



RAPPORT ANNUEL 2023



APST-BTP-RP

110 avenue du Général Leclerc
BP 1
92340 BOURG-LA-REINE

Tél. 01 46 83 50 00

www.aspt.fr



RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE 2023

1.	L'organisation et le fonctionnement de l'APST-BTP-RP	3
1.1.	L'historique de l'APST-BTP-RP.....	3
1.2.	Les instances.....	4
1.3.	Les implantations géographiques	7
1.4.	L'organisation fonctionnelle	9
1.5.	Les Ressources Humaines	12
1.6.	Les données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	13
1.7.	Animation et fédération des équipes.....	16
2.	Les adhérents et les salariés suivis.....	16
2.1.	Les adhérents de l'APST-BTP-RP	16
2.2.	Les salariés surveillés	17
3.	L'activité des équipes opérationnelles de l'APST-BTP-RP.....	19
3.1.	Le suivi individuel des salariés	19
3.2.	L'activité des médecins du travail	20
3.3.	L'activité des Infirmiers en Santé au Travail.....	24
3.4.	L'activité des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP et ASST3).....	26
3.5.	Actions communes avec l'OPPBT en 2023	27
3.6.	L'activité du Pôle Pluridisciplinaire.....	29
3.7.	La Prévention de la Désinsertion Professionnelle	46
4.	Les informations économiques et financières	48
5.	Abréviations	49

1. [L'organisation et le fonctionnement de l'APST-BTP-RP](#)

1.1. [L'historique de l'APST-BTP-RP](#)

Fondée en 1946 lors de la reconstruction de la France par des organisations d'employeurs et de salariés, l'Association de Prévention et de Santé au Travail du Bâtiment et Travaux Publics de la Région Parisienne (APST-BTP-RP) permet aux entreprises de ce secteur de satisfaire à leurs obligations en matière de santé et de prévention au travail.

La gouvernance de l'Association est assurée par un collège de représentants salariés et de représentants employeurs.

L'Association bénéficie d'un agrément qui délimite sa compétence professionnelle aux entreprises et organismes du BTP d'une part, et à la région Ile-de-France - à l'exception de la Seine et Marne - d'autre part.

Au 31 décembre 2023, l'APST-BTP-RP accompagne 14 934 entreprises adhérentes.

Grâce à ses 195 collaborateurs, répartis entre des fonctions supports au siège social, 18 centres médicaux fixes, ainsi que des centres médicaux mobiles, elle est au plus proche des entreprises et de leurs chantiers.

Au cœur de l'organisation se trouve le médecin du travail qui anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail pour assurer :

- Le suivi individuel de l'état de santé des salariés, et pour contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels le plus en amont possible.
- Le repérage et l'aide à l'évaluation des risques, les études de poste, la transmission de conseils, la formation et la sensibilisation, ou encore la traçabilité des expositions professionnelles.

Pour assurer ses missions auprès des entreprises du BTP, l'APST-BTP-RP dispose :

- D'offres de services dédiées aux entreprises du BTP : suivis individuels de l'état de santé des salariés personnalisés en fonction des postes de travail et profils des salariés du secteur, conseils et actions sur le milieu de travail, plans d'actions pour la prévention des risques professionnels, guides et sensibilisations sur les risques professionnels (ex : amiante, silice, chutes de hauteur, bruit, poussière, vibration), fiches d'entreprises, aide à l'élaboration du document d'évaluation des risques professionnels, études de postes, informations régulières, actions en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi en lien avec les œuvres sociales du bâtiment et des Travaux Publics, veille et ressource documentaire.
- De spécialistes en santé au travail BTP : médecins du travail, Infirmiers en Santé au Travail, Assistants de Services de Santé au Travail, Intervenants en Prévention des Risques Professionnels, ergonomes, métrologues, psychosociologues, psychologues du travail, toxicologues industriels.

L'Association s'entoure en outre de partenaires clés dont :

- L'APAS-BTP, Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne, notamment pour la Prévention de la Désinsertion Professionnelle et le maintien dans l'emploi.
- L'OPPBTB, Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics.
- GNMST BTP, Groupement National Multidisciplinaire de Santé au Travail dans le BTP pour les études la recherche et la formation se rapportant à la santé au travail
- Services Interentreprises de Santé au Travail du BTP pouvant entre autres assurer des relais pour le suivi des salariés franciliens qui seraient déplacés sur des chantiers hors Ile de France.

La CRAMIF, la DRIEETS, l'IIMTPIF, l'INRS, PRESANSE ainsi que les organisations patronales et salariales qui composent son Conseil d'Administration paritaire, sont également des partenaires essentiels de l'APST-BTP-RP.

1.2. [Les instances](#)

1.2.1. [L'Assemblée Générale](#)

L'Assemblée Générale Ordinaire ou Extraordinaire est constituée dans les mêmes conditions que son Conseil d'Administration.

1.2.2. [Le Conseil d'Administration](#)

L'Association est administrée par un Conseil d'Administration de 10 membres représentant des employeurs et de 10 membres représentant des salariés pour 4 ans.

Les membres salariés sont désignés par les Organisations Syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les salariés des entreprises adhérentes à l'APST-BTP-RP.

Les membres employeurs sont désignés par les Organisations Professionnelles d'employeurs reconnues représentatives sur le plan national BTP au sein des entreprises adhérentes à l'APST-BTP-RP.

Le Conseil d'Administration exerce les pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de l'APST-BTP-RP et gérer ses intérêts. Il valide notamment le rapport sur la situation financière de l'Association. Chaque année, il approuve les comptes de l'exercice et vote le budget de l'exercice suivant.

Le Conseil d'Administration a notamment tous pouvoirs pour vendre ou acquérir des biens mobiliers et immobiliers, pour emprunter ou pour hypothéquer.

1.2.3. [Le Bureau du Conseil d'Administration](#)

Le Conseil d'Administration élit, en son sein, tous les quatre ans, un Bureau du Conseil d'Administration composé de :

- Un Président, membre du collège employeur,
- Un Vice-Président, membre du collège salarié,
- Un Trésorier, membre du collège salarié,
- Un Secrétaire, membre du collège employeur,
- 6 membres du Conseil d'Administration dont 3 membres du collège employeur et 3 membres du collège salarié.

1.2.4. [Les commissions](#)

1.2.4.1. [La Commission de Contrôle](#)

La Commission de Contrôle assure une mission de surveillance de l'organisation et de la gestion de l'Association. Elle est constituée de 15 membres :

- 10 membres représentant les salariés des entreprises adhérentes,
- 5 membres représentant les employeurs des entreprises adhérentes.

Son président est désigné parmi les membres salariés et son secrétaire parmi les membres employeurs.

Le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail est présenté, au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle il a été établi, à la Commission de Contrôle et au Conseil d'Administration.

1.2.4.2. [La Commission de Contrôle Financier](#)

La Commission de Contrôle Financier est composée d'un nombre maximum de 10 membres, non administrateurs et non-salariés de l'APST-BTP-RP à parité du nombre de postes : collège salarié, collège employeur.

La Commission de Contrôle Financier a pour mission d'examiner les comptes de clôture de l'exercice précédent. Elle entend le rapport du Commissaire aux comptes et donne son avis sur les comptes de l'exercice.

1.2.4.3. [La Commission Médico-Technique](#)

La Commission Médico-Technique (CMT) est une instance de dialogue et d'échange entre des représentants élus des équipes de santé au travail de l'Association.

Ses membres titulaires se réunissent en séance plénière, au minimum trois fois par an, en présence du Directeur Général représentant le Président de l'APST-BTP-RP.

La mission de la Commission Médico-Technique est de formuler des propositions relatives aux priorités de l'APST-BTP-RP et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres. Elle est notamment chargée d'élaborer le projet de service de l'Association.

Ses membres sont :

- Des médecins du travail,
- Des Infirmiers en Santé au Travail (IST)
- Des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)
- Des Assistants de service de Santé au Travail (ASST)

En 2023, la CMT a été renouvelée et compte 18 membres titulaires et suppléants (6 médecins, 4 IST, 6 IPRP (4 des secteurs et 2 du Pôle Pluridisciplinaire) et 2 ASST.

La CMT est destinataire pour consultation de tous les protocoles, de toutes les études et campagnes ainsi que de toutes les présentations à des congrès ou à des journées scientifiques (journées santé-travail PRESANCE, journée de recherche de l'IIMTPIF...) élaborés au sein de l'APST-BTP-RP.

En 2023, la CMT s'est prononcée favorablement en mai pour la levée de l'obligation du port du masque d'hygiène, en lien avec la pandémie de COVID, lors des visites dans les centres (personnel et salariés), sauf exigences particulières. La décision appartient au médecin (décision qui s'applique au binôme), le masque restant préconisé pour les personnes présentant des symptômes en lien ou évocateurs du COVID.

En lien avec les derniers décrets, de nombreux échanges ont eu lieu avec la cellule PDP afin d'enrichir l'onglet PDP du dossier médical et faciliter les contacts entre les médecins du travail et les différents acteurs extérieurs.

La CMT a donné un avis favorable à un partenariat avec le groupe COMETE association à but non lucratif qui possède des antennes hospitalières. L'équipe est composée d'une chargée d'insertion, d'une assistante sociale, d'un neuropsychologue et d'un ergothérapeute. Ils interviennent auprès de patients hospitalisés sur signalement du médecin de soin dans le but de favoriser la réinsertion professionnelle. Le partenariat permettrait de faciliter les contacts avec les médecins du travail (adresse générique) et éventuellement d'orienter certains patients pour des visites de pré-reprises.

Les nouveaux décrets permettant la délégation de certaines visites aux IST, une période de test a été initiée pour évaluer la faisabilité des visites de reprise maternité par les IST. Ce test s'est avéré concluant et ces visites ont été ajoutées au protocole infirmier.

Concernant les visites de pré-reprise et de reprise non-SIR (délégables aux IST dans le nouveau décret), la CMT avait émis un avis défavorable en raison du risque de mise en difficulté des IST et de l'absence de gain de temps réel pour les médecins.

La CMT a également élaboré le nouveau projet de service de l'APST-BTP-RP en tenant compte des contraintes réglementaires, de la typologie de nos entreprises, du Projets régionales de Santé et de la certification. Les priorités mises en avant dans le projet de service sont :

- Prévention des TMS, notamment en proposant des sensibilisations pour les salariés,
- Prévention du risque chimique,
- Prévention de la Désinsertion Professionnelle,
- Prévention des chutes de hauteur,

- Rédaction des fiches d'entreprises (FE). Nous avons toujours des difficultés à contacter les employeurs, notamment pour les entreprises de petite taille, afin de rédiger ce document obligatoire. Des réflexions sont en cours pour le rendre plus « attractif », plus simple et pour l'établir dès l'adhésion.

L'ensemble de ces actions se font en lien étroit avec le groupe thésaurus (pour faciliter le codage donc le repérage des situations à risque) ainsi qu'avec le groupe informatique pour la mise en œuvre et l'adaptation du dossier médical.

1.3. Les implantations géographiques

L'APST-BTP-RP couvre géographiquement l'ensemble de l'Île-de-France, à l'exception du département de la Seine-et-Marne. Elle s'organise en secteurs géographiques.

1.3.1. Boulogne (secteur 1)

Le secteur de Boulogne comporte 3 centres fixes situés à :

- Boulogne : 43 rue de Bellevue, 92100 BOULOGNE-BILLAN COURT, 01 46 99 65 00
- Le Chesnay : 24 rue Guilloteaux Vatel, 78150 LE CHESNAY, 01 39 54 76 76
- Morillons : 45 rue des Morillons, 75015 PARIS, 01 42 50 45 06

Le secteur a pour particularité de tenir une antenne médicale au sein de l'entreprise EIFFAGE CAMPUS PIERRE BERGER, 3-7 place de l'Europe, 78140 VELIZY VILLACOUBLAY.

Afin d'être au plus proche des adhérents, le secteur dispose d'un centre médical mobile, pour 1 journée par semaine.

1.3.2. Clichy (secteur 2)

Le secteur comporte 4 centres situés à :

- Clichy : 55 rue Klock, 92110 CLICHY, 01 42 67 27 42
- Achères : 3 bis rue des Bauches, 78 260 ACHERES, 01 30 06 37 69
- Rueil : 17 rue Pierre Brossolette, 92500 RUEIL-MALMAISON, 01 47 51 87 05
- Mantes-la-Jolie : Résidence Médecis, 26 rue Saint-Roch, 78200 MANTES-LA-JOLIE, 01 34 77 21 23

Le secteur a pour particularité de tenir une antenne médicale au sein de l'entreprise SUEZ LA DEFENSE, Tour CB21, 16 place de l'Iris, 92040 PARIS LA DEFENSE Cedex, 01 58 81 20 12

Afin d'être au plus proche des adhérents, le secteur dispose d'un centre médical mobile, pour 1 journée par semaine.

1.3.3. [Championnet \(secteur 3\)](#)

Le secteur comporte 3 centres situés à :

- Championnet : 44 rue Letort, 75018 PARIS, 01 44 92 78 80
- Argenteuil : 44 avenue de Verdun, 95100 ARGENTEUIL, 01 39 82 50 56
- Cergy : 30 rue Francis Combe, 95000 CERGY, 01 30 30 48 69

Le secteur a pour particularité de tenir une antenne médicale au sein de l'entreprise CMS, Centre Médical Subaquatique, 180 ter avenue Jean Jaurès, 75019 PARIS.

Afin d'être au plus proche des adhérents, le secteur dispose de deux centres médicaux mobiles, pour 4 à 5 jours par semaine (en fonction des demandes entreprises).

1.3.4. [Juvisy \(secteur 4\)](#)

Le secteur comporte un centre situé au 72 rue Jean Argeliès, 91260 JUVISY-SUR-ORGE, 01 69 21 23 40.

Le secteur a pour particularité de tenir une antenne médicale au sein de l'entreprise URBAINE DE TRAVAUX, infirmerie située 2 avenue du Général-de-Gaulle, 91171 VIRY-CHATILLON Cedex, 01 69 12 68 62.

Afin d'être au plus proche des adhérents, le secteur dispose de six centres médicaux mobiles, pour un total de 10 à 11 jours par semaine.

1.3.5. [Maisons-Alfort- Choisy \(secteur 5\)](#)

Le secteur comporte 3 centres situés à :

- Bourg-la-Reine : 110 avenue du Général Leclerc, 92340 BOURG-LA-REINE, 01 46 83 50 38
- Choisy : 8 rue Auguste Perret, 75013 PARIS, 01 44 24 11 11
- Maisons-Alfort : 31 cours des Juilliottes, 94700 MAISONS-ALFORT, 01 48 99 11 61

Le secteur a pour particularité de tenir une antenne médicale au sein de l'entreprise PROBTP, 1 boulevard du Levant, Immeuble le Sari, 93160 NOISY-LE-GRAND et de l'entreprise PROBTP, 7 square Félix Nadar, 94307 VINCENNES Cedex.

Afin d'être au plus proche des adhérents, le secteur dispose de deux centres médicaux mobiles, pour un total de 5 à 6 journées par semaines, en fonction des demandes des entreprises.

