

PROJET DE SERVICE

2024-2027

Préambule

Les Services de Prévention et de Santé au Travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail (article L.4622-2 du Code du Travail).

Dans le cadre de cette mission, un Projet de Service pluriannuel a été élaboré en 2023 pour la période 2024-2027. Ce projet de Service définit les priorités d'action et les orientations de SIST Ouest Normandie sur cette période.

L'analyse, la construction et la rédaction du projet de Service ont été menées par la Commission Médico-technique (CMT - groupe de travail dédié) en étroite collaboration avec le Copil DPS.

Le présent projet de Service a été :

- Présenté en CMT le 21 décembre 2023 ;
- Approuvé par le Conseil d'Administration (CA) le 30 janvier 2024.

Les priorités d'action (fiches actions) synthétisées dans le tableau page suivante servent de base au Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM).



Service Interprofessionnel de Santé au Travail
Ouest Normandie





Les **6** axes et les **11** actions prioritaires

du projet de Service SIST Ouest Normandie 2024-2027

Synthèse des axes prioritaires et des fiches actions retenus :

AXE PRIORITAIRE	FICHE ACTION
Renforcement de la proximité avec les adhérents via les actions des équipes pluridisciplinaires	<u>Préserver la relation partenariale avec l'adhérent</u>
	<u>Agir en prévention primaire au plus près des adhérents</u>
Santé au travail des intérimaires	<u>Optimiser la prise en charge des intérimaires et les conseils en prévention délivrés</u>
Prévention de la désinsertion professionnelle	<u>Accompagner les adhérents dans la prévention de la désinsertion professionnelle</u>
Capital santé	<u>Prévenir le risque cardio vasculaire</u>
	<u>Développer des actions pour le secteur d'activité entretien des locaux</u>
Risques psychosociaux	<u>Poursuivre et développer les actions sur le champ des RPS</u>
	<u>Agir contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes</u>
Suivi individuel des salariés et traçabilité des expositions	<u>Mobiliser et accompagner le dirigeant sur sa santé</u>
	<u>Assurer le suivi individuel en période de pénurie de temps médical</u>
	<u>Repérage et traçabilité des expositions aux cytotoxiques et au radon</u>

SOMMAIRE

1. CONTEXTE DU SERVICE DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL.....	4
1.1. Missions du Service de Prévention et de Santé au Travail	4
1.2. Offre de services.....	4
1.3. Agréments et situation géographique	5
1.4. Etat de la sectorisation et de la répartition des effectifs	6
1.5. Démographie des médecins du travail du Service	6
1.6. Profil des adhérents suivis par taille d'entreprise et secteur d'activité	7
1.7. Synthèse collective des besoins collaborateurs.....	9
1.8. Circuits et canaux d'information au sein du Service	10
1.9. Système d'informatisation	12
1.10. Principaux partenaires extérieurs	14
2. DIAGNOSTIC TERRITORIAL – ANALYSE DES BESOINS ADHERENTS.....	15
3. ORIENTATIONS ET MISE ŒUVRE DU PROJET DE SERVICE	16
3.1. Périmètre de l'offre socle de services et objectifs associés.....	16
3.2. Structuration et organisation du Service	18
3.3. Axes prioritaires d'action en Santé au Travail.....	28

1. CONTEXTE DU SERVICE DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL

SIST Ouest Normandie est né de la fusion de SISTM (Service Interprofessionnel de Santé au Travail de la Manche) et d'ASTB (Association de Santé au Travail du Bocage, issue de la fusion d'ASTIF et de SANTRAVIR) au 1er janvier 2022. SIST Ouest Normandie suit environ **13055 adhérents** et **145293 salariés**.

1.1. Missions du Service de Prévention et de Santé au Travail

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en Santé au Travail redessine les **missions des Services de Prévention et de Santé au Travail** (qui pour rappel ont une mission principale de préservation de l'état de santé des travailleurs du fait de leur travail) :

Conduite d'actions de santé au travail et aide à l'entreprise pour l'évaluation et la prévention des risques

Accompagnement dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise

Conseil aux employeurs, aux travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires (réduction des risques professionnels, amélioration de la QVCT, prise en compte du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, mais également de l'addictologie et du harcèlement sexuel ou moral, prévention de la désinsertion professionnelle et contribution au MDE)

Participation au suivi et contribution à la **traçabilité des expositions professionnelles** et à la **veille sanitaire**

Surveillance de l'état de santé des travailleurs

Participation à des **actions de promotion de la santé** sur le lieu de travail (campagnes de **vaccination et de dépistage**, actions de sensibilisation aux bénéfices de la **pratique sportive**, actions d'information et de sensibilisation aux **situations de handicap** au travail)

1.2. Offre de services

L'offre socle de services, contrepartie à l'adhésion et à la cotisation, est fournie aux adhérents dans le respect des exigences du décret n°2022-653 du 25 avril 2022. Pour rappel, cette offre socle contribue à l'amélioration de la prévention primaire et à la culture de prévention. **Elle ne préjuge pas de la réalisation des autres missions que la loi ou autres dispositions imposent au Service.**

Elle s'articule en **3 volets** pouvant se schématiser de la manière suivante :

PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- ▶ Réalisation de la fiche d'entreprise
- ▶ Accompagnement dans l'évaluation des risques et le DUERP
- ▶ Réalisation d'une action de prévention primaire
- ▶ Participation aux réunions d'instances représentatives du personnel

SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE

« Un suivi tout au long de l'activité du salarié »

PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

- ▶ Alerte et signalement précoce
- ▶ Analyse et traitement des situations individuelles à risque
- ▶ Accompagnement social des salariés

A noter :

- Les **chefs d'entreprise** ont accès à l'offre socle de services ;
- Les **travailleurs indépendants** font quant à eux l'objet d'une offre spécifique ;
- Le Service ne propose pas à ce jour **d'offre complémentaire de services**.

1.3. Agréments et situation géographique

Concernant SIST Ouest Normandie, l'agrément a été renouvelé **pour une durée de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2023** :

- 4 secteurs « **régime général** » suivant les bassins géographiques Nord, Centre, Sud Manche et le bocage (Sud Calvados et Ouest Orne) ;
- 1 secteur « **intérimaire** » sur la même compétence géographique tous secteurs confondus ;
- 1 secteur des **entreprises extérieures intervenant en INB** (Installations Nucléaires de Base) dans la limite de la compétence du Service.

Le territoire couvert par SIST Ouest Normandie se traduit par la carte suivante :



1.4. Etat de la sectorisation et de la répartition des effectifs

Le Service est organisé en 4 secteurs géographiques : Nord, Centre, Sud et Bocage.

A l'intérieur de chaque secteur, l'effectif suivi est réparti sur les équipes Santé Travail (médecins, infirmiers, assistantes d'équipe et conseillers en prévention).

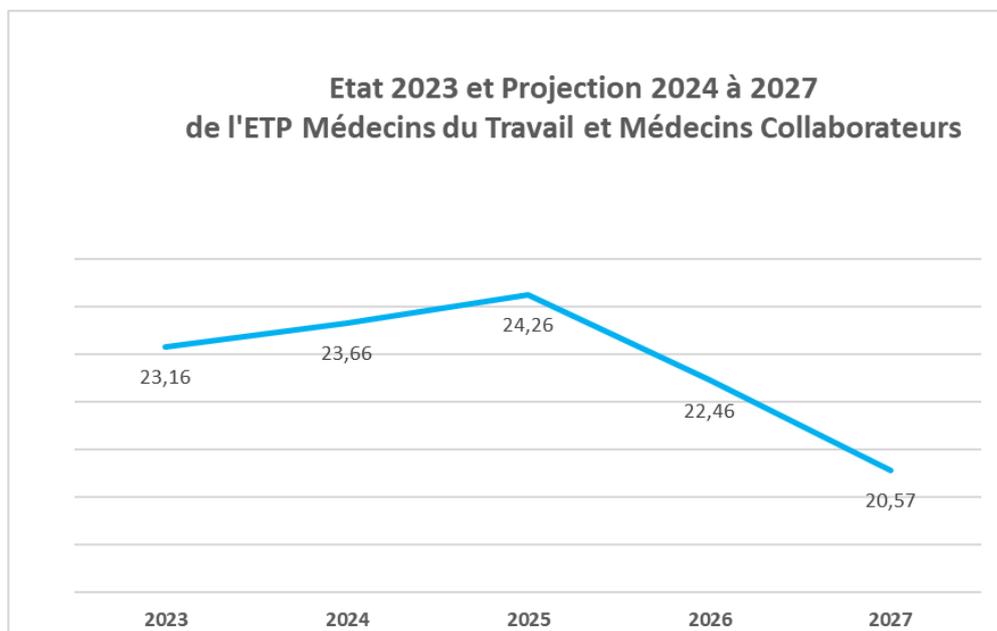
Au 10 octobre 2023, le service suit 145293 salariés répartis en 13055 entreprises. La répartition des effectifs suivis sur les 4 secteurs est la suivante :

	Effectif suivi	ETP médecin	Effectif/ETP
Nord	40388	5,2	7767
Centre	37378	6,585	5676
Sud	35321	5,9	5987
Bocage	32206	2,575	12507

Remarque : 3 médecins collaborateurs sont présents dans le service mais non comptabilisés dans le tableau ci-dessus (2 sur le secteur nord et 1 sur le secteur bocage).

1.5. Démographie des médecins du travail du Service

Au 10 octobre 2023, le Service accueille 23 médecins et 3 médecins collaborateurs.

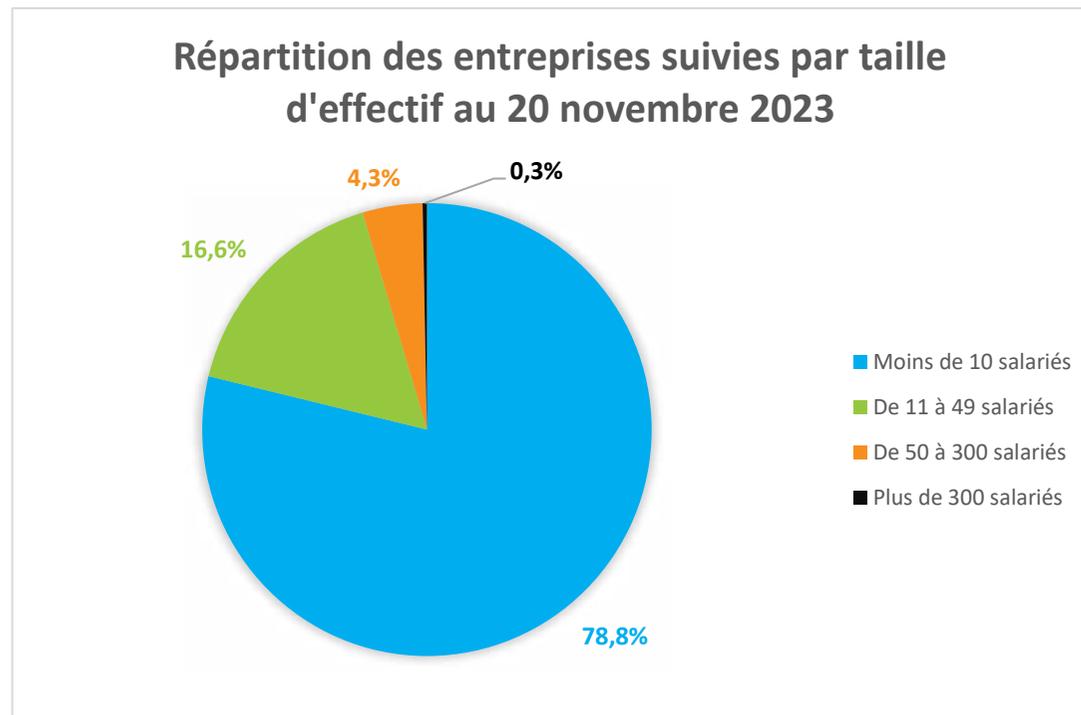


Le Service concentre par ailleurs ses efforts pour accueillir des Médecins du travail, des Médecins collaborateurs et des étudiants en médecine (externes et internes).

