



Projet Pluriannuel de Service (PPS) 2024-2029

Sommaire

INTRODUCTION	5
1. SITUATION ACTUELLE, ANALYSE ET ORIENTATIONS	7
1.1. Evaluation du PPS 2019-2023 (PPS 2)	7
1.1.1. Ressources au service du PPS	7
1.1.1.1. Ressources humaines.....	7
1.1.1.2. Formation et intégration, des leviers pour l'amélioration des pratiques.....	8
1.1.1.3. L'entretien professionnel : développement des compétences	11
1.1.1.4. Le cabinet juridique pour les Médecins : une ressource externe nécessaire pour les situations complexes et la veille juridique	11
1.1.1.5. Les ressources financières du projet.....	12
1.1.1.5.1. Les ressources financières 2019-2023.....	12
1.1.1.5.2. Les ressources financières à venir	13
1.1.2. Caractéristiques des entreprises adhérentes et de leurs travailleurs.....	14
1.1.2.1. Travail Temporaire.....	14
1.1.2.2. Nouveaux adhérents 2023.....	14
1.1.2.3. Répartition des entreprises	15
1.1.2.4. Evolution des effectifs attribués	15
1.1.2.5. Autres caractéristiques	16
1.1.3. L'offre socle à ce jour.....	18
1.1.4. Les chiffres du suivi individuel.....	19
1.1.4.1. Le nombre de RDV individuels : une hausse à maintenir	20
1.1.4.2. La lutte contre l'absentéisme des travailleurs : une dynamique à poursuivre.....	20
1.1.4.3. Les RDV individuels santé travail en synthèse	22
1.1.5. La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).....	23
1.1.6. Les actions sur le milieu de travail.....	24
1.1.6.1. Actions en entreprise.....	25
1.1.6.2. Sensibilisations et formations	27
1.2. Rappel des orientations nationales et régionales.....	28
1.2.1. Les orientations du Plan Santé Travail (PST4)	28
1.2.2. Les orientations du Plan Régional Santé au Travail (PRST4)	29
2. L'ORGANISATION DU SERVICE ET SES ORIENTATIONS	31
2.1. La gouvernance	31
2.1.1. L'Assemblée Générale	31

2.1.2.	Le Conseil d'Administration et la Commission de Contrôle	32
2.1.2.1.	Le Conseil d'Administration	32
2.1.2.2.	La Commission de Contrôle	32
2.2.	Principes de fonctionnement nécessaires à notre organisation	34
2.2.1.	Avec le cadre législatif, réglementaire et de la DREETS de Normandie	34
2.2.2.	Avec les adhérents et leurs travailleurs.....	34
2.2.3.	Pour l'organisation du Service	35
2.2.4.	Pour les salariés de l'Association	35
2.3.	Les professionnels et autres intervenants du Service pour un projet commun.....	36
2.3.1.	La Direction.....	36
2.3.2.	Les fonctions Support	36
2.3.3.	Les équipes pluridisciplinaires	37
2.3.3.1.	L'Équipe Santé Travail (EST)	37
2.3.3.2.	Structurer les EST en tenant compte des portefeuilles adhérents	38
2.3.3.3.	Les fonctions Transverses	38
2.3.4.	Le réseau des Psychologues conventionnés.....	39
2.3.5.	L'Assistanat social	39
2.4.	Les partenaires et l'environnement.....	40
2.5.	La Commission Médico-Technique (CMT)	40
2.6.	Les groupes de travail (GT) : réflexion, co-construction et évolutions.....	42
2.7.	Le comité de la pluridisciplinarité (CDP)	42
2.8.	La fonction de Coordinateur métier	42
2.9.	Les staffs.....	43
2.10.	Les réunions d'équipe	44
2.11.	Les réunions de centre.....	44
2.12.	Les réunions métiers.....	45
2.13.	Les réunions du personnel	45
2.14.	Structurer la démarche qualité.....	46
2.15.	Le dialogue social et la QVCT	47
2.16.	Le Système d'Information (SI), sécurisation et accessibilité des données	47
2.17.	Le Dossier Médical Santé Travail (DMST)	49
2.18.	La RGPD.....	50
2.19.	Traçabilité et veille sanitaire	50
2.20.	Le secret professionnel	50

2.21.	Le schéma directeur immobilier : un engagement pour moderniser et optimiser nos infrastructures.....	51
2.22.	Les moyens matériels.....	52
2.23.	La communication interne et externe	53
2.23.1.	Renforcer la communication interne.....	53
2.23.2.	La communication externe, valoriser les compétences internes et les actions	54
3.	LE DEPLOIEMENT DE L'OFFRE SOCLE : ACCESSIBLE A TOUS LES BENEFICIAIRES.....	56
3.1.	Le suivi individuel de l'état de santé	57
3.1.1.	Principes relatifs au suivi individuel de l'état de santé	57
3.1.2.	Le schéma de synthèse du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs	58
3.1.3.	Poursuivre le travail de réduction de l'absentéisme	58
3.1.4.	Organiser les bonnes conditions des délégations aux IDEST	59
3.1.5.	Maintenir et évaluer de façon régulière les mesures expérimentales.....	59
3.1.6.	Améliorer l'organisation du travail pour favoriser l'assistantat	60
3.1.7.	Notre engagement pour la santé des Dirigeants.....	61
3.1.8.	Les particularités du travail temporaire	61
3.1.9.	Structurer le suivi mutualisé pour les travailleurs multi-employeurs	62
3.1.10.	Assurer l'accès à des indicateurs de suivi de l'activité.....	62
3.1.11.	La relation avec les Infirmiers d'entreprise.....	63
3.2.	L'organisation de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle.....	64
3.2.1.	La PDP : une approche transversale, un levier de prévention primaire.....	64
3.2.5.	Maintenir le book à jour et s'assurer de son appropriation.....	68
3.2.6.	Saisir les indicateurs de la PDP et développer l'IRDP	68
3.2.7.	Valoriser et promouvoir les actions auprès des employeurs et des partenaires.....	69
3.2.8.	Poursuivre l'implication régionale et le partage d'outils	69
3.3.	La prévention des risques professionnels.....	70
3.3.1.	L'organisation de la prévention des risques professionnels	70
3.3.1.1.	Rappel du cadre de la mission.....	70
3.3.1.2.	Les 9 principes qui guident la prévention	70
3.3.1.3.	L'organisation du « parcours adhérent », à renforcer	71
3.3.2.	Conseils sur les expositions et évaluation des risques professionnels.....	72
3.3.3.	Améliorer la réalisation et la mise à jour des fiches d'entreprise	73
3.3.4.	Les Etudes De Poste (EDP) en augmentation	74
3.3.5.	Interroger et valoriser l'organisation des actions de prévention.....	75

3.3.6.	Le partage de supports entre professionnels	76
3.3.7.	Augmenter le nombre d'adhérents bénéficiant des AMT.....	77
4.	L'OFFRE SPECIFIQUE AUX INDEPENDANTS	78
4.1.	Présentation de l'offre aux indépendants	79
4.1.1.	Contexte réglementaire.....	79
4.1.2.	Objectifs de l'offre spécifique.....	79
4.2.	L'offre aux indépendants harmonisée au niveau régional	79
4.2.1.	Suivi individuel de l'état de santé	79
4.2.2.	Conseils sur le capital santé.....	80
4.2.3.	Actions de prévention collectives.....	80
4.2.4.	Accompagnement dans la démarche de prévention	81
4.2.5.	Information et communication auprès des indépendants.....	81
5.	L'OFFRE COMPLEMENTAIRE	82
5.1.	Offre complémentaire de services : choisie par les adhérents.....	82
5.2.	Approches et critères pour définir notre offre complémentaire	82
5.2.1.	Approche quantitative	82
5.2.2.	Approche thématique.....	83
5.2.3.	Vers une approche croisée	83
5.3.	Des ressources humaines et financières dédiées	83
	CONCLUSION	84
	ANNEXES.....	86
	Annexe 1 : tableau des actions de sensibilisation 2023	87
	Annexe 2 : organigramme général et note d'organisation	88
	Annexe 3 : organisation du suivi de l'état de santé individuel par priorité	92
	Annexe 4 : sommaire du catalogue des actions de formation et de sensibilisation.....	93
	Annexe 5 : liste du matériel mis à disposition des équipes	94

INTRODUCTION

AMI Santé au Travail a élaboré en 2013 son premier Projet Pluriannuel de Service (PPS) pour la période 2014 à 2018 puis un deuxième de 2019 à 2023.

Le renouvellement de celui-ci nous inscrit dans des trajectoires à structurer pour les années à venir avec une volonté de projet dynamique et adaptable.

Ce nouveau PPS, synchronisé avec notre agrément dont il est un élément majeur, doit inscrire l'Association dans une démarche d'évaluation régulière des besoins et d'adaptation de notre offre de services pour nos bénéficiaires, en conformité avec le cadre de nos missions légales, leurs évolutions et notamment, à ce jour, en lien avec la Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Par ailleurs, il marquera l'inscription du Service dans une démarche d'amélioration continue de la qualité en lien avec la certification prévue par le Décret n° 2022-1031 du 20 juillet 2022 et en s'appuyant sur la poursuite de l'harmonisation des pratiques engagée dans le PPS 2, harmonisation rendue nécessaire, notamment, à la suite des différentes fusions.

Ce PPS devra, au travers de la démarche qualité et de l'évaluation annuelle, prendre en compte les forces actuelles du Service, les besoins de nos adhérents mais aussi les nécessités de développement afin d'adapter notre organisation et de toujours mettre la mission au cœur de celle-ci.

Ce PPS est le fruit d'un processus d'élaboration partagé en CMT. Il a été construit sur la base des travaux de différents groupes de travail (Suivi individuel, RLAP, cellule PDP, convocation, ...), chacun apportant son expertise et partageant les besoins et orientations. Ces groupes, composés de professionnels des équipes pluridisciplinaires, ont contribué à l'identification des objectifs et des stratégies clés de ce projet.

La coopération inter-métiers et la dynamique partenariale seront des leviers encore plus importants de notre organisation pour les années à venir. En effet, nous sommes convaincus que la collaboration étroite entre les différents professionnels de la prévention et de la santé au travail, ainsi qu'avec nos partenaires extérieurs, est essentielle pour répondre aux enjeux de prévention et de santé au travail, voire aux enjeux de santé publique associés au travail auxquels nous sommes confrontés. Cette coopération renforcée nous permettra de développer notre capacité d'action, d'adapter nos outils, de mieux répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs, et de contribuer in fine à l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail sur le territoire de l'Eure, pour le secteur privé et interprofessionnel de ce territoire.

Ce nouveau PPS, abordé comme un projet évolutif, inscrit des trajectoires à engager et des cibles à viser. Il ne s'agit donc pas d'un document figé, mais bien d'un outil vivant, qui doit être régulièrement évalué et adapté en fonction des besoins des entreprises et des évolutions du contexte réglementaire, territorial, ... Nous sommes convaincus qu'une approche agile est essentielle pour répondre aux enjeux de demain afin d'améliorer la qualité de vie au travail de nos bénéficiaires et des professionnels du Service.

Après ce rappel des enjeux et des objectifs généraux de ce PPS, ainsi que des grandes lignes de notre démarche d'élaboration, nous allons analyser le contexte et les situations des entreprises et de leurs travailleurs afin de mieux comprendre et répondre aux besoins. Nous présenterons ensuite l'organisation de notre Service et les orientations du PPS pour l'offre socle, puis l'offre spécifique et enfin l'offre complémentaire. Nous mettrons l'accent sur les actions et les stratégies clés pour répondre aux enjeux identifiés et aux cibles visées. Enfin, nous développerons les perspectives et les enjeux pour les années à venir, ainsi que les défis à relever pour renforcer notre capacité d'action et notre engagement en faveur de la prévention et de la santé au travail.

1. SITUATION ACTUELLE, ANALYSE ET ORIENTATIONS

1.1. Evaluation du PPS 2019-2023 (PPS 2)

1.1.1. Ressources au service du PPS

1.1.1.1. Ressources humaines

La ressource médicale a connu des fluctuations tout au long de la période du PPS 2 en lien avec des départs et des difficultés de recrutement.

		ÉQUIPES SANTÉ TRAVAIL				Conseillers en prévention ²
		Médecins ¹	Infirmiers (IDEST)	Assistantes en santé au travail	Préventeurs en santé au travail	
janvier 2018 (début PPS)	Nombre	14	24	32	13	10
	ETP	13,3	22,3	29,2	13	9,4
31/05/2023	Nombre	14	26	41	18	10
	ETP	13,2	22.8	39.6	17.4	9.5

L'année 2023 a été marquée par une légère baisse des effectifs Médecins et IDEST, une stabilité des Conseillers en prévention mais aussi un renforcement de la ressource des Assistants en santé au travail et Préventeurs en santé au travail.

L'absentéisme des Professionnels de santé (Médecins et IDEST) a représenté l'équivalent de 2.7 équivalent temps plein (ETP) en 2023. Il est en baisse ces dernières années.

Enfin, nous avons, en 2023, multiplié les actions pour renforcer la ressource médicale et les équipes santé travail (EST). Ainsi, en 2024, nous avons accueilli un nouveau Médecin PAE en santé au travail et un Collaborateur Médecin en santé au travail dès le premier semestre. Un second Médecin PAE en santé au travail devrait nous rejoindre au second semestre 2024. Par ailleurs, le Conseil d'Administration (CA) de l'Association a confirmé la nécessité de maintenir les efforts de recrutement afin de poursuivre le renforcement de l'équipe médicale et d'anticiper les besoins.

¹ Incluant les Médecins du travail, les Collaborateurs Médecins, les Médecins en PAE et les Internes.

² Compétences transverses en appui des équipes santé travail (EST) : Ingénieurs HSE, Ergonome, Toxicologue industrielle et Psychologues du travail.

L'évolution des effectifs entre 2018 et 2024 a été en progression pour atteindre 117.3 ETP.

2024	Avril			
	CDI	CDD	TOTAL	ETP
Médecins du travail	14	/	14	13,2
IDEST	26	/	26	22,8
Conseillers en prévention	10	/	10	9,4
Préventeurs en santé au travail	16	2	18	17,6
Assistantes en santé au travail	35	5	40	38,6
Fonctions support	16	0	16	15,7
TOTAL	117	7	124	117,3
Cadres et assimilés cadres	57	/	57	52,3
Non cadres	60	7	67	65,0

1.1.1.2. Formation et intégration, des leviers pour l'amélioration des pratiques

Le développement de la formation via notamment le plan de développement des compétences a été soutenu. L'ensemble du personnel a pu bénéficier d'au moins une action par an. Les formations et/ou sensibilisations collectives organisées en intra ont été privilégiées.

La majorité des Infirmiers recrutés a suivi le cycle de formation « Infirmier en santé au travail » dispensé par l'AFOMETRA, les autres disposant déjà d'une licence professionnelle.

Le cabinet IRIS Consulting a spécifiquement accompagné la mise en place des équipes santé travail (EST) sur la période 2014-2017. Ce dispositif est toutefois maintenu pour les EST qui en exprimeraient le besoin.

Sur la période 2023-2024, le cabinet ATEMIS nous accompagne dans une démarche relative à la dynamique de travail afin d'interroger les métiers pour travailler sur les collectifs de travail et soutenir la coopération, faciliter les arbitrages des priorités ainsi que renforcer la construction de points de vue métier.

L'utilisation du logiciel métier nécessite un accompagnement important des utilisateurs. A ce jour, chaque nouvel entrant bénéficie d'abord d'une première présentation générale du logiciel assurée par l'Assistante du service informatique, puis d'un accompagnement approfondi par un utilisateur du même métier.

Cet accompagnement est l'un des éléments de notre parcours d'intégration qui permet de donner au nouvel arrivant les « ficelles » du logiciel métier. Cet accompagnement par un pair porte plus globalement sur la pratique métier afin d'être opérationnel plus rapidement et d'intégrer le Service dans les meilleures conditions. En effet, les nouveaux arrivants sont accompagnés pendant une période adaptée et structurée en fonction du profil et des besoins du nouveau professionnel.

Les demandes de formation individuelles ont été satisfaites dans la mesure du possible et assurées dès lorsqu'elles s'inscrivaient dans le cadre du DPC (Développement Professionnel Continu).

Les principales thématiques abordées ces dernières années se retrouvent dans le tableau ci-après :

Principales thématiques	Nombre d'heures			
	2020	2021	2022	2023
Accompagnement pour le déploiement des équipes santé travail	/	/	/	14,00
DU Pratiques médicales en santé au travail	123,00	420,00	280,00	210,00
Cycle Infirmiers en santé au travail et formation complémentaire	126,00	252,00	364,00	526,00
Formation IPRP	448,00	206,00	294,00	175,00
Formation Assistante en santé au travail	/	/	/	/
Création et animation de modules de sensibilisation	/	/	/	/
Accompagnement à l'utilisation de l'outil GotoWebinair	/	44.5	/	/
Eléments de compréhension et langage commun	63,00	/		/
Renforcer ses compétences en orthographe et grammaire	/	600,00	/	/
Evènement grave (accueil et traitement)	111,00	/	7,00	15,00
Faire face à l'agressivité et aux incivilités	868,00	/	/	/
Rédaction des avis médicaux et revue de jurisprudence	48,00	/	/	/
Médecins exerçant en service de santé au travail	105,00	/	/	/
Journée santé sécurité, risque routier, travail sur écran incendie	/	651,00	/	/
Prévention de la désinsertion professionnelle, maintien en emploi, handicap et travail	/	623,00	136.5	38.5
Transfert de compétence en ergonomie et toxicologie	/	231,00	/	49,00
Formation de formateur prévention des conduites addictives en milieu professionnel	/	21,00	/	/
Le milieu du travail et les usages de substances psychoactives	/	21,00	/	/
Actualité sociale liée aux pratiques professionnelles des équipes pluridisciplinaires de santé au travail	/	/	48,00	79,00
EFR interprétation + pratique	/	/	483,00	/
Risque professionnel amiante	/	/	57,00	14,00
Risque professionnel silice	/	/	54,00	/
Risques psychosociaux et psychopathologie	/	/	84,00	/
Diététique	/	/	658,00	/
Radioprotection appliquée à la médecine du travail	/	/	61.65	77.5
Formateur en prévention des risques chimiques	/	/	56.5	88,00
Entretenir une dynamique positive	/	/	/	367.5
Fondamentaux du management de projet	/	/	/	203,00

Nous poursuivrons la mise en place d'un Plan de Développement des Compétences (PDC) ambitieux permettant à chacun de renforcer ses compétences et ses connaissances dans une dynamique d'amélioration continue du service rendu. Pour cela, un PDC pluriannuel est envisagé et tiendra compte d'une évaluation régulière des besoins. A titre d'exemple, voici les thématiques prévues en 2024 :

Principales thématiques	Nombre d'heures
	2024
Accompagnement pour le déploiement des équipes santé travail	/
DU Pratiques médicales en santé au travail	70,00
Cycle Infirmiers en santé au travail et formation complémentaire	1 007,00
Formation IPRP	147,00
Formation Assistante en santé au travail	/
Eléments de compréhension et langage commun	/
Renforcer ses compétences en orthographe et grammaire	170,00
Evènement grave (accueil et traitement)	/
Faire face à l'agressivité et aux incivilités	/
Rédaction des avis médicaux et revue de jurisprudence	182,00
Médecins exerçant en Service de santé au travail	/
Prévention de la désinsertion professionnelle, maintien en emploi, handicap et travail	/
Transfert de compétence en ergonomie et toxicologie	/
Formation de formateur prévention des conduites addictives en milieu professionnel	/
Le milieu du travail et les usages de substances psychoactives	/
Actualité sociale liée aux pratiques professionnelles des équipes pluridisciplinaires de santé au travail	78,00
EFR interprétation + pratique	/
Risques psychosociaux et psychopathologie	/
Diététique	833,00
Formateur en prévention des risques chimiques	/
Entretenir une dynamique positive	/
Gestion des émotions fortes, situations d'urgence, crise émotionnelle, l'Assistant médical face à un salarié en souffrance	490,00
Risque soudure	427,00
Santé mentale PSSM	546,00
Développer des sensibilisations dynamiques et engageantes	322,00
Victimologie et violences faites aux femmes	56,00

La formation restera donc un outil essentiel pour mettre en œuvre efficacement notre mission dans le cadre de ce PPS et de la nouvelle réglementation, en ce sens qu'elle participe au renforcement de l'adéquation de nos compétences individuelles et collectives avec les actions que nous devons mener.

AMI Santé au Travail restant fortement engagée dans la formation de ses collaborateurs, le budget alloué pourra représenter jusqu'à 4% de la masse salariale (conformément aux décisions partagées en CSE) et il sera actualisé, chaque année, lors de la réunion du CSE de septembre.

Les orientations du plan de développement des compétences sont et resteront en cohérence avec les missions et les priorités du SPSTI :

- Mise en œuvre et développement des offres socle et spécifique
- Actions prioritaires du plan régional santé travail.

1.1.1.3. L'entretien professionnel : développement des compétences

La mise en place des entretiens professionnels permet à chacun de pouvoir exprimer ses attentes et difficultés par rapport à son emploi. Dans ce contexte, des souhaits d'évolution ou de changement de métier ont pu être exprimés. Des salariés ont pu réaliser un bilan de compétences leur permettant de valider leur projet. L'Association a en particulier accompagné plusieurs salariés dans leur projet de reconversion par le biais d'une formation longue ou d'un congé individuel de formation. Chaque situation est évaluée en fonction des besoins du Service et des souhaits individuels.

A noter que, pour répondre aux difficultés que peuvent ressentir les salariés vis-à-vis des nombreux changements au sein de la profession (travail en équipe, évolutions de l'organisation et du métier...), chaque salarié peut disposer de coaching individuel.

Les demandes de réduction de temps de travail en lien avec des situations personnelles sont jusqu'alors majoritairement acceptées permettant ainsi aux salariés de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

A noter par ailleurs que la mise en place d'une charte sur le télétravail et la refonte de l'accord sur l'aménagement du temps de travail, introduisant notamment les horaires variables, ont permis a priori de mieux adapter nos ressources aux besoins des adhérents et de leurs travailleurs et de permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle pour les professionnels du Service. Nous évaluerons régulièrement le fonctionnement de ces dispositions et les ajusterons dans une logique d'équilibre entre les besoins du Service et les besoins personnels.

1.1.1.4. Le cabinet juridique pour les Médecins : une ressource externe nécessaire pour les situations complexes et la veille juridique

Afin de soutenir nos Médecins dans la gestion de situations particulièrement complexes, nous avons mis à leur disposition un cabinet juridique spécialisé. De fait, les Médecins peuvent solliciter à tout moment avis et conseils auprès de ce cabinet, leur offrant ainsi un appui précieux dans l'exercice de leurs missions. En 2023, les Médecins du SPSTI ont formulé 9 demandes auprès du cabinet juridique EPONA, retenu pour les informer et les appuyer (10 en 2022, 5 en 2021, 20 en 2020).

En plus de ce soutien individuel, une formation annuelle est dispensée par ce même cabinet à l'ensemble de nos Médecins et à notre Secrétaire générale. Cette formation, axée sur des thématiques en lien avec les écrits des Médecins, les relations avec les adhérents, ... permet à nos équipes de renforcer leurs compétences et de se tenir informées des évolutions réglementaires et jurisprudentielles. C'est un espace de dialogue et d'échange de pratiques précieux. Il convient de relever que les thématiques sont élaborées de façon collégiale en réunion Direction-Médecins.

Ce dispositif d'appui juridique vient compléter le support en proximité apporté par le Médecin coordinateur, l'entraide au sein du collectif Médecins ainsi que par la Secrétaire générale. Cette organisation sera maintenue dans ce PPS.

1.1.1.5. Les ressources financières du projet

1.1.1.5.1. Les ressources financières 2019-2023

	Réel 2019	Réel 2020	Réel 2021	Réel 2022	Réel 2023
1 PRODUITS					
1 COTISATIONS	7 727 065	7 903 755	8 243 209	8 580 215	8 945 894
2 AUTRES PRODUITS	1 028 352	815 826	920 001	921 800	948 031
Total 1 PRODUIT	8 755 417	8 719 582	9 163 210	9 502 015	9 893 925
2 CHARGES					
3 AUTRES SERV EXT	-1 413 708	-1 244 765	-1 581 645	-1 478 806	-1 542 534
4 AUTRES CHARGES	-359 996	-343 975	-434 616	-364 589	-394 234
6 MASSE SALARIALE	-6 564 895	-6 784 034	-6 715 734	-7 252 498	-7 347 883
5 DOTATION AMORTISSEMENTS + PROVISION	-413 402	-335 699	-352 377	-385 649	-459 962
Total 2 CHARGES	-8 752 002	-8 708 473	-9 084 372	-9 481 542	-9 744 613
REX	3 415	11 109	78 837	20 474	149 312

Entre 2019 et 2023, le budget total du Service a augmenté de manière régulière, passant de 8 755 417 € en 2019 à 9 893 925 € en 2023, soit une augmentation de 12,9 %. Cette augmentation est liée à la hausse des produits des cotisations (effets prix, volume et mixte), qui ont augmenté de 7 727 065 € en 2019 à 8 945 894 € en 2023.

En ce qui concerne les charges, on observe une augmentation régulière entre 2019 et 2023, passant de 8 752 002 € en 2019 à 9 744 613 € en 2023, soit une augmentation de 11,3 %. Cette augmentation est principalement due à la hausse de la masse salariale pour prendre en compte l'évolution des salaires et les opportunités de recrutement. La masse salariale a augmenté de 6 564 895 € en 2019 à 7 347 883 € en 2023, soit une augmentation de 11,9 %. Les autres charges ont également augmenté, passant de 359 996 € en 2019 à 394 234 € en 2023, soit une augmentation de 9,5 % en lien avec le contexte inflationniste des dernières années et des besoins tant en matériel que pour l'adaptation des locaux et de notre Système d'Information (SI).

Le Conseil d'Administration est attentif à la maîtrise des évolutions des augmentations de cotisations pour les entreprises. Cependant, il est également soucieux de la qualité du service rendu, de la prise en compte des nouvelles exigences règlementaires, des besoins des entreprises et de l'adaptation nécessaire de l'organisation notamment en ce qui concerne ses ressources médicales et les conditions de travail. C'est pourquoi, les cotisations ont évolué progressivement sur la période et que le Conseil d'Administration restera attentif sur ce point.

1.1.1.5.2. Les ressources financières à venir

L'évolution des ressources de notre Service sera attentivement suivie afin de garantir l'équilibre nécessaire entre la cotisation appelée et le service rendu aux entreprises adhérentes. Une évaluation régulière sera effectuée pour guider les orientations du CA et s'assurer que les ressources sont allouées de manière optimale pour répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs.

Dans ce cadre, nous veillerons à être en conformité avec le tunnel tarifaire prévu par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Par ailleurs, l'offre complémentaire, non déployée à ce jour, devra générer ses propres ressources, permettant ainsi le développement de ressources humaines et de compétences dédiées pour répondre aux besoins supplémentaires des entreprises et des travailleurs. Cette démarche s'inscrit dans une volonté d'amélioration continue de notre offre globale de services, afin de répondre au mieux à l'ensemble des enjeux de santé au travail et d'accompagner de manière plus efficiente les entreprises dans leur démarche de prévention.

A titre informatif, pour 2024, l'augmentation de la cotisation d'environ 3,5% a été validée afin de répondre aux enjeux de recrutement notamment médical ainsi que pour faire face aux enjeux liés à la certification et à la démarche qualité.

Nous envisageons de mobiliser le simulateur de charge, proposé par notre réseau PRESANSE, pour évaluer notre organisation et adapter notre offre de services. Cet outil nous permettra d'évaluer, en heure et en ETP, la charge de chaque groupe d'emploi, en fonction de divers paramètres tels que le volume d'actes à réaliser, la durée des actes, la répartition des actes entre les différents groupes d'emploi, l'absentéisme aux rendez-vous santé travail et l'absentéisme des collaborateurs du Service.

Budget 2024	
1 PRODUITS	
1 COTISATIONS	9 215 504,00
2 AUTRES PRODUITS	834 671,00
Total 1 PRODUIT	10 050 175,00
2 CHARGES	
3 AUTRES SERV EXT	-1 609 883,43
4 AUTRES CHARGES	-360 849,55
6 MASSE SALARIALE	-7 745 383,61
5 DOTATION AMORTISSEMENTS	-396 223,48
Total 2 CHARGES	-10 112 340,07
REX	-62 165,07

1.1.2.Caractéristiques des entreprises adhérentes et de leurs travailleurs

En 2023, nous comptons 7 347 entreprises adhérentes pour un effectif de 91 650 travailleurs (hors travail temporaire) :

Secteurs	Entreprises					Effectif salariés			
	< 20 sal	20/50 sal	50/300 sal	≥ 300 sal	TOTAL	SIS	SIR	SIA	TOTAL
EST	1 713	149	88	4	1 954	16 192	5 154	2 389	23 735
NORD	877	98	63	9	1 047	12 522	4 462	1 989	18 973
OUEST	1 514	128	50	4	1 696	11 857	3 751	1 892	17 500
SUD	2 316	212	116	6	2 650	23 060	5 281	3 101	31 442
AMI Santé au Travail	6 420	587	317	23	7 347	63 631	18 648	9 371	91 650
						69,4%	20,3%	10,2%	100,0%

1.1.2.1. Travail Temporaire

En 2023, nous comptons 113 comptes Intérim et nous avons réalisé 3 871 RDV Santé Travail pour ce secteur. Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2022.

En 2024, le nombre de comptes concernés est de 115.

