

PROJET DE SERVICE 2024-2028

Validation par :

- ▶ La Commission Médico-Technique le 17 septembre 2024
- ▶ La Commission de Contrôle le 9 octobre 2024
- ▶ Le Conseil d'Administration le 19 décembre 2024

28 rue René Cassin - 51430 Bezannes
Tél. 03 26 77 59 20 - Fax. 03 26 07 61 30 - contact@reimssantetravail.fr

www.reimssantetravail.fr

SOMMAIRE

1	Introduction	5
1.1	Contexte et enjeux du projet de service.....	5
1.2	Objectifs du projet 2024-2028.....	5
1.3	Méthodologie de révision.....	6
2	Présentation de Reims Santé au Travail	6
2.1	Historique.....	6
2.2	Mission et valeurs	6
2.3	Organisation et gouvernance.....	6
2.3.1	Conseil d'Administration.....	6
2.3.2	Commission de Contrôle.....	7
2.3.3	Commission Médico-Technique (CMT).....	7
2.3.4	Missions de Reims Santé au Travail	7
2.4	Reims Santé au Travail en quelques chiffres	7
2.4.1	Effectif RST au 31/12/2023	7
2.4.2	Adhérents au 31/12/2023.....	8
2.4.3	Répartitions des salariés par type de surveillance au 31/12/2023.....	8
2.4.4	Secteurs d'activités et tranches d'effectif des entreprises au 31/12/2023.....	8
2.4.5	Répartition des inaptitudes prononcées de 2021 à 2023 par les médecins du travail de RST par secteur d'activité et taille d'entreprise.....	11
2.4.6	Secteur géographie d'agrément et d'intervention de Reims Santé au Travail.....	12
3	Bilan du projet de service 2019 -2023	13
3.1	Objectifs atteints.....	13
3.2	Difficultés rencontrées.....	13
3.3	Conséquences	14
3.4	Propositions pour l'avenir	14
3.5	Projet de service et CPOM 2020-2023.....	14
4	Contexte législatif et réglementaire	15
4.1	Évolution historique et législative.....	15
4.1.1	Réformes de 2011 et 2016.....	15
4.1.2	Rapport Lecoq – Août 2018	16
4.1.3	Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.....	16
4.2	Contexte politique	17
4.3	Stratégies des SPSTI : Incidences	17
4.4	Financement du secteur	18

4.5	Défis et perspectives	18
4.6	Impacts pour Reims Santé Travail.....	18
4.6.1	Adaptation des pratiques.....	18
4.6.2	Renforcement des équipes et des outils de suivi des salariés	19
4.6.3	Développement des actions de prévention.....	19
4.7	Comment Reims Santé Travail s’en saisit :	19
4.7.1	Visites médicales de mi-carrière	19
4.7.2	Visite de fin de carrière de fin d’exposition	19
4.7.3	Sensibilisation	19
5	Objectifs du projet de service 2024-2028.....	20
5.1	Améliorer la qualité des services rendus	20
5.2	Renforcer la communication avec les entreprises adhérentes	20
5.3	Développer de nouvelles actions de prévention	20
5.4	Innover dans nos services	20
5.5	Diversifier notre offre	21
5.6	Maintenir et renforcer nos certifications.....	21
5.6.1	Nos certifications actuelles	21
5.6.2	La SPEC 2217	21
5.7	Création de la cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle	22
6	Plan d’action 2024-2028	23
6.1	Améliorer la traçabilité	23
6.2	Prévenir la Désinsertion Professionnelle	24
6.3	Favoriser la prévention des risques professionnels.....	24
6.3.1	Actions de promotion de la santé au travail.....	26
6.3.2	Nouveaux projets et innovations pour 2024-2028	26
7	Ressources humaines et matérielles.....	28
7.1	Ressources humaines.....	28
7.1.1	Effectifs 2024.....	28
7.1.2	Recrutements 2024 - 2027.....	28
7.1.3	Formation continue	29
7.2	Ressources matérielles	30
7.2.1	Nouveau logiciel métier	30
7.2.2	Nouveau site internet et autres matériels.....	30
7.2.3	Les locaux.....	31
7.3	► Travail en équipe pluridisciplinaire	31
8	Normes ISO 9001, 45001 et référentiel de certification des SPSTI (SPEC 2217)	32
8.1	Maintien des certifications ISO 9001 et ISO 45001	32

8.2	Amélioration continue de la qualité des services	32
8.3	Les principaux aspects couverts par la SPEC 2217 incluent :	32
8.4	Impact sur notre organisation :	33
9	Suivi et évaluation du projet	33
9.1	Le Rapport d'activité annuel	33
9.2	Satisfactions et réclamations	33
10	Conclusion	34
Annexe 1.	Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens	36
Annexe 2.	Fiches Projets actions.....	41
	AXE 1 ACTION 1 TRACABILITE : VISITE DE FIN D'EXPOSITION – VISITE DE FIN DE CARRIERE.....	41
	AXE 1 ACTION 2 TRAÇABILITÉ : TRAME FE PAR BRANCHE	43
	AXE 1 ACTION 3 TRAÇABILITÉ : RISQUE CHIMIQUE : NANOPARTICULES, CMR	45
	AXE 2 ACTION 1 PDP : VISITE DE MI-CARRIÈRE	47
	AXE 2 ACTION 1 PDP : CELLULE PDP	49
	AXE 3 ACTION 1 PRÉVENTION PRIMAIRE : TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES.....	52
	AXE 3 ACTION 2 PREVENTION PRIMAIRE : RPS – QVCT	56
	AXE 3 ACTION 3 PREVENTION PRIMAIRE : SENSIBILISATIONS, FICHES DE PRÉVENTION	61

1 INTRODUCTION

1.1 Contexte et enjeux du projet de service

Le projet de service de Reims Santé Travail (RST) pour la période 2024-2028 s'inscrit dans une dynamique de continuité et d'amélioration des actions entreprises lors des précédentes périodes. Nous avons pour ambition de renforcer notre engagement en matière de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé au travail, tout en intégrant les évolutions récentes du contexte économique, social et réglementaire.

Notre environnement de travail évolue rapidement et les défis auxquels nous sommes confrontés exigent des réponses adaptées et proactives. Les entreprises adhérentes à RST attendent de nous des services de qualité, capables de prévenir efficacement les risques professionnels et de promouvoir le bien-être des travailleurs. En réponse à ces attentes, notre projet de service vise à développer des actions concrètes et innovantes, basées sur les enseignements tirés du projet précédent (2019-2023) et sur les nouvelles exigences législatives et normatives, notamment de la loi 2021 et de la mise en œuvre de la SPEC 2217.

Les enjeux principaux de ce projet sont multiples :

1. **Renforcement de la prévention des risques professionnels** : Nous nous engageons à identifier et à évaluer les risques émergents, à renforcer les actions de prévention existantes et à proposer des mesures correctives adaptées. Notre objectif est de garantir la sécurité et la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.
2. **Promotion de la santé et du bien-être au travail** : Nous souhaitons encourager les bonnes pratiques de santé et de bien-être parmi les salariés des entreprises adhérentes. Cela inclut des actions de sensibilisations, des programmes de formation et des initiatives visant à améliorer les conditions de travail.
3. **Conformité aux normes ISO** : L'adoption et la mise en œuvre des normes ISO 9001 (management de la qualité) et ISO 45001 (management de la santé et de la sécurité au travail) constituent des axes stratégiques de notre projet. Ces normes nous permettent d'améliorer nos processus internes, de garantir une qualité de service optimale et de renforcer notre engagement en matière de santé et de sécurité au travail.
4. **Accompagner le changement induit par la loi d'août 2021**

1.2 Objectifs du projet 2024-2028

Les objectifs de notre projet de service pour la période 2024-2028 sont clairs et ambitieux. Ils se déclinent en plusieurs axes stratégiques :

- **Améliorer la qualité des services rendus** : Nous visons à renforcer la qualité de nos prestations en mettant en place des processus internes robustes et en impliquant activement toutes les parties prenantes. Cela inclut une évaluation régulière de nos services et la mise en œuvre d'actions correctives pour répondre aux attentes de nos adhérents.
- **Renforcer la communication avec les entreprises adhérentes** : Nous développerons des outils de communication efficaces pour maintenir un dialogue constant avec nos entreprises adhérentes. Une communication transparente et régulière est essentielle pour comprendre les besoins des entreprises et y répondre de manière appropriée.
- **Développer de nouvelles actions de prévention** : En nous basant sur les besoins identifiés et les évolutions du contexte de travail, nous mettrons en place des actions spécifiques de prévention. Ces actions viseront à anticiper les risques professionnels, à améliorer les conditions de travail et à promouvoir une culture de prévention au sein des entreprises.

1.3 Méthodologie de révision

Pour élaborer ce projet de service, nous avons adopté une méthodologie rigoureuse et participative. La révision de notre projet a été réalisée à partir d'un diagnostic approfondi des actions passées et des consultations avec les parties prenantes. Nous avons impliqué les entreprises adhérentes, les salariés, les autorités réglementaires, ainsi que les membres du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle. Cette démarche participative nous a permis de recueillir des avis diversifiés et de définir des actions pertinentes et adaptées aux besoins réels du terrain.

Des groupes de travail spécifiques ont été constitués pour aborder les différents axes de développement et proposer des actions concrètes. Chaque groupe de travail a analysé les données disponibles, évalué les actions menées lors de la période précédente et formulé des recommandations pour les prochaines années. Ces recommandations ont été discutées et validées par la Commission Médico-Technique, avant d'être intégrées dans le projet final.

2 PRÉSENTATION DE REIMS SANTÉ AU TRAVAIL

2.1 Historique

Reims Santé au Travail est une association loi 1901 créée le 15 mars 1944. À l'origine connue sous le nom de SMIRR, elle a été rebaptisée Reims Santé au Travail en 2018 pour mieux refléter sa mission de prévention et de promotion de la santé au travail. Depuis sa création, l'association s'est engagée à améliorer les conditions de travail des salariés en offrant des services de santé au travail de haute qualité.

2.2 Mission et valeurs

La mission de Reims Santé au Travail est exclusivement préventive. Notre objectif principal est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs due à leurs conditions de travail. Nous sommes convaincus que la prévention est la clé pour garantir la sécurité et le bien-être des salariés tout au long de leur carrière. Nos valeurs fondamentales incluent :

- **Prévention** : Nous nous engageons à identifier et à évaluer les risques professionnels afin de proposer des actions préventives adaptées.
- **Engagement** : Nous travaillons en étroite collaboration avec les employeurs et les salariés pour améliorer les conditions de travail.
- **Innovation** : Nous développons constamment de nouvelles méthodes et outils pour répondre aux évolutions du monde du travail.
- **Excellence** : Nous visons à fournir des services de haute qualité, conformes aux normes ISO 9001 et ISO 45001, que nous maintenons depuis 2021.

2.3 Organisation et gouvernance

Reims Santé au Travail est administré par un Conseil d'Administration composé de 24 membres, répartis équitablement entre représentants des employeurs et des salariés. Le service est surveillé par une Commission de Contrôle de 9 membres, et soutenu par une Commission Médico-Technique (CMT) qui veille à la mise en œuvre des priorités du service.

2.3.1 Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration est chargé de définir les orientations stratégiques de l'association. Il est présidé par un représentant du collège patronal, et est composé de 24 membres représentant à parts égales les employeurs et les

salariés. Cette structure paritaire garantit une gouvernance équilibrée et une prise en compte des intérêts de toutes les parties prenantes.

2.3.2 Commission de Contrôle

La Commission de Contrôle, présidée par un représentant issu du collège salarié, est composée de 9 membres. Elle assure la surveillance de l'organisation et de la gestion du service, veillant à ce que les actions mises en œuvre soient conformes aux orientations définies par le Conseil d'Administration.

2.3.3 Commission Médico-Technique (CMT)

La CMT, prévue à l'article L 4622-13, est composée de représentants élus de chaque métier du service (Directeur, médecins du travail, infirmières, pôle technique, assistantes). Elle joue un rôle crucial dans l'élaboration et le suivi du projet de service pluriannuel. La CMT est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire. Elle est consultée sur les questions relatives à la pluridisciplinarité, à l'équipement du service, à l'organisation des actions en milieu de travail et du suivi de l'état de santé des salariés, ainsi qu'à l'élaboration et à la mise en œuvre des protocoles.

2.3.4 Missions de Reims Santé au Travail

Les missions de Reims Santé au Travail sont définies par l'article L 4622-2 du Code du Travail. Elles sont exclusivement préventives et visent à préserver la santé des travailleurs. Nos missions incluent :

1. **Conduire des actions de santé au travail** : Nous mettons en œuvre des actions visant à préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. Ces actions sont adaptées aux spécificités de chaque entreprise adhérente.
2. **Conseiller les employeurs et les travailleurs** : Nous conseillons les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les mesures nécessaires pour éviter ou diminuer les risques professionnels. Nos conseils couvrent également l'amélioration des conditions de travail, la prévention des addictions, le harcèlement et la pénibilité au travail, ainsi que la désinsertion professionnelle.
3. **Surveiller l'état de santé des travailleurs** : Nous assurons la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques professionnels, de leur santé et de leur âge. Nous tenons compte de la sécurité des travailleurs et des tiers.
4. **Participer à la traçabilité des expositions professionnelles** : Nous contribuons au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles des travailleurs. Nous participons également à la veille sanitaire, en collaboration avec les autorités compétentes.

2.4 Reims Santé au Travail en quelques chiffres

2.4.1 Effectif RST au 31/12/2023

Effectif au 31.12.2023		
19	Médecins du travail	14,1 ETP
15	Infirmiers en Santé au Travail	14,5 ETP
15	Intervenants en Prévention des Risques Professionnels	13,7 ETP
16	Assistants médicaux	15,6 ETP
9	Fonctions supports	8,4 ETP
74	Effectif TOTAL	66,3 ETP

2.4.2 Adhérents au 31/12/2023

Tranche d'effectif des entreprises	Nombre d'établissements	Nombre de salariés déclarés
1 à 9 salariés	4 932	14 882
Dont moins de 5	3 738	7 035
10 à 49 salariés	1 173	23 703
50 à 199 salariés	232	21 369
200 salariés et plus	32	10 667
Total	6 369	70 621

2.4.3 Répartitions des salariés par type de surveillance au 31/12/2023

Type de surveillance des salariés déclarés	Nombre de salariés déclarés au 31/12/2023
SIR	13 482
SIA	4 429
SI	52 710
Sous-total	70 621
Intérimaires	2 681
Total	73 302

2.4.4 Secteurs d'activités et tranches d'effectif des entreprises au 31/12/2023

Secteur	Libellé activité	1 à 9	10 à 49	50 à 199	200 et +	Total
Autres	Construction de bâtiments	14	5			19
	Génie civil	2				2
	Sylviculture et exploitation forestière		1			1
	Travaux de construction spécialisés	27	9	3		39
	Sous Total "Autres"	43	15	3	0	61
Commerces	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	761	146	16	5	928
	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	504	103	12	2	621
	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	169	55	6		230
	Sous Total "Commerces"	1 434	304	34	7	1 779
Industries	Autres industries extractives	2		1		3
	Autres industries manufacturières	22	3	1		26
	Captage, traitement et distribution d'eau	3	3			6
	Cokéfaction et raffinage	3				3
	Collecte et traitement des eaux usées	1	2			3
	Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération	15	12	3		30
	Dépollution et autres services de gestion des déchets	2				2
	Fabrication d'autres matériels de transport	1	1	3		5
	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	16	1		1	18
	Fabrication de boissons	14	6	7	2	29
	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	26	4	4	1	35
Fabrication de meubles	7				7	

	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	10	3	4		17
	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	9	1			10
	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	30	11	4		45
	Fabrication de textiles	6				6
	Fabrication d'équipements électriques	9	3	1		13
	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	9	6			15
	Industrie automobile	6	2	1		9
	Industrie chimique	30	1	3		34
	Industrie de l'habillement	11				11
	Industrie du cuir et de la chaussure	2	1			3
	Industrie du papier et du carton	3	3	3		9
	Industrie pharmaceutique	19	3	4	1	27
	Industries alimentaires	138	30	6	1	175
	Métallurgie	1	4			5
	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	4	3	2		9
	Réparation et installation de machines et d'équipements	43	18	3		64
	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	4	3			7
	Sous Total "Industries"	446	124	50	6	626
Services	Action sociale sans hébergement	108	73	11	4	196
	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	110	20	4		134
	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	123	13	6	2	144
	Activités créatives, artistiques et de spectacle	40	5	1		46
	Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	168	41	6		215
	Activités de location et location-bail	34	15	1		50
	Activités de poste et de courrier	2				2
	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	17	3			20
	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	90				90
	Activités des organisations associatives	137	27	2		166
	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	2				2
	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	103	12	8	1	124
	Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	139	18	3		160
	Activités immobilières	167	17	1	2	187
	Activités juridiques et comptables	130	36	2		168
	Activités liées à l'emploi	94	4			98
	Activités pour la santé humaine	201	30	9	4	244
	Activités sportives, récréatives et de loisirs	102	8	2		112
	Activités vétérinaires	17	1			18
	Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	7	4	8	2	21
	Assurance	23	12	4		39
	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	39	7			46
Autres services personnels	211	18			229	
Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	2	1			3	