1.3.6. Montreuil (secteur 6)

Le secteur comporte 2 centres situés à :

- Montreuil : Résidence Mériel, 36 avenue de la Résistance, 93100 MONTREUIL, 01 48 58 20 46
- Fontaine-au-Roi : 49 rue de la Fontaine-au-Roi, 75011 PARIS, 01 43 57 12 75

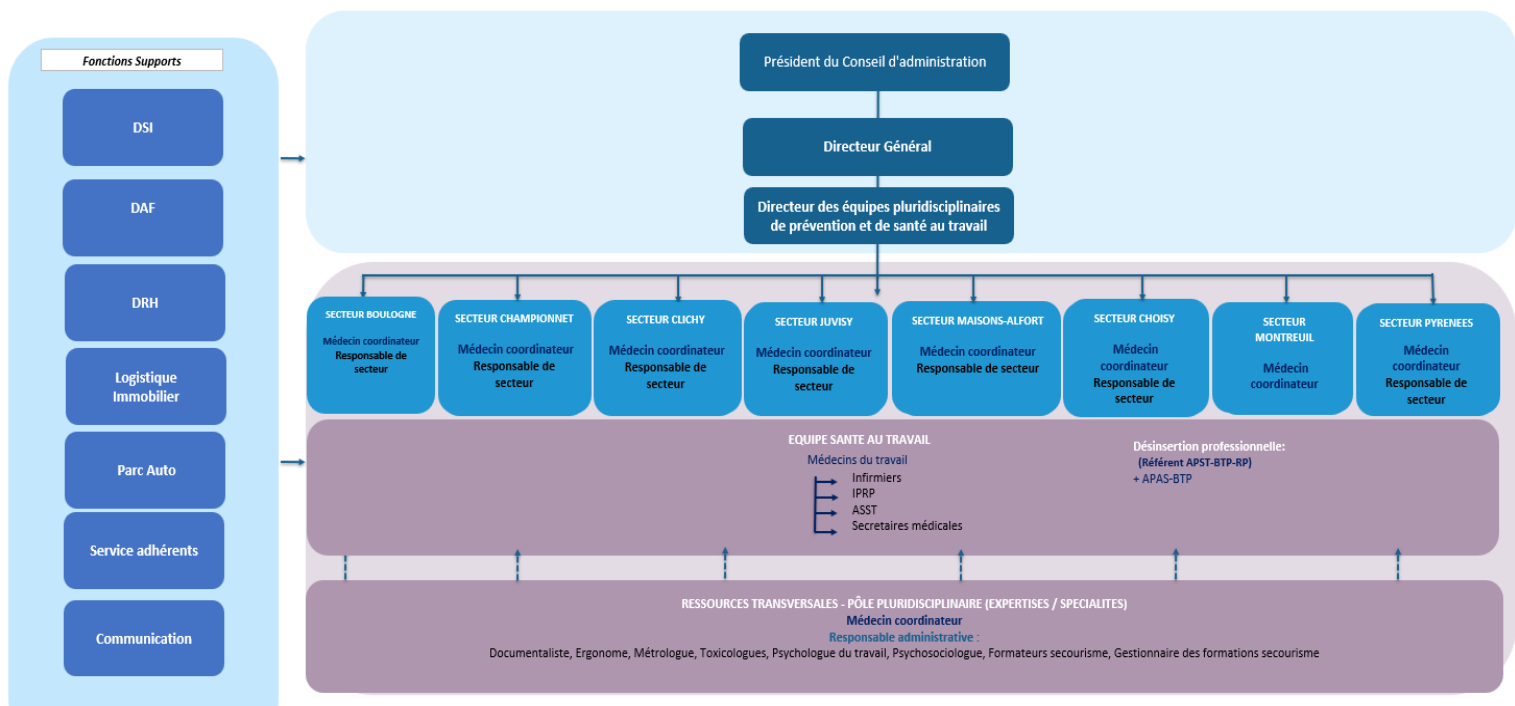
1.3.7. Pyrénées (secteur 7)

Le secteur comporte 2 centres situés à :

- Pyrénées : 59 rue des Pyrénées, 75020 PARIS, 01 43 72 25 41
- Bobigny : 13 rue du 19 mars 1962, 93000 BOBIGNY, 01 48 30 11 15

Afin d'être au plus proche des adhérents, le secteur dispose d'un centre médical mobile, pour une journée hebdomadaire fixe et des possibilités à la demande.

1.4. L'organisation fonctionnelle



Les services support sont regroupés au siège social situé à Bourg-la-Reine (92).

La **Direction des Ressources Humaines** a pour mission d'accompagner l'Association sur l'ensemble des missions RH et de développer l'outil de gestion SI-RH-Paie, les formations et la mise en œuvre des entretiens annuels d'évaluation visant à évaluer les performances et à définir des objectifs et des entretiens professionnels consacrés aux perspectives d'évolution professionnelle tous les 2 ans.

Sa mission doit également permettre de guider les salariés dans leur progression professionnelle au regard des changements de la réglementation et de l'évolution du secteur d'activité.

Enfin, dans un contexte de tension sur les professions de notre secteur, la direction continuera de déployer des efforts appuyés pour renforcer notre impact et assurer le renouvellement des effectifs.

La Direction Financière et Administrative assure les fonctions financières et comptables de l'Association et supervise également le Service Adhérent, le Service Immobilier – Logistique ainsi que le Parc des centres médicaux mobiles. Elle a notamment préparé la gestion des cotisations au « Per Capita » afin de répondre à l'obligation légale résultant de l'article L4622-6 du code du travail modifié par la loi du 2 août 2021.

Le service adhérent est le premier contact des employeurs avec l'Association. Ses collaborateurs ont pour missions principales d'accompagner les entreprises adhérentes sur toutes leurs questions relatives à leur adhésion, leur cotisation, les démarches administratives et d'assurer la gestion du fichier adhérents.

En 2023, nous avons travaillé à l'allègement des tâches administratives au profit d'une amélioration de la relation adhérents. Ces efforts seront poursuivis en 2024.

Le service Immobilier et Logistique a la charge de la maintenance des différents sites de l'Association, la gestion des achats (hors informatiques et secteur médical) , de la relation et du suivi avec les copropriétés ainsi que l'aménagement des espaces de travail.

Le Parc automobile (Centres Médicaux Mobiles) de l'APST-BTP-RP est composé de véhicules légers et est adapté au fur et à mesure des besoins pour faciliter les interventions en entreprise, en particulier des IPRP, IST et ASST. Le Conseil d'Administration souhaite conserver les centres mobiles pour répondre au mieux aux besoins des entreprises et permettre aux médecins et aux infirmiers en santé au travail d'intervenir au plus près des sites de travail.

Les préoccupations principales portent sur le dimensionnement du parc et les adaptations nécessaires pour circuler en tenant compte de l'instauration de la ZFE du Grand Paris.

La Direction des Systèmes d'Information gère le parc informatique, la téléphonie et administre les réseaux. Elle gère également les prestataires pour le Dossier Médical Informatisé (TzM) et ADDEO pour la partie administrative et statistique.

Elle assure également la prise en compte des besoins utilisateurs en assurant le support et en échangeant avec la commission informatique sur les évolutions nécessaires.

Un médecin référent est nommé à la commission informatique et veille à la bonne adéquation des évolutions métiers du logiciel ainsi qu'aux habilitations des données sensibles.

En 2023, la DSI a piloté l'adaptation du logiciel métier au « Per Capita », que ce soit pour la gestion administrative côté service adhérent ou bien côté entreprise adhérente, avec la mise à jour de l'espace adhérent.

Service Communication

Les ateliers menés par l'Association et ayant impliqué de nombreux collaborateurs, ont formalisé plusieurs besoins en matière de communication interne et externe et définis des projets prioritaires, dont :

- La refonte du site Internet
- La refonte de l'espace adhérent
- Le développement d'outils de communication interne pour renforcer la cohésion des équipes et l'efficacité collective
- Le développement d'outils de communication externe pour une prise de parole plus claire, plus cohérente et plus impactante.

Afin de répondre à ces enjeux, l'APST-BTP-RP s'est doté d'un Service Communication en recrutant un Responsable Communication et Marketing en octobre 2023. Ce service a accompagné la communication associée à la mise en place du « Per Capita » auprès des équipes et des entreprises adhérentes, et développé une activité support auprès des équipes pluridisciplinaires dans la réalisation de leurs outils de prévention.

La Direction des Equipes Pluridisciplinaires de Prévention et de Santé au Travail a un rôle clé dans l'organisation et la coordination quotidienne des activités liées à la prévention des risques professionnels et à la promotion de la santé au travail. Cette direction métier doit élaborer et mettre en œuvre des politiques et des procédures visant à promouvoir la prévention des risques professionnels, à améliorer le fonctionnement en vue de la certification et à maintenir la conformité à notre agrément.

Cette direction collabore avec les partenaires internes et externes en vue de favoriser la coopération et de garantir une approche cohérente et efficace de la prévention.

L'organisation médicale est répartie par secteur géographique pour couvrir l'ensemble de l'Ile-de-France, à l'exclusion du 77, avec les médecins coordinateurs, des médecins du travail et leur équipe pluridisciplinaire. Toutes les équipes pluridisciplinaires de prévention et de santé au travail dans les centres fixes ainsi que les responsables de secteur sont rattachés depuis décembre 2023 au Directeur des équipes pluridisciplinaires de prévention et de santé au travail.

Afin de faciliter la collaboration et l'accompagnement des projets, les équipes du pôle pluridisciplinaires et de formations externes lui sont également rattachés.

1.5. [Les Ressources Humaines](#)

Services	Postes	ETP	Nombre
Secteurs	Directrice des équipes pluridisciplinaires	1	1
	Médecins du travail	33,2	38
	IST	27,6	28
	ASST1 et ASST2	33,7	35
	ASST3	5,8	6
	IPRP	15,1	16
	Responsables de secteurs	5,9	6
	Assistants responsables de secteurs	3	3
	Agents de planning	3,9	4
	Secrétaire d'accueil	7,9	8
Total Secteur		137	145
Pôle pluridisciplinaire		8,8	9
Direction administrative et financière		4	4
Service adhérents		5	5
Service immobilier et logistique		5	5
Garage		12	12
Communication et documentation		1,7	2
Direction des ressources humaines		4,8	5
Direction des systèmes d'information		5,6	6
Direction générale		2	2
TOTAL		186	195

En décembre 2023, l'APST-BTP-RP comptait 195 collaborateurs pour 185,8 salariés en équivalent temps plein.

Les équipes de santé au travail s'organisent autour du médecin du travail avec au moins un infirmier, un IPRP et un assistant santé travail. Le recours à l'équipe pluridisciplinaire spécialisée du siège se fait pour des questions nécessitant des expertises en toxicologie, métrologie, psychosociologie, psychologie du travail, ergonomie ou encore des demandes de veille sanitaire.

Chaque secteur dispose d'un [médecin coordinateur](#). Il coordonne les équipes pluridisciplinaires pour le bon fonctionnement du secteur et pour la mise en œuvre du projet de service. Il anime les réunions de secteur et les réunions des équipes pluridisciplinaires, assure le plus souvent le tutorat des internes et des médecins collaborateurs, accompagne les médecins du travail dans la mise en place des équipes de santé travail et donne son avis sur la gestion du personnel, en lien avec le responsable de secteur. Il accompagne la Direction dans les priorités de service, l'organisation médicale et les activités de prévention.

[Le médecin du travail](#) assure des missions de prévention afin d'éviter l'altération de la santé des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions. Il anime l'équipe de proximité, conseille les employeurs, informe et conseille les salariés. Il mène des actions de prévention collectives et individuelles, participe à l'évaluation des risques professionnels et contribue à la veille épidémiologique.

[L'Infirmier en Santé au Travail](#) collabore, dans le cadre des protocoles établis par le médecin du travail, aux actions de prévention individuelles et collectives. Lors des visites, il recueille des informations sur le poste et les facteurs de risques professionnels, sensibilise les salariés sur les moyens de prévention adaptés à leur poste de travail et identifie si l'état de santé du salarié ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail. Il réalise des actions en milieu de travail pour étudier les postes de travail, collaborer à l'analyse des situations de travail et conseiller les entreprises ou proposer des sensibilisations.

Chaque centre médical dispose d'un [Intervenant en Prévention des Risques Professionnels \(IPRP\)](#) qui opère dans le cadre d'une démarche globale de prévention en collaboration avec les autres acteurs de l'équipe de prévention en santé travail, en coordination avec les médecins auxquels il communique le résultat de ses études. Les IPRP conseillent et accompagnent les entreprises dans leurs démarches d'évaluation des risques et de prévention.

[L'Assistant en Santé au Travail](#) aide le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire en vue d'une meilleure connaissance de l'entreprise. Il participe à la présentation du service de santé et de ses missions, il peut assurer la programmation des rendez-vous médicaux et assiste le médecin du travail dans ses consultations.

L'APST-BTP-RP s'appuie sur les ressources de l'APAS-BTP en ce qui concerne le pôle social avec leurs assistants sociaux et les conseillers en emplois.

[Les assistants sociaux](#), spécialistes de la santé au travail du BTP, accompagnent les salariés rencontrant des difficultés dans leur travail, en lien avec l'altération de leur santé. Ils les aident dans leurs démarches pour favoriser leur maintien dans l'emploi ou accompagner leur fin de carrière.

[Les conseillers en maintien en emploi](#) conseillent les entreprises qui souhaitent maintenir en activité un salarié en difficulté pour des raisons de santé. Ils conseillent, orientent et réalisent également des entretiens en vue d'aider le salarié dans ses démarches de maintien en emploi.

1.6. [Les données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#)

Au 31/12/2023, 70.76% des collaborateurs de l'Association sont des femmes. Elles représentent 77.01% des techniciens, 68.11% des cadres et 63.15% des médecins.

Les métiers d'ASST2, ASST3, secrétaire médicale, agent de planning et responsable de secteur sont à 100% féminins.

Les grilles de rémunération applicables au sein de l'Association permettent de sécuriser l'égalité professionnelle entre les collaborateurs et les collaboratrices à l'embauche mais également durant le parcours professionnel. Les différences de rémunération sont uniquement liées à l'investissement individuel et à l'ancienneté des collaborateurs.

Les différences de salaire constatées sont le résultat d'un écart lié à l'ancienneté professionnelle des collaborateurs non-médecin. En effet, chaque salarié non-médecin bénéficie dès la première année d'une prime d'ancienneté qui évolue chaque année de 1.25% du salaire de base pendant 20 ans.

Le niveau de la part personnalisée explique également les écarts de rémunération. Les parts personnalisées (PP) sont octroyées aux collaborateurs à la discrétion de la Direction Générale après proposition des responsables hiérarchiques, selon les critères définis dans l'avenant 96 du 21 avril 2023. Les parts personnalisées pouvaient représenter jusqu'à 25% du salaire de base, avant d'être déplafonnées en 2023.

1.6.1. [Evolution de carrière](#)

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est depuis longtemps au centre des préoccupations. L'égalité professionnelle est considérée comme un des principes fondamentaux de la politique de l'APST-BTP-RP. La grille de rémunération mise en place dès 1961 sans distinction de genre mettait déjà en avant cette volonté de prise en compte des compétences comme seul critère objectif. Cette grille de salaire ainsi que les modalités objectives de versement de la prime d'ancienneté sont les principales dispositions qui garantissent cette égalité.

Les valeurs de l'Association et l'attention portée à la diversité ont permis depuis de nombreuses années de lever les freins liés au genre qui pourraient contrarier les souhaits d'évolution professionnelle des femmes et des hommes.

L'objectif de la politique des Ressources Humaines est de rechercher la mixité dans tous les métiers, à tous les niveaux hiérarchiques, tant en matière d'accès à l'emploi qu'en matière d'évolution de carrière. La rémunération au sens de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes fait également l'objet de la plus grande attention et d'un suivi spécifique par la Direction des Ressources Humaines.

En 2023, il y a trois bénéficiaires de promotion (augmentation de coefficient et changement de statut). Les trois personnes concernées sont des femmes. Au moyen des entretiens professionnels, la Direction des Ressources humaines identifie les salariés ayant la volonté d'évoluer et les candidatures internes sont attentivement étudiées à l'occasion des vacances de postes.

1.6.2. [Temps de travail](#)

L'Association respecte l'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel et veille à la conciliation de la vie familiale et la vie professionnelle. Chaque année, l'Association veille au rattrapage salarial pour les femmes au retour de leur congé maternité lorsqu'il y a eu des augmentations individuelles pendant la durée de leur congé pour des salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Concernant l'effectif non-médecin, 89.5% des collaborateurs à temps partiel sont des femmes. Le temps partiel est choisi à l'APST-BTP-RP et n'induit aucun frein à l'évolution professionnel du collaborateur, des postes à responsabilités sont exercés sur des temps réduits.

Afin de montrer son engagement au maintien de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, l'APST-BTP-RP a signé un premier accord sur la Qualité de Vie et les Conditions de travail le 6 juillet 2022 et s'est engagé dans la négociation d'un deuxième chapitre sur ce thème.

1.6.3. [Recrutement](#)

Toute offre d'emploi pour un poste laissé vacant est envoyée à l'ensemble du personnel permettant ainsi à chacun de postuler et faire part de son intérêt pour évoluer. Dans la mesure du possible l'Association met en place les moyens nécessaires, notamment en termes de formation, pour accompagner le collaborateur dans son évolution ou changement de fonction.

63.63% des recrutements réalisés en 2023 concernent des femmes et elles représentent 86.66% des sorties (tous motifs confondus).

Lors d'un recrutement, la Direction Générale et la Direction des Ressources humaines évaluent les compétences du candidat au regard des seuls critères professionnels et veillent au respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en termes de rémunération et de déroulement de carrière.

La Direction réaffirme, ainsi son engagement à ce que la politique de recrutement soit exempte de toute discrimination et que les actes de gestion des rémunérations et de la carrière reposent exclusivement sur des éléments objectifs indépendants de critères liés au genre.

100% des offres d'emploi diffusées sont neutres. La description des profils recherchés est rédigée de manière à éliminer les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent.

Les critères de sélection et de recrutement restent fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats de manière strictement identique pour les hommes et pour les femmes.

En 2023, sur un métier historiquement pourvu en grande majorité par des femmes (infirmier en santé au travail), quatre des huit recrutements réalisés ont été des salariés hommes.

1.6.4. [Parentalité](#)

Le congé maternité, paternité et adoption est sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés. L'Association offre la possibilité à ses collaboratrices de bénéficier d'un congé d'allaitement à la suite du congé maternité. Il s'agit d'un congé de deux mois sans perte de salaire ou de trois mois à $\frac{3}{4}$ de traitement.

Les salariées de retour de congé maternité ou les salarié(e)s de retour de congés parental retrouvent leur poste ou un poste similaire. En cas d'évolution de leur poste, ces salarié(e)s bénéficient de la formation nécessaire à leur adaptation. L'entretien professionnel individuel réalisé à ce retour est le moment privilégié pour informer le collaborateur des évolutions générales et des temps forts durant son absence, de réaliser un bilan professionnel sur les perspectives et évolution de la carrière, les éventuels besoins en formation en cas d'évolution du poste.