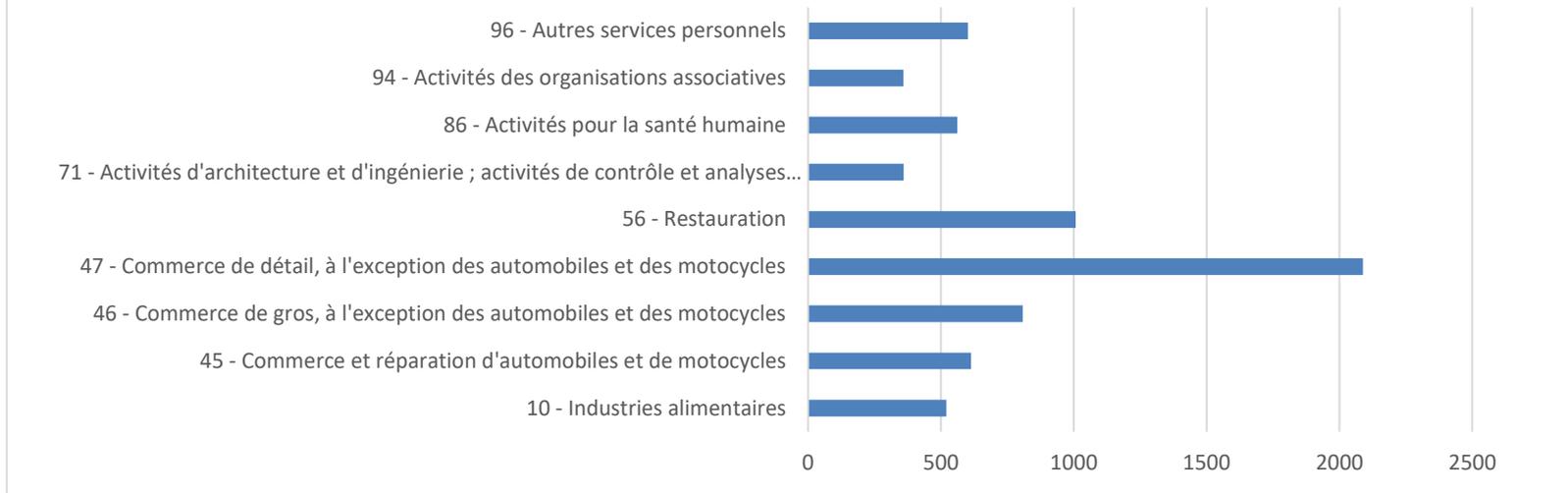
A titre d'exemple, 3 médecins collaborateurs ont intégré le Service entre septembre 2021 et mars 2022, 3 Docteurs Juniors ont été accueillies en 2023.

1.6. Profil des adhérents suivis par taille d'entreprise et secteur d'activité

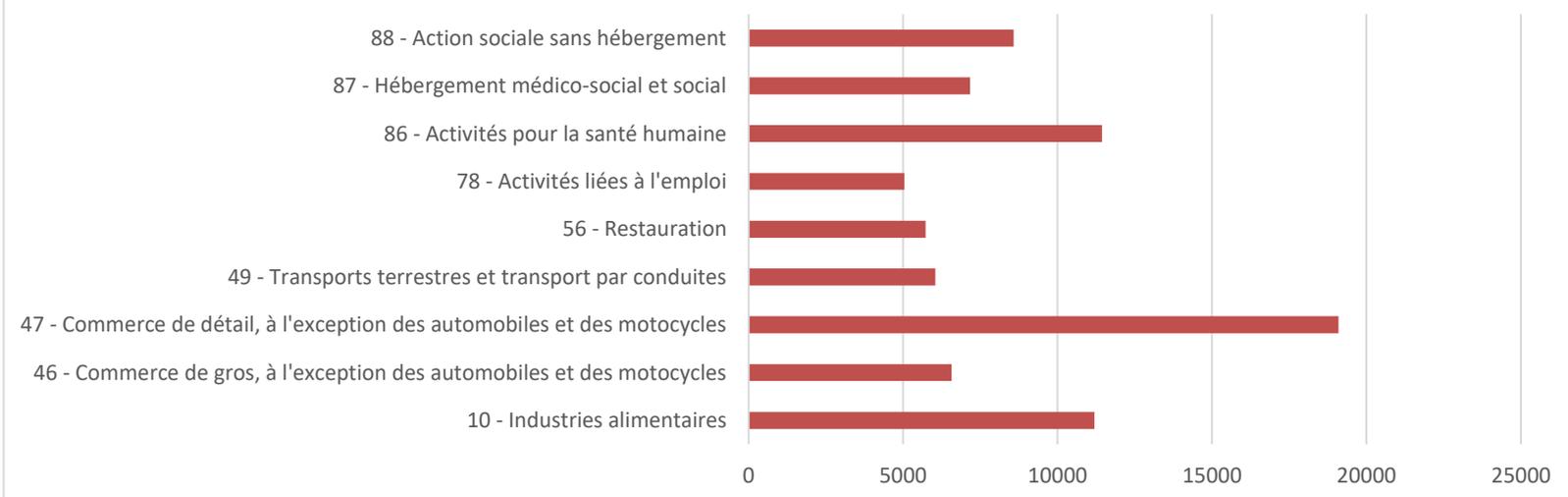
Données SIST Ouest Normandie au 20 novembre 2023 :



Répartition des adhérents par section NAF (Top 9)



Répartition des salariés suivis par section NAF (Top 9)



1.7. Synthèse collective des besoins collaborateurs

Une enquête sur l'évaluation des ressources a été menée, au cours du mois d'avril 2023, auprès des collaborateurs SIST Ouest Normandie ; ces derniers ont pu s'exprimer sur les ressources matérielles, humaines, et organisationnelles, sur la communication et la qualité.

L'ensemble des collaborateurs SIST Ouest Normandie a pu s'exprimer (taux de participation de 64%).

Après analyse des résultats, les points suivants ont été mis en évidence :

- Moderniser les équipements utiles aux AMT et développer le parc matériel de prêt pour les aménagements de poste ;
- Effectuer davantage de réunions sur le cœur de métier (retours d'expérience, échange de pratiques, mutualisation des connaissances, etc.) ;
- Améliorer l'information du personnel (actualités, journée, semaine et autres actualités régionales et nationales en santé et sécurité au travail, ...) et la communication descendante ;
- Rendre plus accessible les documents sur intranet ;
- Développer les compétences pluridisciplinaires spécialisées ;
- Optimiser au mieux le nombre de documents qualité.

Si opportunité, ces points sont associés :

- ↳ aux moyens nécessaires à la mise en œuvre des fiches actions ;
- ↳ et/ou aux actions inhérentes à certaines activités supports (innovation, communication, informatisation...).

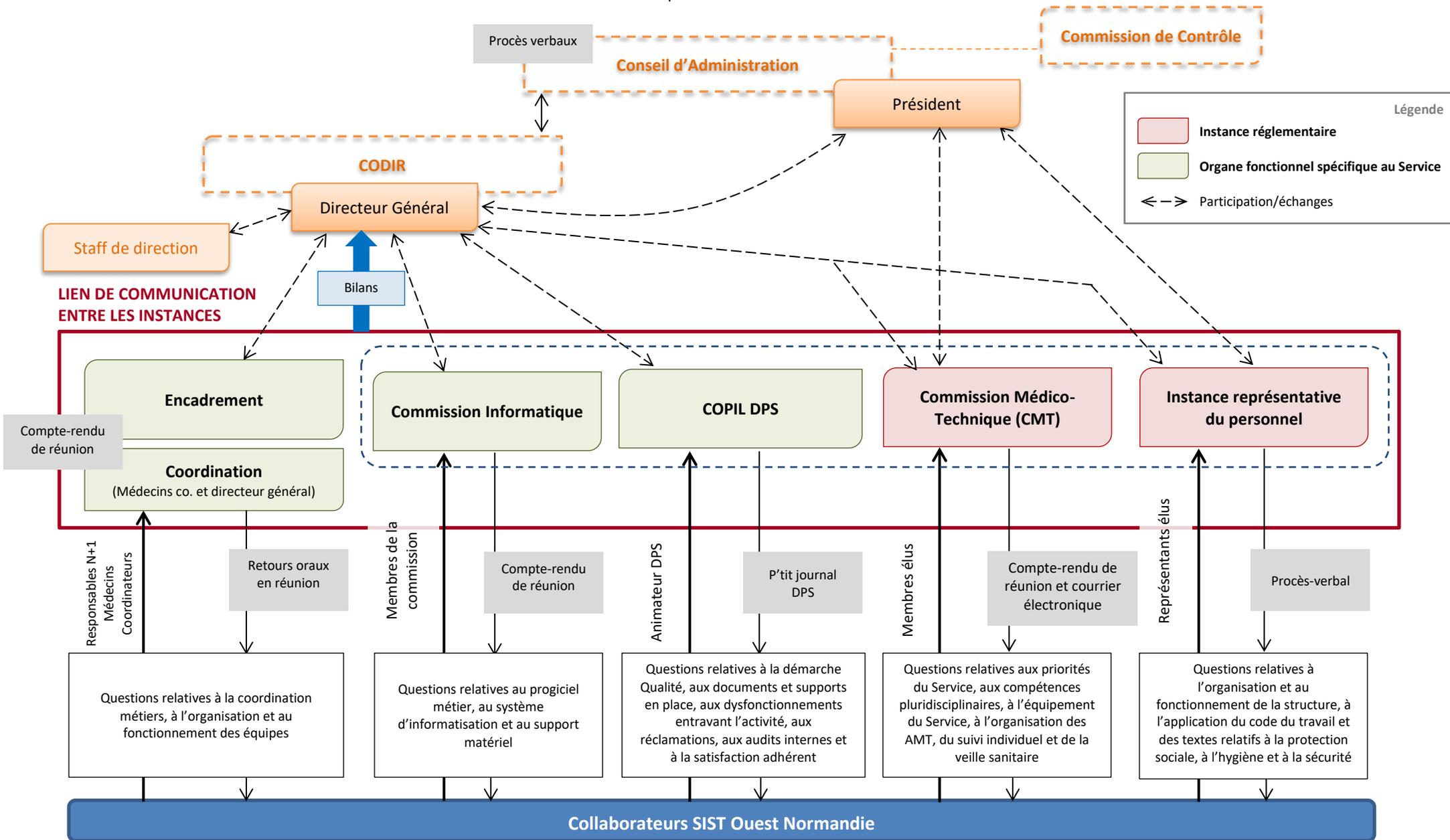
De manière globale, le personnel exprime un manque de temps pour la réalisation de l'ensemble de ses missions.

