : 21.90 %

En 2023 : 17.07 %

Taux de fréquentation aux examens		MSA Poitou		
		NSA	SA	SMA
2023	Autre	/0	1,67%	/0
	Demande	92,86%	87,32%	/0
	Embauche	66,67%	85,84%	100,00%
	Entretien infirmier	0,00%	80,18%	80,00%
	Exploitant	91,84%	/0	/0
	Pré reprise	100,00%	95,72%	100,00%
	Reprise	100,00%	86,76%	100,00%
	Systématique	/0	82,16%	100,00%
	Type d'examen	90,36%	82,93%	90,91%
2022	Autre	/0	0,00%	/0
	Demande	83,33%	79,12%	/0
	Embauche	/0	77,84%	/0
	Entretien infirmier	0,00%	75,84%	50,00%
	Exploitant	93,94%	/0	100,00%
	Pré reprise	0,00%	92,46%	100,00%
	Reprise	/0	82,40%	50,00%
	Systématique	0,00%	72,33%	100,00%
	Type d'examen	88,16%	78,10%	66,67%
2021	Autre	/0	0,00%	/0
	Demande	100,00%	82,87%	100,00%
	Embauche	/0	80,10%	50,00%
	Entretien infirmier	/0	82,66%	75,00%
	Exploitant	89,16%	/0	/0
	Pré reprise	/0	93,72%	100,00%
	Reprise	0,00%	81,54%	/0
	Systématique	/0	82,53%	100,00%
	Type d'examen	87,36%	82,58%	80,00%
Total Période		88,62%	81,39%	80,00%

LES DIFFERENTS TYPES DE SUIVIS PERIODIQUES

SIS : suivi individuel simple

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

SIA : Suivi individuel adapté

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 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**

SIR : Suivi individuel renforcé

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

DETAIL DES TYPES DE SUIVIS EN 2023

En 2023, près de 44% des visites (3097) relève du suivi individuel simple (SIS).
 38 % des visites (2692) concerne des salariés en suivi individuel renforcé (SIR).
 18 % des visites (1251) se rapportent à des salariés en suivi individuel adapté (SIA).
 Un très faible nombre de visites n'est pas renseigné (62).

Nbre d'examens réalisés		MSA Poitou
2023	SIA 1	579
	SIA 1 moins de 18 ans	52
	SIA 2	584
	SIA 2 femme enceinte	36
	SIR	2 674
	SIR - de 18 ans	18
	SIS	3 097
	SMP FP	0
	Suivi simple FP	0
	Non Renseigné(e)	62
	Suivi individuel salariés	7 102
2022	SIA 1	488
	SIA 1 moins de 18 ans	20
	SIA 2	231
	SIA 2 femme enceinte	38
	SIR	1 785
	SIR - de 18 ans	18
	SIR - de 18 ans _dérogation trav. régleme	3
	SIS	2 194
	Suivi simple FP	0
	Non Renseigné(e)	64
	Suivi individuel salariés	4 841
2021	SIA 1	411
	SIA 1 moins de 18 ans	23
	SIA 2	200
	SIA 2 femme enceinte	17
	SIR	2 185
	SIS	2 019
	SMP FP	0
	Non Renseigné(e)	75
	Suivi individuel salariés	4 930
Total Période		16 873

BILAN DU SUIVI INDIVIDUEL

Après reconstitution de l'équipe de médecins du travail au dernier trimestre 2022 et un renforcement du pilotage de l'activité, on observe une augmentation significative de l'activité (nombre de visites médicales réalisés par les professionnels de santé) dans un contexte de forte demande pour tous les types de visites.

Dans le même temps, on constate une « complexification » des situations individuelles à traiter (maintien en emploi, visites à la demande, ...).

De plus, le service est sollicité pour la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), élément de conditionnalité des aides de la politique agricole commune et des fiches d'entreprise.

Le service doit faire face à un fort enjeu pour assurer le service socle, ce qui implique :

- un pilotage renforcé de l'activité,
- une mise en œuvre des délégations MT/ IDEST conformément à la réglementation,
- une optimisation de la gestion du temps et des déplacements des professionnels médicaux au profit du temps médical.