Outre le congé parental d'éducation, les congés rémunérés pour donner des soins à un enfant et le congé de proche aidant sont accessibles à l'ensemble du personnel sans distinction de genre.

1.6.5. [Référént harcèlement sexuel](#)

Afin de lutter contre toute forme de discrimination, l'Association et les partenaires sociaux ont nommé deux référents harcèlement sexuel allant au-delà des obligations légales qui lui incombent. En effet, depuis mai 2019, l'APST-BTP-RP en accord avec les membres élus du CSE nomme à chaque mandat un référent de chaque sexe afin de laisser la liberté à la personne se considérant en situation de harcèlement quant au choix de son interlocuteur.

1.6.6. [Index égalité Femmes-Hommes](#)

L'index de l'égalité femmes-hommes fait partie des mesures adoptées dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018. Il permet aux entreprises de mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle femmes-hommes, au travers de quatre indicateurs objectifs et, le cas échéant, de mettre en place des actions correctives.

Chaque année, toutes les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer leur index égalité femmes-hommes et le rendre public, avant le 1er mars.

Pour l'année 2023, l'Association a obtenu le score global de **97 points sur 100**.

Le score obtenu témoigne de la politique d'égalité de traitement mis en place au sein de l'Association.

1.7. Animation et fédération des équipes

En 2023, un séminaire sur la réforme du 2 aout 2021, animé par le Pr. Fantoni, a rassemblé l'ensemble du personnel de prévention et de santé au travail de l'APST-BTP-RP.

Forts du succès de cet événement et afin de renforcer le collectif tout en développant notre socle commun de compétence, nous envisageons à l'avenir de renouveler ce type d'événements à une fréquence régulière.

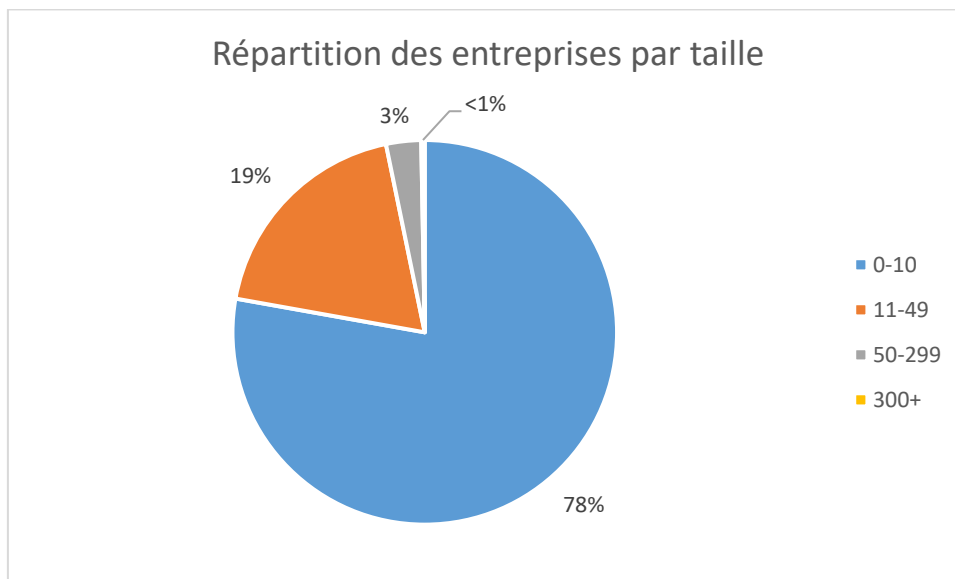
2. Les adhérents et les salariés suivis

2.1. Les adhérents de l'APST-BTP-RP

En moyenne en 2023, 14 934 entreprises étaient adhérentes à l'APST-BTP-RP, soit une très légère baisse par rapport à 2022 (-1,6 %). Si l'on corrige ce chiffre des entreprises dont les droits sont suspendus, le nombre d'entreprises adhérentes est légèrement en baisse par rapport à 2022, avec en moyenne corrigée **13 516 adhérents** contre 13 899 en 2022 (-2,8 %).

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Entreprises radiées temporairement ou dont les droits sont suspendus	
										2022	2023
Janvier	15660	15267	15347	14981	14428	14674	14998	15101	15068	857	1238
Février	15675	15139	15254	14782	14333	14877	15085	15130	15112	812	1144
Mars	15684	15028	15385	14756	14776	14917	15132	15233	15146	1629	1082
Avril	15704	15431	15411	15031	14819	14937	15177	15239	15187	1313	1956
Mai	15709	15491	15430	15044	14871	14949	15276	15316	15226	1171	1851
Juin	15743	15493	15152	15050	14942	14966	15333	15358	14751	1155	1312
Juillet	15423	15170	15185	14838	14773	14870	15176	15089	14777	726	1198
Août	15455	15115	15207	14711	14789	14900	15156	15074	14782	785	1088
Septembre	15421	15093	15172	14697	14848	14922	15196	15134	14760	2227	949
Octobre	15425	15151	15179	14694	14861	15009	15282	15174	14842	1728	1947
Novembre	15476	15225	15231	14772	14917	15084	15553	15252	14945	1513	1888
Décembre	15497	15334	15271	14621	14771	14887	15047	14983	14617	1374	1374
Moyenne annuelle	15573	15245	15269	14831	14761	14916	15201	15174	14 934	1274	1419
Adhérents "droits ouverts"									13 899	13 516	

Les entreprises adhérentes sont majoritairement des TPE, avec 78% d'entreprises de moins de 10 salariés. Les entreprises de plus de 300 salariés sont à l'inverse peu représentées (<1%), mais comptent pour 13 % des effectifs suivis à l'APST-BTP-RP (cf graphique des effectifs).



2.2. Les salariés surveillés

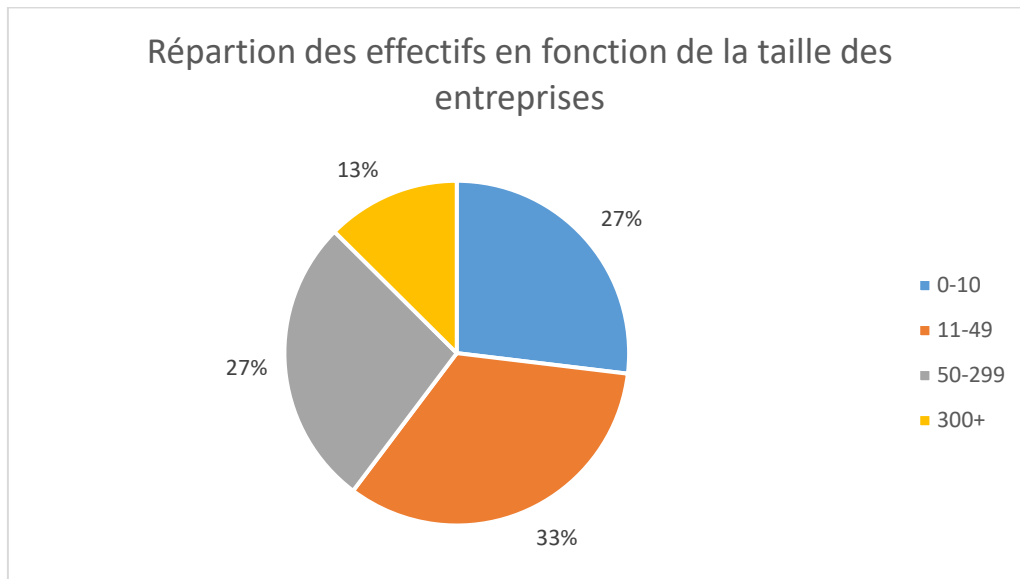
De même, l'APST-BTP-RP a suivi en moyenne 171 429 salariés (-2 % par rapport à 2022). Si l'on ne prend pas en compte les effectifs suspendus, le nombre moyen de salariés surveillés sur l'ensemble de l'année 2023 est de **162 524** contre 165 914 en 2022 (-2 %).

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Effectifs radiés temporairement ou suspendus	
										2022	2023
Janvier	162878	157562	156533	159024	160717	166248	170906	173741	173460	5846	9865
Février	162583	157213	155677	160052	158312	167194	171143	173950	173207	5705	8534
Mars	161569	156006	156507	159693	160876	167698	170818	173965	172427	9020	7054
Avril	161944	157458	156670	160790	161537	167733	171090	177520	173035	6856	10532
Mai	160525	156683	156910	160318	162533	167836	172200	174411	173509	7505	11705
Juin	159890	156919	155997	160863	163434	166463	172397	174856	169263	7338	8134
Juillet	158667	155948	155697	160612	164118	166462	171617	173193	169805	4024	8477
Août	158610	156639	156330	160467	164434	167853	172745	174229	170747	7751	6918
Septembre	159057	156396	157527	161279	164741	168630	172893	174463	170384	11989	5142
Octobre	158544	156334	158900	162817	164624	167694	171490	172743	169230	10578	11184
Novembre	157233	155416	157667	160429	166284	170348	173316	174681	171917	11957	11250
Décembre	158886	156530	159701	161902	166163	170348	172834	173235	170160	11446	8059
Moyenne annuelle	160032	156592	157010	160687	163148	167876	171954	174249	171429	8335	8905

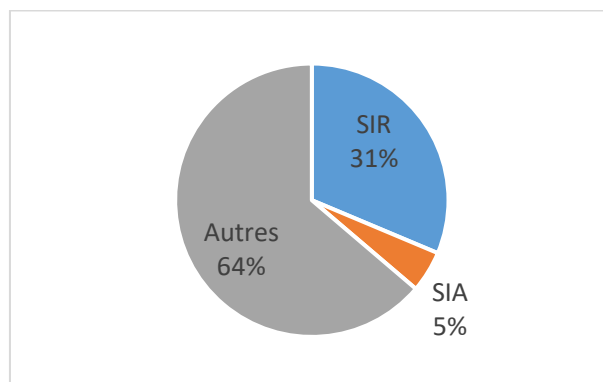
Adhérents "droits ouverts"

165 914 **162 524**

La répartition des effectifs suivant la taille des entreprises est en revanche plus homogène, avec environ un tiers des effectifs pour les entreprises de moins de 10 salariés, un tiers pour celles entre 11 et 49 et un tiers pour celles entre 50 et 299 salariés (cf. graphique ci-dessous).



31 % des effectifs sont enregistrés en Suivi Individuel Renforcé (SIR) et 5 % en Suivi Individuel Adapté (SIA).



La définition actuelle de la liste des risques particuliers par le législateur conduit parfois à la surestimation de déclaration en surveillance renforcée des salariés, ou de sous-estimation, en fonction des risques. Les situations les plus fréquemment rencontrées concernent :

- Les risques de chutes de hauteurs lors du montage et démontage d'échafaudages, pour lesquels il convient souvent d'accompagner les entreprises dans l'évaluation afin d'éviter la sur-déclaration.
- La leptospirose, agent biologique du groupe 2, n'appartient pas à la liste des risques particuliers, alors qu'il est trop souvent considéré en groupe 3 ou 4, conduisant à une déclaration inappropriée en Suivi Individuel Renforcé.
- A l'inverse, de nombreux échanges avec les employeurs sont nécessaires pour des non-déclaration en SIR de salariés exposés, en particulier au risque silice.

Par ailleurs, le travail de nuit n'est pas systématiquement déclaré et les médecins constatent régulièrement la sous déclaration des travailleurs handicapés, du fait d'une absence de déclaration par le salarié à son employeur.

3. L'activité des équipes opérationnelles de l'APST-BTP-RP

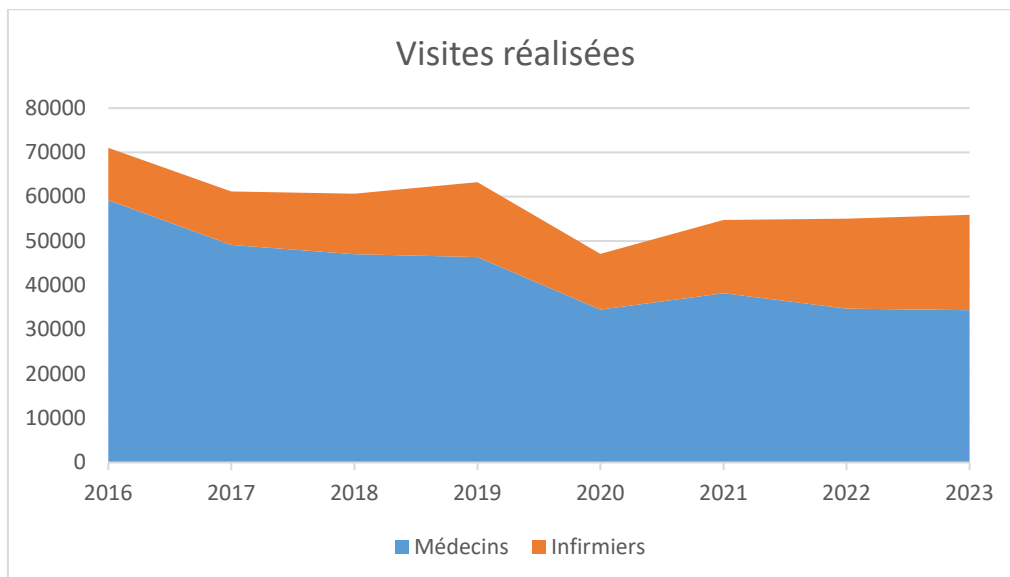
3.1. Le suivi individuel des salariés

	Médecin		Infirmier		TOTAL		TOTAL 2023	TOTAL 2022	Variation 2023/2022
	NON SIR	SIR	NON SIR	SIR	NON SIR	SIR			
Examen médical d'aptitude à l'embauche	54	7635	1	0	55	7635	7690	6503	18%
Visite d'information et de prévention initiale	2009	16	14600	20	16609	36	16645	17050	-2%
Examen médical d'aptitude périodique	33	6617			33	6617	6650	6269	6%
Entretien intermédiaire	1	307	13	2453	14	2760	2774	2759	1%
Visite d'information et de prévention périodique	2338	17	4360	4	6698	21	6719	6638	1%
Visite à la demande du médecin du travail	2244	2079	0	0	2244	2079	4323	4250	2%
Visite à la demande du travailleur	455	226			455	226	681	599	14%
Visite à la demande de l'employeur	877	1798	0	0	877	1798	2675	2507	7%
Visite de reprise après Accident de Travail	757	875	4	0	761	875	1636	1791	-9%
Visite de reprise après Maladie Professionnelle	138	119	1	0	139	119	258	309	-17%
Visite de Reprise après Maladie	1581	1468	13	0	1594	1468	3062	3652	-16%
Visite de reprise après Maternité	337	38	38	0	375	38	413	467	-12%
Visite de pré-reprise à la demande du médecin traitant	115	78	6	1	121	79	200	224	-11%
Visite de pré-reprise à la demande du médecin conseil	90	88			90	88	178	234	-24%
Visite de pré-reprise à la demande du salarié	1096	757	37	5	1133	762	1895	1746	9%
Visite de pré-reprise à la demande du médecin travail	23	11			23	11	34		Nouveau
Visite d'urgence	53	11			53	11	64	27	137%
Visite post-professionnelle	1	14			1	14	15	23	-35%
Visite post-exposition	3	29			3	29	32	7	357%
	12 207	22 186	19 074	2 483	31 281	24 669	55 950	55 074	1,6%

L'activité globale est de 55 950 visites réalisées sur l'ensemble de l'année 2023 contre 55 074 réalisées en 2022.

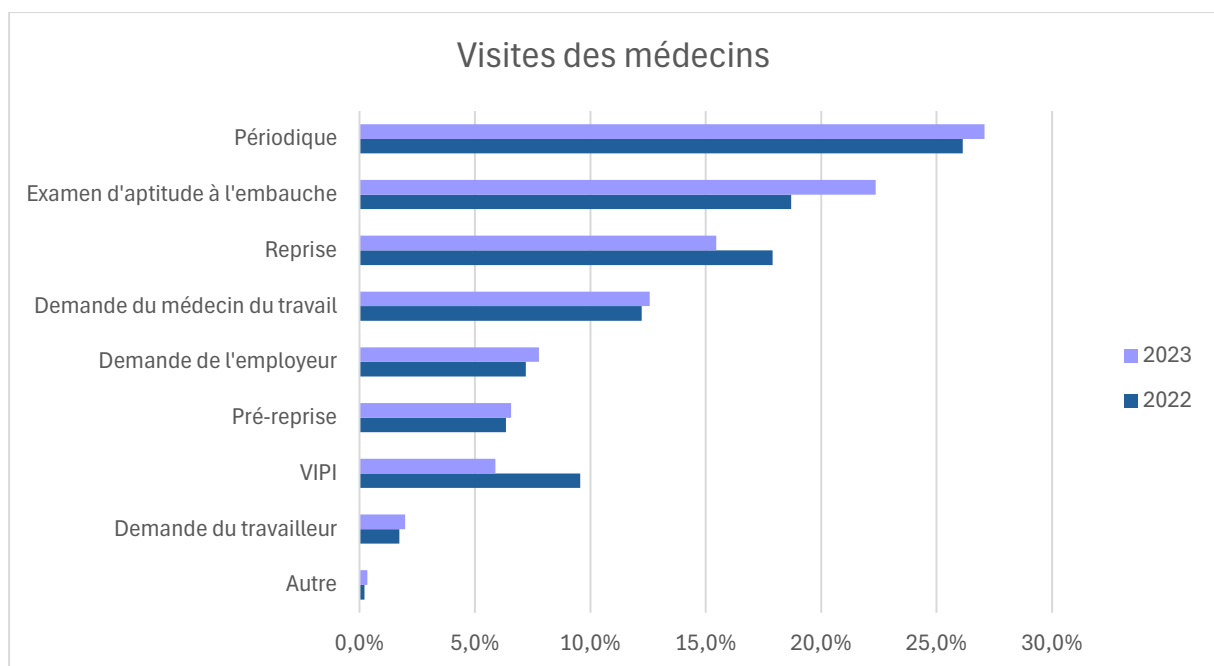
Elle est en hausse de 1,6 % par rapport à l'activité 2022 avec, comme l'an dernier, une hausse significative des examens médicaux à l'embauche (+18 %) mais aussi des visites à la demande du salarié (+14%)

Le nombre de visites réalisées par les infirmiers progresse chaque année avec 11 812 examens réalisés en 2016 et 21 557 visites réalisées par les infirmiers sur l'ensemble de l'année 2023 (et une augmentation de 6% entre les 2 derniers exercices).