Édition	21	5	1		27
Enquêtes et sécurité	30	23	3		56
Enseignement	92	31	9	1	133
Entreposage et services auxiliaires des transports	25	18	3		46
Hébergement	50	24	3		77
Hébergement médico-social et social	17	15	17		49
Organisation de jeux de hasard et d'argent	1	1			2
Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale	10	3			13
Programmation et diffusion	5	1	1		7
Programmation, conseil et autres activités informatiques	77	15	1		93
Publicité et études de marché	50	14	2		66
Recherche-développement scientifique	11		1		12
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	27	5			32
Restauration	290	113	7		410
Services d'information	12	3	1		16
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	73	30	17	1	121
Télécommunications	13	5	2		20
Transports aériens	1				1
Transports par eau	1				1
Transports terrestres et transport par conduites	137	59	9	2	207
Sous Total "Services"	3 009	730	145	19	3 903
Total général	4 932	1 173	232	32	6 369

2.4.5 Répartition des inaptitudes prononcées de 2021 à 2023 par les médecins du travail de RST par secteur d'activité et taille d'entreprise

Année	2021					2022					2023					Total général
	Taille entreprise	1 à 9	10 à 49	50 à 199	200 et +	Total	1 à 9	10 à 49	50 à 199	200 et +	Total	1 à 9	10 à 49	50 à 199	200 et +	
Activités de services administratifs et de soutien	8	31	49	15	103	7	24	51	20	102	18	39	79	6	142	347
Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	2				2	9				9	8				8	19
Activités extra-territoriales	1				1											1
Activités financières et d'assurance	5	9	8	1	23	2	3	15	3	23	3	1	10		14	60
Activités immobilières	1	2		3	6	2	1	1	1	5		1		3	4	15
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	7	9	4		20	9	11	5		25	8	14	11		33	78
Administration publique			2	3	5	1	2	1	2	6			1	8	9	20
Arts, spectacles et activités récréatives			1		1	1		1		2	1	1	1		3	6
Autres activités de services	6	9	4		19	10	8			18	11	16	3		30	67
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	28	43	30	20	121	39	51	25	21	136	35	51	40	18	144	401
Construction	2		2		4			1		1	2	2	2		6	11
Enseignement	1	2	2		5	2	2	2	1	7	1	3	8	2	14	26
Hébergement et restauration	11	19	3		33	7	21	3		31	8	24	7		39	103
Industrie manufacturière	13	21	16	13	63	7	19	22	9	57	18	19	24	22	83	203
Industries extractives			1		1			1		1			1		1	3
Information et communication	1		1		2		0	4		4	2	3	5		10	16
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution		2	1		3		2	1		3		3	4		7	13
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné			1		1		1	2		3			1		1	5
Santé humaine et action sociale	12	54	52	43	161	15	51	42	59	167	4	46	42	60	152	480
Transports et entreposage	1	19	11	8	39	3	22	12	5	42	3	13	8	9	33	114
Total général	99	220	188	106	613	115	218	189	121	643	122	236	247	128	733	1 989

3 BILAN DU PROJET DE SERVICE 2019 -2023

3.1 Objectifs atteints

Le projet de service 2019-2023 a marqué une période de transformations et de progrès significatifs pour Reims Santé au Travail. Nous avons atteint plusieurs objectifs clés qui ont considérablement renforcé notre mission de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé au travail.

1. **Renforcement de la pluridisciplinarité** : Au cours de cette période, nous avons réussi à intégrer des professionnels issus de divers horizons, tels que des médecins, des infirmières, et des techniciens en prévention des risques professionnels. Cette diversité de compétences a permis d'enrichir notre approche et de la rendre plus globale et plus cohérente. En adoptant une approche pluridisciplinaire, nous avons pu élaborer des stratégies de prévention plus complètes et plus adaptées aux besoins spécifiques de chaque entreprise. Cette synergie entre différents spécialistes a non seulement amélioré l'efficacité de nos interventions, mais elle a également favorisé une meilleure compréhension des enjeux de santé au travail parmi les salariés et les employeurs.
2. **Augmentation de la présence sur les lieux de travail** : La période 2019-2023 a également été marquée par une augmentation significative de la présence de nos équipes sur les lieux de travail des entreprises adhérentes. En étant plus présents sur le terrain, nos médecins et nos équipes pluridisciplinaires ont pu établir des relations de proximité avec les travailleurs et les employeurs. Cette présence accrue a permis de répondre de manière plus réactive et plus personnalisée aux besoins de chaque entreprise. Nous avons pu détecter et traiter plus rapidement les risques professionnels, améliorer les conditions de travail et renforcer la confiance entre Reims Santé au Travail et les entreprises adhérentes.
3. **Renforcement de l'équipe pluridisciplinaire** : Des efforts considérables ont été déployés pour recruter et former des professionnels de santé au travail. Notamment, nous avons formé six nouveaux infirmiers en santé au travail en 2017-2018, renforçant ainsi notre capacité à fournir des soins de qualité et à mener des actions de prévention efficaces. Ces nouvelles recrues ont apporté un souffle nouveau et des compétences supplémentaires, contribuant à dynamiser notre équipe et à améliorer la qualité de nos services.

3.2 Difficultés rencontrées

Malgré ces succès, le projet de service 2019-2023 n'a pas été exempt de défis. Plusieurs obstacles ont entravé notre progression et ont nécessité des ajustements constants.

1. **Complexité accrue des réglementations** : Les évolutions fréquentes des réglementations en matière de santé au travail ont nécessité une adaptation continue de nos pratiques et de nos outils. Cette complexité réglementaire a augmenté la charge administrative et la difficulté de notre gestion quotidienne. Nous avons dû constamment réviser nos protocoles et former notre personnel aux nouvelles exigences, ce qui a parfois ralenti notre capacité à intervenir rapidement.
2. **Problèmes de recrutement** : Le recrutement de nouveaux médecins du travail est resté un défi majeur en raison de la pénurie nationale de ces professionnels. Malgré nos efforts soutenus pour attirer de nouveaux talents, le nombre de médecins disponibles est resté insuffisant pour répondre pleinement aux besoins croissants de nos entreprises adhérentes. Cette pénurie a limité notre capacité à offrir des services de proximité et à maintenir une présence régulière sur le terrain. La période du COVID a été particulièrement complexe à gérer, un défi relevé par les équipes de RST, mais qui a ralenti la transformation du service et ajourné l'atteinte de certains des objectifs fixés pour le précédent projet. Grâce à sa réactivité et à l'anticipation des besoins en EPI pour permettre une continuité minimale des présences, RST a assuré le maintien d'une prestation et d'une ouverture du service, en mode dégradé avec une partie des salariés en télétravail. RST a également contribué à l'action de santé publique en participant à la campagne de vaccination des salariés de ses adhérents.

3.3 Conséquences

Les leçons tirées de ces expériences nous ont permis de mieux comprendre les besoins et les attentes de nos adhérents et de nos équipes, et de tirer des enseignements précieux pour l'avenir.

1. **Importance de la collaboration et de la communication interne** : La collaboration interdisciplinaire et la communication interne se sont révélées essentielles pour le succès de nos actions de prévention et de santé au travail. Nous avons appris que des mécanismes de coordination efficaces sont indispensables pour assurer une cohésion d'équipe et une fluidité des interventions. En renforçant la communication entre les différents services et en favorisant le partage d'informations, nous pouvons améliorer notre réactivité et la qualité de nos prestations.
2. **Nécessité d'une approche proactive** : Une approche proactive est cruciale pour anticiper les risques et intervenir avant que des problèmes de santé ne surviennent. Cela implique une présence régulière sur le terrain et une écoute active des besoins des entreprises et des salariés. Nous avons compris que la prévention doit être intégrée dans la culture d'entreprise et ne pas se limiter à une simple réaction aux problèmes déjà présents. Cette approche proactive nous permet d'identifier les risques à un stade précoce et de mettre en place des mesures préventives adaptées.

3.4 Propositions pour l'avenir

Sur la base des enseignements tirés de la période 2019-2023, nous avons identifié plusieurs axes de développement pour le projet de service 2024-2028 :

1. **Développer des actions spécifiques de prévention** : En nous basant sur les besoins identifiés et les évolutions du contexte de travail, nous mettrons en place des actions spécifiques de prévention pour anticiper les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Ces actions seront adaptées aux particularités de chaque secteur d'activité et seront conçues pour être efficaces et pragmatiques.
2. **Renforcer la formation continue** : Nous continuerons à investir dans la formation continue de nos équipes pour répondre aux nouvelles exigences normatives et réglementaires. Des formations spécifiques seront organisées sur les normes ISO 9001 et ISO 45001, ainsi que sur les nouveaux outils de suivi et de prévention des risques. En formant régulièrement notre personnel, nous veillerons à maintenir un haut niveau de compétence et d'expertise.
3. **Améliorer la communication avec les adhérents** : Nous développerons des outils de communication efficaces pour maintenir un dialogue constant avec nos entreprises adhérentes. Une communication transparente et régulière est essentielle pour comprendre les besoins des entreprises et y répondre de manière appropriée. Nous utiliserons des moyens de communication modernes et interactifs pour faciliter l'échange d'informations et la diffusion de bonnes pratiques.

En mettant en œuvre ces propositions, nous visons à renforcer notre mission de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé au travail, tout en répondant de manière proactive aux besoins de nos entreprises adhérentes et de leurs salariés.

3.5 Projet de service et CPOM 2020-2023

Le CPOM initialement prévu pour la période 2020-2021 a été prolongé jusqu'en 2023 en lien avec la crise sanitaire « COVID » et à la promulgation de la loi du 2 août 2021.

Le CPOM, contractualisé entre Reims Santé Travail, la CARSAT Nord-est et la DREETS Grand Est, comportait deux grandes actions :

- Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle

- Prévention des expositions aux produits chimiques dans le secteur de la maintenance des poids lourds et du matériel agricole

L'action **maintien dans l'emploi** intégrée au projet de service 2018-2023, a eu un démarrage difficile, par manque de disponibilité des équipes, qui à la suite de la promulgation de la loi d'août 2021 se sont remobilisées et ont renoué des liens avec les différents partenaires de la prévention de la désinsertion professionnelle. L'année 2023, avec le renforcement des équipes, a notamment permis de constituer un groupe de travail qui a pu déterminer les objectifs principaux de la cellule PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle), ainsi que les principales missions du chargé de mission qui sera recruté pour assurer l'animation de la PDP.

L'action liée **aux expositions chimiques dans secteur des poids lourds** a permis d'identifier 42 entreprises cibles. 22 d'entre elles ont bénéficié d'une intervention d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire sur la période du CPOM, notamment pour réaliser la fiche d'entreprise et identifier les risques d'expositions. Un travail de synthèse a été réalisé afin de sensibiliser les entreprises et leurs salariés aux risques chimiques et aux moyens de s'en protéger.

(cf détail annexe 3 – page 38)

4 CONTEXTE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

État des lieux de la médecine du travail : évolutions historiques, politiques, stratégiques et financières sur les dix dernières années

La médecine du travail en France a connu des transformations significatives au cours des dix dernières années. Ces changements s'inscrivent dans une histoire riche et complexe, où chaque évolution législative, politique et stratégique a visé à améliorer la santé et la sécurité des travailleurs. Cet état des lieux vise à examiner les principales évolutions de la médecine du travail depuis 2014, en mettant en perspective les transformations historiques, politiques, stratégiques et financières du secteur.

4.1 Évolution historique et législative

Historiquement, la médecine du travail en France trouve ses racines dans les premières lois de protection des travailleurs au début du XXe siècle. Cependant, c'est après la Seconde Guerre mondiale, avec la loi de 1946, que le cadre juridique moderne de la médecine du travail a été réellement instauré, visant à prévenir les risques professionnels.

Depuis 2011, plusieurs réformes législatives ont marqué le secteur :

4.1.1 Réformes de 2011 et 2016

LOI n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail : la loi affirme d'abord la mission de la médecine du travail : "éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail". Elle introduit la mise en place d'équipes pluridisciplinaires. Les conseils d'administration de ces "services de santé" devront être constitués à parts égales de représentants des employeurs et de représentants des salariés.

- ➔ **La réforme de 2011** a introduit la notion de projet de service, réaffirmant le principe de pluridisciplinarité et mettant en avant l'importance de la prévention. Elle a instauré une nouvelle dynamique au sein des services de santé au travail, les incitant à développer des projets de service pluridisciplinaires, intégrant diverses compétences pour une approche globale de la prévention.

Décret de modernisation de la médecine du travail (2016) : Cette loi a révisé les types de surveillance des salariés en fonction des risques auxquels ils sont exposés, leur périodicité, ainsi que les professionnels de santé pouvant réaliser les visites de suivi.

- **La réforme de 2016** a renforcé cette pluridisciplinarité en conférant un rôle central au médecin du travail, coordonnateur d'une équipe pluridisciplinaire. Elle a également introduit un suivi individuel de l'état de santé des salariés, adapté à leurs conditions de travail et à leurs expositions professionnelles, en remplacement de la visite médicale systématique. Ces réformes ont permis de moderniser la prévention des risques professionnels et de mieux répondre aux besoins des travailleurs et des entreprises.

Les réformes de 2011 et 2016 ont marqué des étapes importantes dans l'évolution de la réglementation en matière de santé au travail. Elles ont réaffirmé le principe de pluridisciplinarité et introduit des changements significatifs dans le suivi de la santé des travailleurs.

4.1.2 Rapport Lecoq – Août 2018

Le rapport Lecoq, publié en août 2018 par la députée Charlotte Lecoq, propose une série de recommandations pour améliorer la prévention des risques professionnels et renforcer les services de santé au travail. Ce rapport est le fruit d'une réflexion approfondie sur les défis et les opportunités en matière de santé au travail en France.

Les principales recommandations du rapport Lecoq sont :

1. **Renforcement de la pluridisciplinarité** : Le rapport recommande de favoriser une approche pluridisciplinaire en matière de prévention des risques professionnels, en encourageant la collaboration entre différents experts (médecins, infirmières, ergonomes, psychologues, etc.). Cette approche vise à enrichir la prévention par la diversité des compétences et à offrir une réponse plus complète aux problèmes de santé au travail.
2. **Amélioration de la coordination entre acteurs** : Il est suggéré de faciliter la coordination entre les différents acteurs de la prévention (médecins du travail, employeurs, salariés, autorités de régulation) pour assurer une approche cohérente et intégrée. Une meilleure coordination permet de maximiser l'efficacité des actions de prévention et de garantir une prise en charge globale des risques professionnels.
3. **Développement des compétences des SSTI** : Le rapport préconise de former les professionnels de santé au travail aux nouvelles pratiques et aux évolutions réglementaires, afin de garantir un haut niveau de compétence et d'efficacité. La formation continue est essentielle pour adapter les pratiques aux nouvelles exigences et pour maintenir un haut niveau de qualité dans les services de santé au travail.
4. **Promotion de la santé au travail** : Il est également recommandé de sensibiliser les entreprises et les travailleurs à l'importance de la santé au travail, en développant des campagnes de communication et des actions de sensibilisation. La promotion de la santé au travail doit devenir une priorité partagée par tous les acteurs, afin de créer une véritable culture de la prévention.

4.1.3 Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

Une réforme majeure, qui a modifié en profondeur le fonctionnement des services de santé au travail (SST). Elle a renforcé le dispositif de traçabilité des expositions et appuyé le rôle du médecin du travail et de son équipe pluridisciplinaire comme acteur incontournable du maintien dans l'emploi.

Cette loi a introduit plusieurs mesures importantes qui impactent directement l'activité des Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI). Cette loi vise à renforcer la prévention des risques professionnels et à améliorer les conditions de travail.

Les principaux points de la loi de 2021 sont :

1. **Création du Passeport de Prévention** : Ce document individuel regroupe les formations suivies par le salarié en matière de santé et de sécurité au travail. Il permet de garantir la traçabilité des compétences et des formations reçues par les travailleurs. Le Passeport de Prévention facilite l'accès à l'information et assure une meilleure gestion des compétences en matière de santé et de sécurité au travail.

