



PROJET DE SERVICE

2019-2024

LE MOT DE LA PRESIDENTE

CLAUDINE CHAUDIER

Ce 2^{ème} projet de service fait suite au projet de service 2013-2018.

Il doit s'appuyer sur les étapes franchies depuis 5 ans pour mieux répondre aux besoins de santé, prévention, d'information et de sensibilisation que nous devons à nos adhérents et leurs salariés.

Ce nouveau projet de service doit être réaliste si nous voulons :

- Que tous les salariés puissent continuer à être pris en charge par un professionnel de santé dès l'embauche
- Qu'ils bénéficient d'un suivi non plus systématique mais plus adapté à leur âge, état de santé et conditions de travail...
- Le Médecin du Travail puisse demeurer au centre du dispositif et rester accessible aux demandes des salariés et employeurs
- Les obligations de visites initiales et périodiques soient mieux respectées.

Notre nouveau projet de service est donc une démarche organisée et exigeante qui va permettre de mieux articuler nos missions, de mieux partager et communiquer, d'être mieux compris et perçu par nos adhérents.

LE MOT DU DIRECTEUR

RAPHAËL GIMENO

Le Projet de Service est souvent considéré comme une finalité en soi, car il vient d'une demande, à la base règlementaire et légale, et peut donc se résumer à la rédaction d'un document à destination du commanditaire.

Or, il n'en n'est rien, le Projet de Service est avant tout le « brouillon de l'avenir » et il est donc pertinent de parler de démarche projet de service coopératif, qui, au lieu d'être une finalité, est un moyen pour :

Les équipes pluridisciplinaires et support de travailler sur le sens et la cohérence de nos missions en tant que Service de Santé au Travail Interentreprises en lien avec les problématiques contextuelles de nos adhérents et les orientations nationales, régionales et locales.

Les parties prenantes d'optimiser la qualité du service reçue et de développer de véritables partenariats internes et/ou externes.

La gouvernance du Service par le biais de sa Direction, de travailler sur la dynamique de coopération autour d'un projet commun, de pouvoir évaluer l'efficacité des missions et rendre compte.

Pour pouvoir se positionner en « acteur » du système, centrer notre énergie sur la valeur ajoutée dans une logique collective, il est donc important de nous positionner de manière « pragmatique » en fonctionnant en interdépendance avec notre environnement.

Pour cela, il est nécessaire de réaliser un travail d'alignement sur les priorités avec le collectif, pour être en phase sur l'objet de coopération (la mission, la responsabilité collective) et sur les orientations communes en lien avec les besoins liés aux spécificités de nos adhérents mais également avec les orientations nationales.

C'est avec cette ambition, que le Projet de Service 2019-2024 sera conduit et piloté.

TABLE DES MATIERES

LE MOT DE LA PRESIDENTE	2
LE MOT DU DIRECTEUR	2
INTRODUCTION	6
BILAN DE NOTRE 1^{ER} PROJET DE SERVICE	6
ACTION GROSSESSE ET TRAVAIL	6
RISQUE CHIMIQUE – REPARATION ET ENTRETIEN DES VEHICULES	8
SERVICE A LA PERSONNE (SAP)	9
GROUPE RPS 26-07 (CPOM)	11
EVALUATION THEATRE FORUM	11
CPOM PROMOTION DE LA QVT ET PREVENTION DES RPS 2015 - 2018	15
LA METHODE D'ELABORATION DU PROJET DE SERVICE 2019 - 2024	18
5 GROUPES DE TRAVAIL « ACTION EN MILIEU DE TRAVAIL »	18
5 ETUDES TRANSVERSES EN VUE DE L'AMELIORATION DU SERVICE RENDU AUX ADHERENTS ET LEURS SALARIES	19
LE DIAGNOSTIC TERRITORIAL DE STDV	20
NOTRE TERRITOIRE	20
NOS ADHERENTS	21
REPARTITION DES ADHERENTS PAR SECTEUR D'ACTIVITE ECONOMIQUE	23
LA GOUVERNANCE DE STDV	24
STDV EN CHIFFRES	27
LES CENTRES MEDICAUX	27
LES LOCAUX	27
PERSONNEL STDV AU 31 DECEMBRE 2018	29
L'ANALYSE DU BESOIN DE NOS ADHERENTS PAR LE BIAIS DES INAPTITUDES	31
ACTIVITE MEDICALE	35
BILAN DES VISITES DE 2008 A 2018	35
SALARIES SELON LE TYPE DE SUIVI EN 2018	35
HISTORIQUE DES VISITES PAR TYPE EN POURCENTAGE	36
SUIVI INDIVIDUEL DES SALARIES PAR TYPE DE VISITE EN 2018	37
CONCLUSIONS DES VISITES EN 2018	37
ACTIVITE IDEST (INFIRMIERS EN SANTE TRAVAIL) 2018	38

ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL 39

SUBSTANCES PSYCHOACTIVES, PARLONS-EN	40
REDUIRE LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX DANS LES EHPAD	41
DEVELOPPER LA PREVENTION DANS LES TPE DU BATIMENT	42
AMELIORER LA PREVENTION DANS LE SECTEUR DE L'INTERIM	43
CONCEPTION, GROSSESSE, TRAVAIL	44

ACTIONS SUPPORT 45

UNE COMMUNICATION EXTERNE A RENFORCER	45
UNE COMMUNICATION INTERNE A DEVELOPPER	47
LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES	48
DEVELOPPER NOTRE SYSTEME D'INFORMATIONS	50
SE REENGAGER DANS LA « DEMARCHE DE PROGRES »	52

DEMARCHE DE SUIVI ET D'EVALUATION DU PROJET DE SERVICE 53

LES ACTEURS DU SUIVI DE PROJET	53
LES PRINCIPES ET MODALITES DU SUIVI A COURT ET LONG TERME	53
LES OUTILS DE SUIVI DU PROJET DE SERVICE	53

CONCLUSION 54

LES FICHES PROJETS 55

	<p>Fiche Projet N° 1 • SUBSTANCES PSYCHOACTIVES, PARLONS-EN</p>	56
	<p>Fiche Projet N° 2 • REDUCTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX DANS LES EHPAD</p>	58
	<p>Fiche Projet N° 3 • DEVELOPPER LA PREVENTION DANS LES TPE DU BATIMENT</p>	60
	<p>Fiche Projet N° 4 • AMELIORER LA PREVENTION DANS LE SECTEUR DE L'INTERIM</p>	62
	<p>Fiche Projet N° 5 • CONCEPTION, GROSSESSE ET TRAVAIL</p>	64



Fiche Projet N° 6

- Plan de communication interne

66



Fiche Projet N° 7

- Plan de communication externe

67



Fiche Projet N° 8

- La politique des Ressources Humaines

68



Fiche Projet N° 9

- Développer le système d'informations

70



Fiche Projet N° 10

- Démarche de progrès

71

INTRODUCTION

Bilan de notre 1^{er} projet de service

La fin de l'année 2018 a été l'occasion de faire le bilan des actions retenues et déployées lors du Projet de Service 2013–2018.

Pour rappel, les actions ont été les suivantes :

- Action Grossesse et Travail
- Action Risque Chimique – Réparation et entretien des véhicules
- Action Service à la Personne
- CPOM RPS

ACTION GROSSESSE ET TRAVAIL

✓ Origine :

Action initiée par la CMT de STDV, suite à des constats multiples :

Près des 3/4 des femmes enceintes ont une activité professionnelle.

Les femmes enceintes informent tardivement leur employeur de leur grossesse (>3 mois).

La phase embryonnaire est une période particulièrement à risques pour l'issue de la grossesse.

Les femmes enceintes sont peu informées sur les risques professionnels susceptibles d'avoir un impact négatif sur leur grossesse.

Les risques professionnels ne sont que partiellement pris en compte par les professionnels de la périnatalité.

✓ Objectifs :

✓ Objectif principal :

Participer à la diminution de l'exposition des futurs parents et des femmes enceintes aux agents chimiques, physiques, organisationnels, psychosociaux ou biologiques susceptibles d'avoir une influence sur la fertilité, la conception, le déroulement, l'issue de la grossesse, l'enfant à naître et l'allaitement.

✓ Objectifs spécifiques :

Construction d'un projet commun intégrant des SIST, mais aussi d'autres professionnels de la santé au travail.

Partager une approche commune à l'ensemble des partenaires (STDV, SIST2607, APIAR, MSA, Médecins du travail hospitaliers).

Informers les professionnels médicaux sur la pertinence de contacter le médecin du travail pour identifier et prévenir les risques pros

Sensibiliser les futurs parents et les femmes enceintes aux risques potentiels.

✓ Qui ?

Groupe rassemblant : Médecins, Préventeurs, Infirmiers. De 7 services de santé au travail de secteurs variés (SISTs, mais aussi services hospitaliers, MSA....)

✓ Coûts :

• Matériels :

4000€ graphiste et impressions (partagé entre les SISTs et la MSA) et du temps de chacun des membres du groupe.

• Humains :

80 journées de travail sur 5 ans, répartis entre les différents acteurs.

Temps masqué (création d'outils, échanges, questionnaires.....) mal estimé.

✓ Résultats

Création d'un auto-questionnaire permettant l'orientation précoce et ciblée de la salariée enceinte vers le médecin du travail et l'équipe de santé au travail.

Création d'un recueil « état des connaissances » permettant l'actualisation et la synthèse des connaissances concernant les risques professionnels pour la femme enceinte à destination des professionnels de la santé au travail.

Création et diffusion de supports de communication et d'information permettant l'amélioration de la coordination entre les professionnels de la grossesse et ceux de la santé au travail.

✓ Freins :

L'action s'est avérée chronophage et difficile à porter car il manquait des professionnels de la communication et de la gestion de projet

L'action a été menée en parallèle d'autres actions et certaines phases ont dû être décalées pour que les différents acteurs puissent aussi gérer leur quotidien.

Plusieurs professionnels se sont engagés dans l'action, et par la suite, ont choisi de quitter celle-ci, « déstabilisant » un peu le groupe constitué.

✓ Reconductibilité :

Oui, cela semble même nécessaire, afin de garder « l'état des connaissances » à jour et de continuer de répondre aux attentes des différents acteurs de la périnatalité et des femmes enceintes.

RISQUE CHIMIQUE - REPARATION ET ENTRETIEN DES VEHICULES

✓ Origine

Un constat : les salariés de ces domaines d'activités sont plus exposés aux agents chimiques dangereux (ACD) que les autres salariés, ont une plus grande probabilité de survenue de certaines pathologies (respiratoires, cutanées, cancers troubles de la reproduction...). L'évaluation du risque chimique reste une démarche mal maîtrisée par ces professionnels. Ces établissements représentent 4 à 8% des adhérents des SIST 26-07. Plusieurs SIST souhaitaient travailler sur le sujet dans le cadre de l'élaboration de leurs projets de service en 2013.

✓ Qui

7 SIST de Drôme et d'Ardèche et le Conseil National des Professionnels de l'Automobile (CNPA) : groupe pluridisciplinaire regroupant médecins et préventeurs

✓ 1 Objectif, 3 axes de travail

Accompagner les garages dans leur démarche de maîtrise du risque chimique

Informers les employeurs et les salariés sur le risque chimique

Étudier la présence, l'utilisation et l'efficacité des protections collectives et individuelles.

Accompagner à la mise en œuvre de mesures de prévention/protection concrètes et individualisées

✓ Moyens

✓ Humains :

250 journées de travail sur 5 ans, répartis sur les 7 SIST (interventions terrain, visites médicales/entretiens infirmiers, réunions....). Du temps masqué (création d'outils, échanges, questionnaires.....) mal estimé.

✓ Matériel :

Impressions papier (~2500 pages A4), consommables pour animation ateliers de restitution (fumigène, gants, solution pour test d'ajustement des masques.....)

✓

✓ Coût

Temps consacré à l'action : 250 journées de travail sur 5 ans, répartis sur les 7 SIST

Matériel : mise en œuvre de matériels déjà utilisés par les SIST (cout < 50€). Cout des impressions (majorité de documents en noir en blanc)

✓

✓ Résultats

274 établissements impactés (212 restitutions et conseils personnalisés + 577 salariés vus en visite et informé spécifiquement sur le risque chimique)

- 3 ateliers pratiques de restitution aux employeurs
- Une publication avec la CARSAT
- 2 présentations grand public : Préventica et Congrès de santé au Travail

✓ Freins

Temps médical effectivement disponible (ex : centre de Crest)

Coordination entre services, malgré les compétences et la bonne volonté des membres du groupe de travail

✓ Reconductibilité

Non. Fin de l'action au 31 décembre 2018

SERVICE A LA PERSONNE (SAP)

✓ Origine :

Aide à la personne: états des lieux et analyse des différences de représentations des risques entre les Aides à Domicile et les professionnels des Services de Santé au Travail.

✓ Qui :

Médecins du travail, Infirmiers, préventeurs

✓ Constat initial :

Inaptitudes très nombreuses (TMS, RPS...)

Secteur en plein développement

Sinistralité importante ressentie non objectivée de façon incontestable

Pas d'AMT concluant sur ce secteur d'activité

Pas / très peu de liens entre OASP/SSTI

Déconnexion de la hiérarchie / réalité du terrain,

Disparité si ville ou campagne (bien tenir compte des spécificités)

Les bénéficiaires changent : + de dépendance, familles moins présentes, logements inadaptés...

✓ Objectif du groupe :

Faire un état des lieux de la santé des salariés,

Réaliser un bilan de la perception des risques professionnels (RP) par les Aides à Domicile (AD),

Sensibiliser les salariés à la prévention des risques professionnels,

Participer à la lutte contre la précarisation des AD.

✓ Méthode :

- 80 AD, de 19 structures différentes (secteur de Crest, Drôme) reçus en entretien infirmier avec utilisation de l'outil EVREST.
- Analyse de 400 dossiers médicaux des 10 dernières années (inaptitude, restrictions, pathologies, etc...).
- Questionnaire sur la perception des risques professionnels des AD par les professionnels des Services de Santé au Travail (SST) au travers d'échanges par mail

✓ Résultats :

De nombreuses atteintes à la santé ont été observées chez les AD

Bon niveau de connaissance des RP par les AD.

Fort delta en terme de représentations des risques professionnels entre les AD et les professionnels des SST.

Réorientation du groupe (freins) :

Renouer le contact avec les différentes structures

Définir un langage commun

Partir des demandes/besoins du terrain pour recouvrer de la crédibilité auprès des OASP et AAD

Les amener sur le champ de la prévention

✓ Actions menées :

Contact avec les services RH des différentes structures

Présentation en CHSCT de l'étude EVREST réalisée par STDV

Intégration de STDV dans le GT sur les Risques professionnels des différentes structures

Travail sur des outils de sensibilisation propre aux structures : le livret « Mémo-book des services à la personne »

(Fiches techniques/conduites à tenir...) présenté en CHSCT début juin 2018 et déployé en test sur une antenne EOVI du secteur de Crest (évaluation en décembre 2018)

Création d'un poste de Référente(s) métier dans les ADMR : test (5/6 sur 1 an puis déploiement d'1/ structure puis 2)

Session de sensibilisations sur sites et présentation des bénéfices de la mise en place de la Prévention Primaire auprès des AD et encadrants.

✓ Actions pérennes :

Consolider les liens avec les OASP (Infirmières en interne aux OASP/contact avec les bureaux...)

Déployer les sensibilisations sur d'autres OASP

Finaliser le « mémo-book » EOVI >>> en test

Initier un rapprochement des différents OASP locaux dans un groupe de réflexions communes (mutualisation des expériences, des énergies et des moyens)

Groupe RPS 26-07 (CPOM)

Evaluation théâtre forum

✓ Rappel sur le Théâtre Forum :

✓ Principe :

Une troupe joue des saynètes décrivant une situation problématique dans laquelle les spectateurs peuvent se retrouver. A l'issue de chaque saynète, le « joker » (animateur) questionne les spectateurs pour recueillir leur point de vue et leurs propositions pour que la fin de la saynète soit plus positive. Il invite tel-le ou tel-le spectateur-trice à venir rejouer une ou plusieurs parties de la saynète pour voir ce qui peut être modifié dans les interactions.

✓ Objectif :

Le théâtre forum permet d'aborder des thèmes de façon ludique et active, sans réduire la complexité des situations ni gommer la dimension émotionnelle ou personnelle des problématiques générales des situations exposées. Son but n'est pas tant de donner des solutions (qui souvent n'existent pas sous forme de « recette » pour des problèmes complexes) que de sensibiliser à une problématique et de montrer que chacun peut contribuer à agir à son niveau.

✓ Organisation et déroulement :

Travail en amont de la thématique par le groupe RPS des SIST Drôme-Ardèche avec la troupe de théâtre pour lui apporter des situations et des éléments de compréhension de la thématique des risques psychosociaux. Ecriture par la troupe de trois saynètes mettant en exergue une situation de conflit interne dans l'entreprise, une autre de conflit avec les clients, et la troisième une situation d'épuisement professionnelle (« burn-out »). Présentation au groupe RPS par la troupe des scripts des scenarii (lecture) pour validation et propositions. Séance « test » devant le personnel des SIST Drôme-Ardèche.