1.8. Circuits et canaux d'information au sein du Service

Au quotidien, le Service diffuse différents supports (compte rendus, journaux spécifiques, documents référencés, supports de communication...) à l'aide de différents canaux de communication et d'information :

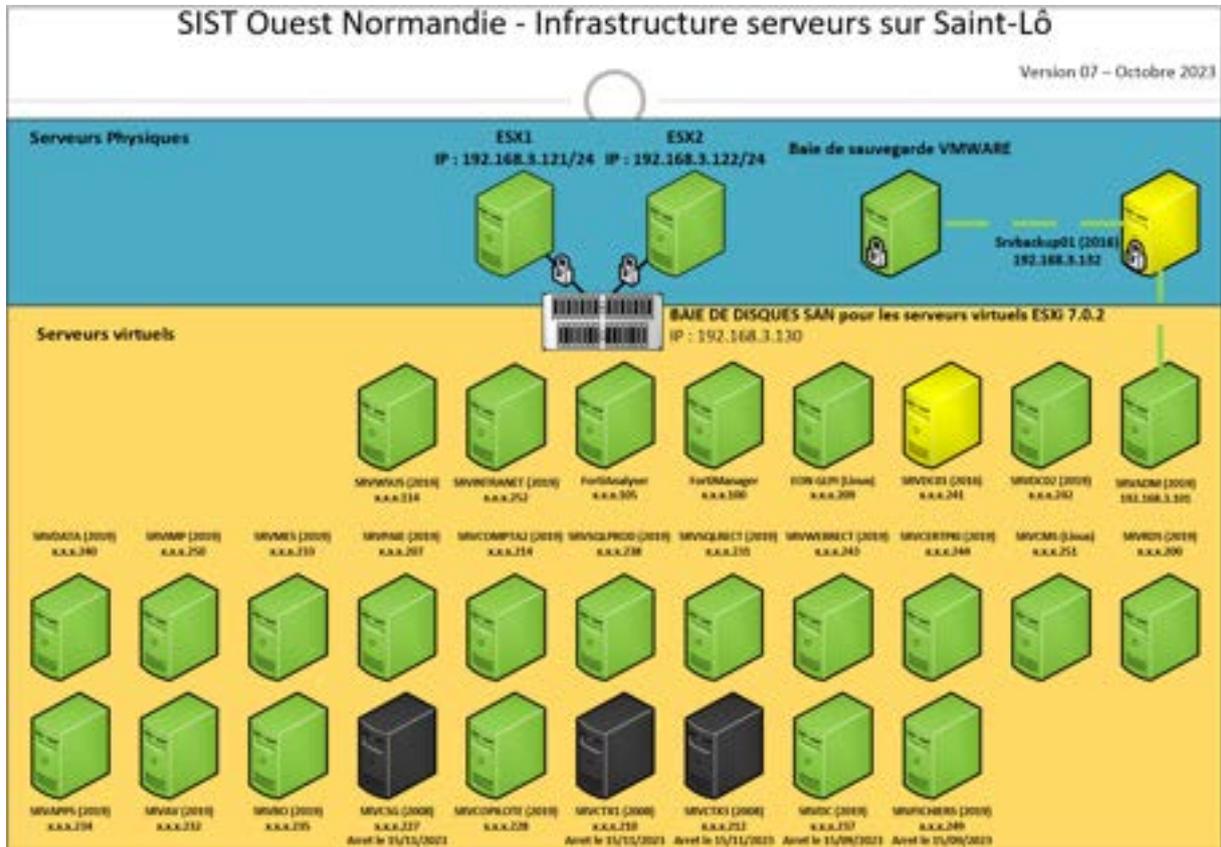
- L'intranet ;
- L'espace métiers ;
- Le classement électronique des documents (CED) ;
- La messagerie Outlook ;
- L'affichage physique ;
- Les réunions d'échange ;
- Les documents annexés au bulletin de paie.

Le flux d'information entre les instances et les collaborateurs du Service est résumé par le schéma suivant :



1.9. Système d'informatisation

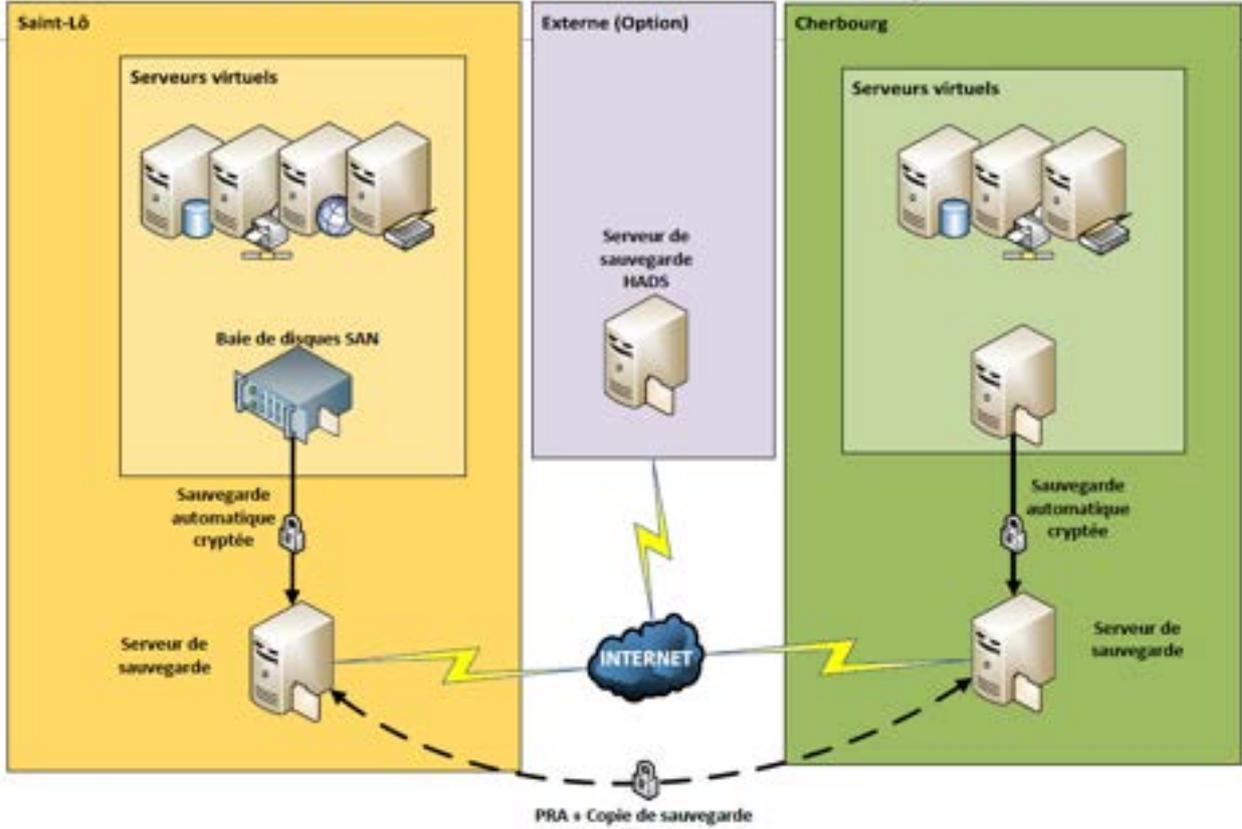
Le Service dispose d'un système d'informatisation avec un **site central sur Saint-Lô** (local serveurs, virtualisation des applications – progiciels, logiciels comptabilité, bureautique...). L'infrastructure relative aux serveurs de Saint-Lô est illustrée par le schéma ci-dessous :



La **sûreté et la sécurité du système** sont assurées par les mesures suivantes :

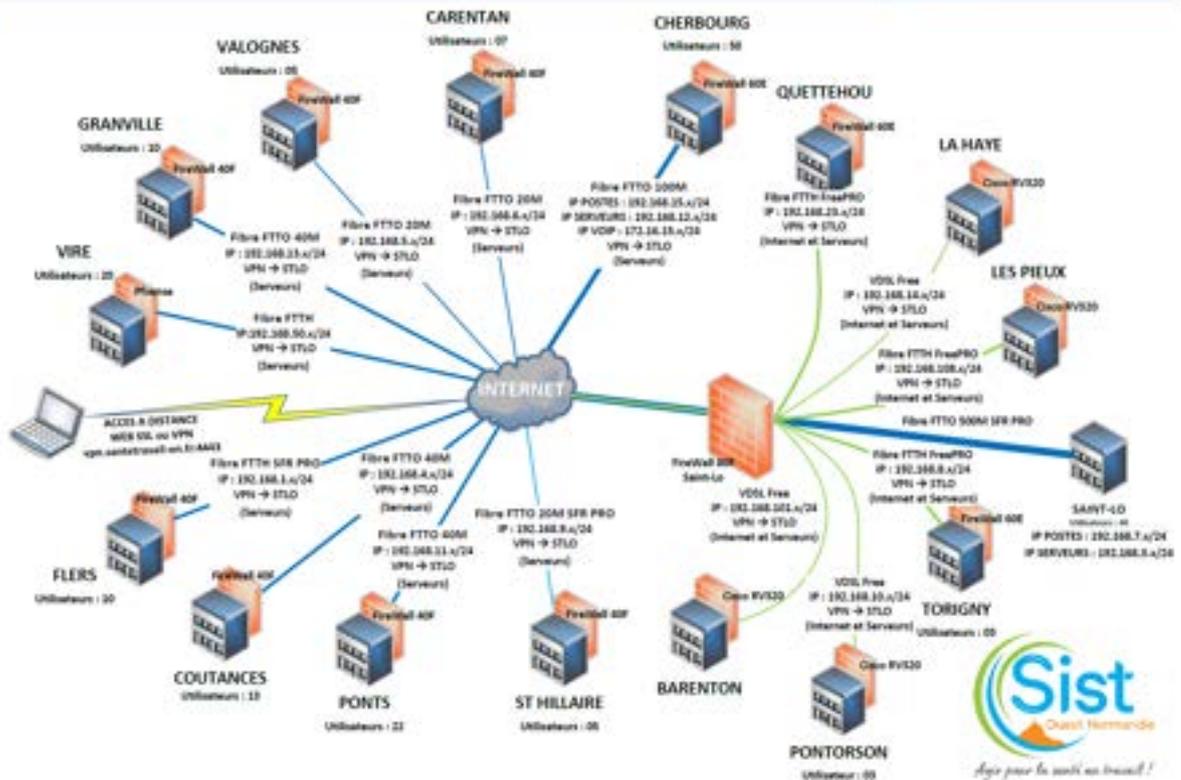
Sûreté électrique	<ul style="list-style-type: none"> → Les deux baies sont ondulées indépendamment l'une de l'autre → Les serveurs ont une double alimentation secteur
Sûreté informatique	<ul style="list-style-type: none"> → Solution de sauvegarde : ShadowCopy (dix fois par jour), sauvegarde sur baie indépendante (chaque jour - Serveur 01 et 02) et copie sur le PRA à Cherbourg – <i>schéma page suivante</i> → Utilisation de la technologie RAID pour prévenir un dysfonctionnement de disque dur (serveur, baie de stockage, baie de sauvegarde)
Limitation d'accès	<ul style="list-style-type: none"> → La salle informatique est protégée par un code d'accès
Sûreté logicielle	<ul style="list-style-type: none"> → Serveurs virtuels en cluster sur deux serveurs physiques → Redondance du contrôleur de domaine en cas de défaillance
Intégrité des accès	<ul style="list-style-type: none"> → Serveurs et postes équipés d'antivirus XDR (avec IA) → Toutes les connexions sont sécurisées par mot de passe → Renouvellement des mots de passe de l'infrastructure chaque année → Centralisation de l'accès aux mots de passe d'administration au travers d'un fichier crypté
Traçabilité	<ul style="list-style-type: none"> → Journalisation des accès Internet sans les identifiants de l'utilisateur

SIST Ouest Normandie – Solution de sauvegarde



Vue Globale de l'infrastructure INTERNET – V5

Mars 2023



Le Service a migré en 2018 vers la solution Préventiel (développé par VAL SOLUTIONS) et la base de données spécifique est hébergée par un prestataire extérieur agréé par le Ministère des Solidarités et de la Santé (Cloud OBS).

Cette solution comprend le logiciel Santé Travail (SAT), le logiciel de pilotage (PILOTE) et le portail adhérent (PORTAIL SANTE TRAVAIL).