2. **Renforcement du suivi individuel** : La loi introduit une visite médicale de mi-carrière pour tous les salariés . Cette visite permet d'évaluer l'état de santé du salarié afin de prévenir les risques de désinsertion professionnelle et de proposer des mesures de prévention adaptées. Elle constitue un outil précieux pour prévenir les maladies professionnelles et pour adapter les conditions de travail aux besoins du travailleur.
3. **Développement des actions de prévention** : Les entreprises sont désormais obligées de mettre en place des actions de prévention des risques professionnels, en concertation avec les SPSTI. Cette obligation renforce le rôle des SPSTI dans la prévention et incite les entreprises à adopter des pratiques préventives.
4. **Amélioration de la traçabilité des expositions** : La loi renforce les dispositifs permettant de mieux tracer les expositions des travailleurs aux risques professionnels, facilitant ainsi le suivi et la prévention des maladies professionnelles. Une meilleure traçabilité permet de mieux comprendre les expositions et de mettre en place des mesures de prévention plus efficaces.
5. **Certification** : La loi instaure le fait que chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises fait l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation sur la qualité et l'effectivité des services rendus, des procédures suivies, la gestion financière, la conformité du traitement des données personnelles, la conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques.

4.2 Contexte politique

Les changements dans le secteur de la médecine du travail ont souvent été influencés par les contextes politiques et économiques. Les gouvernements successifs ont cherché à adapter les politiques de santé au travail aux évolutions du marché du travail et aux nouvelles formes de risques professionnels.

1. **Politiques de prévention** : Les politiques se sont de plus en plus orientées vers la prévention primaire, c'est-à-dire l'élimination des risques à la source, et la promotion de la qualité de vie au travail.
2. **Dialogue social** : Le renforcement du dialogue social a été un axe clé, avec une plus grande implication des partenaires sociaux dans la définition des politiques de santé au travail.
3. **Digitalisation** : L'essor du numérique a conduit à des changements dans les méthodes de travail des professionnels de santé au travail, avec l'introduction des dossiers médicaux informatisés et des téléconsultations.

4.3 Stratégies des SPSTI : Incidences

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ont dû adapter leurs stratégies pour répondre aux nouvelles exigences réglementaires et aux attentes des entreprises et des travailleurs.

1. **Renforcement des compétences** : Les SPSTI ont investi dans la formation continue de leurs équipes, notamment pour faire face aux nouveaux risques comme les troubles musculosquelettiques (TMS) et les risques psychosociaux (RPS) et mieux les prendre en compte.
2. **Approche pluridisciplinaire** : L'approche pluridisciplinaire a été renforcée, intégrant médecins, infirmiers, ergonomes, psychologues du travail, et autres spécialistes pour une prise en charge globale des problématiques de santé au travail.
3. **Innovation et recherche** : Les SPSTI se sont engagés dans des projets de recherche pour mieux comprendre les impacts des nouvelles formes de travail (télétravail, travail nomade) sur la santé des travailleurs.

4.4 Financement du secteur

Le financement de la médecine du travail a également évolué, avec des réformes visant à assurer la pérennité et l'efficacité des services.

1. **Cotisations patronales** : Le financement des SPSTI repose principalement sur les cotisations des employeurs, calculées en fonction du nombre de salariés. Les réformes récentes ont cherché à ajuster ces cotisations pour mieux refléter les besoins des services.
2. **Soutien public** : Des fonds publics ont été alloués pour soutenir des initiatives spécifiques, comme la prévention des risques liés aux substances dangereuses ou la promotion de la santé mentale au travail.
3. **Économie de la prévention** : L'approche économique de la prévention a gagné en importance, avec des études montrant que chaque euro investi dans la prévention des risques au travail génère des économies substantielles à long terme, en réduisant l'absentéisme et les coûts liés aux maladies professionnelles.

4.5 Défis et perspectives

Malgré ces avancées, le secteur de la médecine du travail doit faire face à plusieurs défis :

1. **Viellissement de la population active** : Le vieillissement de la population active pose des défis en termes de prévention et de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés.
2. **Nouveaux risques professionnels** : Les évolutions technologiques et organisationnelles, comme l'intelligence artificielle et le travail à distance, introduisent de nouveaux risques qui nécessitent des réponses adaptées.
3. **Accès aux services** : Assurer un accès équitable aux services de prévention et de santé au travail pour toutes les catégories de travailleurs, y compris les travailleurs indépendants et les travailleurs précaires, reste un enjeu majeur.
4. **Attractivité du métier** : Attirer et retenir des professionnels de santé au travail qualifiés est crucial, dans un contexte où ces métiers peinent parfois à se renouveler.

La médecine du travail en France a connu des transformations profondes au cours des dix dernières années, marquées par des réformes législatives, des évolutions stratégiques et des ajustements financiers. Si les progrès réalisés sont notables, les défis à venir nécessitent une adaptation continue des services de prévention et de santé au travail, ainsi qu'un engagement renouvelé des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des entreprises pour garantir la santé et la sécurité de tous les travailleurs.

4.6 Impacts pour Reims Santé Travail

4.6.1 Adaptation des pratiques

Reims Santé Travail doit adapter ses pratiques pour répondre aux nouvelles exigences réglementaires introduites par la loi de 2021 et les recommandations du rapport Lecoq. Cela inclut :

- La mise en place du Passeport de Prévention,
- L'organisation de visites médicales de mi-carrière,
- Le développement d'actions de prévention spécifiques.

Pour intégrer efficacement ces nouvelles exigences, nous devons revoir nos processus internes et former nos équipes aux nouvelles obligations.

Nous mettons en place des systèmes de traçabilité des expositions et des formations pour garantir que tous les salariés et les employeurs sont bien informés des nouvelles réglementations et des bonnes pratiques de prévention.

4.6.2 Renforcement des équipes et des outils de suivi des salariés

Il est nécessaire de renforcer nos équipes pluridisciplinaires et de développer des outils de suivi plus performants pour répondre aux nouvelles exigences législatives et aux attentes des entreprises adhérentes. Cela inclut la formation continue des professionnels de santé au travail et l'amélioration des dispositifs de traçabilité des expositions professionnelles. Nous investissons également dans de nouveaux outils numériques pour faciliter la gestion et la mise à jour du Passeport de Prévention. Ces outils permettent de centraliser les informations et de garantir une traçabilité efficace des formations et des expositions des travailleurs.

4.6.3 Développement des actions de prévention

Conformément aux recommandations du rapport Lecoq, Reims Santé Travail développe des actions de prévention ciblées pour mieux répondre aux risques professionnels spécifiques. Cela inclut la sensibilisation des entreprises et des travailleurs aux bonnes pratiques de prévention et l'amélioration de la coordination entre les différents acteurs de la santé au travail. Plusieurs initiatives de sensibilisation et de formation sont lancées, en collaboration avec les entreprises adhérentes, pour promouvoir une culture de prévention au sein des lieux de travail. Ces initiatives comprennent des ateliers, des séminaires et des campagnes d'information sur les risques professionnels et les mesures de prévention.

4.7 Comment Reims Santé Travail s'en saisit :

4.7.1 Visites médicales de mi-carrière

Pour répondre à l'obligation des visites médicales de mi-carrière, Reims Santé Travail met en place une procédure dédiée pour organiser ces visites. Ces visites permettent d'évaluer l'état de santé des travailleurs exposés à des risques spécifiques à mi-parcours de leur carrière, et de proposer des mesures de prévention adaptées. Des protocoles clairs sont définis pour la réalisation de ces visites et nos équipes médicales sont formées pour assurer un suivi efficace et personnalisé des travailleurs concernés. Les résultats des visites sont utilisés pour ajuster les mesures de prévention et améliorer les conditions de travail.

4.7.2 Visite de fin de carrière de fin d'exposition

Pour répondre à l'obligation des visites médicales de fin d'exposition, Reims Santé Travail met en place une procédure dédiée pour organiser ces visites. Ces visites permettent de faire un état des lieux final avant fin d'exposition sur l'état de santé des travailleurs exposés à des risques spécifiques à des expositions et qui pourraient entraîner des pathologies. Ces visites permettront de proposer et d'orienter le salarié vers son médecin traitant et le service post professionnel de la CPAM.

Des protocoles clairs sont définis pour la réalisation de ces visites et nos équipes médicales sont formées pour assurer un suivi efficace et personnalisé des travailleurs concernés tout au long de leur parcours professionnel.

4.7.3 Sensibilisation

Reims Santé Travail intensifie ses actions de sensibilisation auprès des entreprises adhérentes. Des programmes spécifiques sont développés pour informer et former les employeurs et les salariés sur les nouvelles réglementations et les bonnes pratiques de prévention. Des campagnes de sensibilisation régulières sont lancées pour promouvoir la santé et la sécurité au travail. Ces campagnes incluent des ateliers pratiques, des brochures d'information, et des supports de communication adaptés aux différents publics (employeurs, salariés, jeunes travailleurs, etc.).

L'intégration des évolutions législatives de 2021 et des recommandations du rapport Lecoq dans notre projet de service 2024-2028 constitue une opportunité pour Reims Santé au Travail de renforcer son rôle dans la prévention des risques professionnels. En adaptant nos pratiques et en développant de nouvelles actions de prévention, nous

pouvons mieux répondre aux attentes des entreprises adhérentes et améliorer la santé et la sécurité au travail pour tous les salariés. Notre engagement envers la santé et la sécurité au travail est plus fort que jamais. En intégrant ces nouvelles exigences, nous continuerons à innover et à proposer des solutions efficaces pour garantir un environnement de travail sain et sécurisé pour tous.

5 OBJECTIFS DU PROJET DE SERVICE 2024-2028

5.1 Améliorer la qualité des services rendus

Notre premier objectif pour la période 2024-2028 est d'améliorer continuellement la qualité des services que nous offrons à nos entreprises adhérentes. Nous visons à atteindre cet objectif en adoptant des processus internes robustes et en impliquant activement toutes les parties prenantes. Cela inclut une évaluation régulière de nos services et la mise en œuvre d'actions correctives pour répondre aux attentes de nos adhérents. Par ailleurs, nous nous engageons à maintenir nos certifications ISO 9001 et ISO 45001, ainsi qu'une démarche de certification SPEC 2217, témoignant de notre dévouement à la qualité et à la sécurité.

Nous ambitionnons de devenir la « plateforme territoriale » de la santé au travail et visons de ce fait de connaître et nous faire connaître de l'ensemble des acteurs du territoire intervenants sur ces sujets. Nous considérons que la place de RST est au cœur du système professionnel Rémois et que nous devons devenir un interlocuteur pertinent, le partenaire Santé et Prévention incontournable pour nos adhérents. Notre expertise doit être visible, connue et reconnue, ce qui sous-entend une recherche permanente d'amélioration de nos actions avec une plus grande proximité avec nos adhérents, notamment les plus petits (TPE).

5.2 Renforcer la communication avec les entreprises adhérentes

Pour mieux répondre aux besoins de nos entreprises adhérentes, nous renforcerons nos efforts de communication. Nous développerons des outils plus efficaces pour maintenir un dialogue constant avec nos adhérents, ce qui nous permettra de comprendre plus précisément leurs attentes et de les satisfaire de manière proactive. Une communication transparente et régulière est essentielle pour renforcer la confiance et favoriser la coopération entre RST et les entreprises. La communication doit également générer de nouveaux partenariats et une connaissance commune plus approfondie. Connaissance de l'ensemble des interventions, expertises et offres possibles à destination de nos adhérents, mais aussi, meilleure appréhension par les salariés de RST des contraintes, spécificités, particularités de chacun de ses adhérents.

5.3 Développer de nouvelles actions de prévention

Un autre objectif clé pour cette période est de développer et de mettre en place de nouvelles actions de prévention adaptées aux besoins spécifiques des entreprises et des salariés. En nous basant sur les besoins identifiés et les évolutions du contexte de travail, nous mettrons en place des actions spécifiques pour anticiper les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Ces initiatives incluront des programmes de formation, des ateliers de sensibilisation et des interventions sur le terrain.

5.4 Innover dans nos services

Nous nous engageons à innover continuellement pour offrir des services plus adaptés et plus efficaces. Cela inclut la création d'un service adhérent en 2025 pour renforcer notre relation avec les entreprises adhérentes, l'achat et la mise en place d'un nouveau logiciel métier fin 2024, et la création d'un nouveau site internet mis en place en juillet 2024. Ces innovations permettront d'améliorer l'accès à nos services et de garantir une meilleure gestion des dossiers de santé et de prévention au travail.

5.5 Diversifier notre offre

Pour répondre à la diversité des besoins de nos adhérents, nous développerons une offre complémentaire à l'offre socle actuelle en janvier 2025. Cette nouvelle offre comprendra des services additionnels tels que des consultations spécialisées, des programmes de bien-être personnalisés et des interventions spécifiques sur les lieux de travail. Nous intégrerons également les employeurs non-salariés à partir de 2024 avec une offre spécifique adaptée à leurs besoins, et nous lancerons en 2025 une offre particulière intitulée "Parcours du mandataire social".

5.6 Maintenir et renforcer nos certifications

Nous continuerons à maintenir et à renforcer nos certifications ISO 9001 et ISO 45001, ainsi que la SPEC 2217. Ces certifications sont le reflet de notre engagement à fournir des services de qualité et à assurer la sécurité et le bien-être de tous les salariés suivis.

5.6.1 Nos certifications actuelles

L'adoption et la mise en œuvre des normes ISO 9001 (management de la qualité) et ISO 45001 (management de la santé et de la sécurité au travail) constituent des axes stratégiques de notre projet. Ces normes nous permettent d'améliorer nos processus internes, de garantir une qualité de service optimale et de renforcer notre engagement en matière de santé et de sécurité au travail. Nous sommes certifiés depuis juin 2022

AMEXIST est un label professionnel créé par les Services Interentreprises de Santé au Travail au sein de l'association qui les fédère, PRÉSANSE. Nous sommes certifiés pour ce label depuis 2022.

5.6.2 La SPEC 2217

La SPEC 2217 est une spécification technique qui fournit des lignes directrices pour la gestion de la qualité et la sécurité dans les services de santé au travail. Son obtention est essentielle pour conserver notre agrément en tant que service de prévention et de santé au travail interentreprises. Nous nous engageons à obtenir cette certification d'ici mai 2025.

Les principaux aspects couverts par la SPEC 2217 incluent :

1. **Gestion des risques professionnels** : Définir et mettre en place des processus robustes pour identifier, évaluer et gérer les risques professionnels de manière proactive.
2. **Suivi individuel des salariés** : Assurer un suivi rigoureux et personnalisé de l'état de santé des salariés, en conformité avec les nouvelles exigences législatives.
3. **Traçabilité des expositions** : Développer des outils et des systèmes pour garantir la traçabilité des expositions professionnelles des travailleurs.
4. **Qualité des services** : Améliorer continuellement la qualité des services offerts aux entreprises adhérentes et à leurs salariés.
5. **Communication et sensibilisation** : Renforcer les actions de communication et de sensibilisation sur les bonnes pratiques de prévention et de santé au travail.

Évolution de notre organisation

L'obtention de la SPEC 2217 nécessite des adaptations significatives au sein de notre organisation. Voici les principaux impacts attendus :

1. **Renforcement des processus internes** : Nous réviserons et renforcerons nos processus internes pour répondre aux exigences de la SPEC 2217. Cela inclut la formalisation de nouvelles procédures et la mise en place de systèmes de contrôle plus rigoureux.
2. **Formation du personnel** : Tous nos collaborateurs seront formés aux exigences de la SPEC 2217. Des sessions de formation spécifiques seront organisées pour assurer une compréhension et une application adéquates des nouvelles procédures.
3. **Investissement dans les outils de gestion** : Nous investirons dans des outils de gestion performants pour garantir la traçabilité des expositions professionnelles et la qualité des services rendus. Cela inclut le nouveau logiciel métier que nous mettrons en place au 1er trimestre 2025.
4. **Audit et évaluation continue** : Des audits internes et externes réguliers seront planifiés pour vérifier la conformité de nos pratiques avec les exigences de la SPEC 2217. Les résultats de ces audits guideront les actions d'amélioration continue.

En obtenant et en maintenant cette certification, nous démontrons notre engagement à offrir des services de santé au travail de haute qualité, en conformité avec les normes les plus strictes. La SPEC 2217 renforcera notre crédibilité auprès de nos adhérents et assurera la sécurité et le bien-être des travailleurs suivis.

5.7 Création de la cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle a pour finalité d'éviter les ruptures de parcours professionnels des salariés au travers de la mise en place d'une démarche de maintien en emploi.

La cellule PDP aura pour objectif le repérage précoce des situations à risque, la mise en place d'un accompagnement professionnel et social des salariés, de conseiller les employeurs (en prévention primaire, et en termes de financement), d'informer les salariés, les employeurs et les IRP, de favoriser les actions collectives, de coordonner et renforcer les liens avec les acteurs externes ; tout en assurant la traçabilité de ses actions.

La cellule PDP ambitionne d'être composée d'un chargé de mission, d'un assistant cellule PDP (ASST), d'un médecin pilote et un médecin copilote, d'un assistant de service social ; au besoin selon les dossiers, seront invités le médecin du travail référent, l'IST référent, un membre du pôle (ergonome, psychologue, toxicologue...)