Quatre séances organisées sur deux jours en octobre 2017 par les SIST Drôme-Ardèche à Romans, Davézieux (Annonay), Valence et Montélimar. Chaque service a invité ses propres adhérents, mais le lieu de participation était laissé au choix des adhérents. Les invitations étaient destinées aux employeurs mais aussi aux instances représentatives du personnel (membres de CHSCT, DP...). Deux des trois saynètes ont été jouées à chaque séance.

Un questionnaire d'évaluation anonyme a été distribué à chaque participant (hors salariés des SIST) et recueilli dans une urne. Il comportait des questions quantitatives (note de 1 à 4) et qualitatives (expression des points forts et points faibles) sur la satisfaction des spectateurs et sur la réponse à leurs attentes de la séance (cf. questionnaire en annexe).

✓ Evaluation du Théâtre Forum :

Nombre de présents : environ 220 participants hors salariés des SIST

Romans : 40 présents (+ 8 salariés des SIST)

Davézieux : 41 participants

Valence/Privas : 93 participants

Montélimar/Privas : 52 adhérents (+ 11 salariés des SIST)

Nombre de réponses au questionnaire : N = 158 personnes, soit 72% des participants

Romans 29 pers.,

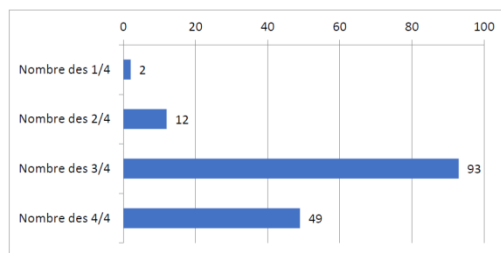
Davézieux 26 pers.,

Valence/Privas 72 pers.,

Montélimar/Privas : 31 pers.

✓ Satisfaction des participants :

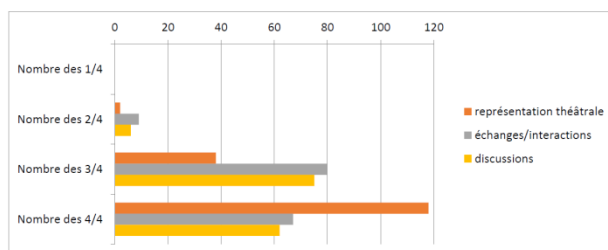
La satisfaction globale de la séance est en moyenne de 3,2 sur 4. Autrement dit, 90% des répondants ont mis la note de 3 ou 4 sur 4 à la séance (graphique 1).



Graphique 1 : satisfaction des participants du théâtre forum (N=158)

Les participants ont également noté leur satisfaction par rapport aux trois temps de la séance :

- La représentation théâtrale : note moyenne de 3,7/4, soit 99% de notes 3 et 4.
- Les échanges et interactions suite aux saynètes : moyenne de 3,4/4, soit 96% de notes 3 et 4.
- Les discussions après la représentation : moyenne de 3,4/4, soit 94% de notes 3 et 4 (il y a 15 non répondants, sans doute partis juste à la fin de la représentation).



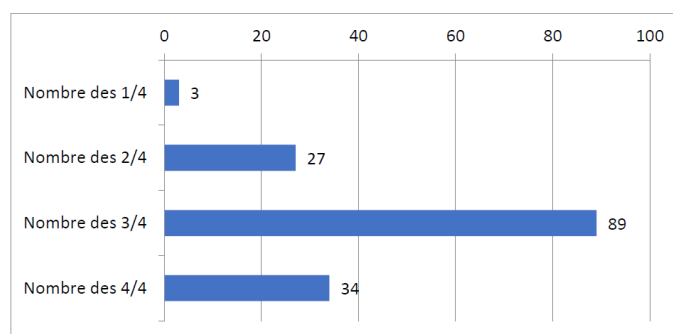
Graphique 2 : satisfaction des participants du théâtre forum par thème (N=158)

✓ Points forts de la séance

- L'interactivité, donc le « forum » qui suit la représentation, avec la possibilité d'expérimenter d'autres façons de faire, est le point le plus souvent mis en avant avec 64 citations.
- Les saynètes, donc la partie théâtre, sont également souvent citées (36 fois).
- Le côté concret, la mise en situation du théâtre forum est aussi souvent cité (33 fois)
- Viennent ensuite le fait que cela suscite de la réflexion (13 citations) et les compléments apportés par l'intervention des experts (11 citations).
- Points faibles de la séance
- Le principal reproche fait à la séance est qu'elle était trop courte (17 citations), avec notamment pas assez de temps de théâtre.
- Plusieurs personnes ont trouvé que les saynètes n'étaient pas assez proche de leur réalité (13 citations), certains participants n'ont pas réussi à se projeter, n'ont pas vu que c'était volontairement caricatural.
- Certains ont pu être bloqués par la peur d'aller jouer la scène, et se sont donc abstenus de prendre la parole (11 citations).
- Le manque de solutions a été cité 7 fois : certains participants attendaient peut-être qu'on leur donne des solutions « clés en mains », alors qu'il s'agissait d'expérimenter. D'autres ont regretté qu'on n'aille pas suffisamment au fond des choses, le côté superficiel (6 citations). Ou encore ont trouvé un manque d'apport, des interventions des experts insuffisantes (6 citations). Notre choix de laisser la priorité au forum pour permettre d'expérimenter d'autres façons de faire n'a donc pas forcément été compris, et quelques définitions et un apport un peu plus important des experts aurait peut-être été nécessaire.
- A noter accessoirement le manque de visibilité et un problème d'acoustique quand on dépasse la cinquantaine de participants. En effet, le théâtre forum se pratique dans une salle ordinaire, sans scène ou décors, pour faciliter la participation des spectateurs.

✓ Evaluation des résultats : satisfaction des attentes des participants

La satisfaction des attentes des participants est en moyenne de 3,0 sur 4. Autrement dit, 80% des répondants ont mis la note de 3 ou 4 sur 4 (graphique 3).



Graphique 3 : satisfaction des attentes participants du théâtre forum (N=153)

✓ Les attentes satisfaites

- Les points mis en avant par les participants ne sont pas tous au même niveau. Le premier niveau (16 citations) reste au niveau du processus, jugé concret, original ou ludique. Les autres réponses se situent au niveau des résultats :
- Apport d'information, des échanges et des débats (23 citations).
- Réflexion suscitée par la séance (16 citations).
- Compréhension (12 citations) et sensibilisation aux RPS (13 citations).
- Le dernier niveau est celui de l'action (29 citations), avec le fait d'envisager des solutions, une approche ou une prévention.
- Les attentes non satisfaites
- Les attentes insatisfaites ressemblent aux points faibles déjà notés :
- Certains participants auraient souhaité recevoir plus d'informations (17 citations) telles que des outils, des définitions, des adresses, des informations sur les supports, les services de santé au travail.
- Le manque de solutions a été cité 14 fois et déjà discuté (cf. page précédente).
- Le manque de situations ou de secteurs de l'économie correspondant plus à la situation du participant (11 citations), dont certains ayant regretté qu'on ne voie pas d'employeurs mis sous pressions par leurs salariés.
- Les autres (6 citations) ont regretté que la séance soit trop courte, trop superficielle, manque d'échange ou d'analyse.

✓ Les attentes non satisfaites

- Les attentes insatisfaites ressemblent aux points faibles déjà notés :
- Certains participants auraient souhaité **recevoir plus d'informations** (17 citations) telles que des outils, des définitions, des adresses, des informations sur les supports, les services de santé au travail.
- Le **manque de solutions** a été cité 14 fois et déjà discuté (cf. page précédente).
- Le **manque de situations** ou de secteurs de l'économie correspondant plus à la situation du participant (11 citations), dont certains ayant regretté qu'on ne voie pas d'employeurs mis sous pressions par leurs salariés.
- Les autres (6 citations) ont regretté que la séance soit trop courte, trop superficielle, manque d'échange ou d'analyse.

✓ En conclusion

Ce théâtre forum a recueilli la satisfaction de la grande majorité des participants, qui ont apprécié tant la performance théâtrale que son côté interactif et original, même si la participation des spectateurs a pu freiner certains.

Il a également atteint ses objectifs de faire réfléchir, de sensibiliser et de prévenir les RPS pour la plupart des participants, bien que certains aient eu du mal à transposer à leur entreprise ce qui s'est joué dans les saynètes et au cours des échanges.

Nous n'avons pas assez répondu aux demandes d'information, de clarification des concepts et d'éléments pratiques. L'intervention des « experts » en fin de chaque saynète, mériterait donc d'être un peu plus étoffée en indiquant plus précisément d'autres pistes de solutions que celles apportées spontanément par les spectateurs. En fin de spectacle, le SIST peut également rappeler qu'il reste l'interlocuteur des entreprises et des salariés pour toute question sur la thématique.

Il est à noter que la troupe reste disponible pour des représentations « sur mesure » à la demande d'entreprises adhérentes, à un tarif préférentiel dans la mesure où nos services ont financé la création des saynètes. A ce jour, une entreprise a demandé une représentation dans ses locaux.

CPOM Promotion de la QVT et prévention des RPS 2015 - 2018

✓ Actions projetées et indicateurs prévus

✓ Actions projetées :

Constitution d'un groupe de travail interSSTI pour mutualisation d'actions et réflexions partagées
Montée en compétences du groupe de travail (partage, formations)
Construction de démarches ou actions communes
Partage et/ou création de documents, guides, outils
Promotion de la QVT et harmonisation intégration RPS / DU et FE
Sensibilisation/formation équipe pluri
Développement partenariats (Aravis, Remaid, consultants)

✓ Indicateurs prévus :

Nb d'actions de sensibilisation menées par le SSTI
Nb d'établissements accompagnés
Qualification et quantification des demandes d'intervention (recueil des demandes)

✓ Constitution d'un groupe de travail inter SSTI

Nombreuses réunions d'échange et de travail interSSTI(env. 1/trimestre)
6 services / Pluridisciplinarité (médecins et IPRP)
Partage et/ou création de documents, guides, outils
Les documents déjà élaborés au sein de chaque service ont été présentés et partagés, avec accès via Dropbox: plaquettes d'information, diaporamas de sensibilisation, trames, outils de suivi...
Un diaporama de sensibilisation sur la thématique du burnout a été co-construit avec le SIST26/07 et la psychologue du travail de l'AIPVR.

✓ Montée en compétence du groupe de travail

Echanges réciproques : partage de connaissances, retours d'expériences. La présence dans le groupe de personnes formées en psychologie du travail a été particulièrement enrichissante
Le groupe de travail a rencontré à plusieurs reprises Mme Claude Vadeboin, psychologue du travail de la Carsat

✓ Construction de démarches ou actions communes

✓ Actions Inter-institutions

- « Comment aborder les RPS en entreprise, dans le cadre de la réalisation de la fiche d'entreprise » : 2 sessions d'1/2 journée (06/12/2016) ont été animées par C. Vadeboin, psychologue du travail de la Carsat, à destination des ASST et IDEST des SSTI (une vingtaine de présents)
- CARSAT, Mme VADEBOIN – Echange de pratiques : Parler des RPS en entreprise (médecins du travail et IPRP des SSTI le 23/02/2017 (44 présents)

✓ Actions collectives interservices/inter institutions

Théâtre-Forum

Mutualisation des ressources des SSTI pour proposer aux employeurs 26/07 une sensibilisation participative et dynamique commune

En cours : projet d'atelier « pratique » RPS

Un secteur ciblé (médico-social) / employeurs, directeurs, RH, HSE, IRP, cadres intermédiaires, ...

Travail à partir d'une vidéo, analyse de situation de travail, RPS et DU

2 heures / dernier trimestre 2018

✓ Bilan Théâtre Forum

Environ 220 participants (hors salariés des SIST)

158 réponses au questionnaire, soit 72% des participants

Satisfaction globale : 3,2 sur 4

✓ Développement de partenariats

2016 : Accompagnements et conseils sur la thématique de performance globale + Appuis réguliers (Mme VADEBOIN)

2017 : Rencontre UD DIRECCTE

✓ Démarches/ actions réalisées dans les services (en lien avec les réflexions menées en groupe RPS)

APIST Tournon : Sensibilisations dans nos locaux (2 sessions : «QVT» et «Stress au travail» en 2016) + sensibilisations en entreprise (RPS à destination de l'encadrement)

STHV : plaquette QVT salarié

SIST Drôme Provençale : Création d'un support de sensibilisation sur le burn-out en collaboration avec l'AIPVR

AIPVR : Atelier intégration des RPS dans le DU, Conférence avec un intervenant extérieur «QVT : levier de santé et de performance» «L'oubli de soi : une source possible d'épuisement professionnel», conférence à la demande d'un collectif d'employeurs : «Burnout du dirigeant», Instant clé santé travail: «Stress au travail : un défi collectif»

✓ Suivi des demandes et des interventions (nombre et typologies)

LA METHODE D'ELABORATION DU PROJET DE SERVICE 2019 - 2024

Le projet de service de STDV est une véritable démarche stratégique sur cinq ans, qui s'appuie sur des valeurs et une mission.

La préparation de ce projet de service, s'est déroulée sur 8 mois selon une conduite de projet structurée et participative.

Elle a été portée par la Commission Médico Technique (CMT) représentant les différents métiers de STDV, dont la mission est de fixer les orientations prioritaires de prévention du service, ceci dans un contexte de processus de changement. Elle fixe également les moyens du service et leur mise en place progressive pour les années à venir. Lors de la réunion de service annuelle du 18 septembre 2018, le diagnostic territorial de STDV et le bilan des inaptitudes sont présentés à l'ensemble du personnel, ce qui a servi de base à l'élaboration du projet de service. Afin de conduire plus efficacement sa réflexion la CMT s'est désignée COPIL chargé de piloter la démarche de manière plus rapprochée.

L'ensemble du personnel de STDV a été impliqué dans la réflexion : lors de la réunion du 18 septembre 2018, il leur a été demandé de réfléchir sur des sujets d'action en milieu de Travail pouvant constituer le projet de service, selon des critères définis par la CMT.

- ▲ 4 ou 5 actions maximum
- ▲ 1 à 2 sujets minimum en lien avec le PRST3/CPOM
- ▲ 3 à 4 sujets selon la taille des projets en lien avec le diagnostic territorial de STDV
- ▲ 1 sujet sur 5 portant sur un secteur d'activité regroupant un nombre important de salariés
- ▲ 1 sujet sur 5 portant sur un secteur regroupant un nombre important d'employeurs
- ▲ 3 sujets sur 5 libres
- ▲ Les sujets du projet de service doivent mobiliser 50% des cellules de STDV ou à minima une cellule par centre
- ▲ Les sujets doivent donner lieu à un livrable et/ou une action en entreprise

Enfin une trentaine de salariés de métiers différents a répondu à l'appel en s'investissant dans 6 groupes de travail qui dans un cadre donné, ont réalisé un bilan de l'existant, proposé des actions concrètes pour répondre de manière efficace aux problématiques de nos adhérents.

L'ensemble du personnel est tenu informé de l'avancée du projet de service par le biais de la CMT, et des comptes-rendus des groupes de travail.