ACTION EN MILIEU DE TRAVAIL – AMT

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.

L'activité des médecins a d'abord porté sur le suivi individuel au regard d'un retard important. Un grand compte a alerté le Directeur général de la CCMSA relativement au nombre de visites non réalisés pour plusieurs caisses dont la MSA POITOU. Un plan d'actions a été élaboré pour prioriser ces visites et résorber la situation de retard.

Par ailleurs, le service se mobilise chaque année pour assurer les visites (SIR) des saisonniers des coopératives agricoles avant leur embauche en fin du deuxième trimestre.

SYNTHESE DES ACTIONS REALISEES PAR LES PROFESSIONNELS DE SANTE ET LES CONSEILLERS EN PREVENTION

Au total, 1595 actions ont été engagées en 2023 : 38% d'entre elles s'adressent aux non-salariés et 62 % aux salariés.

A noter que 60 % d'entre elles (1109) 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 (283), suivi par les actions de prévention des TMS/TPS (243).

En troisième lieu, viennent les actions de prévention primaire (201).

En quatrième position, les dispositifs financiers représentent 106 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.

La mobilisation des managers a concentré 82 actions, à part quasi-égale entre les salariés(40) et les non-salariés(42).

AXES DU PLAN SST	SA	NSA	TOTAL 2023
O1I Chimique	13	8	21
O1I TMS/TPS	170	73	243
O1I Machines	0	2	2
O1I Chutes de hauteur	12	1	13
O1I PDP	236	47	283
O1A Form initiale/continue	31	28	59
O1A Connaissance expositions	21	3	24
O2I Prévention primaire	109	92	201
O2A Nvl technologies	3	4	7
O2A Transitions agricoles	3	3	6
O2A Innovations en prévention	1	0	1
O3I Mal être	9	8	17
O3A Mobilisation managers	40	42	82
O3A Grands comptes	0	0	0
O3A Dispositifs financiers	34	72	106
O3A Implication élus	17	11	28
O3A Relations inter organismes	8	7	15
O3A Liens santé publique /ST	1	0	1
HORS PLAN	286	200	486
TOTAL GLOBAL DES AMT	994	601	1595
	62%	38%	100%
Source @tp Chap 16-1 SA Chap 16-2 NSA			

MALADIES PROFESSIONNELLES SA (Source SID)

Le nombre de dossiers de maladies professionnelles traitées en 2023 augmente très légèrement par rapport à l'année 2022 et est inférieur à 2021 pour les salariés.

Les TMS constituent le premier poste de maladie professionnelles chez les salariés mais aussi chez les non-salariés.

Nbre de maladies professionnelles avec/sans arrêt	2021	2022	2023
A005 Leptospiroses	0	0	0
A006 Brucelloses professionnelles	0	0	0
A011 Affections provoquées par les phosphates, . . . et carbamates anticholinestérasiques	0	1	0
A028 Affections dues à l'aldéhyde formique et ses polymères	0	0	0
A029 Affections provoquées par les vibrations / chocs d'outils ou de machines	0	0	0
A039 Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures	104	85	87
A044 Affections cutanées de mécanisme allergique	0	0	0
A045 Affections respiratoires de mécanisme allergique	0	0	0
A046 Affections auditives provoquée par les bruits lésionnels	0	2	0
A049 Affections dues aux rickettsies	0	1	0
A051 Rouget du porc	0	0	0
A052 Psittacose	0	0	0
A053 Lésions chroniques du ménisques	0	0	1
A054 Affections respiratoires consécutives à l'inhalation de poussières textiles végétales	0	0	0
A057 Affections consécutives aux vibrations	3	0	4
A757 Affections consécutives à la manipulation de charges lourdes	0	0	2
A058 Maladie de Parkinson provoquée par les pesticides	0	0	0
Ts tableaux	107	89	94

MALADIES PROFESSIONNELLES NSA (Source SID)

Le nombre de dossiers de maladies professionnelles traités en 2023 est identique à l'année 2022 et est baisse fortement par rapport à 2021 pour les non-salariés.