Les enjeux du chargé de mission seront :

- de créer un réseau avec les partenaires de la prévention de la désinsertion professionnelle du bassin Rémois,
- d'animer des projets et les actions de sensibilisation,
- de participer au groupe de travail départemental, régional et national,
- d'assurer l'accompagnement personnalisé et le suivi individuel des salariés en lien avec les préconisations médicales,
- de conseiller les employeurs,
- de gérer et d'animer avec le médecin pilote/copilote la réunion plénière de la cellule PDP,
- d'assurer le suivi des situations confiées aux partenaires du Maintien en emploi (MEE),
- d'assurer la coordination et traçabilité de l'action,
- de participer aux réunions cellule PDP de la CARSAT avec le médecin pilote.

6 PLAN D'ACTION 2024-2028

De manière globale, le projet de RST s'inscrit dans une démarche de transformation et d'évolution de l'offre d'accompagnement de ses adhérents. Le service va proposer de nombreuses évolutions, sans pour autant perdre de vue l'objet initial de son projet, le périmètre législatif et normatif de son action ni les objectifs fondamentaux de son objet initial : la prévention et la santé au travail des salariés.

Un service adhérent dédié à la relation, la communication entre les entreprises, leurs salariés et RST sera créé en début 2025. Il proposera des parcours d'information et d'intégration des nouveaux adhérents, des temps de rencontres thématiques pour les employeurs, des partenariats et sensibilisations ciblées, des actions concrètes et proactives pour « aller à la rencontre » des entreprises.

Le plan d'action pour la période 2024-2028 se concentre sur plusieurs axes stratégiques visant à améliorer la prévention des risques professionnels, à promouvoir la santé et le bien-être au travail et à répondre aux nouvelles exigences législatives et normatives. Voici les actions spécifiques que nous mettrons en place, présentées de manière chronologique.

6.1 Améliorer la traçabilité

▪ **Visites de fin de carrière et fin d'exposition**

Dans le cadre de la loi du 02 août 2021, nous avons souhaité remettre l'accent sur l'harmonisation de la saisie des risques dans le logiciel métier, et ce tout au long de la carrière des salariés. Nous travaillerons donc sur une procédure pour harmoniser la saisie dans le logiciel métier, une procédure pour la programmation et la réalisation de ces visites de fin de carrière et fin d'exposition. Enfin, nous définirons, pour les risques nécessitant une visite de fin de carrière/fin d'exposition, ainsi que pour des risques issus du C2P, une harmonisation sur les examens complémentaires à prescrire avant le départ du salarié. Ceci sera défini afin d'offrir à tous les salariés, le même niveau de surveillance.

▪ **Réalisation de trames pour les Fiches d'Entreprise et les métiers**

Dans la continuité du dernier projet de service 2019-2022 au cours duquel nous avons élaboré un modèle de fiche d'entreprise « standard », nous souhaitons pour l'actuel projet de service, élaborer des trames de fiche d'entreprise par « métier » afin de faciliter la réalisation et rédaction des fiches d'entreprises et d'offrir à chaque entreprise visitée du même « métier » un document complet. Cela permettra également aux équipes de faciliter les visites d'entreprises et la rédaction.

▪ **Surveillance renforcée des risques chimiques et biologiques**

Pour garantir une sécurité maximale sur les lieux de travail, nous renforcerons la surveillance des risques chimiques et biologiques. Cela implique la réalisation régulière de campagnes de mesure, la mise en place de protocoles stricts de manipulation et de protection, ainsi que la formation continue des travailleurs exposés. Ainsi qu'un déploiement de la communication auprès des employeurs pour les aider et les familiariser sur les risques auxquels leurs salariés sont exposés, les conseiller pour la déclaration et permettre de ce fait, un meilleur suivi des salariés par notre SPSTI.

6.2 Prévenir la Désinsertion Professionnelle

▪ **Visites de mi-carrière**

Dans le cadre de la loi du 02 août 2021, nous avons souhaité remettre l'accent sur l'harmonisation de la saisie des risques dans le logiciel métier, et ce dès le début de la carrière des salariés. Nous travaillerons donc sur une procédure pour harmoniser la saisie dans le logiciel métier. Ceci afin de faciliter le déroulement des visites de mi-carrière et de pouvoir anticiper au plus tôt les risques de Désinsertion Professionnelle

▪ **Création d'une cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)**

Via un groupe de travail pluridisciplinaire, l'objectif est de créer les fondements **d'une cellule PDP** vivante, communicative, et orienté vers les différents acteurs locaux et nationaux luttant contre la désinsertion professionnelle et promouvant le retour à l'emploi.

Elle permettra d'améliorer le service rendu et l'accompagnement des salariés, de conseiller les employeurs, en travaillant en partenariat avec les Médecins du travail tout en libérant du temps médical.

6.3 Favoriser la prévention des risques professionnels

▪ **Prévenir les troubles musculosquelettiques - TMS**

Dans le cadre du Plan National Santé et Travail et du Plan Régional Santé Travail 2021-2025, l'axe central de l'action s'oriente vers le ciblage d'un secteur d'activité concerné par le risque de TMS, puis par des analyses de terrain en vue d'extraire les principaux facteurs de risque et déterminants associés. Un travail de capitalisation est prévu ensuite, en vue d'un déploiement vers la branche professionnelle.

L'objectif général de l'action est de prévenir le risque de TMS via l'identification du risque par l'entreprise, le développement d'outils pour les préventeurs, la sensibilisation et la communication vers les branches, les entreprises adhérentes et les salariés (création d'outils de communication, de supports de sensibilisation, utilisation et recherche d'outils innovants.)

▪ **Risques psychosociaux (RPS) et Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)**

Nous organiserons un ensemble d'actions visant à sensibiliser sur les risques psychosociaux (RPS), promouvoir la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) afin d'aider les adhérents à mieux comprendre et appréhender ces risques et ces enjeux. Ces actions comprendront des sensibilisations sur les thèmes liés aux RPS et à la QVCT (télétravail, violences sexistes et sexuelles, management, justice, stress, confiance, etc.), et des interventions spécialisées sur les lieux de travail.

Un répertoire des professionnels de la santé mentale sera créé afin de faciliter nos échanges et d'améliorer notre prise en charge individuelle et collective.

▪ **Prévention primaire : sensibilisations, fiches de prévention**

Dans le cadre de la prévention primaire, nous souhaitons mettre à disposition des entreprises plusieurs actions pour les aider dans la mise en place d'une prévention : mettre à disposition des entreprises des fiche de prévention, présentées de manière ludique et facile d'accès ; établir avec eux un taux d'efficacité de la prévention mise en place dans leur entreprise (réalisation du DUERP, mise en place d'une politique de prévention (EPC, EPI), implication dans la prévention des risques, participation à des actions de sensibilisations, déclaration des risques au SPSTI...)

Dans le cadre de cette action, nous souhaitons mettre en place des actions de sensibilisations et par le suite de sessions de formations.

▪ **Initiatives de sensibilisations et de formations**

- Sessions de sensibilisations

La sensibilisation en santé au travail est essentielle pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs. Chacune de nos sensibilisations aura un objectif clair : réduire les accidents de travail, les maladies professionnelles, améliorer les conditions de travail, améliorer la qualité du ressenti vis à vis de son travail, promouvoir la santé mentale, promouvoir la santé physique, favoriser l'hygiène de vie ...

L'objectif est de créer des campagnes de sensibilisation en santé au travail qui non seulement informent mais aussi engagent les salariés dans la promotion de leur propre santé et sécurité.

Dans un second temps nos campagnes de sensibilisation seront adaptées aux corps de métiers en favorisant des actions par branches/corps de métiers afin de toucher également les plus petites entreprises et les intérimaires

- Sessions de formation pour les entreprises adhérentes

Afin de répondre aux enjeux de la prévention, il semble important que notre action puisse se porter le plus en amont possible et que nous soyons en mesure de former les entreprises et leurs salariés sur un grand nombre de sujets.

Notre service ambitionne donc de créer une **structure de formation** dans les 3 ans, Data Dock et Qualiopi, pour proposer directement, ou en co-construction, un grand nombre de modules de formation spécifiques à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail des salariés de nos adhérents.

Pour se faire, nous envisageons de nous adjoindre les compétences, en interne et en externe, de professionnels diplômés en ingénierie de la formation, aptes à créer des modules ou à repérer des acteurs existants, de formations de qualité. Cette offre permettra également aux entreprises d'utiliser leurs budgets de formation au profit des sujets de santé et de prévention, ce qui est régulièrement demandé par ces dernières.

L'ensemble de ces offres, intégrées dans l'offre complémentaire, ne se substitueront pas au travail de sensibilisation de notre offre socle, mais la complétera.

Nous organiserons des sessions de formation régulières pour les entreprises adhérentes sur des thématiques variées liées à la santé au travail et à la prévention des risques. Ces formations seront disponibles en ligne et en présentiel, elles utiliseront des méthodologies variées avec des cours magistraux en groupes restreints, des quiz, des activités pratiques... Leur efficacité sera évaluée à distance.

Via des contenus pédagogiques développés sur les besoins identifiés de nos adhérents et des salariés, nos modules de formations ont pour objectif d'être adaptés et spécifiques aux risques professionnels présents dans les entreprises.

Elles seront centrées sur la prévention et la santé au travail tel que :

- Sauveteurs secouristes du travail
- Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP)
- Document unique (DUERP) : Rédiger et consigner les risques professionnels
- Premiers Soins en Santé Mentale (PSSM)

- Développement d'outils pédagogiques pour les salariés

Nous développerons des outils pédagogiques interactifs pour sensibiliser les salariés aux risques professionnels et aux bonnes pratiques de santé au travail. Cela inclut des vidéos pédagogiques, des modules e-learning, des brochures informatives, des plateformes de formation en ligne.

6.3.1 Actions de promotion de la santé au travail

- Encouragement des activités physiques et sportives

Nous promouvons l'activité physique régulière parmi les salariés pour améliorer leur bien-être général et réduire les risques de maladies liées à la sédentarité. Des défis sportifs, des partenariats avec des clubs de sport locaux et des programmes de remise en forme adaptés seront organisés.

- Sensibilisation sur les bonnes pratiques alimentaires

Nous mènerons des actions de sensibilisation sur les bonnes pratiques alimentaires pour promouvoir une alimentation saine et équilibrée. Cela inclut des ateliers de sensibilisation à l'hygiène alimentaire, la distribution de guides pratiques.

6.3.2 Nouveaux projets et innovations pour 2024-2028

- **Création d'un nouveau site internet mis en ligne en juillet 2024**

En juillet 2024, nous avons lancé un nouveau site internet conçu pour offrir une meilleure accessibilité et une interface utilisateur optimisée. Ce site fournit des informations détaillées sur nos services, des ressources pédagogiques. Le site sera progressivement équipé de fonctionnalités interactives pour faciliter la communication entre Reims Santé Travail et ses adhérents.

- **Applications mobiles**

Réflexion sur la création ou des partenariats avec des applications mobiles permettant de développer ou d'utiliser les applications pour fournir des rappels et des conseils de santé au travail.

- **Intégration des employeurs non-salariés dans nos adhérents en 2024**

En 2024, nous élargirons notre champ d'action pour inclure les employeurs non-salariés dans notre base d'adhérents. Une offre spécifique sera développée pour répondre aux besoins particuliers de cette nouvelle catégorie d'adhérents. Cette offre inclura des services de prévention et de santé adaptés, tels que des consultations personnalisées, des programmes de sensibilisation et des ressources dédiées pour améliorer les conditions de travail des employeurs non-salariés et de leurs collaborateurs.

- **Achat et mise en place d'un nouveau logiciel métier au 1er trimestre 2025**

En phase avec les attentes de la loi de 2021, nous investirons dans un nouveau logiciel métier qui permettra un accès facilité aux dossiers des salariés et des employeurs. Ce logiciel offrira des fonctionnalités avancées pour la gestion des données de santé au travail, la traçabilité des expositions et la communication avec les entreprises adhérentes et les salariés. Le déploiement de ce logiciel est prévu pour premier trimestre 2025 et comprendra une phase de formation pour tous les utilisateurs afin d'assurer une transition fluide et efficace.

- **Développement d'une offre complémentaire à l'offre socle en janvier 2025**

À partir de janvier 2025, nous proposerons une offre complémentaire à l'offre socle actuelle. Cette nouvelle offre sera conçue pour répondre aux besoins spécifiques et variés de nos adhérents. Elle inclura des services additionnels tels que des consultations spécialisées dans des domaines comme la gestion du stress et des troubles musculosquelettiques, des programmes de bien-être personnalisés, des ateliers pratiques et des interventions spécifiques sur les lieux de travail. L'objectif est d'offrir des solutions complètes et adaptées pour améliorer la santé et le bien-être des salariés.

- **Création d'un service adhérent en 2025**

Pour renforcer notre relation avec les entreprises adhérentes et améliorer la qualité de nos services, nous créerons un service adhérent dédié en 2025. Ce service sera chargé de répondre aux demandes spécifiques des adhérents, de proposer des conseils personnalisés, et de faciliter l'accès aux informations et aux services de Reims Santé Travail. Le service adhérent jouera un rôle clé dans le suivi et la satisfaction des entreprises adhérentes, en assurant une liaison constante et en recueillant des feedbacks pour améliorer nos prestations.

- **Création d'une offre particulière en 2025 : "Parcours du mandataire social"**

En 2025, nous lancerons une offre particulière intitulée "Parcours du mandataire social". Cette offre sera spécialement conçue pour les mandataires sociaux, tels que les dirigeants d'entreprises, avec des services de prévention et de santé personnalisés. L'offre comprendra des consultations spécialisées pour évaluer et gérer les risques professionnels spécifiques aux mandataires sociaux, des programmes de bien-être sur mesure, ainsi qu'un accompagnement dédié pour assurer une meilleure santé au travail et une gestion efficace des obligations professionnelles.

Ces actions et projets s'inscrivent dans notre démarche globale d'amélioration continue et de renforcement de nos services. En répondant aux nouvelles exigences législatives et en développant des initiatives innovantes, nous visons à offrir une meilleure qualité de service à nos entreprises adhérentes et à garantir un environnement de travail sain et sécurisé pour tous les salariés. La mise en œuvre de ces projets permettra à Reims Santé Travail de rester à la pointe de la prévention des risques professionnels et de la promotion de la santé au travail, tout en répondant de manière proactive aux attentes de nos adhérents.

7 RESSOURCES HUMAINES ET MATÉRIELLES

La réglementation et notre agrément incitent le médecin à déléguer une partie de son activité.

7.1 Ressources humaines

7.1.1 Effectifs 2024

Reims Santé au Travail dispose d'une équipe pluridisciplinaire qualifiée et dévouée, composée de professionnels de santé et de spécialistes en prévention des risques.

Effectif au 30.09.2024		
18	Médecins du travail	13,9 ETP
15	Infirmiers en Santé au Travail	14,7 ETP
1	Infirmière laboratoire	1 ETP
15	Intervenants en Prévention des Risques Professionnels	13,7 ETP
16	Assistants médicaux	15,6 ETP
9	Fonctions supports	8,4 ETP
TOTAL		67,3 ETP

7.1.2 Recrutements 2024 - 2027

- Arrivées prévues en octobre et novembre 2024 :
 - 1 Chargée de communication à temps plein
 - 1 Attachée de Direction à temps plein
 - 1 Infirmière Santé Travail à temps plein

- Recrutements prévisionnels 2025/2027
 - Arrivée d'un médecin du travail en février 2025
 - Évolution d'une assistante médicale vers 1 poste d'ATST
 - 1 Chargé de mission PDP
 - 1 assistant PDP
 - 1 Médecin du travail
 - 1 Infirmier Santé au Travail
 - Assistants médicaux
 - Assistants médicaux/ASST
 - 1 Juriste
 - 1 Assistant service adhérent
 - 1 toxicologue ou ATST risque chimique
 - 1 chargé de mission entretien du bâtiment et achat

- Politique régionale d'agrément

Composition équipe pluridisciplinaire	Effectif maximal
<ul style="list-style-type: none"> - 1 médecin du travail ETP - 1 infirmier ETP - 2 secrétaires/assistantes médicales ETP 	7000 salariés
<ul style="list-style-type: none"> ou 1 secrétaire assistante médicale ETP et 1 ASST ETP - 1 IPRP ETP 	

- Recrutement de nouveaux médecins et experts en santé au travail

Nous intensifierons nos efforts de recrutement pour attirer de nouveaux médecins du travail et des experts en santé au travail. Des partenariats avec des institutions de formation seront développés pour faciliter le recrutement de jeunes professionnels. En 2024, nous prévoyons d'augmenter notre effectif de médecins et d'experts pour mieux répondre aux besoins croissants de nos entreprises adhérentes.

Dans le cadre du renouvellement d'agrément en 2028 et pour répondre aux obligations, de nouvelles embauches sont à prévoir afin de renforcer les équipes. Une réflexion est menée par la Direction conjointement avec les médecins coordonnateurs sur les ressources humaines à recruter.