1.10. Principaux partenaires extérieurs

Quotidiennement, le Service est en relation avec des partenaires extérieurs qui peuvent être :

- Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) ;
- PREvention, SANté, Service, Entreprise (PRESANSE) et PRESANSE Normandie ;
- Observatoire Régional de la Santé au Travail (ORST) ;
- Conseil Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT) ;
- Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail (CARSAT) ;
- Agence Nationale (ou Régionale) pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT-ARACT) ;
- Agence Régionale de Santé (ARS) ;
- Services de Prévention et de Santé au Travail Grand-Ouest (14, 61, 76, 27, 56) ;
- Santé BTP Normandie ;
- Mutualité Sociale Agricole (MSA) ;
- Centre de gestion ;
- Médecins généralistes, médecins spécialistes ;
- Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) ;
- CAP Emploi ;
- Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) ;
- Organismes de formations (AFOMETRA, Institut F. BOQUET, Services de formation des facultés, INRS...) ;
- Société de Médecine et de Santé au Travail de Normandie ;
- Facultés de médecine ;
- EVREST (Evolution et Relations en Santé au Travail) ;
- Fournisseurs de matériel médical, de matériel de métrologie ;
- Fournisseurs d'équipements (EPI, prêt de matériel...) ;
- Etc.

2. DIAGNOSTIC TERRITORIAL – ANALYSE DES BESOINS ADHERENTS

Dans le but de définir les axes d'actions stratégiques du projet de Service, une analyse collective des besoins des adhérents SIST Ouest Normandie a été réalisée **du 03 avril au 15 mai 2023** conformément à la procédure « analyse collective des besoins » (PO010).

Elle a été menée sur 2 types de données internes :

- Celles liées à **l'activité des professionnels du Service (annexe A)** ;
- Celles liées à **l'expression des adhérents (annexe B – questionnaire adhérent 2023 en annexe C)** ;

Ces données internes ont été reliées entre elles puis rapprochées des orientations du **Plan Régional Santé Travail 4 et des documents associés** (Diagnostic territorial, plan pour la prévention des accidents graves et mortels).

Le tableau ci-après dresse une synthèse comparative des faits marquants et des domaines d'intervention prépondérants relevés pour chaque champ d'analyse :

Données internes liées à l'expression des adhérents	Données internes liées à l'activité du Service	Données externes <i>Diagnostic territorial, PRST 4 2021-2025, Plan pour la prévention des accidents graves et mortels</i>
<p>Fait marquant : renforcer la collaboration et le partenariat</p> <p>TMS (dont travail écran) RPS</p> <p>Evaluation générale des risques / DU</p>	<p>Faits marquants : Création de la cellule PDP en 2023 Ajout d'un axe suivi individuel lors de l'actualisation du projet de service en 2022</p> <p>TMS RPS</p> <p>Hygiène de vie (dont le risque cardio vasculaire)</p> <p>Evaluation générale des risques / FE</p>	<p>TMS RPS</p> <p>Chute de hauteur Convergence Santé publique et Santé travail Santé au travail des femmes Culture de prévention TPE/PME Travailleurs vulnérables (dont les intérimaires)</p>

En gras : Eléments relevés sur l'ensemble des champs d'analyse

6 axes d'actions prioritaires ont ainsi été proposés par le groupe de travail à la CMT du 15 juin 2023, à savoir :

- **Renforcement de la proximité avec les adhérents via les actions des équipes pluridisciplinaires**
- **Santé au travail des intérimaires**
- **Prévention de la désinsertion professionnelle** (afin de promouvoir le développement de la cellule)
- **Capital santé**
- **Risques psychosociaux**
- **Suivi individuel de santé et traçabilité des expositions** (dans la continuité de l'axe récent du projet de Service actualisé en 2022).

La nature et le contenu de ces axes validés sont détaillés au paragraphe 3.3. du présent projet de Service.

3. ORIENTATIONS ET MISE ŒUVRE DU PROJET DE SERVICE

3.1. PERIMETRE DE L'OFFRE SOCLE DE SERVICES ET OBJECTIFS ASSOCIES

Afin que la réalisation de l'offre de services présentée au chapitre 1.2 soit effective, le Service **visé les objectifs énoncés par la réglementation**, à savoir :

1/ Prévention des risques professionnels :

Objectif général : pour l'entreprise adhérente, disposer d'une évaluation des risques professionnels de son activité et être accompagnée pour réduire ces risques.

Objectifs complémentaires :

- ▶ Une fiche d'entreprise de moins de 4 ans pour tout adhérent concerné
- ▶ Une fiche d'entreprise dans l'année qui suit l'adhésion
- ▶ Un accompagnement au DUERP pour toute demande d'adhérent en ce sens
- ▶ Une action de prévention primaire tous les 4 ans pour tout adhérent (liste détaillée ci-après)
- ▶ Une participation systématique aux réunions des IRP en lien avec la prévention des risques professionnels et la santé au travail

2/ Suivi individuel de l'état de santé :

Objectif général : s'assurer qu'un suivi individuel de santé adapté est organisé et fourni pour l'ensemble des situations prévues par les textes réglementaires.

Objectifs complémentaires :

- ▶ Eviter l'absentéisme aux visites et le retard dans les délais de programmation ;
- ▶ Réaliser tous les types de visites prévues par le Code du Travail et mesurer les pourcentages respectifs pour chaque type de visites

3/ Prévention de la désinsertion professionnelle :

Objectif général : anticiper et accompagner les cas individuels susceptibles de sortir de l'emploi par la mise en place d'une cellule opérationnelle.

Objectifs associés :

- ▶ Faire la promotion de la PDP et de ses dispositifs au travers d'actions répétées d'information et de sensibilisation (et ainsi signaler au plus tôt)
- ▶ Mettre en œuvre un parcours PDP-MDE pour les situations signalées et en mesurer le résultat
- ▶ Proposer un accompagnement social à tout salarié adressé au service concerné (service social)

Focus : liste des actions de prévention primaire définie réglementairement

Attention ! La réalisation de la **fiche d'entreprise** et l'accompagnement au **DUERP** (et/ou son plan d'action) sont des actions de prévention primaire non prises en compte dans l'objectif « réalisation d'une action de prévention primaire tous les 4 ans » (tous deux associés à des objectifs spécifiques).

Sont à corrélérer ici les **actions de prévention primaire suivantes** :

- Visite en entreprise pour l'identification des postes à risques (hors FE)
- Etude de poste réalisée en prévention
- Conseil en prévention dispensé à l'employeur en matière d'amélioration des postes et des lieux de travail
- Accompagnement de l'adhérent sur un risque spécifique (avis, conseil, étude) : risque chimique, risque biologique, TMS, RPS, rayonnements ionisants, champs électromagnétiques, bruit, risque d'accident, etc.
- Métrologies en milieu de travail
- Réalisation et actualisation de l'image Santé Travail, outil dédié à la culture de prévention
- Conseils dispensés aux salariés lors des visites sur les mesures de prévention primaire (lors des visites d'embauche, périodique, occasionnelles et mi-carrière)
- Action d'information ciblée sur un ou plusieurs risques professionnels auprès d'une branche ou d'un secteur d'activité
- Action de sensibilisation collective en matière de prévention des risques professionnels, de PDP ou à des actions de santé publique en lien avec la santé travail
- Suivis des actions de prévention précitées.

Périmètre de l'offre socle au sein du Service :

Il est rappelé que les professionnels du Service n'ont pas vocation à se substituer à l'employeur vis-à-vis de ses obligations, notamment en matière d'évaluation des risques professionnels, d'évaluation du risque chimique et de formation obligatoire à la sécurité.

Sont ainsi exclus de l'offre socle :

- Les actions de formation, dont les formations obligatoires définies par la réglementation ou certaines restrictions européennes
- Les actions de médiation
- La sensibilisation aux gestes qui sauvent
- La réalisation complète d'un DUERP, d'une évaluation du risque chimique ou d'un diagnostic TMS Pros concernant plus d'un poste de travail. Pour ces actions, il est recommandé d'accompagner l'adhérent en effectuant l'évaluation pour un poste de travail valant exemple et/ou en l'initiant aux outils référencés en la matière (ex. : OIRA, SEIRICH).
- En matière de rayonnements ionisants (dont RADON) : non réalisation de métrologie rayonnements ionisants (pose de dosimètres).
- En matière de risque chimique :
 - ↳ Le zonage ATEX ou la rédaction d'un DRPCE (document relatif à la protection contre les explosions)
 - ↳ Les métrologies en lien avec une nuisance environnementale (polluant atmosphérique, bruit, champ électromagnétique, etc.)
 - ↳ La conception d'un dossier d'installation de ventilation et les contrôles périodiques des installations de ventilation
 - ↳ Les prélèvements qui doivent être réalisés par un organisme agréé COFRAC.

Afin de respecter une égalité de traitement entre toutes les entreprises adhérentes, l'équipe reste juge de refuser toute demande si disproportionnée aux ressources disponibles.

L'équipe doit établir un ordre de priorité de toutes les demandes des adhérents en privilégiant toujours les TPE.

En contrepartie de la priorité donnée aux TPE, l'équipe peut :

- Être présente au sein de tout COPIL (TMS, RPS, etc.) pour accompagner l'entreprise sans réaliser l'intervention elle-même ;
- En présence d'une personne compétente au sein de l'entreprise, proposer un prêt de matériel avec formation au préalable pour toute campagne lourde de métrologies.

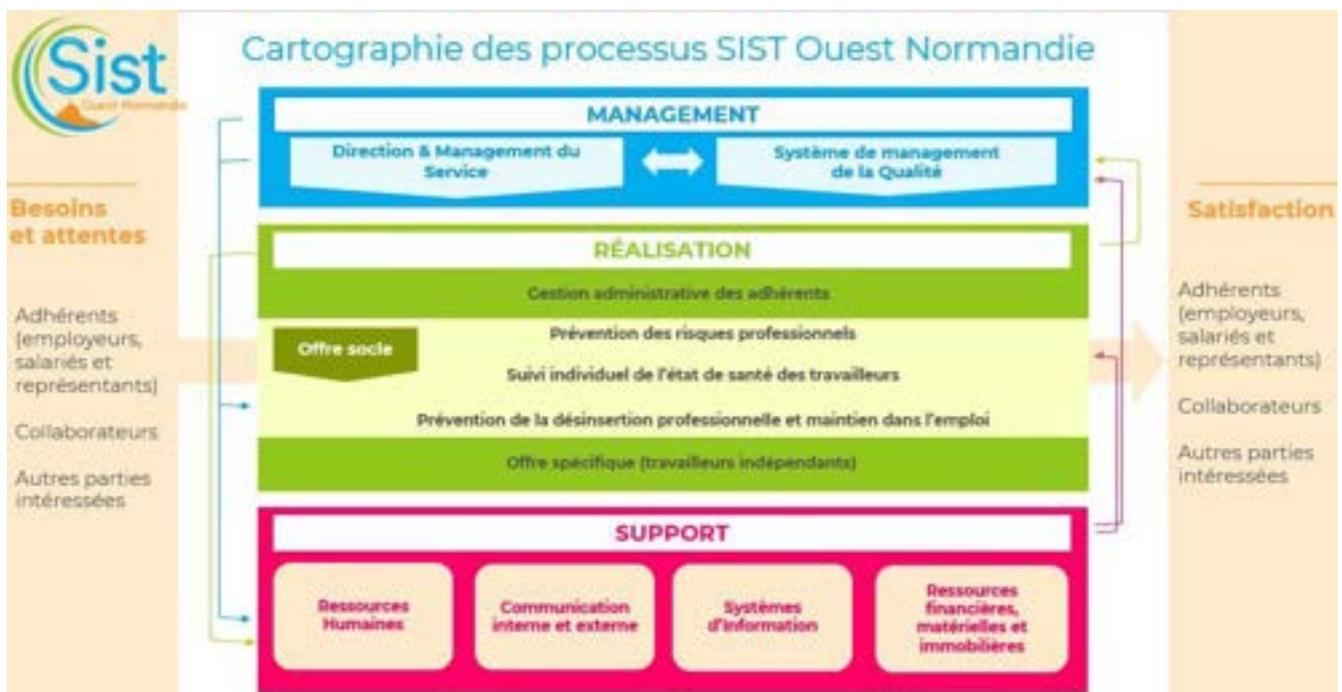
3.2. Structuration et organisation du Service

a. Organigramme général

Le Service a fait l'objet d'une réorganisation en janvier 2022 : l'intégralité de l'organigramme général est présentée en **annexe E**.

