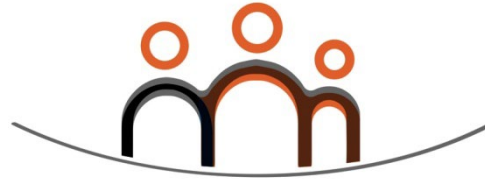


Groupement des Entreprises
pour la Santé au Travail

GEST₀₅



VOTRE PARTENAIRE
SANTÉ TRAVAIL

Projet de service

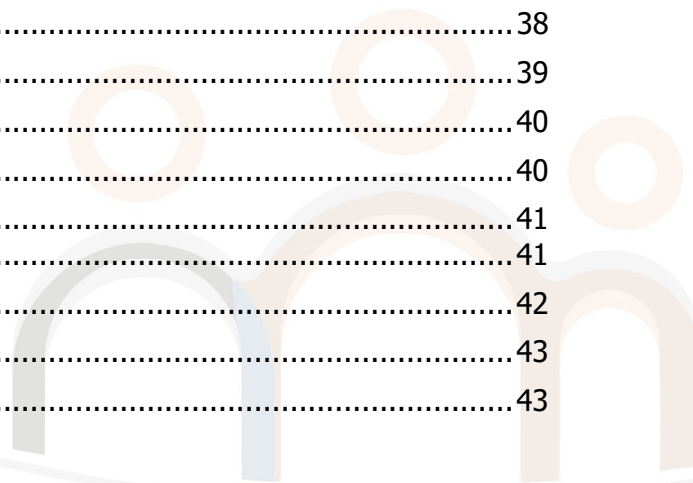
2023-2028

V1.2 modifié par la CC du 09 novembre 2023

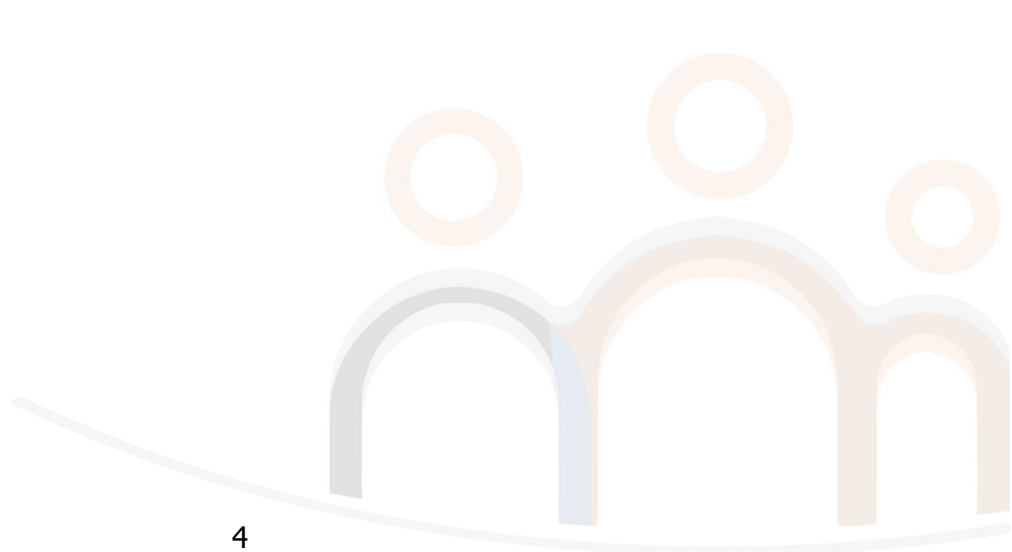
Sommaire

Table des matières	
Introduction.....	5
I. Les politiques	7
A. La Qualité	7
1. L'état des lieux.....	7
2. La réglementation	7
3. La politique d'engagement de la direction.....	9
4. L'offre complémentaire	10
B. Responsabilité Sociétale de l'Entreprise	10
1. L'état des lieux.....	10
2. La réglementation	10
3. Politique RSE	11
C. Offre spécifique	12
1. L'état des lieux.....	12
2. La réglementation	12
3. Les perspectives.....	12
4. L'offre complémentaire	12
D. Communication	12
1. Communication interne.....	13
2. Communication externe	14
II. Suivi Individuel.....	16
A. L'état des lieux.....	16
B. La réglementation.....	18
C. Les perspectives.....	18
1. Communication envers les adhérents, les salariés et les instances représentatives du personnel.....	18
2. La délégation aux infirmiers	18
3. Action de Formation et de Prévention pour les intérimaires	19
4. Expérimentation de l'évolution de l'organisation du suivi.....	19
5. Structuration des pratiques liées aux visites de type mi carrière (Article L.4624-2-2) et de la surveillance post exposition ou post professionnelle (Décret n°2022-372 du 16 mars 2022).....	19

6.	Ouverture du Dossier Médical Partagé au Dossier Médical en Santé au Travail Loi 2021-1018 du 2 août 2021.....	19
7.	La traçabilité.....	20
8.	La veille sanitaire	20
C.bis	Indicateurs	20
D.	L'offre complémentaire	20
III.	Prévention de la Désinsertion Professionnelle.....	21
A.	L'état des lieux.....	21
B.	La réglementation.....	24
C.	Les perspectives.....	25
C.bis	Indicateurs	27
D.	L'offre complémentaire	28
IV.	Document Unique et Fiche d'Entreprise	29
A.	L'état des lieux.....	29
B.	La réglementation.....	30
C.	Les perspectives.....	31
C.bis	Les indicateurs.....	32
D.	L'offre complémentaire	32
V.	Troubles Musculo-Squelettiques.....	33
A.	L'état des lieux.....	33
1.	Actions individuelles	33
2.	Actions collectives	33
B.	La réglementation.....	34
C.	Les perspectives.....	35
C.bis	Indicateurs	36
D.	L'offre complémentaire	36
VI.	Risque Chimique.....	37
A.	L'état des lieux.....	37
B.	La réglementation.....	38
C.	Les perspectives.....	39
C.bis	Indicateurs	40
D.	L'offre complémentaire	40
VII.	Risques Psycho-sociaux.....	41
A.	L'état des lieux.....	41
B.	La réglementation.....	42
C.	Les perspectives.....	43
C.bis	Indicateurs de suivi	43



D.	L'offre complémentaire	44
VIII.	Substances Psycho-Actives	45
A.	L'état des lieux	45
B.	La réglementation.....	46
C.	Les perspectives	47
C.bis	Les indicateurs.....	48
D.	L'offre complémentaire	48
IX.	Pilotage	49
A.	L'état des lieux	49
B.	La réglementation.....	50
C.	Les perspectives	50
1.	Pilotage de l'activité Prévention de la Désinsertion Professionnelles	50
2.	Pilotage de l'activité Action en Milieu de Travail.....	50
3.	Pilotage de l'activité du suivi individuel	51
4.	Pilotage des autres activités	52
D.	Offre complémentaire	53
X.	Offre complémentaire	54
A.	Le cadre réglementaire	54
B.	Deux types d'offres complémentaires	56
1.	Offres complémentaires Catalogue.....	56
2.	Offres complémentaires personnalisées "A la demande"	56
Conclusion	57



Introduction

Le GEST05 a grandi au travers de quelques évolutions culturelles fortes durant les dernières décennies : d'abord la culture de la prévention des risques placée au centre des activités avec – très tôt – un investissement important sur le développement des ressources humaines du pôle technique. Ensuite la culture de la « mise en scène » pour être vus, connus, reconnus et que les messages de prévention puissent être portés le plus largement possible vers les adhérents. Enfin la culture du résultat pour valoriser les actions, démontrer leur efficacité chiffrée, et ainsi motiver les employeurs à poursuivre leurs efforts en dotant le GEST05 des moyens nécessaires à l'exercice de ses missions.

Depuis 5 ans et la conduite du projet de service 2018-2023, le GEST05 n'a eu de cesse de consolider ses process, ses outils, ses ressources humaines et ses compétences dans la continuité d'une politique historiquement et résolument tournée vers la maîtrise des pratiques professionnelles au travers de la démarche qualité.

Fort d'un solide esprit de collaboration interdisciplinaire et d'une « taille humaine » permettant son agilité et son adaptation, le GEST05 a su mobiliser ses équipes pour être à la fois innovant et structurant.

A l'aube de ce nouveau projet de service, le GEST05 peut donc compter sur de solides acquis culturels, une politique managériale stabilisée autour de valeurs humaines fortes, une marque employeur attrayante, une qualité d'action reconnue par ses adhérents, et des outils informatiques fiables et évolutifs pour l'accompagner.

Néanmoins, la réforme du 2 août 2021 nous porte à une ambition plus affirmée encore : celle de l'effectivité du service rendu « à tous » ! Portant dans son sillage, les questionnements sur le pilotage de nos diverses activités, sur la profondeur de nos actions d'accompagnement en milieu de travail, sur la lutte contre les phénomènes « d'aspiration » des ressources par certains adhérents privant les autres, souvent plus petits d'une prévention moins sollicitée...

Sans s'avouer vaincu par l'ampleur de la tâche, et voulant répondre à ce challenge dont elles comprennent les enjeux, les équipes du GEST05, toujours agiles et entreprenantes, soutenues par des administrateurs expérimentés et une commission de contrôle avisée, vous proposent le Projet de Service 2023-2025.

Lexique

AG : Assemblée Générale
ACD : Agents Chimiques Dangereux
AFP : Action de Formation et de Prévention
AMT : Action en Milieu de Travail
ARS : Agence Régionale de Santé
ATST : Assistant Technique en Santé au Travail
BTP : Bâtiment et Travaux Publics
CA : Conseil d'Administration
CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite Santé Travail
CAST : Cannabis Abuse Screening Test
CMR : Cancérogène Mutagène Reprotoxique
CMT : Commission Médico-Technique
CNV : Communication Non Violente
CSAPA : Centres de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie
CSE : Comité Social et Economique
DMST : Dossier Médical Santé Travail
DUER : Document Unique d'Evaluation des Risques
ETP : Equivalent Temps Plein
FACE : Questionnaires Fast Alcohol Consumption Evaluation
FDS : Fiche de Données de Sécurité
FE : Fiche d'Entreprise
GEST05 : Groupement des Entreprises pour la Santé au Travail des Hautes-Alpes
GPQ : Groupe Pilote Qualité
IDEST : Infirmier(e) Diplômé(e) d'Etat en Santé au Travail
MDT : Médecin du Travail
OPPBTP : Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics
PDP : Prévention de la Désinsertion Professionnelle
PV : Procès Verbal
RH : Ressources Humaines
RPS : Risques Psycho-Sociaux
RSE : Responsabilité Sociétale de l'Entreprise
SPA : Substances Psycho-Actives
SPSTI : Service de Prévention et Santé au Travail Interentreprise
TMS : Troubles-Musculo-Squelettiques
QVCT : Qualité de Vie et des Conditions de Travail

I. Les politiques

A. La Qualité

1. L'état des lieux

En 2005, le CISME devenu PRESANSE (association des Services de Prévention Santé Travail Interentreprise) créé un label professionnel AMEXIST accompagné d'un guide organisationnel pour la promotion de la Démarche de Progrès en Santé au Travail.

Le label propose 3 niveaux :

- Attestation d'engagement,
- Attestation de mise en œuvre,
- Certification.

Les SPSTI peuvent s'inscrire dans la démarche volontairement.

Dès le lancement, le GEST05 fait le choix d'intégrer le mouvement, créé un groupe de travail pluridisciplinaire représentant chaque métier et s'engage à répondre aux objectifs qualité du label. Le GEST05 obtient l'attestation d'engagement en 2010, puis présente et obtient la certification en 2014.

Le label a permis au service de constituer une solide base documentaire pour l'organisation des pratiques professionnelles, d'acquérir une méthodologie de travail basée sur l'amélioration continue et la construction collective et de porter une attention particulière à la qualité du service rendu.

Echue en 2019, le GEST05 fait le choix d'attendre la parution des nouveautés réglementaires tout en maintenant les acquis de la certification AMEXIST et surtout la pratique et la culture de la qualité au sein du service. Ainsi des réunions du Groupe Pilotage Qualité (GPQ) sont régulièrement organisées pour partager sur les difficultés rencontrées au quotidien, réviser nos procédures et améliorer nos process.

En parallèle, les notions de qualité apparaissent progressivement dans la réglementation, mais sans caractère obligatoire jusqu'à la parution de Loi de 2021. La réglementation introduit alors une certification qualité liée à l'agrément du SPSTI.

Le projet de référentiel publié par l'AFNOR, élaboré à partir du cahier des charges des partenaires sociaux pour la certification des SPSTI, reprend 3 niveaux et une validité de 5 ans.

Le GEST05 s'organise pour mettre en œuvre les moyens nécessaires afin d'adapter et compléter ses pratiques existantes en vue de l'obtention de cette nouvelle certification.

2. La réglementation

La certification qualité est citée dans la Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 puis précisée dans le Décret n° 2022-1435 du 15 novembre 2022.

Conformément aux dispositions de l'article L. 4622-9-3 du code du travail et de l'ANI Santé au travail du 9 décembre 2020, le GEST05 fera l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur :

- la qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services.
- l'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies.
- la gestion financière, la tarification et son évolution.
- la conformité du traitement des données personnelles au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).
- la conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du SPSTI aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à l'article L. 4624-8-2 du code du travail. AFNOR SPEC 2217 Référentiel de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI)

La certification vise à s'assurer que l'ensemble des services rendus par le SPSTI et les processus y afférents soient réalisés de manière effective et homogène par ce dernier. Cette certification doit conduire le SPSTI à s'inscrire dans une dynamique de progrès, de qualité et de proactivité.

C'est pourquoi, afin de répondre aux exigences du référentiel de certification présenté aux SPSTI le 28 août 2023, le Projet de Service 2023-2028 est modifié par la CMT du 14 septembre 2023.



3. La politique d'engagement de la direction

Notre Service de Prévention et de Santé au Travail Inter-entreprise (SPSTI) s'engage à fournir des services qualitatifs visant à promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs dans les entreprises adhérentes.

Notre politique qualité repose sur les principes suivants :

1. Nous nous efforçons d'atteindre un haut niveau de qualité dans tous les aspects de nos offres de prévention et de santé au travail. Nous mettons en place des procédures régulièrement mises à jour, des outils et des pratiques fondées sur le suivi des indicateurs pour garantir la qualité de nos interventions.
2. Répondre aux besoins des adhérents et des salariés : Nous accordons une importance primordiale aux besoins et aux attentes de nos adhérents. Nous nous engageons à comprendre leurs besoins couverts par une offre socle, leurs attentes particulières couverts par une offre complémentaire et à faire évoluer nos services et nos partenariats en conséquence.
3. Compétence et professionnalisme : Nous sommes une équipe de professionnels qualifiés et expérimentés dans le domaine de la santé au travail. Nous veillons à maintenir nos compétences à jour grâce à une formation continue et à une veille régulière des avancées scientifiques, techniques et réglementaires. Notre approche est guidée par l'éthique professionnelle et le respect des valeurs déontologiques.
4. Prévention et gestion des risques : Nous considérons la prévention des risques professionnels comme un élément clé de notre mission. Nous identifions, évaluons et prévenons les risques professionnels sur le lieu de travail, en proposant des mesures préventives et des stratégies d'intervention appropriées (ateliers collectifs, communication, accompagnement des entreprises...). Notre objectif est de prévenir les accidents, les maladies professionnelles et de promouvoir un environnement de travail sûr et sain.
5. Amélioration continue : Nous nous engageons à améliorer continuellement nos services et leur efficacité. Nous évaluons régulièrement nos processus, nos indicateurs de qualité ainsi que les retours de nos adhérents et de leurs salariés pour identifier les opportunités d'adaptation. Nous mettons en place des actions correctives et préventives pour garantir une amélioration continue menée par un Responsable Qualité soutenu par un Médecin du Travail.
6. Conformité réglementaire : Nous nous conformons aux lois, aux réglementations et aux normes en vigueur dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Nous veillons à respecter les exigences légales et réglementaires applicables à nos services et à maintenir des pratiques professionnelles éthiques.
7. Certification obligatoire : Nous nous engageons à obtenir la certification obligatoire exigée par les autorités compétentes dans le domaine de la prévention de santé au travail. Nous consacrons les ressources nécessaires pour nous conformer aux normes et aux exigences spécifiques établies par ces certifications. Cette démarche témoigne de notre engagement envers l'amélioration continue de nos pratiques et de notre respect des normes de qualité reconnues par les tutelles.

Cette politique qualité est communiquée à l'ensemble de notre personnel, et nous veillons à ce qu'elle soit comprise, mise en œuvre et maintenue à tous les niveaux de l'organisation.