7.1.3 Formation continue

Nous continuerons d'investir dans la formation continue de nos équipes pour répondre aux nouvelles exigences normatives et réglementaires. Des formations spécifiques seront organisées sur les normes ISO 9001 et ISO 45001, ainsi que sur les nouveaux outils de suivi et de prévention des risques. La formation continue est essentielle pour garantir que nos professionnels restent à jour avec les dernières évolutions et pratiques en matière de santé au travail.

- Formations réalisées

Afin de répondre aux obligations réglementaires relatives à la formation des Infirmiers-ères Santé Travail, les IST concernés au sein de RST ont bénéficié du parcours complémentaire IST dispensé par l'AFOMETRA en 2024. Après soutenance devant un jury de validation des compétences, 6 IST ont satisfait aux épreuves des connaissances et aptitudes constitutifs de la certification n° RS6051 du répertoire spécifique des certifications et habilitation "intégrer les compétences en santé au travail dans l'exercice infirmier".

- Formations à venir et prévisionnelles

2024

- Cycle Assistant Technique en Santé au Travail (1 personne)
- Cycle Infirmier en Santé au Travail (2 personnes)
- DU Radioprotection (1 personne)

2025

- Management médecins coordonnateurs
- Coordonner une équipe pluridisciplinaire (ensemble des médecins)
- Siéger en CMT

Un plan pluriannuel de formation est en cours d'élaboration et de validation pour la période 2025/2027.

7.2 Ressources matérielles

Indépendamment du renouvellement périodique de matériels, l'embauche de nouveaux collaborateurs, imposée par nos instances, nécessitera d'investir dans des équipements supplémentaires (ordinateurs, matériels médicaux...)

7.2.1 Nouveau logiciel métier

Comme mentionné précédemment, nous investirons dans un nouveau logiciel métier au 1er trimestre 2025. Ce logiciel permettra une gestion optimisée des dossiers de santé, offrant aux salariés et aux employeurs un accès sécurisé à leurs informations. Il facilitera également la traçabilité des expositions professionnelles et améliorera la communication entre nos équipes et les entreprises adhérentes.

Rappel : RST a adopté le logiciel PREVENTIEL en décembre 2017. Ce logiciel facilite la récupération de données médicales (THESAURUS / liens avec les appareils connectés / questionnaires). Il facilite également la collecte de données sur les lieux de Travail permettant d'éditionner des données utiles aux entreprises.

- **Un portail adhérent** facilite la mise en relation avec les entreprises adhérentes (recueil des données, déclaration des effectifs et des risques, traçabilité des actions menées, suivies de facturation, demandes de rendez-vous...). Un accès mandataire pour les experts comptables et un module intérimaire améliore nos relations avec des publics cibles (petites entreprises et intérimaires).
Une réflexion est menée avec un prestataire extérieur (MEJA) ainsi qu'un comité de projet, composé des différents corps de métier en fonction au sein de RST, pour faire évoluer ou changer le logiciel métier afin de s'adapter aux nouvelles réglementations et technologies.
- Depuis 2018, RST continue la **dématérialisation des données médicales**.
Afin de remplir les obligations réglementaires, RST a opté début 2024 pour l'externalisation de ses dossiers médicaux. L'archivage et la conservation des dossiers médicaux et administratifs, après un inventaire structuré, sera assuré par un prestataire spécialisé (EVERIAL).

7.2.2 Nouveau site internet et autres matériels

La mise en ligne de notre nouveau site internet en **juillet 2024** offrira une meilleure accessibilité aux informations et services de Reims Santé au Travail. Ce site moderne et interactif fournira des ressources pédagogiques, des outils de gestion en ligne, et un accès sécurisé aux dossiers des salariés et des employeurs.

La mise en place d'un nouvel E.R.P., en complément du logiciel comptable actuel, permettra entre autres :

- De fournir des indicateurs
- De manager l'activité
- De mettre en place les ressources nécessaires en fonction des objectifs définis
- D'optimiser la maîtrise des coûts
- D'apporter des solutions d'amélioration

Autres chantiers en cours pour les 3 années à venir :

- Remplacement du matériel téléphonique (contrat de maintenance PABX, autocom, box internet)
- Étude en cours sur le réseau téléphonique (nouveau prestataire)
- Renouvellement du matériel informatique
- Hébergement et/ou externalisation des données administratives et médicales (mode sas, cloud...)
- Investissement important en 2025 en matériel informatique et bureautique pour les futures annexes (Fismes et Reims)

7.2.3 Les locaux

Depuis mai 2018, RST occupe un bâtiment permettant de concentrer sur un seul lieu l'ensemble de ses activités (exception faite d'une annexe à Fismes). Ce bâtiment fonctionnel contribue à renforcer le professionnalisme des services rendus et l'expertise apportée par RST. Ce bâtiment de 2400 m² comporte 150 pièces dont 36 cabinets médicaux (21 pour les médecins et 15 pour les Infirmières), une infirmerie, 4 salles d'exams, 4 salles de réunions (dont une de capacité de 100 personnes).

Le bâtiment permet également un accès facilité pour les salariés du bassin rémois, offre un lieu d'animation et de formation pour les adhérents de RST.

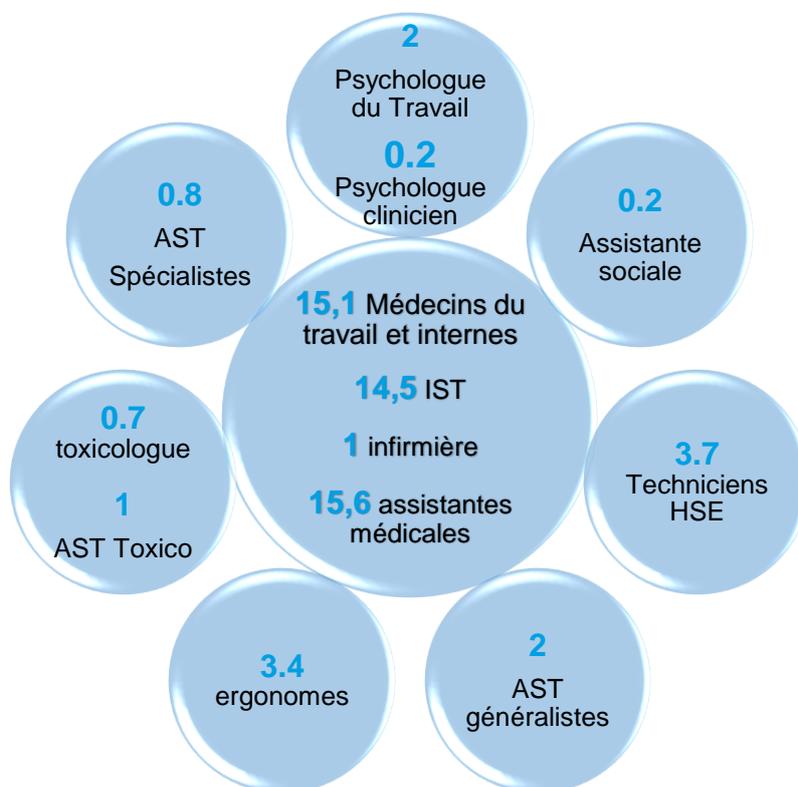
Pour répondre à ses futures obligations (nouvelles embauches afin de renforcer ses équipes) dans le cadre du renouvellement de son agrément en 2028, RST devra agrandir son bâtiment ou louer / acheter un nouveau local d'une surface d'environ 400 m². Cela fera l'objet d'un plan pluriannuel d'investissement (PPI).

7.3 ► Travail en équipe pluridisciplinaire

En conformité avec les évolutions réglementaires et en lien avec les attentes des entreprises en matière de conseil, le projet de service aide à structurer l'offre et l'organisation des équipes pluridisciplinaires. Le médecin seul ne peut remplir la totalité des missions que lui impose la réglementation. Le rôle d'animateur et de coordinateur du médecin s'en trouve renforcé avec des ressources humaines et techniques mises à disposition de l'ensemble des Médecins du Travail.

Les ressources nécessaires ont été fixées comme suit afin d'accompagner les Médecins du Travail, dans leurs missions

Equipes pluridisciplinaires - Situation au 30 septembre 2024 (ETP)



Devant les évolutions réglementaires récentes, ces ressources seront amenées à évoluer afin de compléter l'offre socle par une offre complémentaire.

La valorisation des services rendus aux entreprises et aux salariés s'appuiera sur des supports de communication revus, des actions de sensibilisation renforcées. L'équipe sera pilotée par les Médecins du Travail et devra informer ces derniers lors des actions menées.

8 NORMES ISO 9001, 45001 ET RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION DES SPSTI (SPEC 2217)

Depuis 2021, Reims Santé Travail s'est inscrit dans une démarche d'excellence et de rigueur en obtenant les certifications ISO 9001 et ISO 45001, dès 2022. Ces distinctions, renouvelées chaque année, témoignent de notre engagement à offrir des services de qualité irréprochable et à garantir la sécurité au sein des environnements de travail.

8.1 Maintien des certifications ISO 9001 et ISO 45001

Nous avons été parmi les premiers SPSTI à obtenir les certifications ISO 9001 et ISO 45001 et nous ambitionnons que ces dernières ne soient pas de simples formalités administratives ; elles incarnent notre volonté d'amélioration continue.

Grâce à ces normes, nous avons pu mettre en place des processus systématiques de contrôle de la qualité et de gestion des risques. Chaque audit, chaque retour d'expérience est une opportunité de peaufiner nos méthodes, d'affiner nos procédures et de garantir une satisfaction optimale de nos adhérents et de leurs salariés.

En 2022, Reims Santé Travail a également été labellisé **AMEXIST** dans le cadre de la Démarche de Progrès en Santé au travail. AMEXIST est un label professionnel créé par les Services Interentreprises de Santé au Travail au sein de l'association qui les fédère, PRÉSANSE.

8.2 Amélioration continue de la qualité des services

En parallèle des certifications ISO, nous nous engageons à obtenir la certification selon le référentiel SPEC 2217, prévu par la loi du 2 août 2021, d'ici mai 2025. Cette spécification technique, essentielle pour conserver notre agrément en tant que service de santé au travail interentreprises, impose des standards élevés en matière de gestion de la qualité et de sécurité.

8.3 Les principaux aspects couverts par la SPEC 2217 incluent :

1. **Gestion des risques professionnels** : En adoptant des processus rigoureux, nous nous assurons de pouvoir identifier les dangers, évaluer et gérer les risques professionnels de manière proactive. Cette démarche préventive est cruciale pour anticiper et minimiser les risques.
2. **Suivi individuel des salariés** : La SPEC 2217 exige un suivi personnalisé et rigoureux de l'état de santé des salariés. Nous adapterons nos actions en fonction des spécificités de chaque individu, garantissant ainsi une prise en charge sur-mesure.
3. **Traçabilité des expositions** : Assurer la traçabilité des expositions professionnelles est un engagement fort. Nous développerons des outils sophistiqués pour suivre et documenter les expositions, permettant une gestion précise et informée.
4. **Qualité des services** : La qualité est un engagement de chaque instant. Nous cherchons constamment à améliorer nos services, en innovant et en adaptant nos pratiques aux exigences les plus strictes.

5. **Communication et sensibilisation** : La prévention passe par la communication. Nous multiplierons les actions de sensibilisation pour informer et éduquer sur les bonnes pratiques de prévention et de santé au travail.

8.4 Impact sur notre organisation :

Obtenir la SPEC 2217 nécessitera des ajustements significatifs au sein de notre organisation.

Nous devons revoir et renforcer nos processus internes, formaliser de nouvelles procédures et mettre en place des systèmes de contrôle encore plus rigoureux.

Pour mener à bien, ces missions un service Qualité se renforce et un service adhérent verra le jour début 2025.

Tous nos collaborateurs seront formés aux exigences de la SPEC 2217, afin d'assurer une compréhension et une application adéquates des nouvelles procédures. Nous investirons également dans des outils de gestion performants pour garantir la traçabilité des expositions professionnelles et la qualité des services rendus.

L'obtention de cette certification ne sera pas une simple formalité, mais un véritable engagement à offrir des services de santé au travail de la plus haute qualité, en conformité avec les normes et la réglementation. La SPEC 2217 renforcera notre crédibilité auprès de nos adhérents et assurera la sécurité et le bien-être des travailleurs suivis.

En conclusion, les certifications ISO 9001, ISO 45001 et SPEC 2217 ne sont pas seulement des standards à respecter, mais des moteurs d'innovation et d'excellence pour notre organisation. Elles nous permettent de structurer et d'optimiser nos processus internes, de renforcer la sécurité et la qualité de nos services, et de maintenir la confiance de nos entreprises adhérentes. En nous inscrivant dans cette démarche de qualité, nous affirmons notre ambition de devenir un acteur incontournable de la santé au travail, toujours à l'écoute et au service de nos adhérents.

9 SUIVI ET ÉVALUATION DU PROJET

Le service rendu par Reims Santé au Travail doit et sera évalué afin de vérifier l'atteinte des objectifs fixés et prendre en compte les avis et besoins de nos adhérents et de leurs salariés.

9.1 Le Rapport d'activité annuel

Chaque année le rapport d'activité dresse le bilan global de l'activité. Il offre une photographie chiffrée, au 31 décembre de l'année donnée, des réalisations en Actions en Milieu de Travail, en Suivi Individuel de l'état de santé des salariés et en Prévention de la Désinsertion Professionnelle, et aussi des adhérents, des ressources, des finances et des événements qui ont marqué l'année.

9.2 Satisfactions et réclamations

Chaque année, Reims Santé Travail mènera des enquêtes de satisfaction auprès de ses adhérents (employeurs, salariés), afin d'évaluer le niveau des prestations réalisées et identifier des besoins complémentaires qui seront intégrés dans la démarche d'amélioration continue engagée.

De plus, les réclamations exprimées par les adhérents ou leurs salariés feront l'objet d'un traitement, permettant de corriger ou de prévenir les écarts par rapport aux attendus.

Les points d'étape du Projet de service

Les points d'étape du Projet de service, établis tous les semestres, permettront d'en mesurer l'avancement, de vérifier l'atteinte des objectifs du Projet en cours de mise en œuvre.

Dans le cadre de nos certifications actuelles et celle à venir, différents indicateurs d'activité et de performances sont mis en œuvre afin d'identifier rapidement des dysfonctionnements et trouver/mettre en place des mesures permettant de maintenir un service de qualité.

10 CONCLUSION

Ces actions et projets s'inscrivent dans notre démarche globale d'amélioration continue et de renforcement de nos services. En répondant aux nouvelles exigences législatives et en développant des initiatives innovantes, nous visons à offrir une meilleure qualité de service à nos entreprises adhérentes et à garantir un environnement de travail sain et sécurisé pour tous les salariés. La mise en œuvre de ces projets permettra à Reims Santé Travail de rester à la pointe de la prévention des risques professionnels et de la promotion de la santé au travail, tout en répondant de manière proactive aux attentes de nos adhérents.

Le SPSTI RST est un acteur essentiel de la cité Rémoise et entend accentuer sa place de partenaire incontournable auprès des entreprises adhérentes. Les professionnels qui composent notre service sont des professionnels experts, compétents et engagés, légitimes à développer de nouvelles offres complémentaires au service des adhérents et de leurs collaborateurs. Il faut à présent que RST continue son travail de transformation et s'ouvre à son environnement.

Cette ambition transparait dans l'ensemble des projets et plans d'actions qu'il propose. Sa volonté de mutualisation sur son territoire, de créer des synergies nouvelles avec les autres SPSTI, ainsi que l'ensemble des acteurs de la santé contribuera à développer son image et à améliorer la qualité de ses prestations.

Ce nouveau projet a été imaginé et travaillé de manière collective et concerté, comme tout projet il n'est pas définitif et devra s'adapter aux contraintes, évolutions et opportunités que le secteur ou son environnement lui imposera. Il doit rester vivant et pourra/devra évoluer, être complété et amendé, pour ne pas rester une coquille vide de sens pratique et déconnecté de la réalité.

Ce projet est également engageant, outil de communication interne, objet de cadre organisationnel, périmètre organisationnel et stratégique qui s'impose à tous les collaborateurs de RST.

C'est enfin un objet de transmission et de validation des valeurs de l'association qui dirige le service. Ce projet validé en Conseil d'Administration est la partition que les équipes devront mettre en musique.

Annexes

Annexe 1. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

A) Synthèse du CPOM pour la période 2020 à juin 2023

1) Action Maintien dans l'emploi et Prévention de la Désinsertion Professionnelle

L'action Maintien dans l'emploi a connu des évolutions au cours des derniers mois avec la promulgation de la loi du 2 août 2021 et l'avenant au CPOM signé en mars 2023.

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle a fait l'objet d'une action du projet de service 2018-2023.