Aucun stock de dossiers ne peut expliquer cette situation.

Nombre de maladies professionnelles avec/sans arrêt	2021	2022	2023
A005 Leptospiroses	0	0	0
A705 Maladie de Lyme	0	0	0
A006 Brucelloses professionnelles	0	0	0
A007 Tularémie	0	0	0
A011 Affections provoquées par les phosphates, . . . et carbamates anticholinestérasiques	0	0	0
A015 Mycoses cutanées, périonyxis et onyxis professionnels	0	0	0
A029 Affections provoquées par les vibrations / chocs d'outils ou de machines	0	0	0
A033 Hépatites virales professionnelles	0	0	0
A036 Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois	0	0	0
A039 Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures	30	16	13
A044 Affections cutanées de mécanisme allergique	0	0	0
A045 Affections respiratoires de mécanisme allergique	1	0	0
A049 Affections dues aux rickettsies	0	0	0
A052 Psittacose	0	0	0
A053 Lésions chroniques du ménisques	2	1	1
A057 Affections consécutives aux vibrations	1	0	0
A757 Affections consécutives à la manipulation de charges lourdes	1	1	2
A058 Maladie de Parkinson provoquée par les pesticides	0	0	0
A059 Hémopathies malignes provoquées par les pesticides	2	0	1
A061 Cancer de la prostate provoqué par les pesticides	0	0	1
Ts tableaux et syndromes	37	18	18

4. LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT TECHNIQUE ET FINANCIER

1. Synthèse

L'ensemble des dispositifs d'accompagnement techniques et financiers en prévention sont cadrés par l'arrêté du 3 février 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.

Ils font partie des outils mis en œuvre par la MSA pour favoriser l'appropriation de la culture d'évaluation et de prévention des risques par les entreprises du secteur agricole.

Ce texte fixe les critères d'éligibilité et les modalités de mise en œuvre :

- des avances (ou contrat de prévention) ;
- des subventions ou prêts pouvant être proposés sous deux formes :
 - les AFSA (aides financières simplifiée agricole),
 - des subventions spécifiques ;
- des ristournes sur cotisations ;
- des cotisations supplémentaires.

Le dispositif d'aide financière simplifiée exploitant (AFSE) est, lui, encadré par le protocole adopté par la Commission de la prévention des accidents du travail des non-salariés agricoles en date du 11 novembre 2015.

L'engagement de la MSA auprès des entreprises va au-delà d'une aide financière. Les équipes Santé Sécurité au Travail (SST) sont présentes pour apporter un soutien méthodologique et technique pour élaborer et réaliser un projet de prévention adapté aux réalités de l'entreprise. Elles accompagnent la réalisation de celui-ci afin que la démarche ait un impact à long terme pour l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels et, par voie de conséquence, la performance globale de l'entreprise.

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** permet à une entreprise de "se mettre en mouvement" sur les questions de santé-sécurité au travail en réalisant une première action de prévention.
- **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.
- **Le dispositif de subvention et de prêts** a pour objet d'accompagner, quant à lui, la mise en place d'aménagements ou de dispositifs qui marquent un réel progrès en termes de prévention (innovation).

- **Le dispositif AFSE** vise à accompagner les exploitants agricoles dans leurs projets d'amélioration des conditions de travail.

Ce dispositif permet de bénéficier d'un appui technique de la part d'un conseiller en prévention MSA et d'un soutien financier pour accompagner le projet de la structure.