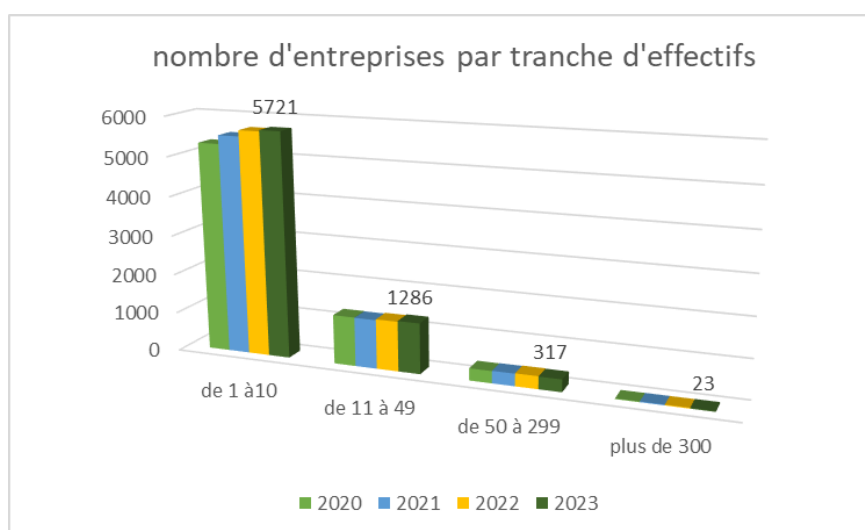
1.1.2.2. Nouveaux adhérents 2023

Pour cette même année, nous constatons que :

- 603 nouveaux adhérents ont été enregistrés pour un effectif de 2 388 salariés ainsi que 3 affiliations de travailleurs indépendants
- 457 adhérents ont été radiés (dont 95 pour manquements aux obligations associatives) pour un effectif de 2 183 salariés

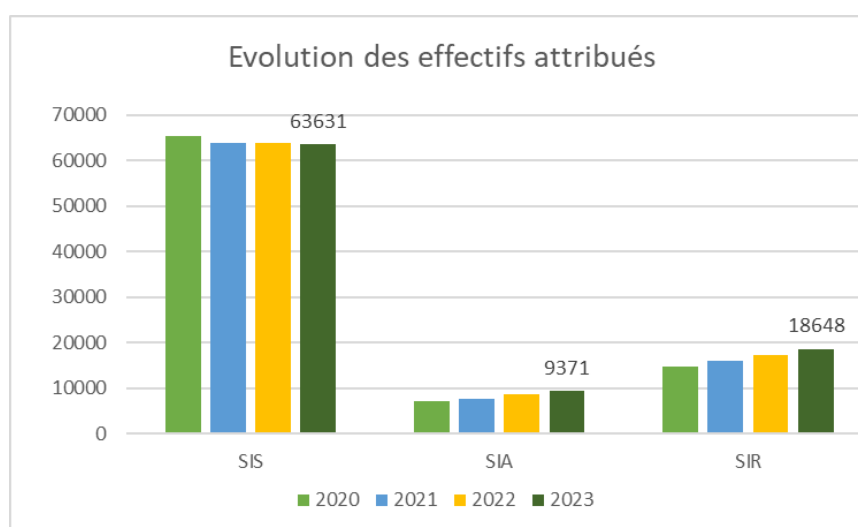
Ces différents éléments seront à prendre en compte dans l'organisation du suivi individuel et dans le déploiement de l'offre socle, notamment en ce qui concerne la réalisation des Fiches d'Entreprise (FE).

1.1.2.3. Répartition des entreprises



La répartition par tranche d'effectifs des 7 347 entreprises adhérentes a poursuivi son évolution d'année en année et notamment en ce qui concerne les TPE malgré une augmentation moindre en 2023 (+ 0.7%). On note que cette tendance existe depuis plusieurs années et semble se poursuivre.

1.1.2.4. Evolution des effectifs attribués



Les effectifs attribués progressent de 1 943 travailleurs soit 2.2% : pour 91 650 en 2023 contre 89 707 en 2022 avec un nombre d'entreprises stable (+ 0.7% soit 49 entreprises).

On note un renforcement continu des déclarations employeurs en Suivi Individuel Renforcé (SIR) du fait, a priori, d'une meilleure appropriation de la réglementation, fruit des conseils apportés par les EST mais aussi une augmentation du Suivi Individuel Adapté (SIA). Ainsi, les effectifs déclarés en SIR passent en 2023 à 20.3% contre 19% en 2022. Cette augmentation est observée depuis 2020 avec + 1 point par année. Elle impacte les besoins en suivi individuel.

En 2023, 28 019 salariés ont été déclarés en SIR ou SIA. Ce chiffre est une nouvelle fois en augmentation par rapport aux années précédentes (25 980 en 2022 et 23 735 en 2021). Il faut noter que certains salariés sont multi-exposés.

Le tableau ci-après illustre les expositions déclarées par désignation NAF pour l'exercice 2023 :

Désignation NAF	Nbre d'adhérents	Total SIR	Total SIA	Total SIS	Effectif total
Agriculture, sylviculture et pêche	8	0	4	21	25
Industries extractives	1	0	0	3	3
Industrie manufacturière	958	9042	2778	13886	25706
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	4	57	1	13	71
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	68	532	37	479	1048
Construction	17	21	2	39	62
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	2104	3089	1480	15384	19953
Transports et entreposage	328	1601	561	5297	7459
Hébergement et restauration	559	108	511	3469	4088
Information et communication	147	147	124	1144	1415
Activités financières et d'assurance	366	30	145	1922	2097
Activités immobilières	150	37	76	675	788
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	659	1034	235	3679	4948
Activités de services administratifs et de soutien	487	838	557	4285	5680
Administration publique	30	4	116	1277	1397
Enseignement	132	143	123	1386	1652
Santé humaine et action sociale	612	1783	2178	7699	11660
Arts, spectacles et activités récréatives	156	24	76	724	824
Autres activités de services	487	156	361	2150	2667
Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	71	0	5	86	91
Activités extra-territoriales	1	2	0	0	2
(vide)	2	0	1	13	14
	7347	18648	9371	63631	91650

Par ailleurs, la répartition des expositions déclarées pour la catégorie de surveillance SIR est relativement inchangée d'une année sur l'autre, les autorisations de conduite et les habilitations électriques poursuivant toutefois leur augmentation.

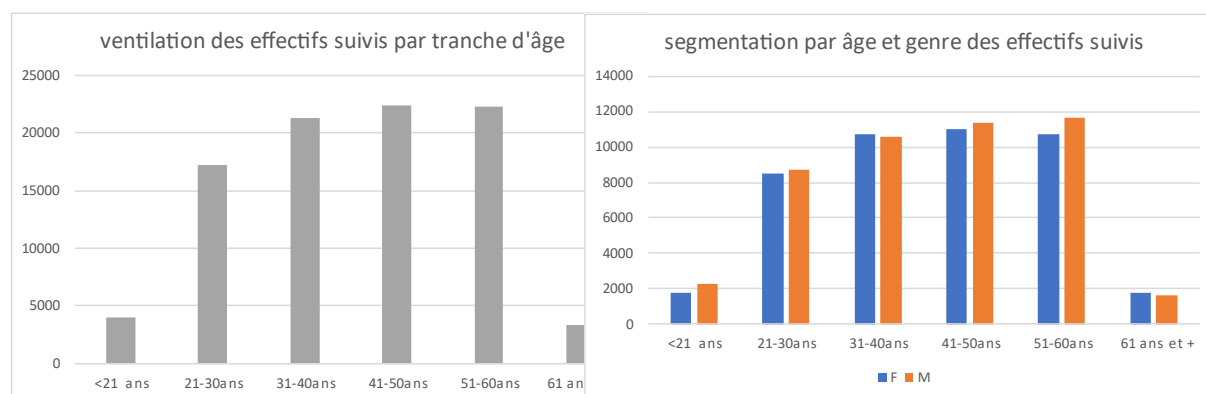
Pour la catégorie de surveillance SIA, nous retrouvons également une stabilité dans la répartition par rapport à 2022. La progression des apprentis est restée stable ces dernières années alors que la part des personnes en situation de handicap a continué d'augmenter.

1.1.2.5. Autres caractéristiques

Emploi par classe d'âge et segmentation par genre

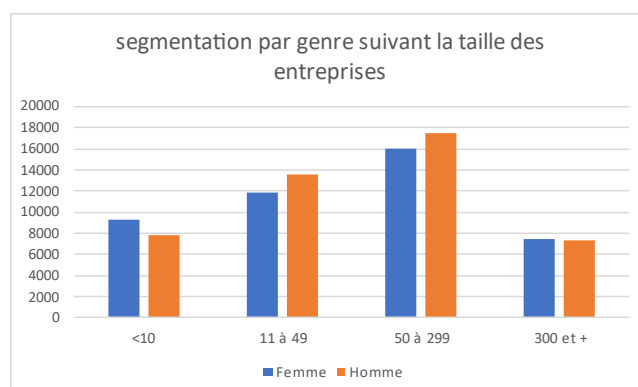
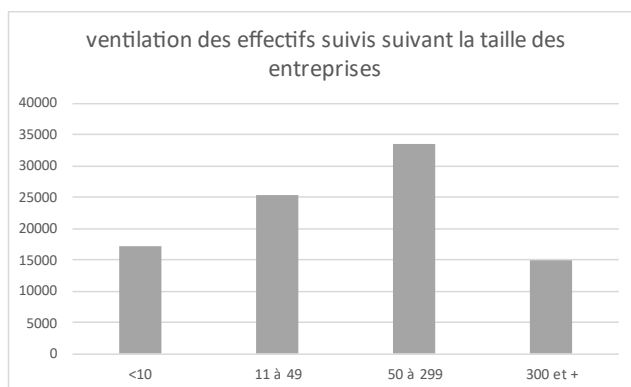
Les effectifs pris en charge comprennent 49% de femmes et 51% d'hommes ; ce pourcentage est stable sur la période du précédent PPS et semble poursuivre sa stabilité.

Les graphiques ci-dessous illustrent la ventilation par classe d'âge montrant que les hommes sont sur-représentés dans les tranches d'âge « moins de 21 ans » et « 51 ans - 60 ans » ; nous constatons par ailleurs une tendance de rééquilibrage sur la tranche d'âge 21-30 ans.



Emploi par taille d'entreprise et segmentation par genre

Les graphiques ci-dessous illustrent la ventilation par classe d'âge montrant que les femmes ont une représentation plus importante dans les entreprises de moins de 10 salariés et les hommes dans les entreprises de 11 à 49 et de 50 à 299 salariés.



1.1.3.L'offre socle à ce jour

Les actions de prévention du PPS menées ces dernières années ont marqué notre inscription dans les orientations de la Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Ces actions ont en effet été menées en lien avec les thématiques majeures portées par cette Loi :

- le **suivi individuel de l'état de santé** assuré par les professionnels de santé. Ce suivi est modulé selon l'exposition à des risques professionnels identifiés ou selon la situation personnelle du travailleur (exemple : situation de handicap).
- la **prévention des risques professionnels** assurée par les professionnels des EST de proximité et/ou des compétences transverses : il s'agit **d'actions de prévention en entreprise** et de délivrance de **conseils spécialisés**



- la **prévention de la désinsertion professionnelle** menée au travers d'actions de maintien « dans l'emploi » ou « en emploi » selon les situations, dans le cadre d'actions partenariales organisées par AMI Santé au Travail.

En lien et en complément de ces **3 thématiques majeures**, le Service mène des actions de prévention dans le domaine de la santé publique sur des sujets en lien avec le travail et contribue à la veille sanitaire.

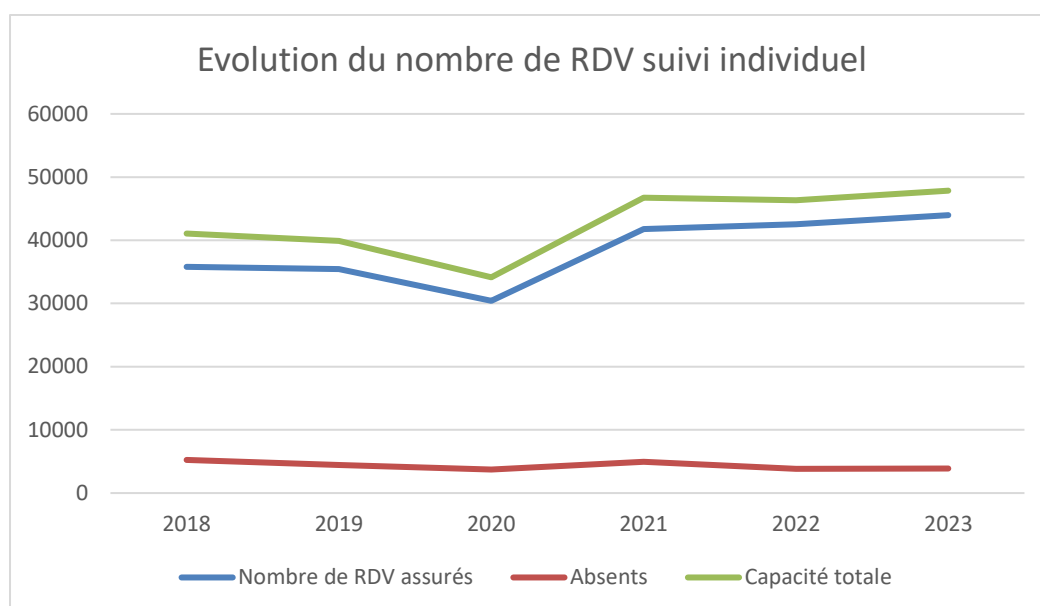
1.1.4. Les chiffres du suivi individuel

		2020	2021	2022	2023
Rendez-vous santé travail effectifs (y compris ETT)		cumuls			
	A - Suivi périodique	7 394	13 017	11 242	12 228
Médecin	Visite Intermédiaire SIR	15	8	6	6
	Examen Médical d'Aptitude	586	1011	1806	1673
	Visite d'Information et de Prévention Médecin	159	200	358	326
	Total suivi périodique médecin	760	1 219	2 170	2 005
Infirmier	VIP	5 980	8 059	6 360	6 375
	Visite intermédiaire SIR		2 502	1 871	2 425
	Visite Intermédiaire SIR (expérimentale)	654	1 237	841	1 423
	Total suivi périodique infirmier	6 634	11 798	9 072	10 223
	B - Embauche	12 322	16 244	18 082	19 159
Médecin	Examen Médical d'Aptitude d'Embauche	1 795	2 554	3 446	3 404
	Visite d'Information et de Prévention Initiale Médecin	462	419	947	866
	Total embauche médecin	2 257	2 973	4 393	4 270
Infirmier	Visite d'Information et de Prévention Initiale Infirmier	10 065	13 271	13 689	14 889
	C - Suivi individuel occasionnel	10 686	12 510	13 123	12 586
Médecin	Total Examens Pré reprise	1 450	1 565	2 064	2 265
	Visite de préreprise à l'initiative du Travailleur	1 121	1 106	1 550	1 599
	Visite de préreprise à l'initiative du Médecin conseil	148	189	198	173
	Visite de préreprise à l'initiative du Médecin du travail			12	132
	Visite de préreprise à l'initiative du Médecin traitant	181	270	304	361
	Total Examens de reprise	6 015	6 438	5 564	4 866
	Visite de reprise accident du travail	962	1 065	1 080	1 043
	Visite de reprise congé maternité	59	33	99	121
	Visite de reprise maladie	4 798	5 117	4 191	3 484
	Visite de reprise maladie professionnelle	196	223	194	218
	Total « à la demande »	2 295	3 052	3 120	3 810
	Visite à la demande de l'Employeur	1 096	1 058	1 275	1 505
	Visite à la demande du Médecin du Travail	484	573	947	1 250
	Visite à la demande du Travailleur	715	1 421	898	1 055
	Total « nouveaux RDV »	0	1	175	68
	Visite de surveillance post expo (motif ppal)			0	1
	Visite de surveillance post pro (motif ppal)		1	29	19
	Visite de mi-carrière (motif ppal)			146	48
	Total suivi occasionnel médecins	9 760	11 055	10 923	11 009
Infirmier	Visite de préreprise (sans précision du demandeur)	88	192	193	2
	Visite de préreprise à la demande du Travailleur				118
	Visite de préreprise à l'initiative du Médecin conseil				1
	Visite de préreprise à l'initiative du Médecin du travail				3
	Visite de préreprise à l'initiative du Médecin traitant				9
	Visite de reprise congé maternité	495	716	682	613
	Visite à la demande de l'Employeur	191	225	116	106
	Visite à la demande du Travailleur	152	322	227	186
	Visite de mi-carrière (motif ppal)			982	539
	Total suivi occasionnel infirmier	926	1 455	2 200	1 577
TOTAL RDV santé travail effectifs y compris ETT (A+B+C+ Vaccination)		30 402	41 771	42 530	43 973
	dont visite médicale suite VIP	74	87	110	121
	dont visite Inf suite staff			31	72
	dont mesures expérimentales (motif ppal)	1 580	2 692	2 059	1 423
	dont visite mi-carrière Inf (tous motifs)			1 414	1 715
	dont visite mi-carrière Med (tous motifs)			319	290
	dont visite post expo (tous motifs)			0	4
	dont visite post pro (tous motifs)			32	21
	dont vaccination		705	83	0
RDV à distance	dont téléconsultation Médecin	873	192	121	219
	dont téléconsultation Infirmier	877	228	140	72
	pour info : entretien téléphonique Médecin*	456			
	pour info : entretien téléphonique Infirmier*	299			

*actions exceptionnelles en crise COVID

1.1.4.1. Le nombre de RDV individuels : une hausse à maintenir

Il est important de rappeler que l'année 2021, faisant suite à la crise sanitaire COVID-19, a été marquée par des actions de rattrapage du retard accumulé du fait de la pandémie.



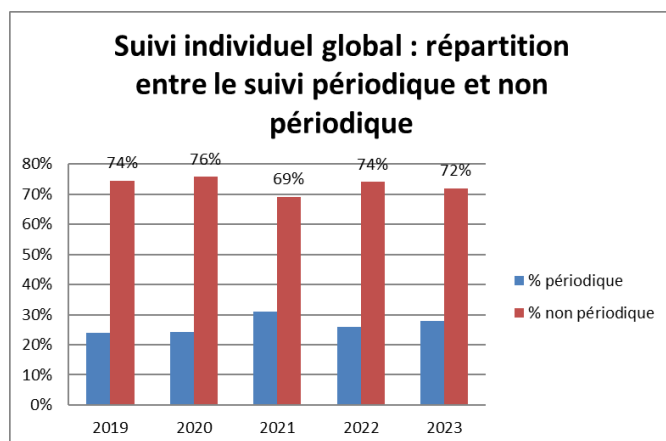
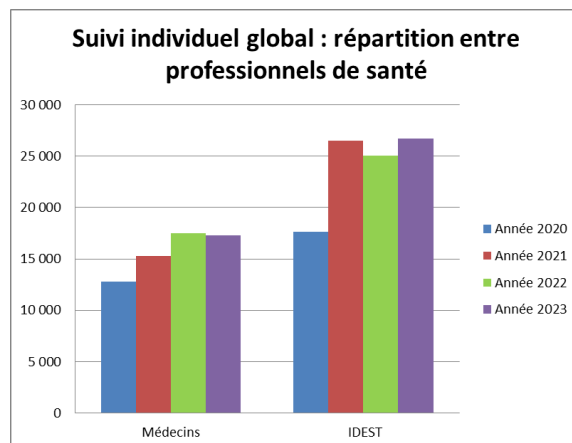
Au-delà de ce rattrapage, nous avons réussi à maintenir ce niveau d'activité avec par exemple l'année 2023 qui affiche une hausse des rendez-vous individuels de + 3,4% par rapport à 2022. Cette hausse est tendancielle car 2022 affichait déjà + 2%, et nous souhaitons que l'amélioration de l'organisation (composition des EST, assistantat, ...) permette de maintenir cette hausse régulière pour les années de ce PPS et ainsi atteindre les objectifs de l'offre socle de services.

1.1.4.2. La lutte contre l'absentéisme des travailleurs : une dynamique à poursuivre

L'absentéisme a connu une amélioration continue avec une baisse régulière. En effet, l'absentéisme aux rendez-vous santé-travail ressort à 5,5% pour les Médecins et à 8,3% pour les IDEST en 2023 (pour respectivement 6,3 et 9,3% en 2022). La moyenne globale de l'absentéisme se trouve à 7,2% (pour 8,3% 2022).

Ce chiffre est à rapprocher des 12.8% constatés en 2018 montrant l'efficacité des nombreuses actions engagées pour lutter contre l'absentéisme (sensibilisations internes & externes, pénalisation financière des absences, envoi de SMS de rappel des convocations lorsque nous disposons des numéros de téléphones, ajustement du processus de convocation, ...). Nous avons mesuré en 2023, les effets du travail de remplacement de travailleurs excusés (nouvelle convocation au bénéfice d'une autre travailleur) permettant de passer de 8,2 à 7,2% une fois le remplacement effectué en 2023.

Le suivi individuel est resté sensiblement identique pour les Médecins et il a augmenté pour les IDEST avec le renfort des équipes et les formations réalisées.



2023 confirme la progression de 2022 du suivi non périodique sous l'influence de la hausse des rendez-vous d'embauche et occasionnels.

Confronté aux difficultés de respecter l'ensemble de la réglementation du fait de l'insuffisance de la ressource médicale, le Service a mis en œuvre depuis fin 2018 des mesures expérimentales. Ces mesures ont permis le transfert de 2 000 rendez-vous santé travail expérimentaux aux Infirmiers jusqu'en 2022 (en moyenne/année) et près de 1 500 en 2023, au-delà des dernières évolutions réglementaires sur la délégation.

Le Décret n°2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions des Médecins aux Infirmiers a en effet régularisé le suivi occasionnel expérimental, confortant ainsi cette délégation et l'organisation de notre Service avec l'approche complémentaire de l'exercice des IDEST et des Médecins.

Le maintien en 2023, et pour ce nouveau PPS, des mesures expérimentales, en lien avec le caractère encore insuffisant de la ressource médicale au moment de l'écriture de ce projet, reste cependant un réel enjeu pour notre Service. Les mesures expérimentales résiduelles doivent donc bien être maintenues pour les années à venir. Cette situation sera bien sûr à réévaluer régulièrement avec les Services de la DREETS, en lien avec l'évolution de la ressource médicale et notre engagement dans le renfort souhaité de l'équipe médicale.

1.1.4.3. Les RDV individuels santé travail en synthèse

Le nombre total de rendez-vous santé travail effectifs a augmenté chaque année, passant de 30 420 en 2020 à 43 973 en 2023.

Les rendez-vous d'embauche ont également augmenté, passant de 12 322 en 2020 à 19 159 en 2023. Les visites d'information et de prévention initiales (VIPI) représentent la majorité des rendez-vous d'embauche, avec un total de 14 889 en 2023.

Les RDV de suivi individuel occasionnels ont légèrement diminué en 2023 par rapport à 2022, avec un total de 12 586. Les examens de reprise représentent la majorité des rendez-vous de suivi individuel occasionnels, avec un total de 4 866 en 2023.

Les rendez-vous à distance restent très faibles sur la période avec, par exemple en 2023, un total de 292 téléconsultations pour les Médecins et 72 pour les IDEST.

Les absences aux rendez-vous ont diminué d'année en année, avec un total de 3 876 en 2023. Les absences aux rendez-vous des IDEST représentent une part plus importante avec un total de 2 734 en 2023.

La capacité totale de RDV a augmenté chaque année, passant de 34 126 en 2020 à 47 849 en 2023. Les rendez-vous effectifs des Médecins du travail ont également augmenté chaque année, passant de 12 777 en 2020 à 17 284 en 2023.

1.1.5. La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

Aux côtés des actions relatives à la prévention des risques professionnels et au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, la prévention de la désinsertion professionnelle est devenue une mission centrale confiée aux SPSTI par la Loi du 2 août 2021.

Dans ce cadre, l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire a été formé (2 jours de formation) en 2021 et en 2022 sur les outils du maintien en emploi avec l'appui de partenaires de façon, entre autres, à aborder en équipe santé travail les enjeux associés et à connaître donc les outils ad hoc du maintien en emploi. En 2023, la cellule centrale PDP est intervenue auprès de chaque équipe pour présenter les évolutions de notre organisation et de nos outils. Enfin, chaque année, nous réalisons une formation interne pour les nouveaux collaborateurs.

Un document interne de référence (book du maintien en emploi) a été élaboré et il fait l'objet d'une actualisation régulière au fur et à mesure de la publication des textes d'application et de la mise en place de nouveaux outils.

Une réflexion conduite au sein d'un groupe de travail a permis d'élaborer l'organisation de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) au sein du SPSTI que nous retrouverons au paragraphe 3.2 relatif au déploiement de l'offre socle et à la PDP.

L'ensemble des nouveaux outils du maintien en emploi et, en particulier, le rendez-vous de liaison, la pré-reprise, l'essai encadré, la visite de mi-carrière, a été largement diffusé sur les sites web de l'Association. Des actions d'information auprès de l'ensemble des EST de l'Association ont été réalisées par la cellule PDP et nous avons accueilli près de 75 personnes lors de la matinale du PRST 4 qui portait sur le sujet de la PDP avec des présentations des actions et des exemples concrets d'entreprises Euroises.

Depuis la mise en place des nouveaux outils et indicateurs, une première approche a été réalisée pour suivre leur évolution. Bien que cette approche soit encore largement incomplète en raison du temps nécessaire à la structuration et à l'appropriation de ces nouveaux outils, les éléments ci-après ont été tracés en 2023. Il est important de noter que cette première analyse ne reflète pas encore pleinement l'impact des nouveaux outils et indicateurs, mais elle constitue tout de même une première étape importante dans leur suivi et leur évaluation :

- 2 849 conseils en 2023 (734 en 2022) apportés dont :
 - 1 180 informations délivrées sur la RQTH
 - 526 sur la possibilité de rencontrer un Psychologue du travail
 - 450 conseils en maintien dans l'emploi
 - 230 conseils en évolution professionnelle
 - 158 conseils sur le temps partiel
 - 155 informations sur la déclaration de maladie professionnelle
 - 66 conseils sur l'organisation d'un rendez-vous de liaison
 - 64 conseils sur l'invalidité
 - 25 conseils et informations sur l'essai encadré
- 14 essais encadrés (27 en 2022)
- 132 visites de pré-reprise organisées à la demande du Médecin du travail (12 en 2022)
- 2 005 visites de mi-carrière (1 733 en 2022)
- 1 001 études de postes (824 en 2022)

Par ailleurs, le Service a participé activement aux cellules PDP départementales de la CARSAT.

Le tableau ci-après illustre le nombre d'orientations individuelles vers les partenaires du maintien en emploi :

Orientations vers des partenaires	2021	2022	2023
Assistante de service social CARSAT	225	349	459
CAP Emploi / OETH	150	277	343
MDPH	251	472	565
Total	626	1 098	1 367

La structuration de la PDP au sein de notre Service a été élaborée avec soin et les outils nécessaires ont été développés pour y parvenir. Les années à venir, couvertes par ce prochain PPS, devront refléter notre engagement par une appropriation plus importante des actions de PDP par les entreprises, ainsi qu'une meilleure traçabilité de ces actions par nos professionnels. En effet, la Loi du 2 août 2021 a renforcé les enjeux de la PDP et nous sommes engagés à répondre à ces enjeux en améliorant la qualité et la quantité des données relatives à la PDP dans le DMST.

1.1.6. Les actions sur le milieu de travail

Les professionnels du Service, notamment les Préventeurs en santé au travail, proposent et mettent en œuvre des actions de prévention sur le milieu de travail sous la responsabilité et à la demande des Médecins.

Ces actions peuvent être :

- des actions en entreprise : elles sont réalisées sur le lieu de travail et peuvent, selon les cas, concerner un seul travailleur ou un collectif de travail.
- des conseils spécialisés : ils peuvent être délivrés dans les locaux des entreprises adhérentes ou dans les locaux d'AMI Santé au Travail, à l'occasion de rendez-vous individuels, de réunions ou de sessions de sensibilisation ou de formation. Ils peuvent s'adresser aux employeurs et/ou aux travailleurs et/ou aux représentants des travailleurs.

C'est ainsi que le nombre global d'actions sur le milieu de travail a augmenté chaque année et cette tendance se confirme en 2023 avec + 6%. Cependant, il convient de rester vigilants car, en 2023, le nombre d'entreprises concernées et le nombre de travailleurs potentiellement impactés sont en repli.

1.1.6.1. Actions en entreprise

335 « Accueils adhérents » ont été réalisés en 2023 (459 en 2022, 505 en 2021, 381 en 2020) pour 351 adhérents différents

- 197 nouveaux adhérents (130 en 2022, 270 en 2021, 162 en 2020) ont bénéficié d'une procédure d'accueil spécifique visant à présenter AMI Santé au Travail et l'étendue des actions proposées.
- 51 accueils nouveaux adhérents « *administratifs* » ont été réalisés par les Assistantes des EST (109 en 2022). Il s'agit là de la première étape du process d'accueil des nouveaux adhérents mis en place depuis 2021 qu'il convient de réinterroger.

32,7% des nouveaux adhérents ont bénéficié de cette rencontre, chiffre en hausse sur la période.

Cette action est en principe couplée avec la réalisation de la fiche d'entreprise (FE), ce qui permet d'optimiser le temps des employeurs et des Préventeurs en charge de cette action.

87 adhérents plus anciens (220 en 2022, 229 en 2021) ont été rencontrés par des membres des EST dans le cadre d'une action spécifique AAA (Accueil Ancien Adhérent). Chaque rendez-vous a été l'occasion d'informer l'adhérent sur les évolutions du cadre réglementaire de la santé au travail, ainsi que sur les évolutions de l'offre globale de services du SPSTI.

Ces dispositifs devront être remobilisés par une organisation permettant de dégager du temps (Cf. procédures EDP et FE).

494 actions « fiche d'entreprise » (FE) ont été élaborées en 2023 (484 en 2022, 437 en 2021, 428 en 2020)

Ces 494 actions (réalisations ou mises à jour) ont permis de finaliser 468 FE (467 en 2022 soit une stabilité sur un an) qui ont été portées à la connaissance des entreprises concernées.

Malgré une hausse en 2021, elles ne permettent toujours pas de répondre à l'objectif fixé. La réalisation des FE reste l'un des enjeux majeurs pour AMI Santé au Travail. Le renforcement de cette action, avec notamment une refonte de la procédure liée à la réalisation des FE et l'usage de trame type par activité, est plus que nécessaire.

C'est d'autant plus important que la FE sert de socle pour l'organisation du suivi individuel des travailleurs et la mise en œuvre d'actions en milieu de travail par le SPSTI.

A noter que les IDEST travaillent aux côtés des Préventeurs à la réalisation des FE, d'une part, pour intégrer le regard de l'Infirmier sur les situations de travail et, d'autre part, pour s'approprier la démarche afin de réaliser, à terme, des FE sur prescription du Médecin, en veillant aux équilibres des activités de chacun.

1 001 études de postes ont été conduites en 2023 (824 en 2022, 861 en 2021, 482 en 2020)

Par délégation des Médecins, ces études sont réalisées principalement par les Préventeurs en santé au travail. Certaines analyses requièrent la mobilisation de compétences spécifiques en complément et peuvent être confiées en tout ou partie à des Infirmiers ou, selon les sujets, à l'Ergonome, la Toxicologue, ou les Psychologues du travail du Service.

Des partenaires extérieurs peuvent occasionnellement être associés, dans le cadre de projets de maintien dans l'emploi notamment, CAP EMPLOI et ses partenaires. Selon les situations, les Médecins peuvent aussi réaliser directement des études de poste.

Les études de poste réalisées répondent à des problématiques individuelles ou collectives, notamment pour : des études de poste réglementaires en lien avec un risque d'inaptitude, des problématiques de maintien *dans l'emploi* ou *en emploi*, l'amélioration des conditions de travail, l'approfondissement de la connaissance et de l'évaluation de certains risques (risque chimique, TMS, RPS, ...).

Elles donnent lieu à des restitutions auprès des entreprises et sont associées à des préconisations collectives ou individuelles.

C'est ainsi que 1 001 travailleurs a minima ont bénéficié de ces actions, sachant que certaines études de poste peuvent concerner un collectif de travail.