Cependant compte tenu du contexte sanitaire, lié au COVID qui a stoppé l'élan de l'action initiale, la remise en place de l'action n'a pu être initiée qu'en 2021 avec des modifications intégrant les éléments de la loi du 2 août 2021.

À l'issue d'une période ayant permis de redéfinir les actions en les calquant sur les objectifs du CPOM, les référents de l'action ainsi qu'un certain nombre de participants au groupe n'ont pu se rendre disponibles notamment les professionnels de santé devant prioriser les visites, le temps médical ayant très diminué significativement.

À fin 2021, le groupe en charge de l'action n'existait plus. Au cours du 1^{er} trimestre 2022, des contacts ont été pris avec nos différents partenaires agissants dans le cadre du maintien dans l'emploi, afin notamment de pouvoir échanger sur les modalités de contact et de partage d'informations, ainsi que de rencontrer physiquement les personnes avec qui les échanges se faisaient essentiellement par mail au cours des mois précédents.

Ces rencontres ont pu se tenir à compter du dernier trimestre 2022 :

- Réunion avec la CARSAT Nord Est et son service social le 1^{er} décembre 2022, qui a permis un premier échange. Ont participé à cette réunion les membres de la CMT et la direction opérationnelle
- Une réunion s'est tenue le 13/01/23, dans les locaux de la CPAM. Elle a permis à 10 membres de Reims Santé au Travail de rencontrer et d'échanger avec le service social de la Marne basé à Reims
- Le 07/02/23, une réunion de présentation et d'échange avec Cap emploi s'est tenue dans les locaux de RST avec 36 participants
- Une présentation d'un outil de réalité virtuelle a été réalisé par la CARSAT le 12/06/23, auprès de 8 membres de l'équipe pluridisciplinaire

Au-delà de ces réunions d'échanges avec les partenaires, un premier groupe de réflexion a été mis en place afin de réfléchir, à la constitution et au mode de fonctionnement de la future cellule PDP interne à RST. Ce groupe s'est réuni le 9/03/23 et le 25/05/23.

Ce groupe est constitué des différents métiers composant l'équipe pluridisciplinaire.

La Commission Médico-Technique a émis l'avis d'intégrer la mise en place et le suivi de la future cellule PDP dans une action du projet de service 2024-2028 en cours d'élaboration.

Les principales orientations se dégageant à l'issue des différentes réunions, rencontres et consultations sont :

- Définir clairement les missions de la cellule (repérage, suivi, coordination...)
- Aider au repérage des situations à risques dans les entreprises, notamment en intégrant des questions dans la fiche d'entreprise
- Analyser plus finement les données : âges (> 45 ans), inaptitudes et demandes d'aménagements, secteurs d'activités... afin d'identifier des secteurs à risques prépondérants
- Assurer le suivi des salariés bénéficiant d'un accompagnement de maintien dans l'emploi, en lien avec les différents acteurs

Reims Santé au Travail s'est également adjoint les services d'un cabinet de communication afin notamment d'adapter les messages aux différents publics.

2) Prévention des expositions aux produits chimiques dans le secteur de la maintenance de poids lourds et du matériel agricole

Les entreprises cibles de l'action ont été identifiées avec un démarrage effectif des actions au cours du dernier trimestre 2020.

42 entreprises représentant 444 salariés sont potentiellement concernées par l'action, et sont réparties de la façon suivante :

NAF		NB entreprises	Nb salariés
28.30Z	Fabrication de machines agricoles et forestières	5	26
45.11Z	Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers	1	13
45.19Z	Commerce d'autres véhicules automobiles	9	140
45.20A	Entretien et réparation de véhicules automobiles légers	1	5
45.20B	Entretien et réparation d'autres véhicules automobiles	9	71
46.61Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) de matériel agricole	17	189
TOTAL		42	444

26 entreprises comptent 10 salariés ou moins et 16 entreprises comptent entre 11 et 50 salariés.

Aucune de ces entreprises n'a de Comité Social et Économique.

Certaines de ces entreprises, appartenant à des groupes, disposent d'une personne en charge de l'hygiène, la sécurité et l'environnement.

La voie d'entrée principale pour pouvoir aborder le risque chimique dans les entreprises a été la réalisation de la Fiche d'Entreprise. Ce risque était, dans ces entreprises, sous-évalué voire inexistant dans l'évaluation des risques lorsque celle-ci était faite.

Sur les 42 entreprises, trois ont été radiées au cours des deux dernières années.

Trois entreprises, sont hors cibles, car les salariés suivis sont des commerciaux de la marque. Il n'y a pas d'atelier mécanique.

Deux entreprises, malgré plusieurs propositions de dates, n'ont jamais donné suite à la sollicitation.

En l'état, 28 Fiches d'Entreprises sont existantes pour les entreprises identifiées dont 16 ont été créées ou mises à jour dans les 3 dernières années couvrant la période du CPOM.

Peu d'entreprises disposaient de l'intégralité des fiches de données de sécurité des produits utilisés au moment de la première intervention. Les fiches détenues dataient pour un grand nombre de plus de 3 ans, ne prenant pas en compte la classification CLP, issue du SGH.

14 de ces entreprises ont bénéficié en complément de la réalisation de la fiche d'entreprise d'une analyse des fiches de données de sécurité transmises, avec transmission de conseil en prévention collective et individuelle adapté.

Trois de ces entreprises ont été également accompagnées dans le cadre du programme « Risques chimiques Pro » de la CNAM.

Reims Santé au Travail est intervenu en conseils sur l'utilisation de SEIRICH (Système d'Évaluation et d'Information sur les Risques Chimiques en milieu professionnel), ainsi qu'en accompagnateur de la personne en charge de la réalisation de l'évaluation du risque chimique, notamment afin de rendre autonome sur l'étude des postes et l'évaluation des expositions.

Dans les entreprises ayant réalisé leur évaluation des risques, les dangers liés aux émissions (huiles usagées, fumées d'échappements...) n'étaient pas intégrés même si certaines entreprises étaient équipées de systèmes d'aspiration.

Les sensibilisations des salariés sont systématiquement proposées à l'issue de l'accompagnement sur le risque chimique.

Seule une entreprise a donné une suite positive à cette proposition. 23 salariés ont pu être sensibilisés aux risques liés à l'utilisation de produits chimiques dans le cadre de leur activité et informer sur les moyens de protection collective et individuelle à mettre en œuvre afin de réduire les expositions.

Afin de finaliser l'action, il est envisagé de réaliser une information collective (format Webinaire, par exemple) sur les risques chimiques dans les métiers de l'entretien des poids lourds et matériel agricole.

Cette information collective sera étendue à l'ensemble des entreprises de réparation de véhicule léger, les produits mis en œuvre et les émissions étant de même nature.

Des travaux sont en cours pour identifier le média le plus adapté afin de transmettre la synthèse des dangers des produits identifiés et les moyens de prévenir les risques d'expositions.

L'amélioration de la traçabilité des expositions est un sujet faisant l'objet de travaux à l'échelle de RST dans le cadre du PDS, afin de faciliter et « d'uniformiser » la saisie en utilisant les thésaurus.

Synthèse complémentaire de juin à décembre 2023

Un bilan du CPOM a été réalisé en juin 2023 sur la période écoulée depuis le démarrage des actions.

Un complément à ce bilan pour les deux actions est réalisé ci-après

1) Action Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle

La loi du 2 août 2021 relative au renforcement de la prévention en santé au travail consolide l'importante de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP).

En poursuivant l'action du projet de service 2018-2023, la PDP est devenue la priorité du nouveau projet de service 2024-2028.

Se calquant sur les objectifs du CPOM, de la circulaire de la DGT du 26 avril 2022 et anticipant les indicateurs de la SPEC 2217, un groupe de travail centré sur la PDP a été créé dans le cadre du Projet de Service 2024-2028.

Constitué de Médecins du Travail, Infirmières en Santé Travail, assistantes en santé travail, psychologue du travail et ergonome ; le groupe de travail centré sur la PDP a été force de proposition pour la création d'une cellule PDP qui se veut fonctionnelle et vivante.

Les objectifs principaux de la cellule PDP ont été déterminés :

- Participer au repérage précoce des situations à risque de désinsertion professionnelle
- Mettre en place un accompagnement professionnel et social
- Renforcer notre rôle de conseiller auprès des employeurs, autant en termes de prévention primaire, que des financements existants pour accompagner le maintien dans l'emploi des salariés
- Organiser une information claire et éclairée auprès des salariés, des employeurs et des IRP
- Mettre en place des actions collectives pour toucher les plus petites entreprises
- Coordonner, créer, renforcer les liens avec les acteurs externes (CPAM, Cap Emploi, France Travail, Organismes de formation)
- Renforcer l'amélioration de la traçabilité et de la communication en interne

La Commission Médico-Technique a été sollicitée pour participer à l'évaluation des besoins dans le suivi individuel des salariés, afin de déterminer l'embauche d'un chargé de mission dédié à la PDP.

Les principales missions du chargé de mission comprendraient :

- La création d'un réseau avec les partenaires de la prévention de la désinsertion professionnelle au niveau local et régional
- L'animation des projets et des actions de sensibilisation centrés sur la PDP
- La participation au groupe de travail départemental, régional et national
- S'assurer d'un accompagnement personnalisé dans le suivi individuel des salariés en lien avec les préconisations médicales
- Conseiller les employeurs
- Gérer l'organisation avec l'assistant et l'animation avec le médecin pilote (ou copilote) de la réunion plénière de la cellule PDP
- S'assurer du suivi des situations confiées aux partenaires du maintien dans l'emploi
- Assurer la coordination et traçabilité des actions
- Participer aux réunions cellule PDP de la CARSAT avec le médecin pilote

Reims Santé au Travail s'est également adjoint d'une responsable du développement et de la communication, ainsi que d'une chargée de communication pour renforcer nos actions.

2) Prévention des expositions aux produits chimiques dans le secteur de la maintenance de poids lourds et du matériel agricole

Depuis juin 2023, 6 entreprises supplémentaires, du secteur concerné ont vu leurs fiches d'entreprise créée ou mise à jour, ce qui porte à 22 fiches d'entreprise réalisées sur la période que couvre le CPOM.

34 des 42 entreprises cibles disposent d'une fiche d'entreprise (18 d'entre elles ont moins de 4 ans)

Sur la base des constats du bilan réalisé en juin 2023, le travail de synthèse a été réalisé et est en cours de validation par la CMT.

Ce document a été construit comme une base de connaissances sur les produits et émissions pouvant être présent dans les ateliers de maintenance poids lourd et du matériel agricole.

Un focus particulier a été fait sur les émissions, la situation d'exposition et les risques pour la santé susceptible d'apparaître. Pour chaque typologie, des préconisations concernant les équipements de protection collective et individuelle sont proposées.

Le meilleur canal de diffusion auprès du secteur de la maintenance de poids lourds et du matériel agricole, reste à trouver et à mettre en œuvre, afin de conclure cette action.

B) Indicateurs CPOM 2020-2023- Actions PDP

a) Les visites de pré-reprise

Pré-reprise	2019	2020	2021	2022	2023	Total par type
Pré reprise demandée par le médecin conseil	321	124	180	204	232	1 061
Pré reprise demandée par le médecin traitant	358	270	255	276	337	1 496
Pré reprise demandée par le salarié	1 835	1 591	1 728	1 275	1 600	8 029
Total général	2 514	1 985	2 163	1 755	2 169	10 586

Quel que soit le type de visite de pré reprise, ces dernières ont connu une diminution en 2020, en lien avec le COVID. Les pré-reprises à la demande des salariés ont connu une baisse moins marquée.

Les visites de pré reprise augmentent à nouveau à partir de 2021 pour retrouver un niveau similaire à 2019, à l'exception des pré reprises à la demande du médecin-conseil.

En 2022, les pré reprise à la demande du salarié sont en baisse de l'ordre de 25 % par rapport à l'exercice précédent. L'absence de temps médical peut expliquer cette diminution, les visites de reprise restant une priorité.

b) Nombre de rendez-vous de liaison et de visites de mi-carrière

Les données sont disponibles suite à la mise à jour du logiciel depuis le second semestre 2022.

	2022	2023	Total
Nombre de rendez-vous de liaison	1	16	17
Nombre de visites de mi carrière	12	197	209

c) Nombre de salariés orientés vers une action PDP et acteurs mobilisés

Types d'orientations	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Autre orientation externe	21	16	11	3	13	64
CAP EMPLOI	35	20	25	19	55	154
MDPH	34	25	46	27	28	160
Médecin conseil	5	6	7	12	11	41
Médecin généraliste	2 043	1 405	2 076	1 493	1 915	8 932
Service social de RST	25	14	15	16	32	102
Service social CARSAT	26	15	27	14	36	118
Total général	2 189	1 501	2 207	1 584	2 090	9 571

AXE 1 ACTION 1

TRACABILITE : VISITE DE FIN D'EXPOSITION – VISITE DE FIN DE CARRIERE

▶ TYPE D'ACTION

- Préparation de la visite en amont : Comment récupérer les expositions à la fois côté « salarié » et côté « employeur » ? Définir les préalables à la visite
- Élaboration d'un questionnaire des expositions (Curriculum Laboris)
- Procédure pour récupérer les dossiers « papier » des archives
- État des lieux des expositions nécessitant un suivi post expo
- Visite : définir une trame au sein du service avec une procédure pour chaque exposition + Harmoniser les risques via thésaurus (un risque : même appellation)
- Optimiser la traçabilité des expositions à chaque visite (MDT/IST)
- Cibler certains secteurs d'activité
- Communiquer avec les médecins traitants : comment effectuer le relais pour le suivi post exposition ?
- Sensibiliser les employeurs concernant le suivi post expo dès qu'un salarié part en retraite
- Veille scientifique et réglementaire

▶ LIENS AVEC D'AUTRES ACTIONS

- Axe 1 Action 3 : Risque chimique : Nanoparticules CMR
- Axe 2 Action 1 : Visite mi carrière

▶ CONTEXTE

Réglementaire

▶ OBJECTIFS

- Objectif général : Optimiser, valoriser et harmoniser la visite de fin de carrière
- Objectifs spécifiques : Prioriser certains risques et certains secteurs d'activités

▶ PRÉREQUIS

État des lieux du nombre de salariés actifs > 60 ans au 31.12.2023

▶ DESCRIPTIF

- Travail sur l'harmonisation des risques, des visites type
- Travail sur les documents prérequis (questionnaires)
- Travail sur les fiches prévention
- Travail sur la communication externe : médecins traitants, employeurs, salariés...

▶ BÉNÉFICIAIRES / POPULATION CIBLE

- Salariés
- Employeurs
- CPAM
- Médecins traitants et spécialistes

▶ CALENDRIER DE L'ACTION

- Fin juin 2024 : Documents pré requis / questionnaire pré visite ; Visite : trame type
- 2^e semestre 2024 : Harmonisation traçabilité des expositions ; Fiche de prévention

▶ ACTEURS / RESSOURCES

- Service de santé travail
- Médecin du travail, IST, assistante médicale, pôle technique, communication
- Formations, règlementation, données scientifiques

▶ PARTENAIRES

- CPAM
- Médecins traitants et spécialistes

▶ INDICATEURS ET MODALITÉS DE SUIVI

- Nombre de visites FC / FE, à faire et réalisées
- Nombre de risques
- Nombre de fiches de prévention

▶ COMMUNICATION VALORISATION

Site internet, sensibilisation, plaquette délivrée lors de la réalisation de la FE

▶ ÉVALUATION ET RÉSULTATS

- État des lieux des nouveaux salariés chaque année
- État des lieux des nouvelles recommandations - Réunion tous les 6 mois
- Éléments objectifs évaluations de l'attente du résultat attendu

AXE 1 ACTION 2

TRAÇABILITÉ : TRAME FE PAR BRANCHE

▶ TYPE D'ACTION

Réalisation des trames de FE par activité.

▶ LIENS AVEC D'AUTRES ACTIONS

Axe 3 action 3 : Sensibilisation - Fiches de prévention.

▶ CONTEXTE

Suite au PDS 2022 (Axe 3 Action 2), trame FE générale dans le but d'harmoniser la réalisation des FE, des trames FE spécifiques seront réalisées.

▶ OBJECTIFS

Objectif général :

Continuité de l'harmonisation de réalisation/mises à jour des FE en fonction des activités, afin de respecter les priorités fixées dans le projet de service.

Objectifs spécifiques :

- Définir les priorités de trame en fonction du PDS 2024-2028
- Retravailler en groupe les trames FE existantes réalisées par le pôle + celles présentes dans Kelio (2018)
- Déterminer les risques récurrents aux secteurs d'activité.