5 GROUPES DE TRAVAIL « ACTION EN MILIEU DE TRAVAIL » ONT PORTE SUR :

- Substances psychoactives, Parlons-en
- Réduction des risques psycho-sociaux dans les EHPAD
- Développer la prévention dans les TPE du Bâtiment
- Améliorer la prévention dans le secteur de l'intérim
- Conception, grossesse et travail

5 ETUDES TRANSVERSES EN VUE DE L'AMELIORATION DU SERVICE RENDU AUX ADHERENTS ET LEURS SALARIES

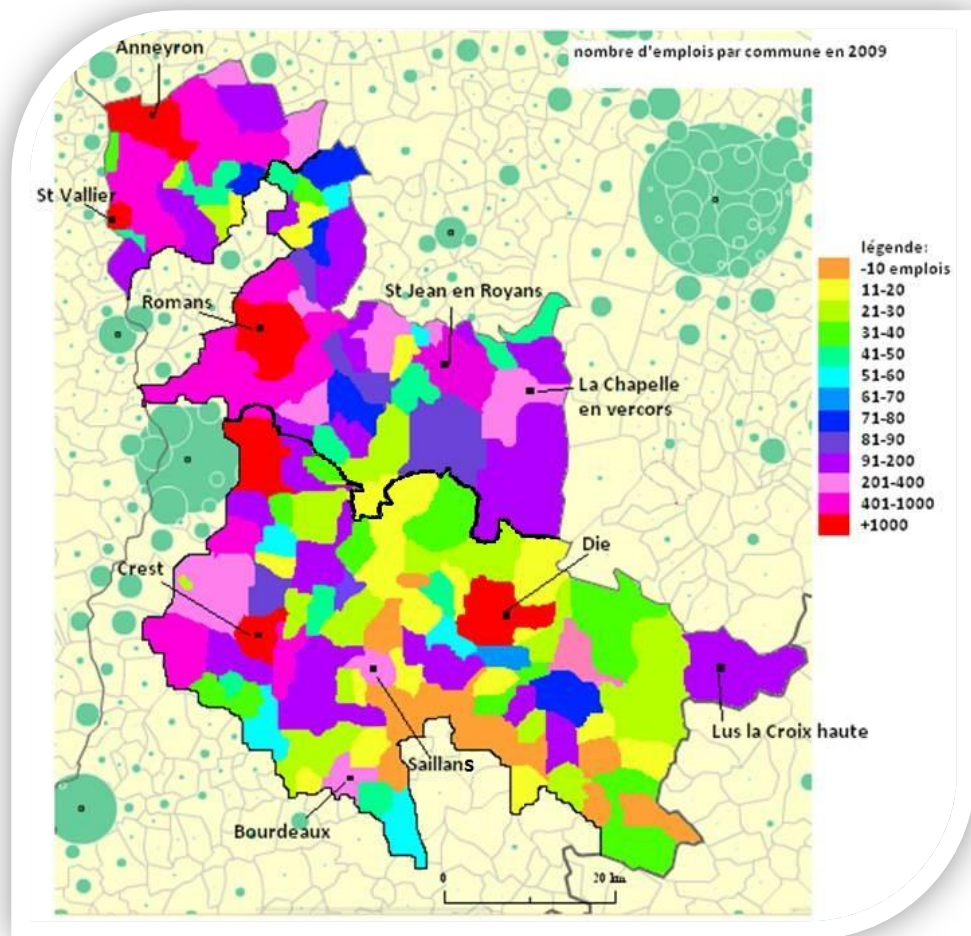
- Plan de Communication Interne
- Plan de Communication Externe
- La politique des Ressources Humaines
- Développer notre système d'information
- Démarche de Progrès en Santé (AMEXIST)

Le projet de service a été présenté au Conseil d'administration le 4 mars 2019, et a été validé à la majorité des voix.

LE DIAGNOSTIC TERRITORIAL DE STDV

NOTRE TERRITOIRE

STDV intervient sur 181 communes du territoire Drômois, qui présente des caractéristiques géographiques économiques et démographiques qu'il est essentiel de préciser afin de mieux appréhender les besoins en santé au travail des salariés des entreprises suivies.



NOS ADHERENTS

STDV compte ± 4129 entreprises adhérentes, pour ± 39122 salariés suivis soit 32 % du nombre total d'employeurs et 31% des salariés suivis adhérents aux SSTI de la Drôme (hors Pierrelatte). Près de 80% de ces entreprises comptent 10 salariés ou moins.

Bien que majoritaires ces entreprises comptent 27% des salariés suivis, alors que les entreprises de 20 à 50 salariés ne représentent que 6% de nos adhérents et représentent 20% des salariés suivis.

ANNEE	ADHERENTS	EFFECTIF SUIVI	MOYENNE SALARIE/ADHERENT
2015	3891	35407	9.1
2016	3987	35564	8.9
2017	4177	37964	9.1
2018	4163	38698	9.3
% 2018/2017	-0.34%	+ 1.90%	

Malgré une légère décroissance du nombre de nos adhérents, nous constatons une croissance non négligeable de quasi 2% du nombre de salariés suivis, témoignage du dynamisme du bassin d'activité essentiellement romanais et de Saint Vallier (a contrario, le secteur de Crest tend à décroître en nombre d'adhérents et de salariés suivis du fait d'une fuite de la ruralité vers les zones urbaines).

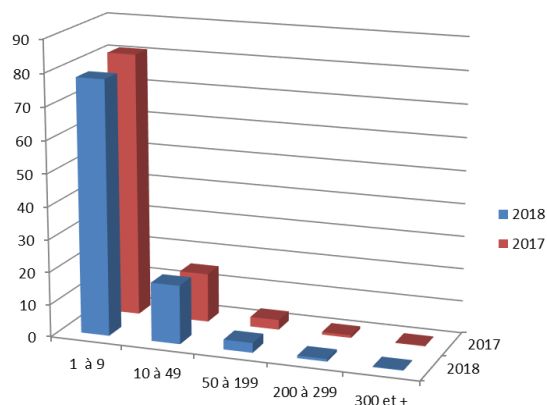
✓ Répartition des entreprises par taille à fin 2018 :

On constate une légère décroissance des entreprises de moins de 10 salariés au profit des entreprises dont l'effectif est compris entre 10 à 49 salariés.

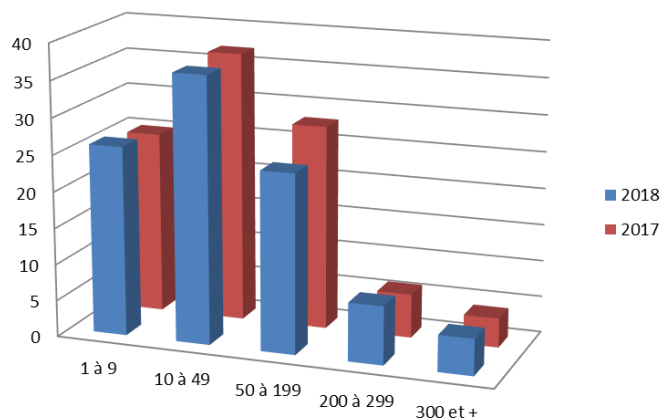
Toutefois, 96 % des entreprises que nous suivons ont un effectif inférieur à 50 salariés.

La répartition des salariés par taille d'entreprise est stable par rapport à N-1, avec une prédominance pour la tranche 10 à 49 salariés.

Répartition des entreprises par taille

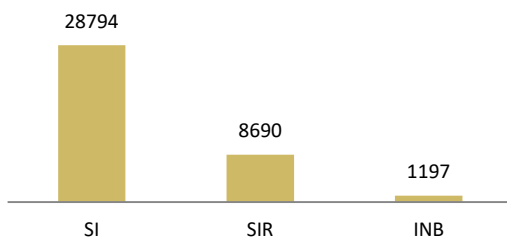


Répartition des effectifs par taille d'entreprise

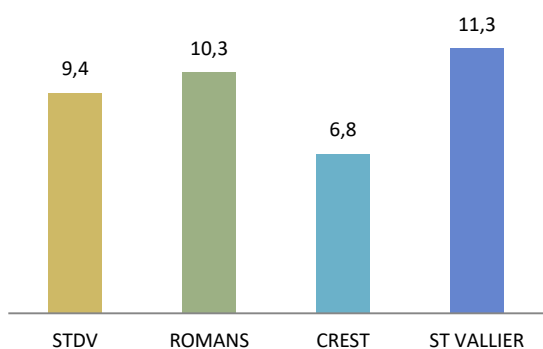


Pour l'année 2018

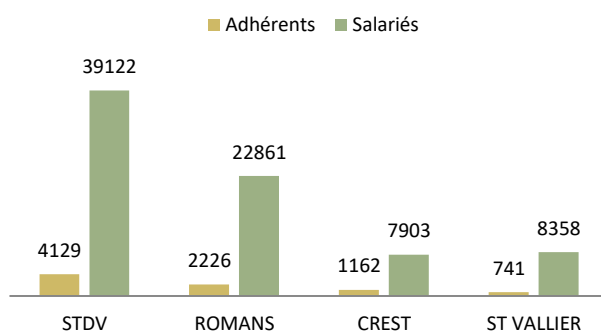
✓ Répartition des effectifs par catégorie de suivi médical



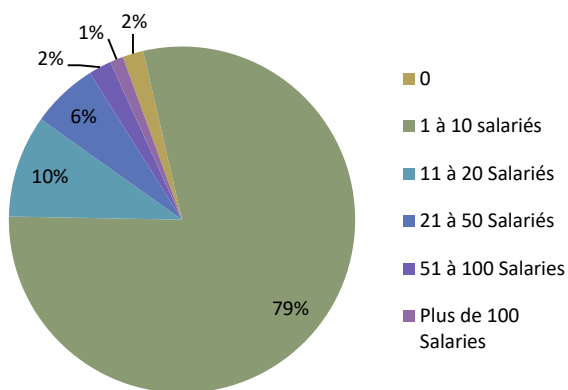
✓ Moyenne de salaires par entreprises par centre



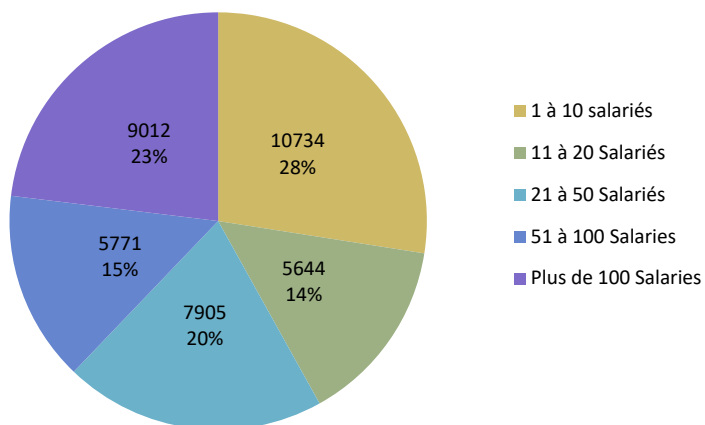
✓ Nombre d'adhérents et de salariés suivis par centre



✓ Nombre d'entreprises adhérentes réparties par effectifs

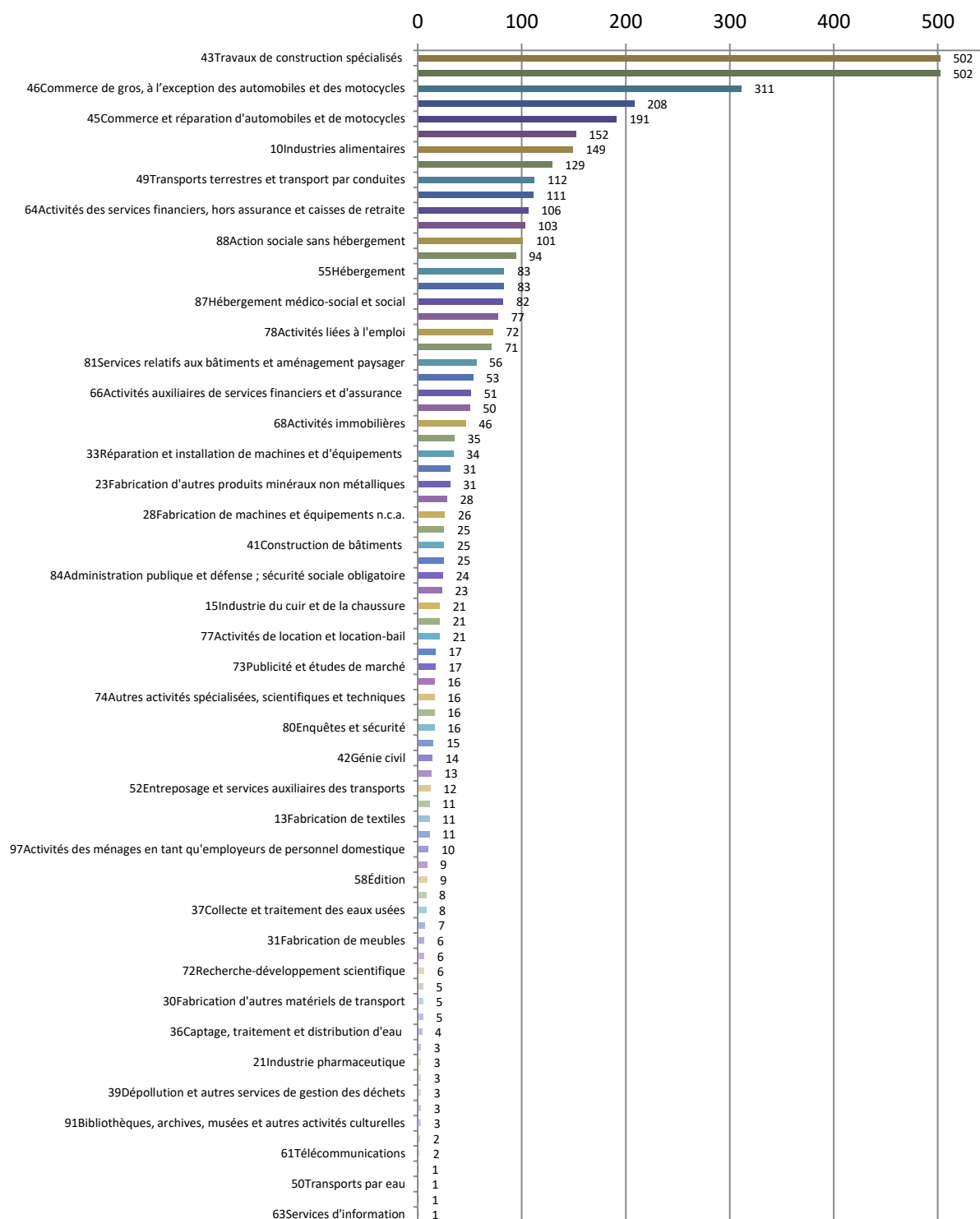


✓ Nombre de salariés répartis par taille d'entreprise



REPARTITION DES ADHERENTS PAR SECTEUR D'ACTIVITE ECONOMIQUE

- ✓
- ✓ La répartition ci-dessous intègre l'ensemble de nos adhérents



LA GOUVERNANCE DE STDV

✓ LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

✓ Mission :

Il exerce les pouvoirs les plus étendus notamment pour l'établissement des règlements intérieurs, la gestion des fonds et le règlement des comptes entre les adhérents et l'association.

Il a pour principales missions :

- d'élire le président ainsi que le bureau,
- d'établir tous règlements intérieurs pour le fonctionnement de STDV,
- de gérer les fonds de l'Association, de décider de leur placement ou de leur affectation et d'assurer le règlement des comptes entre les adhérents et l'Association

Il se réunit trois fois par an.

✓ Les membres :

Il est composé à parts égales :

- d'employeurs (Les représentants des employeurs sont désignés par les entreprises adhérentes, et après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel).
- de salariés (Les représentants des salariés des entreprises adhérentes sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel)

Le président du conseil d'administration est élu par et parmi les représentants des employeurs.

Le trésorier est élu parmi les représentants des salariés.

Président : Mme Claudine CHAUDIER (Bonhomme Bâtiment Industriel)

Vice-Président : M. Roland DOREE (Président SSTI Tain-Tournon)

Trésorier : M. Christophe MICOLET (CFE/CGC) (Cadre Magarete Steiff)

Autres Membres :

M. Daniel DANTONNY (Gérant MDC Coiffures)

M. Christian DORADOUX (Cadre REVOL)

Mme Sophie GAILLAUD (Cadre FBFC)

M. Jean-Christophe BONHOMME (Gérant Atelier 4 collines)

M. Philippe GAUME (Assur'consult)

Mme Stéphanie ISSARTEL (Cadre BRD)

Mme Emmanuelle GARNIEL (Cadre Tanneries Roux)

Mme Nathalie BELMONTE (Gérante IM Meca)

M Nicolas PEYROT (CFTC) (Employé XPO)

Mme Stéphanie ANNEE (CFTC) (Employée XPO)

M. Marc BENISTAND (CFDT) (Employé Veyret)

Mme Valérie CHAVANT (CFE/CGC) (Cadre Clergerie)

M. Dominique GEIST (CGT) (Employé FBFC)

M. Ludovic CHARIGNON (CGT) (Employé SAICA EL)

M. Mickaël BRET (CGT-FO) (Employé TN International)

M. Roger CLAISSE (CGT-FO) (Employé SAICA EL)

Il est à noter que le collège employeurs est très représentatif de la diversité de notre territoire.

✓ LA COMMISSION DE CONTROLE

✓ Mission :

Elle est consultée sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion du Service de Santé au Travail.
Elle se réunit trois fois par an.

✓ Les membres :

Cette commission est composée pour un tiers, de représentants des employeurs et pour deux tiers, de représentants des salariés.

Président : Mme Valérie CHAVANT (CFE-CGC)

Secrétaire : M. Daniel DANTONNY (employeur)

Représentants des employeurs :

M. Philippe GAUME

M. Samuel CESAR (Cadre SAS ALPENA)

M. Christian DORADOUX

Représentants des salariés :

C.G.T	M. Dominique GEIST M. Ludovic CHARIGNON
C.F.D.T	M. Marc BENISTAND M. Daniel GUERALT
F.O	M. Mickaël BRET M. Roger CLAISSE
C. G. C	M. Christophe MICOLET
C.F.T.C	M. Nicolas PEYROT Mme Stéphanie ANNEE

✓ LA COMMISSION MEDICO-TECHNIQUE

✓ Mission :

Elle a pour mission de formuler des propositions sur les priorités du service et les actions pluridisciplinaires conduites par ses membres.