TABLEAU RECAPITULATIF DES DIFFERENTS DISPOSITIFS FINANCIERS

DETAIL DU BUDGET EN 2023

BUDGET 2024											
	Allocations 2024	Allocations 2023	Allocations 2022	Allocations 2021	Variation 2024-2023	Evol 2024-2023 en %	Allocations 2020	Allocations 2019	Allocations 2018	Allocations 2017	Allocations 2016
PRP Salarié											
Contrats d'objectifs	111 489 €	89 852 €	77 284 € + 32 392 + 62 000	54 000 € + 44 000 €	21 637 €	24%	54 000 €	54 000 €	43 091 €	53 982 €	56 475 €
AFSA salarié	108 799 €	92 351 € + 18 000 + 12 590	83 869 € + 20 000	55 000 €	16 448 €	18%	55 000 €	44 000 €	24 354 €	22 736 €	23 786 €
CPHSCT	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €		0 €	5 625 €	15 000 €	15 000 €	15 000 €
Actions PRP salarié	227 810 €	245 258 €	201 608 €	55 719 €	-17 448 €	-7%	55 719 €	55 719 €	47 787 €	39 855 €	31 923 €
Mieux être au travail	12 000 €	12 000 €			0 €	0%					
Formations Secourismes Extérieurs	10 950 €	10 950 €	10 950 €		0 €	0%					
PRP Non Salarié											
AFSE non salarié	93 378 €	72 904 €	44 072 € + 20 000	49 000 € + 20 000 €	20 474 €	28%	49 000 €	49 000 €	19 016 €	18 625 €	13 522 €
Actions PRP non salarié	58 381 €	76 385 €	50 191 €	23 269 €	-18 004 €	-24%	23 269 €	21 726 €	16 146 €	10 566 €	14 986 €
Mieux être au travail	12 000 €	12 000 €			0 €	0%					
ST											
Actions ST	86 314 €	100 635 €	53 517 €	110 000 €	-14 321 €	-14%	110 000 €	100 000 €	100 000 €	100 000 €	100 000 €

	Allocations 2023	Engagements de dépenses	Taux d'engagement	Nombre d'actions / dossiers
PRP Salarié				
Nouveaux contrats d'objectifs PRP	89 852 €	88 825 €	99%	7
AFSA salarié	122 941 €	122 047 €	99%	44
CPHSCT	0 €			
• Actions PRP salarié	245 258 €	116 517 €	48%	55
Formations Secourismes Extérieurs	10 950 €	4 200 €	38%	2
PRP Non Salarié				
AFSE non salarié	72 904 €	72 796 €	100%	95
Actions PRP non salarié	76 385 €	22 561 €	30%	15
ST				
Actions ST	100 635 €	55 339 €	55%	15

Globalement, 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.

L'enveloppe Actions PRP salarié a fait l'objet d'une dotation exceptionnelle depuis 2022 dans le cadre d'une redistribution des disponibilités financières nationales.

Cette enveloppe reste sous-consommée aujourd'hui demême que l'enveloppe action PRP non-salarié.

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

2. Focus sur les contrats de prévention

Ce dispositif d'accompagnement technique et financier de la MSA vise à améliorer les conditions de travail au sein des entreprises agricoles **dont l'effectif salarié est inférieur ou égal à 199 Equivalents Temps Plein (ETP).**

Un contrat de prévention peut être signé entre la MSA et l'entreprise dès lors qu'il existe une Convention nationale d'Objectifs de Prévention (COP) signée entre la Caisse centrale MSA et la filière de l'entreprise (fédérations nationales, organisations syndicales).

La durée d'un contrat peut varier de 1 à 3 ans.

Des contrats-cadres sont à l'étude pour couvrir plus largement les différentes filières agricoles.

Le nombre de contrats de prévention (7) est identique à 2022 mais de moindre portée financière.

Contrat d'objectif de prévention		
	2022	2023
Budget consacré	149 515 € (enveloppe initiale de 77 284 € et compléments de 72 231 €)	89 852 €
Nombre de contrats signés	7	7

3. Les aides financières AFSE/AFSA

L'Aide Financière Simplifiée Agricole (AFSA) est un dispositif d'accompagnement technique et financier de la MSA visant à améliorer les conditions de travail au sein des Très Petites Entreprises (TPE) Agricoles (0,5 à 10 ETP).

Trois étapes : diagnostic et conseil en prévention, étude du dossier et versement de l'aide. Le soutien financier est de 50 % maximum de l'investissement et plafonné à 3000 €.