3.2. L'activité des médecins du travail

Les médecins du travail ont réalisé 34 393 examens médicaux dont 65 % pour des salariés déclarés en Suivi Individuel Renforcé (SIR). Au regard de notre population adhérente, il est fréquent que les médecins du travail informent l'entreprise que la déclaration de risque professionnel doit être établie en adéquation avec les risques auxquels le salarié est exposé.



A la suite de 11 % des visites, les salariés ont été orientés vers un médecin de ville ou une structure médicale, et 4 % vers un service social (en bonne partie celui de l'APAS BTP).

3.2.1. [La visite de pré-reprise et de reprise](#)

	Total 2023	Total 2022	Total 2021
Visite de pré-reprise à la demande du médecin traitant	193	224	231
Visite de pré-reprise à la demande du médecin conseil	178	234	215
Visite de pré-reprise à la demande du salarié	1853	1 746	1 452
Visite de pré-reprise à la demande du médecin travail	34	0	0
Total	2258	2204	1898

A noter en 2023 la réalisation de 49 visites de pré-reprise par un infirmier de santé au travail, sous protocole de délégation avec le médecin du travail (42 à la demande du salarié).

Il y a eu au total (Médecins et infirmiers) en 2023, 2 258 visites de **pré-reprise** qui se répartissent de la façon suivante, en augmentation de 2,5 % par rapport à 2022 :

- **193** à l'initiative du médecin traitant,
- **178** à l'initiative du médecin conseil de la Sécurité Sociale,
- **1 853** à l'initiative du salarié,
- **34** à l'initiative du médecin du travail (nouvelle modalité législative).

En ce qui concerne **les visites de reprise**, 5 369 visites ont été réalisées en 2023. Elles ont toutes été réalisées par les médecins du travail pour les SIR, et 56 ont été réalisées par des infirmiers pour les non-SIR. Elles sont en retrait de 14 % par rapport à l'année 2022.

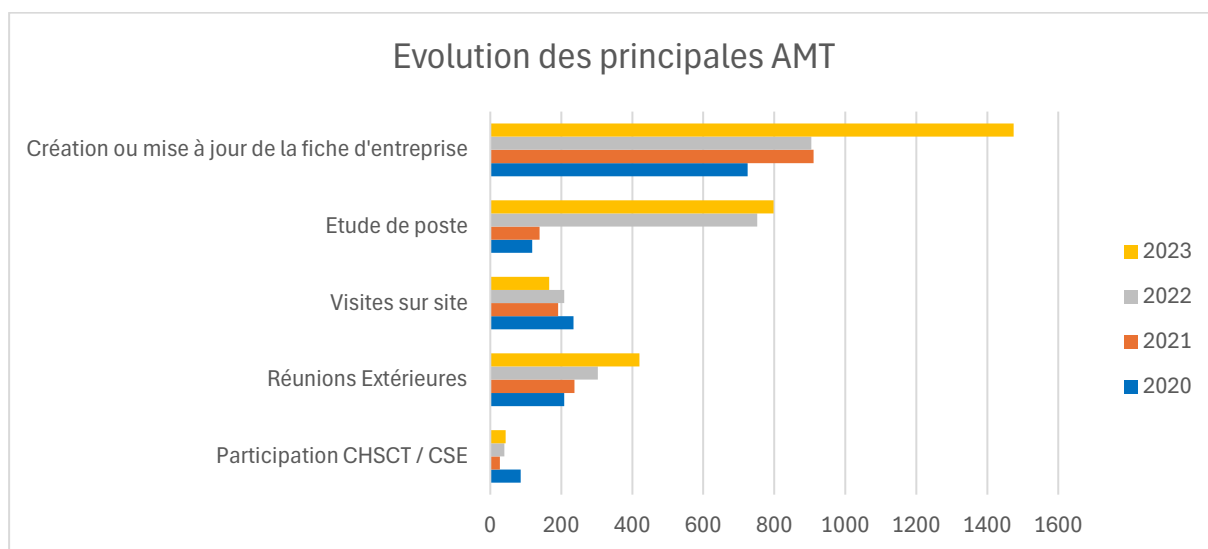
La tendance de l'an dernier se confirme avec une diminution de la proportion des visites de reprise. Cela s'explique sans doute par la meilleure prise en compte, par les employeurs du changement de délai (Obligation de visite de reprise après arrêts de plus de 60 jours au lieu de 30, hors AT/MP).

	Total 2023	Total 2022	Total 2021
Visite de reprise après Accident de Travail	1636	1 791	1787
Visite de reprise après Maladie Professionnelle	258	309	295
Visite de Reprise après Maladie	3062	3 652	4530
Visite de reprise après Maternité	413	467	461
Total	5369	6219	7073

3.2.2. [Les visites de mi-carrière](#)

Le nombre de visite de mi-carrière a considérablement augmenté : au nombre de 164 en 2022, on en dénombre **2 007 en 2023**. Elles sont réalisées pour 1285 par des médecins et pour 712 par des infirmiers. Sauf exception, elles sont toujours réalisées à l'occasion d'une autre visite (le plus souvent au cours des visites d'aptitude à l'embauche ou périodique, de visite d'information et de prévention initiale ou de visite d'information et de prévention périodique).

3.2.3. [Les Activités en Milieu de Travail des médecins du travail \(AMT\)](#)



Le nombre de visites sur site par les médecins du travail s'élève à 1041 en 2023 dont :

- **166** visites de bureaux,
- **103** visites de dépôts ou d'ateliers,
- **438** visites de chantiers,
- **371** autres visites.

3.2.4. [Les examens complémentaires](#)

Depuis le 1^{er} juillet 2012, le médecin du travail prescrit des examens complémentaires qui sont essentiellement pris en charge par le service de santé au travail (hormis pour les travailleurs de nuit), afin de déterminer la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, de dépister une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, ainsi qu'une maladie dangereuse pour l'entourage professionnel du travailleur.

Les médecins continuent d'adresser au pneumologue ou en radiologie les salariés en risque amiante et silice. Les salariés en installation nucléaire de base et en hyperbare bénéficient d'un suivi spécifique.

Les médecins prescrivent de nombreux bilans sanguins et les spécialistes les plus souvent sollicités sont le cardiologue, le pneumologue, le rhumatologue.

Les examens au sein de l'APST-BTP-RP sont des examens paracliniques réalisés presque systématiquement par l'ASST en amont de la consultation du médecin (40 171 audiométries, 24 561 bandelettes urinaires et 45 776 tests visuels).

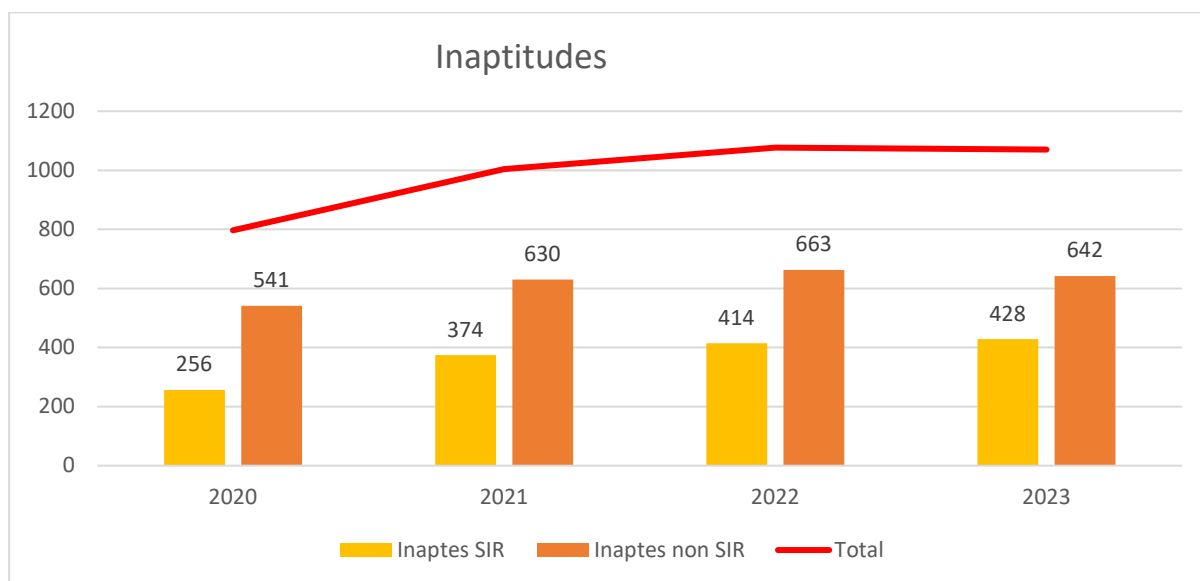
3.2.5. [Les inaptitudes au poste de travail et aptitudes avec restrictions](#)

Au cours de l'année 2023, les médecins ont émis 1 070 inaptitudes au poste de travail, soit 0,62 % des salariés surveillés.

46 % des inaptitudes font suite à un arrêt maladie, 19 % à un accident du travail, 9 % à une maladie professionnelle, 6 % au prolongement d'une demande de visite par l'employeur, 12 % à une seconde convocation du médecin et 1,5 % à la demande d'une visite du salarié.

40 % des salariés déclarés inaptes étaient des salariés en Suivi Individuel Renforcé et 60 % étaient non-SIR.

Après plusieurs années de croissance, sans doute à mettre en lien avec la régularisation d'un certain nombre de situations depuis la période COVID et les phases de confinement successives en 2020, le nombre de déclarations d'inaptitude se stabilise en 2023 (-0,8 %)



La majorité des inaptitudes sont déclarées en raison de troubles musculosquelettiques, puis pour souffrance au travail.

Les médecins ont prononcé 2 563 aptitudes avec restriction ainsi que 1 389 avec aménagement de poste (soit au total 3 952 avis d'aptitude avec proposition d'adaptation ou aménagement de poste, soit 2,3 % des salariés surveillés, en hausse de 6 % par rapport à 2022).

3.3. L'activité des Infirmiers en Santé au Travail

L'Infirmier en Santé Travail réalise de façon prioritaire les Visites d'Information et de Prévention Initiales (VIPI), les Visites d'Information et de Prévention Périodiques (VIPP) et les Entretiens Intermédiaires (EI). Depuis les dernières évolutions réglementaires, il peut également assurer, dans le cadre de protocoles de délégation avec le médecin du travail, l'ensemble des visites, à l'exclusion de l'examen médical d'aptitude et de son renouvellement, de la visite médicale post-exposition et de la visite de fin de carrière, sous certaines réserves.

Lors de la consultation, l'IST interroge sur les caractéristiques et les contraintes du poste de travail, et informe sur les risques professionnels et les moyens de prévention. Il étudie la compatibilité entre l'état de santé du salarié et le poste de travail.

L'infirmier réalise des examens paracliniques (vision, test urinaire, audiométrie, spirométrie...), avec l'aide d'un ASST (Assistant de Service de Santé au Travail) quand cela est possible. A l'issue de chaque visite IST une attestation de suivi est délivrée.

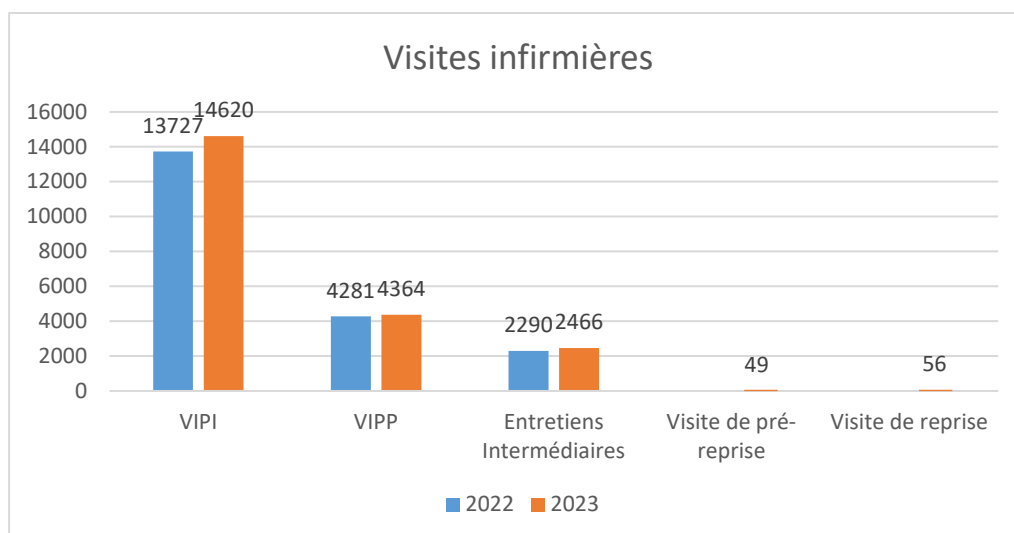
De ce fait, l'approche et le regard entre un médecin du travail et un infirmier sont complémentaires.

Les échanges avec les salariés se trouvent facilités par cette approche complémentaire, adoptée par l'infirmier, et peuvent également permettre de déceler des situations à risque de désinsertion professionnelle, des problématiques de santé ou de sécurité d'un salarié.

Quand l'infirmier l'estime nécessaire et suivant le protocole élaboré par son médecin du travail, il peut l'alerter et lui rediriger un salarié afin d'avoir son expertise médicale. Cela permet d'adapter son suivi et sa prise en charge et de l'accompagner au mieux.

L'Infirmier en Santé au Travail est un soutien et un renfort auprès du médecin du travail dans la prise en charge des salariés et des entreprises adhérentes à l'APST-BTP-RP. L'objectif de l'association et de tendre rapidement vers un ratio de un infirmier pour un médecin (ratio actuel : 0,8 en ETP, 0,7 en effectifs).

3.3.1. Les visites infirmières



Les infirmiers ont réalisé 21 555 visites, soit une augmentation de 6 % par rapport à 2022. 68 % de ces visites sont des VIPI. On note pour cette année les premières visites de reprise et de pré-reprise réalisées par des infirmiers, dans le cadre du développement des protocoles de délégation.

	2021	2022	2023
Nombre de vacations de visites	3980	4589	4866
Nombre de salariés convoqués	21277	25397	26536
Nombre de salariés vus	16544	20310	21555
Taux de défection	22%	20%	19%

Un nombre de vacations en hausse par rapport à 2022 (+ 6 %) explique l'augmentation du nombre total de visites.

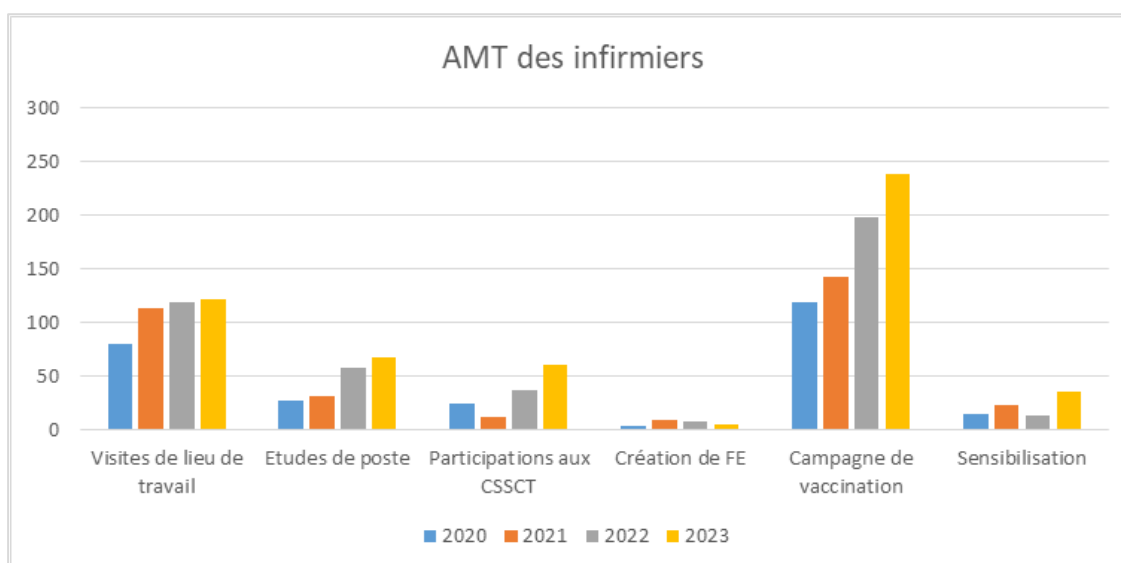
On observe un taux de défection en légère baisse, mais toujours élevé (19%), expliquant en partie un nombre de consultations par vacation faible (4.4 salariés)

Sur l'ensemble des entretiens réalisés, 705 ont été réalisés en présence d'un traducteur et 101 salariés en Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) vus en visite n'étaient pas déclarés.