Le service de santé interentreprises élabore, au sein de la CMT, un projet de service pluriannuel dans le cadre du contrat d'objectif et de moyens (CPOM) du service de santé au travail, en vue de définir les priorités d'actions du service (projet soumis à l'approbation du CA).

La CMT est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions pluridisciplinaires. Elle est consultée sur diverses questions, dont la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail, l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers, l'organisation des enquêtes et des campagnes...

✓ Les membres :

La CMT est composée de médecins, Infirmiers, Assistants Techniques en santé travail, IPRP (Intervenants en Prévention des Risques Professionnels) et ASST (Assistant(e)s de Service de Santé au Travail), sous l'égide du Président.

Présidente

- Marie FOUILLY

Représentant STDV

- Raphael GIMENO

Médecins

- Philippe CHATOT
- Marie FOUILLY
- Andi TODEA

Infirmier(e)s

- Pascal JOLY
- Claudine SERVANT

Préventeurs

- Olivier CULIE
- Sébastien FAVE

ATST – Assistante – Formateur

- Maëlle PIERRE
- Maryse PIERRE

Secrétaire

- Marlène DUNY

STDV EN CHIFFRES

LES CENTRES MEDICAUX :

	CENTRES FIXES	CENTRES D'APPOINTS	CENTRES EN ENTREPRISE	CENTRES D'APPOINTS LOUES
SECTEUR Crest	1	2	5	3
SECTEUR Romans	1	2	12	3
SECTEUR St Vallier	1	2	20	1

L'activité est principalement centrée sur les trois centres fixes de Crest, Romans et de St Vallier. A ces centres fixes se rajoutent le secteur de Rovaltain et d'autres pôles d'activité, cf carte en annexe.

STDV n'a plus de centre mobile, le dernier camion a été vendu mi 2016.

LES LOCAUX :

Centres fixes : leur accessibilité pour handicapés est assurée dans certains bureaux pour chaque centre.

✓ Centre fixe de Crest :

50 quai Pied Gai, 26400 CREST
Tél : 04 75 25 26 44 Fax : 04 75 76 74 76

Ce bâtiment, mis en service dans les années 60, agrandi en 2002, possède une surface d'environ 300 m² et comprend :

- 5 cabinets médicaux pour MdT ou Idest
- 2 secrétariats médicaux
- 2 bureaux administratifs et techniques
- 1 salle réunion/pause
- 1 salle d'attente
- 2 garages pour 110 m² environ, dont l'un est vide, et l'autre a été reconverti en local archives des DMST des retraités pour tout STDV.
- des salles d'archives

✓ Centre fixe de Romans :

Rue de Gillières – zone industrielle des Allobroges
BP 131 - 26104 ROMANS CEDEX
Tél : 04 75 70 70 20 Fax : 04 75 05 08 10

Siège de l'association, ce centre rassemble la majorité du personnel médical, technique, administratif et la direction.

Ce bâtiment, mis en service le 1^{er} septembre 2003 d'une surface de 850 m² (auxquels s'ajoutent en sous-sol 110 m² de réserves et d'archives) est quasi intégralement occupé par l'Association STDV.

En effet seule l'aile administrative se trouve partagée entre STDV et le CILEC, Centre Industriel de Liaison, d'Etudes et de Coordination – les trois autres ailes sont totalement dévolues à l'activité de médecine et santé au travail.

Ces dernières comprennent :

- 10 cabinets médicaux ou infirmières
- 10 secrétariats médicaux
- 4 bureaux pour le personnel filière prévention hors médical
- 4 salles d'attente
- 1 salle réunion - bibliothèque – documentation
- 1 économat et 1 pièce de service et convivialité.

Ces locaux sont complétés pour la partie administrative par les bureaux consacrés à l'administration (relations adhérents), à la comptabilité et à la direction, situés dans la quatrième aile qui comprend également une salle de réunion de 85 m² permettant pour S.T.D.V. la tenue des différentes réunions et l'organisation de formations soit internes, soit à destination des adhérents.

Au sous-sol, trois pièces réservées aux différentes archives sont disponibles.

Nous ajouterons qu'afin de faciliter les analyses réalisées par les assistantes médicales, des toilettes avec micro-laboratoire sont immédiatement accessibles depuis les secrétariats. Au nombre de 6 chacune d'entre elles dessert au maximum 2 secrétariats médicaux. Deux d'entre elles sont accessibles aux handicapées.

Le hall accueille également trois vitrines présentant différents EPI sous forme pédagogique.

Un projet d'extension du bâtiment d'une superficie d'environ 120 m² sera à l'étude sur 2019 afin d'accueillir 4 bureaux médicaux / techniques supplémentaires.

- ✓ Centre fixe de Saint Vallier :

Zone d'Activités des Iles (nouvelle adresse postale fin 2016 : 9 rue Antoine Lavoisier)
26240 ST VALLIER
Tel: 04 75 23 02 06 Fax: 04 75 23 53 59

Mis en service en 2000 par l'Association « Groupement Interprofessionnel de Santé au Travail de la Région de St Vallier »

Ce centre fixe comporte :

- 4 bureaux médicaux
- 4 bureaux de secrétariat médical ou personnel prévention
- un local laboratoire
- une salle de réunion/pause
- des locaux d'archives.

Il dispose également des espaces nécessaires à l'accueil, à l'attente des salariés et les commodités nécessaires aux visiteurs comme au personnel.

Un projet d'extension du bâtiment d'une superficie d'environ 110 m² sera à l'étude sur 2019 afin de réorganiser les locaux pour l'accueil des salariés en visite et réaménager les espaces de consultation.

PERSONNEL STDV AU 31 Décembre 2018 :

✓ Médecins :

12 Médecins pour 10.4 ETP

9 médecins à temps complet :

5 au centre fixe de ROMANS
2 au centre fixe de CREST
2 au centre fixe de ST VALLIER

3 médecins à temps partiel

2 au centre fixe de ROMANS
1 au centre fixe de ST VALLIER

✓ Infirmiers

9 IDEST pour 7.6 ETP

5 infirmiers à temps complet :

4 au centre fixe de ROMANS
1 au centre fixe de CREST

4 infirmiers à temps partiel

2 au centre fixe de ROMANS
1 au centre fixe de CREST
1 au centre fixe de ST VALLIER

✓ Assistantes médicales

11 Assistantes médicales pour 10 ETP

7 Assistantes médicales à temps complet :

4 au centre fixe de ROMANS
1 au centre fixe de CREST
2 au centre fixe de ST VALLIER

7 Assistantes médicales à temps partiel

2 au centre fixe de ROMANS
1 au centre fixe de CREST
1 au centre fixe de ST VALLIER

✓ Psychologue du Travail

1 psychologue pour 0.2 ETP

1 Psychologue à temps partiel :

Reparti sur les 3 centres fixes

✓ Préventeurs

5 préventeurs pour 5 ETP

5 préventeurs à temps complet :

3 au centre fixe de ROMANS
1 au centre fixe de CREST
1 au centre fixe de ST VALLIER

✓ Assistante Technique Santé Travail

4 ATST pour ETP

3 ATST à temps complet :

1 au centre fixe de ROMANS +1 Renfort en CDD
1 au centre fixe de CREST
1 au centre fixe de ST VALLIER

✓ Formatrice SST/PRAP

1 Formatrice pour 1 ETP

1 Formatrice à temps complet :

1 au centre fixe de ROMANS

✓ Fonction support

5 Personnel Administratif pour 4.55 ETP :

1 responsable relation adhérents à temps complet
1 Directeur à temps complet

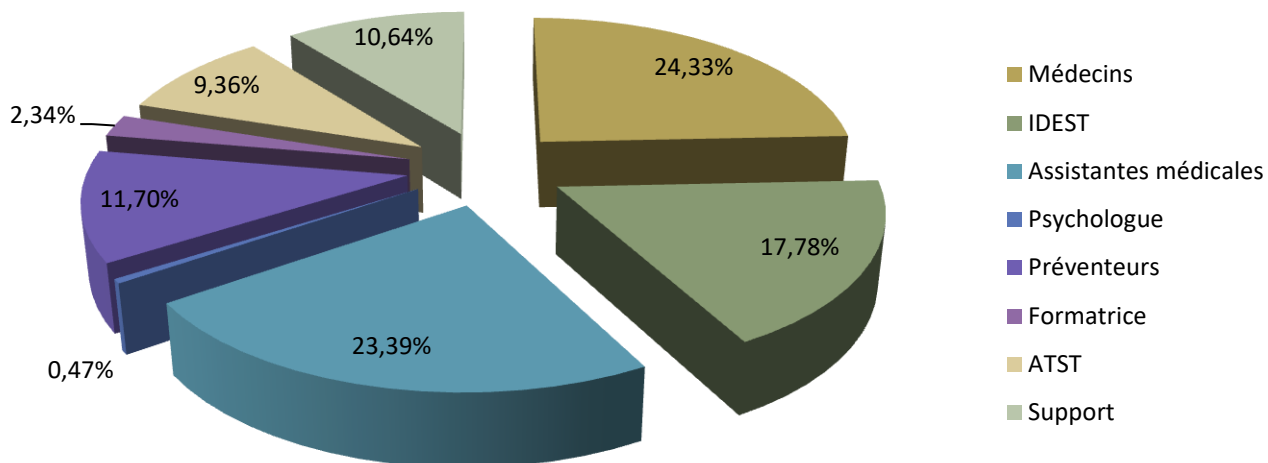
2 au centre fixe de ROMANS

1 responsable relation adhérents à temps partiel
1 responsable administrative à temps partiel
1 chargée de communication à temps partiel

3 au centre fixe de ROMANS

Soit 47 personnes pour un effectif global à 42.75 ETP.

- Ceci aboutit à la synthèse suivante de nos effectifs en % du total :



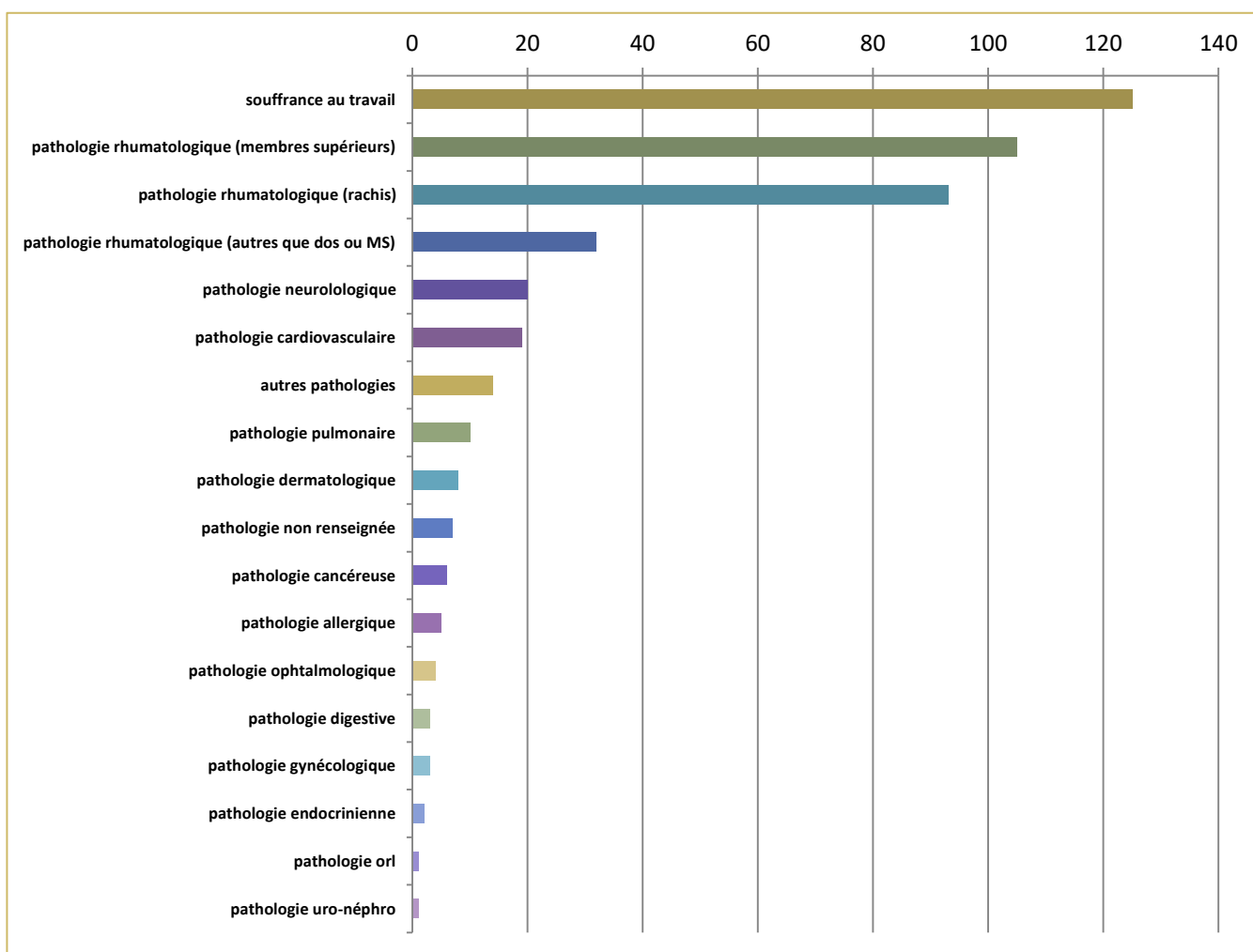
L'ANALYSE DU BESOIN DE NOS ADHERENTS PAR LE BIAIS DES INAPTITUDES

Les médecins de STDV ont prononcé 458 inaptitudes pour les années 2015 et 2016 (pas de données 2017).

Les décisions d'inaptitude sont prises en raison de pathologies que les médecins identifient :

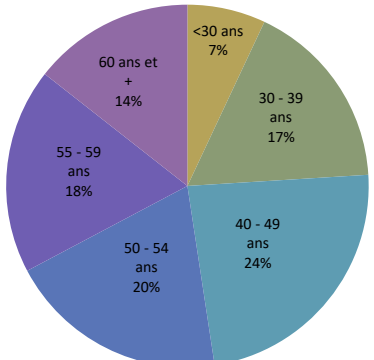
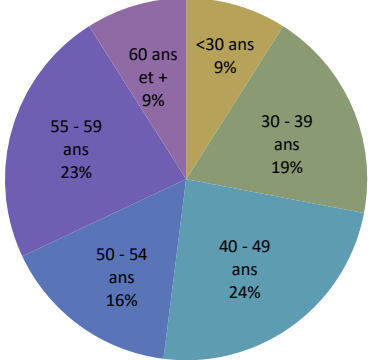
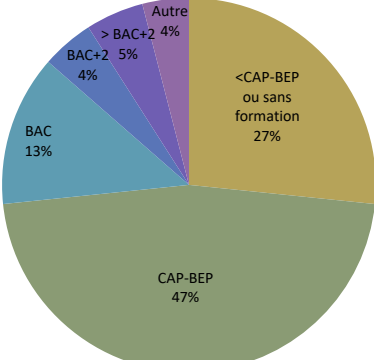
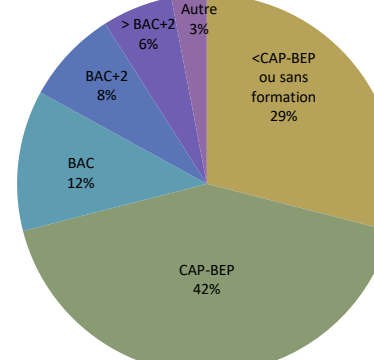
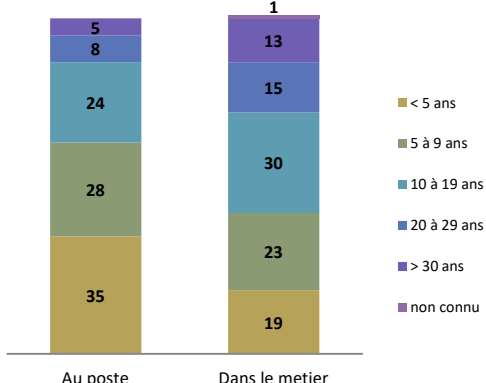
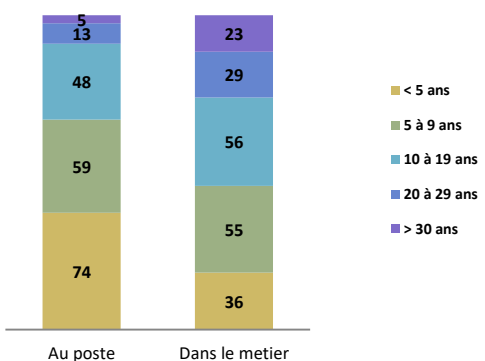
- 27% pour souffrance au travail
- 23% pour pathologie rhumatologique (membres supérieurs)
- 20% pour pathologie rhumatologique (rachis)
- 7% pour pathologie rhumatologique (autre que dos ou MS), soit 50% des inaptitudes pour toutes pathologies rhumatologiques confondues
- Et moins de 5% par pathologie pour le reste des pathologies