Nous encourageons la participation active de l'ensemble de notre personnel dans l'amélioration continue de nos services.

4. L'offre complémentaire

A ce stade, l'Offre Complémentaire de services ne devrait pas être concernée par la certification. Nous la traiterons pour autant avec la même rigueur et ambition qualitative que l'ensemble de notre activité soumise à certification.

B. Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

1. L'état des lieux

Le GEST05 renforce en 2022 sa démarche de Développement durable initiée en 2013 par la certification AMEXIST, motivé par les attentes de son conseil d'administration. Il crée un groupe de travail régulièrement réuni, constitué de représentants du conseil d'administration de la commission de contrôle et de salariés du service. La première étape fut l'évaluation de la situation actuelle du service qui a permis de fait ressortir les thèmes de travail.

Les salariés ont également suivi une formation « Fondamentaux de la RSE ».

2. La réglementation

L'engagement du service dans la démarche RSE relève d'une décision consentie au-delà de ses obligations juridiques.



3. Politique RSE

Politique RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises)

Notre association de prévention et de santé au travail inter-entreprises s'engage à intégrer des pratiques de responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans ses activités. Nous reconnaissons notre responsabilité envers nos parties prenantes, y compris nos employés, nos adhérents et leurs salariés, nos partenaires institutionnels ou commerciaux, la société dans son ensemble et l'environnement.

Notre politique RSE repose sur les principes suivants :

1. **Respect des droits de l'homme** : Nous respectons les droits de l'homme dans toutes nos activités. Nous condamnons toute forme de travail forcé, de discrimination ou d'exploitation. Nous veillons à créer un environnement de travail équitable et inclusif, où chacun est traité avec dignité et respect.
2. **Santé et sécurité des employés** : La santé et la sécurité de nos employés sont primordiales. Nous nous engageons à fournir un environnement de travail sûr, à identifier et à atténuer les risques professionnels, et à promouvoir une culture de prévention. Nous encourageons la participation active de nos employés à la promotion de la santé et de la sécurité au travail.
3. **Développement des compétences** : Nous investissons dans le développement des compétences de nos employés. Nous encourageons la formation continue, le partage des connaissances et les opportunités de développement professionnel. Nous visons à créer un environnement propice à l'apprentissage et à la croissance, favorisant ainsi l'épanouissement personnel et professionnel de nos employés.
4. **Engagement envers nos adhérents** : Nous nous engageons à offrir des services de prévention et de santé au travail de qualité qui répondent aux besoins et aux attentes de nos adhérents. Nous nous efforçons d'établir des relations de partenariat à long terme basées sur la confiance et la culture de prévention des risques au travail.
5. **Impact social et communautaire** : Nous cherchons à avoir un impact positif sur la société. Nous soutenons des initiatives locales, des programmes de sensibilisation à la santé et à la sécurité, et nous encourageons le volontariat de nos employés. Nous contribuons ainsi au bien-être et au développement durable de notre environnement social.
6. **Gestion responsable de l'environnement** : Nous nous engageons à minimiser notre empreinte environnementale. Nous mettons en place des pratiques de gestion responsable des ressources, de réduction des déchets, d'efficacité énergétique et de promotion de la durabilité. Nous encourageons également nos adhérents et partenaires à adopter des pratiques respectueuses de l'environnement.
7. **Transparence et responsabilité** : Nous adoptons une approche transparente et responsable dans toutes nos actions. Nous communiquons autant que possible sur nos initiatives RSE et nos objectifs. Nous nous engageons à évaluer et à améliorer continuellement nos pratiques en matière de responsabilité sociale des entreprises.

En intégrant ces principes de responsabilité sociale des entreprises, nous aspirons à avoir un impact positif durable sur nos parties prenantes et à contribuer à un avenir meilleur. Nous invitons tous nos employés à s'engager activement dans la mise en œuvre de notre politique RSE.

C. Offre spécifique

1. L'état des lieux

Le GEST05 adhère au service AMAROK et s'engage à faire la promotion de ce dispositif dans l'objectif de contribuer à la préservation et l'amélioration de la santé au travail des dirigeants d'entreprise.

Le service a décidé en CMT (06/12/2022) de proposer à destination des travailleurs indépendants une adhésion spécifique comprenant 3 rendez-vous composés d'un rendez-vous avec le médecin du travail et deux rendez-vous avec l'équipe pluridisciplinaire (IDEST, ergonomes, psychologue, IPRP, assistante sociale...) au tarif de 112 € HT selon la grille tarifaire validée par l'Assemblée Générale du 28 décembre 2022, soit un tarif correspondant au coût du suivi individuel facturé pour un salarié.

2. La réglementation

La Loi du 2 août 2021 prévoit de définir une offre dédiée spécifiquement aux travailleurs indépendants qui souhaitent s'affilier au SPSTI de leur choix en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle.

3. Les perspectives

Le service va construire un protocole et adapter son logiciel métier pour prendre en compte les spécificités du travailleur indépendant et harmoniser ses pratiques. Il s'agira notamment d'adresser les risques spécifiques liés au statut et aux conditions particulières d'exercice des travailleurs indépendants, notamment dans le champ des risques psychosociaux (charge mentale, défaut de soutien social, isolement professionnel).

Par ailleurs, la direction prendra attache avec les fédérations professionnelles pour proposer l'offre spécifique aux travailleurs indépendants sous diverses formes (adhésions individuelles ou mutualisables), afin d'atteindre ce public cible qui ne connaîtrait pas encore la possibilité que la Loi permet et auprès de qui nous souhaitons nous engager : en effet, la diversité des parcours professionnels peut conduire chaque travailleur à évoluer sous différents statuts au cours de sa carrière, et promouvoir le suivi des indépendants est une manière de réduire les discontinuités dans le suivi individuel de l'état de santé et la prévention de la désinsertion professionnelle.

4. L'offre complémentaire

L'Offre Spécifique se situe par définition en dehors du champ de l'Offre Complémentaire et nous avons souhaité proposer l'accès à une offre riche et qualitative du même niveau que notre Offre Socle.

D. Communication

1. Communication interne

a. L'état des lieux

La communication interne au GEST05 est assurée par la formalisation de tous les travaux collaboratifs entrepris dans le cadre du fonctionnement des diverses instances et groupes de travail. Ces documents sont mis en commun sur les plateformes documentaires : dossiers communs sur serveurs ou logiciel BLUEKANGO. Ce dernier permet d'assurer le suivi des ouvertures de documents pour bonne lecture.

Un logiciel de partage des connaissances BLUEKANGO permet de mettre à disposition de tous les salariés les informations utiles à ses pratiques professionnelles, l'organisation du travail, les PV et comptes-rendus de réunions CSE, AG...

Par ailleurs, les salariés du GEST05 reçoivent automatiquement les mailings envoyés aux adhérents et aux salariés de nos adhérents. Ils sont donc informés de la communication externe engagée par le GEST05.

La CMT et le comité de pilotage qualité sont des instances pivot en termes de communication interne. C'est pourquoi leurs règlements intérieurs prévoient les modalités de communication vers les salariés du GEST05 directement ou via les représentants présents dans ces instances.

La direction s'oblige à informer l'ensemble des salariés des nouvelles embauches, arrêts de travail et tout changement organisationnel prévus pour maintenir l'effectivité des services d'offres socles ou spécifiques.

La communication interne est applicable au fonctionnement des instances. Les avis prononcés par la CMT sont communiqués à la Commission de Contrôle. Cette dernière formule des avis qui sont eux-mêmes communiqués à la plus proche séance du Conseil d'Administration.

Enfin, les comptes-rendus des CMT sont postés dans un dossier dropbox sécurisé et accessible à l'ensemble des administrateurs et membres de la commission de contrôle.

b. La réglementation

La réglementation applicable à la communication interne porte sur l'obligation de communication des PV de CSE.

c. Les perspectives

L'ensemble du service est associé à la construction du projet de service. Chacun a pu contribuer à son élaboration via des groupes de travail dédiés par thématique mais également en apportant des contributions spontanées. Il nous paraît crucial que chaque acteur du service connaisse la totalité de nos offres pour donner sens à leur travail, à l'œuvre collective que nous déployons. Nous communiquerons régulièrement à l'ensemble de nos équipes sur ce que nous apprennent nos indicateurs d'activité, les indicateurs de l'état de santé des travailleurs et de la prévention de la désinsertion professionnelle, les indicateurs de l'amélioration de la culture de prévention au sein des entreprises. Ce sera un moyen d'améliorer nos pratiques pour plus d'efficacité et toujours conserver le sens de nos actions.

d. L'offre complémentaire

Notre offre complémentaire n'est pas destinée à modifier en profondeur l'esprit de service au plus grand nombre auxquels les collaborateurs du GEST05 sont attachés. Elle donne une limite à certaines demandes qui mobiliseraient de manière excessive nos ressources mutualisées au profit d'un petit nombre d'adhérents. Elle a donc paradoxalement vocation à préserver nos ressources dans le cadre de notre offre socle ouverte à l'ensemble des adhérents et notamment les TPE.

2. Communication externe

a. L'état des lieux

La communication externe est un élément stratégique essentiel pour un service de santé au travail. Elle doit être maîtrisée pour assurer sa mission de conseil aux employeurs et aux salariés, accroître l'effectivité de son service, atteindre son objectif de prévention, valoriser son action et promouvoir ses services vers les adhérents.

Sur tous ces axes, le GEST05 s'est engagé depuis plusieurs années dans une évolution culturelle majeure qui implique désormais tous les salariés du GEST05.

La communication s'opère vers 3 cibles :

- Les employeurs : Les Médecins du travail sont tenus de communiquer des informations aux employeurs, les avis d'inaptitude, les mesures de prévention ou les recommandations. Ces communications doivent respecter la confidentialité des salariés et être effectuées conformément aux dispositions légales et réglementaires. Par ailleurs la Newsletter du GEST05 permet d'informer les employeurs sur les services rendus par le GEST, les bonnes pratiques de prévention, la promotion du sport-santé en entreprise ou encore diffuser les messages de santé publique.
- Les salariés : Le GEST05 communique désormais régulièrement des informations générales aux salariés, par exemple sur les programmes de prévention, les campagnes de sensibilisation, les messages de santé publique... Ces communications sont conformes aux réglementations en vigueur.
- Les autorités compétentes : Le SPSTI peut avoir l'obligation de communiquer certaines informations aux autorités compétentes en matière de santé et de sécurité au travail, telles que les médecins-inspecteurs du travail, les organismes de sécurité sociale ou les organismes de contrôle.

Le site internet est ainsi très régulièrement mis à jour et notre Newsletter est envoyé tous les 15 jours auprès de 4000 employeurs adhérents et 20000 salariés pour ce qui est des informations générales.

Les sujets sont proposés par les équipes ou la direction en fonctions du calendrier de chacun. Le GEST05 bénéficie également d'une source d'information au sein du réseau PRESANSE PACA qui produit également du contenu utile aux adhérents et au développement de la culture de prévention des risques.

Au-delà de la communication institutionnelle, chaque salarié interagit de manière personnelle avec différentes parties prenantes : salariés, employeurs, partenaires... Pour améliorer et faciliter leur capacité à communiquer de manière personnelle, le GEST05 a engagé ses collaborateurs dans un cycle de formation à la communication non violente.

b. La réglementation

Les règlement Général sur la Protection des Données Personnelles est applicable à la communication externe du GEST05.

c. Les perspectives

Les perspectives d'évolution sont multiples :

- Renforcer l'acquisition de compétences en matière de communication non violente pour tous les salariés du GEST05.
- Intégrer les contenus du réseau PRESANSE dans la communication institutionnelle.
- Améliorer la présentation et la lisibilité des offres de services sur le site internet.
- Initier l'usage d'outils marketing pour mieux cibler la communication institutionnelle.
- Renforcer la communication institutionnelle vers les organismes d'employeurs, fédérations, syndicats et de salariés.
- Structurer et mettre à disposition un nouveau modèle de rapport adhérent via le portail adhérent. Rapport qui devra intégrer automatiquement les indicateurs de « santé au travail » de l'entreprise afin de mieux l'accompagner dans la définition de ses besoins.
- Renforcer la promotion des offres socles et spécifiques disponibles au GEST05.

d. L'offre complémentaire

L'existence d'une offre dite marchande ou commerciale proposée aux adhérents n'a pas vocation à affecter nos valeurs de service à tous les publics auxquels nos adhérents et nos personnels sont attachés.

Nous souhaitons poursuivre notre engagement de manière équitable à l'ensemble de nos adhérents et donc avec une attention particulière envers ceux dont les moyens internes dans le champ de la prévention sont modestes, c'est-à-dire les très petites entreprises. C'est dans le même souci de service à notre territoire que, dans la mesure de nos ressources, nous répondons aux demandes des Fonctions Publiques qui rencontrent des difficultés pour organiser ou maintenir leur propre structure de médecine de prévention.

II. Suivi Individuel

A. L'état des lieux

Le suivi individuel s'articule autour de l'intervention de chaque métier du service.

Depuis les assistantes administratives, premier contact avec les entreprises pour leur adhésion et la déclaration des salariés via le portail adhérent, jusqu'aux équipes médicales, la disponibilité au profit des adhérents et des salariés est un atout majeur du service.

Le suivi individuel des salariés proposé par le GEST05 à ce jour est assuré par une équipe pluridisciplinaire dont l'ensemble de l'activité est régi par des protocoles. Elle est composée des acteurs suivants :

- Les Infirmiers de Santé au Travail (IDEST) dont l'activité est principalement centrée sur les visites réglementaires (visites initiales et périodiques) au nombre de 5853 en 2022 dont 62 orientations vers un médecin du travail, mais aussi des visites au profit de notre action pour le maintien en emploi avec 75 entretiens spécifiques IDEST Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) en 2022. Ils travaillent « sous protocole » et sans assistante médicale, c'est-à-dire, qu'ils réalisent eux-mêmes la mise à jour du dossier administratif du salarié et les examens complémentaires prévus au protocole (visiotest, audiogramme, bandelette urinaire...)
- Les médecins du travail dont l'activité comporte une majorité de visites dites complexes, comprenant les visites du type pré-reprise (à l'initiative du salarié, parfois sur orientation du médecin conseil, du médecin traitant ou du médecin du travail lui-même), visite à la demande du salarié ou de l'employeur, et visite de reprise (4542 en 2022 pour 3968 visites initiales ou périodiques). A noter qu'en 2022, 1250 demandes d'aménagements ont été formalisées par les médecins du travail ; 136 visites de mi-carrière et 5 visites de post exposition ont été réalisées.
- Le pôle convocation est en lien permanent avec les entreprises et les salariés ; il organise les plannings de visites en fonctions des priorisations réglementaires et internes.
- Un process spécifique a été mis en place pour éviter la répétition d'actes de suivi inutiles en embauche dans les conditions prévues par la réglementation.
- Les assistantes médicales assurent l'accueil des salariés et contribuent à la mise à jour des dossiers médicaux en santé au travail pour les médecins du travail (examens complémentaires, curriculum laboris et informations relatives aux situations de handicap, maladie, ...) et de la partie administrative, participant ainsi à la traçabilité et au recueil de données importantes pour le suivi des salariés.
- Une assistante sociale a également intégré l'équipe pluridisciplinaire en décembre 2022 et a réalisé depuis 225 consultations sur orientation des équipes médicales.
- Les psychologues du travail, en consultations individuelles, sur orientation par l'équipe médicale, ont effectué 229 entretiens individuels pour 175 salariés en 2022.
- Les préventeurs du pôle technique ont animé des Actions de Formation et de Prévention (AFP) au bénéfice de 1837 salariés en année pleine (saison été et hiver) ; ces AFP sont

des Actions en Milieu de Travail mais se substituent au suivi individuel dans les conditions réglementairement définies.

Outre les trois principaux centres situés à Briançon, Embrun et Gap, et du fait de la particularité géographique de la région (étendue et montagneuse, avec une saisonnalité marquée), les équipes reçoivent également les salariés sur d'autres sites de consultations (entre autres : centres secondaires [Laragne, Veynes], stations de sports d'hiver ou vallées, en entreprise).

Le GEST05 utilise le logiciel métier GEPS version 6 développé par la société OCARA depuis 2008. Il propose aux professionnels du service un espace de travail pour chaque adhérent qui, via son identifiant, lui permet d'accéder à la partie administrative de l'entreprise, aux dossiers médicaux en santé au travail et aux actions en milieu de travail. Des accès restreints permettent d'assurer la confidentialité des données et un usage selon le profil de l'utilisateur, selon ses prérogatives, dans le respect de la RGPD et du traitement des données de santé.