3.3.2. [Les orientations infirmiers](#)

Les infirmiers ont orienté 4 104 salariés vers leur médecin traitant. Les principaux motifs concernent la cardiologie/angiologie (550), l'ophtalmologie (738), des questions ORL (294), l'urologie (116) ou encore la vaccination (2 113). Le patient peut également être orienté vers un spécialiste, ou vers un service social (30).

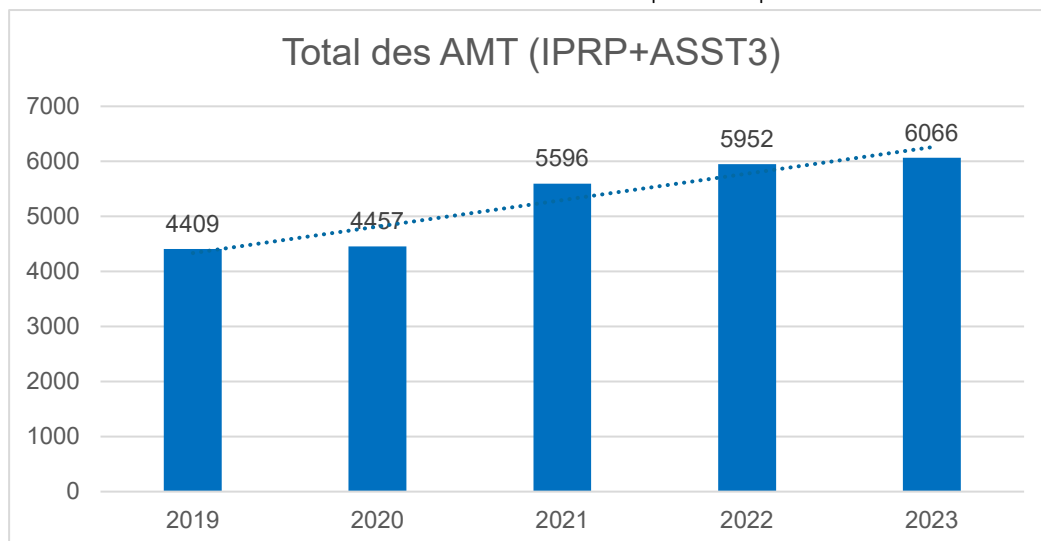
3.3.3. [Les AMT infirmiers](#)



L'ensemble des AMT progresse ces quatre dernières années, avec des actions ciblées autour des visites sur les lieux de travail (122 AMT), les vaccinations (grippe, leptospirose, tétanos) avec 239 AMT en 2023 (pour 436 salariés vaccinés). Les infirmiers contribuent également aux études de poste (67), à des actions de sensibilisation sur le bruit, le plomb, les addictions, les poussières de bois et de silice et le risque de leptospirose (35) et participent aux CSSCT en lien avec le médecin (61 AMT).

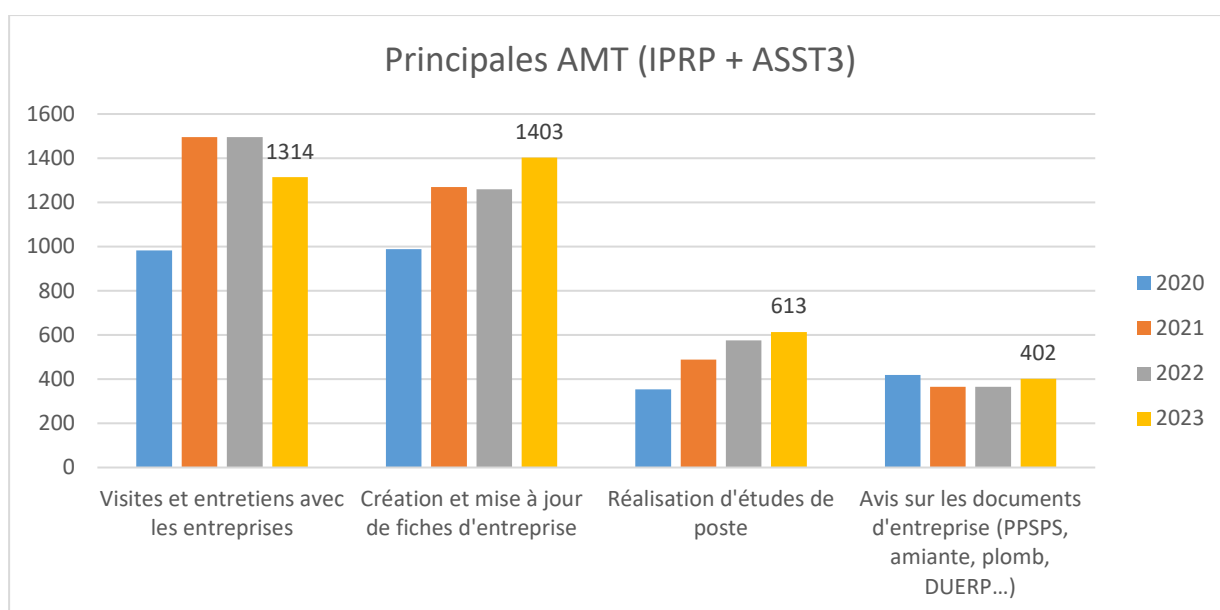
3.4. [L'activité des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels \(IPRP et ASST3\)](#)

Le nombre d'actions en milieu de travail réalisé par les préventeurs en 2023 est de 6 066.

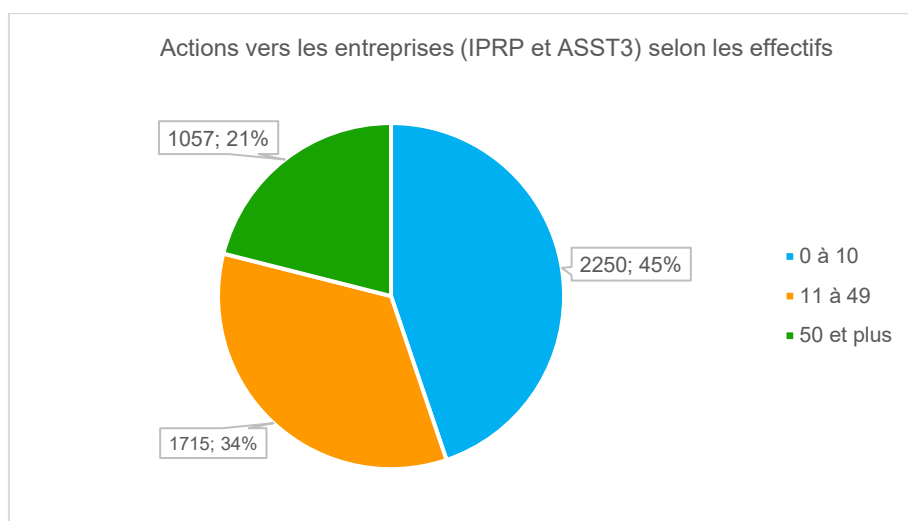


L'activité globale des IPRP est en augmentation depuis 2019 (+2 % par rapport à 2022, + 38 % depuis 2019).

3.4.1. [Les thèmes d'actions les plus réalisées](#)



3.4.2. Répartition des AMT en fonction de la taille des entreprises



Lorsque l'on compare la répartition des AMT par taille d'entreprise avec celle de la répartition des entreprises adhérentes à l'APST-BTP-RP, on remarque une sur-représentation des actions dans les entreprises ayant les effectifs les plus importants. Ce constat est à mettre en regard de la difficulté à joindre et à mobiliser les TPE.

	Répartition des entreprises adhérentes	Répartition des AMT IPRP
0-10	78%	45%
11-49	19%	34%
50 et plus	3%	21%

Les actions les plus réalisées (79%) concernant les entreprises de moins de 50 salariés sont la création ou la mise à jour de la Fiche d'Entreprise, les études de poste et les visites entreprise/chantier.

Les actions les plus réalisées pour les entreprises de plus de 50 salariés sont les avis sur document amiante, la participation CSE/CSSCT, les études de poste, la mise à jour de la Fiche d'Entreprise et les visites de chantier.

3.5. Actions communes avec l'OPPBTB en 2023

Janvier/Février

- Réunions préparatoires campagne prévention plaquiste

Mars

- Animation DU collectif plaquiste/plâtrier- secteur 94
- Atelier mode opératoire amiante
- Visite de chantier plaquiste dans le cadre de la campagne prévention métier : 8 PRP - 5 ASST3 - 2 MDT et 3 ingénieurs - conseils OPPBTB
- Présentation du métier de plaquiste : 8 IPRP - 5 ASST3 - 2 MDT et 2 OPPBTB
- Participation à la journée de la prévention FFB :

- « Chutes de hauteur & chutes de plain-pied » Coanimation de 3 webinaires par un IPRP et OPPBTP
- Risque TMS coanimation de webinaires par un médecin du travail et OPPBTP

Avril

- Cap prévention chez Hilti, participation de 2 IPRP - secteur 92
- CAP prévention TMS participation de 1 IPRP

Mai

- Réunion entre les IPRP secteur Cergy-Argenteuil et les ingénieurs et conseillers en prévention du département

Juin

- Participation d'un IPRP au Cap prévention silice

Juillet

- COPIL convention
- Réunion groupe TMS et Pascal Girardot ergonome OPPBTP : collaboration à une réflexion sur l'utilisation des exosquelettes en entreprise. Partage de documentation

Septembre

- Mise en place d'un questionnaire diffusé aux médecins du travail visant le retour d'expérience des acteurs du réseau APST-BTP-RP sur les sollicitations qu'ils reçoivent de la part des entreprises sur la question des exosquelettes

Octobre

- Campagne ciblée hygiène : 996 questionnaires compagnons renseignés

Décembre

- COPIL convention
- Réunion entre IPRP, les ASST3 et l'OPPBT du secteur 93
- Participation CAP prévention « Chute de hauteur CFA Brétigny : participation d'un IPRP

3.6. L'activité du Pôle Pluridisciplinaire

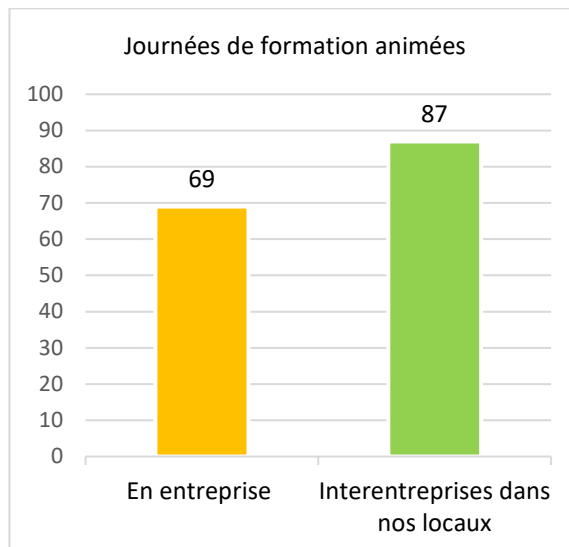
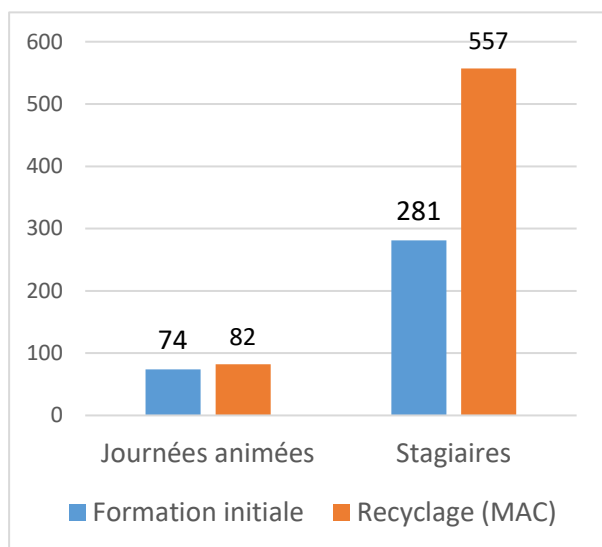
3.6.1. Les actions de formation de Sauveteur Secouriste du Travail et de sensibilisation

L'APST-BTP-RP est habilitée par le réseau Assurance Maladie Risques Professionnels et l'INRS à dispenser des formations Sauveteur Secouriste du Travail et est référencée Data Dock (base de données sur la formation professionnelle sous l'angle de la qualité). L'APST-BTP-RP est certifiée QUALIOPi depuis 2021.

L'offre de service de formation propose :

- La formation initiale Sauveteur Secouriste du Travail (SST) d'une durée de 2 jours : en 2023, 37 sessions de formation ont été animées, réunissant 281 apprenants,
- La formation de recyclage (MAC SST), sur une journée : 82 sessions de formation ayant touchées 557 salariés,
- 4 modules de sensibilisation : « Gestes de premiers secours » (2h), « Gestes et postures » (4h), « Initiation à l'usage du défibrillateur » (2h) et « Lutte contre l'arrêt cardiaque et gestes qui sauvent » (2h). Au total 21 sessions (respectivement 5, 13, 1 et 2) pour un total de 215 participants.

Les sessions de formation peuvent accueillir entre 4 et 10 personnes. La moyenne observée en 2023 est de 7,2 stagiaires par session.



Au total, 46 % des journées de formation sont réalisées en entreprise (quand le nombre de stagiaires est suffisant), contre 54 % sur les sites de l'APST-BTP-RP (pour des sessions interentreprises).

Avec un total de 1092 heures de formation sur l'année, l'activité de formation diminue de 17 % par rapport à 2022 (100 sessions de formation initiale et 44 sessions de recyclage, soit 1 316 heures de formation), avec un total de 838 personnes formées, contre 934 en 2022.

3.6.2. [Le métrologue](#)

Le métrologue intervient sur demande des médecins du travail, auxquels il adresse ses rapports d'intervention, avant que ceux-ci ne fassent l'objet d'un retour à l'entreprise. Le périmètre de ses interventions inclut :

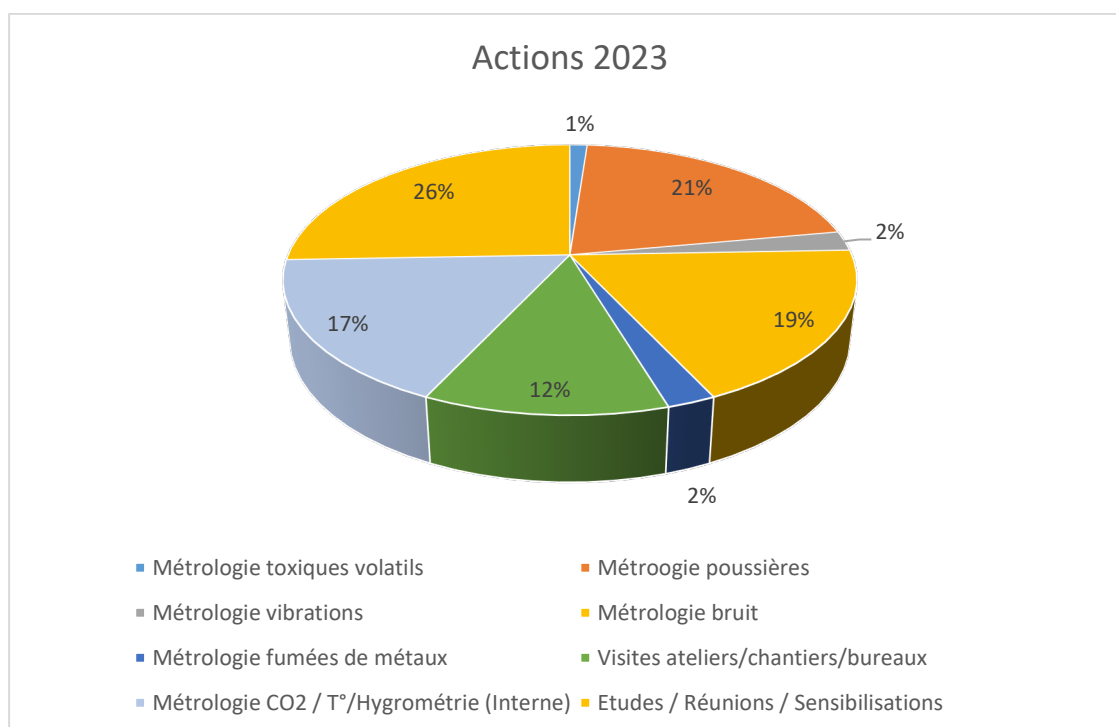
- L'évaluation de l'exposition professionnelle au bruit en milieu de travail
- L'évaluation de l'exposition professionnelle aux agents chimiques dangereux
- L'évaluation de la qualité de l'air intérieur
- L'évaluation de l'exposition des conducteurs d'engins aux vibrations mécaniques
- L'évaluation de la charge physique
- L'analyse de matériaux et produits
- La réalisation de prélèvements surfaciques
- La restitution et la sensibilisation en entreprise

Le service n'est pas accrédité pour les prélèvements et intervient dans un objectif de prévention. Néanmoins, nos méthodes de prélèvements et nos outils sont ceux utilisés par les organismes accrédités.