Il est important de mettre en avant le fait que les études de poste sont également un des leviers de la prévention de l'usure professionnelle. En effet, à partir d'une situation de prévention tertiaire, voire d'inaptitude, elles permettent de déclencher une action collective d'amélioration des conditions de travail et d'accompagner ainsi l'employeur dans une démarche de culture de prévention allant de la prévention de l'usure professionnelle au maintien en emploi.

27 actions de mesurages ont été dénombrées pour l'année 2023 (10 en 2022 et 17 en 2021, 20 en 2020)

Si nous prenons l'exemple de 2023, ces 27 actions de mesurage ont été réalisées dans 8 entreprises différentes pour : 21 mesurages sonores, 2 mesurages toxicologiques, 3 mesurages de facteurs d'ambiance, 1 mesurage de la charge physique (cardiofréquence-métrie).

Nous constatons une hausse des actions de mesurage.

Ces mesurages sont généralement couplés avec des études de poste ou la fiche d'entreprise afin de préciser la nature et l'ampleur d'un risque et d'objectiver les données qui permettront de sensibiliser les entreprises et leurs travailleurs et d'orienter la démarche de prévention. Ces mesurages sont fréquemment suivis d'une action de sensibilisation collective, ce qui constitue un facteur positif pour faire progresser la culture de prévention dans ces entreprises. Il convient de signaler qu'à l'occasion de la réalisation de la fiche d'entreprise ou d'études de postes, des repérages des facteurs de risque sont réalisés mais ne sont pas tracés dans le système d'information.

9 événements graves survenus en entreprise ont été pris en charge en 2023 (6 en 2022, 17 en 2021, 10 en 2020)

Tous nos professionnels sont formés à différents degrés à la prise en charge des événements graves dans les entreprises (exemple : agression, accident mortel). Il peut s'agir soit d'accueillir les signalements, soit d'intervenir en entreprise pour accompagner l'employeur (ou ses représentants) et les travailleurs impactés. Les équipes pluridisciplinaires sont appuyées par l'une des deux Psychologues du travail du Service pour déployer un protocole spécifiquement développé dans le cadre du réseau pluri-institutionnel régional. Ces événements graves donnent notamment lieu à des conseils et orientations, des propositions de mise en place de cellules de soutien et des entretiens individuels et/ou collectifs.

1.1.6.2. Sensibilisations et formations

L'analyse des actions d'accompagnement³, d'aide et de conseil aux entreprises révèle une augmentation du nombre d'actions en entreprise en 2023, avec un total de 1 059 actions contre 988 en 2022.

Ces actions ont permis aux professionnels du Service de délivrer des conseils de prévention sur les risques professionnels dans divers domaines tels que la conception ou la modification de l'organisation du travail, le maintien dans et en l'emploi, la prévention des risques chimiques, les TMS et les RPS. Cependant, le nombre d'entreprises bénéficiaires a légèrement diminué, passant de 462 en 2022 à 449 en 2023.

En ce qui concerne les participations aux CSE, le nombre est resté stable avec 92 participations en 2023 contre 93 en 2022.

Nous notons en revanche une baisse significative des actions de sensibilisation en 2023, avec seulement 42 actions organisées en présentiel ou en webinaire contre 105 actions en 2022. Cette baisse est préoccupante car elle révèle, notamment, un manque d'appropriation de nos actions par les adhérents. En effet, 34 propositions de sensibilisation interentreprises ont dû être annulées faute de participants, ce qui souligne la nécessité de redynamiser ces actions.

Par ailleurs, nous avons développé des accueils collectifs de prévention (ACP) pour des travailleurs des Services d'aide à la personne (SAP). Ainsi, 4 à 6 sessions par an ont été animées en présentiel. Bien que plus d'actions aient été proposées, elles n'ont pas toutes pu être réalisées en raison des contraintes de ce secteur d'activité particulier.

En ce qui concerne la formation Sauveteur Secouriste du Travail, 12 à 13 sessions ont été assurées par an, bénéficiant à près de 80 travailleurs et de 60 entreprises différentes chaque année. Cette action de formation rencontre un succès important auprès de nos bénéficiaires.

Dans l'ensemble, ces actions de prévention ont permis de sensibiliser les travailleurs aux risques professionnels liés à leur activité et de leur fournir les outils nécessaires pour prévenir ces risques. Cependant, il est important de noter que les contraintes du secteur d'activité concerné peuvent limiter la portée de ces actions et qu'il est nécessaire de trouver des solutions pour toucher un public plus large.

En conclusion, malgré une augmentation du nombre d'actions en entreprise et une participation stable aux CSE, la baisse des actions de sensibilisation doit faire l'objet d'un travail spécifique. Il est nécessaire de redynamiser ces actions pour favoriser l'appropriation de la prévention primaire par nos adhérents et améliorer la prévention des risques professionnels dans les entreprises.

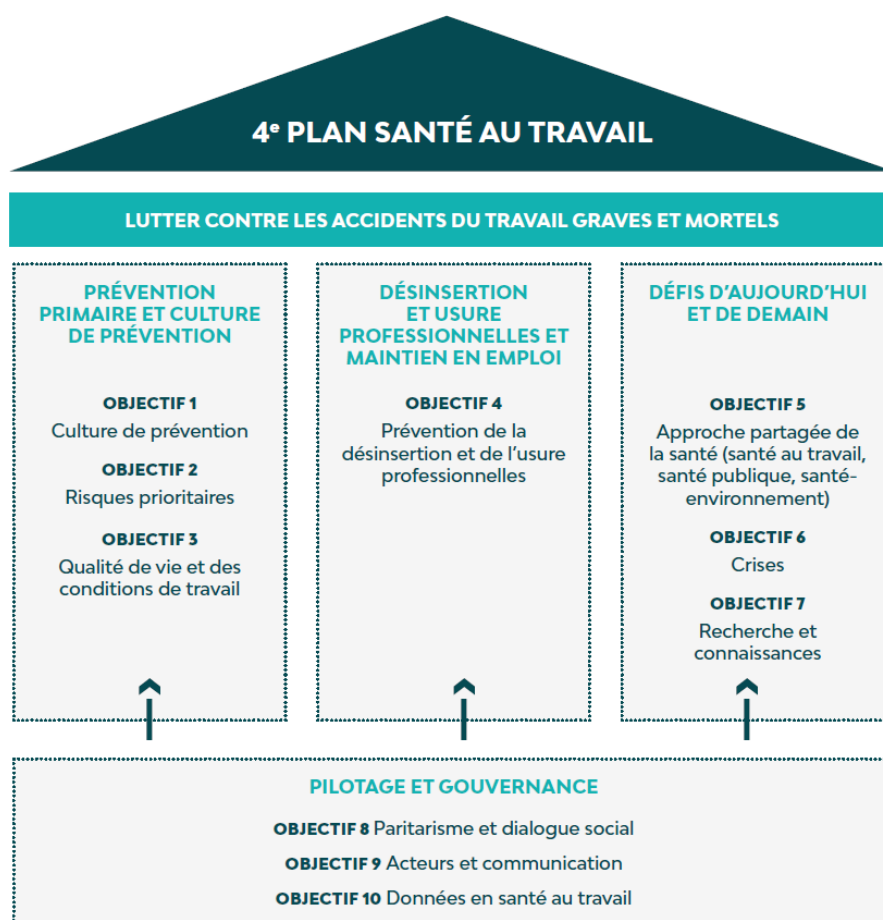
³ Annexe 1 : Tableau des actions de sensibilisation 2023

1.2. Rappel des orientations nationales et régionales

1.2.1. Les orientations du Plan Santé Travail (PST4)

Les orientations nationales en matière de santé au travail visent à améliorer la prévention des risques professionnels, la qualité de vie et les conditions de travail, ces éléments étant à considérer tels des leviers de performance de l'entreprise et de bien-être pour ses travailleurs. Elles sont regroupées en plusieurs axes.

Constitué d'un axe transversal et de quatre axes stratégiques avec 10 objectifs opérationnels comprenant de nombreuses actions, le PST 4 permet d'aborder l'ensemble des défis prioritaires identifiés par les acteurs de la prévention.



Le PST4 vise à renforcer la prévention des accidents du travail graves et mortels, qui devient un objectif transversal en lien avec le Plan national 2022-2025. Il prévoit de structurer et développer la prévention de la désinsertion professionnelle, notamment à travers l'implication accrue des Services de Prévention et de Santé au Travail. Il vise aussi à améliorer l'accompagnement de proximité des entreprises. Et enfin, il prend en compte de "nouveaux" risques, tels que les violences sexistes et sexuelles au travail.

Ces orientations nationales sont déclinées dans le PRST4 Normandie, qui prend en compte les spécificités locales et les besoins des entreprises et des travailleurs.

1.2.2. Les orientations du Plan Régional Santé au Travail (PRST4)

Le Plan Régional Santé au Travail 4 (PRST4) Normandie a défini 12 orientations prioritaires pour améliorer la santé et la sécurité au travail dans la région.

Notre Service s'est engagé dans la démarche de co-construction régionale et a activement participé à l'élaboration de ces orientations. Aujourd'hui, le Service reste impliqué dans plusieurs groupes de travail pour contribuer à la structuration et à la mise en œuvre de ces axes stratégiques.

Les actions prévues dans le cadre du PRST visent à renforcer la prévention des risques professionnels, à améliorer la qualité de vie au travail et à réduire les inégalités sociales et territoriales en matière de santé au travail. Voici les 12 orientations prioritaires du PRST Normandie dont nous nous saisissons en lien avec les besoins spécifiques de nos adhérents :

- **Renforcer la communication autour du PRST :**
 - Mettre en place un réseau partenarial de communicants
 - Créer le site internet du PRST
 - Appuyer les groupes de travail du PRST
- **Renforcer le diagnostic territorial en santé au travail :**
 - Renforcer le contenu du diagnostic territorial
 - Renforcer la forme du diagnostic territorial
 - Assurer l'animation du diagnostic territorial
- **Développer la culture de prévention dans les TPE/PME :**
 - Renforcer la prévention au sein des TPE/PME
 - Intégrer les enjeux de la prévention et de la santé au travail dans la formation initiale et continue
- **Prévenir l'exposition aux produits chimiques :**
 - Sensibiliser les principaux donneurs d'ordre au repérage avant travaux amiante
 - Informer et sensibiliser les particuliers au risque amiante
 - Prévenir les risques d'exposition aux poussières sans effet spécifique dans un cadre de poly-expositions
 - Sensibiliser les TPE/PME au risque chimique
 - Prévenir les risques de poly-expositions à l'ouverture de conteneurs
- **Prévenir le risque de chutes de hauteur :**
 - Prévenir les chutes de hauteur lors des opérations sur toiture en matériaux fragiles
 - Mieux communiquer sur les outils de prévention et d'accompagnement
 - Poursuivre l'action de prévention des risques de chute de hauteur sur les chantiers de constructions de maisons individuelles en veillant à l'effectivité du dispositif de coordination
 - Augmenter l'intégration définitive de protections collectives contre les chutes de hauteur sur les constructions neuves
- **Prévenir les risques psychosociaux :**
 - Mobiliser les divers acteurs autour des RPS
 - Mieux analyser le travail et les facteurs des RPS
 - Mutualiser les actions de prévention

- **Prévenir les troubles musculo-squelettiques**
 - Promouvoir les outils existants
 - Prévenir les TMS en situation de télétravail
 - Développer un nouvel outil de formation et d'apprentissage
- **Promouvoir la qualité de vie et des conditions de travail :**
 - Promouvoir la démarche QVCT en entreprise
 - Permettre que la QVCT fasse évoluer les modèles de management et les organisations du travail
 - Sensibiliser à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes dans le cadre de la QVCT
- **Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelle et maintenir en emploi :**
 - 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, notamment pour les personnes atteintes de maladies chroniques ou en situation de handicap
 - Développer les compétences des acteurs de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi
 - Favoriser la coordination entre les acteurs de la santé au travail et ceux de l'insertion professionnelle
 - Développer les dispositifs de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi
- **Faire converger santé au travail et santé publique :**
 - Développer une approche partagée entre acteurs de la santé publique, de la santé au travail et de la santé-environnement
 - Prévenir les conduites addictives et les maladies cardiovasculaires en milieu professionnel
 - Renforcer la démarche de prévention du risque radon sur les lieux de travail
 - Renforcer la surveillance individuelle des travailleurs lors d'un accident industriel
- **Prévenir les risques industriels :**
 - Outiller les entreprises en matière d'incendie, d'explosion et de stockage de matières dangereuses
 - Prévenir les risques liés à la co-activité entre entreprise utilisatrice et entreprise extérieure
- **Améliorer la santé au travail des Femmes :**
 - Concevoir et promouvoir des outils de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail en faveur des femmes
 - Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail.

2. L'ORGANISATION DU SERVICE ET SES ORIENTATIONS

2.1. La gouvernance

2.1.1. L'Assemblée Générale

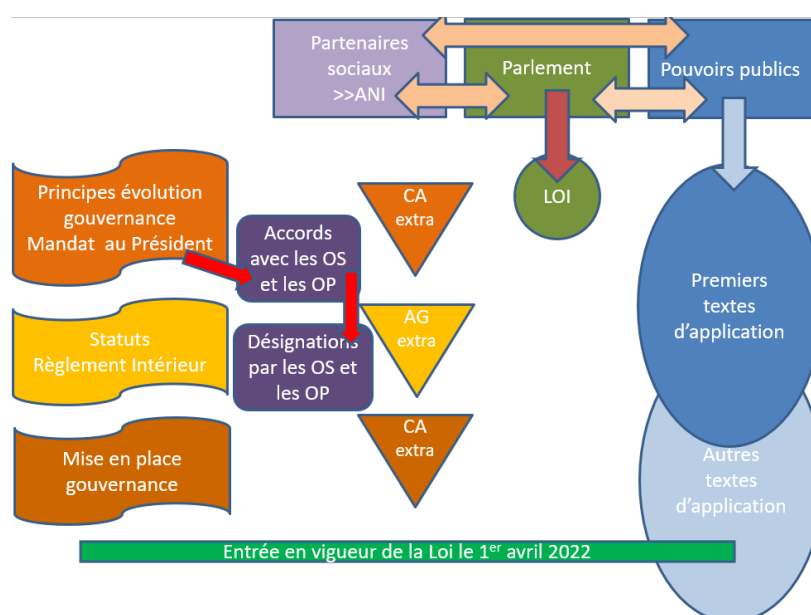
L'Assemblée générale réunit tous les membres de droit de l'Association qui sont à jour de leurs obligations associatives. Elle se réunit de façon ordinaire (AGO) au moins une fois par an sur convocation du Président du CA. Elle délibère sur les rapports sur la gestion du CA et sur la situation financière et morale de l'Association. Elle se prononce de fait sur les comptes de l'exercice clos et est sollicitée pour donner quitus de leur gestion aux Administrateurs. A ce titre, le Commissaire aux comptes et l'Expert-comptable de l'Association y participent à titre consultatif. L'AG est aussi amenée à se prononcer sur le rapport annuel d'activité du SPSTI qui est établi par le Directeur général et sur la ratification des décisions du CA concernant les ressources de l'Association.

L'AG se réunit par ailleurs de façon extraordinaire (AGE) lorsqu'il est nécessaire d'adapter les Statuts associatifs.

Elle s'est réunie dans ce cadre le 23 février 2022 afin de mettre lesdits Statuts en conformité avec la nouvelle gouvernance des SPSTI telle que voulue par la Loi n° 2021-1018 du 02 août 2021 qui allait entrer en application.

L'infographie ci-contre illustre les principales étapes qui ont conduit à mettre à jour la nouvelle gouvernance de l'Association :

Un Conseil d'Administration extraordinaire a permis le 25 janvier 2022 de convenir les grands principes d'évolution de la gouvernance, de donner mandat au Président pour rencontrer les organisations syndicales afin de négocier des accords pour la composition des instances et enfin de procéder à la convocation d'une Assemblée Générale Extraordinaire.



En date du 10 février 2022, lesdits accords ont été signés par toutes les organisations syndicales.

Les évolutions majeures introduites dans les Statuts associatifs ont été les suivantes :

- Les Administrateurs employeurs sont désignés par les OP parmi les entreprises adhérentes
- Les membres employeurs siégeant à la Commission de Contrôle sont désignés par les OP parmi les entreprises adhérentes
- Un Vice-Président du Conseil d'Administration, travailleur d'une entreprise adhérente, est élu
- Pas plus de deux mandats (de 4 ans) consécutifs quel que soit le mandat
- La fonction de Vice-Président (ou de Trésorier du Conseil d'administration) est incompatible avec celle de Président de la Commission de Contrôle

- Pour assurer l'intérim en cas d'empêchement du Président ou du Vice-Président dans l'attente de leur retour ou d'une nouvelle désignation de ceux-ci, désignation d'un Président délégué (employeur) et d'un Vice-Président délégué (travailleur)
- Format et répartition des sièges au Conseil d'Administration et à la Commission de Contrôle définis par voie d'accords entre les Organisations syndicales représentatives et le Président du Service
- Précisions sur modalités de convocation et de participation aux instances de gouvernance

Les évolutions majeures apportées au Règlement Intérieur associatif ont été les suivantes :

- Rédaction d'un préambule précisant le périmètre des modifications apportées
- Nouvelle rédaction de l'article 7 portant sur le CA précisant en particulier les modalités d'élection aux différents postes
- Nouvelle rédaction de l'article 8 portant sur la Commission de Contrôle précisant en particulier les modalités d'élection aux différents postes
- Précisions sur le format de rédaction, simplifications de forme, ...

A noter qu'une AGE réunie le 31 janvier 2023 permet dorénavant l'organisation statutaire de plusieurs AG Ordinaires dans une même année.

2.1.2. Le Conseil d'Administration et la Commission de Contrôle

2.1.2.1. Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'administration (CA) composé de façon paritaire de 10 titulaires, et présidé (au moment de la rédaction de ce PPS) par M. DOISTAU (collège des employeurs), joue un rôle essentiel dans la gouvernance et le fonctionnement global de notre organisation. Il est en effet le lieu où se rencontrent et se concertent les différents acteurs impliqués et impactés par notre activité. Il se réunit au moins chaque semestre.

Le CA, en s'appuyant sur les avis de la Commission Médico-Technique (CMT) et de la Commission de Contrôle, a pour mission principale de définir les orientations stratégiques de notre Service. Il prend des décisions sur les questions majeures telles que l'adoption du budget, l'approbation des comptes, la fixation des cotisations, ou encore la modification du Règlement intérieur associatif. Sur la base du rapport annuel d'activité qui intègre la synthèse annuelle des travaux de la CMT, rapport qui reflète notre engagement au quotidien dans le cadre de l'offre socle de services due aux entreprises et aux travailleurs, le CA mesure la bonne adéquation entre les orientations prises, l'activité réalisée et les moyens dédiés.

Le CA est un espace de dialogue et de concertation, où chaque voix compte. Les représentants des employeurs et des travailleurs, mandatés par leurs organisations syndicales respectives, tous issus des entreprises adhérentes, y ont un rôle actif et participatif. Ils peuvent exprimer leurs attentes, leurs besoins et leurs préoccupations. Ils contribuent ainsi à l'élaboration de politiques de prévention adaptées aux réalités du terrain et aux spécificités de notre territoire de compétence. Etant parties prenantes au sein du SPSTI, les Administrateurs ont aussi vocation à assurer un rôle actif en tant que relais de communication de nos missions et actions auprès de leur environnement global (entreprise, syndicat, autre[s] mandat[s], ...)

2.1.2.2. La Commission de Contrôle

Conformément à la réglementation en vigueur, l'organisation et la gestion du SPSTI sont placées sous la surveillance d'une Commission de Contrôle qui élabore son Règlement intérieur.

Elle est composée de 6 titulaires représentant les travailleurs suivis et de 3 titulaires représentant les employeurs, chaque membre étant mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel. Les 9 titulaires (comme leurs suppléants) sont bien issus des entreprises adhérentes. Les membres de la Commission ne peuvent effectuer plus de deux mandats complets consécutifs de 4 ans. Comme pour le CA, cette règle a pris effet au 1er avril 2022 en application de la Loi du 02 août 2021 alors entrée en vigueur.

Ses missions règlementaires sont les suivantes :

Elle est consultée sur l'organisation et le fonctionnement du Service de prévention et de santé au travail, notamment sur :

- 1° Le budget ainsi que l'exécution du budget du Service de prévention et de santé au travail ;*
- 2° La modification de la compétence géographique ou professionnelle du Service de prévention et de santé au travail ;*
- 3° Les créations, suppressions ou modifications de secteurs ;*
- 4° Les créations et suppressions d'emploi de Médecin du travail, d'Intervenant en prévention des risques professionnels ou d'Infirmier ;*
- 5° Les recrutements de Médecins du travail en contrat de travail à durée déterminée ;*
- 6° La nomination, le changement d'affectation, le licenciement, la rupture conventionnelle du contrat de travail, la rupture du contrat de travail à durée déterminée dans les cas prévus à l'article L. 4623-5-1 et le transfert d'un Médecin du travail ;*
- 7° Le licenciement d'un Intervenant en prévention des risques professionnels ou d'un Infirmier.*

La Commission peut en outre être consultée sur toute question relevant de sa compétence.

La Commission de Contrôle est par ailleurs informée :

- 1° De tout changement de secteur ou d'affectation d'un Médecin d'une entreprise ou d'un établissement de cinquante salariés et plus ;*
- 2° Des observations et des mises en demeure de l'inspection du travail relatives aux missions des Services de prévention et de santé au travail et des mesures prises pour s'y conformer ;*
- 3° Des observations d'ordre technique faites par l'inspection médicale du travail et des mesures prises pour s'y conformer ;*
- 4° Des suites données aux suggestions qu'il a formulées ;*
- 5° De l'état d'application des clauses des accords ou conventions collectifs relatives à l'activité et aux missions des services de prévention et de santé au travail dès lors que ces accords ou conventions intéressent une ou plusieurs des entreprises adhérentes à ces services.*

A noter que des Médecins délégués, professionnels de santé du Service, issus de la Commission Médico-Technique sont invités à participer à titre consultatif aux réunions du CA et de la Commission de Contrôle. Leur éclairage dans leur domaine d'activité est un plus indéniable pour la bonne compréhension de certains sujets et enjeux de la part des Administrateurs et des membres de la Commission.

2.2. Principes de fonctionnement nécessaires à notre organisation

2.2.1. Avec le cadre législatif, réglementaire et de la DREETS de Normandie

Ce nouveau PPS est rédigé en conformité avec la réglementation applicable à ce jour et en lien avec les particularités actuelles de notre organisation. Il constitue un élément clef du dossier d'agrément transmis à la DREETS de Normandie.

La DREETS de Normandie a été régulièrement informée des actions menées et des difficultés rencontrées dans le cadre du PPS précédent. Dans cette même dynamique, des bilans intermédiaires de la mise en œuvre de ce PPS pourront être réalisés en lien avec les actualités législatives, territoriales ou celles du Service.

2.2.2. Avec les adhérents et leurs travailleurs

Les actions du Service et la communication vis-à-vis des adhérents ont longtemps été marquées par la mise en œuvre des mesures expérimentales sur le suivi individuel pour faire face à l'insuffisance de la ressource médicale (Cf. mise en place de ces mesures en octobre 2018). La DREETS de Normandie a bien été informée des dispositions prises et du contexte ayant présidé à leur élaboration. Bien que réduites aujourd'hui, il est nécessaire de les maintenir et, de fait, de poursuivre l'information auprès des adhérents à ce sujet.

Le moment venu, le Service a informé les adhérents sur les évolutions réglementaires liées à la Loi du 2 août 2021 et ses différents Décrets d'application. Ces évolutions ont en effet des implications importantes pour les entreprises en matière de prévention, santé et sécurité. Le Service s'est donc naturellement engagé dans la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions et dans l'accompagnement des adhérents à leur égard.

Le suivi efficient prévention et santé travail des travailleurs est de la responsabilité des employeurs. Le Conseil d'administration, soucieux de pouvoir déployer l'offre socle de services, valide les orientations stratégiques de notre organisation (Statuts & Règlement intérieur associatifs et PPS).

C'est pourquoi à ce stade, il est important de préciser que les moyens de l'Association sont mis prioritairement à la disposition de ses **adhérents de droit** (i.e. entreprises de droit privé du secteur interprofessionnel disposant d'un établissement juridique sur le département de l'Eure), excluant de facto les entreprises relevant du BTP ou du secteur agricole, ainsi que les structures appartenant aux trois fonctions publiques.

Des **adhésions dérogatoires** sont toutefois possibles dans le cadre du Décret sur les salariés éloignés, sous strictes conditions complémentaires élaborées au sein de la CMT et approuvées par le Conseil d'Administration, après avis favorable de la Commission de Contrôle. Au moment de la rédaction de ce PPS, les sollicitations d'adhésions dérogatoires acceptées par le Service concernent :

- Les établissements employeurs ne disposant pas eux-mêmes d'un Service de prévention et de santé au travail autonome
- Les travailleurs appelés à travailler régulièrement sur le département de l'Eure
- Les travailleurs n'étant pas en situation de pré-reprise ou de reprise du travail
- Les travailleurs n'intervenant pas sur le site ou pour le compte d'une entreprise disposant sur le territoire de l'Eure d'un Service de prévention et de santé au travail autonome.

Il convient de relever qu'AMI Santé au Travail ne répond pas favorablement aux sollicitations d'adhésion d'**entreprises de travail temporaire sises hors du département** de l'Eure.

Les entreprises de travail temporaire disposant d'un établissement juridique dans l'Eure sont quant à elles des adhérents de droit. Toutefois, le suivi individuel des travailleurs temporaires détachés auprès d'une entreprise disposant d'un Service de prévention et de santé au travail autonome n'est pas assuré par notre Association. Le suivi par le Service de prévention et de santé autonome constitue, en effet, pour ces travailleurs une solution plus pertinente. Cette exclusion est pleinement justifiée considérant, d'une part, la nécessité de réaliser un suivi global (actions de prévention et de suivi individuel), que seul le Service autonome est en mesure d'assurer et, d'autre part, l'insuffisance de la ressource médicale au sein de notre Service.

Les mêmes dispositions sont prises pour les travailleurs des adhérents de droit (autres que ETT), détachés dans le cadre d'une mission auprès d'entreprises disposant d'un Service autonome.

Par ailleurs, les intérimaires ayant plus d'un emploi relevant du secteur d'activité du BTP ne sont pas pris en charge par AMI Santé au Travail mais par le SPSTI à compétence professionnelle dédiée : *Santé BTP Normandie*.

Les particuliers employeurs – ne relevant pas du Décret multi-employeurs – adhèrent sous les conditions suivantes :

- la mutualisation des coûts entre plusieurs employeurs n'est pas envisagée
- la proratisation de la cotisation en fonction du temps de travail n'est pas envisagée

2.2.3. Pour l'organisation du Service

Les évolutions régulières de notre profession ont mis en lumière la nécessité pour notre Service de faire preuve d'agilité et d'adaptabilité. En effet, afin de répondre aux changements réglementaires et aux besoins évolutifs de nos adhérents, notre organisation doit être en mesure de s'adapter et de renforcer son efficacité.

Si les dernières années ont été riches d'événements marquants pour la profession, les prochaines années verront certainement de nouvelles évolutions. Pour faire face à ces changements, notre organisation doit intégrer cette capacité d'adaptation au long cours. C'est la raison pour laquelle le PPS donne des trajectoires qui doivent nous permettre d'être en conformité avec les attendus de nos adhérents et de Loi en anticipant les changements plutôt qu'en les subissant. Nous devons faire des changements une force et un levier pour améliorer la qualité du service rendu aux adhérents, en nous appuyant sur des évaluations afin d'ajuster notre organisation en continu. Le recours à des évaluations régulières et la certification nous permettront de nous assurer que nos moyens sont bien adaptés aux besoins et que notre organisation évolue de manière progressive et continue.

2.2.4. Pour les salariés de l'Association

L'exigence d'agir en proximité des adhérents et leurs travailleurs est un élément déterminant pour chacun et un principe réaffirmé pour l'ensemble des rôles et missions de notre organisation.

Par ailleurs, la nécessité de valoriser, rendre compte des actions (dans le respect du secret médical) et d'assurer la traçabilité de nos missions ainsi que les enjeux de la certification impliquent que chacun déclare l'intégralité de son activité en temps réel. Ces informations permettent notamment de piloter les actions et les projets à l'aide d'indicateurs assortis d'objectifs, tant au niveau de l'EST que du

Service. Sur un autre plan, les outils et les pratiques doivent être harmonisés pour une plus grande équité et une meilleure efficacité. Ce travail, déjà engagé, devra se poursuivre car il est l'une des clefs pour un meilleur service rendu aux bénéficiaires. Il participe aussi à une meilleure coopération et au bien-être au travail des professionnels du Service.

Enfin, il est nécessaire de rappeler que l'une des spécificités de notre organisation, en lien avec les particularités de nos missions, implique une interdépendance importante entre les métiers. En effet, cela s'illustre par la complémentarité du travail dans le suivi des salariés, des actions à conduire en milieu de travail et du rôle pivot que joue le Médecin du Travail. La coopération est particulièrement sollicitée pour tenir les enjeux de travail de chacun, au-delà des éléments de coordination qui cherchent à prendre en charge les dimensions du « travailler ensemble ». Cela suggère également la nécessité de renforcer le point de vue métier de manière à renforcer l'harmonisation des pratiques, à soutenir l'émergence ou le renfort de repères de travail partagés qui soutiennent la coopération inter-métiers.

2.3. Les professionnels et autres intervenants du Service pour un projet commun

2.3.1. La Direction⁴

Le Directeur général fait mettre en œuvre, sous l'autorité du Président, les actions approuvées par le Conseil d'administration dans le cadre du Projet Pluriannuel de Service.

La Secrétaire générale seconde le Directeur général dans tous les domaines, avec l'appui, sur certains sujets, d'une Assistante Relation-adhérents. Elle intervient directement dans la gestion associative du SPSTI, la démarche de progrès et le domaine juridique. Elle assiste le Directeur général dans le pilotage de l'Association, notamment en coanimant le COMOP et elle contribue directement à la maîtrise globale des risques.

2.3.2. Les fonctions Support

Les fonctions Support⁴ de notre Service jouent un rôle essentiel dans le soutien aux équipes santé travail et dans la qualité du service rendu à nos adhérents. Elles regroupent différents domaines d'expertise, tels que la gestion administrative, la logistique, les services généraux, l'informatique, la communication.

En soutenant les équipes santé travail dans leurs missions quotidiennes, les fonctions Support contribuent à améliorer la qualité et l'efficacité de notre Service. Elles permettent aux équipes de se concentrer sur leur cœur de métier, en leur apportant un appui logistique, administratif et technique.

De plus, les fonctions Support jouent un rôle clé direct dans la relation avec nos adhérents. Elles ont en effet la charge de la gestion des adhésions, de la facturation et parfois de demandes d'information. En soutenant les équipes santé travail et en contribuant à la qualité du service rendu à nos adhérents, elles jouent un rôle clé dans notre mission de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé au travail. Il convient en ce sens de renforcer la proximité et les liens avec les EST de proximité.