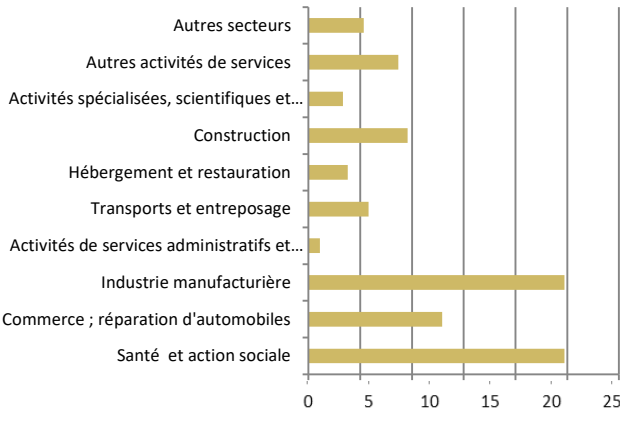
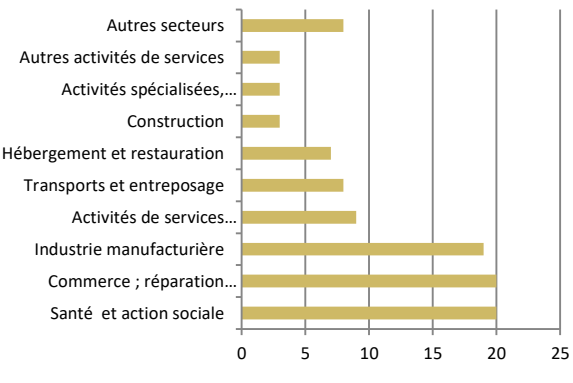
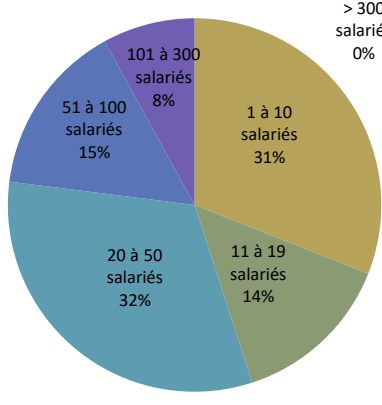
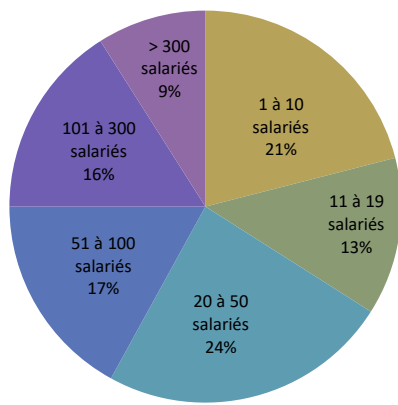
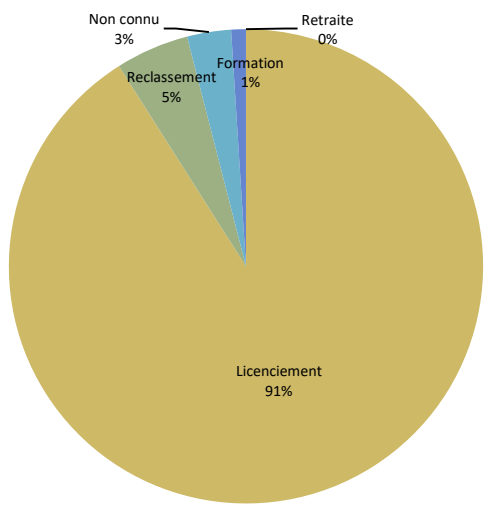
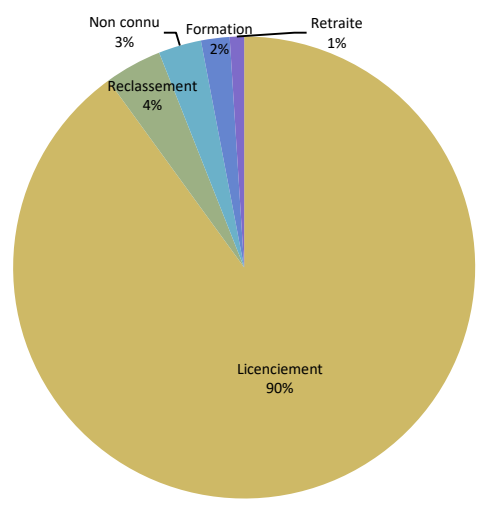
✓ Répartition des inaptitudes par pathologie



✓ Répartition des inaptitudes par divers critères en comparaison avec Rhône Alpes

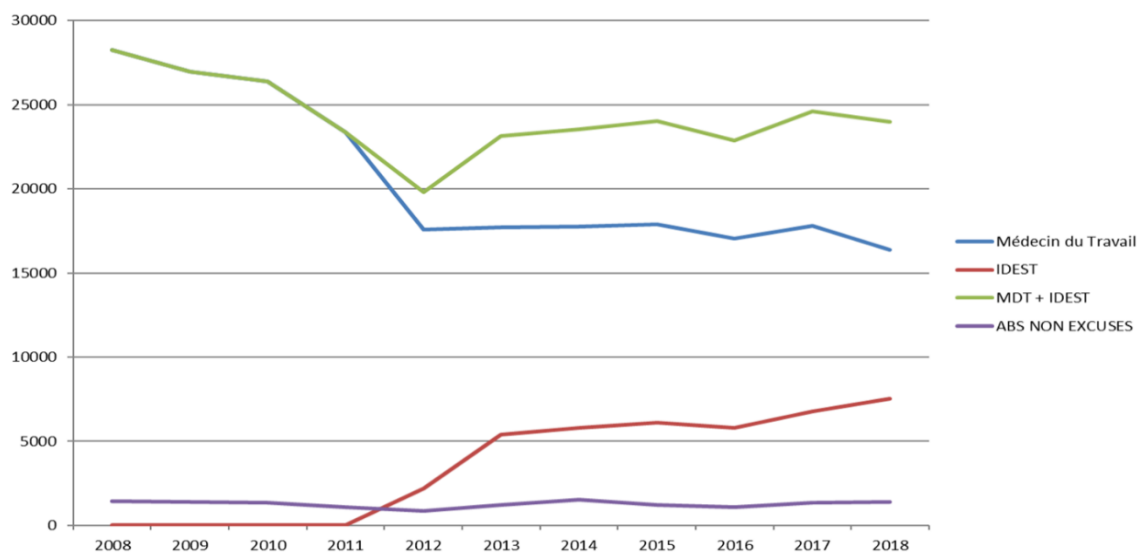
STDV	Rhône Alpes																
✓ Sexe du salarié																	
 <table border="1"> <tr><th>Sexe</th><th>Pourcentage</th></tr> <tr><td>Homme</td><td>38%</td></tr> <tr><td>Femme</td><td>62%</td></tr> </table>	Sexe	Pourcentage	Homme	38%	Femme	62%	 <table border="1"> <tr><th>Sexe</th><th>Pourcentage</th></tr> <tr><td>Homme</td><td>40%</td></tr> <tr><td>Femme</td><td>60%</td></tr> </table>	Sexe	Pourcentage	Homme	40%	Femme	60%				
Sexe	Pourcentage																
Homme	38%																
Femme	62%																
Sexe	Pourcentage																
Homme	40%																
Femme	60%																
✓ Origine de la pathologie																	
 <table border="1"> <tr><th>Origine</th><th>Pourcentage</th></tr> <tr><td>Professionnelle</td><td>41%</td></tr> <tr><td>Mixte</td><td>33%</td></tr> <tr><td>Non professionnelle</td><td>26%</td></tr> </table>	Origine	Pourcentage	Professionnelle	41%	Mixte	33%	Non professionnelle	26%	 <table border="1"> <tr><th>Origine</th><th>Pourcentage</th></tr> <tr><td>Professionnelle</td><td>36%</td></tr> <tr><td>Non professionnelle</td><td>37%</td></tr> <tr><td>Mixte</td><td>27%</td></tr> </table>	Origine	Pourcentage	Professionnelle	36%	Non professionnelle	37%	Mixte	27%
Origine	Pourcentage																
Professionnelle	41%																
Mixte	33%																
Non professionnelle	26%																
Origine	Pourcentage																
Professionnelle	36%																
Non professionnelle	37%																
Mixte	27%																
✓ Nature des pathologies aboutissant à l'inaptitude																	
 <table border="1"> <tr><th>Nature</th><th>Pourcentage</th></tr> <tr><td>Pathologie rhumatologique</td><td>50%</td></tr> <tr><td>Pathologie de la sphère psychique</td><td>27%</td></tr> <tr><td>Autres pathologies</td><td>23%</td></tr> </table>	Nature	Pourcentage	Pathologie rhumatologique	50%	Pathologie de la sphère psychique	27%	Autres pathologies	23%	 <table border="1"> <tr><th>Nature</th><th>Pourcentage</th></tr> <tr><td>Pathologie rhumatologique</td><td>51%</td></tr> <tr><td>Pathologie de la sphère psychique</td><td>30%</td></tr> <tr><td>Autres pathologies</td><td>19%</td></tr> </table>	Nature	Pourcentage	Pathologie rhumatologique	51%	Pathologie de la sphère psychique	30%	Autres pathologies	19%
Nature	Pourcentage																
Pathologie rhumatologique	50%																
Pathologie de la sphère psychique	27%																
Autres pathologies	23%																
Nature	Pourcentage																
Pathologie rhumatologique	51%																
Pathologie de la sphère psychique	30%																
Autres pathologies	19%																

STDV	Rhône Alpes
✓ Age du salarié	
	
✓ Niveau de formation du salarié	
	
✓ Ancienneté du salarié au poste de travail, et dans le métier	
	

STDV	Rhône Alpes																																												
✓ Secteur d'activité de l'entreprise																																													
 <table border="1"> <caption>Secteur d'activité de l'entreprise - STDV</caption> <thead> <tr> <th>Secteur</th> <th>Effectif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Autres secteurs</td><td>5</td></tr> <tr><td>Autres activités de services</td><td>8</td></tr> <tr><td>Activités spécialisées, scientifiques et...</td><td>3</td></tr> <tr><td>Construction</td><td>8</td></tr> <tr><td>Hébergement et restauration</td><td>3</td></tr> <tr><td>Transports et entreposage</td><td>5</td></tr> <tr><td>Activités de services administratifs et...</td><td>1</td></tr> <tr><td>Industrie manufacturière</td><td>21</td></tr> <tr><td>Commerce ; réparation d'automobiles</td><td>11</td></tr> <tr><td>Santé et action sociale</td><td>21</td></tr> </tbody> </table>	Secteur	Effectif	Autres secteurs	5	Autres activités de services	8	Activités spécialisées, scientifiques et...	3	Construction	8	Hébergement et restauration	3	Transports et entreposage	5	Activités de services administratifs et...	1	Industrie manufacturière	21	Commerce ; réparation d'automobiles	11	Santé et action sociale	21	 <table border="1"> <caption>Secteur d'activité de l'entreprise - Rhône Alpes</caption> <thead> <tr> <th>Secteur</th> <th>Effectif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Autres secteurs</td><td>8</td></tr> <tr><td>Autres activités de services</td><td>3</td></tr> <tr><td>Activités spécialisées,...</td><td>3</td></tr> <tr><td>Construction</td><td>3</td></tr> <tr><td>Hébergement et restauration</td><td>7</td></tr> <tr><td>Transports et entreposage</td><td>8</td></tr> <tr><td>Activités de services...</td><td>9</td></tr> <tr><td>Industrie manufacturière</td><td>19</td></tr> <tr><td>Commerce ; réparation...</td><td>20</td></tr> <tr><td>Santé et action sociale</td><td>20</td></tr> </tbody> </table>	Secteur	Effectif	Autres secteurs	8	Autres activités de services	3	Activités spécialisées,...	3	Construction	3	Hébergement et restauration	7	Transports et entreposage	8	Activités de services...	9	Industrie manufacturière	19	Commerce ; réparation...	20	Santé et action sociale	20
Secteur	Effectif																																												
Autres secteurs	5																																												
Autres activités de services	8																																												
Activités spécialisées, scientifiques et...	3																																												
Construction	8																																												
Hébergement et restauration	3																																												
Transports et entreposage	5																																												
Activités de services administratifs et...	1																																												
Industrie manufacturière	21																																												
Commerce ; réparation d'automobiles	11																																												
Santé et action sociale	21																																												
Secteur	Effectif																																												
Autres secteurs	8																																												
Autres activités de services	3																																												
Activités spécialisées,...	3																																												
Construction	3																																												
Hébergement et restauration	7																																												
Transports et entreposage	8																																												
Activités de services...	9																																												
Industrie manufacturière	19																																												
Commerce ; réparation...	20																																												
Santé et action sociale	20																																												
✓ Effectif de l'entreprise																																													
 <table border="1"> <caption>Effectif de l'entreprise - STDV</caption> <thead> <tr> <th>Effectif</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>> 300 salariés</td><td>0%</td></tr> <tr><td>101 à 300 salariés</td><td>8%</td></tr> <tr><td>51 à 100 salariés</td><td>15%</td></tr> <tr><td>20 à 50 salariés</td><td>32%</td></tr> <tr><td>11 à 19 salariés</td><td>14%</td></tr> <tr><td>1 à 10 salariés</td><td>31%</td></tr> </tbody> </table>	Effectif	Pourcentage	> 300 salariés	0%	101 à 300 salariés	8%	51 à 100 salariés	15%	20 à 50 salariés	32%	11 à 19 salariés	14%	1 à 10 salariés	31%	 <table border="1"> <caption>Effectif de l'entreprise - Rhône Alpes</caption> <thead> <tr> <th>Effectif</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>> 300 salariés</td><td>9%</td></tr> <tr><td>101 à 300 salariés</td><td>16%</td></tr> <tr><td>51 à 100 salariés</td><td>17%</td></tr> <tr><td>20 à 50 salariés</td><td>24%</td></tr> <tr><td>11 à 19 salariés</td><td>13%</td></tr> <tr><td>1 à 10 salariés</td><td>21%</td></tr> </tbody> </table>	Effectif	Pourcentage	> 300 salariés	9%	101 à 300 salariés	16%	51 à 100 salariés	17%	20 à 50 salariés	24%	11 à 19 salariés	13%	1 à 10 salariés	21%																
Effectif	Pourcentage																																												
> 300 salariés	0%																																												
101 à 300 salariés	8%																																												
51 à 100 salariés	15%																																												
20 à 50 salariés	32%																																												
11 à 19 salariés	14%																																												
1 à 10 salariés	31%																																												
Effectif	Pourcentage																																												
> 300 salariés	9%																																												
101 à 300 salariés	16%																																												
51 à 100 salariés	17%																																												
20 à 50 salariés	24%																																												
11 à 19 salariés	13%																																												
1 à 10 salariés	21%																																												
✓ Devenir du salarié mis en inaptitude																																													
 <table border="1"> <caption>Devenir du salarié mis en inaptitude - STDV</caption> <thead> <tr> <th>Devenir</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Licenciement</td><td>91%</td></tr> <tr><td>Reclassement</td><td>5%</td></tr> <tr><td>Non connu</td><td>3%</td></tr> <tr><td>Formation</td><td>1%</td></tr> <tr><td>Retraite</td><td>0%</td></tr> </tbody> </table>	Devenir	Pourcentage	Licenciement	91%	Reclassement	5%	Non connu	3%	Formation	1%	Retraite	0%	 <table border="1"> <caption>Devenir du salarié mis en inaptitude - Rhône Alpes</caption> <thead> <tr> <th>Devenir</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Licenciement</td><td>90%</td></tr> <tr><td>Reclassement</td><td>4%</td></tr> <tr><td>Non connu</td><td>3%</td></tr> <tr><td>Formation</td><td>2%</td></tr> <tr><td>Retraite</td><td>1%</td></tr> </tbody> </table>	Devenir	Pourcentage	Licenciement	90%	Reclassement	4%	Non connu	3%	Formation	2%	Retraite	1%																				
Devenir	Pourcentage																																												
Licenciement	91%																																												
Reclassement	5%																																												
Non connu	3%																																												
Formation	1%																																												
Retraite	0%																																												
Devenir	Pourcentage																																												
Licenciement	90%																																												
Reclassement	4%																																												
Non connu	3%																																												
Formation	2%																																												
Retraite	1%																																												

ACTIVITE MEDICALE

Bilan des visites de 2008 à 2018 :



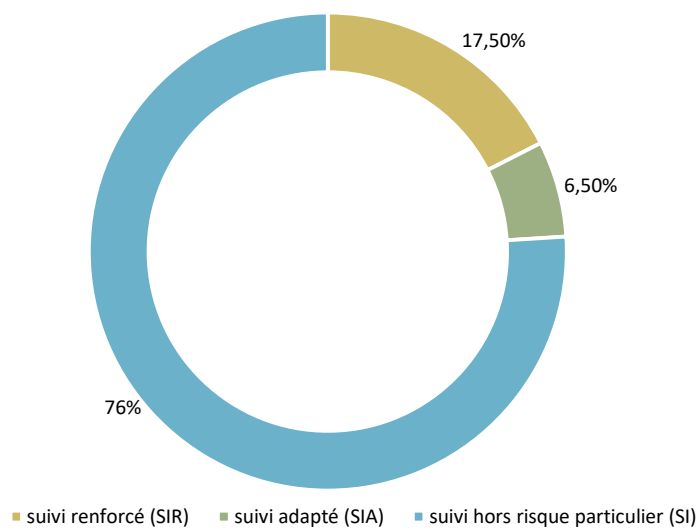
La comparaison avec les exercices précédents demeure difficile dans la mesure où certaines rubriques n'ont pas été renseignées de manière homogène. Nous avons des difficultés de produire des chiffres suffisamment exhaustifs et facilement exploitables. Le changement de version de logiciel métier n'a pas supprimé ces écarts.