3.6.2.1. [Les actions du métrologue en 2023](#)

Le métrologue a réalisé 86 actions spécifiques en 2023, dont 49 en entreprise (hors sites internes). 69 % de ces interventions concernent le bruit et les poussières.

On note cette année des mesures de la qualité de l'air ambiant dans les centres de l'Association, avec des mesures de la température, de l'hygrométrie et de la concentration en CO2 dans 15 centres de l'APST-BTP-RP.



Le métrologue apporte également son concours à l'ensemble des équipes pluridisciplinaires. Il organise des sensibilisations internes (en 2023, sensibilisation aux procédés de soudage dans le BTP) et répond aux sollicitations dans son domaine d'expertise (interprétation de résultats de métrologies, calcul d'indices d'expositions silice, méthodologie, avis).

Évaluation de l'exposition professionnelle au bruit en milieu de travail  Dosimétrie, Sonométrie, cartographie du bruit	Évaluation de l'exposition professionnelle aux substances dangereuses  Prélèvements d'air (individuel ou en ambiance de travail) de substances nocives telles que les poussières de bois, la silice, le plomb, les toxiques volatils
Évaluation de la qualité de l'air intérieur au sein des bâtiments Mesure des paramètres de confort : température, humidité, ventilation... ; mesure des polluants de l'air intérieur : les oxydes d'azote, les oxydes de carbone, le formaldéhyde... 	Évaluation de l'exposition des conducteurs d'engins aux vibrations mécaniques Estimation de l'exposition vibratoire quotidienne 
Évaluation de la charge physique  Caractérisation du profil cardiaque d'un poste à l'aide de la cardiofréquencemétrie	Analyse de matériaux et produits Recherche de la présence de plomb notamment dans les peintures à titre d'exemple 
Réalisation de prélèvements surfaciques  Mettre en évidence une éventuelle contamination au plomb ou autres métaux	Restitution et sensibilisation en entreprise Présentation et interprétation des résultats de métrologie Réflexion sur la mise en place, le renforcement de la protection collective/individuelle 

3.6.2.2. Exemples d'intervention du métrologue sur chantier

Visites préalables



Mesures de bruit



Exposition aux poussières et fumées : mesure et qualification des fumées



Principales préconisations : Insistance sur les mesures de protection collective sur site : captage à la source, travail à l'humide par arrosage notamment lors de l'utilisation de BRH, de perforateurs, de scie sol, ...



Tuyauteur



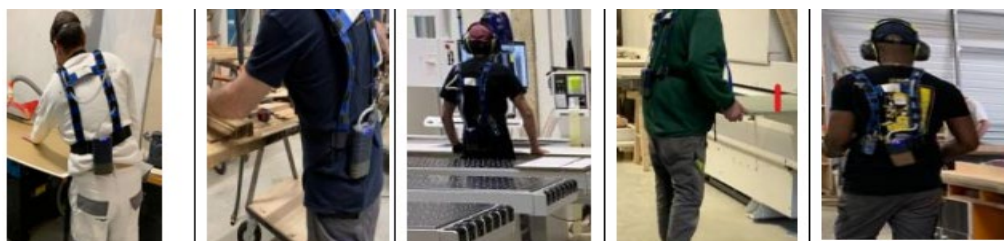
Tuyauteur



Menuisier soudeur



Macon utilisateur du chalumeau



Mesures des vibrations



Foreuse sur chenilles LLAMADA Modèle P-230 TA



Charriot élévateur STIHL RX 70-30



Exposition vibratoire journalière A (8) = 0.09 m/s²



Exposition vibratoire journalière A (8) = 0.32 m/s²

Résultats inférieurs à la valeur d'actions de 0.5 m/s²

Perspectives 2024

Le déploiement d'actions de sensibilisation sera la priorité de 2024, en lien étroit avec l'unité de toxicologie et les IPRP de secteurs. En plus des interventions en entreprise, des réunions d'information en interne, auprès des collaborateurs des équipes pluridisciplinaires, sont prévues afin de les sensibiliser aux objectifs et aux méthodes de l'évaluation des risques, ainsi qu'à la diffusion des sensibilisations en entreprise.

Afin de conserver notre capacité d'évaluation des risques professionnels, une attention particulière sera consacrée à l'analyse des évolutions des protocoles et des techniques de mesure.

3.6.3. Les toxicologues

Les toxicologues mobilisent leurs compétences dans le but d'accompagner les entreprises adhérentes dans leur démarche de prévention du risque chimique. Ils interviennent sur demande du médecin du travail (MDT) et travaillent en étroite collaboration avec les membres des équipes pluridisciplinaires, ainsi qu'avec le métrologue.

Leurs actions incluent :

L'aide à l'évaluation du risque chimique

- Repérage des substances Cancérigènes, Mutagènes et Reprotoxiques (CMR) ou d'autres substances préoccupantes (sensibilisants cutanés et respiratoires...) sur la base de la composition mentionnée dans les FDS des produits utilisés en entreprise.
- Avis de substitution et/ou recommandations de bonnes pratiques (compte rendu au médecin du travail et restitution des résultats en entreprise sur demande du MDT).
- Hiérarchisation du risque chimique afin de dégager les priorités d'actions à mener. Cette analyse tient compte de la dangerosité et des conditions d'utilisation des produits.

Les études de poste

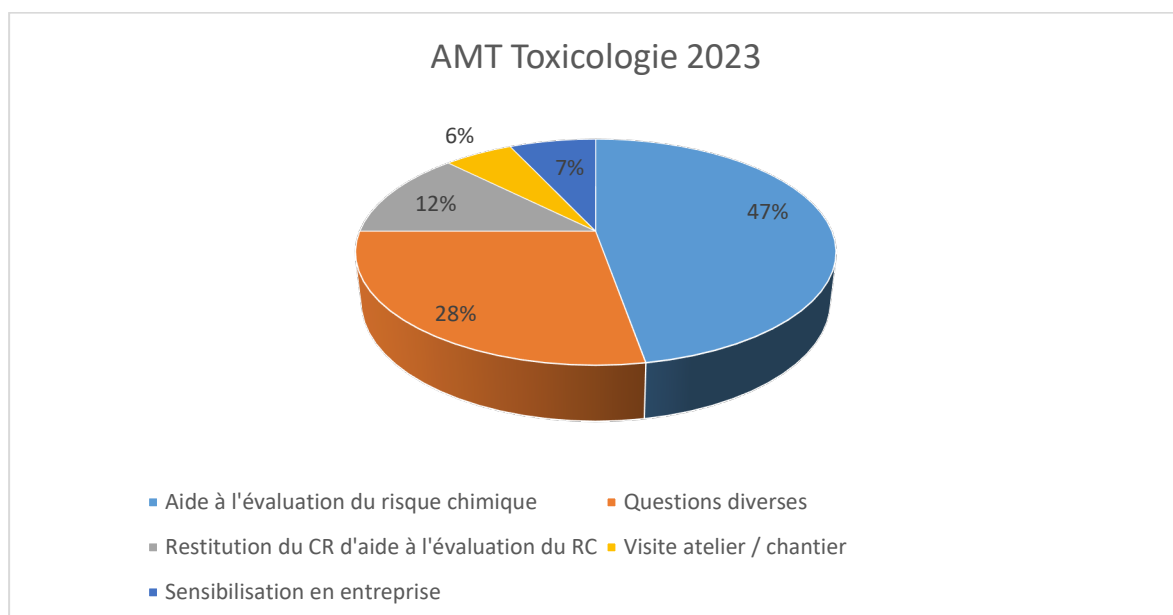
- Analyse des conditions d'utilisation d'un produit particulier ou d'une situation de travail particulière.
- Proposition d'un plan d'actions de réduction des risques pour chaque situation à risque (couple produit chimique / tâche de travail) suivant les principes généraux de prévention.

Les avis et conseils sur différents thèmes concernant la toxicologie et le risque chimique selon la demande de l'équipe pluridisciplinaire.

Et la sensibilisation sur des thèmes en lien avec le risque chimique : en entreprise, adaptée à l'activité de l'adhérent et à la cible (encadrement/ouvriers) et en interne, auprès de nos équipes de prévention

Les audits du risque chimique (réalisation ou en appui des équipes pluriprofessionnelles)

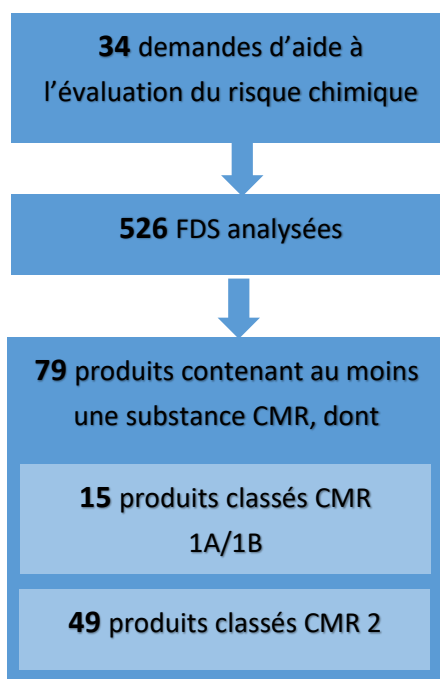
La mise à disposition de documents, de diaporamas et d'outils d'aide à la gestion du risque chimique.



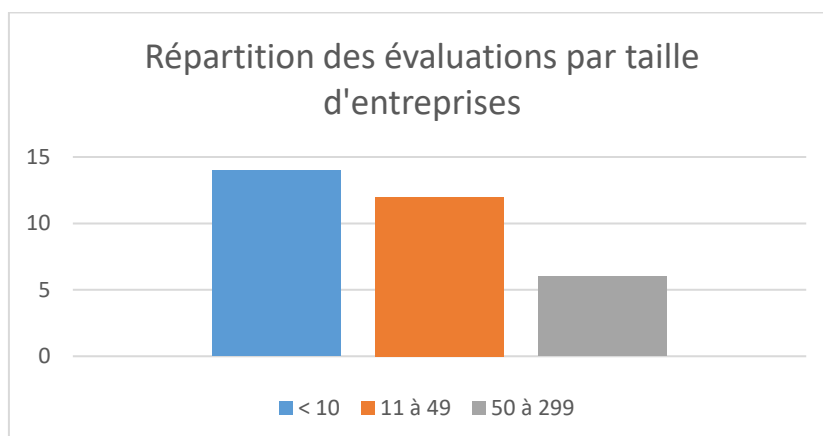
En 2023, 72 actions ont été réalisées, au bénéfice de 53 entreprises.

Type d'invention	Nombre d'AMT	Nombre d'entreprises
Aide à l'évaluation du risque chimique	34	32
Questions diverses	20	16
Restitution du CR	9	0
Visite atelier / chantier	4	0
Sensibilisation en entreprise	5	5
Total	72	53

Synthèse des évaluations du risque chimique :



Au total, ces évaluations ont concerné 32 entreprises pour un effectif total de 1090 salariés, la majorité de ces actions étant orientées vers les TPE. Les entreprises réalisant des travaux de peinture sont celles qui bénéficient le plus d'une aide à l'évaluation du risque chimique (31%).



Les interventions en entreprise, au nombre de 18, ont concerné 9 restitutions de compte-rendu, 4 visites d'ateliers/chantiers et 5 sensibilisations en entreprise.

En 2023, 20 questions relatives au risque chimique ont été traitées à la demande des médecins du travail ou des intervenants en prévention des risques professionnels. Ces demandes concernent des informations complémentaires et demandes de conseils sur les compositions de produits, les équipements de protection individuelles, les conditions de stockage des produits, des situations d'expositions en milieu de travail et des analyses de sols pollués.

Perspectives 2024

L'objectif de l'année 2024 est de renforcer notre action de sensibilisation auprès des entreprises et des salariés, au travers d'intervention en milieu de travail, le développement d'une offre de webinaires adaptés aux publics et à leurs contraintes et une étude de la perception du risque chimique au travers d'un questionnaire (QUIZ on line).

3.6.4. L'ergonome

L'unité ergonomie a pour objectif de réaliser, à la demande des médecins du travail, les missions suivantes :

- Conception, aménagement des locaux, réorganisation des espaces, ...
- Étude métier – Campagne métier
- Étude de poste individuel dans le cadre d'un aménagement ou d'une réorganisation
- Étude de poste individuel à la suite d'une problématique de santé
- Étude de poste individuel dans le cadre d'un reclassement professionnel
- Aménagement de poste de travail pour le maintien dans l'emploi
- Diagnostic ergonomique : étude de poste collective sur un poste ou un métier, par exemple pour des dossiers de subvention ou dans le cadre d'une démarche TMS PRO
- Sensibilisation / Atelier dans le cadre de la prévention de TMS
- Participation et animation de groupes de travail
- Participation aux réunions CSSCT

Par ailleurs, l'unité ergonomie participe au sein de l'APST-BTP-RP au groupe de travail sur le risque TMS, ainsi qu'au groupe de travail au CPOM TMS auprès de la DRIEETS et de la CRAMIF.

Méthodologie

Seul le médecin du travail est habilité à effectuer une demande d'intervention ergonomique.

Chaque demande fait l'objet d'une phase d'analyse pour formaliser l'objectif et le contexte, de recherches sur les procédés, les risques identifiés et moyens de prévention existants, d'entretiens auprès des salariés et/ou des responsables ou encadrants ainsi que d'observations sur le poste de travail.

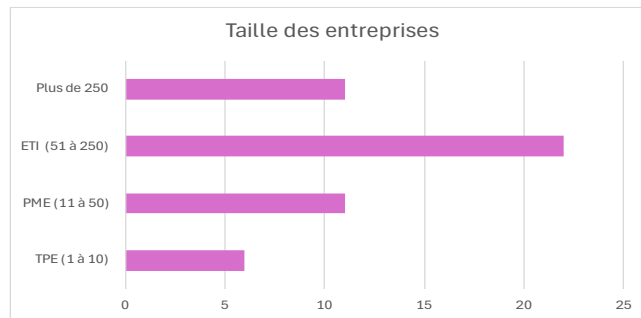
Chaque intervention donne lieu à un rapport écrit remis au médecin du travail. La restitution est faite auprès des entreprises par le médecin du travail et/ou l'ergonome.

[Bilan des actions 2023](#)

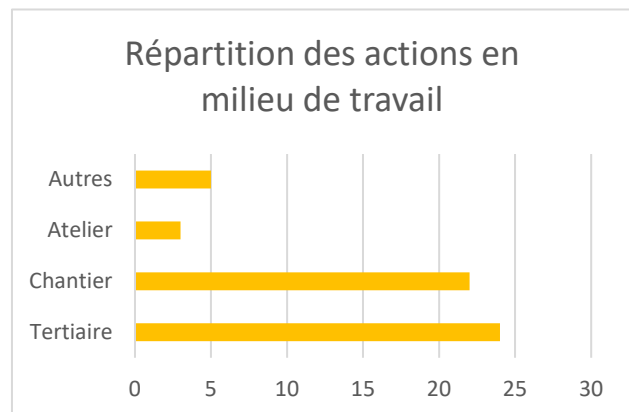
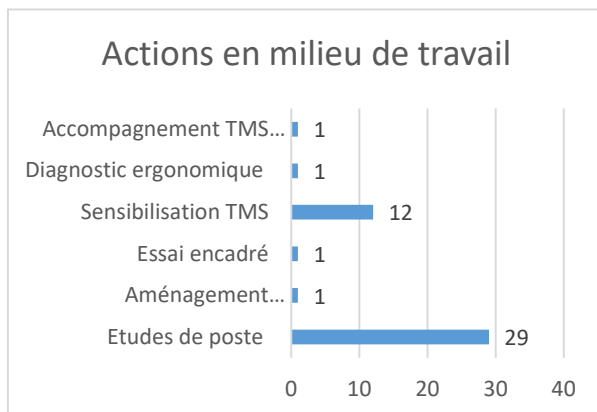
Entre mai et décembre 2023, l'unité ergonomie a reçu 55 demandes d'intervention ergonomique. 39 de ces demandes ont été finalisées et 16 demandes sont soit en cours d'évaluation soit planifiées sur l'année 2024.