⁴ Annexe 2bis : Note d'organisation

Les fonctions Support à ce jour sont les suivantes :

Une **Responsable comptable**, avec l'appui de deux Collaboratrices, est chargée de la comptabilité et des finances et en particulier des domaines suivants : comptabilité générale, processus budgétaire et reporting, gestion du flux entrant (adhérents), gestion du flux sortant (fournisseurs, ...).

Une **Responsable du développement des équipes santé travail** est chargée d'assurer un appui de proximité auprès des Médecins pilotes. Assurant une présence régulière sur les sites, elle est notamment chargée : de l'intégration des nouveaux professionnels des EST, de la mise en œuvre des référentiels métiers, de l'optimisation et de l'harmonisation des pratiques professionnelles en lien particulièrement avec les Coordinatrices métiers, de l'ajustement de la composition des EST en lien avec les portefeuilles adhérents, de l'organisation des centres et du bon fonctionnement des EST.

Une **Responsable des ressources humaines** assure avec l'appui d'une Assistante ressources humaines et l'aide de spécialistes externes notamment : la gestion des Ressources Humaines, la gestion des relations sociales, la santé et la sécurité des professionnels, la conformité réglementaire des dispositions relatives à l'organisation du travail, le contrôle budgétaire et le reporting.

Une **Responsable des services généraux**, avec l'appui de deux Agents d'accueil, une Archiviste et un Agent des services généraux, est chargée notamment : des contrats de prestations, de la gestion de l'entretien et de la sécurisation des locaux, de l'organisation et de la coordination des fonctions d'accueil, de l'archivage des DMST et de l'appui logistique aux actions

Un **Responsable du système d'information**, avec le soutien d'une Assistante informatique, est chargé de la stratégie et de l'organisation du système d'information. Il s'appuie principalement sur des spécialistes externes en coordonnant leurs activités ainsi que sur le Médecin Super administrateur. Il est responsable des domaines suivants : développement du logiciel métier (ERP spécifique à la profession), gestion de la Hotline, digitalisation, gestion de l'infrastructure informatique, conformité réglementaire (CNIL, RGPD, charte informatique...) et sécurisation des données en particulier des données de santé.

Il conviendra de compléter ces fonctions en lien avec l'évolution des besoins et des ressources ; il est notamment prévu de structurer la démarche qualité et de certification.

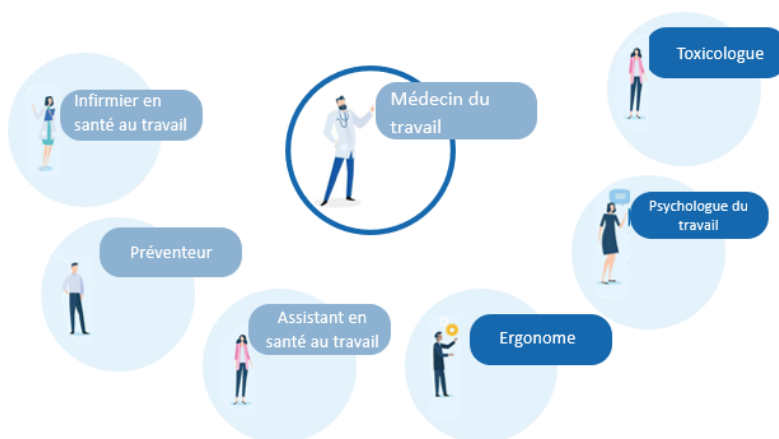
2.3.3. Les équipes pluridisciplinaires

2.3.3.1. L'Équipe Santé Travail (EST)

L'organisation du SPSTI repose sur des équipes pluridisciplinaires appelées Équipes Santé Travail (EST).

Les dites équipes sont composées d'Assistants en santé au travail, de Préventeurs en santé au travail, d'Infirmiers en santé au travail (IDEST) et elles sont animées et pilotées par des Médecins en santé au travail.

Un ensemble d'entreprises (portefeuille-adhérents) situées sur un territoire géographique donné est affecté à un centre de proximité et à une EST afin de répondre à l'objectif de construire avec les



adhérents une relation stable, condition d'un travail de qualité pour développer efficacement la prévention dans les entreprises.

La composition de ces équipes est, a minima, d'un Médecin en santé au travail, d'un IDEST, d'une Assistante et d'un Préventeur en santé au travail.

Le Médecin est généralement amené à gérer un portefeuille d'adhérents en s'appuyant sur une ou deux équipes santé travail basées sur un ou deux centres. Cette composition et cette organisation varient et s'adaptent en fonction de la taille du portefeuille-adhérents.

Le Médecin, qui anime et coordonne plusieurs EST, pourra être aidé dans ses missions. Il peut et pourra s'appuyer sur la Direction générale et la Responsable du développement des équipes santé travail. Ce soutien pourra également être réévalué et des expérimentations pourront être mises en œuvre afin de définir le profil du professionnel qui pourrait faire ressource pour le Médecin pour le soutenir dans son pilotage.

Les travaux de chaque EST s'inscrivent dans les missions du SPSTI prévues par la Loi 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail au travers des 3 volets de l'offre socle de services au profit des entreprises adhérentes et des travailleurs.

Pour déployer leurs missions en cohérence avec les référentiels d'activités, les équipes santé travail s'appuient sur des documents structurants en lien avec la certification des SPSTI dans une dynamique de progrès, de qualité et de proactivité.

Pour faciliter l'organisation du quotidien et mener, in fine, les missions du Service, les équipes santé travail s'appuient sur la Responsable du développement des EST qui assure auprès d'elles un appui de proximité.

En fonction des besoins identifiés, les EST font appel en interne à des ressources expertes notamment pour un transfert de compétences et/ou pour assurer des actions de prévention auprès des adhérents et leurs travailleurs.

Les EST coopèrent également avec d'autres professionnels en externe au bénéfice des travailleurs suivis : CARSAT, Cap' Emploi, ...

2.3.3.2. Structurer les EST en tenant compte des portefeuilles adhérents

Le Service sera soucieux d'adapter en permanence ses équipes aux besoins des entreprises adhérentes. Pour cela, la composition des équipes santé travail fera l'objet d'une évaluation régulière en lien avec les portefeuilles adhérents et pourra s'appuyer sur l'outil d'auto-évaluation de PRESANSE. Cette évaluation permettra de s'assurer que les compétences et les effectifs sont en adéquation avec les besoins des entreprises et la composition des portefeuilles. Les ajustements, adaptations ou renforts éventuels seront discutés lors des réunions Direction-Médecins, en prenant en compte les contraintes et les opportunités liées aux ressources humaines et à l'organisation du Service. Cette approche globale & intégrée permettra de garantir une prise en charge optimale des travailleurs et une prévention efficace des risques professionnels.

2.3.3.3. Les fonctions Transverses

A ce jour, les EST s'appuient sur des Conseillers en prévention généralistes ou spécialistes (Toxicologue, Conseiller en ergonomie, Psychologue du travail) pouvant intervenir, selon les profils, sur tout ou partie du territoire d'intervention de l'Association. Ces ressources transverses permettent de répondre aux besoins spécifiques des entreprises adhérentes et de renforcer l'expertise des EST.

Toutefois, la CMT sera amenée à évaluer régulièrement l'adéquation entre l'activité réalisée et les besoins identifiés, afin d'ajuster les ressources transverses en conséquence. Cette évaluation portera sur différents critères, tels que le nombre et la nature des interventions réalisées, les retours des entreprises adhérentes, les évolutions réglementaires et les orientations stratégiques du Service.

En fonction des résultats de cette évaluation, la CMT pourra faire des propositions d'ajustement des ressources transverses, en veillant à trouver l'équilibre nécessaire entre les actions de proximité, le développement des compétences et de l'expertise des EST et le besoin plus ponctuel en spécialités. Ces propositions seront soumises à l'arbitrage du Conseil d'Administration, qui statuera sur les moyens à mettre en œuvre pour répondre aux besoins identifiés.

2.3.4. Le réseau des Psychologues conventionnés

Le Service dispose de deux Psychologues du travail dont la mission principale est d'intervenir en collectif auprès de nos adhérents, soit en intra-entreprise, soit en inter-entreprises dans le cadre d'actions de prévention ou d'événements graves notamment.

Ces interventions ont pour objectif de prévenir les risques psychosociaux et d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail. Dans certains cas, des travailleurs peuvent aussi avoir besoin d'un suivi individuel.

C'est pourquoi le Service oriente les travailleurs vers un réseau de Psychologues conventionnés, pouvant proposer jusqu'à trois rendez-vous. Cette orientation permet de répondre aux besoins individuels des travailleurs tout en complétant les actions menées par les Psychologues du travail du Service.

Face à la demande croissante en la matière et au manque de disponibilités des Psychologues déjà conventionnés, nous souhaitons renforcer ces conventions dans une logique de répartition des compétences et de maillage territorial.

Cette complémentarité entre les actions des Psychologues du travail du Service et des Psychologues conventionnés permet de proposer une offre de services globale et cohérente notamment en matière de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration de la qualité de vie au travail. Elle contribue également à renforcer la qualité de l'accompagnement proposé aux travailleurs et aux entreprises adhérentes.

2.3.5. L'Assistanat social

À ce jour, notre Service s'appuie sur les dispositions de droit commun pour mener ses actions dans le domaine social. Nos professionnels recourent aux dispositifs existants et au partage d'expérience pour accompagner les travailleurs dans leurs démarches sociales. Nous avons également mis en place un book interne pour la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) sous le pilotage de notre cellule centrale qui permet de faciliter l'appropriation des dispositifs existants et de renforcer l'efficacité de notre action.

Cependant, nous sommes conscients que la complexité des situations sociales nécessite parfois un accompagnement plus spécialisé et renforcé. C'est pourquoi nous envisageons de nous doter de temps d'assistanat social. Ce temps dédié (prestation ou recrutement) permettra de renforcer notre expertise dans ce domaine, et d'apporter un soutien personnalisé et adapté aux travailleurs qui en ont besoin.

Pour autant, nous ne souhaitons pas nous substituer au droit commun et nous veillerons donc à ce que les actions de l'Assistant de service social soient en lien avec le travail et le besoin social des travailleurs. Nous pensons qu'en travaillant en étroite collaboration avec nos équipes pluridisciplinaires, l'Assistant de service social pourra contribuer à renforcer la qualité de la prise en charge des travailleurs et à prévenir les situations de fragilité sociale.

2.4. Les partenaires et l'environnement

Nous souhaitons renforcer notre dynamique partenariale à différents niveaux. Tout d'abord, au niveau territorial, nous souhaitons travailler en étroite collaboration avec les différents acteurs locaux pour accompagner au mieux les parcours des travailleurs et assurer une approche globale de la santé au travail. Cette dynamique doit s'inscrire dans un partenariat de proximité avec nos partenaires, tant pour le suivi individuel des travailleurs que pour la mise en œuvre d'actions communes.

Ensuite, au niveau régional et national, nous souhaitons contribuer activement aux réseaux PRESANSE aux niveaux régional et national sur différentes thématiques structurantes telles que la PDP et l'IRDP, les RPS, les travailleurs indépendants, et notre engagement dans le PRST 4.

Cette démarche partenariale vise à renforcer notre expertise et à partager les bonnes pratiques, nourrir notre réflexion, faire évoluer nos procédures et ainsi améliorer le service rendu.

Nous pouvons citer comme partenaires réguliers :

- L'AGEFIPH
- L'Assurance Maladie
- Le Cap Emploi
- La CARSAT
- Des structures du social, médico-social et de l'insertion

2.5. La Commission Médico-Technique (CMT)

La CMT est une instance essentielle de notre Service. Elle joue un rôle clé dans la définition et la mise en œuvre de notre projet de Service, en apportant son expertise médicale et technique à la Direction générale et au CA. Elle est et doit être un lieu d'échanges et de co-construction.

Dans le cadre de notre projet de Service, la CMT joue un rôle clé dans la définition des orientations stratégiques en matière de prévention et de santé au travail. Elle contribue à l'identification des priorités et des objectifs, en fonction des besoins des entreprises et des évolutions réglementaires. Elle apporte également son expertise dans la mise en œuvre des actions de prévention, en veillant à ce qu'elles soient adaptées aux besoins des entreprises et efficaces dans la réduction des risques professionnels.

Elle contribue à améliorer la qualité du service rendu à nos adhérents et à promouvoir la santé et la sécurité au travail et à harmoniser nos pratiques.

Nous avons renouvelé la CMT en janvier 2023 pour 3 ans. Tous les postes de titulaires ont bien été pourvus. En fonction des ordres du jour (ordre du jour préparé par le Comité de la pluridisciplinarité), des invités peuvent être amenés à participer aux réunions sur les points qui les concernent.

Elle est règlementairement consultée sur les questions relatives :

- 1° A la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du Service de prévention et de santé au travail
- 2° A l'équipement du Service

- 3° A l'organisation des actions en milieu de travail et du suivi de l'état de santé des travailleurs
- 3° bis A l'élaboration et à la mise en œuvre des protocoles prévus à l'article R. 4623-14 du Code du travail
- 4° A l'organisation d'enquêtes et de campagnes
- 5° Aux modalités de participation à la veille sanitaire

Pour rappel, le fonctionnement de la CMT a été révisé à la suite de la mission confiée il y a quelques années par la Direction au cabinet ATEMIS visant à observer la dynamique de travail au sein de notre Service.

Des enseignements clefs avaient été identifiés à plusieurs niveaux et certains restent à renforcer et à faire évoluer. Les principes de fonctionnement actuels sont les suivants :

- La CMT est un lieu de partage, de co-construction et d'échanges autour de propositions formulées par des groupes de travail, les métiers, la CMT elle-même ou par la Direction
- La CMT est un lieu d'expression de la pluridisciplinarité et de recherche de consensus
- La CMT formule des avis ou des propositions sur lesquels la Direction prend des décisions pour mise en œuvre (N.B. : les décisions de la Direction ne sont pas forcément immédiatement prises en séance)
- Le fonctionnement de la CMT a vocation à faire l'objet d'une évaluation régulière

Il convient de cibler les sujets afin de veiller à son efficacité et son efficience sur les sujets liés aux orientations stratégiques de notre offre de services.

- L'articulation des membres de la CMT avec les métiers qu'ils représentent : les réunions métiers (Médecins, Infirmiers, Assistants et Préventeurs) sont importantes et doivent être aussi un lieu de communication sur les travaux de la CMT. Ce point est réaffirmé même s'il nécessite de veiller à la dynamique de certains métiers dont la coopération et le partage restent à développer pour élaborer un point de vue métier.
- L'articulation entre la CMT et les GT est à améliorer : la CMT est chargée d'établir les feuilles de route des GT. Le REX sur le PPS précédent doit amener le Service à être plus attentif à la notion de pilotage de la délégation et à la gestion du feed-back des avancées des différents GT.
- L'articulation entre les membres de la CMT et l'ensemble du personnel est à rendre plus fluide à l'aide d'une communication plus rapide et opérationnelle :
 - Diffusion des relevés de conclusions et d'extraits de support de présentation.
 - Organisation deux fois par an d'une réunion d'information de l'ensemble du personnel pour un échange direct sur les travaux les plus importants de la CMT et les décisions afférentes prises par la Direction.
 - Réflexion à développer sur des outils de communication permettant une diffusion plus rapide de l'information (journal interne, webinaire, interventions ponctuelles...).

A noter que la Secrétaire générale participe aux réunions de la CMT. Elle en assure la prise de notes destinée à établir les relevés de conclusions qui sont partagés avec l'ensemble du personnel après avis des membres de la CMT.

Cette organisation permet une approche transversale des différents sujets en lien avec le service rendu aux adhérents et l'organisation. Dans le cadre de ce projet de Service, la CMT poursuivra son organisation actuelle, tout en cherchant à renforcer son efficience et son impact. Pour cela, elle s'attachera à cibler plus précisément les sujets à traiter, en fonction des besoins réels des entreprises et des priorités de notre Service. Elle veillera également à optimiser la participation aux groupes de travail, en évaluant le sujet à traiter, le nombre de participants nécessaires et le niveau d'engagement attendu.

2.6. Les groupes de travail (GT) : réflexion, co-construction et évolutions

Les groupes de travail sont un élément important de l'organisation de notre Service. Ils permettent de structurer le travail selon les thématiques en lien avec l'offre socle, et de mobiliser les compétences et les expertises nécessaires pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes. Ils ont été et seront mobilisés pour le développement de l'offre spécifique et de l'offre complémentaire.

Les professionnels des EST, les Transversaux et les fonctions Support qui participent à ces GT, travaillent ensemble pour identifier les besoins de notre organisation, proposer des actions de prévention adaptées et évaluer leur impact. Leur feuille de route est élaborée en CMT, qui veille à ce qu'elle soit en adéquation avec les orientations stratégiques de notre Service et les priorités de notre projet de Service.

Parmi les groupes de travail, on peut citer notamment ceux dédiés au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, au renfort des actions de prévention (GT RLAP), au Système d'Information et la cellule centrale PDP. Ces groupes de travail ont pour mission de définir les orientations et les attendus des procédures, les outils et les bonnes pratiques nécessaires pour garantir la qualité et l'efficacité de notre service. Les GT ont pour objectif d'alimenter la réflexion de la CMT tout au long de la période du PPS. Ils peuvent mobiliser des sous-groupes, des ateliers et d'autres formes de travail collaboratif efficace.

Dans le cadre de notre projet de Service, nous chercherons à renforcer l'efficacité des groupes de travail pour une recherche de simplification et d'efficience, en définissant plus précisément les attendus et les objectifs de chacun d'entre eux. Il ne s'agit pas de créer des groupes et des sous-groupes dont le fonctionnement peut être fastidieux mais de s'appuyer sur des groupes dont la composition et la feuille de route doivent permettre de produire les actions concertées en CMT. Nous souhaitons également renforcer la coordination entre les différents GT, en veillant à ce qu'ils travaillent en synergie et en cohérence avec les orientations de notre Service.

2.7. Le comité de la pluridisciplinarité (CDP)

Le comité est composé de l'équipe de Direction, des Coordinateurs métiers et de la Responsable du développement des EST. La mission de cette instance est d'être en appui pour :

- Accompagner la CMT et l'équipe de Direction dans leurs rôles respectifs tels que définis par la réglementation
- Organiser le cadre de réflexion stratégique pour l'évaluation et le suivi du PPS
- Déterminer collectivement les ordres du jour des réunions de la CMT et l'articulation avec les réunions métiers
- Préparer les décisions relatives aux règles de répartition des moyens utiles (humains, matériels, organisationnels, numériques) pour la réalisation de la mission du SPSTI dans le respect de l'équité associative et du niveau de cotisation qui peut raisonnablement être appelé auprès des entreprises
- Préparer les décisions sur tout sujet relevant de l'équité de traitement entre les métiers au sein de l'Association
- Pouvoir faire ressource pour les autres professionnels en ce que ses membres sont informés de l'état d'avancement des différents GT, des conclusions rendues, etc.

2.8. La fonction de Coordinateur métier

Depuis 2019, la fonction des Coordinatrices métiers Médecin et IDEST a montré son importance et son efficacité dans la structuration de notre organisation : le renforcement des points de vue métier, le

travail sur les bonnes pratiques et la communication métier. Cette mission doit se poursuivre et se développer avec une organisation soutenance afin de renforcer le rôle et la place de ces Coordinatrices. Il convient de leur apporter le soutien nécessaire pour mener à bien leur mission afin de poursuivre le travail de coopération engagé et la transversalité entre les différents acteurs de notre Service.

Par ailleurs, nous avons, début 2023, mis en place des fonctions « similaires » pour les Assistantes et les Préventeurs. Ce démarrage a rencontré des difficultés dans sa mise en œuvre. Nous sommes actuellement en phase d'intégration d'une nouvelle Assistante coordinatrice pour renforcer et améliorer notre transversalité. En outre, nous sommes en réflexion sur l'organisation à retenir pour les Préventeurs, pour lesquels le collectif doit trouver les conditions d'une meilleure coopération.

Nous sommes convaincus que cette approche collaborative nous permettra de mieux répondre aux besoins de nos adhérents et de fournir un service de qualité par un renforcement de la coopération et de la transversalité.

2.9. Les staffs

Le Médecin assure des réunions individuelles, appelées "staff", avec les différents membres de son EST. Ces réunions ont pour objectif de structurer et de cadrer l'activité de chacun, d'organiser la délégation, de définir les priorités, d'engager des actions de prévention et de prendre des décisions. Elles sont organisées à différentes fréquences, entre deux professionnels ou plus, en fonction du besoin et des sujets traités.

Ces staffs sont des moments privilégiés pour échanger et croiser les regards entre les différents professionnels. Ils permettent de confronter les points de vue, de partager les expériences et les compétences, et de renforcer la coordination et la complémentarité des actions menées. Ils contribuent ainsi à améliorer la qualité de la prise en charge des travailleurs et à renforcer l'efficacité de notre action.

Le staff IDEST permet notamment d'assurer un suivi des DMST des travailleurs confiés et de définir les actions de suivi et/ou de prévention individuelles ou collectives à engager. Il permet également de rédiger des protocoles afin d'assurer le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs. Il est essentiel pour structurer la délégation et garantir la qualité et la sécurité de l'accompagnement des travailleurs.

Le staff Assistante permet notamment de répondre aux sollicitations des adhérents, d'envisager et d'organiser la délégation aux IDEST et de prioriser les demandes de rendez-vous. Il est un outil de pilotage et de coordination essentiel pour assurer une réponse adaptée et réactive aux besoins des entreprises et des travailleurs.

Le staff Préventeur permet notamment d'assurer la transmission des informations en parallèle des comptes rendus, de répondre aux sollicitations des adhérents et d'assurer un suivi sur les actions déléguées. Il est un espace de dialogue et de concertation entre les différents acteurs de la prévention, qui contribue à renforcer la cohérence et l'efficacité de notre action.

En somme, ces staffs sont des moments clés pour structurer la délégation, renforcer la collaboration inter-métiers et améliorer la qualité de la prise en charge des travailleurs. Ils sont essentiels pour garantir une approche pluridisciplinaire de la prévention et de la santé au travail et pour répondre aux enjeux de santé publique auxquels nous sommes confrontés.

2.10. Les réunions d'équipe

En complément des staffs, les réunions d'équipe doivent être un élément essentiel de notre organisation et de notre approche pluridisciplinaire. Elles doivent être organisées toutes les 4 à 6 semaines et faire partie intégrante de notre fonctionnement. Ces réunions ont pour objectif de créer une dynamique de travail collective, de favoriser la communication et l'échange d'informations entre les différents professionnels et de renforcer la coordination et l'efficacité des actions.

Cet aspect a été souligné comme étant essentiel dans les démarches réalisées sur les conditions et la dynamique de travail. En effet, sous le pilotage du Médecin, les réunions d'équipe permettent de créer un espace de discussion et de réflexion collective, où chacun peut exprimer ses idées et ses besoins. Elles contribuent ainsi à renforcer la cohésion d'équipe, à favoriser l'engagement et la motivation des professionnels et à améliorer la qualité de la prise en charge des travailleurs.

La réunion d'équipe est un outil de pilotage, d'organisation et de communication. Elle permet de faire passer de l'information descendante et ascendante, d'organiser le travail des membres de l'équipe, de suivre les indicateurs du PPS et de l'équipe et de travailler sur un projet commun.

Pour assurer l'efficacité de ces réunions, les EST s'appuient sur un guide pratique qui leur permet de prévoir l'organisation en amont de la réunion, d'en assurer l'animation et d'en établir un compte rendu. Les Médecins ont également à leur disposition un guide sur le pilotage et l'animation d'une équipe, qui propose un cadre méthodologique pour animer et coordonner l'action de l'équipe. Ils peuvent en outre s'appuyer sur le soutien de la Responsable du développement des équipes santé travail ou sur un accompagnement extérieur (type coach).

2.11. Les réunions de centre

Des réunions de centre peuvent être organisées notamment pour renforcer la cohésion interne pour mieux se connaître, créer les conditions d'une participation de tous, organiser la gestion du centre (commandes de fournitures, de matériel...), organiser une continuité de service à l'échelle du centre, partager sur un projet commun.

Elles contribuent ainsi à renforcer la collaboration et la fluidité de la vie du centre, en favorisant la communication et l'échange d'informations entre les différents professionnels.

La continuité de service est un enjeu majeur pour notre organisation et ces réunions sont l'occasion de la structurer à l'échelle du centre.

Les soutiens inter-professionnels, inter-métiers et inter-équipes sont également des enjeux importants. Ces réunions contribuent ainsi à renforcer ces différents niveaux de cohésion et la solidarité entre les différents professionnels. Par ricochet, elles favorisent l'amélioration de la qualité de l'accompagnement des adhérents et des travailleurs.

Enfin, elles sont également l'occasion d'aborder des sujets transverses avec les fonctions Support, tels que les ressources humaines, l'organisation propre du centre, la communication interne et externe, ou encore la qualité et la certification. Elles contribuent ainsi à renforcer la collaboration et la coordination entre les différents acteurs du Service et à améliorer l'efficacité et la performance de notre action.

2.12. Les réunions métiers

Les réunions métiers sont organisées 4 fois/an et planifiées annuellement ; elles prévoient la participation de tous les professionnels de l'équipe pluridisciplinaire en quatre groupes métiers : Assistantes en santé au travail, IDEST, Médecins, Préventeurs en santé au travail.

Elles constituent un lieu d'échange entre pairs pour parler du métier, de son évolution, des situations de travail, des difficultés rencontrées et faire émerger des pistes d'amélioration idéalement partagées et harmonisées. Améliorer l'efficacité de ces réunions sur les sujets liés aux métiers apparaît comme une nécessité.

Ces réunions permettent également d'échanger sur les travaux de la CMT afin de les nourrir sur les priorités d'actions pluridisciplinaires au service des adhérents et de leurs travailleurs.

Les procédures et les fiches pratiques sont communiquées, puis partagées au sein des métiers ; elles peuvent faire l'objet d'un accompagnement en distanciel et/ou en présentiel avec le soutien notamment des Coordinateurs et de la Responsable du développement des EST.

Afin d'assurer une transversalité des sujets, les ordres du jour sont partagés au sein du comité de la pluridisciplinarité (sauf sujet relevant, le cas échéant, du secret médical).

Sans nuire aux particularités des différents métiers et à l'indépendance technique du Médecin en particulier, l'harmonisation des pratiques constitue un objectif en soi des réunions métiers, gage d'une meilleure efficacité de l'organisation et d'une bonne lisibilité des actions menées au sein du Service.

2.13. Les réunions du personnel

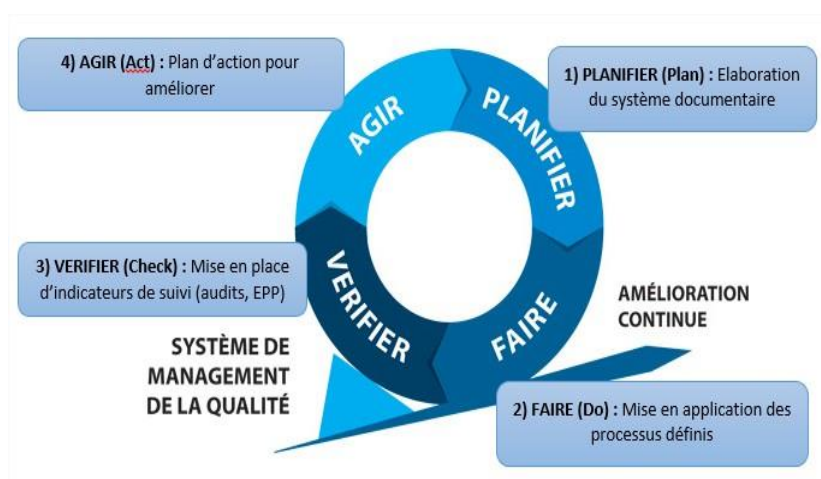
Les réunions du personnel sont des temps qui participent à la co-construction, à la cohésion et au partage d'informations. Elles sont organisées deux fois par an et réunissent l'ensemble du personnel des 12 centres et du Siège social, toutes fonctions et tous métiers confondus. Ces réunions ont pour objectif de favoriser la communication générale entre tous les membres du personnel, de renforcer l'engagement de nos collaborateurs, de faire le point sur les projets en cours et de développer la cohésion.

Ces réunions sont des moments privilégiés pour échanger sur les enjeux et les défis auxquels nous sommes confrontés, partager les expériences et les bonnes pratiques et renforcer la coordination et la complémentarité des actions menées mais aussi prendre du recul sur nos pratiques. Elles sont également l'occasion de présenter les évolutions législatives et réglementaires, les projets en cours et les perspectives d'évolution de notre Service.

Ces réunions sont complémentaires aux autres réunions évoquées précédemment et qui sont organisées de façon plus régulière (réunions métiers, réunions d'équipe, réunions de centre). Ces réunions sont essentielles pour renforcer l'approche pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle de notre activité et pour répondre aux enjeux à venir du Service.

2.14. Structurer la démarche qualité

Pour développer cette démarche au sein de notre Service, nous nous appuyons sur les procédures et la démarche qualité déjà existantes. Cela étant, il est indispensable de la développer et de la structurer. Nous avons réalisé une première auto-évaluation, qui nous a permis d'identifier les axes d'amélioration et de valider une cartographie des processus basée sur l'approche proposée par le réseau PRESANSE.



Dans cette optique, nous allons poursuivre nos efforts pour améliorer le service rendu aux adhérents, harmoniser nos pratiques et répondre aux exigences de la certification. Nous continuerons à nous appuyer sur les outils développés par PRESANSE, tels que l'autoévaluation et l'interface documentaire Interstis, qui nous permettent d'évaluer notre niveau d'activité et d'identifier les axes d'amélioration et de partager les expériences entre SPSTI du territoire national et de poursuivre le partage de nos démarches au niveau de PRESANSE Normandie.

Dans le cadre de notre engagement pour l'amélioration continue de nos actions, nous allons dédier **une fonction spécifique pour animer la démarche qualité** au sein de notre organisation. Cette fonction aura pour mission de coordonner les actions d'amélioration continue, de fédérer et d'impliquer les équipes autour de la démarche, de suivre les indicateurs de performance et de veiller à la conformité de nos pratiques avec les exigences réglementaires et les référentiels de certification. Pour ce faire, nous nous appuierons sur la norme AFNOR SPEC 2217-08/2023 qui définit les exigences relatives à la qualité.

Cependant, nous sommes convaincus que l'implication de tous les acteurs de notre Service est essentielle pour faire de la démarche d'amélioration continue une démarche vertueuse, au service des adhérents et en soutien des actions développées par nos professionnels. C'est pourquoi nous encourageons d'ores et déjà l'engagement de chacun dans cette démarche, en favorisant la communication, la formation et le partage des bonnes pratiques.

Cette démarche participative permettra de renforcer la cohésion des équipes, de valoriser les compétences de chacun et de favoriser l'innovation dans nos pratiques. En impliquant l'ensemble des professionnels de notre Service dans cette démarche, nous souhaitons favoriser une culture de l'amélioration continue et de la qualité, qui se traduira par une meilleure satisfaction de nos bénéficiaires et une reconnaissance accrue de notre expertise en matière de prévention et de santé au travail.