▶ PRÉREQUIS

- Existence de trames métier (pôle)
- Trames FE existantes (sur Kelio et Pluri) : générale + spécifiques + particulier employeur

▶ DESCRIPTIF

« Description des différentes phases de l'action » :

- Retravailler les trames existantes en fonction des priorités du PDS/PAC
- Évaluation par réalisation « de terrain » et retour d'expérience
- Complément de la trame FE générale

▶ BÉNÉFICIAIRES / POPULATION CIBLE

- Médecins du Travail
- Infirmier(e)s en Santé au Travail
- Assistant Technique en Santé au Travail
- Assistante Médicale
- IPRP
- Psychologues
- Entreprises (restitutions) + Adhérents

▶ ACTEURS / RESSOURCES

- Médecins du Travail
- Infirmier(e)s en Santé au Travail

- Assistant Technique en Santé au Travail
- Assistante Médicale

▶ PARTENAIRES

- IPRP (ressources externes au groupe)
- Psychologues (ressources externes au groupe)
- Pôle toxico (risque chimique)
- AST (risque bruit)

▶ INDICATEURS ET MODALITÉS DE SUIVI

- Nombre de trames réalisées/an :
- Réalisations en fonction des codes NAF

▶ COMMUNICATION VALORISATION

- Fichier Commun/Axe 1 action 2
- Diffusion après tests de terrain.
- Avis CMT
- Réunions métier (tous les 3 à 4 mois).

▶ ÉVALUATION ET RÉSULTATS

- Nombre de trames en fonction du projet de service, quel impact sur les Fiches d'Entreprises à réaliser ?

AXE 1 ACTION 3

TRAÇABILITÉ : RISQUE CHIMIQUE : NANOPARTICULES, CMR

▶ TYPE D'ACTION

Développer des trames et actions aidant le repérage et la gestion du risque chimique au quotidien sur les thèmes CMR et risques émergents (en entreprise et pour les équipes de RST)

▶ LIENS AVEC D'AUTRES ACTIONS

- Axe 1 action 2 : Traçabilité des FE
- Axe 2 action 1 : Visite de fin de carrière

▶ CONTEXTE

L'exposition aux CMR est fréquente chez nos adhérents. Il est essentiel de pouvoir leur apporter des conseils de prévention mais également adapter le suivi médical et s'assurer de la traçabilité de ces expositions.

Dans la même optique, certains risques dits « émergents » tel que les nanoparticules et perturbateurs endocriniens demandent une attention particulière, de développer des outils pour les identifier, donner des conseils afin de les prévenir.

▶ OBJECTIF

Objectif général : Donner des clefs et outils pour aider à repérer et donner des conseils de préventions sur les risques CMR et émergents

- Suivi médical

▶ PRÉREQUIS

- Connaître la réglementation en termes de CMR
- Connaître la réglementation sur les risques émergents
- Faire valider les trames créées dans le projet de service par la CMT avant utilisation

▶ DESCRIPTIF

« Description des différentes phases de l'action » : Voir tableau EXCEL

▶ BÉNÉFICIAIRES / POPULATION CIBLE

- Membres de l'équipe pluridisciplinaire
- Les adhérents de REIMS SANTE TRAVAIL
- Les salariés des entreprises adhérentes

▶ CALENDRIER DE L'ACTION

- JUIN 2024 : Choix des actions et des personnes souhaitant intégrer le projet
- Décembre 2024 : rendu des pré requis pour mener à bien les actions
- Juin 2025 : présentation des documents de travail pour validation à la CMT
- Décembre 2025 : Début des actions en entreprises
- Juin 2026 : premier retour et point des actions + réajustement si besoin
- Décembre 2026 : Choix de nouveaux secteurs, substances etc... sur lesquelles décliner les nouvelles méthodes de travail

▶ ACTEURS / RESSOURCES

- Veille réglementaire
- Besoins et difficultés des équipes sur CMR et risques émergents
- INRS
- PRESANSE

▶ PARTENAIRES

CARSAT

▶ INDICATEURS ET MODALITÉS DE SUIVI

- Création de documents de travail
- Nombre d'actions en entreprise sur les CMR et risques émergents

▶ COMMUNICATION VALORISATION

- Communication en interne sur les projets d'actions
- Faire un retour et /ou présentation des nouveaux documents de travail (réunion de médecins / pôle / IST)
- Publication de documents sur le site RST à l'intention des adhérents

▶ EVALUATION ET RÉSULTATS

- Créer un tableau de suivi des actions
- Créer un mail de demande de retour de satisfaction des médecins sur la plus-value du compte rendu (remarques / besoins supplémentaires etc...)

AXE 2 ACTION 1

PDP : VISITE DE MI-CARRIÈRE

▶ TYPE D'ACTION

Mise en place d'un suivi médical harmonisé (ATCD, pathologies, risques professionnels) sur l'ensemble des acteurs du service afin de faciliter la réalisation des visites de mi-carrière par les médecins du travail (dans un premier temps)

▶ LIENS AVEC D'AUTRES ACTIONS

- Axe 2 Action 2 : Cellule PDP
- Axe 1 Action 1 : VFC – VFE
- Axe 3 Action 1 : TMS
- Axe 3 Action 2 : RPS /QVCT
- Axe 1 Action 3 : Risques chimiques

▶ CONTEXTE

Loi août 2021 avec la mise en place des visites de mi-carrière (obligation réglementaire)

▶ OBJECTIFS

Objectif général :

- Harmonisation des visites de mi-carrière à l'ensemble du service

Objectifs spécifiques :

- Outils à mettre en place afin de faciliter la réalisation de la visite de mi-carrière : visites antérieures, questionnaire de pré-visite, questionnaire durant la visite (PDP) à enregistrer dans le logiciel, documents à remettre lors de la visite

▶ PRÉREQUIS

État des lieux du nombre de salariés : estimation du nombre de visite de mi- carrière

▶ DESCRIPTIF

- Travail sur l'harmonisation des visites de mi-carrière et les autres visites (pathologies, définir les expositions engendrant un risque élevé de Désinsertion Professionnelle)
- Travail sur la réalisation du questionnaire de pré-visite
- Travail sur le questionnaire durant la visite (PDP) - > articulation avec la cellule PDP
- Travail sur les documents à remettre en fin de visite

▶ BÉNÉFICIAIRES / POPULATION CIBLE

- Salariés de 45 ans et tout salarié jusqu'à la réalisation de la mi-carrière (CDI, CDD et intérim)
- Et au-delà si le salarié n'a pas eu de visite de mi-carrière

▶ CALENDRIER DE L'ACTION

- Rédaction du protocole de visite de mi-carrière en collaboration avec MDT et IST : mi-juillet 2024
- Rédaction des outils permettant la réalisation de la visite de mi-carrière

▶ ACTEURS / RESSOURCES

- Logiciel métier

- Service de santé au travail : MDT IST assistante pôle technique...
- Cellule PDP
- Salariés
- Communication

▶ PARTENAIRES

- Employeurs
- CAP emploi

▶ INDICATEURS ET MODALITÉS DE SUIVI

Nombre de visites de mi-carrière à faire et réalisées

▶ COMMUNICATION VALORISATION

Site internet, sensibilisations, plaquettes à délivrer lors de la réalisation de la FE

▶ EVALUATION ET RÉSULTATS

- État de lieux du nombre de visites de mi-carrière réalisées
- État des nouvelles recommandations : suivi à définir

▶ TYPE D'ACTION

Création d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) au sein du service

▶ LIENS AVEC D'AUTRES ACTIONS

- Axe 2 action 1 : Visite de mi-carrière
- Axe 2 action 3 : Handicap CAP Emploi (absorbé par l'Axe 2 action 2 : cellule PDP)
- Axe 3 action 1 : Action TMS
- Axe 3 action 2 : Action RPS/QVCT
- Axe 3 action 3 : Sensibilisations et ordonnances de prévention

▶ CONTEXTE

- Création de la cellule pour répondre à l'obligation réglementaire :
- Loi du 2 août 2021
- Décret du 25 avril 2022 relatif aux modalités de l'offre socle
- Instruction DGT du 22 avril 2022

▶ OBJECTIFS

Objectif général :

Création de la cellule PDP de Reims Santé Travail (RST)

Objectifs spécifiques :

Formaliser

- 1) Analyse du besoin :
 - Identifier les populations ciblées
 - Identifier les besoins des populations ciblées
 - Identifier les besoins des professionnels (médecins du travail, IST, assistantes médicales, IPRP)
 - Identifier les documents et procédures existants
 - Identifier les critères que la cellule PDP doit respecter pour être en conformité avec la SPEC 2217
 - Identifier les acteurs de la PDP existants et leurs fonctions

L'analyse du besoin permettra d'identifier les besoins auxquels ces acteurs ne répondent pas et qui devraient être pris en charge par Reims Santé Travail.

- 2) Définition des missions de la cellule PDP (sur la base de l'analyse du besoin),
- 3) Définition du fonctionnement de la cellule PDP :
 - Définir les procédures qui régiront le fonctionnement de la cellule PDP (sollicitation de la cellule PDP, fréquence des réunions, suivi du dossier et des actions, ...),
 - Définir les moyens employés pour garantir la traçabilité des actions de la cellule PDP conformément à la SPEC 2217.
- 4) Définition de la composition de la cellule PDP :
 - Identifier les besoins en termes de compétences internes ou externes (assistant social, chargé de mission...) au service pour réaliser les missions de la cellule PDP

La définition de ces besoins reste difficile à établir et sera affinée par le biais d'une évaluation du fonctionnement et des besoins de la cellule PDP lorsque celle-ci sera en place

- Homogénéiser
 - Définir les modes opératoires en lien avec la pratique des différents professionnels de Reims Santé Travail dans le cadre de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle et/ou de la cellule PDP ainsi que dans le respect des champs d'intervention propres à chaque fonction ou métier
 - Définir les outils communs
 - Diffuser ses modes opératoires auprès des professionnels concernés en interne (médecin du travail, infirmiers, assistants médicaux, IPRP...) ou en externe (assistant social, partenaires, prestataires...).
- Communiquer

Communiquer auprès des adhérents, des salariés et des partenaires afin de les informer au sujet des actions proposées par le service dans le cadre de la PDP, des moyens de bénéficier de ces actions et des différents dispositifs du maintien dans l'emploi.

▶ PRÉREQUIS

- Temps de travail des différents membres du groupe Axe 2 action 2 pour réaliser les actions et missions associées aux objectifs décrits ci-dessus.
- Temps commun aux différents membres du groupe Axe 2 action 2 pour leur permettre de se réunir dans le cadre de la réalisation de l'action « cellule PDP ».

▶ DESCRIPTIF

« Description des différentes phases de l'action » :

À court terme :

- Un groupe de travail procédera à une mise à jour des documents existants ayant un lien avec la PDP. Il s'assurera notamment de l'existence d'une documentation à l'échelle du réseau Présance pour guider sa réflexion dans le cadre de la construction de la cellule PDP. Il s'appuiera aussi sur le PRST4 et sur les critères de la SPEC 2217,
- Le rendez-vous de liaison a été identifié comme étant en lien avec la PDP. Un groupe de travail mènera une réflexion visant à renforcer son usage,
- Un second groupe de travail est en charge de l'analyse du besoin et de la préparation d'une proposition de fonctionnement et de composition de la cellule PDP. Concernant l'analyse du besoin, elle se basera notamment sur les réponses du questionnaire diffusé auprès des professionnels de Reims Santé Travail en octobre 2024, ainsi que sur le nombre de salariés suivis par CAP Emploi, le nombre de salariés senior suivi par le service et tout indicateur pertinent.

À moyen terme :

- Une fois les besoins analysés et les procédures relatives au fonctionnement général de la cellule établis, le groupe définira, à un niveau concret, les modalités permettant de solliciter la cellule PDP (ex : mail, logiciel métier, petite main, documents, ...) et les modalités de suivi et de traçabilité des actions de ladite cellule. Une adresse e-mail permettant de contacter la cellule PDP sera créée. Il définira aussi des indicateurs permettant d'estimer le risque de désinsertion professionnel d'un salarié et d'ainsi identifier les salariés qui pourront être orientés vers la cellule PDP,
- Un groupe de travail produira, ensuite, un outil de repérage précoce des salariés susceptibles d'être adressés à la cellule PDP,
- Le groupe action pourra ensuite présenter ses propositions à la CMT et à la direction de Reims Santé Travail en vue d'obtenir leur validation. Si besoin, la groupe retravaillera ses propositions en fonction des retours formulés par la CMT et la direction,

- Lorsque les propositions relatives aux missions, au fonctionnement et à la composition de la cellule PDP auront été approuvées par la CMT et la direction, le groupe pourra amorcer le lancement de la cellule,
- Un groupe de travail définira les modalités de communication en interne afin de diffuser et de faire appliquer les procédures en lien avec la PDP par les différents professionnels du service, qu'ils soient salariés de RST ou prestataires. Il se basera notamment sur les documents existants et les mettra à jour,
- Un groupe de travail se chargera de la création d'un support provisoire de communication interne (en attente de l'évolution du logiciel métier),
- Le besoin d'un chargé de mission afin d'assurer la gestion des dossiers individuels de maintien dans l'emploi a été identifié, un groupe de travail se chargera de la création d'une fiche de poste d'un chargé de mission de maintien dans l'emploi. Il permettra également d'assurer le lien avec les partenaires extérieurs (autres acteurs de la PDP, prestataires...).

▶ BÉNÉFICIAIRES / POPULATION CIBLE

- Les adhérents
- Les salariés suivis par RST

▶ ACTEURS / RESSOURCES

- Directeur général
- Commission Médico-Technique
- Membres de l'Axe 2 action 2 du projet de service
- Chargée de communication interne
- Responsable informatique
- Référents logiciels métier

▶ PARTENAIRES

- Assistante sociale
- CAP Emploi
- MDPH
- Service social CARSAT
- ...

▶ INDICATEURS ET MODALITÉS DE SUIVI

- Création des procédures,
- État d'avancement de la création des procédures à chaque réunion du groupe action,
- Constitution de la cellule PDP,
- Mise en œuvre de la cellule PDP,
- Analyse fonctionnelle à 6 mois (renouvelable) de la cellule PDP notamment sur la base des indicateurs retenus dans le cadre de l'action présentée ici (analyse des supports de communication ; les indicateurs de l'analyse fonctionnelle seront définis dans le cadre de l'action).

▶ COMMUNICATION VALORISATION

- Communication auprès des adhérents et des salariés à définir dans le cadre de l'action.
- Diffuser ses modes opératoires auprès des professionnels concernés en interne (médecin du travail, IST, assistantes médicales, IPRP etc...) ou en externe (assistant social, partenaires, prestataires...).

▶ ÉVALUATION ET RÉSULTATS

Mise en œuvre de la cellule

AXE 3 ACTION 1

PRÉVENTION PRIMAIRE : TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

▶ TYPE D'ACTION

- 1 - Analyse d'activité dans un secteur d'activité ciblé
- 2 - Mise en place de sensibilisations / formations à destination des employeurs, managers et salariés
- 3 - Mise en place et utilisation d'outils innovants dans l'analyse du risque TMS et la démarche de prévention
- 4 - Améliorer et créer des outils de communication

▶ LIENS AVEC D'AUTRES ACTIONS

- AXE 3 action 2 RPS / QVT
- Axe 2 Action PDP
- AXE 3 action 3 : Fiches de prévention

▶ CONTEXTE

- L'esprit de l'action TMS est conforté par le Plan National Santé et Travail et le plan Régional Santé Travail 2021-2025, qui préconisent la promotion des démarches de prévention des TMS par l'élargissement des programmes de prévention type TMS Pros, et l'amélioration des outils et méthodes sur les TMS, proposés aux branches et entreprises.
- Dans ce cadre, l'axe central de l'action s'oriente vers le ciblage d'un secteur d'activité concerné par le risque de TMS, puis par des analyses de terrain en vue d'extraire les principaux facteurs de risque et déterminants associés. Un travail de capitalisation est ensuite prévu, en vue d'un déploiement vers la branche professionnelle.
- Autour de cet axe central gravitent différents outils et méthodes, utilisables tout au long de l'action et au service du diagnostic, de la démarche et du déploiement.

▶ OBJECTIFS

Objectif général : Prévenir le risque de TMS

Objectifs spécifiques :

- Améliorer l'identification des risques de TMS par l'entreprise
- Outiller les entreprises pour analyser et évaluer le risque TMS
- Développer en interne les outils pour les préventeurs
- Sensibiliser les employeurs et salariés
- Communiquer sur le risque TMS
- Homogénéiser les pratiques

▶ PRÉREQUIS

- Indicateurs et statistiques pour identifier le secteur d'activité ciblé :
 - ➔ Sinistralité AT/MP Assurance Maladie à l'échelle départementale (Marne)
 - ➔ Indicateurs pour les adhérents de RST (inaptitudes par secteur d'activité ou par code NAF, actions en milieu de travail en ergonomie par secteur d'activité ou par code NAF)
- Autres moyens à définir en fonction des actions menées

► DESCRIPTIF

1. Analyse de l'activité dans un secteur d'activité ciblé

- a. Recueil et analyse d'indicateurs pour ciblage du secteur d'activité
- b. Identification d'un portefeuille entreprises pour mener les analyses de terrain : cette phase est importante afin d'identifier, dans le panel d'entreprises, les différentes caractéristiques en vue d'apporter des éléments concrets à l'ensemble de la branche professionnelle, ou tout du moins, à un maximum d'entreprises
- c. Réalisation des analyses d'activité au sein des entreprises
- d. Capitalisation des résultats : compilation des facteurs de risques, des situations et des déterminants associés pour ressortir les principaux éléments
- e. Création d'outils en vue d'un déploiement auprès de la branche professionnelle et des adhérents

2. Mise en place de sensibilisations / formations à destination des employeurs, managers et salariés

- Pour le secteur d'activité ciblé. Les analyses d'activité ont pour objectif de servir de supports pour la création des sensibilisations.
- Pour l'ensemble des adhérents

3. Mise en place et utilisation d'outils innovants dans l'analyse du risque TMS et la démarche de prévention

Au cours des analyses d'activité, la démarche d'intervention peut être appuyée par des outils innovants en vue de faciliter la réalisation du diagnostic, d'engager l'entreprise dans la démarche, de rendre ludiques les démarches et méthodes.