b. Cartographie des processus du Service

Les **grandes activités du Service** sont schématisées par la cartographie ci-dessous :

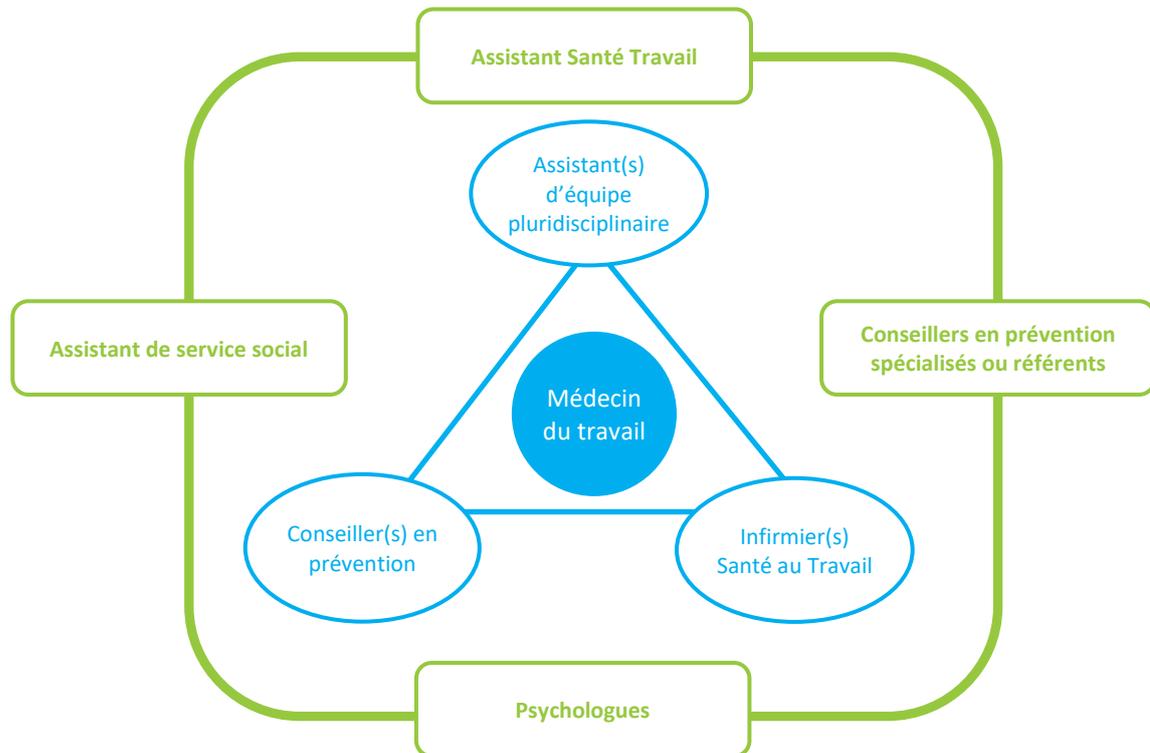


Ces activités font l'objet d'un paragraphe dédié dans la suite du document.

c. Les équipes pluridisciplinaires

→ Constitution des équipes pluridisciplinaires :

Depuis plusieurs années, la prise en charge des adhérents est effectuée par des équipes Santé au Travail entourées de spécialistes :



Remarque : l'équipe pluridisciplinaire s'appuie également sur les équipes support présentes au sein du Service (cf. paragraphe e).

Vu la contrainte géographique du territoire, un médecin du travail peut être amené à gérer plusieurs équipes Santé au Travail ayant chacune un secteur défini.

A chaque trimestre ou à chaque mouvement de secteurs, un état des effectifs est dressé permettant ainsi :

- de s'assurer de l'harmonisation des effectifs par médecin,
- d'équilibrer les secteurs suivis,
- d'adapter les ressources des équipes.

→ Rôle des membres de l'équipe pluridisciplinaire :

Le **médecin du travail** conseille l'employeur et les salariés sur l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, l'adaptation des postes de travail, la protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, l'hygiène générale, la construction et l'aménagement de nouveaux locaux. Pour cela, il réalise des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux d'aptitude et des visites d'information et de prévention.

Le **collaborateur médecin** : le Service peut recruter des collaborateurs médecins (médecin non spécialiste en médecine du travail, engagé dans une formation en vue de l'obtention de cette qualification auprès de l'Ordre des médecins). Ils sont encadrés par des médecins du travail tuteurs et remplissent leur mission dans le cadre d'un protocole écrit par ces derniers.

L'**infirmier en Santé au Travail** exerce ses missions propres définies par le Code de la Santé Publique et celles définies par le référentiel infirmier rédigé par le Service. Ces dernières étant reprises et complétées dans des protocoles écrits et signés avec le médecin du travail référent. Pour mener ses missions, l'infirmier en Santé au Travail réalise les visites prévues dans son protocole, participe à des actions d'information collectives et réalise des actions sur le milieu de travail.

Le **conseiller en prévention** généraliste ou spécialisé (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels - IPRP) participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Il assure des missions d'études, d'évaluation et de diagnostic, de conseil, d'accompagnement en appui à l'équipe de Santé au Travail et participe aux actions d'information collectives.

L'**assistant en Santé au Travail (AST)** contribue à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail pour l'élaboration de la fiche d'entreprise, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'**assistant d'Equipe Pluridisciplinaire (AEP)**, en plus de ses fonctions de secrétaire médicale, assiste l'équipe pluridisciplinaire et peut élaborer des fiches d'entreprise de moins de 20 salariés.

Certains **agents d'accueil** ont bénéficié d'une formation AEP de manière à suppléer toute absence non prévue d'AEP (mode dégradé).

Le **psychologue** intervient sur demande du médecin du travail, afin de prévenir l'altération (ou la majoration de l'altération) de la santé psychique du salarié, dans le cadre de problématiques liées au travail et dans une perspective de maintien en emploi et/ou de prévention de la désinsertion professionnelle. Il réalise des entretiens individuels et mène des interventions ponctuelles en entreprise notamment en cas d'événements graves.

L'**assistant de service social** intervient à la demande du médecin du travail sur les problématiques sociales en lien avec le travail, notamment sur le maintien en emploi.

→ **L'action en milieu de travail (AMT)**

Les membres de l'équipe Santé au Travail collaborent, selon leurs compétences, à la conduite d'actions sur le milieu de travail afin de préserver la santé, la sécurité des travailleurs et d'améliorer les conditions de travail.

Conformément à la législation (Art. R4624-4 du Code du Travail), le médecin du travail (à temps complet) consacre au moins 150 demi-journées aux actions en milieu de travail ainsi qu'à l'animation et la coordination de l'équipe Santé Travail.

Les différentes actions (définies au paragraphe 1.1.) sont réparties entre les membres de l'équipe santé travail selon leurs compétences, leur disponibilité et après coordination par le médecin du travail en particulier lors des staffs pluridisciplinaires.

L'équipe Santé Travail peut solliciter l'intervention de **conseillers en prévention référents ou spécialistes** pour les différentes actions en milieu de travail citées précédemment et s'appuyer sur d'autres **ressources** telles que documentaliste, référente sensibilisations, responsable de communication, référente épidémiologie...

→ **Suivi individuel**

Planifiés par les assistantes d'équipe pluridisciplinaire, les rendez-vous « santé » sont assurés par le médecin du travail et par les infirmiers en santé au travail sur protocole et selon une organisation, une priorisation et une périodicité prédéfinies (cf. schéma du suivi individuel en annexe F) par le médecin du travail.

Le médecin du travail et l'infirmier en santé au travail se rencontrent régulièrement (point infirmier), et dès que nécessaire, pour faire un point sur les dossiers problématiques.

Le médecin du travail prend les décisions de suivi (étude de poste, examens complémentaires, orientations, reprogrammation du prochain rendez-vous santé) en tenant compte des problématiques de santé rencontrées par les salariés et identifiées en examen médical d'aptitude ou visite d'information et de prévention.

Selon les besoins, il peut également orienter tout salarié vers le psychologue et/ou l'assistant de service social du Service.

En fonction des expositions professionnelles et du souhait de l'équipe, des sensibilisations collectives à destination des salariés, ciblées sur un (des) risque(s) professionnel(s) et/ou un métier/une profession, peuvent être mises en place.

S'agissant des **vaccinations par les IDEST** : ils peuvent depuis août 2023 prescrire et administrer les vaccins du calendrier vaccinal à l'exception des vaccins vivants atténués chez les personnes immunodéprimées. Ils ne peuvent pas vacciner les personnes présentant des antécédents de réaction allergique sévère à l'ovalbumine ou à une vaccination antérieure.

Pour la prescription, l'infirmier doit :

- ▶ Suivre le module 1 de la formation dont le contenu est défini par l'Arrêté du 08/08/23
- ▶ Déclarer son activité de prescription auprès du conseil de l'Ordre duquel il dépend
- ▶ Attester de ces 2 conditions auprès du Service avant toute prescription

Si ces conditions sont remplies, il vérifie l'indication et peut vacciner. Si ces conditions ne sont pas remplies, l'infirmier ne peut qu'administrer sur prescription médicale : ne pas vacciner et réorienter le salarié vers le médecin traitant, un cabinet d'IDE ou un pharmacien autorisés.

Pour les vaccins hors calendrier vaccinal et si lien direct avec l'activité professionnelle, il convient de se référer au protocole.

Les demandes de campagne de vaccination antigrippale n'entrent pas dans la politique globale de Service. La suite à donner demeure à la main de chaque médecin.

→ **La prévention de la désinsertion professionnelle :**

Les équipes œuvrent depuis des années en pleine pluridisciplinarité dans le cadre du maintien dans l'emploi avec les partenaires extérieurs (CAP EMPLOI, CARSAT, CPAM, etc.) et différents outils.

En 2023, une cellule PDP a été créée au sein du Service et complète l'action des équipes.

La cellule PDP a 3 grandes missions :

- **Participer au pilotage du processus PDP** : être à l'écoute des besoins internes et externes en matière de PDP, promouvoir, développer et innover en matière de PDP, participer à l'évaluation et à la réalisation des bilans de l'activité globale PDP, renforcer et développer les relations avec les partenaires externes ;
- **Être un pôle ressources pour les équipes en matière de PDP** : mettre à disposition des équipes des moyens et des outils, capitaliser les solutions, les bonnes pratiques et mutualiser les expériences, communiquer et sensibiliser en interne et en externe, conseiller les équipes, élaborer et proposer des protocoles d'accompagnements spécifiques (en collaboration avec la médecine de soins), être la référence de tout projet ou évènement en la matière ;
- **Assurer les actions opérationnelles sur les volets individuels et collectifs** : prise en charge d'une demande d'accompagnement individuel à la demande de l'équipe santé travail (Cf. Schéma ci-dessous), sensibilisation au maintien dans l'emploi, promotion des dispositifs PDP, etc.

Fonctionnement de notre cellule PDP

Prévention de la Désinsertion Professionnelle



Schéma de prise en charge d'une demande d'accompagnement individuelle

La cellule PDP ne se substitue pas à l'accompagnement des salariés par le médecin du travail et son équipe mais vient en appui pour des situations compliquées. Si le salarié est pris en charge par la cellule PDP, cette dernière pourra faire appel aux membres de l'équipe du médecin du travail qui suit l'entreprise.

Une fiche action est dédiée à la PDP afin de promouvoir le développement de la cellule qui reste récent.