Au moment de la rédaction de ce PPS, nous envisageons de candidater au niveau 1 de la certification AFNOR SPEC 2217-08/2023 pour tendre progressivement vers le niveau 3. Cette démarche nous

permettra de structurer notre démarche qualité et d'engager un processus d'amélioration continue formalisé.

2.15. Le dialogue social et la QVCT

Le dialogue social et la Qualité de Vie au Travail (QVT)-Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) sont des éléments qui sont intégrés dans notre propre organisation. Cette démarche contribue au développement de notre projet de Service et à l'amélioration de la qualité de nos actions.

Nous sommes convaincus que le dialogue social est un levier pour porter collectivement notre projet de Service. C'est pourquoi nous encourageons la participation active des représentants du personnel à la vie de notre organisation, tant au travers des réunions de CSE que des démarches internes sur la dynamique du travail (RPS, dynamique métiers...).

La QVT-QVCT est un enjeu important pour notre Service. Sa prise en compte doit favoriser le bien-être et l'épanouissement professionnel.

Cette démarche s'appuie sur le travail réalisé au niveau du réseau PRESANSE par la commission RH qui propose un guide pratique articulé autour de l'obligation légale de négociation collective en la matière mais aussi des travaux dans le cadre des négociations ou des journées d'étude.

Ce guide vise à identifier les enjeux QVT au sein des SPSTI. Il présente aussi, sous forme d'un partage d'expériences entre Services qui ont engagé une telle démarche, les avantages/inconvénients des mesures prises afin d'aider les SPSTI à décider de leurs éventuelles mises en place.

Nous avons, par ailleurs, mis en place une démarche QVCT, qui vise à structurer la réflexion sur les postes de travail avec notamment une procédure d'aménagement. De plus, nous poursuivrons le développement des actions déjà engagées et renforcerons la communication interne autour de celles-ci. Une écoute active des besoins et des attentes des professionnels, le suivi et le développement des plans d'actions seront des leviers pour améliorer le bien-être au travail. Cette démarche s'est accompagnée par la mise en place d'enveloppes financières, en lien avec des économies d'énergie, permettant aux centres de réaliser des investissements de « confort ».

2.16. Le Système d'Information (SI), sécurisation et accessibilité des données

Le Service s'assure de la conformité des Systèmes d'Information et des services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels exerçant au sein de notre organisation.

Pour mémoire, le Service a fait le choix depuis 2016 du logiciel métier MEDTRA4 en s'appuyant sur une équipe projet.

Un travail d'harmonisation et de simplification des saisies se poursuit, en lien avec la mise en place d'indicateurs pour le reporting de l'activité et le pilotage des actions. Cela nécessite de s'inscrire dans une démarche continue de structuration du logiciel ainsi que de sensibilisation des utilisateurs à la traçabilité. Ce point sera renforcé pour ce PPS afin notamment de réaliser une meilleure approche globale du suivi, une meilleure traçabilité, une plus grande valorisation de notre activité et de répondre aux exigences de la certification.

L'espace privatif mis à disposition des entreprises permet d'assurer la déclaration des effectifs avec les expositions associées aboutissant à la catégorisation des travailleurs pour leur suivi individuel et à la facturation de la cotisation annuelle. Il permet en outre par exemple aux employeurs de déclarer un nouveau travailleur pour déclencher l'étude d'un rdv santé travail initial et d'exprimer leurs besoins

notamment en visites de reprise ou à la demande. C'est par ailleurs un espace d'informations diverses sur les actions que nous menons.

Le parc bureautique fait l'objet d'investissements réguliers afin de maintenir et développer les conditions de travail et la sécurisation du Système.

Une solution d'infogérance est en place avec le partenaire KOESIO qui peut assurer, y compris à distance, les interventions courantes et le support auprès des utilisateurs.

Les réseaux et, en particulier, la téléphonie, ont été complètement redéfinis à partir de propositions techniques d'opérateurs majeurs. C'est Orange qui a été retenu au terme des négociations. La solution Mitel est intégralement hébergée dans le Cloud Avenue d'Orange.

Le support technique a également été confié à KOESIO qui assure le pilotage du réseau, la protection des données, la maintenance des serveurs et les sauvegardes. L'externalisation de l'ensemble des serveurs chez un hébergeur agréé pour l'hébergement des données de santé est effective.

- Logiciel Métier : développement de la solution MEDTRA d'AXESS

Ces dernières années, nous avons réalisé plusieurs montées de version et fait l'acquisition de plusieurs modules complémentaires tel que le paiement par CB, le prélèvement SEPA, le renforcement de la sécurisation de l'authentification à l'espace privatif, l'envoi de SMS et la téléconsultation.

Par ailleurs, à ce jour, nous envisageons de poursuivre avec la solution MEDTRA5, version full web, dont certains modules seront améliorés (Prévention, KPI, planning, ...) afin de répondre de façon plus efficace aux exigences de la Loi et aux besoins de nos adhérents ainsi que pour répondre aux attentes des utilisateurs. Une migration échelonnée (par briques fonctionnelles) sur plusieurs années est prévue.

Les professionnels de notre Service participent avec d'autres utilisateurs Référents ASSUM (Club utilisateurs) aux ateliers de co-construction de cette future version logicielle afin de lui permettre de répondre au mieux aux besoins et attentes des utilisateurs.

Un groupe de travail spécifique dénommé « GT Système d'Information » veille à maintenir le logiciel métier à jour (évolutions de version) et il est force de propositions auprès d'ASSUM et/ou d'AXESS Solutions Santé pour le faire évoluer.

- Acquisition et déploiement d'une solution BI (Business Intelligence)

Nous avons pris l'option d'une solution BI avec AXESS depuis 2023. Le déploiement d'une telle solution est un enjeu important pour notre Service. Cette solution permettra de faciliter l'accès aux indicateurs clés de notre activité et ainsi d'améliorer la performance et l'efficacité du service rendu et l'atteinte des cibles attendues.

Les équipes de notre Service ont besoin d'un accès facile et rapide aux données pour prendre des décisions éclairées et répondre aux besoins des entreprises adhérentes. Le BI sera un outil de soutien au pilotage des EST, en particulier pour les Médecins du travail et plus globalement de pilotage des actions. La solution BI que nous souhaitons déployer permettra de centraliser les données et de les restituer sous forme d'indicateurs clés, accessibles en temps réel pour les équipes.

Après la mise en place des indicateurs de suivi individuel et de la PDP pour les équipes, nous poursuivrons le déploiement de la solution BI pour les actions de prévention. Cette étape permettra de suivre l'impact des actions de prévention menées par notre service et d'ajuster notre organisation.

Plus globalement, la solution BI facilitera l'accès à l'information pour la certification et les différentes enquêtes que le Service doit renseigner. Elle permettra également de renforcer la transparence et la communication en interne, en donnant accès aux mêmes types d'informations à l'ensemble des équipes mais aussi de valoriser le travail réalisé auprès de nos adhérents et de nos partenaires.

- Licences Microsoft 365

Nous avons fait l'acquisition de licences Microsoft 365 pour notre suite bureautique (Word, Excel, ...) ainsi que pour les boîtes mails utilisateurs. Nous avons par ailleurs généralisé l'utilisation de l'application Microsoft Teams pour les visioconférences.

- Renforcer la Sécurisation

Nous avons déployé une solution d'impression par badge individuel afin de sécuriser les impressions confidentielles. Toshiba en a assuré la mise en place et la maintenance.

Un logiciel d'Audit a été mis en place pour les accès à notre serveur de fichiers. KOESIO en assure à présent la maintenance et la gestion.

Plusieurs points sont envisagés pour fiabiliser et sécuriser davantage encore les différents accès utilisateurs :

- Solution de VPN
- Double authentification pour les comptes utilisateurs/Microsoft 365
- Filtrage moderne des boîtes courriels (Mail in black)
- Exploitation de la couche sécurité existante avec nos licences Microsoft 365

En complément, nous devons engager la mise en place de la messagerie sécurisée de santé pour assurer une communication fiable et confidentielle entre les professionnels de santé et en lien avec Mon Espace Santé. Cette obligation vise à renforcer la sécurité des données de santé et à améliorer la coordination des soins et des différentes prises en charge.

- Site internet et intranet

Notre site internet et notre intranet ont fait l'objet d'une refonte totale en 2023. Le prestataire Lemon Interactive a été choisi pour ces réalisations et pour en assurer la TMA (Tierce Maintenance Applicative et évolutive). Pour ces deux outils de communication, la solution technique Wordpress a été mise en place afin de nous permettre de développer en autonomie des communications tant externes qu'internes.

A usage interne, le logiciel Service desk a été choisi et déployé afin de suivre les demandes internes des Service Généraux et du Service Système d'information. L'outil de ticketing est accessible depuis notre intranet.

- D'autres développements sont prévus pour optimiser notre gestion :

- Engager la réflexion d'un SI RH pour optimiser et faciliter la gestion administrative du personnel.
- Dématérialiser les factures : nous envisageons de nous doter d'un logiciel de dématérialisation de nos factures fournisseurs.

2.17. Le Dossier Médical Santé Travail (DMST)

Le DMST est un outil essentiel pour assurer le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs tout au long de leur carrière professionnelle. Il permet de retracer l'ensemble des données professionnelles et de santé du travailleur, telles que son curriculum laboris, les actions en milieu de travail, les rendez-vous santé travail, les conseils, les examens complémentaires, les actions de maintien dans et en emploi, etc.

La bonne tenue du DMST est donc primordiale pour prévenir l'usure professionnelle, la désinsertion professionnelle et améliorer la qualité des informations permettant d'évaluer le lien entre l'état de santé du travailleur, les postes occupés et ses conditions de travail actuelles et antérieures. Le Service est responsable du traitement de données mis en œuvre dans la constitution du DMST.

Les éléments compris dans le DMST sont notamment les données d'identité du travailleur, les informations sur les risques actuels ou passés auxquels le travailleur est/ou a été exposé, les informations relatives à l'état de santé du travailleur recueillies lors des rendez-vous du suivi individuel de son état de santé, les informations formalisées concernant les attestations, avis et propositions des professionnels. Les actions réalisées sur le DMST doivent être tracées et conservées.

Une procédure est disponible avec une fiche pratique pour rappeler les enjeux du DMST conformément au Décret du 15 novembre 2022 n° 2022-1434 relatif au dossier médical en santé au travail et aux recommandations de bonne pratique de la HAS de janvier 2009. Cette procédure traite des modalités de constitution du DMST et de la saisie des données au sein du Service.

2.18. La RGPD

Le Service est attentif au respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Pour cela, il bénéficie de l'expertise d'un Délégué à la Protection des Données (DPO) externalisé, qui l'accompagne dans la mise en œuvre des mesures pour garantir la conformité de ses traitements de données avec les exigences réglementaires.

Le DPO veille également à la sensibilisation et à la formation des professionnels du Service sur les enjeux de la protection des données personnelles (des modules d'e-learning sont proposés à chaque nouveau collaborateur).

Cette démarche de conformité au RGPD s'inscrit dans une volonté plus globale de renforcer la confiance des adhérents et des travailleurs dans le traitement de leurs données personnelles.

Le Service est responsable des traitements des données de ses propres salariés, des données de santé des travailleurs suivis et des données des adhérents.

Il est aussi sous-traitant en ce qui concerne les données à caractère personnel des travailleurs suivis transmises par les adhérents.

2.19. Traçabilité et veille sanitaire

L'une des missions du SPSTI consiste à assurer la traçabilité des expositions professionnelles et à mener une veille sanitaire. Les travailleurs étant exposés à des risques variés (physiques, chimiques, organisationnels ou relationnels), il est essentiel de suivre l'évolution de ces risques et de leurs conséquences sur la santé.

Le Service participe donc à des études et des enquêtes populationnelles et épidémiologiques, à la fois au niveau national et régional (PST, PRST, Qualios, enquête DGT...). Pour mener à bien cette mission, le logiciel métier MEDTRA4 est utilisé notamment comme outil pour la traçabilité et la veille sanitaire. Les thésaurus harmonisés sont en majeure partie installés pour faciliter le suivi et l'analyse des données.

2.20. Le secret professionnel

Le secret professionnel, médical et industriel, est préservé tant dans sa dimension organisationnelle que matérielle.

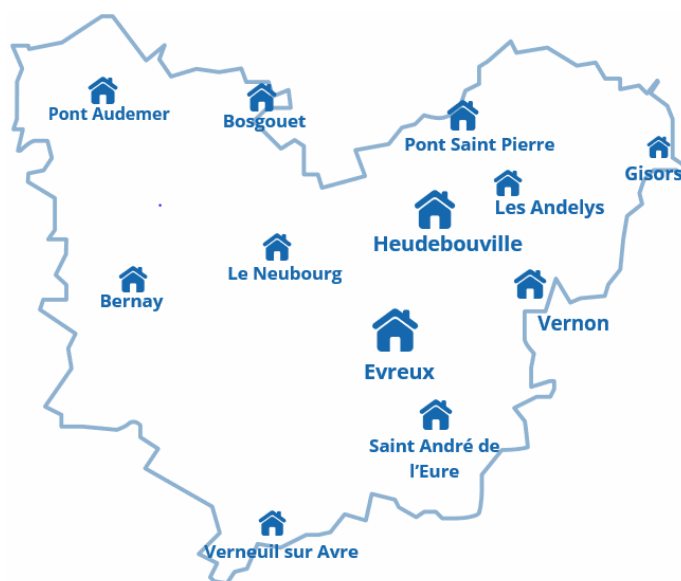
Diverses mesures sont mises en œuvre et elles portent, entre autres, sur :

- Le processus de renforcement des accès informatiques
- Les sensibilisations du personnel
- L'inscription dans les contrats de travail de l'obligation du secret
- Le traitement du courrier
- La gestion des accès aux dossiers médicaux santé travail (locaux, crédences, ...)
- Le plan pluriannuel de sécurisation des sites avec une attention forte sur les locaux de stockage des DMST
- La gestion des accès au Système d'Information en lien avec les entrées & sorties du personnel et les droits afférents à chaque fonction

2.21. Le schéma directeur immobilier : un engagement pour moderniser et optimiser nos infrastructures

Notre Service accorde une importance particulière à la qualité de ses infrastructures, convaincu que des locaux fonctionnels et adaptés sont essentiels pour offrir un service de qualité à nos adhérents et aux salariés. C'est dans cette optique que nous avons élaboré notre Schéma Directeur Immobilier (SDI), un outil stratégique qui guide notre politique d'investissement et de gestion immobilière.

Dans cette dynamique, nous avons déjà réalisé d'importantes avancées. A ce jour, 11 de nos 12 centres ont été réhabilités, offrant ainsi à nos équipes et à nos adhérents des espaces de travail adaptés, confortables et répondant aux normes en vigueur.



Depuis notre dernier Projet de Service, nous avons également fait l'acquisition du centre des Andelys, auparavant loué. Cette acquisition nous permet de sécuriser notre présence sur ce territoire et d'envisager des travaux d'aménagement pour améliorer encore la qualité de nos services. Le centre de Pont Saint Pierre a été entièrement reconstruit en 2023 pour une livraison en avril 2024. Cette reconstruction, menée dans le respect de notre SDI, a permis de doter ce centre de locaux modernes et fonctionnels, offrant ainsi à nos équipes et à nos adhérents un environnement de travail de qualité.

Notre SDI prévoit la construction d'un nouveau centre pour Evreux, une étape majeure dans notre développement. Ce nouveau centre, conçu pour répondre aux besoins actuels et futurs de nos adhérents, sera un exemple en termes d'innovation, de fonctionnalité et de durabilité. De plus, notre SDI inclut la construction de notre nouveau Siège social en lien avec la construction du centre. Cette construction (projet à ce jour) sera menée dans le respect de notre engagement en faveur du développement durable, avec une attention particulière portée à l'efficacité énergétique et à la réduction de notre empreinte environnementale.

Pour les années de ce PPS, nous chercherons à trouver un équilibre entre la proximité géographique et l'optimisation du nombre de centres par Médecin. Nous sommes conscients que la proximité est un

facteur clé pour offrir un service de qualité à nos bénéficiaires. Cependant, nous devons également veiller à optimiser nos ressources, notamment en termes de personnel médical. C'est pourquoi nous évaluerons régulièrement cet équilibre, en prenant en compte les besoins de nos adhérents, les contraintes géographiques et les ressources disponibles.

En parallèle, nous renforcerons notre présence en entreprise. En effet, nous sommes convaincus que la proximité ne se mesure pas seulement en termes de distance géographique, mais aussi en termes de disponibilité et de réactivité. En intervenant directement dans les entreprises, nous serons en mesure de mieux comprendre leurs besoins, de leur apporter des solutions adaptées et de renforcer notre relation avec nos adhérents et leurs travailleurs.

En conclusion, notre Schéma Directeur Immobilier est un outil stratégique essentiel pour notre Service de Prévention et de Santé au Travail. Il guide nos investissements et nos actions pour moderniser et optimiser nos infrastructures, avec pour objectif ultime d'offrir à nos adhérents et à leurs travailleurs un service de qualité dans des locaux adaptés et fonctionnels. Notre SDI prend également en compte la nécessité de trouver un équilibre entre la proximité géographique et l'optimisation de nos ressources, et la volonté de renforcer notre présence en entreprise pour offrir un service toujours plus proche des besoins de nos adhérents.

2.22. Les moyens matériels

- Équipements de bureautique :

Dans le but d'améliorer les conditions de travail de nos équipes, les professionnels seront progressivement équipés de matériels tels que des claviers compacts et des souris sans fil, des supports de documents, des supports ergonomiques pliables pour PC, des bras supports d'écrans et des deuxièmes écrans.

En rappel, les photocopieurs ont été équipés de lecteurs de badges individuels pour garantir la confidentialité des documents scannés, imprimés et photocopiés par les collaborateurs.

- Matériel médical pour le suivi individuel :

Le Service a décidé de privilégier l'utilisation de matériel connecté pour faciliter l'intégration des résultats d'examens dans les dossiers des travailleurs suivis. Les appareils manuels qui n'étaient plus en état de fonctionnement ont été mis au rebut.

Un premier achat de 14 Audiowin, 14 Spirowin et 14 Visiolit a été complété par un second achat de 18 Audiowin et 15 Spirowin.

En outre, pour compléter l'équipement des EST, nous avons acquis 17 Visios et 16 champs visuels manuels. Ce matériel supplémentaire répond aux attentes formulées par les équipes et permettra de fluidifier et optimiser l'organisation des visites.

- Matériel pour les actions de prévention :

Chaque préventeur en santé au travail a été doté de matériel spécifique à ses interventions :

Peson	Mètre ruban
Appareil photos	Parka
Casque de sécurité	Bouchons moulés ou autre
Sur lunettes	Chaussures de sécurité

Ce matériel est complété dans chaque centre par la mise à disposition d'un télémètre et de surchaussures.

2.23. La communication interne et externe

2.23.1. Renforcer la communication interne

Au-delà des diverses réunions précédemment abordées (CMT, CSE, réunions des EST, staffs, réunions de l'ensemble du personnel, réunions-métiers, réunions de centre, etc.), la communication interne du Service est assurée notamment par différentes fonctions et différents canaux complémentaires les uns des autres.

Cependant, le retour d'expérience sur le précédent PPS aboutit à la conclusion selon laquelle certains sujets ne sont pas forcément encore bien compris de tous et d'autres restent inconnus de certains collaborateurs. Par ailleurs, certains oublis ou délais de communication peuvent avoir nui à des actions ou interactions. Dans le cadre de ce PPS, nous nous attacherons donc à optimiser encore davantage nos communications internes et à mesurer (via des audits, des ateliers pratiques, des entretiens, ...) que l'ensemble des communications-informations-procédures soit bien appréhendé par l'ensemble des collaborateurs.

Citons ci-après quelques fonctions ou outils de communication interne clés dans notre organisation :

- Le Président de l'Association dont la parole interne sur les enjeux associatifs est réservée à quelques moments phares de l'année (exemple : réunions de l'ensemble du personnel).
- Les Coordinatrices-métiers qui sont reconnues par chacun dans leur expertise-métier et se montrent aussi disponibles que possible.
- La Responsable du développement des EST dont la fonction est qualifiée par tous de « soutenance » et qui se déplace régulièrement sur l'ensemble des 12 centres de proximité pour être au plus proche des collaborateurs.
- Les fonctions RH qui traitent du mieux possible un nombre très important de sujets et données continueront d'être attentives à inclure dans leurs communications liées à des absences tout collaborateur impacté par cette absence et sa bonne gestion.
- Le Directeur général qui vient à la rencontre directe des collaborateurs aussi souvent que son emploi du temps le lui permet ; à noter : ses courriels adressés à l'ensemble du personnel sont assez rares afin d'en préserver le caractère important pour chacun au sein du Service.
- La Secrétaire générale qui se montre à l'écoute de tout collaborateur qui n'aurait pas trouvé réponse à des questions en proximité et qui fait remonter ou redescendre différents points d'amélioration continue à travers sa fonction générale d'audit.
- Le parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs qui est régulièrement amélioré-enrichi sur la base des retours d'expérience établis ; une attention particulière continuera d'être apportée dans ce PPS aux étapes de réintégration après un arrêt long.
- Des webinaires (mis à la suite à disposition en rediffusion) pour présenter une procédure, une fiche-pratique, un protocole-risque, un nouvel outil du maintien en emploi, un nouvel accord d'entreprise, etc. seront davantage utilisés car ils permettent, sur des temps courts, de diffuser

une information uniforme, laissent la place à des questions-réponses et évitent des déplacements parfois inutiles.

- L’Intranet a fait l’objet d’une refonte totale dans le cadre du précédent PPS (livraison au dernier trimestre 2023) afin d’être plus attractif pour les collaborateurs ; depuis lors, il est régulièrement mis à jour par l’Assistante relation-adhérents sous la supervision de la Secrétaire générale. Nous nous attacherons, dans ce PPS, à le rendre aussi dynamique et inventif que possible. Il est accessible pour tout collaborateur via un raccourci présent sur le bureau de chaque ordinateur et via un lien direct depuis le logiciel métier MEDTRA.
- Un répertoire *COMMUN* de travail et de documentation est accessible à l’ensemble du personnel sur le serveur (N.B. : selon des droits définis par fonction pour certains dossiers). Il est prévu de déployer une nouvelle arborescence de ce *COMMUN* afin de la mettre plus en adéquation avec les 3 pans de l’offre socle de services et de bien distinguer ce qui relève de ce répertoire-métier et de l’Intranet (communication plus institutionnelle).
- Le groupe de travail pluridisciplinaire dénommé « *Changer le regard* » continuera de réfléchir dans le cadre de ce PPS à des sujets de communication interne qui impactent notre communication et notre pratique externes. Aux fins d’illustration des travaux de ce GT, on citera ici le « *Book des Références communes* ». En effet, dans le cadre de la démarche d’amélioration continue du Service, ce GT a identifié différentes voies de progrès qui ont vocation à constituer des *références communes* pour l’ensemble des collaborateurs du Service. Ce document – à usage interne – reprend donc, au travers de différentes thématiques, des éléments à intégrer et à utiliser par chacun, que l’on soit ou non nouveau collaborateur :
 1. Codes graphiques
 2. Eléments de langage
 3. Postures
 4. Bonnes pratiques

2.23.2. La communication externe, valoriser les compétences internes et les actions

Dans le cadre de notre projet de Service, nous avons à cœur de renforcer notre communication externe auprès de nos bénéficiaires. Notre objectif est en effet de changer le regard sur notre Service, de valoriser nos actions et de donner une plus grande visibilité de notre engagement en faveur de la prévention, la santé, la sécurité au travail et la qualité du service rendu.

Pour cela, nous nous appuierons sur une connaissance approfondie de nos adhérents et sur une démarche de proximité. Nous mettrons en place des événements dédiés pour favoriser les échanges et les rencontres, et nous renforcerons notre présence sur le terrain pour être au plus près des besoins et des attentes des entreprises et de leurs travailleurs.

Ce travail, déjà engagé, pourra présenter différentes formes telles que :

- La communication de nos actions de sensibilisation proposées en présentiel ou en webinaires via nos sites web (public & espace privatif), E. Mailing, posters affichés dans nos salles d'attente et de réunions, signatures Outlook, plaquettes mises à disposition en salle d'attente ou remises en mains propres, mise à jour régulière de notre catalogue et d'un calendrier récapitulatif, ...
- La communication régulière par les professionnels des EST auprès de nos adhérents
- L'organisation d'événements thématiques ponctuels : journée sécurité routière, after work santé du Dirigeant, matinale type PDP ou QVCT
- Un partenariat radio, avec une information hebdomadaire, sur les missions, actions et outils du SPSTI, diffusée à différents moments de la journée et de la semaine puis disponible en podcasts sur notre site internet public
- La participation à des groupements d'employeurs ou événements de nos partenaires (Maison des entreprises, UEN, ...) ou événements réseau (Rencontres santé-travail PRESANSE, ...)

Nous renforcerons cette communication globale et n'hésiterons pas à expérimenter d'autres façons de communiquer (rencontres avec les Médecins généralistes par exemple, ...) car nous sommes bien convaincus que c'est notamment en nous faisant mieux connaître, en changeant le regard sur notre Service, en valorisant nos actions et en donnant une plus grande visibilité à notre engagement que nous favoriserons l'adhésion des entreprises à la prévention primaire et que nous contribuerons in fine à réduire les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs.

3. LE DEPLOIEMENT DE L'OFFRE SOCLE : ACCESSIBLE A TOUS LES BENEFICIAIRES

Conformément à la Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, le déploiement de l'offre socle est un enjeu majeur pour notre Service. Cette offre fait partie des trois offres à développer, avec l'offre spécifique aux indépendants et l'offre complémentaire.



Trois offres à distinguer

	Offre socle	Offre spécifique	Offre complémentaire
Cibles	Tous les adhérents et leurs salariés	Indépendants volontaires	aux adhérents
Contrats	Adhésion	Contrat d'affiliation	Contrat de services
Engagements	Obligations réglementaires, indicateurs d'effectivité, certification, agrément	Engagement contractuel	Engagement contractuel
Financements	Financée par les cotisations mutualisées per capita	Financée par les prix de l'affiliation	Financée par les facturations de prestation

L'offre socle se compose de trois pans : le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, la prévention de la désinsertion professionnelle et la prévention des risques professionnels. L'objectif est de garantir une prise en charge optimale des travailleurs et une prévention efficace des risques professionnels. Le Service s'engage à déployer cette offre socle auprès de l'ensemble de ses adhérents, en l'adaptant aux spécificités de chaque entreprise et en veillant à sa qualité et à son efficacité.



3.1. Le suivi individuel de l'état de santé

3.1.1. Principes relatifs au suivi individuel de l'état de santé

Le suivi individuel est organisé de manière structurée, réfléchi collectivement et efficace pour offrir un accompagnement adapté et efficace aux travailleurs, tout en prenant en compte les ressources disponibles. Cette approche vise à garantir une adéquation optimale entre les besoins de santé des travailleurs et les réponses apportées ainsi qu'à respecter le cadre légal de la Loi 02 août 2021.



Pour rappel, à la suite d'une analyse charge/capacité menée lors de la CMT du 12 octobre 2017, il a été mis en évidence les difficultés de réaliser toutes les actions du suivi individuel. Par conséquent, des mesures expérimentales ont été mises en place en concertation avec la DREETS et l'agrément délivré en 2020 nous a permis de les poursuivre.

Avec l'évolution réglementaire, la majeure partie de ces mesures a été intégrée dans la délégation possible aux IDEST. Néanmoins, il reste à ce jour, des mesures expérimentales nécessaires pour mener nos actions. Ces mesures doivent être reconduites sur la période (Cf. mesures expérimentales en infra).

Le GT « suivi individuel » est chargé de mener les travaux de suivi et d'évaluation ainsi que les ajustements nécessaires.

Il est composé, à ce jour, de deux Médecins, de trois IDEST, d'une Assistante en santé au travail et de la Responsable du développement des équipes santé travail. Il est co-piloté par le Directeur général et le Médecin coordinateur. Ce groupe est l'un des groupes structurants du PPS et il restera donc mobilisé tout au long du dit PPS.

Les objectifs du groupe sont les suivants :

- Préparer les adaptations du suivi individuel à chaque fois que nécessaire en tenant compte :
 - de la réglementation (et ses possibles évolutions)
 - des situations et métiers particuliers (multi-employeurs, salariés éloignés, travailleurs indépendants, ...)
 - de l'évolution des ressources disponibles
 - de l'évolution des outils et des technologies en lien avec la télémédecine
 - des expérimentations menées et de leurs évaluations
- Développer l'harmonisation des pratiques
- Renforcer l'effectivité du suivi individuel et l'amélioration continue de la qualité
- Contribuer à la promotion des actions menées par AMI Santé au Travail et au changement de regard
- Assurer le suivi en adéquation avec les expositions actuelles et passées en s'appuyant sur le curriculum laboris
- Assurer le suivi des visites SPP/SPE, visites de mi-carrière,
- Elaborer des protocoles spécifiques

Les priorités du suivi individuel

Voir les priorités issues du schéma de synthèse du suivi individuel en annexe⁵

En fonction des expositions, des protocoles risques/spécifiques et de la connaissance de l'entreprise, le Médecin peut adapter le suivi individuel (Cf. paragraphe 3.1.3).

⁵ Annexe : Organisation du suivi de l'état de santé individuel par priorité

Protocole risque :

L'adaptation du suivi individuel est liée à la connaissance du milieu de travail, du poste, des risques professionnels tout au long de la carrière du travailleur.

En équipe pluridisciplinaire, sous la responsabilité du Médecin, un travail est mené en priorité sur les risques cités dans le Décret relatif à la visite de post exposition et post-professionnelle ; les objectifs sont les suivants :

- La réglementation à connaître sur le risque
- La description du risque
- Les métiers concernés
- Les effets sur la santé
- L'identification du risque lors des actions en milieu de travail
- L'intégration du risque dans la fiche d'entreprise et l'étude de poste
- Les moyens de prévention
- Les préconisations individuelles et collectives
- Un protocole de suivi de l'état de santé (examens complémentaires, ...)
- Un flyer pour la sensibilisation des travailleurs-employeurs

Ainsi, la rédaction du protocole risque, sur son versant suivi individuel, permet d'adapter le contenu des RDV santé travail, la traçabilité des expositions, les examens complémentaires à réaliser, l'éligibilité SPE/SPP et les recommandations spécifiques à délivrer.

Protocole spécifique :

La rédaction du protocole spécifique à l'entreprise peut se situer à différents niveaux :

- Entreprise
- Atelier
- Poste de travail

Ce protocole est réalisé en EST en lien avec les actions en milieu de travail additionnées à l'analyse des données santé par l'IDEST et il est partagé et finalisé avec le Médecin. Ce protocole permet d'adapter le suivi de l'état de santé des travailleurs d'une entreprise donnée. Il a les mêmes objectifs cités précédemment pour le protocole risque.