Il permet également une mise à disposition des adhérents d'un espace personnel accessible depuis un portail internet : il est alors en mesure de mettre à jour ses effectifs, de déclarer ses nouveaux salariés et les risques auxquels ils sont exposés pour orienter les modalités de leur suivi individuel et de procéder aux demandes de visites (embauche, reprise, à la demande).

Les équipes médicales ont fait le choix d'une trame médicale unique permettant d'harmoniser les pratiques (définies par protocoles) et d'optimiser le recueil des données.

L'amélioration continue de la pratique est assurée grâce aux staffs médicaux, staffs infirmier-médecin, réunions pluridisciplinaires et métiers et formations professionnelles.

Les Equipes médicales ont notamment contribué à renforcer les points forts identifiés lors du précédent projet de service comme :

- Une méthode de travail basée sur la co-construction des actions par les différents intervenants concernés,
- Des démarches protocolisées pour favoriser l'harmonisation des pratiques entre les intervenants,
- Une anticipation des évolutions réglementaires par une veille régulière et une participation à des réunions ou des groupes de travail nationaux,
- Un suivi des indicateurs ainsi que de leur saisie et de leur exploitation,
- Le déploiement des staffs et des groupes métiers pour l'analyse des pratiques permettant entre autres la levée des principaux points de difficultés identifiés,
- L'harmonisation des dossiers médicaux en santé au travail avec une saisie de certaines données rendues obligatoires pour se conformer aux attendus réglementaires en termes de traçabilité et pour répondre aux projets internes,
- L'analyse de la qualité des DMST selon les recommandations de la HAS.

Elles entérinent un fonctionnement comme :

- La pérennisation des actions type actions de formation et de prévention,
- Le développement de notre visibilité sur les réseaux sociaux et internet grâce au nouveau partenariat avec un professionnel de la communication,
- La veille sanitaire avec participation active à l'enquête EVREST.

B. La réglementation

Les modalités du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs sont portées par le Code du Travail. La Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 (reprenant les grandes lignes de l'accord national interprofessionnels de décembre 2020) et les différents décrets pris depuis pour son application ont modifié certains paramètres de mise en œuvre (délais réglementaires de déclenchement pour certains actes par exemple), ouvert des possibilités nouvelles de contributions au suivi par les infirmiers en santé au travail, créé une nouvelle visite de mi-carrière particulièrement ancrée dans les actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

Le suivi individuel fait partie intégrante de l'offre socle.

Cette activité devra répondre à la certification qualité (Référentiel de certification AFNOR SPEC 2217) prévue par la Loi.

C. Les perspectives

1. Communication envers les adhérents, les salariés et les instances représentatives du personnel

Le lien de confiance que nous entretenons avec les entreprises et les salariés que nous suivons, est un questionnement permanent et nécessite de renforcer la communication en multipliant les espaces d'échanges et en dynamisant notre activité, afin de rendre visible les actions que nous menons au quotidien.

Il apparaît également nécessaire de poursuivre le travail sur le système d'information car il persiste des difficultés notamment pour les adhérents concernant la déclaration des salariés sur le portail (expositions aux risques professionnels, type de suivi, temps consacré à la démarche de déclaration par salarié ...).

Une nouvelle version du portail adhérent est d'ores et déjà en projet de déploiement, ainsi qu'un espace dédié aux salariés.

2. La délégation aux infirmiers

Une récente décision du Conseil d'état (28 avril 2023) a conforté la possibilité de délégation de visites nouvelles aux IDEST, même si en sont toujours exclues celles qui engagent l'aptitude ou une proposition d'aménagement du poste de travail.

Ainsi, des visites de pré-reprise, reprise, à la demande du salarié dans le cadre de la PDP, de mi-carrière et de la surveillance post-exposition pourront être confiées aux IDEST du service, sous couvert que les conditions de délégations soient réunies (évaluation des compétences et élaboration de protocoles).

Cependant, dans la continuité du travail collaboratif en place depuis de nombreuses années entre les infirmiers et les médecins, la question de ces délégations sera débattue en groupes métiers et cadrée par des protocoles élaborés en GPQ et présentés en CMT.

3. Action de Formation et de Prévention pour les intérimaires

En application du décret n°2022-681 du 26 avril 2022, le service proposera aux autorités administratives compétentes la signature d'une convention régissant la mise en œuvre d'AFP collectives au bénéfice des salariés intérimaires. Le projet proposera une sensibilisation coanimée par un IDEST et un préventeur du pôle technique et se substituera à la visite d'embauche, dans les conditions prévues par l'expérimentation et les protocoles validés en CMT.

4. Expérimentation de l'évolution de l'organisation du suivi

Le service s'investit sur la conduite d'un projet portant sur l'évolution du format de suivi de santé au travail incluant les rendez-vous individuels associés à une sensibilisation collective aux risques professionnels dans les locaux du GEST05.

5. Structuration des pratiques liées aux visites de type mi carrière (Article L.4624-2-2) et de la surveillance post exposition ou post professionnelle (Décret n°2022-372 du 16 mars 2022)

Le service s'engage à améliorer la traçabilité des expositions aux risques professionnels dans le DMST lors des visites de mi-carrière.

Il y aura 2 types d'actions pour le maintien en emploi :

- Des actions individuelles : aménagement du poste de travail du salarié, orientation vers des structures d'accompagnement de l'évolution professionnelle (Conseil en évolution professionnelle [CEP] voire orientation CAEMPLOI) ;
- Des actions collectives : en direction d'une entreprise, d'un secteur, d'une branche professionnelle.

Il s'engage également à développer les visites post-exposition et fin de carrière, selon les recommandations de notre groupe de travail « risque chimique », validées en CMT et portées dans des protocoles ad hoc.

5 objectifs :

- Améliorer la traçabilité des expositions professionnelles ;
- Prescrire ou recommander un suivi médical et paraclinique spécifique éventuel ;
- Délivrer des conseils adaptés ;
- Permettre la réparation le cas échéant (aide à la déclaration/reconnaissance des maladies professionnelles)
- Faciliter notre contribution à la veille sanitaire et aux enquêtes de santé publique diligentées par les autorités sanitaires.

6. Ouverture du Dossier Médical Partagé au Dossier Médical en Santé au Travail Loi 2021-1018 du 2 août 2021

Le service mettra en œuvre les moyens nécessaires à l'accès au DMST dans le dossier médical partagé prévu par la Loi, dès lors que les Décrets pris pour son application et les moyens techniques y afférents seront en place.

7. La traçabilité

La traçabilité des expositions professionnelles auxquelles les salariés sont soumis repose pour partie sur leurs déclarations recueillies au cours des actes du suivi individuel de leur état de santé. Une traçabilité effective permet d'assurer :

- Les modalités d'un suivi per- ou post-exposition adapté ;
- Une éventuelle réparation (via notamment la voie accessoire de reconnaissance des Maladies Professionnelles [CRRMP]) ;
- Une cartographie des risques dans l'entreprise dont fait partie le salarié ;
- Un diagnostic territorial des risques professionnels par métier, secteur ou branche ;
- La veille sanitaire.

8. La veille sanitaire

Afin de répondre aux exigences de la loi santé travail en termes de veille sanitaire et de décroisement santé-travail / santé publique, nous poursuivrons non seulement notre participation aux enquêtes nationales (EVREST, SUMER le cas échéant) ou régionales (enquête MCP, Maladies à Caractère Professionnel, sous réserve du pilotage par l'Inspection Médicale) mais également aux campagnes de promotion de la santé publique (mois sans tabac, octobre rose, etc.), notamment en lien avec nos partenaires locaux (CODES05, CSAPA).

C.bis Indicateurs

La réalisation du suivi individuel de l'état de santé permet de suivre l'état de santé de la population au travail, d'améliorer la santé au travail et donc la santé globale, de proposer des actions de prévention de la désinsertion professionnelle et de prévention des risques professionnels.

Ce suivi individuel nous permet donc d'établir des indicateurs de santé de la population (indicateurs de résultats) et des indicateurs portant sur notre activité (indicateurs de moyens).

A terme, nous verrons s'il est possible d'établir des corrélations entre les premiers et les seconds.

D. L'offre complémentaire

Le suivi individuel fait intégralement partie de l'offre socle du service.



III.Prévention de la Désinsertion Professionnelle

A. L'état des lieux

Aujourd'hui, la désinsertion professionnelle est un risque en augmentation pour les travailleurs tout au long de leurs carrières compte tenu des différents facteurs tels que le vieillissement de la population active, l'allongement de la carrière professionnelle ainsi que l'augmentation des pathologies chroniques (cancer, maladie auto immune, pathologies psychiatriques, ...). Ce qui peut entraîner, des arrêts de travail, des décisions d'inaptitude, des demandes d'aménagement mais également des inaptitudes.

Des enquêtes effectuées ces dernières années ont mis en exergue une augmentation du risque pour le maintien en emploi chez les travailleurs de plus de 45 ans, liée à leur usure professionnelle et physiologique.

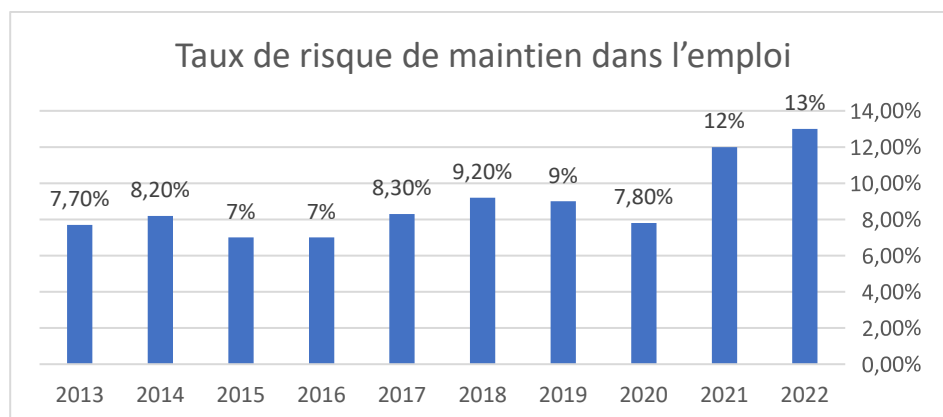
Depuis 1998, le GEST 05 est actif en matière de prévention de la désinsertion professionnelle. Les médecins référents dans le service ont impulsé des actions de prise en charge précoce des salariés et des entreprises en matière de maintien dans l'emploi et des actions en partenariat étroit avec la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (Service social), les médecins conseils de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, Cap Emploi et la Maison Départementale de l'Autonomie. Depuis 2015, l'équipe Prévention de la Désinsertion Professionnelle s'est étoffée par l'arrivée des Infirmiers Diplômé d'Etat spécialisé en Santé au Travail ainsi que d'une assistante sociale en 2022. La cellule interne de prévention de la désinsertion professionnelle est créée en 2023.

Le suivi de l'évolution du **Taux de risque de maintien dans l'emploi** comme indicateur important de la PDP, nous permet de connaître la situation du salarié, de l'entreprise et du département comparativement aux autres entreprises du département et de la région.

Le Taux de risque de maintien dans l'emploi est un indicateur saisi par les médecins du travail, les IDEST, les psychologues du travail lors de toutes les visites médicales et entretiens médico-professionnels. Cet indicateur est prérempli dans le logiciel métier en « aucun risque », risque faible », « risque non négligeable » ou « risque élevé.

Année	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taux de risque maintien GEST05	7,70%	8,20%	7%	7%	8,30%	9,20%	9%	7,80%	12%	13%

Tableau 1 : suivi annuel de l'Indicateur Maintien dans l'emploi du GEST05.



Graphique 1 : suivi annuel de l'Indicateur Maintien dans l'emploi du GEST05.

Depuis 2013 cet indicateur est globalement stable pour la population suivie par notre service jusqu'en 2020. Nous observons par la suite une augmentation accrue en 2021 et confirmée en 2022. Cette évolution est conforme aux données régionales et nationales. Elle sera suivie attentivement dans les années qui viennent (cf. tableau 1 et graphique 1), notamment pour nous assurer si elle est en lien avec une dégradation de l'état de santé et/ou des conditions de travail ou si elle révèle une meilleure prise en compte de ses situations.

Au sein du GEST05 cet indicateur est utilisé de manière individuelle pour la mise en place d'un suivi pour tous les salariés avec un risque pour le maintien en emploi ; un suivi est mis en place, soit par l'équipe médico-sociale, soit par la cellule interne du GEST05. Ce suivi est tracé dans notre logiciel ainsi que son évolution et son issue pour chaque salarié.

Au sein du GEST05 cet indicateur est utilisé de manière collective pour communiquer vers les employeurs sur ce risque et les sensibiliser.

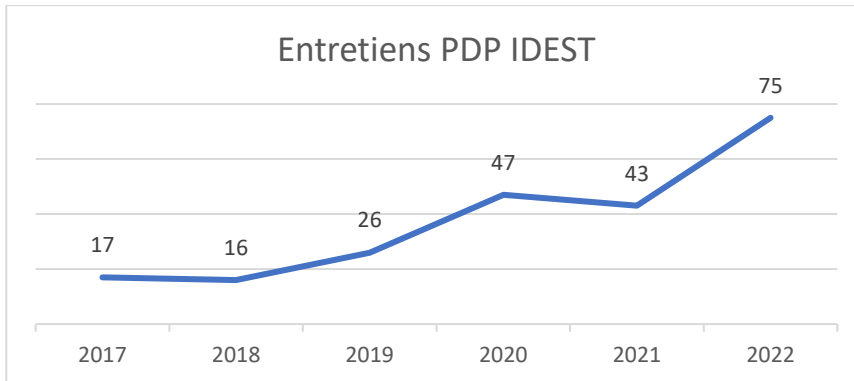
Les **visites d'entretiens spécifiques PDP** réalisés par les IDEST du Service Prévention Santé au Travail sont définies comme prioritaires dans l'attribution de rendez-vous et sur des rendez-vous spécifiques (plus longs). Ces entretiens spécifiques PDP permettent un suivi des salariés lorsque l'indicateur risque maintien en emploi est retrouvé « non négligeable » ou « élevé ».

Les objectifs des entretiens spécifiques PDP IDEST sont discutés avec le médecin prescripteur et les membres de la cellule et l'accompagnement se fait en relation avec ce médecin du travail.

Il peut s'agir de lever les freins à un suivi par la cellule, à la demande de Reconnaissance Qualité Travailleur Handicap, et d'accompagner sur les étapes de la démarche de prévention de désinsertion professionnelle. L'objectif est toujours d'accompagner le salarié en le rendant acteur de son projet. L'accompagnement peut se faire à l'aide de supports écrits qui permettent au salarié d'avancer dans ses démarches et de formaliser ses étapes.

Ils permettent une approche complémentaire à celle mise en place par la cellule et peuvent faire l'objet d'échanges lors de la cellule avec l'ensemble des partenaires.

Bien qu'encore peu nombreux l'augmentation du nombre d'entretiens spécifiques PDP est à noter (cf. graphique 2).



Graphique 2 : Evolution annuelle du nombre d'entretiens spécifiques PDP IDEST.

Des **réunions d'échange** ont été mises en place pour étudier les situations complexes de salariés avec risque de maintien dans l'emploi important. Les situations à traiter sont proposées par le service du GEST05 (suite aux visites de préreprise, de mi-carrière, à la demande, ...) mais également par tous les partenaires de la PDP (service social de la CARSAT, service médical de la CPAM, Cap Emploi, MDA).

Ces échanges permettent de prendre en compte les situations à discuter et incrémenter les informations utiles à la prise en charge dans le respect du secret médical et avec le consentement des personnes accompagnées.

Il est à noter qu'un nombre important de dossiers nécessite un suivi sur plus d'une année.

Nous observons une forte augmentation des situations traitées en réunions d'échange en 2021 et 2022. Nous n'avons pas de données concernant l'année 2020, suite à la pandémie (cf. tableau 2).

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
TOTAL	176	153	108	127	154	132	123	?	218	317

Tableau 2 : nombre de situations traitées en réunion d'échange par année.

Un travail a été réalisé sur les critères d'inclusion pour ne traiter en réunion d'échanges que les cas qui en relèvent, et permettre une meilleure efficacité. Il s'agit :

- de salariés vus en visite de pré-reprise avec un risque de maintien en emploi non négligeable ou élevé selon les indicateurs du GEST05
 - dont les capacités restantes sont connues,
 - pour lequel un avis des partenaires est demandé,
 - pour lequel il y a un besoin d'informer la cellule ;
- de salariés en activité dont le maintien au poste va poser problème, en anticipation.