Le nombre de bénéficiaires poursuit sa progression et s'élève à 47. Le montant moyen de l'aide augmente du fait de la hausse des dépenses financières.

Aide financière simplifiée Agricole		
	2022	2023
Budget consacré	103 869 € (83 869 € + complément de 20 000 €)	122 941 € (92 351 € + 2 compléments : 18 000 € + 12 590 €)
Nombre de contrats signés	45	47
Enveloppe moyenne allouée par contrat	2270	2 616 €

L'aide Financière Simplifiée pour les Exploitants (AFSE) est un dispositif d'accompagnement technique et financier de la MSA visant à améliorer les conditions de travail pour les exploitations agricoles non employeuse de main d'œuvre ou employant un effectif salarié inférieur ou égal à 0,5 Equivalent temps Plein (ETP).

Le soutien financier est de 50 % maximum de l'investissement et plafonné à 600 € pour un investissement inférieur ou égal à 10 000 € ou à 1 200€ si l'investissement dépasse 10 000€. Le nombre de contrats diminue très légèrement dans un contexte d'augmentation de l'enveloppe.

Aide financière simplifiée pour les exploitants		
	2022	2023
Budget consacré	64 072 € (44 072 € + complément de 20 000 €)	72 904 €
Nombre de contrats signés	98	96
Enveloppe moyenne allouée par contrat	746	759 €

4. L'allocation ST

Montant de l'enveloppe CCMSA	100 635 €
TPS	10 948 €
TMS	5 166 €
QVT	15 928 €
Ergonomie	2 760 €
Métrologie	1 308 €
Autres	20 010 €
TOTAL	56 120 €

L'objectif de cette allocation est de donner des moyens financiers aux services de Santé au Travail pour mener à bien leurs missions en ayant recours aux compétences de prestataires de services.

Le taux d'engagement s'élève à 55 % au 01/12/2023.

5. Les autres aides financières (Aides incitatives/Subventions)

Trois aides incitatives exceptionnelles, à destination d'entreprises non éligibles aux aides nationales, ont été accordées en 2023 pour un montant total de 21 000 €.

Ces demandes sont proposées par les conseillers en prévention en charge du suivi de ces entreprises. Elles tiennent compte de la situation des entreprises et des projets mis en place.

5 .L'ACTIVITE DE L'ASSOCIATION PREVENTION SANTE EN AGRICULTURE

La MSA POITOU s'est dotée d'une association, **PSA**, pour **promouvoir la prévention auprès des exploitants agricoles**, en visant à maintenir la santé au travail, en développant l'esprit de sécurité et en améliorant les conditions de travail, dans l'objectif, entre autres, d'une réduction des accidents.



Les missions :

- ☑ Partager des expériences et échanger des savoir-faire lors de journées animées par des professionnels et agrémentées de visites d'exploitations et d'exercices pratiques.
- ☑ Conseiller et accompagner les exploitants dans leur projet d'amélioration des conditions de travail.
- ☑ Aider financièrement les aménagements visant à diminuer la pénibilité au travail :
 - soit une subvention d'un montant de 50% de la dépense hors taxes plafonnée à 600 euros
 - soit un prêt au taux de 1% d'un montant maximum de 10 000 euros.

* PSA Poitou est une association sans but lucratif regroupant la MSA Poitou, les Chambres d'Agriculture des Deux-Sèvres et de la Vienne et Groupama Centre Atlantique.



Exemples d'aménagements aidés

Les actions de Prévention et Santé en Agriculture auprès des exploitants sont validées par le conseil d'administration de l'association PSA Poitou, regroupant la MSA POITOU, Groupama et les deux chambres départementales d'agriculture.

Au cours de l'année 2023, l'association a proposé différents ateliers.