Les demandes d'intervention ont été initié par 22 médecins du travail de l'APST-BTP-RP et concernent 50 entreprises adhérentes différentes.

Les entreprises de taille intermédiaire (ETI) sont les entreprises pour lesquelles il y a le plus de demandes : 44 % (22 demandes)



Les 39 demandes finalisées en 2023 ont donné lieu à 54 actions en milieu de travail avec :



Les actions dans le secteur tertiaire adviennent dans le cadre de situation de handicap dans un objectif de maintien en emploi. Les interventions en chantier et en atelier concernent des activités très variées : sableurs, boiseur-coffreur, tailleur de pierre, échafauteur, marbrier, ravaleur, coffreur-bancheur, magasinier ... Dans le type d'activité autres, nous retrouvons par exemple le personnel de service courrier et des maitres d'hôtel.

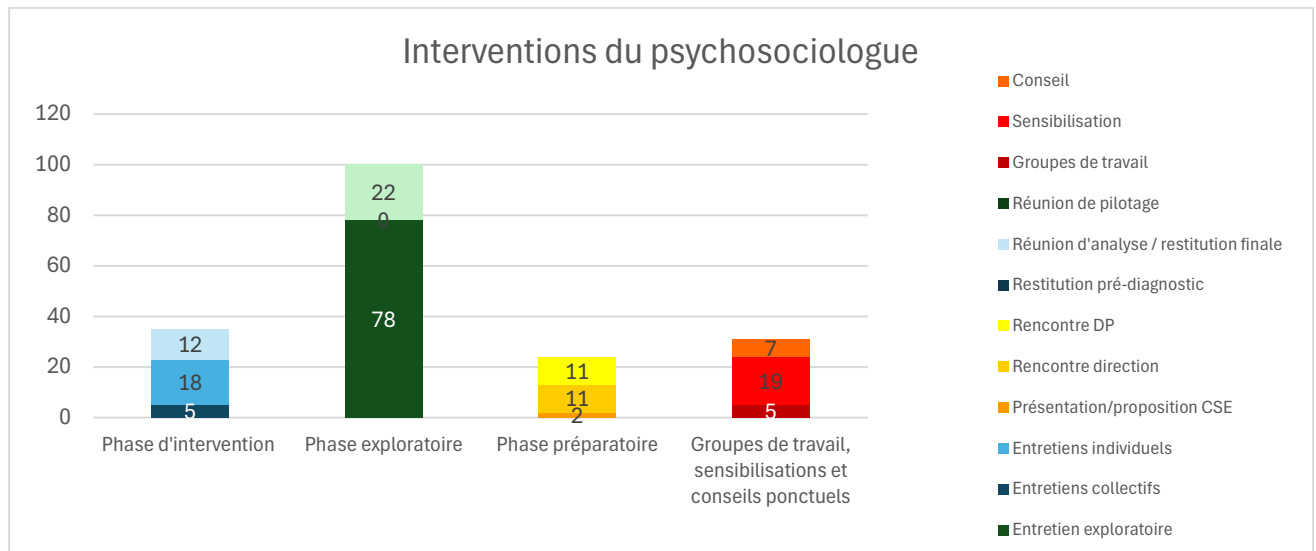
[Perspectives 2024](#)

En 2024 l'ergonome a pour projet de sensibiliser l'ensemble des IPRP du service à la pratique des études de poste du secteur tertiaire afin de recentrer et de promouvoir les spécificités BTP de l'ergonomie à l'APST-BTP-RP, de valoriser les interventions sur chantiers et ateliers et de capitaliser sur les données recueillies. Des supports de communication et de prévention, en lien avec le groupe TMS, seront déployés auprès de nos adhérents. La collaboration avec la cellule PDP sera poursuivie.

3.6.5. L'unité psychosociologie

Pour l'année 2023, le psychosociologue a reçu des demandes de médecins du travail pour 21 entreprises, dont 16 accompagnements initiés en 2023 et 5 suivis d'actions, concernant majoritairement des PME (49-249) de secteurs diversifiés : GO bâtiment, TP, électricité et second œuvre.

Ces 21 demandes ont donné lieu à 197 actions en milieu de travail se répartissant comme suit :



L'accompagnement a nécessité **166 actions en milieu de travail**.

Les accompagnements initiés en 2023 ont donné lieu à 159 actions en milieu de travail :

- Une phase préparatoire : analyse de la demande auprès de l'employeur et du CSE (24) avec à l'issue présentation des actions à mener. Pour donner suite à la présentation de prestations 9 ont débouché sur une proposition d'intervention
- Une phase exploratoire : informations à l'ensemble des salariés et entretiens individuels (78) et réunions de pilotage (22)
- Phase d'intervention avec entretiens collectifs (5) individuels (12) puis 18 réunions d'analyse et de restitution.

7 AMT de suivi de plan de prévention RPS initié les années antérieures. Un bilan de suivi à 6 mois est systématiquement proposé pour les entreprises accompagnées : bilan des actions mises en œuvre et résultats.

19 sensibilisations aux RPS ont été réalisées

- Auprès de CSE et Comité de pilotage RPS au sein des entreprises suivies
- Elaboration d'une sensibilisation destinée aux salariés en 2023

Objectifs : comprendre la nature, la construction et les impacts des RPS, et ainsi de se construire un référentiel commun sur le sujet.

7 AMT de conseils auprès des adhérents : plan de prévention RPS, gestion de conflit, harcèlement moral, télétravail ...

[Activités internes à l'APST-BTP-RP](#)

Groupe de travail Facteurs Socio-Organisationnels (FSO)

Dans le cadre des travaux de la CMT, le psychosociologue a participé à un groupe de travail, auquel participe également un médecin du travail, un infirmier et un IPRP.

A ce titre celui-ci a participé à 5 réunions en 2023. Ce groupe élabore des propositions afin d'intégrer les facteurs socio-organisationnels dans les activités et les pratiques de l'équipe pluridisciplinaire.

[Perspectives 2024](#)

En 2024, l'accent sera mis sur les sensibilisations à destination des adhérents. Une intervention a été élaborée fin 2023 et déjà expérimentée avec succès sur le terrain, elle sera plus largement déployée en 2024. Un format webinaire est à l'étude pour renforcer l'offre proposée par l'APST-BTP RP.

La présentation du support aux équipes pluridisciplinaires de l'Association permettra d'assurer un relai plus large.

En fonction des thématiques émergentes et des demandes des entreprises d'autres sensibilisations seront élaborées au cours de l'année 2024.

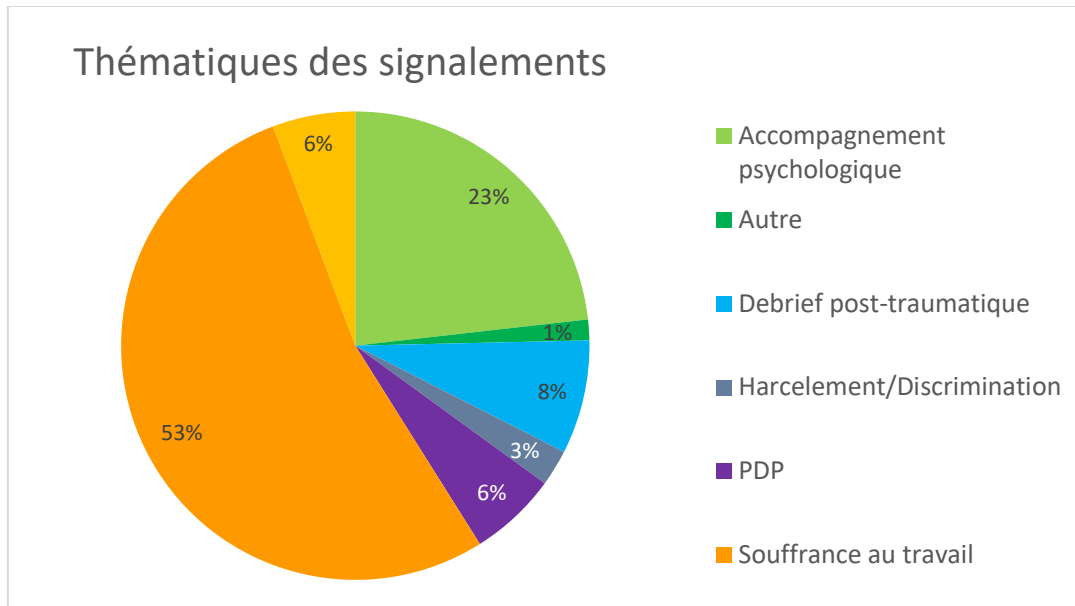
[3.6.6. La psychologue du travail](#)

L'essentiel de l'activité de la psychologue du travail est constitué par les entretiens individuels avec des salariés orientés par les médecins du travail. En 2023, elle a réalisé 424 entretiens pour 280 salariés, travaillant dans 175 entreprises adhérentes.

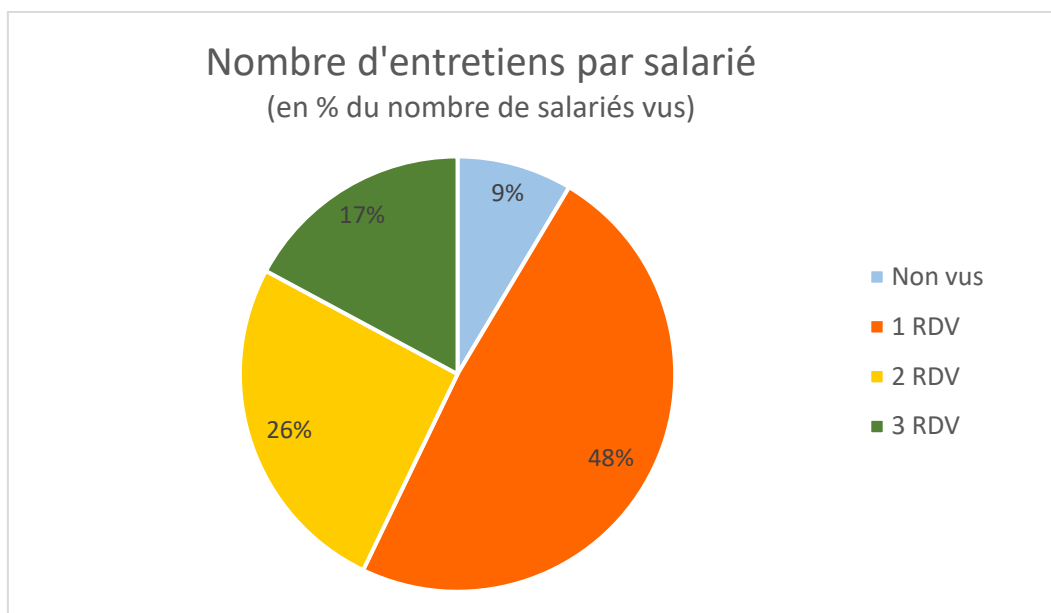
Si la souffrance au travail est le motif de sollicitation le plus fréquent (53 des signalements), la nature des besoins est variée. Parmi les différents types d'entretiens réalisés, on trouve :

- Les entretiens individuels classiques, à la demande du médecin ou parfois du salarié (via le médecin), pour faire le point sur sa situation
- Les entretiens liés à la souffrance au travail
- Les entretiens liés à des difficultés personnelles impactant le travail
- Les aides au choix d'un suivi extérieur
- L'aiguillage d'un salarié dans le cadre de la PDP
- Les entretiens dans le cadre d'urgences traumatiques (qui peuvent avoir lieu en centre APST-BTP-RP, en entreprise, sur le chantier... en fonction des besoins exprimés et de la proximité de l'accident)

On constate que les demandes concernant directement la PDP sont peu nombreuses (6 % des orientations), même si la question du maintien en emploi est présente dans presque tous les cas.



Certains salariés sont vus jusqu'à 3 fois, soit pour un accompagnement temporaire le temps de mettre en place un suivi à l'extérieur – et parfois reconnaître le bienfondé d'un suivi psychothérapeutique, soit dans le cadre d'un soutien et d'une aide à la réflexion dans le cadre d'une invalidité nécessitant d'envisager une reconversion.



Pour accompagner au mieux les salariés et faciliter leur orientation le cas échéant, et forte de son expérience dans le champ de la réinsertion professionnelle, la psychologue du travail favorise les relations entre l'APST-BTP-RP et de nombreux organismes tels que CAP EMPLOI, l'APEC, mais aussi la CPAM ou le réseau COMETE, et bien sur l'APAS-BTP.

En 2023, on retiendra sa contribution à un essai encadré, sa participation régulière aux instances de coordination de la CPAM concernée (en lien avec la cellule PDP), et l'animation d'un atelier de sensibilisation à sa demande.

Elle est également très impliquée dans les groupes de l'Association, au premier rang desquels la cellule PDP et le groupe RPS, auxquels elle apporte son expertise et son réseau. Elle s'engage fortement dans la sensibilisation des équipes pluridisciplinaires pour renforcer leurs compétences dans le champ des risques psychosociaux, en lien souvent avec le psychosociologue de l'équipe. On retiendra en particulier la première sensibilisation interne sur le thème de la monoparentalité et du retour à l'emploi.

Perspectives 2024

Au-delà des entretiens individuels avec les salariés, et en accord avec le projet de service, la psychologue continuera à s'impliquer fortement sur la thématique de la prévention et du maintien dans l'emploi.

Par ailleurs, comme l'ensemble des équipes, elle aura à cœur de s'investir dans des actions de prévention à destination des entreprises, en contribuant à des actions de sensibilisation autour de la PDP ou des risques psychosociaux (sous forme d'ateliers en entreprise, de forum ou d'actions interentreprises).

3.6.7. Les interventions du médecin coordonnateur du Pôle Pluridisciplinaire

Le médecin coordonnateur du Pôle Pluridisciplinaire a un rôle d'appui et de conseils techniques pour chacun des acteurs des unités du Pôle (ergonomie, métrologie, psychologie du travail et psychosociologie, toxicologie et secourisme).

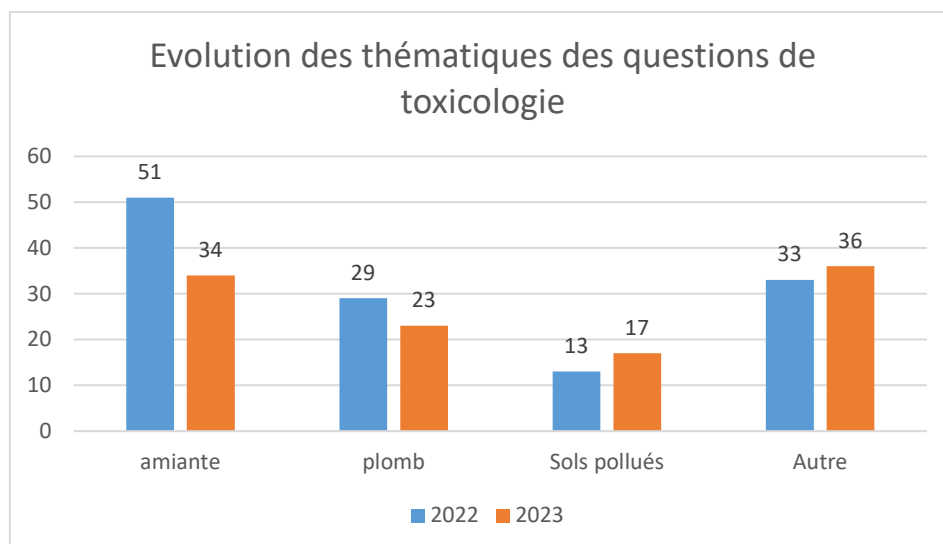
Sollicitations internes

Il est sollicité par les membres du Pôle Pluridisciplinaire, mais aussi par les membres des équipes pluridisciplinaires, responsables de secteurs ou programmatrices, pour les aider à apporter des réponses aux interrogations formulées par les salariés ou les employeurs adhérents, leur apporter des compléments d'informations ou les conseiller sur une problématique particulière.

319 questions ont été traitées en 2023. La majorité porte sur des problématiques d'aptitude et juridique ainsi que sur des aspects toxicologiques, notamment les risques amiante et plomb.



Les questions concernant la toxicologie



[Appui à la Communication - Documentation](#)

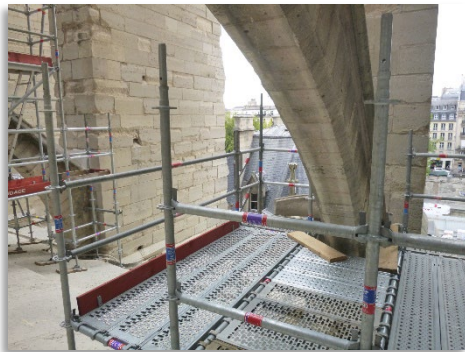
Le médecin coordinateur du pôle pluridisciplinaire collabore avec le Service Communication pour la réalisation du bulletin bibliographique mensuel (en plus de sa contribution comme lecteur), la rédaction des newsletters internes et externes et la réalisation des « flash info ».