Lors de ces réunions d'échange, en concertation avec les partenaires, sont proposés la mise en place d'outils comme le Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle, l'INCLU'pro, l'essai encadré, l'entretien spécifique PDP IDEST

Les salariés relevant de ses situations complexes sont ainsi suivis jusqu'à la fin de leur accompagnement.

B. La règlementation

La loi de juillet 2011 a rappelé dans l'article L4622-2 que le maintien en emploi est une mission prioritaire pour les services de prévention et de santé au travail. À la suite de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 et de la loi du 2 août 2021, la prévention de la désinsertion professionnelle est renforcée et sont mis au centre de l'action les SPST ainsi que les employeurs et les cadres, les représentants du personnel, le référent handicap et les partenaires accompagnant autour du maintien en emploi.

Le maintien en emploi est également encadré par d'autres textes législatifs et des recommandations :

Les recommandations de bonnes pratiques de la HAS de février 2019 en Santé et maintien en emploi pour la prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs.

L'Articles L 4622-9-1 et L 4622-9-3 du Code du travail

La délibération du Comité national de prévention et de santé au travail du Conseil d'orientation des conditions du travail du 1^{er} avril 2022.

Le Décret n° 2022-653 du 25 Avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socles de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Les instruction commune DGT/ DG CNAM du 26 avril 2022 relative aux modalités de mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle constituées au sein des SPSTI.

Le Décret n°2022-1435 du 15 novembre 2022 relatif à l'agrément et au rapport d'activité des services de prévention et de santé au travail.

Article L 4622-8-1 du Code du travail le SPSTI comprend une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle chargée :

- 1° de proposer des actions de sensibilisation ;
- 2° d'identifier les situations individuelles ;
- 3° de proposer en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles prévues à l'article L 4624-3 du Code du travail ;
- 4° de participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle prévues à l'article L 323-3-1 du Code de la sécurité sociale. La cellule est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité.

Le 4^{ème} Plan Santé au Travail (PST 4) qui couvre la période 2021- 2025 du Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion nous conforte sur l'importance de cette mission par l'axe stratégique 2 « Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernés ». Ce plan est décliné au niveau régional par le Plan Régional Santé au Travail PRST 4 PACA, dont l'axe 2 objectif 4 et 5 est de « Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelle en accompagnant les salariés et les entreprises concernés pour favoriser le maintien dans l'emploi ».

La Charte régionale de coopération sur le maintien dans l'emploi 2021-2025 signée entre les partenaires du maintien en emploi engage les SPST : « le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle constituent des axes prioritaires des projets de services interentreprises de santé au travail et des CPOM ».

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) régional signé en octobre 2020 jusqu'en juin 2021 priorisent la désinsertion professionnelle l'inscrivant dans les deux axes principaux (avec les TMS). Ce CPOM a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2022. Pour 2023, il est en cours de négociation.

L'article D 4622-27-1 du Code du travail dispose que « Chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises propose aux travailleurs indépendants une offre spécifique de service en matière de prévention de la désinsertion professionnelle dont il détermine le contenu pour l'adapter aux besoins de ces travailleurs ». Ce dispositif sera traité dans l'offre spécifique du GEST05. On peut ajouter que notre service participe depuis 2022 à une expérimentation avec la CPAM pour assurer une action d'évaluation et un accompagnement des travailleurs indépendants en situation d'arrêt de maladie. De même, des personnes sans emploi peuvent être reçus dans le cadre d'une convention passée avec notre partenaire privilégié qu'est CAEMPLOI.

Les nouveaux dispositifs réglementaires permettent une action synergique de tous les partenaires au plus précocement notamment par le rendez-vous de liaison, la visite de mi-carrière et surtout par la cellule interne PDP. Cette dernière, a pour objectif d'anticiper et d'accompagner de manière individuelle et collectives les salariés à risque de désinsertion professionnelle et les entreprises.

C. Les perspectives

Le GEST05 continue de traiter les actions de PDP tertiaire comme prioritaire. C'est dans ce sens que la cellule interne PDP a été mise en place au sein du service.

La cellule interne PDP est composée de : deux médecins du travail, deux IDEST, deux assistantes médicales, répartis sur les deux zones géographiques du département et d'une assistante sociale. Sont en renfort pour les cas complexes les deux ergonomes, et les deux psychologues du travail. La cellule interne pourra être amenée à se renforcer dans l'avenir. Elle est animée par un des deux médecins du travail.

Ses missions comportent l'organisation des réunions d'échanges avec les partenaires de la PDP autour des cas individuels complexes ainsi que la coordination des accompagnements individuels et collectifs auprès des employeurs et des salariés dans le cadre du maintien en emploi.

La cellule interne PDP veille à inscrire les actions PDP autour de 5 axes :

Un axe est de rendre les salariés concernés par ce risque acteurs de leur démarche.

Le GEST05 organise des informations collectives auprès des salariés en risque de maintien en emploi et compte pouvoir le proposer sous forme de webinaire accompagnée d'une évaluation qualitative.

Le nombre d'entretiens spécifiques PDP est en constante augmentation dans le service, il permet de lever les freins des salariés et le rend plus autonome dans ses démarches.

Un outil « mon parcours professionnel et santé » permettant de mettre au centre de son suivi le salarié, est en cours d'élaboration. Ce carnet serait alimenté via le salarié par tous les intervenants de la PDP (médecin traitant, spécialistes, médecin du travail, assistantes sociales, conseillers professionnels, ...).

Un axe pour impliquer le plus en amont possible les entreprises dans une démarche de prévention de ce risque.

Le GEST communique auprès des entreprises sur l'existence de la cellule interne PDP, son rôle, son fonctionnement et ses modalités d'action par les réseaux sociaux, par la newsletter, les réunions employeurs (réunions de branches, syndicales, ...) et bientôt par webinaire accompagnée d'une évaluation qualitative.

Lors de tous nos déplacements AMT, nous poursuivons la communication sur les différentes actions possibles de la part du GEST05 en matière de PDP.

De manière plus ciblée à l'entreprise, le GEST05 informe par le biais d'un radar et notamment par l'indicateur « maintien en emploi » de la situation précise de l'entreprise. Cet état des lieux présenté en CSE ou directement aux dirigeants ouvre la discussion sur la prévention du risque de désinsertion professionnelle des salariés de l'entreprise.

Un axe pour dépister le plus amont possible les salariés présentant un risque de désinsertion et proposer les aménagements nécessaires.

Les visites de pré reprise sont déjà un axe prioritaire des médecins du travail (rendez-vous facilités, plage horaire double, promotion faite par les équipes médicales, ...)

Les salariés les plus à risque de désinsertion professionnelle, dépistés par nos indicateurs, lors de toutes les visites (médecins, IDEST) sont pris en charge précocement. Ils sont adressés aux services de soins ou au plateau interne du GEST (assistante sociale, psychologue du travail, ergonome) ou vers le plateau externe (CARSAT, CAP EMPLOI, MDA, Service médical CPAM). Des études de poste sont réalisées par le SPSTI ainsi que des demandes d'aménagements de poste et leur suivi en partenariat avec les employeurs.

Le GEST en partenariat avec Cap Emploi réalise des visites pour des personnes sans emploi dans le cadre de la Prestation d'Analyse des Capacités (PAC) depuis 2020.

Un axe d'amélioration de la synergie entre les différentes structures intervenantes.

Nous disposons d'une formation commune à la même méthode de Prévention de la Désinsertion Professionnelle entre tous les partenaires de la PDP (SPSTI, MDPH, Cap emploi, CARSAT, service médical CPAM). Au GEST 05, tous les médecins du travail, tous les infirmiers en santé au travail, les ergonomes, l'assistante sociale et les psychologues sont formés. La formation des nouveaux personnels est prévue au cours de leurs premières années d'embauche.

Le service organise des réunions d'échange autour de cas complexes NORD et SUD avec la présence des partenaires (médecin conseil de la CPAM, assistantes sociales de la CARSAT, représentants de la MDA et de Cap Emploi). Ces réunions ont lieu environ tous les 2 mois soit 5

cellules par an dans le NORD et dans le SUD ainsi qu'une réunion pour le bilan annuel. La construction par la cellule PDP avec les partenaires, d'un outil de travail commun sous forme d'un tableau, utilisés par tous les partenaires pour saisir et consulter les données concernant les dossiers étudiés en cellules PDP, les conclusions des cellules, l'avancement des dossiers, les solutions proposées et mises en place, le bilan final des dossiers.

Le service continue de développer ses liens avec les organismes spécialisés à travers de différents canaux de communications (rencontres, des invitations aux réunions pluridisciplinaires, des échanges, ...). La cellule interne de GEST reste active dans le partenariat de réseau avec les acteurs de la PDP, les acteurs du soins (Communauté Professionnelle Territoriale de Santé, médecins traitants, spécialistes, centres de soins, ...) et avec les acteurs du monde professionnel (centre de coordination, UPE, ...).

Un axe d'évaluation de nos actions afin d'améliorer nos pratiques.

La cellule interne PDP s'assure de l'atteinte de ses objectifs en utilisant les indicateurs mis en place et en réalisant des bilans régulièrement sur l'activité PDP du service. Elle pourra dès 2024 ajouter à son bilan : le bilan social réalisé par l'assistante sociale du service et le bilan des réunions d'échange sur les cas complexes. Le bilan complet de nos actions en matière de PDP est réalisé sur un échantillon, la généralisation de cette évaluation est cours d'élaboration.

La cellule interne maintien des relations fortes avec les partenaires de la PDP afin de se faire le relais auprès des équipes du SPST. L'objectif étant une amélioration constante de nos pratiques.

Le Groupe de travail PDP du GEST05 fait désormais partie intégrante de la Cellule PDP interne et se réunit 3 fois par an. Sont invités des professionnels experts du GEST05 (médecins ayant des compétences en épidémiologie/statistique, ressources internes de notre logiciel métier) ou de l'extérieur selon les sujets à traiter.

C.bis Indicateurs

Indicateurs quantitatifs :

- Taux de risque de maintien dans l'emploi
- Nombre de visites de pré reprises et détail de l'origine de la visite de préreprise (médecin traitant, salarié, médecin conseil, médecin du travail)
- Nombre de visites de mi-carrière
- Nombre de rendez-vous de liaison
- Nombre de salariés accompagnés par l'assistante sociale du GEST
- Nombre d'entretiens spécifiques PDP fait par les IDEST
- Nombre d'actions en milieu de travail pour problème d'aptitude (conseils en maintien en emploi dont études de poste en maintien en emploi)
- Nombre d'aménagements de poste réalisés par le GEST
- Nombre de réunions d'information collectives
- Nombre de personnes lors des infos collectives

Indicateurs des réunions d'échanges autour des cas complexes

- Nombre de cas traités en réunion
- Pourcentage des cas avec solutions
- Bilan global des réunions d'échange PDP avec répartition des « maintiens en emploi » (nombre de maintien en poste, maintien dans l'emploi, nombre de reclassement professionnel, nombre de licenciement (inaptitude, refus du salariés, ...), ...)

Critères qualitatifs :

- Présence aux réunions d'information collectives (travailleurs, employeurs)

Les données doivent faire apparaître pour chaque rubrique le genre / l'âge / le secteur d'activité Code NAF/l'effectif de l'entreprise

- Satisfaction sur les informations données par le Questionnaire de satisfaction des informations collectives

D. L'offre complémentaire

La PDP est une priorité des services SPST et fait entièrement partie de l'offre socle.



IV.Document Unique et Fiche d'Entreprise

A. L'état des lieux

Cette action s'inscrit dans la Mission « prévention des risques professionnels ».

L'adhérent doit disposer d'une évaluation des risques professionnels de son activité et peut souhaiter être accompagné pour réduire les risques au sein de son entreprise. La fiche d'entreprise et l'accompagnement dans la rédaction et/ou la mise à jour du DUER sont donc 2 Actions en Milieu de Travail (AMT) qui remplissent ces objectifs pour le SPST et répondent aux attentes de l'employeur.

Le précédent projet de service nous a permis de déployer un outil permettant de faciliter la visite et la rédaction de la fiche d'entreprise.

L'application MAP (Mon Approche Prévention) est opérationnelle depuis le début de l'année 2023 au sein du GEST05 et partagée avec une trentaine de SPST utilisateurs réunis au sein de l'association ADMDP (Association de Développement Mon Diagnostic Prévention). Elle peut être utilisée par l'employeur adhérent du GEST05 pour formaliser son évaluation des risques après réalisation d'un autodiagnostic, permettant le rapprochement des déclarations/évaluations de l'employeur et les recueils du service.

La fiche d'entreprise est un document règlementaire réalisé par le SPSTI. La création et la mise à jour de la FE sont incluses dans l'offre socle.

Les Fiches d'Entreprises sont réalisées principalement par les conseillers en prévention, les ATST (Assistant Technique en Santé au Travail) et les IDEST.

Il existe un protocole de réalisation de FE pour structurer nos pratiques professionnelles.

Les étapes successives sont :

- des échanges avec l'employeur ;
- la visite des lieux et locaux de travail ;
- la rédaction du document ;
- échange avec le MDT qui complète avec son avis et valide le document à transmettre ;
- la transmission à l'adhérent par mail et/ou présentation en présentiel ou à distance selon le cas.

Le Pôle Technique contacte les nouveaux adhérents dans l'année qui suit leur adhésion pour leur proposer la réalisation de la FE et leur rappeler les services inclus dans leur adhésion.

Les MDT missionnent également les intervenants du Pôle Technique pour les principaux motifs suivants : dans le cadre d'une procédure d'inaptitude en l'absence de FE au dossier de l'entreprise ou si une mise à jour apparaît nécessaire, suite à un problème évoqué lors des entretiens individuels, suite au staff médical (MDT, IDEST), en cas d'écart entre les déclarations des risques professionnels de l'employeur et la connaissance du service sur l'entreprise ou le secteur d'activité (article D.4622-22 du CT), à la demande de l'adhérent, lors d'une étude « Aide Financière Simplifiée » de la CARSAT, etc.

De plus, les intervenants du Pôle Technique s'auto-missionnent lorsqu'un adhérent a renseigné son diagnostic prévention. Deux situations peuvent se présenter :

- En l'absence de FE ou si elle n'a pas été mise à jour depuis plus de 4 ans, l'intervenant propose un rendez-vous à l'adhérent pour la réalisation ou la MAJ de la FE.
- Si l'ADH dispose déjà d'une FE à jour, l'intervenant contacte l'adhérent pour lui rappeler les services possibles.

Le DUER est obligatoire pour toutes les entreprises ayant au moins un salarié et l'accompagnement de l'adhérent dans sa réalisation est inclus dans l'offre socle.

L'adhérent peut également formuler une demande d'accompagnement dans la réalisation de son Document Unique à l'issue de son diagnostic prévention, qui déclenche le contact d'un intervenant. Il existe un protocole pour l'accompagnement d'un adhérent à son évaluation des risques professionnels.

Le service anime des ateliers collectifs par activité professionnelle ou variées régulièrement dans nos Centres fixes (plusieurs outils sont présentés : Oira, application MAP ...), mais nous pouvons intervenir de façon personnalisée si cela nous semble nécessaire pour préciser un risque ou un groupe homogène d'exposition.

Nous participons également à des ateliers collectifs avec l'OPPBT (outil sur preventionbtp.com).

Chaque AMT motivée par la FE ou le DUER fait l'objet d'un enregistrement dans le dossier entreprise de notre logiciel métier, ce qui assure la traçabilité des actions conduites par le service dans les entreprises et améliore notre connaissance des risques dans notre territoire.

B. La réglementation

Le **Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022** précise :

R4624-46 : Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services de prévention et de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés.

R4624-47 : L'élaboration systématique d'une « fiche d'entreprise » établie par le SPSTI dans l'année qui suit l'adhésion et sa mise à jour au moins tous les 4 ans ou dans des délais plus brefs sur demande particulière de l'entreprise. Cette fiche peut constituer pour les TPE-PME la base du DUERP (sans pour autant s'y substituer) et donc de l'évaluation des risques professionnels et de la détermination des mesures de prévention (qui restent de la seule responsabilité de l'employeur)

R4624-50 du code du travail : Le modèle de fiche d'entreprise est fixé par arrêté du ministre chargé du travail (toujours en attente à ce jour).

Le **Décret 2022-395 du 18 mars 2022** apporte des précisions concernant le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ce document, qui répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, retranscrit les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs mise en œuvre par l'employeur.

Il doit en outre « assurer la traçabilité collective de ces expositions » tel que le précise désormais l'article L. 4121-3-1 du Code du travail.