Exemples : applications mobiles, capteurs inertiels ou autres, réalité virtuelle, jeu de société, fiches métiers, grille d'observations, check-list ...

Cela suppose un possible investissement financier de RST.

4. Améliorer et créer des outils de communication

Lors de la capitalisation et du déploiement de l'action centrale, il est envisagé la création de supports de communication à destination des entreprises et branches professionnelles.

Également de manière transversale, des supports de communications pourront être créés afin d'agir sur le risque de TMS.

Exemples : partenariats (PRAP, exosquelettes...), webinaires, vidéos ludiques, plaquettes, démarches des partenaires institutionnels (TMS Pro Carsat, FIPU...), site internet RST, flashes réseaux sociaux (LinkedIn, X, Threads, Instagram...)

► BÉNÉFICIAIRES / POPULATION CIBLE

- Entreprises ciblées
- Employeurs
- Salariés

► CALENDRIER DE L'ACTION (PREVISIONNEL)

ACTION CENTRALE ANALYSE D'ACTIVITE	DATES
Données recueillies pour définir un secteur d'activité et/ou un code NAF	Mai 2024
Information des médecins du travail puis prise de contact des entreprises ciblées	Juin à Septembre 2024
Rencontre des acteurs de l'entreprise (présentation de la démarche, recueil de données)	Septembre à Décembre 2024
Observations terrain, analyses d'activité et pistes d'améliorations	2025
Capitalisation des résultats	Janvier à Juin 2026
Création d'outils de communication	Juin à Décembre 2026
Déploiement	2027

ACTIONS TRANSVERSES	
SENSIBILISATIONS ET OUTILS	
Création de contenus	2024/2025
Déploiement auprès des adhérents	2025/2026
COMMUNICATION	
Création de supports de communication	2024/2025
Déploiement auprès des adhérents	2025/2026

► ACTEURS / RESSOURCES

- Groupe projet TMS
- Équipe médicale RST (médecins, IST, assistantes médicales)
- Pôle technique RST
- Fonctions supports RST
- PNST 2021 - 2025
- PRST 4 GRAND EST 2021 – 2025
- Investissement financier éventuel (achat de matériels, équipements, outils...)

► PARTENAIRES (éventuels)

- CARSAT
- DREETS
- INRS
- Branches professionnelles
- Organismes de formation PRAP
- Entreprises (publiques, privées, associations ...) et cabinets de conseil (ergonomie, IA, santé sécurité...)

► INDICATEURS ET MODALITÉS DE SUIVI

Ces indicateurs servent à cibler le secteur d'activité pour l'action « analyse de l'activité » :

- AT/MP dans le département de la Marne
- Inaptitudes médicales par code NAF sur les deux dernières années
- Actions en milieu de travail en ergonomie par code NAF sur les deux dernières années

► COMMUNICATION / VALORISATION

- Supports de communication
- Newsletters internes et externes

▶ ÉVALUATION ET RÉSULTATS

- Nombre d'adhérents touchés
- Nombre d'interventions terrain réalisées
- Nombre d'entreprises ciblées
- Supports et outils créés

Indicateurs de performance :

- Indicateurs de suivi (long terme) dans les entreprises ciblées
 - Inaptitudes médicales à RST dans le secteur ciblé
 - Nombre d'AMT à RST dans le secteur d'activité ciblé
 - Nombre d'actions en ergonomie à RST dans le secteur d'activité ciblé

Les indicateurs de suivi sont réalisés chaque année après lancement des actions.

AXE 3 ACTION 2

PREVENTION PRIMAIRE : RPS – QVCT

« Sous action 1 Sensibilisations »

▶ TYPE D'ACTION

- Élargir, promouvoir le catalogue de sensibilisations en lien avec la promotion de QVCT, la prévention des RPS et la santé psychologique au travail.

▶ LIENS AVEC D'AUTRES ACTIONS

▶ CONTEXTE

RST fait le constat suivant : les problématiques de santé psychologique au travail donnent de plus en plus lieu à des arrêts maladies, à des déclarations d'accidents et à des déclarations de maladies professionnelles. En effet, depuis 2015 et la loi Rebsamen, le syndrome d'épuisement professionnel ou « burn-out » peut être reconnu comme « maladie professionnelle » selon certains critères. Ce n'est qu'en 2019 qu'il a été reconnu comme « maladie » par l'OMS.

Ainsi, à la vue de tous ces éléments, la santé psychologique des salariés suscite un intérêt croissant à tous les niveaux professionnels (hiérarchie, collègues, syndicats, PRST - 4 de la DREETS, ...). Les entreprises du bassin rémois s'inscrivent dans cette tendance, gagnent en sensibilité sur les thématiques liées à la santé mentale de leurs salariés et souhaitent s'investir pour la prévenir.

En tant qu'organisme de surveillance et de prévention, RST se doit de saisir cette opportunité : accroître l'envie, des adhérents, de s'intéresser à la santé mentale de leurs personnels, de proposer des moyens permettant de comprendre les intérêts et enjeux autour de la sphère psychologique des équipes et de mieux appréhender les influences de l'environnement de travail sur le sentiment de bien-être et mal-être au travail.

▶ OBJECTIFS

Objectif général :

Proposer un ensemble de sensibilisations sur les thématiques de la QVCT et de RPS.

Objectifs spécifiques :

Faire adhérer les collègues aux enjeux de ces thématiques.

- Risques psychosociaux et leurs conséquences (stress au travail, ennui au travail, burnout, addiction au travail, moindre performance, dégradation de l'ambiance de travail, etc...)
- Qualité de vie et conditions de travail et ses conséquences (engagement au travail, satisfaction au travail, meilleure performance, meilleure coopération dans les équipes, plus d'innovation, etc...)
- Favoriser la motivation au travail (avec une orientation sur les formes de motivation qui favorisent la santé et celles qui la dégradent)
- Le télétravail
- Interface vie professionnelle/ vie personnelle (importance de la récupération pour le bien-être et la performance au travail, comment la favoriser, importance du droit à la déconnexion)
- La justice organisationnelle (favoriser la perception de la justice en entreprise)
- La reconnaissance au travail
- Gestion du stress

- Accompagner et favoriser la réussite des changements au travail (restructuration, changements de logiciel, fusion, changement de locaux etc...)
- Les violences sexistes et sexuelles (VSS)

▶ DESCRIPTIF

Construction continue sur l'ensemble du projet de service. Essayer d'inclure des formats de sensibilisation utilisant les pratiques de professionnels de la sensibilisation.

▶ BÉNÉFICIAIRES / POPULATION CIBLE

Tous les adhérents, salariés.

▶ CALENDRIER DE L'ACTION

Répartition des constructions entre membres et réunions bimensuelles.

2024 : favoriser la motivation, escape-game, télétravail, gestion du stress et VSS

2025 : QVCT & RPS, accompagnement au changement, ligue contre le cancer

2026 : justice organisationnelle, reconnaissance

2027 : la confiance organisationnelle, interface vie pro/privée.

2028 : l'humour sur le lieu de travail, les handicaps psychiques et cognitifs

▶ ACTEURS / RESSOURCES

Ensemble du service / Salle / Vidéoprojecteur

▶ PARTENAIRES

Ligue contre le cancer, URCA

▶ INDICATEURS ET MODALITÉS DE SUIVI

Suivi réalisé via des réunions bimensuelles et état d'avancement des sensibilisations via tableau de suivi des sensibilisations

- Nombre de réunions du groupe action
- Nombre de sensibilisations terminées
- Nombre de sessions de sensibilisation animées
- Nombre d'adhérent touchés

▶ COMMUNICATION VALORISATION

À définir

▶ EVALUATION ET RÉSULTATS

- Questionnaire de satisfaction passé systématiquement à la fin de chaque session
- Nombre de sensibilisation réalisé

L'ensemble des indicateurs sera évalué de manière annuelle

Sous-action 2 : Référencement

▶ TYPE D'ACTION

Référencement des acteurs privés et publics de la santé psychologique dans les secteurs de Reims et de Fismes.

▶ LIENS AVEC D'AUTRES ACTIONS

▶ CONTEXTE

Reims Santé Travail (RST) n'est pas en mesure de répondre à l'ensemble des besoins de ses adhérents en matière de santé psychologique. Par exemple, aucun membre de l'équipe pluridisciplinaire ne réalise pas de psychothérapie, d'enquêtes harcèlement ou de formations. Ainsi, les adhérents et les salariés accompagnés par le service demandent régulièrement aux membres de l'équipe pluridisciplinaire de leur indiquer des professionnels de la santé psychologique capables de répondre à leurs besoins. Parallèlement, les acteurs de la santé psychologique au travail et dans la sphère personnelle sont relativement peu connus des adhérents de RST et de leurs salariés. De leur côté, les membres de l'équipe pluridisciplinaire éprouvent parfois des difficultés à orienter les employeurs et les salariés vers les professionnels adéquats. Cela serait en partie lié à une méconnaissance des différents acteurs et de leurs spécialités.

▶ OBJECTIFS

Objectif général :

Fournir aux professionnels de RST une liste d'intervenants spécialisés dans la santé psychologique vers lesquels ils pourraient orienter les employeurs et les salariés qui en ressentiraient le besoin.

Objectifs spécifiques :

- Identifier les différents besoins des adhérents et des salariés.
- Identifier les acteurs susceptibles de répondre aux besoins des adhérents et de leurs salariés.
- Référencer ces acteurs dans le respect de la déontologie et du cadre légal.
- Référencer la liste des prestations proposées par ces acteurs et leurs domaines d'expertise. Par exemple, certains psychothérapeutes sont davantage spécialisés dans la prise en charge de certaines pathologies que d'autres. Identifier finement les domaines d'expertise de chaque professionnel pourrait permettre de mieux orienter les bénéficiaires de RST vers les professionnels idoines.
- Diffuser la liste des professionnels de la santé psychologique référencés dans le cadre de cette action aux médecins du travail et à tout autre membre de l'équipe pluridisciplinaire pour lequel cela sera jugé pertinent.
- Mettre à jour la liste des professionnels de la santé psychologique de façon régulière.

▶ PRÉREQUIS

Connaissance du cadre légal réglementant ce type de référencement.

▶ DESCRIPTIF

« Description des différentes phases de l'action » :

- Vérification du cadre légal
- Identification des différents besoins des adhérents et des salariés.

Les membres de l'action interrogeront un échantillon de médecins du travail afin d'identifier les demandes qui leur sont faites par les adhérents et leurs salariés en matière de santé psychologique.

- Identification des acteurs susceptibles de répondre aux besoins des adhérents et de leurs salariés.

Les membres de l'action feront des recherches pour identifier les professionnels répondant aux besoins identifiés dans la première phase de l'action.

- Référencement des professionnels, des prestations qu'ils proposent et de leurs domaines d'expertise.

Les membres de l'action prendront contact avec les professionnels identifiés pour leur proposer de figurer dans le référentiel de professionnels de la santé psychologique de RST. Ils les interrogeront sur les prestations qu'ils proposent, leurs domaines de prédilection et, sous réserve du respect du cadre légal et si cela est pertinent, leur demanderont leur numéro RPPS ou leurs qualifications afin de s'assurer de leur compétence.

- Diffusion de la liste des professionnels de la santé psychologique référencés.

Les membres de l'action, sous réserve de l'accord de la direction de RST, diffuseront la liste établie à l'ensemble des médecins du travail du service ainsi qu'à tout autre membre de l'équipe pluridisciplinaire pour lequel cela sera jugé pertinent.

- Mise à jour de liste de professionnels de la santé psychologique.

Les membres de l'action établiront un calendrier prévisionnel de révision de la liste établie dans le cadre de ladite action.

▶ BÉNÉFICIAIRES / POPULATION CIBLE

Les adhérents et leurs salariés

▶ CALENDRIER DE L'ACTION

2024 : Vérification du cadre légal et identification des différents besoins des adhérents et des salariés.

2025 : Identification des acteurs susceptibles de répondre aux besoins des adhérents et de leurs salariés.

2025-2026 : Prise de contact avec les professionnels identifiés, référencement de ces derniers, des prestations qu'ils proposent et de leurs domaines d'expertise.

2026 : Transmission de la liste des acteurs identifiés aux médecins du travail.

2027 : Définition des modalités de mise à jour de la liste constituée.

2027-2028 : Mise en application des modalités de mise à jour.

▶ ACTEURS / RESSOURCES

▶ PARTENAIRES

A définir

▶ INDICATEURS ET MODALITÉS DE SUIVI

Indicateur d'évaluation des besoins :

- Nombre de besoins identifiés
- Nombre d'acteurs par typologie de besoins identifiés

Indicateurs de performances :

- Nombre total d'acteurs référencés.
- Nombre de répertoires diffusés dans le service
- Nombre de réorientation faites à l'aide du répertoire

▶ COMMUNICATION VALORISATION

A définir avec chargée de communication

▶ EVALUATION ET RÉSULTATS

- Création d'une liste référençant les différents professionnels de la santé psychologique dans les secteurs de Reims et de Fismes, leurs prestations et leurs domaines d'expertise.
- Diffusion de ladite liste aux médecins du travail.
- La mise à jour du référentiel sera à réaliser tous les ans

AXE 3 ACTION 3

PREVENTION PRIMAIRE : SENSIBILISATIONS, FICHES DE PRÉVENTION

▶ TYPE D'ACTION

La FE n'est pas comptabilisée comme une action primaire

- Déployer les préconisations de fin de FE

Fiches métiers

- Prévoir le retour des entreprises suite à l'envoi : Quels indicateurs ? comment on les suit ?
- Inclure les nouveaux outils informatiques : éditer la fiche de prévention au moment de la visite et la donner au salarié
- Liens entre la saisie dans le DMST et la FE & DU

▶ LIENS AVEC D'AUTRES ACTIONS

- Axe 1 Action 2 : Trame FE
- Axe 1 Action 3 : Risques chimiques

Selon les fiches de prévention déployée :

- Axe 3 Action 1 : TMS
- Axe 3 Action 2 : RPS / QVCT

▶ CONTEXTE

Valoriser la FE dans une perspective d'établir un support efficace et efficient pour déployer la prévention primaire

▶ OBJECTIFS

Objectif général :

Valoriser la prévention primaire vers les salariés et les employeurs lors de l'évaluation FE (dernière page de la FE)

Objectifs spécifiques :

Construire une fiche de prévention dans un système prospectif en fonction de l'évolution des thèmes abordés au cours du PDS

▶ PRÉREQUIS

Voir ce qui existe :

- Presance
- Autres SPSTI
- Bossom futé
- Cisme

Avoir un logiciel qui soit le plus pertinent possible pour faciliter le déploiement de l'action

▶ DESCRIPTIF

Cf ci-dessus

▶ BÉNÉFICIAIRES / POPULATION CIBLE

- Employeurs pour les secteurs d'activité

- Salariés par métiers
- Branches professionnelles

▶ CALENDRIER DE L'ACTION

- Fin 2^{ème} trimestre 2024 : Commerce hors alimentaire (prospectif)
- Fin 3^{ème} trimestre 2024 : Cabinets dentaires et administratifs (rétrospectifs)
- Fin année 2024 : Restaurants
- 2025 : prospectif et selon évolution des orientations du service

▶ ACTEURS / RESSOURCES

- L'ensemble du service
- Logiciel

▶ PARTENAIRES

Branches professionnelles

▶ INDICATEURS ET MODALITÉS DE SUIVI

- Nombre d'interventions / fiches de prévention primaire envoyées
- Questionnaire de satisfaction salariés/ employeurs
- Nombre de sensibilisations / préventions des risques proposées
- Suite retours

▶ COMMUNICATION VALORISATION

Version site internet

Support papier

▶ ÉVALUATION ET RÉSULTATS

- En fonction de l'analyse des indicateurs suivis, proposition d'amélioration
- Améliorer en fonction des retours des réponses des employeurs / salariés