[Groupes](#)

En 2023, il participe activement au groupe amiante, avec pour objectif l'amélioration du repérage des entreprises et des salariés exposés à l'amiante ainsi que l'évaluation des risques, le suivi médical, la traçabilité et l'harmonisation des pratiques.

- Atelier « mode opératoire amiante ». Depuis 2019, 17 ateliers ont été organisés accueillant 149 participants, dont un atelier en 2023.
- Suivi des indicateurs : depuis la création du groupe il a été constaté une augmentation du nombre d'entreprises ayant déclaré le risque amiante passant de 837 en 2018 à 1087 en 2023 soit 7,23% des adhérents déclarant le risque amiante pour au moins un de leurs salariés.

Le chantier Notre Dame de Paris



Actions menées en 2023 :

- Participation aux réunions des préventeurs mensuelles
- Visites de chantier
- Participation au CISSCT
- Réflexion sur l'évaluation du risque plomb et silice, participation au groupe de travail des préventeurs
- Réunion des médecins du travail de l'APST-BTP-RP ayant des entreprises sur le chantier, échanges de pratique, mise à jour du protocole de biométrie plomb.
- Organisation d'une sensibilisation alcool cannabis sur le chantier :
 - Réunion d'information des préventeurs en mai 2023 avec le docteur Florine Dumont : présentation sur les risques, réglementation, conduite à tenir en cas de troubles du comportement et accompagnement par les SPSTI,
 - Ateliers sur site. Animation : docteur Florine Dumont, Allison Mehdi, Emmanuelle Reigner, Mickaelie Saint-Olive-Vincent, Rajan Pandey, l'infirmier du chantier et docteur Mireille Loizeau : 7 ateliers proposés :
 - 2 ateliers Cannabis : parcours avec lunettes de simulation mobilisant la marche,
 - 2 ateliers Alcool : parcours avec lunettes de simulation (à différents degrés) mobilisant la marche,
 - 1 atelier avec utilisation de verres doseurs afin de prendre conscience des doses servies,
 - 1 atelier mobilisant la motricité fine avec des pièces de monnaie et une tirelire,
 - 1 atelier avec 1 animateur chargé de distribuer des flyers / éthylo-tests et de répondre aux éventuelles questions.
 - Au total 60 participants ont réalisé l'ensemble des ateliers proposés.
- Organisation d'une Sensibilisation lavage des mains sur site en collaboration avec le docteur Florine Dumont et Allison Mehdi en octobre 2023 :
 - Affichage sur les bonnes pratiques de lavage des mains dans la base vie
 - Information sur les règles hygiène et plomb à chaque participant
 - Atelier lavage des mains : en pratique

111 participants et 27 entreprises. Pour mémoire une sensibilisation sur le même schéma en 2020 avait réuni 61 participants et 17 entreprises.

Accompagnement de la recherche

En 2023, le médecin coordinateur du pôle pluridisciplinaire a dirigé la thèse d'un interne en santé au travail sur le thème « Identifier les attentes et besoins des petites entreprises du BTP concernant leur service prévention et de santé au travail afin de mieux les accompagner et renforcer la prévention effective en santé travail. » (Collaboration à l'écriture des protocoles et des questionnaires, à la mise en place de l'étude, suivi des travaux. Déclaration CNIL).

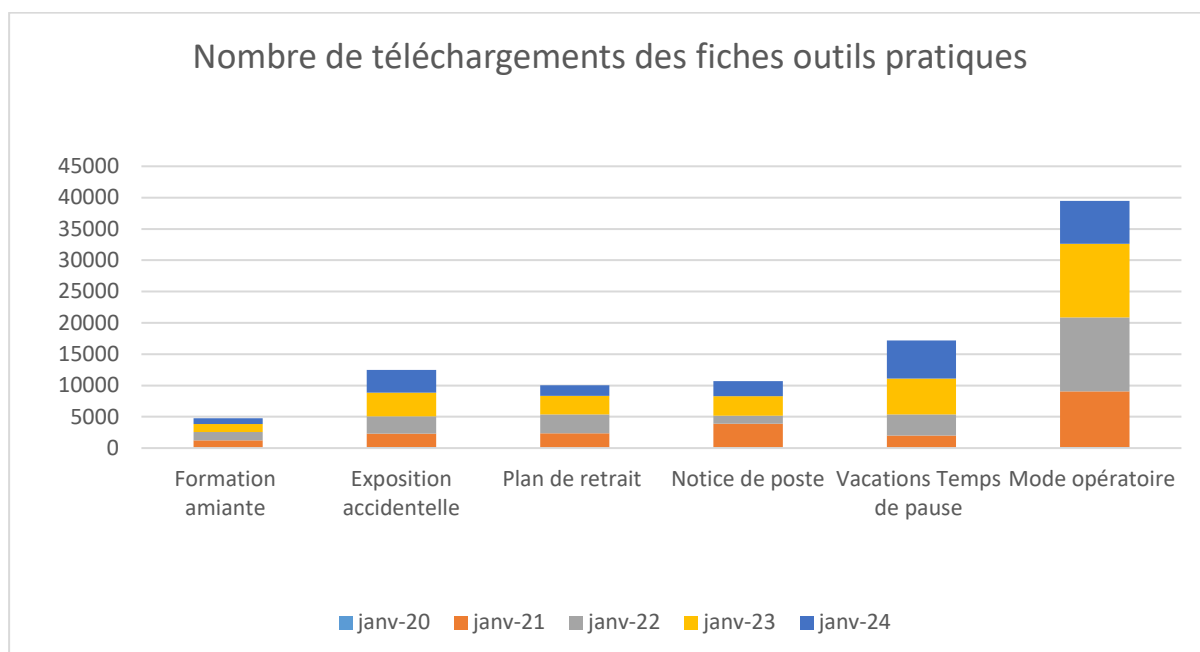
Il a également codirigé le mémoire de médecin collaborateur de l'APST-BTP-RP : « Les essais encadrés dans le BTP de 2021 à 2025 : Analyse descriptive, discussion et perspectives. »

Actions en partenariats

Très impliqué dans les partenariats avec les organisations de la prévention et de la santé au travail, le médecin coordinateur du pôle pluridisciplinaire participe à de nombreux groupes de travail avec les partenaires de l'APST-BTP-RP.

On retiendra de ses activités 2023 :

- Participation au groupe de travail sur le suivi de la mise en place des recommandations de bonne pratique « surveillance médico-professionnelle des travailleurs exposés ou ayant été exposés à la silice cristalline »
- Mise à jour du « Guide amiante, rôle et responsabilités à l'attention du médecin du travail et des équipes pluridisciplinaires », incluant de nouvelles fiches et outils pratiques, de plus en plus utilisées :



- Nombreuses participations à la réalisation d'études de terrain et à la rédaction des articles correspondants (étude diisocyanates, campagne prévention métiers avec l'OPPBTP sur les plâtriers/plaquistes, campagne ciblée « hygiène ». A noter la soumission d'un article dans l'American journal of industrial medicine : « Supporting companies dealing with asbestos risk:

Practical tools for occupational health services, risk prevention specialists and companies » Dr M. LOIZEAU (APST-BTP-RP), Isabelle MONNERAIS (OPPBTB); abstract accepté, relecture en cours pour publication en mars 2024.

- Participation au groupe toxicologie de PRESANSE
- Participation aux travaux du GNMST BTP
- Représentation de l'APST-BTP-RP au Conseil d'administration de l'IIMTPIF qui regroupe les enseignants universitaires de médecine du travail
- Membre du Conseil d'Administration de la SFST (Société Française de Santé au Travail). La SFST est chargée en collaboration avec la HAS (Haute Autorité de Santé) de travailler à l'élaboration de recommandations techniques destinées aux médecins du travail.
- Médecin conseil OPPBTB régional Île-de-France. Dans le cadre d'une convention entre l'APST-BTP-RP et l'OPPBTB, réalisation de 55 vacations.

Enseignement, formation et information

Enfin, le médecin coordinateur du pôle pluridisciplinaire contribue au rayonnement de l'Association en participant à des enseignements dans le cadre de diplômes en santé au travail, des interventions d'information sur le métier de médecin du travail et des actions de formation pour les collaborateurs de l'APST-BTP-RP.

En 2023, on retiendra :

- **« Formulation de l'aptitude »** animation d'une session en 2023 en collaboration avec Maître Frédéric SICARD
- **Cours pour le module du programme DES santé travail** : « Maintien dans l'emploi dans le BTP ».
- **« Charge physique au travail : manutentions de charge, TMS, vibrations »** module du programme du DIUST (Diplôme Inter-Universitaire de Santé au travail) destiné aux infirmiers en santé au travail (Université Paris Descartes).
- **Formation AMIANTE** : animations du module rôle des services de santé au travail et des médecins du travail lors de la « Formation des formateurs Amiante » sous-section 3 et sous-section 4 à l'INRS.
- **Formation AMIANTE** à destination des CARSAT en collaboration avec l'INRS animation du module : rôle des services de santé au travail et des médecins du travail.

3.7. [La Prévention de la Désinsertion Professionnelle](#)

Aux termes de l'article L. 4622-8-1 du code du travail créé par la loi du 2 août 2021, la cellule est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité.

La cellule PDP de l'APST-BTP-RP est composée d'une "cellule de pilotage" et de "cellules de proximité". Elle englobe le comité de pilotage et l'ensemble des équipes médicales, infirmières de l'APST-BTP-RP ainsi que les équipes d'assistantes sociales et de chargées de maintien dans l'emploi de l'APAS-BTP.

La cellule repose sur une collaboration historique entre l'APST-BTP-RP et l'APAS-BTP. L'APST-BTP-BTP comprend le service prévention et de santé au travail, et l'APAS-BTP comprend le pôle social et le service de réorientation professionnelle.

La poursuite de cette collaboration est rendue possible grâce au décret du 2022-653 du 25 avril 2022, lequel mentionne le cas particulier du bâtiment et de sa structure dédiée externalisée.

Au sein de l'APST-BTP-RP, les acteurs de la PDP sont :

- Le médecin coordinateur de la cellule PDP,
- Un infirmier référent pour la cellule PDP,
- Les médecins du travail et les infirmiers en santé au travail,
- Les assistants de service social en lien avec l'APAS-BTP,
- La psychologue du travail,
- L'ensemble des préventeurs dont l'ergonome,
- Les chargés de mission maintien en emploi en lien avec l'APAS-BTP,
- Le responsable du pôle social de l'APAS-BTP.

La détection des salariés à risque de désinsertion professionnelle est principalement la mission des professionnels de santé au travail du service. La cellule a vocation à prendre en charge l'accompagnement du salarié repéré : par exemple, l'élaboration d'un plan de retour à l'emploi, la coordination avec les partenaires externes, comme l'Assurance maladie ou Cap emploi.

La cellule PDP peut aussi participer à la formation au maintien en emploi et à la prévention de la désinsertion professionnelle des membres des autres équipes pluridisciplinaires.

Les membres de la cellule PDP peuvent également être associés au rendez-vous de liaison en préparant des documents informatifs à l'attention des employeurs et en assistant au rendez-vous lorsque la situation du salarié le nécessite.

Chaque médecin du travail reste le pilote du plan de retour à l'emploi du salarié dont il assure le suivi. Il assure la coordination entre l'employeur, le salarié et les différents acteurs du maintien dans l'emploi. Il sollicite dès que nécessaire le pilotage de la cellule. En ce sens, chaque médecin est encouragé à se rendre régulièrement, par secteur, dans les cellules PDP de l'Assurance Maladie.

La cellule a pour objectif de proposer des actions de sensibilisation à destination des adhérents (employeurs, salariés) et des collaborateurs. Ces sensibilisations peuvent prendre de multiples formes : communiqués, flyers, webinaires, capsules vidéo, regroupements, participation à des salons avec

rencontre d'usagers ou collaborations ponctuelles avec des partenaires de la PDP ou encore jeux, escape Game.

Ces actions de sensibilisation visent à promouvoir les dispositifs existants auprès de l'ensemble des parties prenantes du parcours salarié. Elles ont aussi pour objet de faire connaître les différents partenaires du secteur de la PDP ainsi que leur champ d'action et mode de contact.

La cellule, notamment au travers du pilotage, aura une attention particulière à la transmission de l'information auprès des nouveaux embauchés, mais également à réaliser des points d'actualité auprès de l'ensemble des collaborateurs APST-BTP-RP et APAS-BTP dès que nécessaire.

3.7.1. Les principales actions de la cellule PDP

Participations et rencontres externes

La coordination de la cellule a été très active dans le développement des relations partenariales.

- **Présanse** : Participation aux journées Présanse
- **Plan Régional d'Intégration des Travailleurs Handicapés (PRITH)**
 - Promotion et participation aux webinaires du PRITH auprès des infirmiers : « La compensation du handicap » (avril 2023) et « Comment accompagner les parcours de maintien en emploi des personnes présentant des troubles du spectre autistique ou cérébrolésées » (juin 2023)
 - Atelier PRITH Ile-de-France Maintien dans l'emploi : « La compensation du handicap » (avril 2023)
- **Assurance Maladie** : rencontres ; réunions pour l'élaboration du CPOM-PDP (CRAMIF)
- **Cap emploi** : rencontres Cap Emploi 93 et 95 ; participation à un « club des entreprises handi-engagées ».
- **Réseau COMETE** : Proposition de partenariat avec le SSR Leopold Bellan (signalements par le réseau des salariés du BTP entrant dans leur parcours, a cellulepdp-signalement@apst.fr)
- **Autres SPSTI**
 - Échanges en visioconférence avec AST08 (Essai Encadré)
 - Échanges avec le GIMS13 (IRDP)

Sensibilisations

- Sensibilisation à la PDP du personnel de l'APST-BTP-RP : sessions de 1h30 à 2h organisées par métiers (Médecins du travail, Infirmiers, IPRP, programmatrices et assistantes volontaires)
- Sensibilisation à la réforme santé-travail du personnel de l'APAS-BTP (2h)
- Sensibilisation externe via la participation à des webinaires avec des organismes partenaires (CRAMIF, CAP EMPLOI...) : à destination des employeurs (CAP EMPLOI 93) et des assurés en arrêt de travail (Assurance maladie)
- Sensibilisation externe au travers de la création de vidéos didactiques sur la PDP (Essai encadré, Rendez-vous de liaison et RQTH) et flyers édités en partenariat avec l'APAS BTP.

Promotion des outils de la PDP tels que le rendez-vous de liaison et l'essai encadré (sensibilisation et formation interne, promotion auprès des salariés / entreprises).

3.7.2. [Chiffres clés source d'actions pour la désinsertion professionnelle](#)

- 392 maladies professionnelles ont été déclarées sur l'année 2023 dont 62 ont été initiées par le médecin du travail. On dénombre, sur l'année 2023, 1 intervention de la psychologue du travail sur un accident du travail à conséquences graves.
- 2 307 visites de pré-reprise ont été effectuées sur l'année 2023, dont 49 réalisées, sous protocole de délégation, par des infirmiers (voir détail dans **La visite de pré-reprise et de reprise**).
- 5 369 visites de reprise ont été réalisées en 2023, dont 56 réalisées par des infirmiers.
- 1 285 visites de mi-carrière ont été réalisées par le médecin du travail en 2023, et 712 par des infirmiers.
- 1 rendez-vous de liaisons a été réalisé en 2023.

4. [Les informations économiques et financières](#)

Ces informations seront complétées après l'approbation des comptes de l'APST-BTP-RP par l'Assemblée Générale.

5. Abréviations

AMT	Action en Milieu de Travail
APST-BTP-RP	Association de Prévention et de Santé au Travail du BTP de la Région Parisienne
ASST	Assistant en Santé Travail
AT	Accident du Travail
AT-MP	Accidents du travail/Maladies Professionnelles
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CMR	Cancérogènes Mutagènes Toxiques pour la Reproduction
CMT	Commission Médico-Technique
CNIL	Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés
COCT	Conseil d'Orientation des Conditions de Travail
COFIL	Comité de pilotage
CPOM	Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens
CRAMIF	Caisse Régionale d'Assurance Maladie Ile-de-France
CSE	Comité Social et Economique
CSSCT	Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
DMI	Dossier Médical Informatisé
DRH	Direction des Ressources Humaines
DRIEETS	Direction Régionale interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi du Travail et des Solidarités
DU	Document Unique
EI	Entretien Infirmier
EMAE	Examen Médical d'Aptitude Périodique
FE	Fiche d'Entreprise
FFB	Fédération Française du Bâtiment
HAS	Haute Autorité de Santé
IIMTPIF	Institut Interuniversitaire de Médecine du Travail de Paris Ile-de-France
INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité
IPRP	Intervenant en Prévention des Risques Professionnels
IST	Infirmier en santé au travail
MP	Maladie Professionnelles
OPPBTP	Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics
PDP	Prévention de la Désinsertion Professionnelle
RPS	Risques Psychosociaux
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SIR	Suivi Individuel Renforcé
SPSTI	Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises
SST	Sauveteur Secouriste du Travail
TMS	Troubles Musculosquelettiques
TPE	Très Petites Entreprises
VIPI	Visite d'Information et de Prévention Initiale
VIPP	Visite d'Information et de Prévention Périodique