Sur 2018, on constate une décroissance du nombre de visites médicales, du fait essentiellement de l'arrêt maladie de l'un de nos médecins pendant quasi 8 mois, par contre, les visites d'information et prévention initiales ou périodiques IDEST (définies selon un protocole établi par chaque médecin du travail) sont en constante croissance.

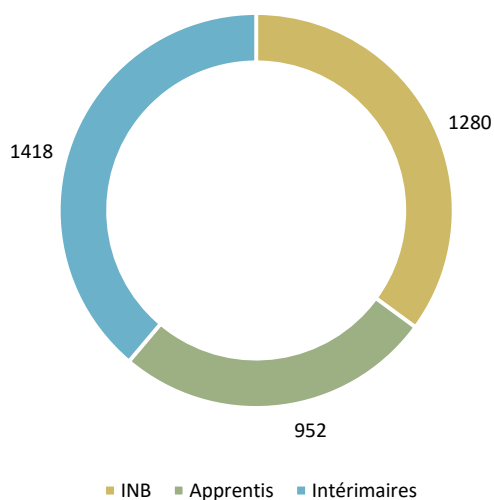
Les absences restent notre « premier adhérent » et ce malgré l'augmentation de la pénalité d'absence à 60 €.

Salariés selon le type de suivi en 2018 :

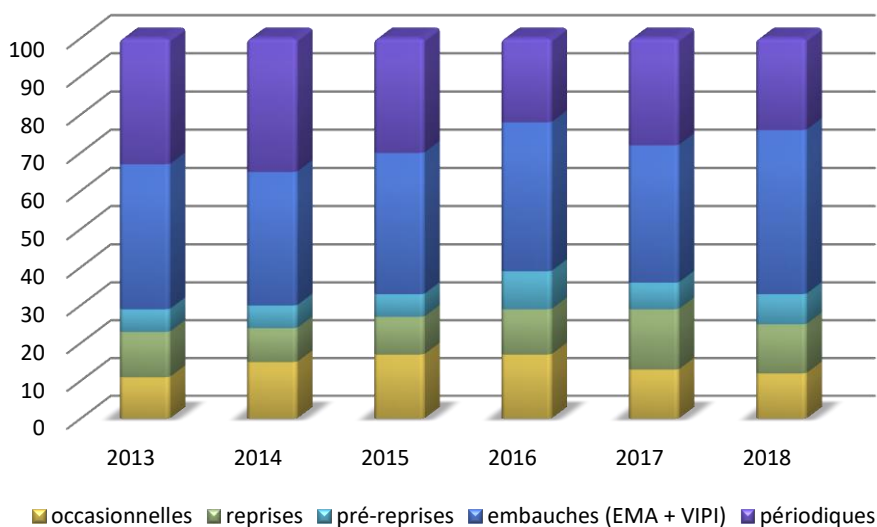
✓ Classification SIR/SIA/SI



✓ Classification INB/Apprentis/Intérimaires

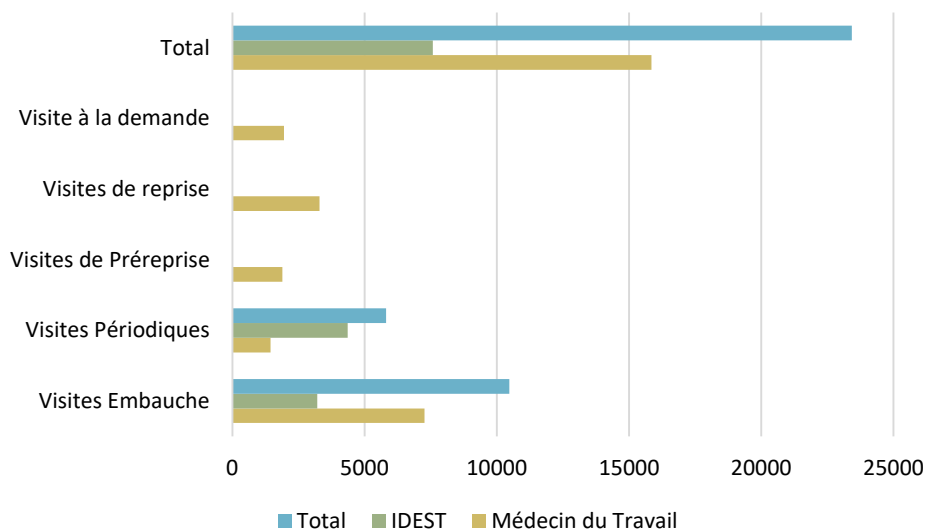


Historique des visites par type en pourcentage :



Le graphe du type de visites est en NOMBRE de visites et non en TEMPS passé, faute de pouvoir le mesurer. Il est clair que l'importance croissante des visites occasionnelles pré-reprise et de reprise (33 % du total) en temps passé doit être de plus de 50%...

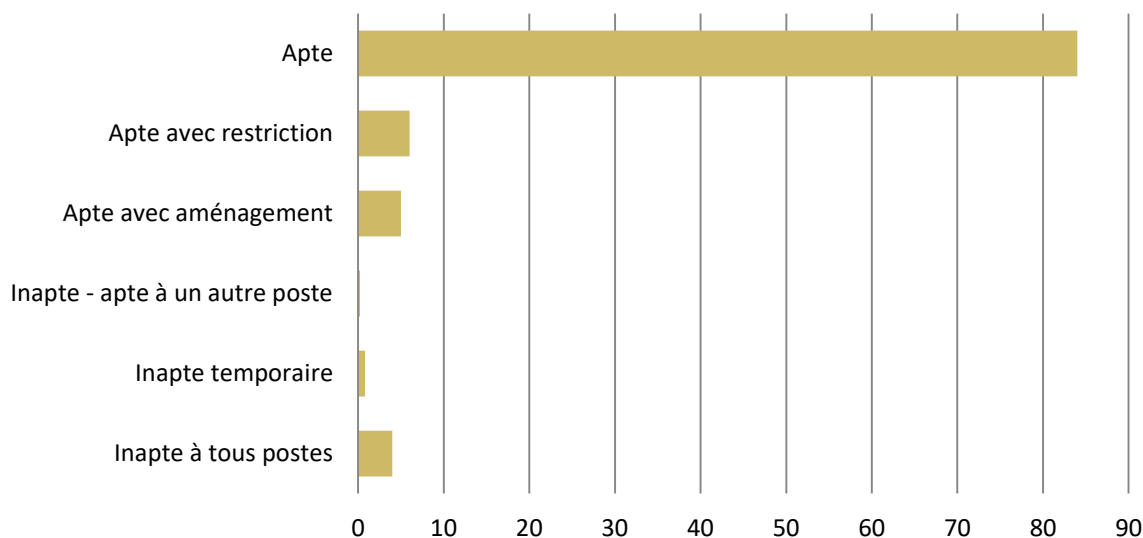
Suivi individuel des salariés par type de visite en 2018 :



Nous constatons sur 2018 une nette croissance des visites initiales et périodiques infirmières, représentant quasi la moitié du nombre de visites globales.

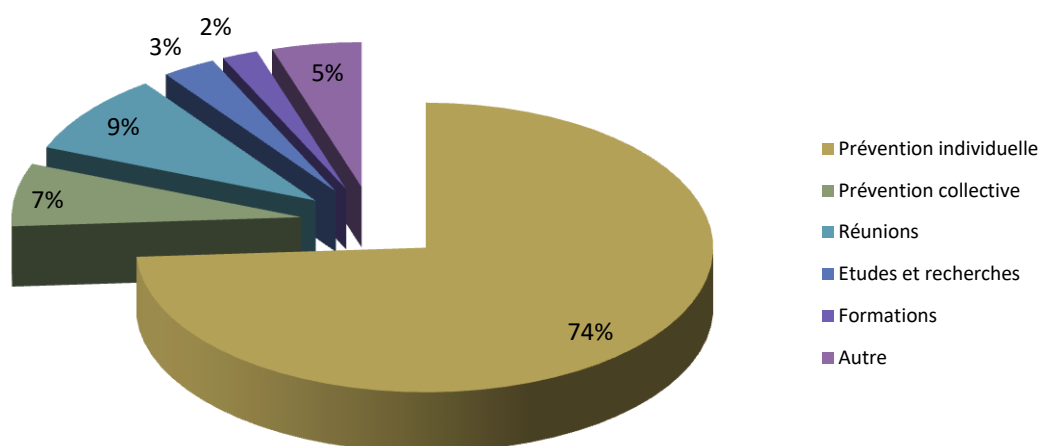
Cette répartition permettant ainsi aux médecins du travail d'être disponibles pour les visites dites occasionnelles de type reprise, pré-reprise ou à la demande.

Conclusions des visites en 2018 :



Nous observons toujours une augmentation du pourcentage d'inaptitudes qui atteint désormais les 4%. La moitié dont dues aux TMS, un tiers aux RPS...

Activité IDEST (Infirmiers en Santé Travail) 2018 :



La prévention individuelle représente la majorité des actions de nos IDEST, que cela soit au niveau de chacun de nos 3 centres fixes ou encore au niveau des 28 sites de consultations annexes pour une couverture géographique de 2900 km².

Les infirmières ont réalisé collectivement 7547 visites (VIPP et VIPI) sur 49,6% des entreprises de STDV

✓ On relève :

Un taux de présence moyen de 84 %

Ces visites nécessitent du temps de préparation (7%) et de débriefing (3%)

✓ On note également :

40,30 % de ces visites étaient des VIPI (Visite d'Information et de Prévention Initiale) nécessitant *un temps administratif et un temps d'échange plus important*.

En plus des participations aux CHSCT où nos infirmières représentent de plus en plus nos médecins, des actions spécifiques sont menées avec leur participation active.

✓ A noter en particulier :

31 sessions de sensibilisation collective sur 9 risques différents :

- 4 sessions alimentation/activité physique
- 4 sessions risques spécifiques pour les travailleurs postés
- 1 session risques spécifiques pour les commerciaux
- 7 sessions risques spécifiques pour les saisonniers
- 6 sessions risques spécifiques pour les services à la personne
- 3 sessions risque bruit
- 2 sessions risques psychosociaux
- 4 sessions risque travail sur écran
- 1 atelier sommeil addictions
- 2 ateliers santé en entreprises d'insertion
- 1 atelier prévention routière addictions
- Stand « mois sans tabac »
- Stand Forum Alternance
- 9 repérages risque bruit
- 6 diagnostics flashs addictions
- Réalisation de 4 films animation salles d'attente
- Théâtre forum addictions
- 4 vacances tests visions
- 3 vacances test urinaires
- 2 vacances test auditifs
- 2 vacances vaccins anti grippaux

ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

Le diagnostic ainsi que l'analyse des besoins en santé travail, ont amené STDV, à réaffirmer sa mission :

« Accompagner les salariés et les entreprises pour agir sur la préservation, la prévention, la promotion de la santé au travail et favoriser le maintien dans l'emploi ».

Suite à ces différentes analyses, la commission médicotechnique a retenu 5 Actions en milieu de travail, qui répondent aux orientations du Plan Régional Santé Travail 3, et aux critères de choix imposés par celle-ci :

- 1 sujet minimum en lien avec le PRST 3 / CPOM, max 2.
- 3 à 4 sujets selon taille des projets en lien avec le diagnostic territorial STDV et/ou cellule pluridisciplinaire
 - 1 action sur un secteur d'activité regroupant un nombre important de salariés
 - 1 sur un secteur ayant de nombreux employeurs (TPE)

Les sujets devront également :

- Mobiliser 50% des cellules STDV ou à minima 1 cellule de chaque centre.
- Donner lieu à un livrable et/ou l'intervention en entreprise

La Commission Médico Technique devra s'assurer de :

- La présence des compétences en interne ou possibilité de les mobiliser ou de se former « rapidement ».
- Le coût financier et humain (temps) devra être acceptable

SUBSTANCES PSYCHOACTIVES, PARLONS-EN

✓ OBJECTIF

Préserver la santé du salarié et conseiller l'employeur par rapport aux risques professionnels notamment les risques de consommations de produits psychoactifs.

Accompagner les entreprises adhérentes de STDV dans une approche globale de prévention et de réduction des consommations à risque d'alcool, de tabac, de cannabis, de médicaments et de produits psychoactifs.

✓ PLAN REGIONAL SANTE TRAVAIL

- Premier axe stratégique
 - ✓ Donner la priorité à la prévention primaire et au développement de la culture de la prévention
- Deuxième axe stratégique
 - ✓ Améliorer la qualité de vie au travail, levier de santé, de maintien en emploi des travailleurs et de performance économique et sociale de l'entreprise
- Action 2.11 Prévenir les pratiques addictives en milieu professionnel
 - ✓ Améliorer la connaissance, qualitative et quantitative, des pratiques addictives en milieu professionnel et de leurs conséquences en s'appuyant notamment sur les services de santé au travail
 - ✓ Mieux former les acteurs de la prévention, et en particulier les personnels des services de santé au travail, au repérage et à la prévention des pratiques addictives, notamment en déployant la formation au repérage précoce et à l'analyse des situations de travail susceptibles de favoriser des pratiques addictives, et en informant sur les ressources disponibles pour l'accompagnement et la prise en charge des personnes.
 - ✓ Promouvoir le débat entre acteurs de l'entreprise sur les pratiques addictives en milieu professionnel, encourager la concertation sur les mesures de prévention dans le cadre du dialogue social et diffuser auprès des employeurs et des CHSCT des bonnes pratiques en matière de prévention collective, incluant des mesures d'organisation du travail.
 - ✓ Encourager les démarches d'appropriation collective des enjeux entre préventeurs sur les territoires en réalisant des diagnostics locaux afin de prioriser l'action

✓ ELEMENTS DE CONTEXTE

En France par an, 73000 décès liés au tabac, 49000 liés à l'alcool, 1,2 millions de consommateurs réguliers de cannabis. La France est le 2^{ème} consommateur de benzodiazépine en Europe.

Une réalité dans le monde du travail :

36.2% de fumeurs réguliers, 9.3% de consommateurs d'alcool, 13.2% de cannabis...

15 à 25% des accidents de travail seraient dus directement à la consommation d'alcool. (INSERM 2003)

REDUIRE LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX DANS LES EHPAD

✓ OBJECTIF

Aider à la réduction des risques psycho-sociaux dans les EHPAD

✓ PLAN REGIONAL SANTE TRAVAIL

- Fiche action n° 1.3.10 : axe 1 : donner la priorité à la prévention primaire et développer la culture de prévention
- Objectif spécifique I
 - ✓ Améliorer le traitement des demandes individuelles ou collectives en prévention des risques psychosociaux par un renforcement des échanges entre les partenaires de la région
 - ✓

✓ ELEMENTS DE CONTEXTE

Secteur avec un fort taux d'absentéisme et de turn-over, des inaptitudes pour TMS et RPS

Les RPS sont peu pris en compte et très souvent il n'existe aucun repérage dans Le Document Unique, aucune évaluation et aucun plan d'action

Certaines structures comptabilisent les accidents de travail sans faire d'enquête pour essayer de déterminer des facteurs de risque et donc d'envisager des actions de correction. Certains EHPAD testent une méthode d'analyse des AT pour en déterminer la cause.

Le groupe RPS 26-07 a débuté une action pour le secteur médico-social ; une action de sensibilisation des RPS, pour les responsables de structures, notamment pour intégrer les RPS dans le Document Unique.

DEVELOPPER LA PREVENTION DANS LES TPE DU BATIMENT

✓ OBJECTIF

Développer la culture de prévention chez les maçons, charpentiers et couvreurs, à partir de données d'observation sur chantiers de nos adhérents

✓ PLAN REGIONAL SANTE TRAVAIL

- Fiche action n° 1.3.8 : Sensibiliser les acteurs de la prévention primaire et développer la culture de prévention.
- Objectif 2- Agir en prévention primaire pour prévenir l'usure professionnelle
✓

✓ ELEMENTS DE CONTEXTE

Globalement, il ressort une grosse difficulté de reclassement pour les salariés en situation d'inaptitude, notamment chez les plus de 45-50 ans. Parfois une difficulté liée au langage pour changer de métier, se reclasser.