Le texte précise les **règles d'élaboration, de mise à jour, de conservation et de mise à disposition du document unique d'évaluation des risques professionnels**. Il modifie notamment les obligations en matière de mise à jour du document unique pour les entreprises de moins de 11 salariés. Il impose la révision du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou de la liste des actions de prévention et de protection à chaque mise à jour du document unique. **Il élargit la mise à disposition du document unique aux anciens travailleurs et aux services de prévention et de santé au travail**. Il modifie enfin les modalités relatives à l'évaluation des risques chimiques pour prendre en compte les situations de polyexpositions à plusieurs agents chimiques.

Décret n°2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des SPSTI.

Ce décret précise les modalités d'accompagnement du SPSTI :

L'accompagnement, à la demande de l'entreprise, dans l'évaluation des risques, dans la rédaction et la finalisation du DUERP :

- Un conseil dans la formalisation et l'élaboration de ce DUERP : cela s'adresse particulièrement aux TPE-PME. A ce titre, des outils existants comme OIRA, Seirich ou des outils spécifiques élaborés par la branche professionnelle pourront être proposés,
- Un accompagnement de l'entreprise dans l'élaboration de la liste des actions de prévention adaptées pour les entreprises de moins de 50 salariés (qui restent de la seule responsabilité de l'employeur à partir des besoins identifiés).

C. Les perspectives

Pour répondre aux attendus de la réglementation, le service s'engage à mettre en place les moyens techniques, organisationnels et humains pour :

- Réaliser la FE pour tous les nouveaux adhérents,
- Mettre à jour la FE au moins tous les 4 ans pour tous les adhérents (et avant si demandée par l'adhérent).
- Proposer à chaque adhérent la possibilité d'un accompagnement collectif ou individuel dans l'évaluation de leurs risques professionnels

La mise à jour des FE pourra se faire également à l'occasion de diverses AMT (métrologie, étude de poste, analyse des FDS...) et/ou lorsque l'équipe pluridisciplinaire collecte de nouvelles informations.

Des actions d'informations collectives pourront également être mises en place pour présenter le service, ses missions et ses possibilités d'accompagnement notamment concernant l'aide au DUER.

Le service rappelle à ses adhérents la nécessité de transmettre leur DUER à chaque mise à jour et en retour, le service pourra donner un avis comprenant des propositions d'améliorations de la prévention et/ou de réduction des risques professionnels.

Conscient de l'intérêt de l'évaluation des risques et de ces AMT et devant l'injonction réglementaire réitérée quant au DUERP et aux FE, le GEST05 envisage l'usage des nouvelles technologies de l'information (téléréunion) et l'automatisation/digitalisation des données afin de remplir ses missions avec les moyens humains dont il dispose.

C.bis Les indicateurs

Les indicateurs suivis :

Des indicateurs de résultats de notre activité :

- % d'entreprises et de salariés « couverts » par une FE
- Nombre d'entreprises et de salariés « couverts » par une FE
- % de FE réalisées dans les 12 mois suivant l'adhésion d'un nouvel adhérent
- % de FE de moins de 4 ans
- % d'avis transmis à l'adhérent en retour de leur envoi de DUER

Des indicateurs de moyens de notre activité :

- Nombre de nouvelles FE par an,
- Nombre de mise à jour de FE par an
- Nombre d'accompagnement au DUER (collectif et individuel)

Les indicateurs quantitatifs pourront être suivis par taille d'entreprise.

La Satisfaction des adhérents et l'impact de ses AMT sur la prévention et la santé au travail pourront faire l'objet d'études qualitatives.

L'application Qlik Sense permet l'analyse d'autres données (cartographie des expositions par exemple) issues de MAP concernant les adhérents qui ont rempli l'autodiagnostic, ont une FE ou ont utilisé l'application pour le document unique.

D. L'offre complémentaire

La réalisation du DUER, bien que de la responsabilité de l'employeur et nécessitant son implication personnelle et celle de ses salariés, peut être envisagée dans le cadre d'une offre complémentaire L'accompagnement méthodologique approfondi avec animation de groupes de travail et suivi de projet serait à considérer comme relevant de l'offre complémentaire.

V.Troubles Musculo-Squelettiques

A. L'état des lieux

Le projet de service 2018-2023 a entraîné la création d'un groupe de travail TMS comprenant 1 à 3 médecins, 1 infirmier, 1 ergonome, 2 IPRP. 18 réunions ont permis l'élaboration d'un projet TMS.

La fiche action initiale comportait **4 objectifs** :

- ✓ Dépister précocement et systématiquement les TMS
 - ✓ Conseiller et sensibiliser les salariés de manière ciblée
 - ✓ Suivre les populations à risque
 - ✓ Réaliser des actions de prévention des TMS visant l'entreprise / la branche professionnelle
- Pour réaliser ces objectifs, le service a mis en place des actions individuelles et des actions collectives.

1. Actions individuelles

- Une **gradation systématique** des TMS lors des actes de suivi individuel médecins et infirmiers dans les DMST (en 2022, 10242 cotations : de TMS 0, absence de TMS à TMS 4, perte de capacités entraînant une restriction d'aptitude et nécessitant un aménagement du poste de travail, voire TMS 5, INAPTITUDE).
- Réalisation d'**étude de poste de travail** et si besoin **demande d'aménagement** des postes de travail par l'équipe pluridisciplinaire (499 cotations TMS 4 en 2022)
- Réalisation d'**ateliers « Je prends soin de mon dos »** ciblant des salariés en difficultés à leur poste de travail en lien avec des problématiques de dos, réalisés par un binôme ergonome/médecin. Depuis 2020, 22 ateliers ont été organisés, avec 66 salariés conviés et 39 participants. [à noter que l'orientation est bien individuelle, même si l'action de sensibilisation est collective].

2. Actions collectives

- **Sensibilisation en entreprise par les IPRP** : sensibilisation TMS/travail sur écran/ étirements/Je prends soin de mon dos, en prévention primaire ou secondaire.
- **Intervention à Rhône Azur** auprès des patients en session dos : une présentation du parcours de soin transversal (médecin du travail, médecin conseil, MDP, CARSAT) est réalisée environ 8 fois par an avec 80 personnes informées, en prévention tertiaire.
- Une vingtaine de « diagnostics TMS » par an pour dossiers de **subvention CARSAT** réalisés par les ergonomes.
- Passage en routine du projet TMS. Les secteurs d'activités les plus impactés par les TMS ont été ciblés : **entreprises de nettoyage, BTP, coiffure, blanchisserie et pompes funèbres, sanitaire et social, grande distribution**. Une recherche tous les 6 mois des 10 entreprises les plus impactées dans ces secteurs est réalisée, entraînant une information des entreprises et une proposition d'intervention du GEST 05 (diagnostic, accompagnement...) dans ces entreprises.
- Relais et participation au réseau **PRESANSE PACA**

Développement des **interventions conjointes ergonome/psychologue** sur le lien TMS/RPS.

B. La réglementation

Les principales orientations stratégiques de la politique de prévention des TMS sont portées dans le 4^{ème} Plan Santé TRAVAIL 2021-2025, le 4ème Plan Régional Santé Travail – PACA / Ministère de l'emploi et le CPOM liant CARSAT, DREETS PACA et les SPSTI.

➤ **Les objectifs PRST :**

- Développer la coordination des préventeurs au sein d'une instance de gouvernance régionale
- Définir une culture commune de prévention des TMS entre les préventeurs / et l'utiliser avec les entreprises
- Améliorer la prise en charge des travailleurs exposés
- Développer l'accompagnement des entreprises et des acteurs relais à l'évaluation et la prévention des risques TMS

➤ **Les sous-objectifs PACA :**

- Déployer des démarches de prévention globale en direction des entreprises favorisant la prévention des TMS centrée sur l'organisation du travail/activité, en s'appuyant sur des acteurs relais.
- Mobiliser l'existant à destination des TPME/PME dans les secteurs cibles : les services (travail temporaire, action sociale, santé, nettoyage...), alimentation, commerce, artisanat (secteur agricole), métallurgie, industrie, manufacture, BTP, santé humaine, action sociale.
- Développer les compétences et l'autonomie des entreprises dans la mise en œuvre de démarche d'évaluation et de prévention des TMS sur la base d'une offre de service adaptée, et recherche de l'implication des branches et acteurs relais.

De façon moins spécifique aux TMS on doit prendre en compte le décret no 2022-653 du 25 avril 2022 et le document référentiel de certification qualité AFNOR.

Ces documents énoncent :

- « Le SPSTI doit traiter équitablement les entreprises adhérentes, quelle que soit leur taille... »
- « Le SPSTI peut faire appel à des préventeurs extérieurs s'il n'est pas en capacité de répondre aux demandes. Ces personnes couvriront les disciplines suivantes : bruit-éclairage - vibrations, troubles musculosquelettiques (TMS), risque chimique, ergonomie, risques psychosociaux (RPS), organisation du travail, etc. »
- Exigences MISSIONS I « prévention des risques pro » : Réalisation d'une action de prévention primaire au moins une fois tous les quatre ans.
 - Effectuer un accompagnement spécifique sur un risque (chimique, TMS, autre). ...

- Réaliser des actions de sensibilisation collectives à la prévention (par exemple pour les salariés intérimaires) ; accompagnement dans l'analyse des conditions et de l'organisation du travail en lien avec la prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelle (mission PDP).

C. Les perspectives

5 perspectives ont émergé :

- a) **Prévention globale** : Poursuite du projet TMS avec détermination des entreprises cibles (activité, fréquence et gravité) ; production d'un courrier d'information ; sensibilisation. Le projet est passé en « routine ». Son évaluation a été formalisée dans le protocole du projet TMS par le groupe de travail et doit débiter 2 ans après les premières interventions
- b) **Prévention primaire** : à destination des entreprises. Elle est centrée sur une organisation du travail avec l'aide de plaquettes de sensibilisation, prêt de matériel. L'objectif est d'améliorer la visibilité de nos actions auprès des entreprises et des salariés (via réseaux sociaux, salons...). Il est nécessaire de poursuivre la participation aux groupes de travail et de relayer les informations PRESANSE. L'évaluation pourra être réalisée par la comptabilisation du nombre de sensibilisations réalisées et du nombre d'entreprises participantes.
- c) **Prévention secondaire** : réalisation en entreprise de sensibilisations étirement, dos, travail sur écran, déclenchée soit à la demande des entreprises, soit à la suite de l'identification par le service d'un besoin. L'évaluation pourra être réalisée par la comptabilisation du nombre de sensibilisations réalisées ou du nombre d'entreprises participantes.
- d) **Prévention tertiaire** :
 - Gradation systématique dans le DMST des TMS. Ces gradations peuvent entraîner des aménagements de poste. L'objectif est d'améliorer le suivi des aménagements de postes en particulier pour les salariés TMS 4. Un travail sur les modalités d'évaluation de l'efficacité de ces aménagements de poste est nécessaire et son cadre doit être structuré (maintien au poste ? maintien en emploi ?).
 - Poursuite des interventions à Rhône Azur GAP sur groupes dos et développement sur Rhône Azur BRIANCON.
 - Développement des acteurs relais TMS :
 - ✓ Partenariat avec la CARSAT : travail sur le montage de dossiers pour les demandes de subventions, contenu et charge de travail, mise en place d'un lien pour éviter les doublons sur les interventions en entreprise (être informé par la CARSAT de leurs interventions). L'évaluation sera sur la mise en place de la collaboration et d'une transmission d'informations.

- ✓ Partenariat avec les branches professionnelles / interprofessionnelles. L'objectif est d'identifier et de former des personnes relais pour créer un langage commun. Les acteurs devront être sensibilisés et devenir relais pour sensibiliser les entreprises de la branche. L'évaluation reposera sur l'identification d'un répertoire d'interlocuteurs couvrant l'essentiel des branches.

Prévention centrée sur l'organisation du travail en intra entreprise. Cette prévention passe par l'aide au DUERP sur la partie TMS. Il s'agira de sensibiliser ou d'inviter à la formation de personnes relais dans l'entreprise.

C.bis Indicateurs

Pour les actions individuelles :

- % de cotations TMS par rapport au nombre d'actes de suivi selon leur typologie/an
- Nombre d'études de postes réalisées/an et de proposition d'aménagements formulés/an
- Nombre d'ateliers « je prends soin de mon dos » par an

Pour les actions collectives :

- Nombre de sensibilisations en entreprise, à Rhône Azur.
- Nombre de dossiers de demande de subventions **CARSAT accompagnés.**
- Nombre **d'entreprises contactées**/problématique de gradation TMS pour accompagnement AMT
- Indicateur qualitatif : satisfaction des participants aux ateliers/webinaire TMS dos

D. L'offre complémentaire

Une réflexion sur le passage en offre complémentaire de certaines des demandes d'aide aux subventions CARSAT devra être réalisée.

- Accompagnement diagnostic TMS CARSAT
- Etat des lieux : combien d'accompagnement réalisés par an ? Y a-t-il eu des entreprises non accompagnées et pourquoi ?
- Définitions de critères des entreprises relevant de l'offre socle et de l'offre complémentaire

En vue de développer la prévention des TMS et de renforcer les actions déjà mises en place dans l'offre socle (prêt de matériel, atelier de sensibilisation...), des réunions d'information ou des journées thématiques et de formation sur les TMS animées par exemple par un kinésithérapeute pourront être proposées en offre complémentaire.

VI. Risque Chimique

Nous entreprenons la réflexion sur notre projet relatif au « risque chimique ». Afin de poser les bases de notre démarche, nous avons examiné les aspects suivants : l'état des lieux, la réglementation en vigueur, les perspectives d'évolution et l'offre complémentaire que nous pourrions proposer.

Nous tenons à revenir sur l'action « risques chimiques » qui a été entreprise dans le cadre de notre précédent projet de service. Après avoir passé en revue l'ancienne fiche d'action et son suivi, nous avons identifié quelques points à prendre en considération pour améliorer notre approche.

A. L'état des lieux

Le service propose à ses adhérents plusieurs AMT en lien avec les expositions aux Agents Chimiques Dangereux (ACD) et aux produits Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques (CMR). Toutes les actions font l'objet d'un enregistrement dans le dossier santé travail de l'entreprise via notre logiciel métier

Nous proposons un modèle de tableau leur permettant d'inventorier les produits chimiques utilisés pour faire le point sur les pratiques de l'entreprise (utilisations des produits, usage des pictogrammes de danger, Fiches de Données de Sécurité (FDS), etc.). Nous communiquons régulièrement à ce sujet pour encourager les entreprises à débiter leur démarche de prévention du risque chimique par cet intermédiaire.

Nous procédons à l'analyse des FDS transmises par les employeurs. Les préventeurs du pôle technique utilisent la plateforme QUARKS proposée par SafetyQuarks. Les interventions d'identification, d'évaluation et de conseil font l'objet d'un rapport soumis au médecin du travail référent de l'entreprise, qui complète et valide le document, qui est ensuite transmis par mail et/ou présenté en présentiel à l'adhérent.

Le service dispose d'un appareil permettant des mesures de monoxyde de carbone (CO). Les interventions sont réalisées à l'initiative du MDT ou à la demande de l'adhérent et font l'objet d'une restitution.

Le service dispose de matériel de métrologie de vitesse d'air et fumigène utilisés pour la réalisation de pré-diagnostic poussières de bois en partenariat avec l'OPPBTP. Nous enregistrons également les mesures réglementaires, effectuées par des laboratoires extérieurs, éventuellement à la demande du médecin du travail et transmises par les adhérents.

Le MDT conseille l'employeur quant à la prévention relative à l'exposition à l'amiante des salariés (travaillant sous-section 3 et 4) et donne son avis sur différentes situations de travail et mesures de prévention collectives ou individuelles prises pour éviter l'exposition.

Il assure également la consignation dans le Dossier Médical Santé Travail (DMST) des fiches individuelles d'exposition transmises par l'employeur.

Le MDT réalise ou délègue à un membre de l'équipe des études de poste spécifique risque chimique (à la suite d'un acte de suivi individuel, d'un accident du travail, d'une demande employeur ou salariés) et/ou peut demander à l'employeur de réaliser des métrologies spécifiques par un organisme extérieur, en fonction des expositions potentielles à certains composés chimiques.

Le service anime des actions de sensibilisations intra-entreprises, sur demande des adhérents ou sur proposition du service, et inter-entreprises sous forme de webinaire organisés régulièrement.

Le service a créé et tient à jour des documents d'informations et de conseils à destination des employeurs et des salariés (Fiches conseils sur le risque chimique et partie risque chimique dans les différentes fiches métiers/affiche prévention lors du nettoyage des locaux)

Le service participe aux actions régionales telles que le groupe de travail « Quarks - Garage sans CMR ».