Prévenir les risques en bûcheronnage	21 février 2023	Loudun	Monts sur Guesnes
L'approche et la manipulation des bovins	23 février 2023	Bressuire	
Maraichage	28 février 2023		86
Prévenir le mal de dos...	2 mars 2023	Gâtine	Mazières
Maraichage	7 mars 2023	Vasles	79
caprins	28 mars 2023		
Prévenir les risques en bûcheronnage	Mars ou Octobre 2023	Montmorillon	
L'approche et la manipulation des ovins		Gatine	

Elle a mené une action-phare « **Agriculteur – un sportif qui s'ignore** ».

S'adressant à tous les actifs (élèves, salariés, exploitants agricoles), cette action a eu lieu le jeudi 30 novembre à 14h30, dans l'amphithéâtre du lycée agricole de Venours à Rouillé.

Un agriculteur fournit quotidiennement des efforts qui engendrent des douleurs. Pour prévenir celles-ci, il est important de s'échauffer, de boire de l'eau régulièrement au cours de la journée, de s'alimenter correctement, de s'étirer et de bien récupérer grâce au sommeil. Autre recommandation et non des moindres, éteindre le téléphone portable le soir !

Une mise en situation de 10 minutes a permis aux 95 participants de réaliser quelques échauffements et étirements.

Quatre invités ont échangé leur expérience. Stéphen Delcourt, manager de l'équipe féminine de la Française des jeux a conclu : « **Nous avons besoin de vous pour nous nourrir, n'oubliez pas que votre corps est votre outil de travail, alors préservez-le !** »

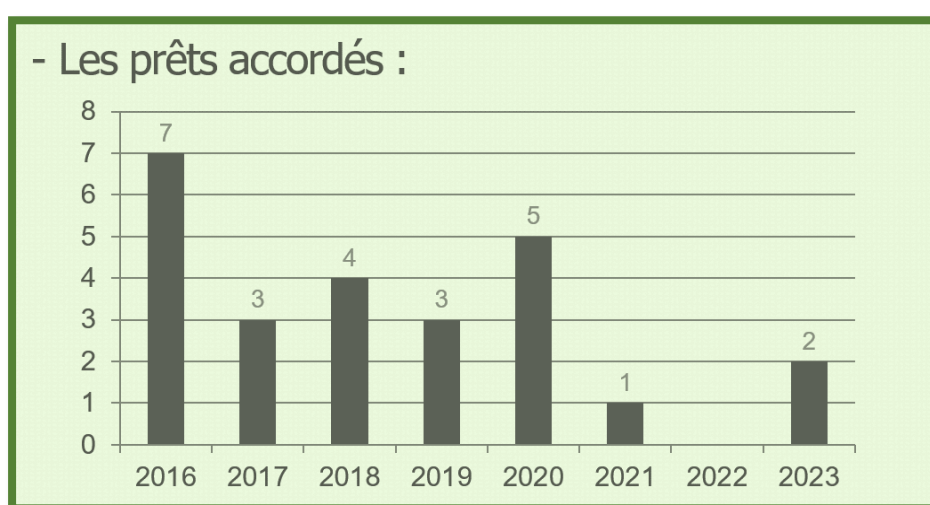


En complément des aides réglementaires, l'association PSA peut également apporter un soutien financier aux exploitants agricoles. Elle intervient, sous deux formes, soit le paiement d'une aide financière, soit l'octroi de prêt pour financer des projets de prévention des risques professionnels.

Les aides accordées, sous conditions, peuvent prendre la forme :

- soit d'une subvention d'un montant de 50% de la dépense hors taxes plafonnée à 600 € ;
- soit d'une subvention d'un montant de 1 200 € si le montant de l'investissement est supérieur ou égal à 10 000 € ;
- soit d'un prêt au taux de 1% d'un montant maximum de 10 000 €.

Point sur les aides financières



2 prêts ont été accordés pour un montant de 18 683€.

11 prêts sont en cours de remboursement. En 2023, aucun incident de paiement n'a été constaté.

	Montant Aides Incitatives PSA accordées
2018	33 699 €
2019	15 401 €
2020	12 302 €
2021	20 032 €
2022	47 175 €
2023	46 617 €

61 aides incitatives ont été accordées pour un montant de 46 617€. Ce montant reste à un niveau élevé.