Une méconnaissance des risques professionnels, tant par les salariés que par leurs employeurs.

Une forme de déni des risques, des EPI absents, ou peu portés, sans une réflexion systématique sur leur pertinence.

Une négligence et/ou méconnaissance sur le risque amiante.

Beaucoup de pathologies d'épaule et de dos ; beaucoup de charges lourdes .
Absence fréquente de Document Unique.

Difficulté de toucher les TPE, des actions sont faites chez les grosses entreprises, mais les petits sont souvent les oubliés ;

Pour l'ensemble du groupe, méconnaissance du travail réel sur les chantiers.

AMELIORER LA PREVENTION DANS LE SECTEUR DE L'INTERIM

✓ OBJECTIF

Identifier les besoins des agences et des intérimaires

Sensibiliser les agences d'intérim et les entreprises utilisatrices sur leurs rôles respectifs dans la prévention des risques professionnels

Faciliter la mise en relation du médecin du travail de l'entreprise de TT avec le MDT de l'entreprise utilisatrice

Promouvoir l'utilisation du portail intérimaire régional

✓ PLAN REGIONAL SANTE TRAVAIL

- Objectif 1 : Promouvoir la culture de prévention par l'accompagnement des démarches d'évaluation des risques et des acteurs de l'entreprise
- Objectif 2 : Mettre en perspective les données territoriales de santé au travail

✓

✓ ELEMENTS DE CONTEXTE

Une des caractéristiques des salariés intérimaires est qu'ils ont deux interlocuteurs : l'agence d'emploi, qui est l'employeur ; et l'entreprise utilisatrice pour laquelle ils effectuent leur mission.

À cette relation triangulaire, s'ajoute le service de santé au travail, auprès duquel il est parfois difficile d'obtenir des visites médicales du fait des contrats de courtes durées et de la démographie médicale.

De plus, chacune des entreprises ayant leur équipe santé travail respective, celle de l'entreprise de travail temporaire n'a pas toujours la connaissance des conditions de travail dans l'entreprise utilisatrice

Agir sur les risques professionnels des salariés intérimaires, c'est améliorer le fonctionnement des relations entre l'entreprise de travail temporaire (ETT), l'entreprise utilisatrice et leurs équipes santé travail respectives afin d'avoir une meilleure connaissance mutuelle et de pouvoir assurer un meilleur suivi médical du salarié intérimaire.

CONCEPTION, GROSSESSE, TRAVAIL

✓ OBJECTIF

Déployer, via l'ensemble des acteurs de STDV, les outils (questionnaire, affiches, questionnaire en ligne....) créés afin d'orienter les salariées en âge de procréer, exposées à des risques professionnels importants, vers leur service de santé au travail

Exploiter les données collectées afin d'orienter des actions de prévention spécifiques sur un ou plusieurs secteurs d'activité (ex: coiffeurs)

Développer le volet "fertilité et Reprotoxicité".

✓ ELEMENTS DE CONTEXTE

Manque d'information sur le « avant » la grossesse.

Problème de société : difficulté de conception, problèmes de fertilité, on en entend de plus en plus parler.

Trois quart des femmes enceintes travaillent.

Pas d'information sur le nombre de salariés exposés à des substances reprotoxiques .

Les professionnels de la périnatalité n'intègrent pas le travail aujourd'hui dans leur exercice (est-ce que vous conduisez beaucoup ? est-ce que vous restez longtemps debout ? c'est tout.)

Centre multidisciplinaire en création (depuis 3-4 ans) centre de consultation pour les problèmes de fertilité, conception, avec spécialistes périnatalité ET santé au travail

Déclaration des grossesses au travail tardives (>3mois), donc si exposition juste avant et premier trimestre, c'est passé inaperçu, et c'est souvent trop tard.

Phase embryonnaire et préconceptionnelle particulièrement sensibles à certaines expositions professionnelles.

Faible information des salarié(e)s avant de concevoir un enfant.

✓ ENJEU

Acquérir de la légitimité auprès des professionnels de la périnatalité, des salarié(e)s, des entreprises

Améliorer les compétences en interne liées aux facteurs de risques professionnels sur de grossesse et fertilité

Améliorer les relations/échanges avec les professionnels de la périnatalité de notre territoire

ACTIONS SUPPORT

La concrétisation des orientations du Projet de service passera par la définition et la mise en œuvre d'actions support majeures : la communication interne et externe, les ressources humaines, le développement du système d'informations et la « démarche de progrès ». Par ailleurs, la réalisation du Projet de service implique des orientations financières qui seront précisées et un engagement de l'ensemble du Service dans une démarche de suivi et d'évaluation des actions.

UN PLAN DE COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE

En inscrivant la communication comme axe de travail, STDV, souhaite partager et faire connaître auprès de ses adhérents et de leurs salariés son positionnement, son souhait d'amélioration du service rendu, de ses actions menées ainsi que la mise en œuvre de la prévention de la santé des salariés. STDV souhaite utiliser la communication comme levier majeur de l'accompagnement du Projet de Service en interne et auprès de ses adhérents.

✓ UNE COMMUNICATION EXTERNE A RENFORCER

Le plan de communication externe de STDV doit donner de la visibilité sur les actions collectives de prévention, le projet de service...

DES AXES DE TRAVAIL DE 3 TYPES SONT PRIVILEGIÉS

✓ DES ACTIONS POUR CONFORTER LA COMMUNICATION EN ENTREPRISE

- ✓ Proposer un programme de « rencontres prévention » avec les adhérents

Les « Rencontres prévention » sur un thème donné, d'une durée maximale de 2 heures, sous forme de petit déjeuner. Son objectif est d'attirer un large public issu de l'entreprise, afin de délivrer un message de prévention, mais également de donner de la visibilité et de la crédibilité à l'action de prévention conduite par STDV. Durant ce Projet de Service, ce rendez-vous annuel ou semestriel sera l'occasion de rencontrer nos adhérents pour échanger sur des thématiques différentes, comme la présentation des activités de STDV de manière générale ou par secteur géographique, sensibiliser à la prévention par secteur d'activité, ou ciblé sur des thématiques spécifiques.

- ✓ Créer des fiches thématiques pour les adhérents

Chaque fiche traite d'une thématique précise de prévention, pour laquelle elle vise à diffuser des éléments de connaissance. Cette fiche s'adresse à tous les secteurs d'activités, aussi bien les activités de commerce et de services que les activités industrielles. A titre d'exemple, l'évaluation des risques professionnels, les documents obligatoires en santé et sécurité au travail, le travail sur écran, le risque bruit, le risque chimique, ...

- ✓ Produire un journal « adhérents »

Création d'1 journal « adhérent » 1 à 2 fois par an.

Il s'agit de rappeler aux adhérents leurs obligations réglementaires, de les informer sur les aspects incontournables et essentiels de l'actualité en santé-sécurité au travail, de leur proposer des outils pour mettre en pratique des initiatives de prévention. Ce journal est également l'occasion de leur faire connaître, via des liens hypertextes, le site internet de STDV, sur lequel figure un certain nombre de documents utiles en téléchargement et de les fidéliser dans sa consultation.

✓ DEVELOPPER LES OUTILS DE COMMUNICATION EXISTANTS

✓ DEVELOPPER NOTRE SITE INTERNET

Améliorer et alimenter notre site internet, afin de fournir des informations pratiques et illustrées sur la Santé au Travail, les missions et l'organisation de STDV, des espaces interactifs (sondage en ligne, e-learning, quizz, test...) et nos espaces réservés, portail adhérents, portail intérimaires.

✓ REDACTION DE PLAQUETTES D'INFORMATION A L'USAGE DES SALARIES

La mission de conseil du STDV passe par l'information des salariés sur les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Pour renforcer cette information, il est proposé de procéder à un inventaire des plaquettes existantes et actualisées d'information sur les risques professionnels. Chaque équipe médicale pourrait être dotée d'un « book » des plaquettes existantes pour les présenter aux salariés en fonction des risques qui les concernent. Et chaque salarié pourrait ainsi disposer d'une information écrite remise en main propre.

Par ailleurs chacun de nos 5 groupes de travail a pu mettre en évidence un grand besoin d'outils de sensibilisation et une utilisation très diversifiée d'outils ou de supports existants. Il apparaît donc nécessaire de recenser l'ensemble des documents utilisés, en préciser leur usage, les compléter et les mettre à disposition dans un souci de cohérence et de pertinence des messages de prévention.

✓ DES ACTIONS POUR AMELIORER LA COMMUNICATION, A TRAVERS LA CORRESPONDANCE ADMINISTRATIVE EN DIRECTION DE SES ADHERENTS.

✓ Améliorer le contenu et la forme du rapport d'activité annuel

Ce rapport est l'occasion de dresser « un panorama » le plus complet et le plus fidèle possible de STDV et de ses activités, au cours de l'année précédente. Il dresse notamment : une photographie de l'organisation politique, des moyens humains et financiers de STDV ainsi qu'un état des données sur les adhérents et les salariés suivis, un bilan des actions réalisées...

Son contenu doit progresser dans trois directions :

Mieux rendre compte des actions réalisées, notamment en mettant des éléments plus qualitatifs, se décliner en 2 produits : un produit complet, relativement « élaboré », et un produit plus synthétique, sous forme de tableaux de bord, et enfin être pensé dans sa structuration pour une consultation sur le site internet.

✓ Optimiser la communication sur les aspects économiques de l'adhésion une fois par an.

✓

Chaque fin d'année, le Conseil d'Administration délibère sur l'évolution des taux de cotisations.

Soucieux d'informer ses adhérents, afin que ceux-ci puissent prendre les dispositions nécessaires, STDV leur adresse une lettre d'information explicative les informant du résultat de ces délibérations.

Il serait utile de profiter de cette occasion d'information pour faire passer différents messages, en fonction de l'actualité en santé-sécurité au travail et du STDV. Notamment les aspects d'évolution de la réglementation et de la jurisprudence.

✓ UNE COMMUNICATION INTERNE A DEVELOPPER

Le plan de communication du Projet de Service doit permettre en interne d'accompagner les salariés de STDV à s'approprier le sens du changement en cours, à en devenir acteur depuis leur champ d'action professionnel et relayer les orientations du Service et ses nouvelles modalités d'exercices auprès de nos adhérents et leurs salariés.

POUR ATTEINDRE CES OBJECTIFS DES ACTIONS SONT PRIVILEGIES

- ✓ Organiser et accompagner les échanges autour du projet de service

✓

Des réunions d'informations et d'échanges au sujet du projet de service seront organisées.

- Des réunions avec le Directeur de projet, le coordinateur de projet et les pilotes de chaque sujet auront lieu 2 à 3 fois par an selon l'avancée des projets.
- 1 fois par an, une réunion plénière aura lieu pour communiquer avec tous les salariés de STDV sur l'avancée du Projet de Service et permettre aux salariés de partager les orientations et les expériences en cours.

- ✓ Structurer un calendrier de communication des moments clés du déploiement du projet de service

✓

Ceci permettra de recueillir les remontées d'informations et de suivi des projets qui viendront concrétiser les avancées du Projet de Service, construire les messages de communication, apporter de la cohérence dans la diffusion des messages vis-à-vis des différentes parties prenantes.

- ✓ Produire un bulletin d'entreprise

Création d'un bulletin trimestriel ou semestriel à l'usage des salariés de STDV.

Pour informer les salariés de STDV de l'actualité en Santé-Sécurité, réformes, la vie du Service, arrivée et départ des salariés, naissances...

Et il permettra d'informer sur les avancées du projet de service.

- ✓ Mettre en place un outil de communication interne

Un nouvel outil de type « intranet » sera mis en place, et devra être organisé pour la partie STDV afin de rapatrier l'ensemble des données actuellement hébergées sur le disque « commun » du serveur et structuré dans sa partie Projet de Service pour donner une vue d'ensemble sur le déploiement et orientation des différents projets.

LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

✓ CONTEXTE, ENJEUX ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Le Projet de Service 2019-2024 tant dans sa finalité que dans ses modalités de mise en œuvre est porteur de changement et nécessite une organisation de ses ressources humaines.

STDV devra faire face à plusieurs enjeux dont :

- L'intégration d'une approche plus collective et transversale de la santé au travail et un accroissement de l'interface avec les bénéficiaires.
- Une poursuite de la mutation de la configuration de travail avec un fonctionnement généralisé en équipes santé travail
- Une évolution des compétences du personnel existant : utilisation d'un nouveau logiciel métier, travail en mode projet, animation d'équipe ou de groupe, communication, requête et analyse de statistiques...
- Travail dans une logique de réponse à des besoins évolutifs selon une approche d'amélioration de type « analyse, priorisation, définition, et mise en place d'actions, évaluation ».
- Une démarche de type gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) pour tenir compte des évolutions professionnelles (nouveaux emplois, embauches réalisées, départs effectifs...) et des départs à la retraite programmés.

Il s'agira d'analyser les besoins en ressources et/ou compétences nécessaires à la mise en œuvre du Projet de Service à partir des remontées de la CMT et des différents groupes de travail afin de définir les axes prioritaires de la politique RH.

✓ AXES D'ACTION

Trois leviers d'actions seront développés :

✓ Intégrer et accompagner les personnes dans l'évolution de leurs compétences en fonction des besoins de la mission du Service :

- S'organiser pour gérer les parcours d'évolution : développer la GPEC, introduire des modalités d'évaluation des compétences, organiser le repérage des potentiels et des souhaits d'évolution, définir des parcours professionnels et identifier des aires de mobilité possibles pour le personnel
- Accompagner l'adaptation au poste par l'apport de compétences requises : intégrer dans le plan de formation interne, à compléter par des modalités de tutorat, d'accompagnement individuel et collectif.
- Mettre en place un processus de recrutement et d'intégration des nouvelles ressources : organiser la veille et identifier des partenariats en amont, définir des profils, gérer les recrutements, accueillir (tutorat, parcours d'intégration, suivi, évaluation...)

✓

✓ Accompagner les évolutions de l'organisation du travail :

- Poursuivre l'accompagnement à la mise en place des équipes pluridisciplinaires : prioriser, planifier, capitaliser les expériences, structurer le fonctionnement cible.
- Structurer les temps de coordination et de communication : formaliser et structurer les temps de réunion pour donner des repères à tous (définir les objectifs, les modalités, les fréquences, les modes d'animation)
- Formaliser la nouvelle organisation du travail par la rédaction de processus permettant à chacun d'identifier le cadre de travail et la place de chaque intervenant.

✓ Accompagner le changement de culture, collectivement, individuellement :

Le Projet de Service va de près ou de loin impacter chaque membre du personnel dans son environnement et les manières d'exercer son métier. Parler de changement, c'est ainsi parler d'hommes et de femmes qui vont devoir apprendre à travailler différemment, se remettre en question, modifier leur cadre de fonctionnement, leurs relations aux autres et à leur environnement. L'objectif est de faire en sorte que chacun puisse à son niveau porter et faciliter le déploiement de ce Projet de Service. C'est pourquoi l'accompagnement humain au changement fait partie intégrante du plan d'actions de la politique RH

Pour cela, il convient de favoriser la compréhension, l'appropriation des objectifs du Projet de Service et les modifications qui en découlent, ainsi que l'implication par des actions d'accompagnement combinées :

- Des actions d'information collective sur le projet de service au plus proche des salariés et des temps d'expression et d'échanges (« ce que je comprends, ce qui change pour moi, ce que nous pouvons faire pour contribuer à la mise en œuvre » ...)
- Des actions de structuration et d'organisation : intégrer le Projet de Service par entité existante (CMT, centres, communication...) en définissant une « feuille de route » pour l'année 2019
- Des actions de suivi et d'accompagnement dans la mise en œuvre des entités opérationnelles par la direction et la CMT
- Des actions de communication (faire savoir) des expériences de mise en œuvre en interne (réunions plénières, instances de pilotage...)
- Des actions d'évaluation (cf chapitre « suivi et évaluation du PDS)

Ainsi si l'ensemble des dimensions RH va être particulièrement impactée par la mise en œuvre du Projet de Service, l'évolution de notre organisation va être largement facilitée par le développement de notre système d'informations.

DEVELOPPER NOTRE SYSTEME D'INFORMATIONS

✓ CONTEXTE, ENJEUX ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Le développement de notre système d'information doit répondre à trois grands objectifs :

- Mettre en œuvre les outils nécessaires au meilleur partage d'informations possible entre les différents intervenants en santé au travail, notamment au niveau des équipes santé travail, dans le but de faciliter le travail de chacun et en finalité, d'améliorer le suivi proposé aux adhérents et à leurs salariés.
- Offrir des outils d'échanges avec ces différents bénéficiaires (adhérents, salariés, institutionnels) intégrant les principales missions du SSTI : suivi en santé travail, conseils, actions en milieu de travail, traçabilité.
- Fournir des indicateurs d'aide à la décision à tous les niveaux de l'activité et valoriser l'impact de STDV sur la santé au travail auprès des principaux bénéficiaires.