3.1.2. Le schéma de synthèse du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs

Le schéma est un véritable outil de pilotage et de structuration du suivi individuel. Il est régulièrement mis à jour par le GT suivi individuel, sous l'impulsion essentielle des Coordinatrices Médecin et IDEST.

Ce schéma suit les évolutions réglementaires et celles de notre organisation. Il constitue un guide pour les professionnels de santé au travail dans la prise en charge des travailleurs. Il permet de préciser l'ordre des priorités des visites pour le suivi individuel, tant pour les Médecins que pour les IDEST.

Une version est également disponible pour les adhérents afin de leur permettre de suivre les dispositions légales en vigueur et recommandations du Service en matière de suivi individuel de leurs travailleurs. Cette transparence et cette communication renforcent la compréhension de nos actions et la collaboration entre le Service et ses adhérents.

3.1.3. Poursuivre le travail de réduction de l'absentéisme

Le Service est pleinement engagé dans la lutte contre l'absentéisme des travailleurs aux rendez-vous santé travail, qui constitue un enjeu important de l'usage de nos ressources. Pour cela, nous souhaitons poursuivre le travail de sensibilisation des adhérents (et plus largement des bénéficiaires) et des

professionnels du Service, en les informant sur les causes et les conséquences de l'absentéisme et en les incitant à adopter des pratiques préventives et des organisations adaptées. Nous avons évalué et structuré les modalités de nos procédures de convocation, afin de les rendre plus efficaces et de limiter la perte de rendez-vous. Cela a été renforcé par l'utilisation par exemple des technologies telles que le rappel SMS.

Enfin, nous mettons en place un suivi régulier de l'absentéisme au travers d'indicateurs d'équipe et individuels qui nous permettent de mesurer l'impact de nos actions et d'ajuster notre stratégie en conséquence. Notre objectif est de contribuer à la réduction de l'absentéisme, en agissant sur ses causes profondes et en accompagnant les professionnels du Service, les travailleurs et les entreprises dans la recherche de solutions adaptées. Cette stratégie nous a permis de passer de 11,2% d'absentéisme aux rdvs en 2019 à de 7,2% en 2023.

Pour la période couverte par ce PPS, nous réaffirmons notre engagement dans la lutte contre l'absentéisme des travailleurs. Pour cela, nous poursuivrons nos efforts de sensibilisation auprès de nos adhérents et de nos professionnels de santé, en les formant aux bonnes pratiques de prévention et de gestion de l'absentéisme. Nous poursuivrons le travail sur nos modalités de convocation afin de les rendre plus efficaces et plus adaptées aux besoins des travailleurs et des entreprises. Notre objectif est de parvenir à un taux d'absentéisme proche des 5% en agissant sur ses causes profondes.

3.1.4. Organiser les bonnes conditions des délégations aux IDEST

Depuis 2018, notre Service a mis en place des mesures expérimentales de délégation entre les Médecins du travail et les IDEST qui ont permis de développer une expertise et une expérience significatives dans ce domaine.

Le protocole cadre de délégation est existant et il signé par le Médecin et l'IDEST mais il ne permet pas de structurer suffisamment l'ensemble des visites déléguables. Ainsi, nous sommes convaincus que le partage des retours d'expérience est essentiel pour préciser les conditions de la délégation et les conditions de sa réussite. Nous souhaitons donc poursuivre notre travail sur les bonnes pratiques, en nous appuyant sur les retours d'expérience de nos professionnels de santé.

Notre objectif est de garantir une délégation efficace et sécurisée, qui permette aux IDEST d'exercer pleinement leur rôle dans la prise en charge des travailleurs, tout en respectant les compétences et les responsabilités de chacun. Nous sommes convaincus que cette démarche contribuera à renforcer la qualité de la prise en charge, à améliorer la performance de notre Service, et à répondre aux enjeux du suivi individuel et du déploiement de l'offre socle.

3.1.5. Maintenir et évaluer de façon régulière les mesures expérimentales

Les mesures expérimentales développées par le service, en lien étroit avec la DREETS, ont permis de mieux répondre aux besoins des entreprises. Certaines de ces mesures ont été intégrées dans le fonctionnement des SPSTI depuis l'entrée en vigueur de la Loi du 02 août 2021 et du Décret d'application en rapport, et ne relèvent donc plus d'un caractère expérimental.

Cependant, notre Service met toujours en œuvre quelques mesures expérimentales, dont l'existence est nécessaire au regard de la démographie médicale et des besoins spécifiques des entreprises. Ces mesures contribuent à renforcer notre capacité d'action et à améliorer la qualité de notre service. Elles

doivent permettre aux Médecins de dégager davantage de temps pour piloter l'EST et renforcer les interventions en entreprise. Cela contribue à améliorer la qualité du suivi individuel des travailleurs et à renforcer la prévention des risques professionnels en entreprise.

Les mesures expérimentales concernées sont :

- La délégation aux IDE formés en santé au travail du suivi périodique des salariés déclarés en SIR II et I, à l'exclusion des travailleurs exposés à l'amiante, au plomb, au risque hyperbare, aux rayonnements ionisants catégorie A et B, aux mineurs affectés à des travaux interdits.
- La modulation du délai d'organisation des rendez-vous d'EMA d'embauche de travailleurs classés en SIR, à l'exclusion des travailleurs cités ci-dessus.
- Le suivi périodique des intérimaires pour autorisation de conduite et habilitation électrique dans les mêmes conditions que les autres travailleurs

Si la nécessité et l'intérêt de ces mesures expérimentales a déjà été largement partagé, il nous est nécessaire qu'elles fassent l'objet d'une évaluation régulière, tant sur leur pertinence que sur leur fonctionnement et leur périmètre. Cette évaluation nous permettra de mesurer leur impact sur la qualité de la prise en charge des travailleurs et d'ajuster notre action en conséquence.

Une communication auprès de nos adhérents concernant ces mesures est effectuée sur notre site Internet.

3.1.6. Améliorer l'organisation du travail pour favoriser l'assistantat

Dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, associé à la prise en charge de rendez-vous santé travail par les IDEST en lien avec notre schéma de synthèse, l'assistantat des professionnels de santé est une organisation essentielle. En effet, l'assistantat permet à l'IDEST de se consacrer à son expertise et à son rôle et ainsi que d'assurer des rendez-vous santé travail supplémentaires.

Dans notre organisation, nous distinguons deux formes d'assistantat de niveau 1 et de niveau 2 :

Assistantat de niveau 1 :

- Planifier, envoyer et relancer les convocations aux rendez-vous santé travail
- Préparer les DMST avec les documents de fusion (auto-questionnaires de santé, traitement des données personnelles)
- Scanner et boxer tous les documents
- Envoyer par courriel les fiches de visite aux adhérents et aux travailleurs
- Gérer les absences
- Sortir/ranger le DMST si besoin

Assistantat de niveau 2 :

- Assistantat de niveau 1
- + Assurer l'accueil des travailleurs avec la mise à jour de la « fiche salarié », remettre l'auto-questionnaire et l'autorisation de transfert (un exemplaire est adressé au travailleur par courriel)
- Pratiquer les examens complémentaires et assurer la traçabilité de ces examens

L'assistantat des IDEST est assuré en fonction de l'organisation des EST, du développement des compétences des Assistantes et de la configuration des locaux/matériels. En 2023, la ressource Assistantes en santé au travail a été renforcée notamment pour améliorer l'organisation du travail et favoriser l'assistantat. Ce travail se poursuivra dans le cadre des plans d'actions élaborés pour améliorer l'organisation et la dynamique de travail.

Pour la période couverte par ce PPS, nous réaffirmons notre engagement à favoriser l'assistantat des IDEST afin de leur permettre d'exercer pleinement leur rôle dans la prise en charge des travailleurs et ainsi d'optimiser la réalisation des rendez-vous santé travail, tant au niveau qualitatif que quantitatif. Le GT suivi individuel poursuivra donc ses travaux d'analyse avec la volonté de renforcer au mieux cet assistantat.

3.1.7. Notre engagement pour la santé des Dirigeants

La santé des Dirigeants est un enjeu majeur pour la pérennité et la performance des entreprises. C'est pourquoi notre Service s'engage à accompagner les Dirigeants dans la préservation de leur santé et de leur bien-être au travail.

Cet engagement s'appuie sur les compétences de notre équipe pluridisciplinaire, qui dispose d'une expertise dans le domaine de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels. Nous mettons également à disposition des Dirigeants l'outil AMAROK, qui permet une évaluation personnalisée de leur état de santé et une orientation vers les professionnels de santé adaptés. Cet outil constitue une accroche importante.



Pour sensibiliser les Dirigeants à l'importance de leur santé, nous participons activement aux groupements d'employeurs et organisons des actions de sensibilisation en partenariat avec la Maison des entreprises, l'UEN et d'autres acteurs économiques locaux. Ces actions ont et auront pour objectif de promouvoir une culture de la prévention et de la santé au travail auprès des Dirigeants, et de les inciter à prendre soin de leur santé et de celle de leurs travailleurs lorsqu'ils en ont.

Notre engagement pour la santé des Dirigeants s'inscrit dans une démarche globale de promotion de la santé au travail, qui vise à améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail de l'ensemble des travailleurs. En agissant pour la santé des Dirigeants, nous contribuons à renforcer la performance et la compétitivité des entreprises, tout en préservant la santé et le bien-être de leurs éventuels collaborateurs.

3.1.8. Les particularités du travail temporaire

Les modalités pour le suivi des travailleurs temporaires sont, en l'état, inchangées. Cependant, une réflexion sera engagée dans le cadre du GT suivi individuel pour évaluer les évolutions possibles en lien avec le travail temporaire et notamment pour renforcer la pertinence de nos actions de prévention

dont la réalisation est plus difficile pour ce secteur. Cette action s'intéressera également aux entreprises utilisatrices afin de mieux prendre en compte l'exposition des risques dans le suivi individuel des intérimaires. A noter que nous évaluons régulièrement les modalités de convocation pour limiter l'absentéisme.

Les travailleurs temporaires bénéficient des mesures expérimentales développées précédemment, dont l'une est spécifique au suivi périodique des intérimaires pour l'autorisation de conduite et l'habilitation électrique.

Ces mesures seront ajustées au fur et à mesure de leurs évaluations. En effet, notre objectif est de garantir une prise en charge adaptée et de qualité pour tous les travailleurs, quels que soient leur statut et leur contrat de travail.

3.1.9. Structurer le suivi mutualisé pour les travailleurs multi-employeurs

Nous avons intégré en 2024, les aspects administratifs et comptables liés au Décret multi-employeurs, ce qui, au-delà du temps de traitement nécessaire, a également généré une perte de cotisations. Il nous faut maintenant réfléchir aux modalités de suivi des travailleurs multi-employeurs, afin de déterminer si elles doivent évoluer. En effet, le suivi individuel des travailleurs multi-employeurs pourrait nécessiter une approche singulière afin de prendre en compte les différents employeurs et les différents professionnels de santé au travail dans un suivi qui devrait également être mutualisé. Il sera donc important de réfléchir avec le GT suivi individuel aux modalités de suivi afin de garantir la continuité et la cohérence de la prise en charge des travailleurs concernés.

3.1.10. Assurer l'accès à des indicateurs de suivi de l'activité

Dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue, nous avons décidé de structurer un outil Business Intelligence, avec MEDTRA BI+, pour permettre à nos équipes d'auto-évaluer leur activité et de mieux structurer leurs réponses aux besoins des entreprises et des travailleurs. Cet outil a pour objectif de faciliter le suivi des indicateurs clés et de permettre aux équipes de prioriser leurs actions en fonction des besoins identifiés.

Par cet outil, les équipes pourront évaluer leur niveau de performance et identifier les axes d'amélioration prioritaires. Elles pourront également suivre l'évolution de leurs indicateurs dans le temps et ajuster leur action en conséquence.

Ce point d'analyse et de suivi des indicateurs est réalisé de façon systématique en GT suivi individuel, et il est intégré au guide de pilotage à destination des Médecins. Il fera l'objet d'un échange régulier entre les Médecins et le Directeur général, afin de garantir une évaluation continue de notre action et de prendre les mesures nécessaires pour atteindre nos objectifs.

Cet outil BI sera un levier important pour renforcer l'efficacité de notre action et pour répondre aux enjeux précisés par la Loi du 02 août 2021. En facilitant l'accès à l'information et en permettant une évaluation régulière de notre action, nous pourrions améliorer la qualité du service rendu et tendre vers l'atteinte des cibles fixées par la certification.

3.1.11. La relation avec les Infirmiers d'entreprise

Le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs est une mission essentielle du Service de Prévention et de Santé au Travail. Même lorsque l'entreprise dispose de son propre Infirmier, ce suivi est assuré par notre Service. Cette disposition permet de garantir la qualité et l'harmonisation du suivi individuel, en s'assurant que les besoins de santé des travailleurs sont bien pris en compte et que les réponses apportées sont adaptées. Les professionnels de santé du Service travaillent toutefois en étroite collaboration avec les Infirmiers d'entreprise pour assurer une prise en charge optimale des travailleurs. Le rôle de l'Infirmier sera à développer pour une meilleure connaissance de l'entreprise et pour renforcer les actions de prévention des risques professionnels ainsi que les actions liées à la PDP.

Nous ne souhaitons pas partager le DMST avec l'Infirmier d'entreprise. En effet, la proximité de l'Infirmier d'entreprise avec ses collègues de travail peut parfois constituer un frein au développement de ses pratiques, en raison de la question de la confidentialité des informations transmises.

3.2. L'organisation de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle

3.2.1. La PDP : une approche transversale, un levier de prévention primaire

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) est l'un des trois pans de l'offre socle, mais elle représente également et surtout un sujet global dans notre approche de la santé au travail. Nous développons des actions et une organisation spécifique à la PDP, mais celle-ci doit s'intégrer de façon transversale à l'ensemble de nos actions, tant au suivi individuel qu'en prévention des risques professionnels.

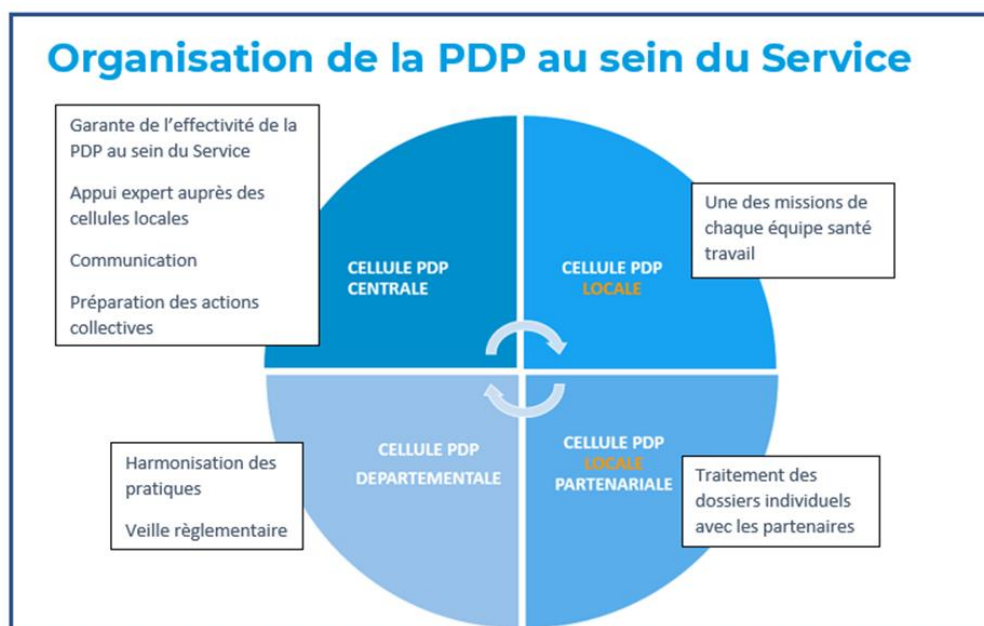


Chaque jour, nos actions contribuent à préserver la santé des travailleurs et la durabilité dans leurs emplois et contribuent ainsi à la prévention primaire. En effet, la PDP vise à anticiper le risque de perte d'employabilité des travailleurs, en agissant sur les facteurs de risque et en accompagnant les employeurs et les travailleurs sur la gestion de leurs risques professionnels. Cette approche transversale nous permet d'agir de manière globale et cohérente sur l'ensemble des déterminants de la santé au travail, sur la prévention de l'usure professionnelle et ainsi de répondre aux enjeux de santé au travail auxquels nous sommes confrontés. Pour cela, l'un de nos objectifs est d'accompagner les employeurs et les travailleurs afin de favoriser la détection précoce des travailleurs en risque de désinsertion professionnelle.

En complément, nous avons structuré la PDP aux différents niveaux de l'organisation du Service et développé des outils spécifiques avec le groupe de travail « maintien en emploi » dans un premier temps puis, aujourd'hui, avec la cellule centrale PDP : cellulecentralepdp@ami-sante.fr



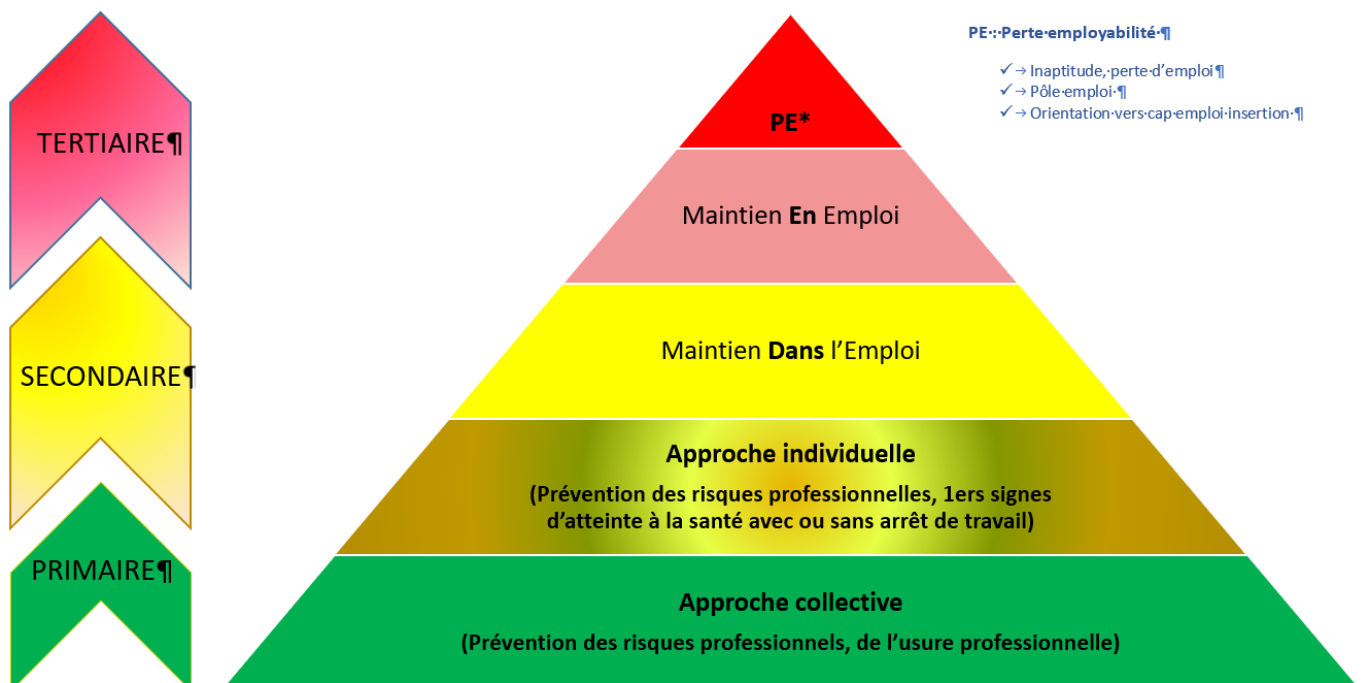
Le schéma ci-après reprend la structuration de notre organisation interne :



En complément de notre organisation locale, centrale et départementale, nous sommes fortement mobilisés dans le cadre du Plan Régional Santé au Travail 4 (PRST4) et dans le cadre de l'Association PRESANSE régionale et nationale pour la PDP et pour l'IRDP. Nous participons activement aux groupes de travail et aux instances de concertation afin de contribuer à la définition et à la mise en œuvre de procédures et outils communs. Notre engagement dans ces démarches collectives nous permet de renforcer notre expertise et notre capacité d'action et de contribuer à l'amélioration de l'organisation de la PDP tant sur le territoire de l'Eure que pour notre Service.

En résumé, la PDP :

- Renvoie aux dispositifs et accompagnements mis en œuvre à destination des employeurs et des travailleurs, visant à prévenir de l'usure à la désinsertion professionnelle et à maintenir l'employabilité tout au long des parcours professionnels.
- Intègre les 3 niveaux de la prévention : PRIMAIRE - SECONDAIRE - TERTIAIRE
- Inclut les notions de :
 - ✓ La PDP
 - ✓ L'Usure professionnelle
 - ✓ Le Maintien **DANS** l'Emploi
 - ✓ Le Maintien **EN** Emploi



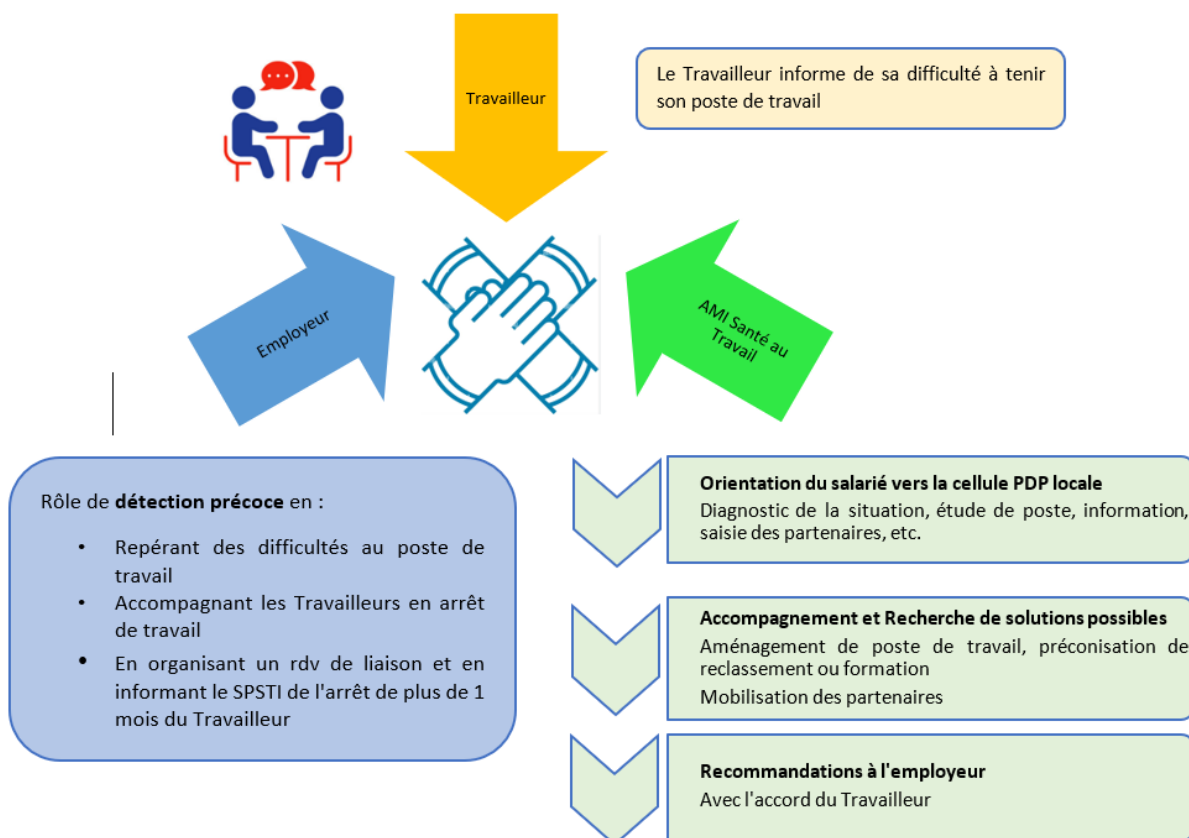
3.2.2. Poursuivre l'accompagnement de proximité des EST et renforcer l'harmonisation des pratiques

La cellule centrale intervient auprès de chaque équipe santé travail afin de présenter la démarche PDP du Service et les liens entre les différents niveaux territoriaux. Elle a présenté le Book PDP ainsi que le travail autour des indicateurs, ce qui a permis de renforcer au sein des EST la compréhension et l'appropriation de la démarche.

La cellule centrale est un véritable soutien aux actions PDP portées quotidiennement par les EST de proximité. Elle permet de structurer et de renforcer les dynamiques locales et de sensibiliser à l'importance de l'harmonisation des pratiques entre les différentes équipes. Ce travail engagé par la cellule centrale doit être poursuivi et soutenu par le Service, afin de garantir une approche globale et coordonnée et de s'assurer de la bonne appropriation par les toutes EST.

En effet, la PDP est un enjeu majeur du Service, soutenu par la Loi du 02 août 2021, qui nécessite une approche globale et coordonnée entre les différents acteurs du territoire. En renforçant les dynamiques locales et en harmonisant nos pratiques, nous serons en mesure de mieux répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs. Nous sommes convaincus que cette démarche est essentielle pour répondre aux enjeux de la prévention et nous devons poursuivre notre engagement important dans ce domaine.

3.2.3. La PDP : le Travailleur, L'Employeur et le Service



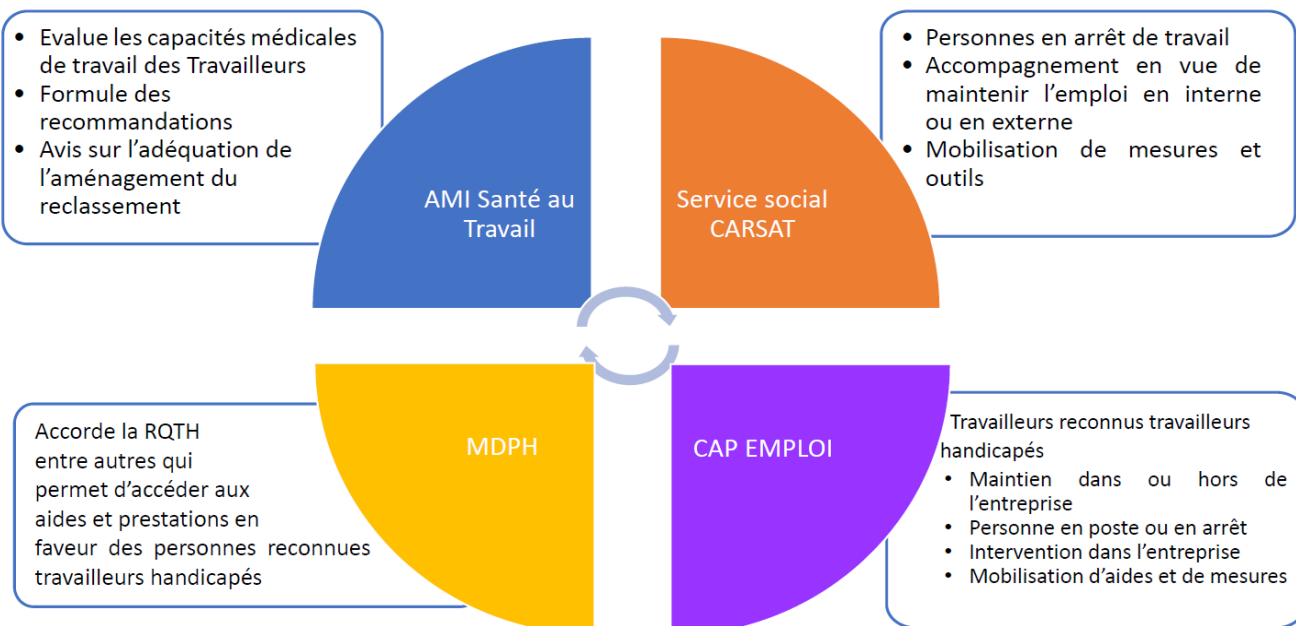
3.2.4.Participer et animer la dynamique partenariale territoriale

Le partenariat pour la PDP est un enjeu majeur du parcours des travailleurs, qui nécessite en effet une approche globale et coordonnée entre les différents acteurs du territoire.

Pour répondre à cet enjeu, notre Service a développé une approche partenariale et territoriale, en travaillant en étroite collaboration avec des acteurs tels que la CARSAT, Cap Emploi, la MDPH et bien d'autres.



Cette approche nous permet de renforcer notre capacité d'action, de mieux répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs et de contribuer à l'amélioration des parcours des travailleurs sur notre territoire. Notre book interne référence l'ensemble de nos partenaires et dispositifs accessibles afin de faciliter l'accès à l'information et de renforcer la coordination entre les différents acteurs. Nous sommes convaincus que cette approche partenariale et territoriale est essentielle pour répondre aux enjeux de santé auxquels nous sommes confrontés, et nous sommes déterminés à poursuivre notre engagement dans ce domaine.



3.2.5. Maintenir le book à jour et s'assurer de son appropriation

Le Book PDP, document interne, élaboré et mis à jour par les membres de la cellule centrale est un outil essentiel pour la structuration de la PDP. Il constitue une véritable source d'informations sur les dispositifs en lien avec la PDP au niveau de la cellule PDP locale des EST, et offre un guide précieux sur le processus à suivre en fonction des différentes situations rencontrées. Cet outil est un véritable appui pour les équipes de proximité, qui peuvent se servir sur les informations et les recommandations qu'il contient pour mener à bien leurs actions.



Le Book PDP est régulièrement mis à jour pour tenir compte des évolutions réglementaires, ainsi que des nouveaux dispositifs mis en place au niveau territorial. Il est également enrichi par les retours d'expérience des équipes de proximité, qui peuvent ainsi partager leurs bonnes pratiques et contribuer à l'amélioration continue de notre action.

En complément du Book PDP, la cellule centrale peut également être amenée à venir en appui des actions menées par les équipes de proximité. Elle peut ainsi apporter son expertise et son soutien dans la mise en œuvre de projets spécifiques, ou dans la résolution de situations complexes. Cette collaboration étroite entre la cellule centrale et les équipes de proximité est essentielle pour garantir une approche globale et coordonnée de la prévention de la désinsertion professionnelle.

3.2.6. Saisir les indicateurs de la PDP et développer l'IRDP

Depuis 2024, nous avons engagé des actions de sensibilisation en interne sur la façon de saisir les actions liées à la PDP et sur l'importance de cette saisie pour mieux structurer nos réponses et valoriser nos actions. Ces actions ont permis d'engager la traçabilité de nos interventions et de mieux suivre l'évolution des situations de nos bénéficiaires.

Cependant, nous sommes conscients que ce travail doit se poursuivre pour la période du PPS, car à ce jour, la traçabilité reste insuffisante et ne permet pas de mesurer la totalité des actions engagées.

Nous sommes convaincus que la saisie plus précise de nos actions est essentielle pour améliorer la qualité de notre service, renforcer notre capacité d'action et valoriser notre engagement en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle auprès de nos adhérents et de nos partenaires.