→ **Temps connexe :**

L'activité des membres des équipes pluridisciplinaires est complétée par « le temps connexe » : l'accompagnement (lors de l'accueil de nouveaux embauchés, de stagiaire, d'interne en médecine...), la participation/animation aux commissions et aux groupes de travail internes ou externes, la formation interne ou externe (participants ou animation), les réunions (participation/animation), la participation aux instances, la réalisation de sensibilisations, les points médecins/membres d'équipe, les staffs pluridisciplinaires, la coordination/l'encadrement et les tâches administratives (saisie de courriers, rapport annuel, etc...).

d. L'organisation transversale

L'organisation transversale comprend deux volets basés sur différents types de groupes de travail (ou projets) :

Volet « Action en Santé au Travail » :

- Commissions basées sur la pratique qui vont permettre de définir une politique de Service et des objectifs spécifiques pour les axes prioritaires cités en 3.3 du présent projet. Ce sont des groupes de fond qui permettent également les échanges professionnels et sont force de proposition pour des intentions d'action au-delà du projet de Service (notamment en lien avec les plans nationaux et régionaux comme le PRST).
- Projets ciblant une thématique précise : risque, aspect réglementaire, action de présentation du Service aux adhérents, ... Pour exemple, on retrouvera dans cette catégorie, les projets de sensibilisation (activités physiques au poste de travail, saisonniers, apprentis, bien-être au travail...), etc.
- Projets permettant de mettre en place une action à vocation d'information. Le but étant d'informer le plus grand nombre de salariés et/ou d'adhérents. Rentrent dans cette catégorie, les manifestations ayant eu lieu les années passées : journée maintien dans l'emploi, portes ouvertes, journée risque chimique, forum santé-travail etc.

*Remarque : Ces actions Santé Travail nécessitent pour la majorité une **approche Projet**, approche plus ou moins complexe en fonction de leur envergure.*

Volet organisation interne :

- Groupes dits "organisationnels". Alors que les 3 groupes précédents étaient tournés vers l'extérieur, cette catégorie est centrée sur l'organisation interne (groupes initiés par le COPIL DPS, par la CMT, par la commission informatique, par la Direction).

e. Les activités supports et stratégiques

→ La politique Qualité et la démarche de progrès en santé au travail (DPS)

Certifié depuis décembre 2015, le Service met en œuvre une démarche qualité dont les **7 principes fondateurs** sont énoncés par la politique Qualité et développement durable :

1. Construire une organisation adaptée aux besoins des adhérents
2. Rechercher leur satisfaction via la qualité et l'effectivité des services rendus
3. Se tourner vers l'innovation
4. Se positionner dans les orientations nationales et régionales en matière de Santé au travail
5. Rendre fluide et lisible l'information afin d'éclairer les parties intéressées
6. Poursuivre l'harmonisation et l'optimisation des pratiques professionnelles
7. Maîtriser l'impact de l'activité du Service sur l'environnement

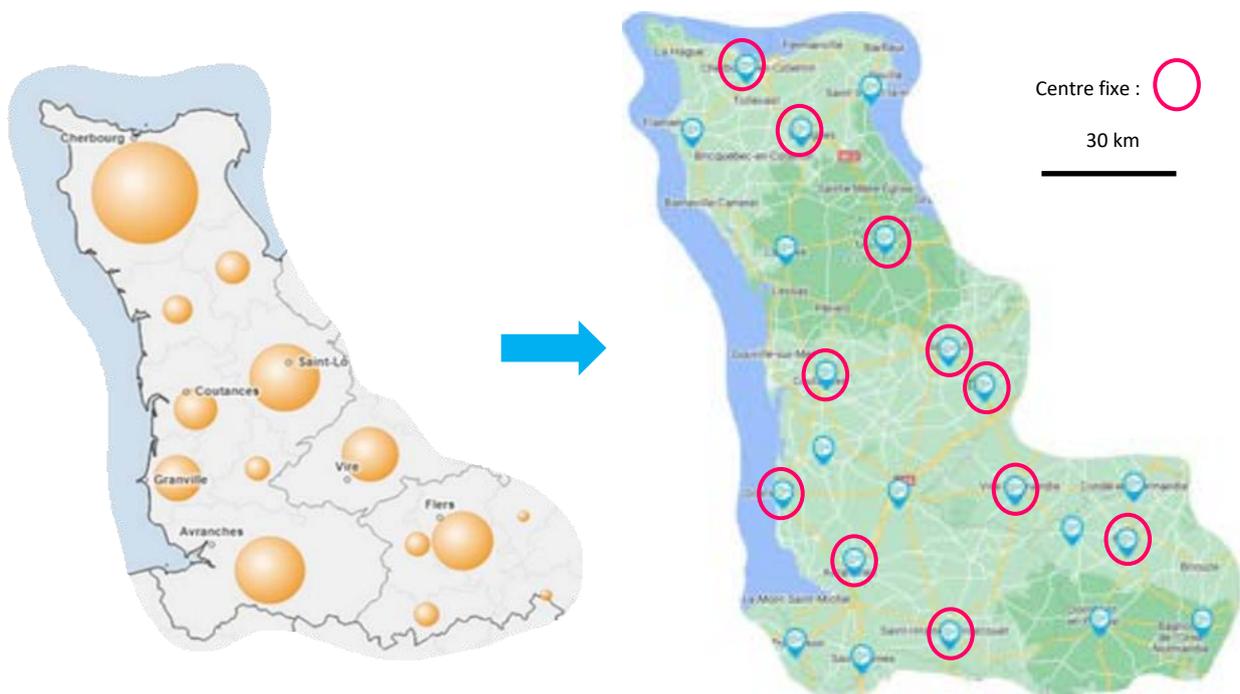
S'ajoutent à ces principes les valeurs clés de notre métier : **Coopération et travail d'équipe, Confidentialité, Impartialité et égalité et Qualité du Service rendu.**

L'engagement pris au travers de ces 7 principes rejoint la dynamique du Service qui, depuis 2008, s'est traduite par la mise en place de la pluridisciplinarité et des équipes Santé Travail, l'intégration de nouveaux métiers, l'introduction de nouveaux outils et l'investissement immobilier.

Il s'appuie pour une majorité sur les politiques et/ou processus supports décrits ci-après.

→ La situation immobilière et la politique d'investissement

La stratégie d'implantation des locaux SIST OUEST NORMANDIE coïncide avec la population active par canton et le souhait de demeurer en proximité pour les adhérents et les salariés suivis.



Répartition de l'emploi salarié vs localisation des centres SIST Ouest Normandie
(données chiffrées ACOSS 2017 – Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale)

La politique d'investissement fait ressortir 2 axes, à savoir :

- **la politique immobilière**, intégrant la stratégie d'implantation précitée et les projets en cours ou à venir :
 - Réalisés sur la période : extension des locaux de Ponts sous Avranches
 - En cours : travaux de réfection du site de Tinchebray
 - A venir : construction de nouveaux locaux à Flers (permis de construire accordé le 13/11/2023)
 - Déménagements/réaménagements, modifications centre fixe/centre annexe, etc.
- **la politique d'investissement** dans des outils (dont outils innovants) : investissement en matériel de mesure, en matériel médical, en relation avec les conditions de travail (rotation du parc automobile, renouvellement du mobilier de bureau etc.), en achat informatique (logiciel, matériel). Cette politique représente une enveloppe annuelle d'environ 120 000 €.

→ **La politique Ressources Humaines**

L'ambition de la Direction : reconnaître chacun pour ses compétences, son expérience, son potentiel, en offrant à tous des opportunités de construire un parcours professionnel enrichissant et de s'engager au sein de l'Association toujours en mouvement, dynamique et innovante.

La politique des Ressources Humaines s'appuie sur :

- **Le recrutement : attirer, intégrer et fidéliser les collaborateurs**

La Direction s'engage à l'égalité des chances, la mixité et la diversité dans le cadre du recrutement de ses collaborateurs. L'intégration est organisée et communiquée dès le premier jour de l'arrivée. Tout est mis en œuvre pour accompagner les travailleurs handicapés et préserver leur employabilité.

- **Le développement des compétences individuelles pour une efficacité collective**

Le développement des compétences est un levier pour attirer et fidéliser les collaborateurs, l'engagement de la Direction est de mettre à la disposition de chacun les moyens et les outils pour améliorer ses performances, augmenter ses connaissances et développer ses compétences.

La formation professionnelle est ainsi placée au cœur du développement des compétences.

- **La promotion de l'évolution professionnelle et des carrières**

La démarche d'entretien d'appréciation et professionnel agit pour l'épanouissement et la dynamique des ressources humaines. La Direction favorise et accompagne la mobilité interne qu'elle soit géographique ou fonctionnelle.

- **Une organisation et un management de proximité promouvant chaque métier**

La mise en place d'un management proche et à l'écoute fait partie intégrante du processus de gestion des ressources humaines. Cela vise à faire grandir, à responsabiliser les collaborateurs et à les rendre acteurs de leur parcours professionnel.

- **La reconnaissance individuelle et collective des rémunérations**

La Direction a créé et développé une politique salariale, attractive et motivante, valorisant l'expérience et l'ancienneté des collaborateurs.

- **L'amélioration des conditions de travail et l'attribution d'avantages sociaux grâce à un dialogue social ouvert**

Les collaborateurs bénéficient d'avantages sociaux mis en place par la volonté de la Direction et grâce à un dialogue social ouvert. Conjointement, la Direction et les instances veillent au maintien et au développement des conditions de travail des collaborateurs.

→ L'innovation

Désireuse d'intégrer l'innovation au cœur de ses réflexions et d'y faire participer le plus grand nombre, la Direction a impulsé un groupe de travail en la matière en 2018 dont les finalités sont les suivantes :

- Être acteur et force de proposition dans un environnement qui évolue rapidement,
- Pérenniser le dynamisme du Service.

En 2023, le groupe Innovation a engagé 5 projets :

- La **Santé des Dirigeants**, processus pour mobiliser et accompagner le dirigeant sur sa santé
- **Vis ma vie** au sein de SIST Ouest Normandie
- Développement **d'activités sportives et culturelles** pour entretenir et améliorer les liens entre collaborateurs
- La **téléconsultation assistée**, ou comment s'exempter des limites géographiques
- Sensibilisation des **managers aux RPS**.

Parallèlement, un groupe interne s'est constitué en vue d'être en veille active vis-à-vis des pratiques innovantes d'autres Services et branches d'activité (Benchmarking).

→ Les projets liés au système d'informatisation

La priorité en matière d'informatisation s'avère être l'évolution de la sécurisation du système (SI).

D'autres projets sont en cours de déploiement ou de réflexion : logiciel métier, la téléconsultation, l'optimisation des performances du système d'informatisation et le remplacement de la téléphonie analogique par la VoIP.

En parallèle, l'ensemble des collaborateurs a été également sensibilisé fin 2023 par la DGSI au sujet de la cybersécurité.

→ La gestion administrative des adhérents

La gestion administrative est assurée par deux chargées de relations adhérents depuis le 1^{er} janvier 2022. Elles sont les interlocutrices privilégiées des adhérents, des salariés ou des partenaires externes pour toutes questions relatives aux adhésions, aux actions menées par le Service et aux outils ou informations à destination de ces derniers.

La gestion financière est assurée par une équipe de comptables, chacune ayant un portefeuille défini selon un découpage géographique.

L'ensemble des informations administratives et financières sont tracées dans le dossier adhérent (administratif).

Chaque employeur adhérent dispose d'un espace personnel sur Internet pour faciliter ses démarches administratives (Portail adhérent). Un courrier de présentation avec les identifiants pour accéder à l'espace adhérent est envoyé avec les documents d'adhésion. Pratique et sécurisé, cet espace leur permet notamment de :

- consulter et mettre à jour leurs données administratives,
- réaliser leur déclaration annuelle d'effectif,
- mettre à jour la liste de leurs salariés (embauches et départs),
- visualiser le planning des prochains rendez-vous et solliciter des visites,
- accéder aux coordonnées de l'équipe santé travail,
- consulter et télécharger les factures.