Lors des actes de suivis individuels, les professionnels de santé assurent la traçabilité des expositions professionnelles au risque chimique et CMR. Ils prescrivent les modalités de suivi par des examens complémentaires et délivrent des conseils de prévention (outil des pictogrammes, fiches conseils/métiers).

- Élaboration de l'attestation d'exposition
- Suivi post exposition + mi exposition

B. La réglementation

Nous avons aussi recensé un état des lieux territoriaux et réglementaires sur le sujet du risque chimique :

- PRST 4 PACA 2021/2025 (Axe 1 / objectif 2.1 / actions 9, 11, 12, 13) ;
- ANI 09/12/2020
- Décret 2022-653 du 25/04/2022 sur les offres socles / complémentaires
- Décret 2022-395 du 18/03/2022 sur le document unique
- Articles du Code du travail R4624-28-1 à R4624-28-3 sur le suivi post exposition
- Directive de 2004/37/CE sur les agents cancérigènes ou mutagènes au travail

La loi sur la santé au travail du 2 août 2021 a repris le cadre de la visite médicale de fin de carrière pour l'ouvrir à une surveillance post-exposition des travailleurs exposés à certains risques, notamment chimiques. Le décret du 16 mars 2022 précise les modalités de mise en œuvre de ce suivi.

La loi du 29 mars 2018 avait créé une visite médicale avant le départ à la retraite pour les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé de leur état de santé et ceux qui en ont bénéficié au cours de leur carrière professionnelle (C. trav., art. L. 4624-2-1).

SIR actuels (Extrait de R. 4624-23 CT) : I. Travailleurs exposés :

- A l'amiante ;
- Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
- Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnée à l'article R. 4412-60 ;
- Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 ;
- Aux rayonnements ionisants
- Au risque hyperbare ;
- Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Les modalités de cette visite ont été établies par un décret du 9 août 2021 pour les salariés dont le départ ou la mise à la retraite est intervenue depuis le 1er octobre 2021 (D. n° 2021-1065, 9 août 2021 : JO, 11 août). Cette visite de fin de carrière a été renforcée par la loi du 2 août 2021 pour permettre un suivi post-exposition des travailleurs qui ont été exposés à certains risques dangereux, notamment chimiques. Le décret n°2022-372 du 16 mars 2022 indique en effet les règles applicables dans le cadre de la surveillance post-exposition ou post-professionnelle

C. Les perspectives

Il est essentiel de comprendre les besoins spécifiques du secteur géographique dans lequel nous opérons, en particulier dans le département 05. Nous devons collecter des informations sur les besoins des employeurs, des salariés et des différents secteurs d'activité. Cela nous permettra d'adapter notre accompagnement de manière plus ciblée et pertinente.

Dans un même temps, la traçabilité des expositions est un point essentiel dans la gestion du risque chimique et le suivi de l'état de santé des salariés. Le manquement dans ce domaine peut compromettre la capacité à évaluer et à contrôler les expositions des travailleurs. C'est un axe stratégique important du futur projet de service.

La traçabilité des expositions est aussi un aspect important lié au suivi post-exposition : Le GEST05 s'organisera pour élaborer les protocoles et développer les outils permettant d'assurer cette exigence.

Nous travaillons sur de nouveaux thésaurus à intégrer dans notre logiciel métier en concertation entre le Pôle Technique et les Professionnels de santé du service.

Travailler en collaboration avec un réseau de partenaires peut être extrêmement bénéfique pour renforcer et enrichir notre projet de service relatif au risque chimique.

Voici quelques suggestions sur la manière de vous appuyer sur un réseau de partenaires : renforcer les liens avec des organismes tels que la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail), l'ARS (Agence Régionale de Santé) et l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité). De même, renforcé les partenariats avec d'autres Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) via des réseaux, tels que les IPRP RCH PACA (Intervenants en Prévention des Risques Professionnels spécialisés dans le risque chimique en région Provence-Alpes-Côte d'Azur) et les Référents Quarks, est également pertinent.

Ces réseaux nous permettront des partages des informations, des échanges sur les bonnes pratiques et les nouvelles réglementations, ainsi que le développement d'actions conjointes.

C.bis Indicateurs

Pour le suivi de cette action sur le risque chimique, certains indicateurs sont déjà suivis par le service :

- Nombre de tableau d'inventaire
- Nombre d'analyse de Fiches de Données de Sécurité
- Nombre de présentations du CR en présentiel en entreprise
- Nombre de métrologies réalisées par le GEST
- Nombre de métrologies réalisées et transmises par les adhérents
- Nombre de webinaire sur le risque chimique + nombre de participants
- Nombre d'accès adhérents + nombre de formations à l'outils pour évaluation par l'adhérent
- Nombre de sensibilisations aux salariés
- Satisfaction des ADH suite aux AMT

D'autres indicateurs viendront renforcer ces derniers en fonction des axes futurs du prochain groupe de travail sur le risque chimique : suivi post exposition, suivi des préconisations sur les substitutions, ...

D. L'offre complémentaire

Pour finaliser notre réflexion, nous proposons d'inscrire à l'offre complémentaire la mise à disposition d'un accès spécifique à notre logiciel QUARKS avec une formation à l'adhérent pour qu'il puisse finaliser son évaluation du risque chimique.

VII. Risques Psycho-sociaux

Le GEST05 accorde une grande importance à la santé mentale et au bien-être des salariés et des employeurs des entreprises adhérentes. Nous allons vous présenter ci-dessous les pratiques actuelles de notre service ainsi que les perspectives d'orientations et des actions envisagées pour les années à venir.

Pour commencer, nous allons dresser un rapide état des lieux territorial pour identifier les besoins, puis nous allons faire un focus sur les attendus de l'évolution réglementaire en matière de risques psychosociaux (RPS).

A. L'état des lieux

Les besoins :

Selon l'état des lieux réalisé, on retrouve :

- a) Les problématiques les plus fréquemment rencontrées dans la souffrance des salariés pris en charge au GEST05 sont principalement liées aux "rapports sociaux", avec une tendance à l'augmentation des facteurs liés à la "charge de travail".
- b) Les saisonniers reçus lors des Actions de Formations et de Prévention de l'hiver 2022-2023 ont exprimé leurs préoccupations en matière de RPS. Les thématiques les plus souvent mentionnées sont la santé mentale/psychologique, le relationnel et la communication, les aspects réglementaires liés aux RPS, les violences externes, le stress et les addictions.
- c) Une augmentation de la souffrance au travail du côté employeurs et managers a été constatée par nos professionnels. Il est important de répondre à ce besoin en leur offrant un espace de parole et d'écoute spécifique.

Nos pratiques :

Afin de prévenir et de gérer les RPS, nous proposons différentes actions, existantes et à créer, regroupées en 3 niveaux d'interventions (prises en charge individuelles, accompagnements-conseils, sensibilisations-formations).

Prises en charge individuelles

Nous mettons en place différentes actions pour soutenir les salariés en situation de difficultés ou de souffrance. Nous proposons des **consultations médicales**, des **entretiens infirmiers** et des **entretiens individuels avec les psychologues du travail** (sur orientation du médecin du travail ou de l'infirmier).

Des **réunions tripartites**, proposées par le médecin du travail, sont également possibles pour faciliter les échanges entre salariés et employeurs et trouver des solutions adaptées.

Notre **cellule PDP interne** est créée ; celle-ci permet d'étudier les situations de salariés présentant un risque de désinsertion professionnelle important et vise à favoriser une discussion entre les différents partenaires.

Accompagnements et conseils

Nous croyons fermement à l'importance d'accompagner et de conseiller nos adhérents à la prévention des RPS au sein de leur entreprise.

L'équipe pluridisciplinaire du GEST05 est à la disposition des employeurs, des représentants du personnel et des salariés pour les conseiller sur les RPS, sur les démarches d'accompagnement et sur la gestion de situations spécifiques.

Des **Fiches d'Entreprise (FE)** et des **fiches conseils** sont élaborées pour améliorer la prévention des risques professionnels, dont les RPS.

Nous **conseillons les employeurs et représentants du personnel** sur les RPS, les démarches d'accompagnement, ou encore le traitement de situations.

Des **groupes de travail** et des **entretiens collectifs** sur des thématiques liées aux RPS sont proposés de manière ponctuelle, permettant aux collectifs de travail de partager leurs expériences et d'échanger sur des sujets susceptibles d'impacter le collectif.

Nous proposons des **aides à l'évaluation des RPS**. De plus, nous assurons le **suivi**, dans le temps, **des plans d'actions de prévention des RPS** élaborés par nos adhérents et participons aux **comités de pilotage** mis en place dans le cadre de démarches de prévention des RPS.

Des **interventions spécifiques sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les RPS** sont également disponibles, ainsi que des **interventions dans le cadre d'évènements graves survenus en entreprise** (via la cellule interne au GEST05).

Sensibilisation et formations

La sensibilisation est un élément clé de notre approche en matière de prévention des RPS.

Nous proposons une **sensibilisation sur les RPS** pour les acteurs de nos entreprises adhérentes.

Nous avons également un **atelier-sensibilisation RPS** plus spécifique **à destination des managers** afin de leur apporter des repères et des connaissances sur ces risques et les aider, à plus long terme, à préciser et à développer leur rôle dans la prévention des RPS. Nous prévoyons la mise en place d'un second volet en offre complémentaire pour leur permettre d'aller plus loin.

B. La réglementation

Concernant les attentes en matière d'évolution de la réglementation, nous avons pris en considération le décret du 25 avril 2022 et le document référentiel de certification qualité AFNOR. Il est souligné l'importance pour le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) :

- De traiter équitablement toutes les entreprises adhérentes, quelles que soient leur taille.
- Le recours à des préventeurs externes est autorisé pour couvrir divers domaines dont les RPS.
- Les exigences incluent la réalisation d'une action de prévention primaire tous les quatre ans, un accompagnement spécifique sur un risque spécifique, la réalisation d'actions de sensibilisation collective à la prévention, et la traçabilité des actions réalisées par le SPSTI.

La révision de l'article L4622-2 du Code du travail au 31 mars 2022, précise que les services de prévention et de santé au travail : « 2° bis Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ».

C. Les perspectives

Nous prévoyons des **sensibilisations-actions en inter-entreprises pour intégrer le facteur humain dans la conduite du changement** afin d'accompagner nos entreprises dans les processus de transformation.

Nous avons expérimenté l'an dernier au sein d'une de nos entreprises adhérentes un accompagnement de type **sensibilisation-action pour l'aide au repérage et à l'analyse des situations-problèmes**. Le retour d'expérience de cette intervention nous encourage à poursuivre et nous prévoyons de déployer désormais cette sensibilisation-action sur un format inter-entreprises pour en faire bénéficier un plus grand nombre d'adhérents. Cette sensibilisation vise à outiller les entreprises dans le traitement des situations-problèmes au fil de l'eau, favorisant ainsi une prévention continue des RPS et contribuant à la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT).

Nous envisageons également la création d'**ateliers de sensibilisation sur les violences au travail** (internes et éventuellement externes).

Face à l'augmentation de la **souffrance au travail des employeurs et des managers**, des espaces sous forme d'**ateliers collectifs spécifiques** seront également à créer pour permettre à ces acteurs de discuter, en inter-entreprises, de leurs difficultés et des RPS rencontrés.

C.bis Indicateurs de suivi

Pour l'existants :

Entretiens individuels avec les psychologues du travail :

- Nombre d'entretiens réalisés sur l'année et nombre d'adhérents concernés

Réunions tripartites

- Nombre de réunions tripartites réalisées en lien avec des problématiques RPS (non identifiable à ce jour)/ nombre total de réunions tripartites.

Groupes de travail /entretiens collectifs

- Nombres d'adhérents concernés et nombres d'actions menées

Aides à l'évaluation des risques psychosociaux :

- Nombre d'adhérents qui ont bénéficié d'une aide à l'évaluation
- Nombre de suivi des PA

Interventions spécifiques sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les RPS

- Nombres adhérents qui ont bénéficié de cette intervention

Interventions dans le cadre d'évènements grave survenus en entreprise (via la cellule interne au GEST05).

- Nombre de fois où la cellule a été activée
- Nombre de debriefings psychologiques réalisés par la cellule

Atelier-sensibilisation RPS à destination des managers :

- Nombre participants et nombres d'entreprises concernées
- Satisfaction des participants (questionnaire)

Pour les perspectives :

Sensibilisation-action pour intégrer le facteur humain dans la conduite du changement :

- Nombres participants et nombres d'entreprises concernées

Sensibilisation-action pour l'aide au repérage et à l'analyse des situations-problèmes

- Nombres participants et nombres d'entreprises concernées

Ateliers de sensibilisation sur les violences au travail (internes et éventuellement externes) :

- Création du support de sensibilisation

Ateliers collectifs spécifiques managers pour aborder ses difficultés :

- Création d'un atelier

D. L'offre complémentaire

Nous proposons de basculer en offre complémentaires les **actions type résolution de problèmes** (actions spécifiques type « caillou dans la chaussure », en fonction de l'analyse de la demande), allant au-delà d'une aide à l'évaluation des RPS.

Sur la **sensibilisation-action pour l'aide au repérage et à l'analyse des situations-problèmes** (cf. partie sur les perspectives) nous proposons également la possibilité d'accompagner en intra-entreprise les entreprises demandeuses, afin de les aider à s'approprier la démarche.

Nous proposons également de mettre en place un **second volet à l'atelier-sensibilisation des managers aux RPS** pour les entreprises qui souhaiteraient aller plus loin, ainsi que des **formations sur des thèmes en lien avec les RPS** (par exemple gestion du stress, gestion des émotions...).

Nous prévoyons la mise en place de **médiations professionnelles** inter-individuelles ou collectives afin de favoriser la résolution des conflits et des problèmes relationnels qui surviennent dans les entreprises.

Enfin, nous proposons de mettre en place des **formations en Communication Non-Violente (CNV)** pour favoriser des échanges sains et respectueux au sein des entreprises.

VIII. Substances Psycho-Actives

A. L'état des lieux

La consommation de substances psychoactives (alcool, psychotropes et drogues illicites) est en augmentation en France et également en population professionnelle, selon l'Observatoire Français des Drogues et des Toxicomanies (OFDT). Aucun secteur professionnel n'échappe au phénomène, mais certains secteurs et certaines professions dans ces secteurs sont plus touchés que d'autres (représentants commerciaux, BTS, hôtellerie, ...).

En région PACA, s'agissant de l'alcool, l'usage des adultes se différencie peu de la moyenne nationale. Par contre, s'agissant du cannabis, les adultes présentent des consommations supérieures à la moyenne nationale.

L'usage de drogues licites ou illicites peut générer des risques pour les salariés consommateurs ou travaillant dans leur environnement professionnel, et des conséquences graves pour les entreprises. L'alcool reste la substance la plus problématique pour le monde du travail. En effet, l'usage à risque et nocif de l'alcool sont associés à un risque multiplié par 1,5 de perte d'emploi à un an et pour les sujets dépendants, ce risque est multiplié par deux. Le risque d'accidents du travail graves est multiplié par deux dès lors qu'il existe un mésusage de l'alcool et augmenté de 50 % pour ceux qui ont une consommation de type Alcoolisation Ponctuelle Importante (définie par une consommation d'au moins 6 verres standards en une occasion) au moins une fois par semaine.

Au niveau des entreprises du département, au sein du GEST05, les visites à la demande de l'employeur à la suite d'un trouble du comportement d'un salarié au travail sont régulières. La demande d'accompagnement des entreprises pour la mise en œuvre d'actions de prévention est également régulière.

Face à ces demandes, depuis 2011, le GEST05 a mis en place de nombreuses actions, tant au niveau individuel pour mettre en œuvre des mesures de prévention pour les salariés, que collectif avec la sensibilisation des entreprises pour la mise en œuvre d'un plan d'actions global pour la prévention des risques liés aux usages en entreprise.