Par ailleurs, en complément des indicateurs déjà utilisés, nous avons développé et nous testons à présent un Indice du Risque de Désinsertion Professionnelle (IRDP). L'IRDP a été conçu pour être un outil de repérage précoce des travailleurs présentant un risque important de perte d'employabilité à un moment de leur carrière professionnelle. Cet IRDP permet de ce fait d'orienter les actions de prévention en milieu de travail de l'EST tant au niveau individuel que collectif et de déclencher un parcours d'accompagnement de maintien en emploi du travailleur. Il sera déployé progressivement après évaluation de la phase de test pour apporter les éventuels ajustements nécessaires.

Nous allons donc poursuivre nos efforts pour renforcer la traçabilité de nos actions PDP, en travaillant en étroite collaboration avec l'ensemble de nos équipes et en mettant en place des outils adaptés.

3.2.7. Valoriser et promouvoir les actions auprès des employeurs et des partenaires

Au-delà des enjeux de communication interne, nous souhaitons rendre plus visibles et accessibles les actions développées dans le cadre de la PDP, en lien avec les enjeux de communication plus globaux de notre Service. C'est pourquoi, une attention particulière sera apportée aux actions et aux enjeux de la PDP, à l'image des forums PDP, de la matinale PDP dans le cadre du PRST4 ou du podcast radio déjà réalisés. Il conviendra ainsi de développer des outils de communications pour le Service en lien avec les actions engagées avec nos partenaires ou dans le cadre de notre participation intense sur ce sujet dans le cadre du PRST4. Au-delà de la communication, nous souhaitons poursuivre notre engagement sur des événements organisés en faveur de la PDP.

En renforçant, l'organisation d'actions spécifiques, la visibilité et l'accessibilité de nos actions, nous serons en mesure de mieux répondre aux besoins et de permettre l'accès au plus grand nombre de nos actions. C'est pourquoi nous allons poursuivre nos efforts pour renforcer la visibilité et l'accessibilité de nos actions en matière de PDP, en travaillant en étroite collaboration avec l'ensemble de nos partenaires et en mettant en place des outils adaptés. Cette démarche s'inscrit dans une approche plus globale de communication du service, visant à renforcer notre capacité d'action et à valoriser notre engagement pour nos adhérents.

3.2.8. Poursuivre l'implication régionale et le partage d'outils

Au-delà de notre propre organisation interne, notre Service est pleinement engagé dans les groupes de travail régionaux et nationaux en matière de PDP, tels que le PRST4 et PRESANSE en région, ainsi que PRESANSE au niveau national. Nous sommes convaincus que cette participation active est essentielle pour contribuer à une meilleure structuration de la PDP à l'échelle régionale et nationale, et pour améliorer la prise en compte de cette thématique au sein de notre Service.

En travaillant par ailleurs en étroite collaboration avec l'ensemble des acteurs de notre territoire, nous sommes en mesure de partager nos expériences et nos bonnes pratiques et de contribuer à l'élaboration de stratégies et d'outils adaptés aux enjeux de la PDP. Nous sommes également en mesure de renforcer notre propre capacité d'action et notre expertise en la matière, en bénéficiant des retours d'expérience et des apports des autres acteurs.

Nous poursuivrons cet engagement dans les groupes de travail territoriaux, régionaux et nationaux.

3.3. La prévention des risques professionnels

3.3.1. L'organisation de la prévention des risques professionnels

3.3.1.1. Rappel du cadre de la mission

L'article L. 4622-2 du Code du travail définit les missions des Services de prévention et de santé au travail. Ces missions comprennent notamment :

- La visite des lieux de travail
- L'étude de poste en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi
- L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise
- La participation aux réunions du comité social et économique
- La réalisation de mesures métrologiques : cette mission consiste à effectuer des mesures pour évaluer l'exposition des travailleurs aux risques professionnels.
- L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle.



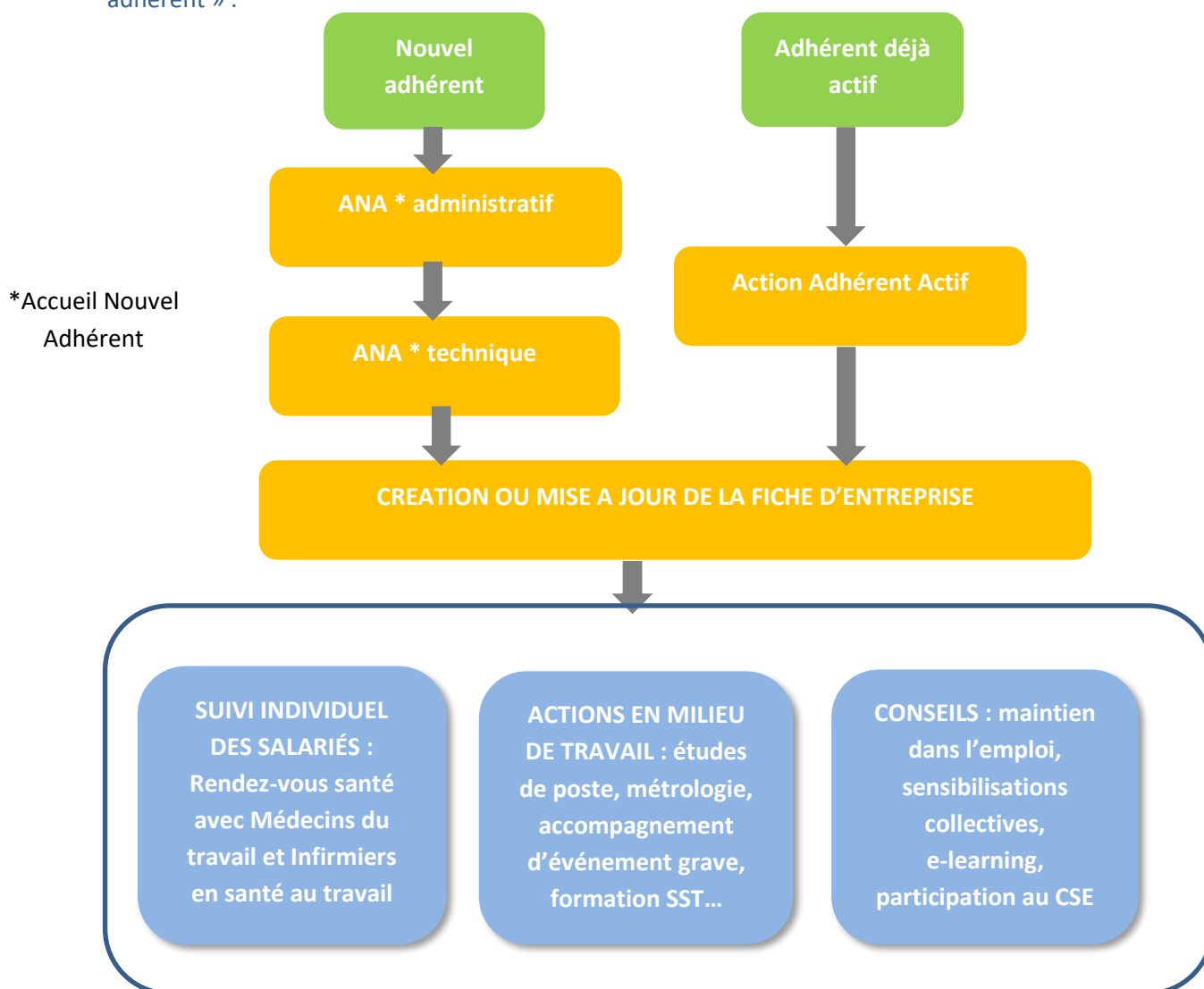
Ces missions sont essentielles pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs et prévenir les risques professionnels. Les Services de prévention et de santé au travail doivent donc mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour remplir ces missions.

3.3.1.2. Les 9 principes qui guident la prévention

1. Eviter les risques, supprimer le danger ou l'exposition au danger
2. Evaluer les risques qui ne peuvent être évités
3. Combattre les risques à la source
4. Adapter le travail à l'homme
5. Tenir compte de l'évolution de la technique
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins
7. Planifier la prévention
8. Prendre des mesures de protection collective en priorité à des mesures de protection individuelle
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs

3.3.1.3. L'organisation du « parcours adhérent », à renforcer

Les travaux menés par le GT RLAP (Renforcer Les Actions de Prévention) dans le cadre du précédent PPS avaient permis de définir le sens de la mission aussi bien en interne qu'en externe. Ces travaux avaient abouti à la création d'un parcours global de prévention d'un adhérent, appelé « parcours adhérent » :



Notre Service souhaite développer une relation de partenariat à long terme avec les entreprises adhérentes nommée "parcours adhérent". L'Accueil Nouvel Adhérent (ANA) est l'un des premiers contacts entre le nouvel adhérent et son équipe Santé Travail ; il se déploie en deux phases (administrative/technique) et constitue une étape importante pour établir une relation de confiance. Son objectif principal est de présenter AMI Santé au Travail et ses services, tout en mesurant les besoins organisationnels pour faciliter les rendez-vous santé travail et limiter les absences. Cet accueil permet également de poser les bases d'une approche globale des besoins de l'adhérent. Ensuite, dans le cadre de ce parcours, nos équipes évaluent la politique de prévention de chaque entreprise et déterminent son niveau de maturité. En fonction des risques encourus par les travailleurs, des ressources disponibles dans l'entreprise et des actions déjà mises en place, des préconisations adaptées à la situation de l'entreprise sont formulées. Elles consistent en des conseils et des suggestions sur des solutions d'ordre technique, organisationnel et/ou humain.

Toutefois, nous devons réévaluer notre organisation afin d'optimiser notre efficacité. En effet, certaines actions de prévention des risques professionnels restent insuffisantes à ce jour comme nous

avons pu le constater en première partie de ce projet. Bien que les orientations de notre mission pour les adhérents restent inchangées, nous devons nous appuyer sur les axes d'amélioration générés par de nouvelles procédures plus optimales. Par exemple, nous avons travaillé sur la procédure de réalisation des études de poste (EDP) pour faire face à la demande croissante et réduire le temps nécessaire à leur réalisation tout en renforçant la qualité de celles-ci avec l'appui de préconisations-types. Cela nous permet aussi et surtout de faire d'une situation individuelle un vrai projet collectif renforçant la prévention primaire et de ce fait d'en faire un réel outil d'accompagnement des entreprises en prévention primaire. Cette même logique est actuellement appliquée à la fiche d'entreprise (FE) afin d'optimiser son utilisation comme levier pour le parcours global de prévention.

Ces améliorations nous permettront de mieux répondre aux besoins de nos adhérents et de renforcer la prévention primaire dans chacune de nos actions. Nous travaillons également sur l'adéquation et la priorisation des ressources humaines pour en faire un levier d'amélioration. Après avoir renforcé les équipes en 2024, nous souhaitons poursuivre l'évaluation des compétences et des expertises de nos équipes afin de renforcer l'alignement entre les besoins de nos adhérents et nos ressources. Cette démarche d'amélioration continue nous permettra d'identifier les éventuels écarts et les axes d'amélioration à mettre en œuvre pour renforcer notre efficacité et notre réactivité, tout en veillant à la qualité de vie au travail de nos collaborateurs. Cette approche s'inscrit dans une logique de performance globale, visant à la fois à améliorer la qualité de nos prestations et à optimiser notre organisation interne.

Enfin, l'amélioration de notre logiciel métier, associé à son outil de BI, constituera un levier supplémentaire pour optimiser notre activité et prioriser nos actions de prévention des risques professionnels. Grâce à des fonctionnalités plus performantes et une meilleure exploitation des données, nous devrions pouvoir faciliter le lien entre les actions de prévention et le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs.

La nouvelle version du module de prévention de notre logiciel métier devrait proposer une saisie plus simple et plus fiable des données, ainsi qu'une meilleure traçabilité des actions menées. Les tableaux de bord et les indicateurs de suivi seront améliorés pour permettre une analyse plus fine de l'activité et une meilleure priorisation des actions à mener. Le BI devrait permettre une exploitation plus poussée des données, en offrant la possibilité de croiser différentes sources d'information. Cette fonctionnalité nous donnera une meilleure visibilité sur les besoins des entreprises adhérentes et nous permettra de suivre l'évolution des risques professionnels pour adapter notre stratégie de prévention en conséquence.

3.3.2. Conseils sur les expositions et évaluation des risques professionnels

Les employeurs sont responsables de la déclaration annuelle d'effectif auprès du Service, ainsi que de la déclaration SIR et SIA de leurs travailleurs. Cette déclaration est réalisée par leurs soins sur l'espace privatif en ligne. Elle conditionne la nature du suivi individuel mis en œuvre par les EST, modulé selon les expositions aux risques constatés lors des actions en milieu de travail ou par notre connaissance autre de l'entreprise. Cette déclaration est également une base de construction de « l'ordonnance de prévention » auprès de chaque adhérent.

Pour rappel, pour renforcer la prévention en santé au travail, l'employeur a l'obligation de procéder à une évaluation des risques professionnels, y compris les risques chimiques, et de mettre en place des actions de prévention pour les



réduire ou les supprimer. Cette évaluation doit être renouvelée régulièrement et faire l'objet d'une traçabilité.

Ces actions, obligatoires pour l'employeur et nécessaires pour le Service, restent évolutives au gré des réformes ce qui en fait une démarche parfois complexe (absence de services RH, HSE, ...).

L'amélioration de l'accompagnement des adhérents dans leur déclaration et dans l'évaluation des risques est un objectif pour notre Service.

3.3.3. Améliorer la réalisation et la mise à jour des fiches d'entreprise

La fiche d'entreprise (FE) est un outil essentiel pour l'accompagnement global des adhérents et notamment pour les professionnels de santé qui assurent le suivi individuel des travailleurs de nos adhérents. Elle permet de mieux comprendre les risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, de cibler les actions de prévention à mettre en place et d'accompagner l'adhérent dans sa démarche globale de prévention. Elle est réalisée par les professionnels des EST de proximité. En ce sens, l'objectif principal de la fiche d'entreprise est de développer la culture de prévention (primaire, secondaire et tertiaire) de l'entreprise en ⁶:

- aidant et accompagnant l'employeur à identifier les risques professionnels et les travailleurs qui y sont exposés (y compris intérimaires, entreprises extérieures, ...) en tenant compte des données collectives recueillies lors des rendez-vous santé travail
- conseillant les acteurs de l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels en fonction de l'état des lieux établi en formulant des préconisations (avec identification des risques prioritaires et des préconisations principales)
- listant les moyens de prévention mis en œuvre (collectifs et individuels) et en préconisant les moyens de prévention adaptés
- assurant la liaison entre l'approche collective de la santé au travail et le suivi individuel des travailleurs (ce qui aide à établir les protocoles spécifiques et à adapter le suivi individuel des travailleurs)
- aidant l'employeur à établir un plan d'actions de prévention
- apportant une aide à l'établissement du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
- réalisant la promotion des actions de prévention proposées par le Service

Le GT "renforcer les actions de prévention" a précisé la procédure de réalisation des FE afin d'harmoniser et de faciliter leur réalisation. Cette procédure s'est appuyée sur une large concertation interne et sur un travail d'élaboration menés au sein du GT. Cette procédure définit le process de réalisation des FE et de leur mise à jour ainsi que son articulation avec le DUERP des entreprises.

Cette procédure permet :

- d'articuler les actions FE et DUERP de façon à accompagner-aider l'entreprise dans la réalisation de son DUERP en s'appuyant sur les données de la FE
- de répondre aux exigences de la réglementation

⁶ Extrait de la procédure FE approuvée par le GT RALP le 10 avril 2024

Elle vise par ailleurs à :

- faciliter la rédaction des FE
- faciliter la prévention primaire concernant les différents risques
- permettre de recueillir les expositions constatées afin de pouvoir optimiser et adapter le suivi individuel des salariés (quel que soit le contrat de travail y compris les travailleurs temporaires)

Elle précise en outre :

- le contenu d'une FE
- la trame générique type
- les trames spécifiques par type d'entreprises, métiers, secteurs d'activité ...
- les délais réglementaires (dans l'année qui suit l'adhésion puis maximum tous les 4 ans)
- les délais entre la demande, l'intervention et la restitution, en passant par la validation

En association avec cette procédure, nous développons des trames spécifiques par secteur d'activité (à l'image du travail réalisé pour les EDP-préconisations types) pour faciliter la réalisation, améliorer la qualité et la quantité des FE à produire.

Nous insistons sur le fait que l'enjeu est de maintenir la qualité des FE tout en augmentant chaque année le nombre de fiches réalisées ou mises à jour. Cela permettra de renforcer la prévention et notamment la prévention primaire auprès de nos adhérents. Les FE sont également un élément clé pour répondre aux exigences de la certification qui implique la réalisation des FE pour les entreprises adhérentes.

Il nous faudra être innovants dans les modalités de prise de contact pour une meilleure efficacité et dans les dynamiques que nous pourrons engager en interne pour couvrir un maximum d'adhérents.

Notre objectif est bien de formaliser 100 % des fiches d'entreprise pour les adhérents en harmonisant nos pratiques ; mais cela ne pourra se faire que progressivement. Pour cela, nous poursuivrons l'amélioration de nos outils, voire, nous ferons l'acquisition de nouveaux outils et nous sensibiliserons régulièrement nos équipes sur l'enjeu et le suivi de l'avancement de notre stratégie et ajusterons nos actions en conséquence.

3.3.4. Les Etudes De Poste (EDP) en augmentation

Face au besoin croissant de réalisation d'études de poste (EDP), nous avons structuré notre activité en mettant en place une procédure de réalisation des EDP ainsi qu'une fiche pratique. Cette initiative a été menée par un GT dédié, qui a travaillé à l'élaboration de ces outils pour faciliter à tous la réalisation des EDP. Aujourd'hui, ce groupe de travail poursuit sa mission en développant des trames-types pour répondre aux besoins spécifiques de chaque entreprise. Cette démarche nous permet de garantir une approche cohérente et efficace de la réalisation des EDP, tout en répondant aux attentes de nos Médecins en termes de qualité et de délai.

Ce travail permet notamment de :

- Créer des trames spécifiques pour des métiers génériques (exemples : chauffeur poids-lourd / coiffeur / aide-soignant / boulanger...)

- Rechercher des préconisations pour améliorer la prévention (primaire, secondaire et tertiaire) et limiter les conséquences de l'expositions aux risques professionnels des métiers concernés par l'EDP
- Diminuer le temps de rédaction des EDP en facilitant la recherche des préconisations
- Harmoniser les trames
- Répondre et faire correspondre parfaitement les trames au protocole de rédaction des EDP

Cette démarche vise entre autres à optimiser les moyens humains mobilisés pour les EDP, afin de libérer du temps pour la réalisation d'autres enjeux tels que les FE et plus globalement les actions sur le milieu de travail.

La réalisation de l'EDP est un outil de la PDP qui doit nous permettre chaque fois que possible de faire de la prévention primaire concernant les différents risques retrouvés sur un poste de travail. L'EDP peut être utile à un travailleur (individuel) comme à l'ensemble des travailleurs (collectif) occupant ou amenés à occuper ce poste de travail.

3.3.5. Interroger et valoriser l'organisation des actions de prévention

Le ciblage des besoins de l'adhérent, identifiés ou recueillis par les EST au travers du « parcours adhérent » et des actes futurs de prévention, permettra de proposer plus précisément l'inscription de l'adhérent à des sensibilisations & formations. Cependant, nous constatons que la mobilisation des entreprises reste à ce jour insuffisante, malgré les efforts déployés pour répondre à leurs besoins.

Pour renforcer notre visibilité auprès des entreprises, et notamment des Dirigeants et des services RH, nous devons adapter notre communication de proximité et proposer des actions de prévention plus ciblées et pertinentes. Les Référents pour chaque sensibilisation/formation/webinaire doivent être soutenus pour dynamiser cette démarche. Il est également nécessaire de s'assurer de la traçabilité des actions menées.

Les thématiques des sensibilisations et des formations ainsi déployées portent à ce jour notamment sur les thèmes suivants : le DUERP, le travail sur écran, le risque chimique, les risques psycho-sociaux, la formation initiale sauveteur secouriste du travail, l'activité physique et sportive et la nutrition, le risque routier, le salarié désigné compétent, l'accompagnement à la démarche de prévention en ergonomie, etc.

Les sessions peuvent se dérouler en inter ou en intra-entreprises (sous conditions pour l'intra toutefois). Le calendrier des sessions de sensibilisation et de formation que nous proposons en interentreprises est disponible sur notre site web public (<https://www.ami-sante.fr/evenements/>), permettant ainsi à nos bénéficiaires de s'y inscrire (Cf. annexe – sommaire du catalogue des formations et sensibilisations). Des liens sont également assurés depuis l'espace privatif des entreprises. S'agissant de besoins a priori en intra, ils sont à évaluer par les entreprises en consultant leur équipe santé travail de proximité.



En complément de ces actions, des journées thématiques continueront à être déployées par nos équipes (exemples : risque routier professionnel, matinale PDP, matinale QVCT, ...). Cependant, pour renforcer notre visibilité auprès de nos bénéficiaires et répondre aux différents enjeux d'organisation, nous devons poursuivre nos efforts en matière de communication de proximité et par les différents médias de communication (espace privatif mis à disposition des entreprises, réseaux, radio, ...) ainsi qu'en matière d'adaptation de nos propositions aux besoins des entreprises.

Notre catalogue⁷, régulièrement mis à jour, répertorie l'ensemble des actions que nous sommes en mesure de déployer pour nos adhérents. Il est disponible sur notre site internet public et sur l'espace privatif des entreprises et peut être consulté à tout moment. Nous invitons fréquemment nos adhérents à le consulter pour se tenir informés des nouvelles actions proposées et pour les inciter à s'en saisir.

Flashez ce QR-code pour accéder à la page dédiée de notre site internet



Notre enjeu est d'augmenter la participation à nos actions collectives de prévention d'année en année afin de toucher un maximum de personnes et de renforcer la prévention, et notamment la prévention primaire, auprès de nos adhérents et leurs travailleurs. En effet, si nous sommes convaincus que la prévention est un investissement rentable pour les entreprises, en termes de réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles, mais aussi en termes d'amélioration de la qualité de vie au travail et de performance globale de l'entreprise, il nous faut le rendre plus audible et plus accessible auprès de nos bénéficiaires.

3.3.6. Le partage de supports entre professionnels

Le partage des documents professionnels est un levier essentiel pour renforcer l'efficacité et l'efficience de nos actions. En favorisant la mise en commun des informations et des connaissances, nous pouvons améliorer la qualité de nos interventions et renforcer le sens des actions engagées par chacun. Le partage permet également de renforcer l'intérêt collectif de nos actions, en favorisant une approche collaborative et une meilleure coordination entre les différents acteurs des EST et plus

⁷ Sommaire du catalogue en annexe

globalement de notre Service. C'est pourquoi nous encourageons le partage des documents via le dossier *COMMUN* existant sur notre serveur. Nous étudierons la mise en place d'autres systèmes ou logiciels facilitant le travail collaboratif et le partage d'informations. En travaillant ensemble et en partageant nos connaissances, nous pouvons améliorer la qualité de nos prestations, notre productivité et renforcer globalement notre impact auprès de nos adhérents.

3.3.7. Augmenter le nombre d'adhérents bénéficiant des AMT

Il est nécessaire d'améliorer le nombre d'adhérents bénéficiant de nos actions en milieu de travail (AMT) afin d'assurer une prévention efficace des risques professionnels. Pour cela, il est essentiel de rappeler que l'objectif est de réaliser au minimum une action tous les 4 ans pour chaque entreprise adhérente. Cet objectif devra se construire dans la durée de ce PPS. Les actions d'optimisation du temps évoquées précédemment seront des leviers. Il apparaît néanmoins nécessaire de poursuivre cette réflexion et cette structuration, notamment au sein du GT RLAP afin d'être innovants dans notre approche des besoins de nos adhérents pour proposer des actions pertinentes et adaptées à leur contexte.

Nous souhaitons proposer des actions de prévention adaptées aux besoins des entreprises, en évaluant de façon régulière les risques professionnels les plus importants et en mobilisant les compétences et les ressources nécessaires pour y répondre efficacement.

Nous devons également travailler en étroite collaboration avec nos adhérents pour les impliquer dans la démarche de prévention et les sensibiliser aux enjeux de la santé et de la sécurité au travail. L'amélioration du nombre d'adhérents concernés par les AMT passera par une approche de proximité, personnalisée et collaborative et elle s'appuiera sur les différents outils déjà existants au sein du Service et qui constituent le « parcours adhérent » (FE, EDP, ANA, actions de sensibilisation, ...).

4. L'OFFRE SPECIFIQUE AUX INDEPENDANTS

Après avoir présenté nos orientations pour le déploiement de l'offre socle, nous souhaitons à présent vous présenter notre offre spécifique, qui s'appuie sur le travail réalisé avec PRESANSE Normandie pour une offre harmonisée par l'ensemble des SPSTI de la région.



Trois offres à distinguer

	Offre socle	Offre spécifique	Offre complémentaire
Cibles	Tous les adhérents et leurs salariés	Indépendants volontaires	aux adhérents
Contrats	Adhésion	Contrat d'affiliation	Contrat de services
Engagements	Obligations réglementaires, indicateurs d'effectivité, certification, agrément	Engagement contractuel	Engagement contractuel
Financements	Financée par les cotisations mutualisées per capita	Financée par les prix de l'affiliation	Financée par les facturations de prestation

Cette offre s'adresse aux travailleurs indépendants, qui bénéficient ainsi d'un accompagnement adapté à leurs besoins en matière de santé au travail. Notre objectif est de proposer une offre de qualité, qui tienne compte des spécificités de cette population de travailleurs et qui réponde aux enjeux de prévention et de santé au travail.

4.1. Présentation de l'offre aux indépendants

4.1.1. Contexte réglementaire

Depuis avril 2022, les travailleurs indépendants peuvent bénéficier d'un accompagnement en santé au travail et les SPSTI ont l'obligation de proposer une offre spécifique.

4.1.2. Objectifs de l'offre spécifique

L'offre aux indépendants a pour objectif de préserver la santé et la sécurité de ces travailleurs en leur proposant un accompagnement adapté à leurs besoins. Elle vise à réduire les risques professionnels auxquels ils sont exposés, à prévenir la désinsertion professionnelle et à favoriser le maintien dans l'emploi.

4.2. L'offre aux indépendants harmonisée au niveau régional

PRESANSE Normandie a joué un rôle clé dans la mise en place de l'offre aux indépendants en région. Elle a notamment élaboré un cahier des charges régional, qui définit les modalités de mise en œuvre de l'offre et les critères de qualité à respecter.

Les actions proposées aux travailleurs non-salariés (TNS) affiliés ou adhérents aux SPSTI normands sont rattachées aux grandes missions des Services de prévention et de santé au travail interentreprises, à savoir le suivi individuel, l'aide à la mise en place d'actions de prévention des risques professionnels (AMT) et la participation à la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

Le plan d'action découlant de l'analyse des besoins permettra une mise en œuvre dans l'année pour les TNS affiliés, avec au moins une action répondant au besoin exprimé.

Pour les TNS adhérents, le Service proposera des actions de suivi individuel ou d'analyse des risques professionnels répondant au besoin identifié, avec un accès aux outils de sensibilisation et de demande de visites de chacun des Services.

Il est important de noter que l'affiliation et l'adhésion sont deux modalités différentes d'accès aux services des SPSTI normands, avec des engagements distincts en termes de temporalité et de nature des actions proposées. La tarification de l'adhésion et de l'affiliation peut en outre ne pas être équivalente.

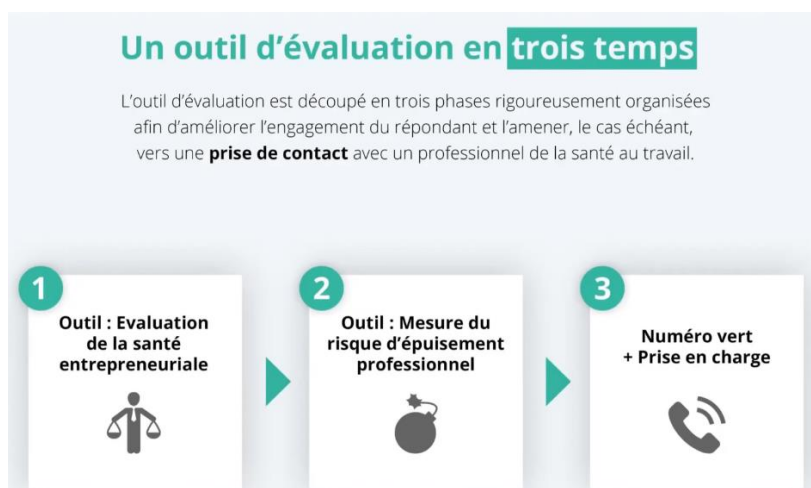
4.2.1. Suivi individuel de l'état de santé

L'offre aux indépendants comprend un suivi individuel de l'état de santé, qui peut prendre la forme d'une visite d'information et de prévention, réalisé prioritairement par un Médecin. Ces rendez-vous permettent de faire le point sur la santé du travailleur indépendant, de l'informer sur les risques professionnels liés à son activité et de lui proposer des mesures de prévention adaptées.

4.2.2. Conseils sur le capital santé

Les travailleurs indépendants bénéficieront également du dispositif AMAROK e.santé pour la santé des Dirigeants. Dans ce cadre, les travailleurs indépendants pourront accéder à un outil d'autoévaluation en ligne, leur permettant d'évaluer leur propre situation en matière de santé au travail, et d'identifier les axes d'amélioration prioritaires. Sur la base d'une

main-tendue en cas de détection d'un risque d'épuisement professionnel, des actions de prévention et d'accompagnement personnalisées pourront ensuite leur être proposées en fonction des résultats de cette autoévaluation. Ce dispositif s'inscrit pleinement dans la démarche de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé au travail des travailleurs indépendants menée par notre Service et les autres SPSTI normands.



4.2.3. Actions de prévention collectives

L'offre aux indépendants comprend également des actions de prévention collectives, qui peuvent prendre la forme de réunions d'information, de formations ou d'ateliers. Ces actions ont pour objectif de sensibiliser les travailleurs indépendants aux risques professionnels et de les accompagner dans la mise en place de mesures de prévention adaptées. Elles peuvent également prendre la forme d'un diagnostic court, ciblant 1 ou 2 risques professionnels pour s'adapter aux contraintes des TNS. Chaque renouvellement d'affiliation, d'année en année, nous permettra d'aller plus loin dans l'accompagnement proposé.

Cette offre a également pour objectif de rompre avec l'isolement de ces travailleurs en proposant des rencontres thématiques, en profitant dans un premier temps des offres disponibles à notre catalogue. D'autres offres plus ciblées pourront être développées en fonction de l'évolution du nombre d'affiliés et de leur profil. Cependant, cette volonté doit prendre en considération le fait que la population cible évolue dans des secteurs d'activité différents et prend souvent contact avec les Services pour des problématiques immédiates.