→ La communication interne et externe

La communication externe regroupe l'ensemble des actions de communication à destination des employeurs adhérents et de leurs salariés. La stratégie de communication externe mise en place sera présentée dans un plan de communication défini pour la même période que le projet de service soit 2024-2027.

Les axes d'orientation du plan de communication externe sont les suivants :

- Être identifié par les employeurs comme un partenaire incontournable en santé travail
- Être identifié par les salariés comme un interlocuteur privilégié pour leur santé et sécurité au travail
- Favoriser les partenariats pour valoriser l'expertise et l'image du service
- Promouvoir le Service au niveau régional et national

Un plan de communication interne est défini au sein du Service. Ce plan recense l'ensemble des moyens de communication interne mis en œuvre. 4 axes de travail sont arrêtés pour la période 2024-2027 :

- Développer des indicateurs qualité sur les outils de communication interne mis en place.
- Accompagner les équipes sur la partie communication pour la mise en œuvre des actions du projet de Service 2024-2027
- Favoriser l'échange de pratiques et l'accès à l'information pour les salariés du Service
- Renforcer le sentiment d'appartenance au Service

Ces différents axes inhérents à la communication interne et externe coïncident avec certains points soulevés lors de l'enquête collaborateurs 2023 (cf. paragraphe 1.6).

3.3. Axes prioritaires d'action en Santé au Travail

a. Priorités d'action définies et validées

Les axes d'action prioritaires définis suite à l'analyse collective des besoins présentée en partie 2 sont les suivants :

- **Axe : Renforcement de la proximité avec les adhérents via les actions des équipes pluridisciplinaires**
 - Préserver la relation partenariale avec l'adhérent
 - Agir en prévention primaire au plus près des adhérents

- **Axe : Santé au travail des intérimaires**
 - Optimiser la prise en charge des intérimaires et les conseils en prévention délivrés

- **Axe : Prévention de la désinsertion professionnelle**
 - Accompagner les adhérents dans la prévention de la désinsertion professionnelle

- **Axe : Capital santé**
 - Prévenir le risque cardio vasculaire
 - Développer des actions pour le secteur d'activité entretien des locaux

- **Axe : Risques psychosociaux**
 - Poursuivre et développer les actions sur le champ des RPS
 - Agir contre le harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes

- **Axe : Suivi individuel des salariés et traçabilité des expositions**
 - Mobiliser et accompagner le dirigeant sur sa santé
 - Assurer le suivi individuel en période de pénurie de temps médical
 - Repérer et tracer les expositions aux cytotoxiques et au radon

b. Déclinaison en fiches action

Cf. pages suivantes

AXE Renforcement de la proximité avec les adhérents via les actions des équipes pluridisciplinaires

ACTION : Préserver la relation partenariale avec l'adhérent

Finalités – résultats attendus :

- ⊕ Être identifié par les employeurs comme un partenaire incontournable en sécurité et santé au travail
- ⊕ Être identifié par les salariés comme un interlocuteur privilégié pour leur sécurité et leur santé au travail

Cibles



Employeurs, salariés suivis

En pratique :

Chargé(s) d'action



<ul style="list-style-type: none"> ▶ Poursuivre l'information sur l'offre socle du Service 	<i>Equipes pluridisciplinaires</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Communiquer dès l'adhésion sur la composition de l'équipe Santé Travail (mail, vidéo, défilement sur télé, via le portail, etc.) 	<i>Responsable communication Chargés relation adhérent</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Proposer une action d'information (ou moment d'échanges) ciblée sur un ou plusieurs risques professionnels ou de désinsertion professionnelle auprès d'une branche ou d'un secteur d'activité 	<i>Equipe IPRP Cellule PDP</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Répondre, dans la mesure du possible, aux sollicitations des entreprises quant à la participation à des ateliers sur les thèmes de la santé au travail ou de santé publique en lien avec la santé au travail (journée ou semaine sécurité) 	<i>Equipes pluridisciplinaires</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Développer et pérenniser le dispositif Relais de prévention 	<i>Commissions EVRP</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Construire et formaliser le processus de prise en charge et d'accompagnement du dirigeant sur les 3 pans de l'offre socle 	<i>Groupe Innovation</i>

Indicateurs de résultats

Objectifs chiffrés en lien avec l'action

<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre de personnes qui ont participé au dispositif Relais de prévention / an 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 40 relais de prévention par an
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre de communication auprès des entreprises sur la composition de l'équipe ST 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 100% des nouveaux adhérents reçoivent la composition de leur équipe
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre d'actions d'information ciblées par an 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2 actions d'information ciblées / an

AXE Renforcement de la proximité avec les adhérents via les actions des équipes pluridisciplinaires

ACTION : Agir en prévention primaire au plus près des adhérents

Finalités – résultats attendus :

- Faire que chaque TPE dispose d'une évaluation des risques professionnels de son activité et soit accompagnée pour réduire ces risques.
- Optimiser la relation FE – DU
- Optimiser le temps de rédaction des FE

Cibles

Très Petites Entreprises (TPE) (moins de 11 salariés)



En pratique :

- ▶ Créer des FE types ou des modules FE types dans le progiciel
- ▶ Créer des FE simplifiées pour les nouveaux adhérents
- ▶ Accompagner les adhérents dans l'élaboration de leur DUERP et maximiser son lien avec la fiche d'entreprise
- ▶ Profiter de l'action relais de prévention, pour le couplage FE–DU et agir en prévention primaire
- ▶ Promouvoir l'action du service pour les apprentis auprès des employeurs d'apprentis

Chargé(s) d'action

*Groupe de travail
Optimisation FE*

*Groupe de travail
Optimisation FE*

*Equipes pluridisciplinaires
Commission EVRP*

Equipes pluridisciplinaires

*GT Apprentis
Equipes pluridisciplinaires*



Indicateurs de résultats

- ▶ Nombre de FE types créés par an
- ▶ Nombre de FE réalisées pour les nouveaux adhérents dans l'année qui suit l'adhésion / nombre de nouveaux adhérents
- ▶ Nombre d'accompagnement DUERP pour les TPE / nombre de demandes d'accompagnement DUERP de la part des TPE

Objectifs chiffrés en lien avec l'action

- ▶ 10 trames de FE types créées / an
- ▶ 100% de FE pour les Nouveaux Adhérents dans l'année qui suit l'adhésion
- ▶ 100% des TPE demandeuses sont accompagnées sur le DUERP

AXE Santé au travail des intérimaires

ACTION : Optimiser la prise en charge des intérimaires et les conseils en prévention délivrés

Objectifs – résultats attendus :

- ⊕ Optimiser la prise en charge administrative et médicale, notamment via le logiciel métier
- ⊕ Monter en compétences les membres des équipes pluridisciplinaires sur les métiers du BTP
- ⊕ Renforcer les conseils en prévention des intérimaires, population vulnérable en termes d'accidents de travail

Cibles

Intérimaires dont ceux du BTP



En pratique :

- ▶ Monter un groupe de travail pour les intérimaires
- ▶ Revoir le processus de prise en charge des intérimaires, dont les échanges d'information avec les Entreprises de Travail Temporaire
- ▶ Développer l'intégration de la population de travail intérimaire dans la PDP
- ▶ Si changement de logiciel métier, intégrer cette population durant le projet de migration
- ▶ Promouvoir la prévention des risques via des outils dédiés aux intérimaires : outils de l'OPPBTP, FASTT, service « SOS AT », portail santé-sécurité-intérim etc. auprès des intérimaires et des ETT
- ▶ Renforcer les connaissances des équipes ST sur les métiers du BTP
- ▶ Optimiser la relation tripartite ETT/Entreprise Utilisatrice/SPST en termes de prévention des risques professionnels, notamment concernant la mise à dispo d'EPI, les enquêtes en cas d'accidents du travail, etc.

Chargé(s) d'action

CMT

Groupe de travail intérimaires

*Cellule PDP
Groupe de travail intérim*

*Groupe de travail
Commission informatique*

Groupe de travail intérimaires

Service RH, Responsable IPRP

Groupe de travail intérimaires



Indicateurs de résultats

- ▶ Nombre d'actions d'information sur les métiers du BTP

Objectifs chiffrés en lien avec l'action

- ▶ 1 action de formation / d'information délivrée aux équipes pluridisciplinaires / an
- ▶ Objectifs à définir par le groupe de travail intérimaires

AXE Prévention de la désinsertion professionnelle

ACTION : Accompagner les adhérents dans la prévention de la désinsertion professionnelle

Objectifs – résultats attendus :

- ⊕ Renforcer la prévention primaire collective de l'usure professionnelle
- ⊕ Repérer les salariés exposés à un risque de désinsertion professionnelle afin de déclencher des prises en charge plus précoces et mieux coordonnées
- ⊕ Renforcer la lisibilité et la pertinence des nombreux dispositifs de maintien en emploi dans une logique de parcours

Cibles

Employeurs, salariés, collaborateurs du Service
Secteurs cibles pour les actions d'information par la cellule PDP



En pratique :

Chargé(s) d'action



- ▶ Informer les employeurs, les salariés et les IRP sur les services rendus par la cellule PDP et le processus de saisine
- ▶ Développer des modules de sensibilisation au maintien dans l'emploi pour les entreprises adhérentes (secteurs d'activités repérés comme prioritaires)
- ▶ Promouvoir les dispositifs relatifs à la PDP en interne et en externe
- ▶ Renforcer le partenariat avec les acteurs de la PDP et les professionnels de santé
- ▶ Remplacer le guide maintien en emploi par un référentiel PDP
- ▶ Poursuivre les travaux et mettre en œuvre des indices de repérage précoce

*Cellule PDP
Responsable communication
Equipes pluridisciplinaires*

*Cellule PDP
Référénte sensibilisation*

Cellule PDP

Direction, responsable du service social, Cellule PDP, médecins du travail

Cellule PDP

Cellule PDP

Indicateurs de résultats

Objectifs chiffrés en lien avec l'action

- ▶ Nombre de sensibilisations sur le maintien en emploi / le nombre de demandes
- ▶ Nombre d'ateliers de prévention ou d'actions d'informations réalisés sur la thématique (secteurs ciblés)
- ▶ Nombre de participants / nombre d'employeurs sur un secteur ciblé
- ▶ Nombre de saisines de la cellule PDP en ventilant par l'employeur, par le salarié, par les partenaires et en interne

- ▶ Répondre à 100% des demandes d'entreprises relatives à une sensibilisation de maintien en emploi qu'elles s'adressent aux salariés ou aux employeurs
- ▶ 1 atelier de prévention ou action d'information secteur d'activité ciblé / an

AXE Capital Santé



ACTION : Prévenir le risque cardio vasculaire

Objectifs – résultats attendus :	Cibles
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Rendre acteur les salariés et les employeurs vis-à-vis de leur capital santé ⊕ Agir en prévention sur les différents facteurs de risques 	<p>Tout public avec une priorité aux secteurs d'activité sources de sédentarité</p> 

En pratique :	Chargé(s) d'action
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Finaliser les travaux du groupe de travail sédentarité et les mettre en œuvre via les équipes 	<p><i>Groupe de travail sédentarité</i> <i>Equipes pluridisciplinaires</i></p> 
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Finaliser et promouvoir le projet de livre de recettes 	<p><i>Commission Hygiène de vie</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Poursuivre les actions et les projets de prévention en ciblant le risque cardio vasculaire via la pratique sportive, l'alimentation, les pratiques addictives, la sédentarité (notamment due au télétravail), le vieillissement au travail 	<p><i>Commission TMS et Hygiène de vie, Equipes pluridisciplinaires</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rassembler les deux commissions TMS et Hygiène de vie pour plus d'efficacité 	<p><i>Pilotes de commission</i></p>