Nos actions individuelles

- Echange et traçabilité des consommations dans le Dossier Médical Santé Travail (DMST) des consommations : alcool, drogues, médicaments.
- Réalisation d'un repérage précoce avec l'intégration des questionnaires d'évaluation des consommations concernant l'alcool et le cannabis dans le logiciel métier : Questionnaires Fast Alcohol Consumption Evaluation (FACE) et Cannabis Abuse Screening Test (CAST).
- Réalisation systématique du questionnaire FACE pour les postes de sécurité.
- Réalisation d'une intervention brève, compte-tenu des résultats aux questionnaires.
- Suivi adapté des salariés qui ont présenté des troubles du comportement au travail, notamment pour les postes de sécurité
- Orientation des salariés à risque vers le CSAPA ou un addictologue

- Aménagements de poste de travail (notamment des restrictions sur des postes de sécurité, la conduite de véhicule, la manipulation de machines dangereuses)
- Sensibilisation des saisonniers sur les risques liés aux usages de substances psychoactives lors des actions de formation et de prévention.
- Participation au questionnaire Evrest, intégrant la question de la consommation d'alcool

Nos actions collectives

- Sensibilisation pour la mise en œuvre d'une démarche globale de prévention des risques liés aux usages de substances psychoactives en entreprise
- Création d'une « mallette employeur » permettant la mise en œuvre des différentes étapes de la démarche
- Mail type créé pour conseiller un employeur qui contacte le service lors d'une situation aiguë lui permettant d'agir face à ce type de situation
- Coopération régulière avec les Centres de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie (CSAPA) du département pour les interventions qui concernent les entreprises du secteur privé.
- Participation aux actions transversales (exemple : Colloque Addictions « Travailler en coopération sur le territoire »).

B. La réglementation

Depuis 2011, la Loi a intégré un nouvel axe pour les services de santé au travail (SPSTI). Ces derniers doivent conseiller les employeurs et les entreprises sur la prévention des risques liés aux usages de substances psychoactives en milieu de travail.

Cet axe a été repris dans la **Loi du 02 Aout 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail** au travers de **l'article L. 4622-2** :

« Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils : (...) 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin (...) de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, (...) »

Cet axe a été décliné dans le chapitre de l'offre socle du **Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises** :

Dans la mission *« Prévention des risques professionnels »*,

Et *« l'objectif pour l'adhérent est de disposer d'une évaluation des risques professionnels de son activité et d'être accompagné pour réduire ces risques »*,

Il est stipulé que l'équipe pluridisciplinaire doit contribuer à :

« - la mise en place d'action de prévention et de dépistage des conduites addictives »

Les services de santé au travail suivent également le **Plan Santé au Travail 4 décliné au niveau régional en Plan Régional Santé au Travail PRST 4 PACA 2021-2025** du Ministère du Travail, dont l'axe 3 objectif 5 est de *« Développer la transversalité (...) dans la prévention des risques de maladies multifactorielles (... , addictions, ...) »*

PRST 4 2021 2025 – Axe stratégique 3

La Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues Et les Conduites Addictives (MILDECA) confirme le besoin d'agir dans le monde du travail par le **Plan National de Mobilisation contre les Addictions** 2023-2027 dont l'axe 8 présente les pistes d'actions suivantes :

« - *Accélérer la sensibilisation des dirigeants d'organismes publics ou privés pour qu'ils s'engagent dans des démarches de prévention globale des conduites addictives.*

- *Développer les outils opérationnels en appui de cette démarche de prévention.* »

C. Les perspectives

Compte-tenu du travail réalisé depuis plus de dix ans au sein du service, nous avons défini plusieurs perspectives à ce jour.

Au préalable :

Afin de **repérer** les besoins et répondre aux attentes du public accompagné, nous souhaitons utiliser l'outil Repérage Précoce et Intervention Brève (RPIB) lors des visites médicales pour sensibiliser les salariés. Les professionnels de santé intégrant le service seront formés à l'utilisation de cet outil. Pour les professionnels de santé déjà formés, une actualisation des connaissances est prévue par le biais d'une formation continue.

En complément, une veille documentaire sera assurée afin de maintenir un niveau de connaissance sur le sujet et réaliser une communication régulière à l'équipe pluridisciplinaire.

Actions en milieu de travail

Suite au repérage, à notre connaissance du territoire, et aux nouvelles demandes, des actions sont prévues :

- Le maintien des sensibilisations faites auprès des différents publics cible : saisonniers, gérants, managers. Ce sont des sensibilisations collectives, soit lors des AFP ou lors de webinaires ou d'ateliers réguliers, concernant des branches d'activités ciblées (BTP, chauffeurs, Cafés Hotels Restaurants, Remontées Mécaniques...).

Les différentes actions feront l'objet d'une évaluation, permettant de proposer des améliorations au dispositif, via le groupe de travail au sein du Gest05.

Partenariat, maillage sur le territoire :

La prise en charge de cette thématique ne peut pas être uniquement traitée par le Gest05. Elle se situe à plusieurs niveaux et avec plusieurs acteurs, en partenariat. Pour cela un travail de réseau a été engagé et sera à pérenniser. Dans ce cadre, le Gest05 continuera sa participation au travail réalisé sur ce thème avec PRESANSE PACA.

La coopération régulière avec le CSAPA, lors des ateliers collectifs en entreprise ou rencontre annuelle permettra de maintenir les échanges entre professionnels.

C.bis Les indicateurs

Au niveau individuel, les indicateurs de suivi sont :

- Nombre de salariés présentant un usage à risque alcool ou cannabis via la réalisation des questionnaires FACE et CAST
- Nombre d'intervention brèves réalisées
- Nombre de salariés orientés vers le CSAPA
- Qualité des retours réalisés lors des actions de formation et de prévention, sur l'aspect hygiène de vie prévention des risques liés aux usages de substances psychoactives (questionnaires de satisfaction)

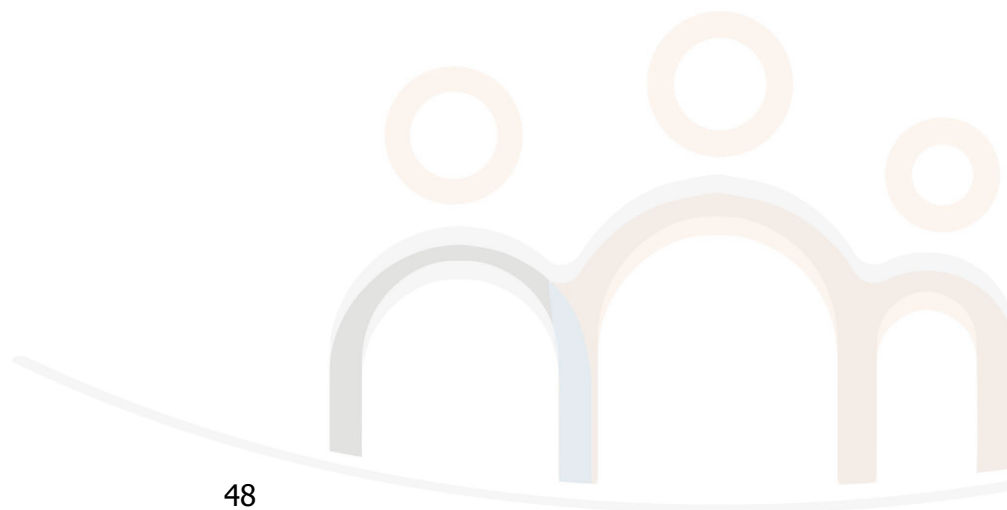
Au niveau collectif, les indicateurs de suivi sont :

- Nombre de participants aux webinaires ou ateliers réalisés et effectif concernés
- Qualité des retours à la suite des webinaires ou ateliers réalisés (questionnaires de satisfaction)
- Nombre d'entreprise ayant réalisé un plan d'actions à 6 mois de la sensibilisation

D. L'offre complémentaire

À la suite des recommandations nationales sur les démarches de prévention des Substances Psycho Actives et de la note de recadrage « *Usage des substances psychoactives : prévention en milieu professionnel* » de la HAS du 9 février 2022, nous ne nous orientons pas sur une offre complémentaire sur ce sujet.

Notre accompagnement construit dans l'ancien projet de service et depuis 2011 correspond aux recommandations de la démarche de prévention en entreprise.



IX. Pilotage

L'offre de services des SPST pourrait se réduire à un catalogue, une énumération à la Prévert qui susciterait une double insatisfaction : celle des bénéficiaires qui y verraient une promesse non tenue ; celle des professionnels des SPST qui y vivraient une promesse intenable.

Au GEST05, notre projet de service a l'ambition de donner à nos offres une grille de lecture lisible pour les employeurs, leurs salariés et représentants ainsi qu'aux travailleurs indépendants ; le pilotage de l'activité et le management de nos ressources ont vocation à être la clé qui les rendra effectives et soutenables par l'ensemble de notre personnel.

A. L'état des lieux

Un pilotage est déjà en place dans le service. Diverses réunions participent au pilotage de l'activité et à la régulation d'équipes :

- STAFF AMT
- STAFF Médicaux (médecin, infirmier, assistante sociale, psychologues)
- Réunions coordination du pôle convocation
- STAFF coordination AMT (pôle tech et infirmiers)
- CMT
- Réunions pluridisciplinaire
- Réunions métiers

Globalement, un pilotage est mis en place ; cependant, les salariés du GEST05 en charge de ce pilotage ne disposent ni de temps dédié visible pour l'assurer ni de la légitimité pour porter les décisions d'arbitrage dans les situations qui le nécessiteraient.

De plus, les besoins du territoire s'expriment en flux variables par exemple avec une forte saisonnalité tandis que nos ressources pour y faire face sont localisées géographiquement et avec des interactions entre opérateurs.

Ainsi la charge de travail repose sur la capacité d'absorption des opérateurs et les bonnes volontés.

Le pilotage du GEST05 couvre plusieurs domaines interdépendants :

- Pilotage des actions du SPST (Suivi Individuel, Actions en Milieu de Travail, Prévention de la Désinsertion Professionnelle)
- Pilotage des AMT (coordination, gestion de l'activité)
- Pilotage de l'activité clinique (médecins, infirmiers, psycho et assistante sociale)
- Pilotage de flux (saisonnalité, sectorisation)
- Pilotage RH (Plan de formation, absence, embauche...)
- Pilotage des instances de gouvernance (CA, AG, Commission de contrôle, Bureau)

De plus, il existe une multitude d'indicateurs de suivi de l'activité mais ces derniers ne sont pas toujours analysés et utilisés dans le cadre du pilotage. Enfin, le nouveau logiciel d'extraction de données n'est pas encore totalement maîtrisé, en place depuis janvier 2022, il est en cours d'appropriation par un groupe dédié.

B. La réglementation

La Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, les Décrets pris pour son application à partir du 31/03/2023 et le Référentiel de certification qualité AFNOR à venir, en cohérence avec les attentes des partenaires sociaux définies dans l'Accord National Interprofessionnel du 9 décembre 2020, invitent les SPST à fournir une offre de services lisible et effective. Les SPST doivent donc non seulement la communiquer à leurs adhérents mais encore démontrer qu'ils ont produit les actions annoncées

C. Les perspectives

Le pilotage doit répondre à une exigence intrinsèque lié à la soutenabilité de l'activité et une exigence extrinsèque d'effectivité de l'offre socle.

Ainsi, le pilotage de l'activité s'organise autour de deux axes : la détermination d'indicateurs pertinents et la mise en place d'outils et d'une organisation pour les suivre.

Le management des équipes s'effectue à travers le management opérationnel de proximité (arbitrage, évaluation de l'adéquation objectifs/moyens) et le management stratégique de la Direction.

Il s'agit d'assurer l'équilibre entre qualité normative et travail de qualité. Pour autant, cet équilibre n'a pas été historiquement conflictuel au sein de notre service car l'approche qualité selon le référentiel Amexist a été construit autour des valeurs métiers

Organisation des pilotages

1. Pilotage de l'activité Prévention de la Désinsertion Professionnelles

Pilotage de la PDP : cf. chapitre PDP

2. Pilotage de l'activité Action en Milieu de Travail

Des STAFF de coordination de l'AMT sont organisés par le coordinateur AMT, par métier (IDEST, Ergo, ATST, Conseillers techniques en prévention), tous les 2 mois.

Les points suivis sont :

- Activité réalisée depuis le début d'année
- Charge de travail
- Saisie des trames/agenda
- Echéanciers
- Difficultés rencontrées
- Point sur les nouveaux adhérents (FE) et anciens adhérents sans AMT (spécifique ATST)
- Suivi PDP (spécifique IDEST)

Les indicateurs suivis doivent permettre de démontrer l'atteinte des objectifs réglementaires comme la réalisation d'une action de prévention primaire tous les 4 ans **chez chacun** des adhérents mais également la prévision de charge de travail des intervenants.

Le rapprochement de ces 2 éléments nous permettra donc de déterminer la profondeur, la durée, le délai, la complexité des interventions que nous pourrions déployer en fonction de nos

ressources. L'arbitrage réalisé à iso-ressources durant l'année pourra faire l'objet lors de la présentation de notre activité à nos instances de gouvernance d'une présentation de ce que nous pourrions faire avec des ressources complémentaires.

Les staffs AMT par secteur auxquels participe le médecin du travail entouré des ressources pluridisciplinaires du service et en présence du coordinateur AMT sont l'occasion de traiter des problématiques découvertes dans les entreprises et qui doivent donner lieu à des AMT à visées diagnostique ou corrective. La nature des AMT envisagée est alors passé au filtre du délai d'intervention en fonction des disponibilités des opérateurs.

3. Pilotage de l'activité du suivi individuel

Ce pilotage doit permettre de répondre au plus près aux exigences de la réglementation sur les modalités de suivi, en priorisant en fonction des typologies de visites, selon les décisions élaborées en CMT et les protocoles validés en GPQ après travaux des groupes métiers. Il doit permettre également d'organiser le support sur un secteur présentant un écart avec les autres secteurs en mobilisant les autres équipes en proximité.

Si les staff médecin-infirmier sont l'occasion d'aborder les situations complexes pour adapter le suivi et prévoir des actions pour des travailleurs reçus, il sera important de mobiliser les ressources des assistantes médicales pour appuyer le suivi individuel et la traçabilité des expositions professionnelles sur ces trinômes professionnels. De même, les assistantes de convocation qui sont au premier contact et au traitement des demandes des salariés et des adhérents devront pouvoir régulièrement être associées aux arbitrages de priorisation qu'elles sont amenées à porter aux usagers.

La fluidité du trafic des usagers sur nos sites pourra faire l'objet d'évaluation car elle est un facteur de sérénité pour les personnels du service et de satisfaction des usagers.

Les variations de flux saisonnières de l'activité seront également à étudier pour envisager des régulations du poids relatif des AMT au cours de l'année pour les professionnels de santé.

❖ Pilotage du pôle convocation :

Tous les 15 jours, des réunions de courte durée (environ 30 à 60 minutes) sont effectuées par l'Adjoint de Direction ainsi qu'un médecin. Un ordre du jour systématique est suivi.

Les points suivis sont :

- Plannings : Avancement des convocations (« Agenda cabinet » dans GEPS)
- Organisations des déplacements (réservation locaux, véhicule, nombre de jours nécessaires en fonction des sites/des demandes de visites...)
- Vérification de la conformité des temps médicaux et des temps AMT (Agendas annuels médecins et infirmiers) pour régulation si besoin
- Ajustement des procédures et protocoles si nécessaire
- Difficultés rencontrées par secteur (échanges avec le MDT si besoin)

Les indicateurs suivis sont :

- Agenda cabinet
- Agendas annuels médecins et infirmiers
- Outils des convocables pour extraction des visites en attente

❖ Pilotage de la sectorisation :

Les 2 principaux déterminants du poids (c'est-à-dire du nombre d'entreprises et de salariés suivis) des secteurs affectés aux médecins du travail sont le temps de travail et la géographie du secteur. Si une grande partie des actes de suivi individuel sont délégués aux IDEST, seul le médecin du travail est habilité à échanger avec l'employeur pour formaliser certaines situations complexes qui entraînent des propositions d'aménagements de postes, décision portant sur la PDP ou inaptitudes. La ressource IDEST en ETP a donc une incidence sur la charge relative que traite le médecin du travail. La sectorisation devra en tenir compte.

Des déterminants secondaires comme les typologies d'activité par secteur géographique (travailleurs saisonniers, saisonnalité du TP/BTP, des Remontées mécaniques, des Cafés-Hôtels-Restaurants, Distribution, établissements médico-sociaux, aide à la personne, etc.) seront également à prendre en compte en raison de l'activité spécifique qu'elles engendrent (AFP se substituant au suivi individuel, surcroît de visites d'embauche ou de visites de reprises).

Il est probable qu'au filtre du pilotage apparaissent 2 autres facteurs de charges que sont certaines typologies d'activité d'une part et les pratiques des professionnels d'autre part. Ces déterminants secondaires seront étudiés lors de réunions sectorisation annuelles qui permettront d'ajuster le poids des secteurs pour une répartition équitable de la charge de travail par équipe médicale.

Dans certaines circonstances, des ajustements ponctuels pourront être nécessaires au fil de l'eau et devront respecter les procédures établies en GPQ et tenant compte de l'impact sur le pôle convocation et les relations aux adhérents.