Il est donc essentiel de rappeler que nos prestations existent et peuvent être sollicitées, et que dans le cadre de l'affiliation, des rencontres thématiques pourront être proposées. Le déploiement de cet objectif pourrait revêtir un caractère régional ou interservices, car il est parfois nécessaire de pouvoir créer des groupes métiers homogènes pour répondre au mieux aux besoins des travailleurs indépendants. Cette initiative permettrait non seulement de rompre avec l'isolement, mais aussi de favoriser les échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre pairs.

4.2.4. Accompagnement dans la démarche de prévention

L'offre aux indépendants comprend enfin un accompagnement dans la démarche de prévention, qui peut prendre la forme d'un appui méthodologique, d'un conseil personnalisé ou d'une aide à la réalisation de documents obligatoires (document unique d'évaluation des risques, fiche d'entreprise, etc.).

4.2.5. Information et communication auprès des indépendants

Les SPSTI normands ont également mis en place des actions d'information et de communication auprès des travailleurs indépendants pour les informer de l'existence de l'offre et des modalités de mise en œuvre. Ces actions ont notamment pris la forme de campagnes d'information, de réunions d'information et de supports de communication dédiés en lien étroit avec les services de l'URSSAF Normandie qui nous accompagne pour atteindre les indépendants.

Par ailleurs, nous intervenons en complémentarité à l'occasion d'actions de communication, sur cette thématique, organisées par les groupements d'employeurs et les organisations patronales.

5. L'OFFRE COMPLEMENTAIRE

L'offre complémentaire de services est une option proposée aux adhérents en plus et au-delà de l'offre socle. Nous ne l'avons pas proposée à nos adhérents à ce stade mais il nous semble important de l'envisager et de prévoir les conditions de sa mise en œuvre.



Trois offres à distinguer

	Offre socle	Offre spécifique	Offre complémentaire
Cibles	Tous les adhérents et leurs salariés	Indépendants volontaires	aux adhérents
Contrats	Adhésion	Contrat d'affiliation	Contrat de services
Engagements	Obligations réglementaires, indicateurs d'effectivité, certification, agrément	Engagement contractuel	Engagement contractuel
Financements	Financée par les cotisations mutualisées per capita	Financée par les prix de l'affiliation	Financée par les facturations de prestation

5.1. Offre complémentaire de services : choisie par les adhérents

L'offre complémentaire sera choisie sur la base de propositions de prestations expertes mises en place dans le cadre d'un contrat établi à partir d'une grille tarifaire validée par l'AG et publiée de manière publique. Cette offre répondra à des besoins supplémentaires et sera mobilisée à la demande. Elle devra respecter les missions générales prévues à l'article L. 4622-2 du Code du travail.

5.2. Approches et critères pour définir notre offre complémentaire

Pour différencier l'offre complémentaire de l'offre socle, nous pouvons nous baser sur l'approche quantitative, sur le niveau d'accompagnement proposé ou encore sur les thématiques. Il sera parfois nécessaire de croiser ces critères afin de proposer une offre adaptée aux besoins repérés ou exprimés tout en maintenant l'équité de traitement et en assurant l'accessibilité première de l'offre socle.

5.2.1. Approche quantitative

L'approche quantitative consistera à définir l'offre complémentaire en fonction du nombre d'interventions, du nombre d'heures sur l'année mobilisé par l'entreprise au-delà des services que nous lui devons dans le cadre de l'offre socle. Cette approche permettra de définir des prestations adaptées aux besoins plus spécifiques des entreprises.

5.2.2. Approche thématique

L'approche thématique consistera à définir l'offre complémentaire en fonction des thématiques propres à l'entreprise ou à son secteur d'activité. Cette approche permettra de répondre à des besoins particuliers en matière de prévention en lien avec les compétences et expertises que nous pouvons mobiliser.

5.2.3. Vers une approche croisée

Pour définir notre offre complémentaire, nous pourrions opter pour une approche croisée qui prend en compte à la fois les aspects quantitatifs, thématiques et le niveau d'accompagnement souhaité par l'entreprise. Cette approche permettra de proposer des prestations sur-mesure adaptées aux besoins réels de l'entreprise.

5.3. Des ressources humaines et financières dédiées

L'offre complémentaire de services, avec sa propre tarification, nécessitera une approche comptable analytique distincte de celle de l'offre socle. Cette approche permettra de mobiliser des ressources propres et de suivre précisément les coûts et les produits associés à cette offre.

En complémentarité de l'offre socle, l'offre complémentaire permettra au Service de se doter de nouvelles ressources, notamment humaines, tant en termes de diversité des expertises que de nombre. Cette offre contribuera ainsi à renforcer les capacités d'accompagnement du Service auprès de ses adhérents, en répondant à des besoins supplémentaires et en proposant des prestations sur-mesure.

En conclusion, l'offre complémentaire de services sera une option proposée aux adhérents en plus de l'offre socle. Elle répondra à des besoins supplémentaires mobilisés à la demande.

CONCLUSION

Le présent document a permis de dresser une évaluation de la situation actuelle de notre Service, de ses ressources et de ses orientations stratégiques pour les années à venir. Nous avons ainsi pu évaluer le PPS 2 et identifier les axes d'amélioration pour notre future organisation.

Nous avons également présenté l'organisation de notre Service, ses principes de fonctionnement et ses équipes, ainsi que les différentes instances de gouvernance qui contribuent à son pilotage. Nous avons mis en avant l'importance de la formation et du développement des compétences de nos collaborateurs, ainsi que la nécessité de disposer de ressources financières adéquates pour mener à bien notre mission globale.

Le déploiement de l'offre socle auprès de nos adhérents est le point central de notre réflexion. Nous avons présenté les chiffres clés du suivi individuel de l'état de santé et les actions déployées ou à développer pour améliorer la prévention des risques professionnels et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Nous avons présenté par ailleurs notre offre spécifique aux indépendants, qui vise à répondre aux besoins particuliers de cette population en matière de santé au travail. Cette offre s'appuie sur le travail réalisé avec le réseau PRESANSE Normandie pour une offre harmonisée au niveau régional.

Enfin, nous avons présenté notre offre complémentaire de services, qui permettra à nos adhérents de bénéficier d'une expertise renforcée dans certains domaines, en fonction de leurs besoins spécifiques. Nous rappelons que cette offre devra mobiliser des ressources dédiées par le biais d'une tarification dédiée.

Dans un contexte réglementaire en constante évolution, notre Service se doit de relever de nouveaux défis en matière de prévention primaire, de suivi individuel de l'état de santé, de prévention de la désinsertion professionnelle et de santé des Dirigeants.

Dans ce cadre, nous avons la volonté de renforcer et de stabiliser nos équipes et nos ressources, afin de répondre aux attentes de nos adhérents, garantir la qualité du service rendu et nous inscrire dans une démarche participative d'amélioration continue. Nous souhaitons également valoriser nos actions auprès de nos adhérents et de notre territoire, en communiquant de manière plus efficace sur nos missions et nos réalisations.

Comme il a bien été décrit, ce nouveau PPS définit des trajectoires pour les années à venir, mais il est important de rappeler que ces trajectoires ne sont pas figées et qu'elles devront donc être évaluées et ajustées en fonction des évolutions du contexte et des besoins de nos bénéficiaires. Nous nous engageons donc à rester vigilants afin d'adapter dans les meilleurs délais notre stratégie à chaque fois que nécessaire.

Pour cela, nous mettrons en place un suivi régulier des indicateurs de performance définis dans le cadre de ce projet, afin de mesurer l'avancement des actions et d'évaluer leur impact.

Ces évaluations permettront d'identifier les ajustements nécessaires et d'adapter notre stratégie en conséquence. Elles pourront s'appuyer sur le recueil d'indicateurs, les retours d'expérience de nos

adhérents, de nos partenaires et de nos équipes, afin de garantir l'adéquation de notre offre avec les besoins du terrain.

En conclusion, AMI Santé au Travail est pleinement engagée dans une démarche d'amélioration continue de ses pratiques au service de la prévention, de la santé et de la sécurité au travail sur le territoire de l'Eure.

En tant que Directeur général, je tiens à remercier chaleureusement l'ensemble des personnes ayant contribué à la réflexion et à la réalisation de ce Projet Pluriannuel de Service. Que ce soit au sein de la CMT ou des différents groupes de travail ou par des échanges individuels ou en contribution directe à la rédaction, chacun a apporté sa pierre à l'édifice pour construire les orientations et trajectoires à venir. Grâce à cette collaboration participative et à l'engagement quotidien de tous, nous avons pu élaborer ce projet en nous appuyant notamment sur une plus grande maturité de notre organisation. Ce projet vise avant tout à améliorer le service rendu à nos bénéficiaires. Ensemble, continuons à œuvrer pour la santé et le bien-être de tous les travailleurs. Merci à tous pour votre implication et votre professionnalisme.

ANNEXES

Annexe 1 : tableau des actions de sensibilisation 2023

Annexe 2 : organigramme général et note d'organisation

Annexe 3 : organisation du suivi de l'état de santé individuel par priorité

Annexe 4 : sommaire du catalogue des actions de formation et de sensibilisation

Annexe 5 : liste du matériel mis à disposition des équipes

Annexe 1 : tableau des actions de sensibilisation 2023

Sensibilisations interentreprises	Propositions	Réalisées	Nb de salariés inscrits	Nb de salariés présents	Nb d'adh
Bruit	3	0	0	0	0
DUERP	10	5	8	6	6
Risques Chimiques	2	1	2	1	1
Risque routier	2	2	147	116	37
RPS	12	1	2	0	1
VSST inter	12	0	0	0	0
Salarié Compétent	4	4	23	21	18
Travail sur écran	4	2	11	9	5
Addiction	4	4	21	18	12
somme	53	19	214	171	80

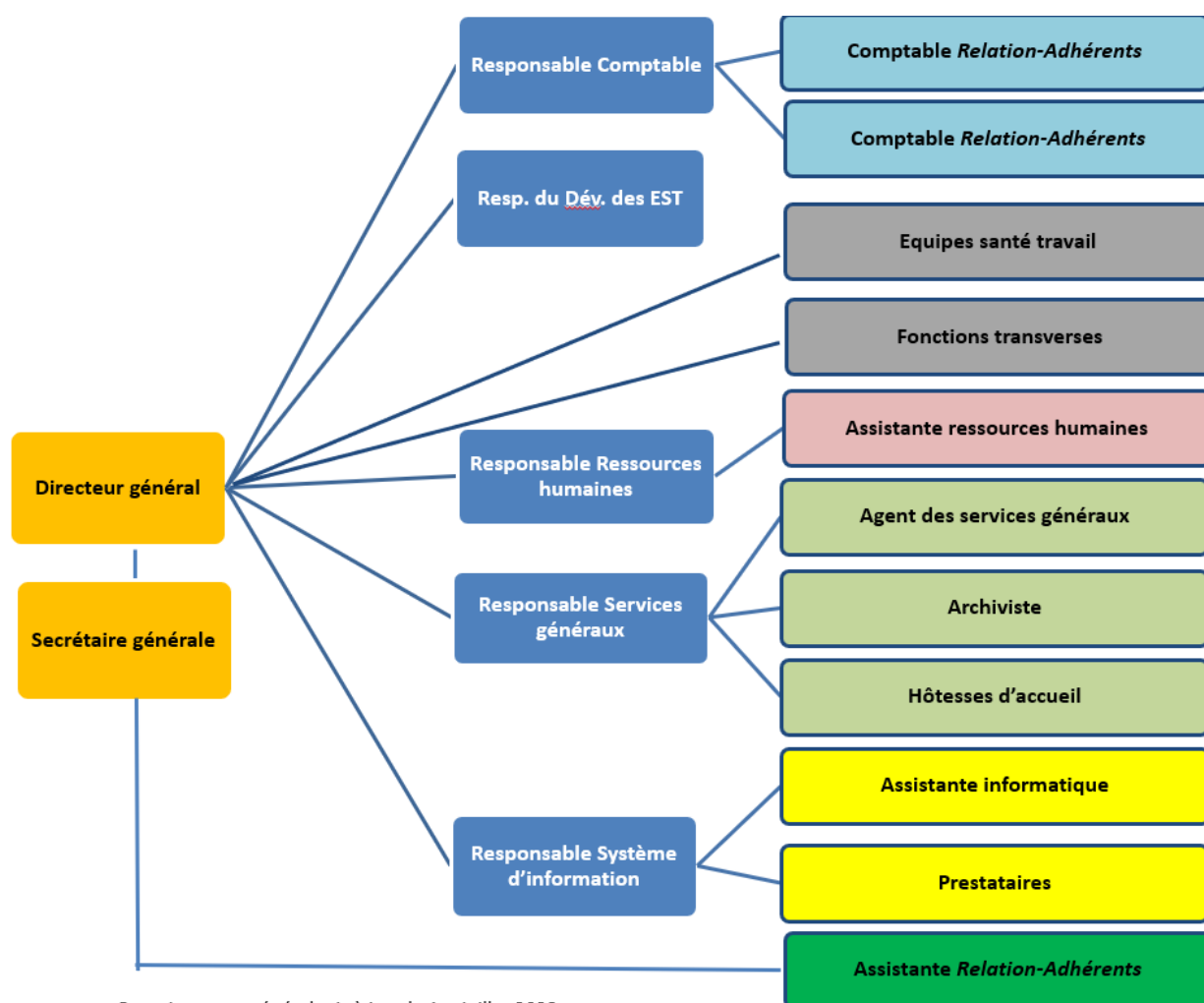
Sensibilisations intra-entreprise	Réalisées	Nb de salariés	Nb d'adh
DUERP	5	7	3
Risque routier	2	61	1
RPS	3	15	3
VSST	2	16	2
Travail sur écran	9	104	8
Addiction	2	30	2
Culture de prévention	0	0	0
Appréhender les notions de bases de l'analyse de l'activité 1ère partie	0	0	0
Appréhender les notions de bases de l'analyse de l'activité 2nd partie	0	0	0
Bruit	4	15	4
somme	27	248	23

Webinaires	Propositions	Réalisés	Nb d'inscription	Nb de connexion
Bruit	10	2	5	4
DUERP : AMI Santé au travail peut m'aider !	1	1	40	23
Méthode DUERP	4	2	18	13
Evaluer le risque chimique dans votre entreprise : pas si compliqué !	7	6	17	19
Risque routier	9	3	13	7
RPS	12	5	10	9
VSST	12	2	3	3
Salariés compétent	1	1	27	17
Quels outils pour le maintien en emploi	1	1	28	17
Télétravail	2	0	0	0
somme	59	23	161	112

Nom du module	Nombre de vues			Nombre de tentatives QUIZ			Nombre d'utilisateurs distincts		
	2 022	2 023	Evolution	2 022	2 023	Evolution	2022	2023	Evolution
Evaluation des risques	3108	3899	791	42	29	-13	22	14	-8
Consommations, addictions et vie professionnelle	1411	1898	487	32	13	-19	16	10	-6
Le sommeil indispensable à la vie	1202	1912	710	54	22	-32	26	8	-18
Le vieillissement au travail	755	1019	264	38	21	-17	20	12	-8
Le bruit	1372	1541	169	65	39	-26	30	20	-10
Les risques chimiques	1504	1989	485	41	62	21	27	40	13
Gérer la sous-traitance en sécurité	520	653	133	6	9	3	5	7	2
Risque routier	2183	2678	495	45	118	73	31	65	34
Risques psychosociaux	1812	2203	391	11	9	-2	11	9	-2
Manutention manuelle de charges	1786	2069	283	50	14	-36	28	10	-18
Postures et gestes (TMS)	3066	3498	432	25	16	-9	21	13	-8
Module Santé Publique en Santé au Travail	0	925	925	0	5	5	0	4	4
Nouveau module 01/01/2023									
Total 11 modules	18 719	24 284	5 565	409	357	-52	237	212	-25

Annexe 2 : organigramme général et note d'organisation

Organigramme général :



Note d'organisation : équipe de Direction et COMOP

L'équipe de Direction de l'Association est composée du Directeur général et de la Secrétaire générale.
Le COMOP (Comité opérationnel) est composé de l'équipe de Direction et des Responsables du Service.

A / Le Directeur général fait mettre en œuvre, sous l'autorité du Président, les actions approuvées par le Conseil d'administration dans le cadre du Projet Pluriannuel de Service. Il assure personnellement les actions suivantes :

- Préparation des orientations / décisions stratégiques avec le Président
- Préparation et animation des réunions des instances : Assemblée générale, Conseil d'administration, Commission de contrôle et Commission Médico-Technique en lien avec la Secrétaire générale et Comité Social & Economique en lien avec la Responsable des ressources humaines
- Encadrement direct de l'ensemble des membres des équipes santé-travail et des ressources transverses
- Relations avec l'environnement institutionnel et professionnel (DREETS, CARSAT, PRESANSE & PRESANSE Normandie, Organisations syndicales, Branches, ...) en lien avec la Secrétaire générale
- Animation conjointe avec la Secrétaire générale du COMOP chargé de coordonner l'ensemble des dispositions opérationnelles pour la mise en œuvre du projet associatif
- Recrutement des Médecins en lien avec le Médecin coordinateur
- Pilotage des GT structurants

Il s'appuie sur les Responsables suivants qui, chacun dans leur domaine d'expertise spécifique, sont chargés de mettre en œuvre les actions définies. Il s'appuie également sur les Coordinateurs métiers qui sont les interlocuteurs privilégiés de l'équipe de Direction pour tous les sujets relevant du collectif de ces métiers et de la pluridisciplinarité.

- Une **Responsable comptable** chargée de la comptabilité et des finances et en particulier des domaines suivants :
 - contrôle de gestion et, notamment, processus budgétaire & reporting
 - gestion du flux entrant (adhérents) avec deux Comptables *Relation-adhérents*, les aspects relevant de la *Relation-adhérents* étant supervisés par la Secrétaire générale
 - gestion du flux sortant (fournisseurs, ...)
 - comptabilité générale
 - gestion de la trésorerie
- Une **Responsable du développement des EST** chargée d'assurer un appui de proximité auprès des Médecins pilotes. Assurant une présence régulière sur les sites, elle est chargée en particulier :
 - de l'appui aux Médecins dans leur mission de pilotage des EST pour la bonne mise en œuvre des actions prévues dans le PPS au service des adhérents et leurs salariés tant sur un plan qualitatif que quantitatif
 - de la mise en œuvre des référentiels métiers et de leur mise à jour en fonction des retours d'expérience et de l'évolution des besoins
 - de l'optimisation et de l'harmonisation des pratiques professionnelles en lien particulièrement avec les Coordinatrices métiers
 - de l'identification des besoins de formation en lien avec l'amélioration continue des actions à délivrer pour les adhérents et leurs salariés notamment à l'occasion des entretiens professionnels
 - de l'ajustement de la composition des EST en lien avec les portefeuilles adhérents, les souhaits de mobilité et les besoins de recrutement
 - de l'organisation des centres et du bon fonctionnement des EST (intégration des membres des EST, continuité de service...)

- Une **Responsable des ressources humaines** qui assure avec l'appui d'une Assistante ressources humaines et l'aide de Spécialistes externes (recrutement, paye, conseil juridique d'ordre social) :
 - la gestion des ressources humaines (démarche GPEC avec plan d'embauches, formation et plans de développement personnel, entretiens professionnels, protection sociale, rapport de branche, référentiels d'activité, ...)
 - la gestion des relations sociales : préparation et co-animation des réunions du CSE, préparation et négociation des accords, veille sociale, BDES, ...
 - la prévention des risques professionnels et la sécurité du personnel avec l'appui de la Référente sécurité
 - la mise en place d'un logiciel SIRH
 - la supervision de l'administration du personnel (recrutements, congés, paye, mutuelle & prévoyance, procédures disciplinaires, ...)
 - la conformité réglementaire et conventionnelle des dispositions relatives à l'organisation du travail : contrats de travail, suivi des accords collectifs, entretiens professionnels, règlement intérieur du personnel, ...
 - le contrôle budgétaire et le reporting : élaboration du budget et des tableaux de bord (effectifs, masse salariale, charges, formation, recrutements, intérim ...)
- Une **Responsable des services généraux** chargée en particulier :
 - des contrats de prestations : fournitures, entretien, maintenance, contrôles réglementaires, ...
 - de la gestion des accès et de la sécurisation des locaux
 - de l'entretien courant des locaux et des navettes courrier-interne en s'appuyant sur un agent des Services généraux
 - des projets immobiliers sous la supervision du Directeur général
 - de l'achat, de la gestion et de l'entretien du matériel (en lien avec le Responsable du système d'information pour le matériel connecté)
 - de l'organisation et de la coordination des fonctions d'accueil & de la gestion des salles de réunions
 - de l'archivage des DMST en s'appuyant sur une Archiviste
 - de la flotte automobile
 - de l'appui logistique aux actions menées par le Service
 - de la conciergerie du Siège social
- Un **Responsable du système d'information** qui est chargé de la stratégie et de l'organisation du système d'information. Il s'appuie principalement sur des Spécialistes externes en coordonnant leurs activités ainsi que sur le Médecin Super administrateur. Il est responsable des domaines suivants :
 - développement :
 - logiciel métier (ERP spécifique à la profession) avec :
 - le renforcement de l'efficacité du logiciel métier & de l'*Espace adhérent* au service des adhérents et des utilisateurs internes et, globalement, des missions de l'Association
 - la participation à l'évolution du logiciel métier & de l'*Espace adhérent* ainsi que des documents de référence de la profession en lien avec les instances nationales concernées (PRESANSE et ASSUM)
 - le pilotage du GT système d'information et notamment l'établissement du diagnostic des besoins en santé travail du territoire
 - la mise en place des outils nécessaires à la gestion de l'activité des EST et la supervision de l'activité (statistiques, création de requêtes et de tableaux de bord)
 - la formation des utilisateurs internes, assistance aux adhérents sur l'*Espace adhérent* en s'appuyant principalement sur l'Assistante informatique
 - digitalisation :
 - promotion de l'innovation
 - généralisation des matériels connectés
 - dématérialisation des échanges et des documents

- infrastructure informatique, réseau téléphonie et datas, sites web, logiciels : contrats d'hébergement, d'infogérance, de maintenance, de prestations et de fournitures, instructions données à l'Administrateur du domaine (listes de diffusion, groupes utilisateurs, ...)
- conformité règlementaire (CNIL, RGPD, charte informatique...) et sécurisation des données en particulier des données de santé
- participation majeure à la démarche de certification qualité engagée sous le pilotage de la Secrétaire générale :
 - organisation documentaire
 - procédures internes
 - approche par processus
- le contrôle budgétaire et le reporting : élaboration du budget et des tableaux de bord (maintenance, location, exploitation, prestations, ...)

B / La Secrétaire générale seconde le Directeur général dans tous les domaines et intervient directement dans la gestion associative du SPSTI, la démarche de progrès et le domaine juridique. Elle assiste le Directeur général dans le pilotage de l'Association notamment en coanimant le COMOP et contribue directement à la maîtrise globale des risques. Elle est responsable des sujets suivants (avec l'appui d'une Assistante sur les sujets relation Adhérents) :

- Fonctionnement associatif et gouvernance :
 - préparation des réunions des instances (hors CSE) de l'Association
 - gestion de la relation avec les adhérents notamment :
 - Gestion de la boîte mail contact@ami-sante.fr
 - Soutien de la Responsable comptable et de son équipe sur leur sollicitation soit sur des cas particuliers, soit sur des approches plus globales
 - Demandes d'informations, réclamations, précontentieux sur la sollicitation directe des adhérents
 - Cadrage des éléments de communication : courriels-types, e. mailing génériques, sites Internet public et *Espace adhérent*, messages d'actualité des signatures Outlook, ...
 - soutien auprès des équipes santé-travail et des Médecins en particulier dans le cadre de la gestion des demandes particulières des adhérents (aspects juridiques notamment) et de la mise en œuvre des actions
 - présence sur les réseaux sociaux aux fins de promotion de l'image du Service et des recrutements
 - relais communication au sein du réseau PRESANSE
- Démarche de progrès :
 - fonction d'audit sur l'ensemble des domaines de l'Association hors flux financiers
 - pilotage du GT changer le regard
 - organisation et alimentation de l'Intranet
 - cadrage et validation des éléments de langage, postures, codes graphiques et typographiques communs pour l'ensemble de l'Association
 - supervision ou création de divers outils et documents types de l'Association (posters, affiches, présentation de l'Association, ...)
- Juridique :
 - lien avec les juristes de PRESANSE et le Cabinet d'avocats conseil en matière de santé au travail sur initiative propre ou en appui des Médecins demandeurs
 - relations avec les avocats chargés de défendre les intérêts de l'Association dans différents contentieux (hors ressources humaines)
 - supervision du courrier entrant au Siège social
 - gestion des baux, titres de propriété, assurances
 - conventions ou contrats (autres que RH, Système d'information & Services généraux)

Annexe 3 : organisation du suivi de l'état de santé individuel par priorité

Organisation du suivi individuel assuré par le Médecin du travail (par ordre de priorité) :

- 1 - VR
- 2 - VPR
- 3 - VIP Ini (TH, inval)
- 4 - VDT VDE
- 5 - Visite de Surveillance Post-Expo ou Post-Prof.
- 6 - EMA embauche
- 7 - Visite de mi-carrière (à réaliser dans l'année civile des 45 ans)
- 8 - EMA embauche max à 3 mois

Organisation du suivi individuel assuré par l'IDEST (par ordre de priorité) :

- 1 - RDV confiés par Médecin (VR maternité, VPR, VDT, VDE)
- 2 - VIP initiale Mineur et Apprenti
- 3 - Salarié dont dernier RDV > 6 ans
VIP initiale / VIP / Visite inter. / Visite inter. expérimentale
- 4 - Embauche avant 2019 (SIS/SIA)
VIP initiale
- 5 - VIP Initiale
SIA autres motifs sauf < 18 ans
SIS selon liste précisée par MT
- 6 - Visite de mi-carrière (à réaliser dans l'année civile des 45 ans)
- 7 - Visite intermédiaire et Visite inter. expérimentale (SIR)
- 8 - VIP initiale (SIS autres cas) à 3 mois
- 9 - VIP périodique SIS et SIA

Il convient de noter que les priorités présentées ici sont issues du schéma de suivi individuel version interne dans sa 11^è édition. Elles sont données à titre indicatif et peuvent évoluer en fonction des travaux sur le suivi individuel. En effet, une version 12 est en cours de préparation.

Annexe 4 : sommaire du catalogue des actions de formation et de sensibilisation

Sommaire

3	• Introduction
4	• Accompagnement à l'élaboration du DUERP
5	• Formation initiale Sauveteur Secouriste du Travail
6	• Sensibilisation aux Risques PsychoSociaux
7	• Violences Sexistes et Sexuelles au Travail
8	• Evaluer le Risque Chimique dans l'entreprise
9	• Travail sur Ecran en présentiel
10	• Connaissez-vous les risques liés au Bruit ?
11	• Prévenir les Conduites Addictives
12	• Le Risque Routier Professionnel
13	• Promouvoir l'activité physique & sportive en entreprise
14	• Formation Salarié Compétent en Santé & Sécurité au Travail
15	• Accueil Collectif de Prévention : Services d'Aide à la Personne
16	• Nos offres en format WEBINAIRE
17	• E-LEARNING : formations courtes en ligne
18	• Pour en savoir plus sur votre Service de Prévention et de Santé au Travail

Annexe 5 : liste du matériel mis à disposition des équipes

Matériel pour les actions en milieu de travail	Qté
Appareil Photo	30
Dosimètre	10
Dosimètre calibrateur	2
dust trak II DRX 8534	1
Dynamomètre	3
Goniomètre	6
Luxmètre	8
Microphone du sonomètre	5
Microphone du sonomètre 2236	1
Podomètre	3
Sonomètre intégrateur	7
Source de calibrage	10
Télémètre	12
thermo-anémomètre à hélice	1
Anémomètre	1
PID	1
Peson	27
Thermomètre KH50	1
Detecteur de gaz NO, CO, CO2	1
Total général	130

Matériel pour le suivi individuel	Nombre de Type d'appareils
Analyse urine	14
Audiomètre	33
Champ visuel	60
Dynamomètre	2
Dynamomètre à poignée	4
Dynamomètre de Collin	1
Ech. Monoyer 3m	10
Ech. Monoyer 5m	13
Ech.Monoyer	2
Electrocardiogramme	1
Goniomètre doigt acier	3
Goniomètre métal	3
Négatoscope	39
Pèse personne	61
Spiromètre	29
Visiotest	75
Tensiomètre électronique	80
Total général	430

Centres	Equipements informatiques	Ecrans	Imprimantes	Scanner
Andelys	14	13	7	0
Bernay	11	10	4	3
Bosgouet	10	6	3	0
Evreux	44	49	21	5
Gisors	5	3	1	1
Heudebouville	40	37	13	5
Le Neubourg	5	4	2	0
Pont Audemer	12	19	5	3
Pont St Pierre	6	12	3	2
Saint André	6	6	2	0
Siège	16	21	2	0
Vernon	18	20	12	1
Verneuil s/Avre	11	13	6	0
Total général	198	213	81	20

Matériel pour formation SST		Description
Mannequin adulte	Mannequin adulte	Mannequin adulte Resusci Ann skilguide corps entier + valise
		Resuscit Anne corps entier LAERDAL
		Valise de transport laerdal mannequin corps entier
		Mannequin Choking Charlie Hemlich
		Little Anne QCPR pack de 4
	Masque de visage adulte	Resusci Ann
		Ambu
	Voies respiratoires adulte	Leardal usage unique
Little Anne		
Protection de visage	Laerdal usage unique	
Mannequin enfant	Mannequin enfant	Mannequin Little junior. Buste. Laerdal
		Mannequin Little junior. Buste.
	Sac de transport	Sac de transport mannequin junior 1/2 corps
	Masques de visage junior	Laerdal little junior
		Simulaid
Voies respiratoires junior	Voies respiratoires mannequin junior	
Mannequin bébé	Mannequin bébé	Mannequin bébé Anne. Corps entier. Laerdal
		Mannequin resuscit bébé
	Valise de transport	Valise de transport
		Sac de transport
	Masques de visage bébé	Masque de visage resusci baby
		Peau de visage
	Voies respiratoires bébé	Voies respiratoires resusci baby
Voies respiratoires		
Autres matériels	Défibrillateur de formation	Défibrillateur DSA automatique de démonstration Lifepack
		Défibrillateur automatique de démonstration Lifepack
	Plan d'intervention + pictogrammes	Plan d'intervention monté sur un panneau en bois
		Plan d'intervention dans malette INRS
		Plan d'intervention SST papier
		Plan d'intervention SST magnétique
	Divers	Tapis de sol mousse bleu
		Tapis de sol pliant
		Lot outil cas concrets en carton
		12 garots tourniquet
		12 CHU
		1 trousse de plaie + filet
		Couverture de survie
		Trousse de secours
		Tête en coupe LVA
		Désinfection à froid
		Sachets desinfectant
		Sachets disolvant REMOVE
		Tube de désinfection VIRKON
Rouleaux film de protection respiratoire		