Indicateurs de résultats	Objectifs chiffrés en lien avec l'action
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre de sensibilisation sur le thème Hygiène de vie et sédentarité ▶ Nombre de sensibilisations sur mesure sur les différentes thématiques en lien avec le risque cardio vasculaire 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2 Ateliers de prévention / an / secteur sur le thème Hygiène de vie ou sédentarité

AXE Capital Santé



ACTION : Développer des actions pour le secteur d'activité entretien des locaux

Objectifs – résultats attendus :	Cibles 
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Analyser les niveaux de risques et les moyens de prévention en place au sein des entreprises de nettoyage sur les thématiques de l'hygiène de vie et les TMS ▶ Mener des actions de prévention primaire sur ces risques auprès des employeurs et des salariés des entreprises du nettoyage 	<p>Employeurs et salariés des entreprises de nettoyage (Codes NAF : 81.21Z et 81.22Z)</p>

En pratique :	Chargé(s) d'action 
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Créer un groupe de travail ▶ Réaliser des études de terrain échantillonnées à partir d'une méthodologie commune sur les thématiques en lien avec l'hygiène de vie et les TMS ▶ Elaborer une synthèse des informations collectées sur les niveaux de risques et les moyens de prévention en place ▶ Mener des actions de prévention primaire auprès des employeurs et des salariés suite à cette synthèse (publication de la synthèse et/ou via d'autres supports de communication, actions d'information, moments d'échanges, etc.) 	<p><i>Groupe de travail au sein de l'équipe IPRP dont des membres des commissions Hygiène de vie et TMS</i></p> <p><i>Groupe de travail au sein de l'équipe IPRP dont des membres des commissions Hygiène de vie et TMS</i> <i>Responsable communication</i></p>

Indicateurs de résultats	Objectifs chiffrés en lien avec l'action
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre d'études menées / nombre d'entreprises de nettoyage dans l'échantillon ▶ Nombre d'actions de prévention primaire réalisées / nombre d'entreprises de nettoyage adhérentes au sein du Service 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mener 100% des actions sur l'échantillon d'entreprises ▶ Toutes les entreprises reçoivent à minima le livrable du code NAF

AXE Risques psychosociaux

ACTION : Poursuivre et développer les actions sur le champ des RPS

Objectifs – résultats attendus :	Cibles 
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Accompagner dès signalement les employeurs lors de toute situation particulière et critique ⊕ Rendre acteur les employeurs sur le champ des RPS ⊕ Faire un focus sur les managers de proximité 	<p>Employeurs, Cadres dirigeant et managers de proximité</p>

En pratique :	Chargé(s) d'action 
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Revoir et repromouvoir les outils existants travaillés par la commission santé mentale : restructuration, événements graves 	<p><i>Commission santé mentale</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Former de nouveaux débriefeurs et diffuseurs (Événement grave) 	<p><i>Service RH</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sensibilisation aux RPS qui touchent les managers 	<p><i>Groupe de travail Innovation</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Poursuivre les sensibilisations RPS employeurs 	<p><i>Commission santé mentale</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rechercher / explorer les pratiques innovantes (soirée à thèmes, cocktail, théâtre, etc.) 	<p><i>Commission santé mentale</i></p>

Indicateurs de résultats	Objectifs chiffrés en lien avec l'action
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre de sensibilisations RPS employeurs / an / secteur 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2 sensibilisations RPS employeur / an / secteur
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre de débriefeurs formés par secteur 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1 débriefeur minimum formé / secteur

AXE Risques psychosociaux

ACTION : Agir contre le Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes

Objectifs – résultats attendus :

Cibles



- ⊕ Informer au plus tôt salariés et employeurs sur leurs obligations et sur la prévention du harcèlement
- ⊕ Contribuer à la lutte contre le harcèlement moral, sexuel et agissement sexistes

Tout adhérent / tout salarié
Equipes ST

En pratique :

Chargé(s) d'action



- ▶ Former et informer les employeurs et les salariés sur le harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes (Conduite à tenir) *Commission Santé mentale*
- ▶ Former et informer les équipes sur le harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes (Conduite à tenir) *Commission Santé mentale*
- ▶ Création de supports internes et externes *Commission Santé mentale*
- ▶ Participer aux campagnes d'information et de sensibilisation en diffusant et utilisant les outils institutionnels *Commission Santé mentale / Equipes pluridisciplinaires*

Indicateurs de résultats

Objectifs chiffrés en lien avec l'action

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre d'informations sur le harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes / nombre de demandes ▶ Nombre d'action sur la thématique par an | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Répondre à 100% des demandes d'information ▶ 1 actu sur le sujet une fois par an via la newsletter |
|---|---|

AXE Suivi individuel de santé et traçabilité des expositions

ACTION : Mobiliser et accompagner le dirigeant sur sa santé

Objectifs – résultats attendus :

- ⊕ Permettre aux dirigeants d'accéder à l'offre de services via différentes portes d'entrées
- ⊕ Par ce biais, avoir un impact sur la santé des salariés et la prévention des risques professionnels dans l'entreprise

Cibles



Dirigeants

En pratique :

Chargé(s) d'action



▶ Capter le dirigeant par différents moyens

*Equipes pluridisciplinaires
Chargés RA
Responsable communication*

▶ Promouvoir le dispositif Amarok e-santé

*Equipes pluridisciplinaires
Responsable com*

▶ Construire et formaliser le processus de prise en charge et d'accompagnement du dirigeant sur les 3 pans de l'offre socle

Groupe de travail Innovation

▶ Etudier l'opportunité de formation des équipes

*Groupe de travail Innovation,
Direction, Service RH*

Indicateurs de résultats

Objectifs chiffrés en lien avec l'action

- ▶ Nombre d'utilisations de l'outil AMAROK e-santé
- ▶ Sur le nombre de questionnaires remplis : le nombre de dirigeants en balance négative, en risque de burn out fort, utilisation de la cellule d'écoute
- ▶ Nombre d'actions (visites, AMT, sensibilisation) réalisées pour les dirigeants

▶ 1 réunion d'information / an / secteur

AXE Suivi individuel de santé et traçabilité des expositions

ACTION : Assurer le suivi individuel en période de pénurie de temps médical

Objectifs – résultats attendus :	Cibles 
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Garantir le suivi initial et périodique de tous les salariés ⊕ Homogénéiser au possible les 4 grands secteurs géographiques ⊕ Faciliter la mise en œuvre de la nouvelle réglementation en matière de suivi individuel 	Salariés suivis

En pratique :	Chargé(s) d'action 
▶ Poursuivre la recherche active de médecins (du travail, collaborateurs, etc.)	<i>Direction</i>
▶ Promouvoir les possibilités de délégation du médecin vers l'IDEST lors de situations critiques	<i>Responsables de secteur</i>
▶ Augmenter les possibilités de délégation aux IDEST sur le suivi individuel renforcé (initial et périodique)	<i>CMT, direction, médecins coordinateurs, médecins du travail, IDEST</i>
▶ Explorer les solutions de téléconsultation assistée	<i>Groupe de travail Innovation</i>

Indicateurs de résultats	Objectifs chiffrés en lien avec l'action
▶ Etat des retards	▶ Cf. Objectifs généraux de missions page 16

AXE Suivi Individuel et traçabilité des expositions

ACTION : Repérer et tracer les expositions aux cytotoxiques et au radon

Objectifs – résultats attendus :

- ⊕ Contribuer à l'identification et l'évaluation de deux risques méconnus
- ⊕ Renforcer la traçabilité des expositions en travaillant sur les différents moyens associés
- ⊕ Prévenir les risques de contamination lié à l'environnement de travail
- ⊕ Informer/former les membres d'équipe Santé Travail, prérequis à l'atteinte des 3 objectifs précités

Cibles



Personnel exposé ainsi que leurs managers de proximité et employeurs

Médecins, IDEST, IPRP et AST

En pratique :

- ▶ Recenser l'ensemble des ressources documentaires en lien avec les cytotoxiques afin d'en extraire une short-list pouvant être mise à disposition des équipes ST
- ▶ Selon les besoins et opportunités, créer/adapter la documentation interne sur le sujet et se servir de tout retour d'expérience issu d'AMT
- ▶ Construire et planifier des temps d'information en interne à destination des médecins, IDEST, IPRP et AST (tant sur le champ du suivi individuel que sur le champ de la prévention des risques)
- ▶ Proposer un fond de sensibilisation collective pouvant être dispensé aux salariés exposés, aux managers (chef d'équipe, de secteur, etc.) et aux employeurs
- ▶ Déployer en interne les actions Radon du GT PRST correspondant
- ▶ Intégrer le risque « cytotoxiques » dans les FE types concernées
- ▶ Informer individuellement (via visite, FE, DUERP, etc.) ou sensibiliser collectivement employeurs, managers et salariés
- ▶ Evaluer le repérage du risque cytotoxique et le niveau de prévention (par voie d'enquête, par exemple)

Chargé(s) d'action



Commission CMR

Commission CMR

*Commission CMR
Equipes pluridisciplinaires*

Commission CMR

*Référente du Service au GT
Radon PRST4*

GT Optimisation FE

Equipes pluridisciplinaires

Commission CMR

Indicateurs de résultats

- ▶ Nombre de membres d'équipe formés/Nombre de membres à former
- ▶ Nombre de sensibilisations collectives dispensées sur le sujet des cytotoxiques
- ▶ Nombre d'entreprises adhérentes formées ou informées / Nombre d'entreprises ciblées

Objectifs chiffrés en lien avec l'action

- ▶ 100% des membres d'équipe formés en interne (médecins, IDEST, IPRP, AST)
- ▶ Une fois les supports disponibles : mini 1 / secteur / an
- ▶

Attention ! Dans le logiciel métier il convient de pouvoir : identifier clairement le risque cytotoxique ou radon dans la visite, tracer l'intégration du risque cytotoxique dans la FE, pouvoir créer des questionnaires salariés / employeurs et assurer un lien FE – DMST à la main de l'intervenant.

c. Suivi et évaluation de la mise en œuvre des actions prioritaires (fiches actions)

Deux types d'indicateurs seront utilisés pour le suivi du projet de Service :

- ↳ Des **indicateurs d'avancement de l'action** (non traitée, en cours, terminée, en œuvre) ;
- ↳ Et dès que possible, des **indicateurs quantitatifs de résultat** inscrits sur chaque fiche action.

La Direction du Service élaborera un état d'avancement annuel ainsi qu'un bilan final une fois le projet de Service échu. Ces états annuels seront transmis à la CMT.

d. Communication du projet de Service

- Au Conseil d'Administration :
 - Le projet de Service a été présenté pour approbation au Conseil d'Administration le 30 janvier 2024.
- A la Commission de Contrôle :
 - Le projet de Service a été présenté à la Commission de Contrôle 09 février 2024.
- Aux collaborateurs :
 - Les axes prioritaires d'action : message électronique le 03 juillet 2023 (dans le cadre de la consultation des équipes via les médecins).
 - Les fiches action et le projet de Service approuvé : après approbation par le Conseil d'Administration
- Aux adhérents :
 - Les axes prioritaires d'action : informations transmises via le site internet après diffusion au personnel du Service.
- A la DREETS :
 - Dépôt du projet de Service après approbation par le Conseil d'Administration

e. Lien avec le CPOM

Tel qu'indiqué en préambule et à l'instar du précédent contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), l'ensemble des fiches action du présent projet de Service serviront de base à la prochaine contractualisation avec la DREETS et la CARSAT.

ANNEXES

Liste des annexes

- ANNEXE A : Analyse des besoins – bilan des données internes et externes
- ANNEXE B : Analyse des besoins – bilan lié à l'expression des adhérents
- ANNEXE C : Trame questionnaire adhérent 2023
- ANNEXE D : Organigramme général SIST Ouest Normandie
- ANNEXE E : Schéma du suivi individuel - §3 lié au suivi individuel