4. Pilotage des autres activités

Le pilotage administratif :

Au fil de l'eau, en fonction des événements ou des aléas, l'Adjoint(e) de Direction gère des absences, veille à la mise en application et la vérification du respect des procédures applicables aux congés, récupérations, maladies, autres absences.

Les indicateurs suivis sont les Agendas GEPS, l'absentéisme, les tableaux mensuels de suivi d'heures pour respecter le droit du travail.

Le pilotage du CODIR :

Ce Comité se compose du Directeur du Service, de l'Adjoint de Direction, du Médecin coordonnateur, et peut être complété selon les besoins par l'animateur qualité et l'animateur coordinateur AMT.

Le CODIR se réunit trimestriellement afin de traiter de problématiques en lien avec l'organisation générale et stratégique du service, les ressources humaines, le plan de formation...

Il vise également l'activité administrative (rapport administratif, médical, etc.) avec la considération des prérogatives et du calendrier des différentes instances (AG, CA, CC, CMT...).

Les indicateurs suivis :

- Nombre CA, AG, Commission de contrôle, Bureau
- Rapport administratif annuel (ressources humaines du GEST05, adhérents et salariés suivis)
- Rapport médical annuel
- Bilan de formation (plan de formation, axes stratégiques)

Le management

Tout dispositif de pilotage a vocation à faciliter l'activité des opérateurs et l'équité de la répartition de leurs efforts. Pour autant, il a également un impact sur leurs marges de manœuvre qui sont contraintes par ses règles ou régulations. Le management fonctionnel aura alors vocation à procéder aux arbitrages nécessaires pour trancher les dilemmes que les échanges pluriprofessionnels n'auraient pas résolus.

Le médecin du travail portera ce management fonctionnel dans le cadre du suivi individuel dans son secteur.

L'animateur du Pôle Technique en sera le garant pour l'activité en milieu de travail.

Le médecin coordonnateur assurera cette fonction managériale en 2^{ème} niveau pour les cas qui précèdent et en premier niveau pour les médecins du travail, les psychologues du travail pour leur activité de suivi individuel, l'assistante sociale (en dehors des prérogatives de son cadre professionnel spécifique).

En dernier ressort, le Directeur met en œuvre le projet de service et en répond devant les instances de gouvernance.

En fonction des besoins (embauche médecins, infirmiers), le médecin coordonnateur et le Directeur valident l'organisation et l'ajustement de la répartition des entreprises au sein de l'équipe médicale après échange avec les professionnels de santé

D. Offre complémentaire

Le pilotage intervient au niveau de la profondeur de l'intervention.

Il permet une définition précise de l'offre socle et de l'offre complémentaire. Le pilotage détermine également le temps consacré/nécessaire à ces deux offres

X. Offre complémentaire

A. Le cadre réglementaire

Sur l'offre complémentaire le décret n°2022-653 du 25 avril 2022 indique :

« VI. – Offre complémentaire

Comme le précise l'ANI du 9 décembre 2020, les SPSTI doivent concentrer leurs efforts sur les missions de base du service principalement destinées aux entreprises démunies de ressources internes en santé-sécurité au travail, notamment les TPE-PME. L'offre complémentaire, comme l'offre socle, **s'adresse aux entreprises adhérentes**. L'offre complémentaire correspond à des **prestations marchandes** proposées aux entreprises adhérentes qui demanderaient au service des **prestations allant au-delà de l'ensemble socle de services**. Cette offre marchande fait l'objet de **conditions générales et d'une grille tarifaire spécifique**. Ces services complémentaires ont pour **fonction de répondre aux besoins supplémentaires des adhérents** et ne sont donc mobilisés qu'à la demande de ces derniers. Ces services complémentaires n'ont pas comme finalité de développer une dynamique d'offre marchande de la part du SPSTI. »

Organisation des offres complémentaires

Deux types d'offres complémentaires :

- **Catalogue** : offres proposées sur catalogue et clairement définies par le service.
- **Personnalisée "à la demande"** des adhérents et/ou de l'équipe pluridisciplinaire.

L'orientation stratégique présentée par la direction lors de la CMT du 06 avril 2023 et qui a reçu un avis favorable de cette dernière permettra en effet d'envisager la **création d'une filiale porteuse des seules offres complémentaires du GEST05**. Cette filiale aura pour mission le déploiement des offres complémentaires auprès des adhérents du GEST05 grâce à des ressources humaines et techniques propres pour l'essentiel.

Cette filiale devra pouvoir affecter ses résultats financiers au GEST05.

Pour assurer la conception préalable et continue des offres complémentaires que la filiale pourrait offrir, le GEST05 organise, avec une partie de ses ressources humaines, une **cellule d'ingénierie** dans le prolongement de ses méthodes de travail habituelles pour calibrer ses réponses aux adhérents.

La cellule "ingénierie" sera un collectif médico-technique composé d'un nombre égal de salariés du GEST05 et de salariés de la filiale "complémentaire". Selon l'arbitrage réalisé en amont, la cellule ingénierie s'occupera de définir la méthodologie des offres socles et complémentaires (« catalogue » et « personnalisée »).

La cellule composée de cette façon permettra de garantir un équilibre, des liens ainsi qu'une articulation entre la logique de l'offre socle basée sur la santé et le suivi des salariés et la logique de l'offre complémentaire basée sur une prestation marchande.

Ce volet permettra de faire la transition entre l'offre socle et l'offre complémentaire.

Cette cellule aura pour mission la conception et la validation de l'opérationnalité des offres complémentaires au catalogue de la filiale et pour deuxième mission : la conception méthodologique des réponses aux demandes spécifiques.

A contrario, la cellule ingénierie n'aura pas vocation à supplanter le management de la filiale et réaliser les réponses aux demandes d'offres complémentaires personnalisées qui viendraient des demandes des médecins du travail et de leurs équipes pluridisciplinaires.

La cellule ingénierie se cantonnera donc à la conception d'outils, méthodes, formations, services de conseil, "standards" et "spécifiques" proposées aux adhérents par la filiale.

La cellule aura aussi un rôle de capitalisation, de retour d'expérience et de diffusion des résultats auprès des adhérents.

La filiale aura la prérogative de dimensionner et tarifer les prestations d'offres complémentaires personnalisées qui lui seront demandées par la cellule ingénierie.

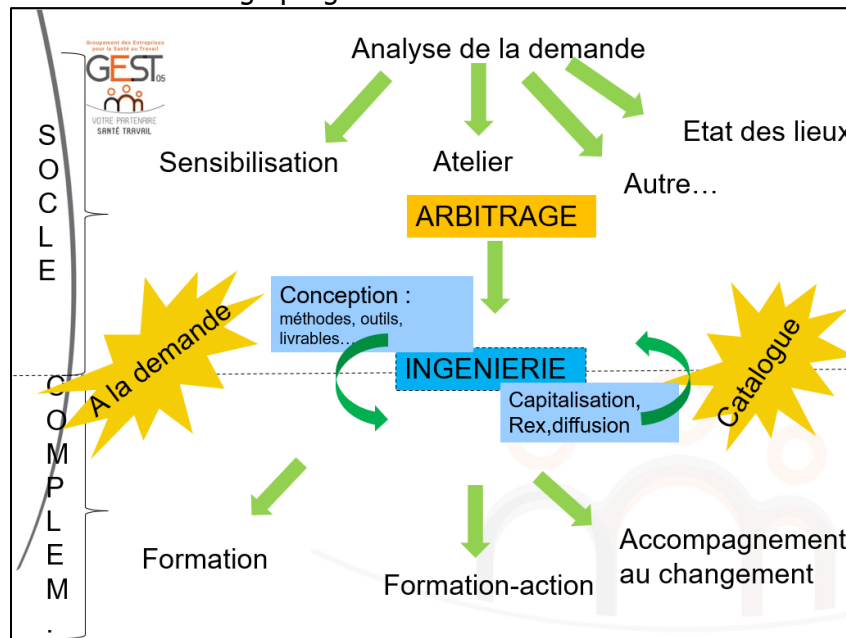
En cas de doute, il resterait au médecin du travail, médecin coordinateur aidés du coordinateur des actions en milieu de travail et du directeur d'arbitrer et flécher ce type de demande entre mise en œuvre dans le cadre de l'offre socle ou mise en œuvre dans le cadre de l'offre complémentaire en fonction des critères d'arbitrage définis (temps prévisible, personnalisation du service, type de service...).

La direction du GEST05 et ses représentants du personnel devront définir les règles de bonne gestion au sujet des ressources du GEST05 affectables aux besoins de sa filiale notamment sur les temps d'ingénierie et de validation méthodologique des offres complémentaires au catalogue.

Une comptabilité analytique devra être tenue de manière à identifier précisément la consommation de ressources sur les offres socles et complémentaires du GEST05 et de sa filiale. Tout salarié du GEST05 qui fait de l'AMT aura la possibilité de réaliser un volume d'offre complémentaire annuel. Un travail sera engagé avec les instances représentatives du personnel pour encadrer cette organisation du temps de travail.

Nous pourrions commencer par la création d'une marque dans laquelle est proposée l'offre complémentaire. Un chargé de mission pourra être engagé pour ce développement (envisagé pour 2024).

Pour travailler de façon progressive sur l'offre complémentaire, seront inscrits en priorité des offres de formation. Il sera également envisagé d'établir en amont une grille "coût-gain" pour prioriser et permettre une montée en charge progressive.



B. Deux types d'offres complémentaires

1. Offres complémentaires Catalogue

Au regard des demandes déjà exprimées par nos adhérents et notre analyse des besoins, l'offre complémentaire sera structurée autour de plusieurs axes :

Sensibilisations second niveau (premier niveau en offre socle)

Ces sensibilisations seront une continuité des sensibilisations déjà proposées. Elles permettront d'apporter plus de contenu sur des sujets comme les risques psychosociaux pour les managers, le risque chimique...

Formations (en présentiel ou e-learning)

En complément, et pour répondre à un besoin de proximité, il est envisagé de proposer des actions de formations. Elles seront sur des thèmes variés : Sauveteur Secouriste du Travail (initiale et/ou Maintien et Actualisation des Compétences), Gestes Qui Sauvent, PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique), management de la Santé Sécurité au Travail.

Accompagnement individuel : conseil / expertise

Cet accompagnement est dans le prolongement de l'offre socle. Si, à la suite de l'intervention du SPSTI, l'adhérent souhaite aller plus loin dans la recherche de solutions, dans l'expertise sur des sujets techniques, il pourra solliciter la filiale :

- Sport santé : aide à la mise en place d'une politique de sport santé dans l'entreprise, rédaction du cahier des charges aide à l'orientation.
- Accompagnement "QVCT" (sensibilisation offre socle).
- Simulations, instruction des choix, recherche de solutions : travail sur les pistes d'actions à la suite du diagnostic établi en offre socle.
- Médiation.

2. Offres complémentaires personnalisées "A la demande"

Cette offre permettra de développer et d'étudier des demandes ponctuelles et répondant de manière adaptée à l'employeurs. Ces demandes qui mobiliseraient des ressources conséquentes (au-delà de 2/3 jours) seraient étudiées afin de s'assurer d'avoir les compétences et les ressources pour y répondre.

La bascule entre offre socle et offre complémentaire sera à discuter en fonction du temps estimé (au-delà de 2/3 jours), des ressources, des travaux déjà engagés par le service sur les thèmes de l'offre socle ...

En cas de doute du médecin du travail référent sur la prise en charge et la réponse à apporter, un arbitrage devra être fait par : le médecin coordonnateur et la coordinatrice AMT puis si besoin le directeur.

Conclusion

La construction du Projet de service 2023-2028 et sa rédaction auront mobilisé l'ensemble du service pendant plusieurs mois au premier semestre 2023, notamment par des interactions nombreuses lors de réunions pluriprofessionnelles, en amont et en aval de ces réunions lors d'échanges formels et informels, mais aussi par la constitution de groupes de travail qui ont su synthétiser l'essentiel de notre offre de services dans ce document, conduisant notre CMT à émettre un avis validant notre projet de service pour les 5 prochaines années.

Notre projet de service repose sur l'expertise de professionnels de santé, de personnels techniques et administratifs, en relation avec les entreprises, employeurs et salariés, afin de contribuer à la prévention des risques professionnels, la promotion et la préservation de la santé des travailleurs, désormais quel que soit leur statut, salarié, dirigeant, indépendant.

Notre offre de services repose bien évidemment sur les 3 piliers prévus par la réglementation et ses évolutions récentes issues de la Loi du 2 août 2021 : le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, les actions de prévention en milieu de travail et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Elle s'appuie sur un diagnostic territorial de plus en plus fin, issu de l'analyse de notre activité, qui nous permet d'améliorer en les guidant nos différentes actions en cabinet ou sur le terrain. Nous produisons des indicateurs de plus en plus précis portant sur notre activité de manière à en rendre compte et sur l'état de santé de la population de travailleurs que nous accompagnons, dans une perspective non seulement de veille sanitaire mais également de promotion de la santé.

Nous avons souhaité dès à présent développer dans notre projet de service une offre socle complète et robuste mais également une offre spécifique pour les nouveaux publics ainsi qu'une offre complémentaire qui adressent les besoins et les attentes de nos adhérents et de leurs salariés.

La notion de pilotage sera la colonne vertébrale de notre organisation dans les 5 prochaines années : ce pilotage sera le garant de notre capacité à rendre compte de notre activité et de sa pertinence et également de sa soutenabilité du travail pour nos équipes car nous nous devons d'être exemplaire à ce sujet.

Pour cela, nous disposons de nombreux atouts :

- Une culture interne faite de créativité, particulièrement présente dans le projet de service précédent qui nous permet d'être aujourd'hui au rendez-vous des dernières évolutions réglementaires et des attentes de nos adhérents ; nous ne perdrons pas cette caractéristique mais nous nous engageons à une mise en œuvre des différentes expérimentations que nous réalisons ;
- Une culture externe du partenariat avec les différentes instances évoluant dans les champs de la santé et du travail, liste non exhaustive CPAM, CARSAT, CapEmploi, CODES 05, MDPH, médecins libéraux, Centres de rééducation, DREETS et DDETS, organisations syndicales patronales et salariées
- Un staffing approprié avec un turn over faible et une politique de recrutement adaptée aux besoins

- Une pratique de la qualité ancienne qui nous rend confiant dans notre capacité à obtenir les certifications ad hoc
- Un collectif de travail fédéré par des valeurs communes dont l'implication au travail bien fait, la bienveillance et la coopération à toutes les strates de l'organisation.

Le GEST05 aura à cœur de faire vivre au travers de son projet de service la prévention et la santé au travail pour l'ensemble de ses adhérents et des travailleurs de notre département.

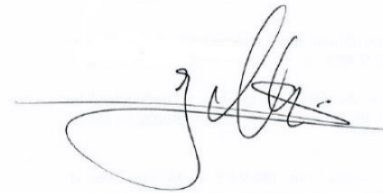

Avec la coopération de l'ensemble des salariés du GEST05 que nous remercions pour leur implication et la qualité de leurs travaux.

Projet de Service validé par la CMT réunie le 06/07/2023

André DUBOIS, Médecin Coordonnateur

Sylvain GALLERINI, Directeur Général

Docteur André DUBOIS
GEST 05



Version 1.1 : modifiée du 14/09/2023

I.A.2 La réglementation

La CMT du 14 septembre 2023 ajoute :

Conformément aux dispositions de l'article L. 4622-9-3 du code du travail et de l'ANI Santé au travail du 9 décembre 2020, le GEST05 fera l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur :

- la qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services.
- l'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies.
- la gestion financière, la tarification et son évolution.

- la conformité du traitement des données personnelles au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).
- la conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du SPSTI aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à l'article L. 4624-8-2 du code du travail. AFNOR SPEC 2217 Référentiel de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI)

La certification vise à s'assurer que l'ensemble des services rendus par le SPSTI et les processus y afférents soient réalisés de manière effective et homogène par ce dernier. Cette certification doit conduire le SPSTI à s'inscrire dans une dynamique de progrès, de qualité et de proactivité.

C'est pourquoi, afin de répondre aux exigences du référentiel de certification présenté aux SPSTI le 28 août 2023, le Projet de Service 2023-2028 est modifié par la CMT du 14 septembre 2023.

Version 1.2 : modifiée du 09/11/2023 :

La Commission de Contrôle propose d'ajouter à l'INTRODUCTION :

Sans s'avouer vaincu par ... soutenues par des administrateurs expérimentés **et une commission de contrôle avisée**, vous proposez le Projet de Service 2023-2025.

La Commission de Contrôle réunie le 09/11/2023 donne un avis favorable au Projet de service dans sa version 1.2.

Laetitia SARRAZIN, Présidente de la Commission de Contrôle