Alors que STDV devrait avoir la fonction et la capacité de produire un diagnostic territorial fin et précis en santé au travail, nous constatons qu'aujourd'hui ce n'est pas le cas. Le constat peut paraître sévère, mais il correspond à une réalité qu'il s'agit désormais de corriger au cours des prochaines années, dans le cadre de ce Projet de Service.

STDV dispose d'un système d'information dont l'exploitation est rendue compliquée par l'ergonomie de l'outil, dont la conception date désormais, mais également et surtout parce que l'information utile n'est pas encodée avec le systématisme et la rigueur nécessaire, faute d'une charte de saisie harmonisée. L'amélioration qualitative de l'applicatif métier et de la saisie des données constituent donc un 1er palier impératif à franchir pour produire, puis exploiter des données utiles à l'orientation des actions du service.

Parallèlement, pour l'interprétation et la compréhension des données, il paraît pertinent de les confronter ou de les mettre en perspective avec d'autres sources de données, produites par différentes institutions.

En outre, pour alimenter et renforcer le diagnostic territorial, il apparaît judicieux de construire un outil, si possible pérenne, d'enquête, conduite à échéance régulière, auprès des entreprises sur leur besoin de prévention.

Enfin, le diagnostic territorial peut s'enrichir de la participation des médecins du travail à diverses enquêtes épidémiologiques régionales ou nationales, qui aideront en retour à mieux situer STDV par rapport aux tendances observées au plan régional ou national et ainsi à mieux caractériser ses besoins propres de prévention. On peut imaginer l'enquête SUMER, on pourrait également évoquer l'intérêt d'EVREST.

✓ AXES D' ACTIONS ET MOYENS

Trois axes d'actions sont ainsi identifiés :

- Déployer le nouveau logiciel métier à périmètre constant. Courant 2020, l'ensemble des professionnels de santé au travail pourra gérer son activité sur le nouvel outil qui offrira une base commune d'informations concernant l'adhérent et les salariés suivis en termes de suivi longitudinal de santé. En outre, il permettra le recensement de l'ensemble des actions entreprises par chacun, l'organisation de celles-ci dans un cadre d'équipe pluridisciplinaire, l'harmonisation d'un certain nombre de pratiques et la capitalisation sur des actions similaires.
- Développer l'interface avec les adhérents. A l'issue de la finalisation de ce projet, STDV s'engagera dans la mise à disposition de certaines informations collectées en interne via le logiciel métier à ses principaux bénéficiaires (salariés suivis, adhérents, institutionnels). Ces données partagées pourront ainsi prendre plusieurs formes : réponse à l'offre de Service mise en œuvre, réponse aux documents légaux et contractuels, recensement et traçabilité des risques professionnels identifiés, réponse aux engagements du Projet de Service.

- Développer les outils d'analyse, d'aide à la décision et de pilotage. Tout au long de ces évolutions importantes, sera mené un travail complémentaire de mise en œuvre d'indicateurs, d'outils d'aide à la décision, de statistiques ayant pour finalité plusieurs objectifs :
 - Permettre aux équipes pluridisciplinaires d'être les plus efficaces possibles localement et notamment de suivre l'adéquation « offre de service initial / service rendu » pour chaque adhérent / salarié.
 - Permettre à la direction de piloter et de réajuster en fonction de l'activité réelle et prévisionnelle les besoins du terrain
 - Permettre au Service de déterminer et prioriser les actions santé travail qu'il engage collectivement et suivre leur rendu dans le temps.
 - Répondre aux attentes des instances sur les engagements contractuels pris (Projet de Service – CPOM) et valoriser les actions entreprises dans ces orientations.
 - Valoriser à différents niveaux (adhérents, branches professionnelles) les actions menées par les équipes de STDV et objectiver leur rendu terrain.

Ainsi, le développement de l'outil informatique va offrir de nouvelles possibilités pour mieux partager les informations entre les différents professionnels et travailler ensemble. Il ouvrira également des perspectives de travail en interface avec les adhérents et de pilotage de l'activité.

SE REENGAGER DANS LA « DEMARCHE DE PROGRES »

✓ CONTEXTE, ENJEUX ET OBJECTIFS DE L'ACTION

Face aux mutations du monde du travail et face aux nouveaux enjeux de la Santé au Travail, les SSTI doivent s'adapter en permanence.

La mise en place d'une démarche d'amélioration continue permet d'optimiser l'organisation et de gérer les dysfonctionnements, dans le souci constant de la satisfaction des bénéficiaires et du respect de la mission centrée sur la préservation de la santé des salariés.

STDV ayant obtenu la certification de niveau 1 souhaite se réengager dans la démarche afin d'obtenir la certification de niveau 2 et 3, nommée maintenant niveau intermédiaire « d'engagement ».

STDV souhaite durant ce projet de service réintégrer cette démarche de progrès, conscient que tous les secteurs de la Santé entrent progressivement dans une culture d'amélioration continue et d'évaluation, notamment sous l'impulsion de la Haute Autorité de Santé (HAS) et ce, afin de répondre à 5 objectifs :

- Des outils de pilotage du Projet de Service pour une préservation de la santé des salariés plus efficace
- Des collaborateurs impliqués et motivés
- Des échanges pratiques entre services
- Des adhérents satisfaits
- Une crédibilité accrue vis-à-vis des partenaires institutionnels

DEMARCHE DE SUIVI ET D'EVALUATION DU PROJET DE SERVICE

Le projet de service a été élaboré en plusieurs étapes : l'état des lieux, avec le diagnostic territorial, la définition des orientations stratégiques et des actions à mettre en œuvre au cours des cinq prochaines années.

Cette démarche de suivi a pour objectif d'organiser le pilotage du Projet de Service 2019-2024 et de se donner les moyens d'apprécier qui aura pu être mis en œuvre pour répondre aux orientations stratégiques.

Cette démarche s'inscrit au terme du projet, mais également chaque année afin d'ajuster et d'adapter ses actions.

✓ LES ACTEURS DU SUIVI DE PROJET

Les instances de STDV auront un rôle clé dans la mise en œuvre de ce Projet de Service.

Elles devront définir leurs modalités de fonctionnement. La commission medicotechnique définira lors d'une réunion extraordinaire son rôle et ses principes d'organisation et de fonctionnement dans le cadre du déploiement du Projet de Service.

Le Conseil d'Administration sera informé et impliqué tout au long du déploiement. L'avancée du projet de service sera à l'ordre du jour de chaque Conseil d'Administration.

✓ LES PRINCIPES ET MODALITES DU SUIVI A COURT ET LONG TERME

L'année 2019 sera l'occasion de :

« S'organiser, se structurer » mise en place du Projet de Service, création des groupes de travail, élaboration du Projet de Service, définir les actions de suivi du projet, les indicateurs de suivi...

Et pour les 4 années suivantes : Un bilan annuel des actions réalisées par les groupes de travail et/ou équipe pluridisciplinaires, des propositions d'ajustements d'action...

✓ LES OUTILS DE SUIVI DU PROJET DE SERVICE

- 1 plan de déploiement général pour donner les repères à tous avec les grandes orientations et les points clés.
- 1 feuille de route réalisée en début d'année pour se réappropriier le projet de service, définir les priorités et le plan d'action de l'année...
- 1 fiche bilan pour rendre compte son action (1 à 2 fois par an) avec le rappel des orientations à 5 ans, des objectifs de l'année, ce qui a été réalisé, les expériences, les difficultés rencontrées, les propositions d'ajustement, ce qu'il reste à faire de l'action, et les actions des années suivantes.

CONCLUSION

L'élaboration de ce Projet de Service sur plus de six mois a mobilisé l'intégralité du personnel du Service. Cette démarche nous a permis de tirer un certain nombre d'enseignements, comme :

- Elaborer de manière collective des projets dans le cadre d'une dynamique d'évolution de nos missions
- Travailler sur la question du besoin en santé travail
- Positionner les bénéficiaires au centre de nos réflexions et de nos actions
- Définir une offre de Service constituant des réponses adaptées à des besoins identifiés et harmoniser les pratiques autour d'objectifs partagés
- Définir les critères de priorisation pour mieux cibler les ressources et partager les moyens

Nous tenons à remercier l'ensemble du personnel du Service qui s'est mobilisé autour de ce Projet et plus particulièrement les membres de la commission médico-technique et les animateurs des groupes de travail qui se sont investis dans la production d'un travail de grande qualité.

Le Projet à présent rédigé, nous allons nous atteler à sa mise en œuvre, dont la réussite passera par trois points principaux :

- L'appropriation par l'ensemble du personnel de STDV
- L'information et la compréhension de nos adhérents et de nos partenaires
- Et, bien sûr, le soutien et l'implication de nos instances de gouvernance.

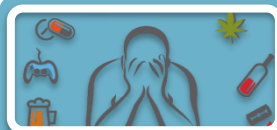
La feuille de route des cinq prochaines années est ainsi écrite, riche de promesse et d'exigence.

Nous espérons que ce Projet facilitera la convergence, tant des acteurs internes au Service que de ses administrateurs dans leurs différentes sensibilités, ainsi que les partenaires institutionnels, autour de la volonté partagée de faire évoluer la santé au travail vers un modèle d'avenir, équitable et efficient, pour le plus grand bénéfice des salariés et des entreprises.

La cohérence de notre projet tient à une approche systémique qui part de l'analyse des besoins en santé travail de notre territoire, aux moyens permettant la mise en œuvre des priorités d'action.

LES FICHES PROJETS

FICHE N°1	SUBSTANCES PSYCHO-ACTIVES, PARLONS-EN
FICHE N° 2	REDUIRE LES RPS DANS LES EHPAD
FICHE N° 3	DEVELOPPER LA PREVENTION DANS LES TPE DU BATIMENT
FICHE N° 4	AMELIORER LA PREVENTION DANS LE SECTEUR DE L'INTERIM
FICHE N° 5	CONCEPTION, GROSSESSE, TRAVAIL
FICHE N° 6	PLAN DE COMMUNICATION EN INTERNE
FICHE N° 7	PLAN DE COMMUNICATION EN EXTERNE
FICHE N° 8	LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES
FICHE N° 9	DEVELOPPER NOTRE SYSTEME D'INFORMATION
FICHE N° 10	DEMARCHE DE PROGRES (AMEXIST)



Fiche Projet N° 1

• SUBSTANCES PSYCHOACTIVES, PARLONS-EN

OBJECTIF

Préserver la santé du salarié et conseiller l'employeur par rapport aux risques professionnels notamment les risques de consommations de produits psychoactifs.
Accompagner les entreprises adhérentes de STDV dans une approche globale de prévention et de réduction des consommations à risque d'alcool, de tabac, de cannabis, de médicaments et de produits psychoactifs.

PLAN REGIONAL SANTE TRAVAIL

Action 2.11 / prévenir les pratiques addictives en milieu de travail

ELEMENTS DE CONTEXTE ET ENJEUX

En France par an, 73000 décès liés au tabac, 49000 liés à l'alcool, 1,2 millions de consommateurs réguliers de cannabis. La France est le 2^{ème} consommateur de benzodiazépine en Europe.
Une réalité dans le monde du travail :
36.2% de fumeurs réguliers, 9.3% de consommateurs d'alcool, 13.2% de cannabis...
15 à 25% des accidents de travail seraient dus directement à la consommation d'alcool. (INSERM 2003)

PUBLIC CIBLE

Les employeurs et leurs salariés de tous secteurs d'activité

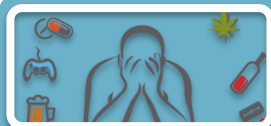
REFERENT DE L'ACTION

Dr Marie-Noëlle CARRETTE
Annick ARNAUD

PARTICIPANTS

Toutes les cellules pluridisciplinaires de STDV

	INTITULE DES ACTIONS	DESCRIPTION DES ACTIONS	QUAND	RESULTATS
PLAN D'ACTION	Faire un état de lieux des consommations alcool/cannabis	Déploiement du questionnaire FACE/CAST dans toutes les cellules. Questionnaires remplis au cours des entretiens médecin et IDEST	Janvier à Décembre 2020	
	Faire un état de lieux des consommations médicaments	Créer un questionnaire	1 ^{er} semestre 2020	
		Déploiement du questionnaire MEDICAMENTS dans toutes les cellules. Questionnaires remplis au cours des entretiens médecin et IDEST	Janvier à Décembre 2021	
	Bilan de l'état des consommations	Dépouillement des données	1 ^{er} trimestre 2021	Faire des statistiques sur les secteurs activités, âge, niveaux de formations des salariés les plus touchés
Apporter des connaissances	Préparation des argumentaires et support de présentation aux employeurs/managers sur les pratiques addictives pour détecter les salariés ayant besoin d'aide	Avril à décembre 2021	Nombre d'entreprises appelées, nombre de sensibilisations réalisées auprès des employeurs et managers	



Fiche Projet N° 1 (suite)

- SUBSTANCES PSYCHOACTIVES, PARLONS-EN

	INTITULE DES ACTIONS	DESCRIPTION DES ACTIONS	QUAND	RESULTATS
PLAN D'ACTION	Apporter des connaissances	Préparation des argumentaires et support de présentation aux salariés pour les informer des pratiques addictives et des produits		Nombre de sensibilisations réalisées auprès des salariés
	Informersur les aspects réglementaires	Aide à l'intégration des pratiques addictives dans le Document Unique par le biais des CSE, DP, employeurs...	Janvier 2023 à Janvier 2024	Indicateurs du nombre de sensibilisations réalisées
	S'assurer d'un environnement de travail favorable	A travers les entretiens médicaux médecins et IDEST, faire le lien entre environnement de travail et pratiques addictives	Janvier à Décembre 2024	Nombre de questionnaires remplis par les Médecins et IDEST
	Situer la prévention des comportements addictifs dans le champ de la promotion de la santé	Organiser en simultané des communications nationales des actions au sein du service et des entreprise (l'action mois sans tabac...)	Tout au long du PDS	Nombre de participants à chaque session.



Fiche Projet N° 2

• REDUCTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX DANS LES EHPAD

OBJECTIF

Aider à la réduction des risques psycho-sociaux dans les EHPAD

ELEMENTS DE CONTEXTE ET ENJEUX

Secteur avec un fort taux d'absentéisme et de turn over, des inaptitudes pour TMS et RPS.

Les RPS sont peu pris en compte et très souvent il n'existe aucun repérage dans le DU, aucune évaluation et aucun plan d'action.

Le groupe RPS 26-07 a débuté une action pour le secteur médico-social ; une action de sensibilisation des RPS, pour les responsables de structures, notamment pour intégrer les RPS dans le DU.

PUBLIC CIBLE

Les EHPAD du secteur de STDV

REFERENT DE L'ACTION

Dr Marie FOUILLY
Sandrine MARTINEZ

PARTICIPANTS

Groupe de travail RPS dans le medico-social
toutes les cellules pluridisciplinaires de STDV

	INTITULE DES ACTIONS	DESCRIPTION DES ACTIONS	QUAND	RESULTATS
PLA N D'ACTION	Sensibilisation sur les RPS	Envoi d'un courrier pour lancer l'action auprès des décideurs et module de sensibilisation	A partir de 2019	Nombre de courrier envoyés
		Création du module de sensibilisation		
		Réunion avec pour les décideurs (les CODIR, responsables des structures puis l'encadrement des EHPAD (responsable de l'établissement, infirmière coordinatrice ...), les membres des CSE	Septembre à Décembre 2021	Nombre d'adhérents intéressés par l'étude
	Aide à la prise de conscience des RPS dans les structures	Utilisation du questionnaire EVREST pour l'ensemble des salariés des structures	Janvier à Mai 2022	Nombre de questionnaires renseignés par les salariés
		Traitement des questionnaires	Février à juin 2022	Statistiques EVREST
	Restitution des questionnaires EVREST	Restitution des questionnaires EVREST aux décideurs, responsables des structures, CSE et salariés	Juillet à Octobre 2022	Comparatif des marqueurs d'EVREST (établissement et STDV)
		Aide au repérage des problématiques		Selon les résultats EVREST et données nationales connues
		Aide à l'intégration des RPS dans le document unique		Intégration au DU et plan d'action à élaborer



Fiche Projet N° 2 (Suite)

- REDUCTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX DANS LES EHPAD

	INTITULE DES ACTIONS	DESCRIPTION DES ACTIONS	QUAND	RESULTATS
PLAN D'ACTION	Suivi à 6 mois dans chaque établissement			Nb d'EHPAD ayant intégré au DU, élaboré un
	Questionnaires EVREST	Refaire les questionnaires EVEREST dans les mêmes établissements 2 ans après le suivi à 6 mois	Janvier à mai 2024	évolution des marqueurs du questionnaire EVREST



Fiche Projet N° 3

• DEVELOPPER LA PREVENTION DANS LES TPE DU BATIMENT

OBJECTIF

Développer la culture de prévention chez les maçons, charpentiers et couvreur, à partir de données d'observation sur chantier de nos adhérents.

PUBLIC CIBLE

Maçons, Charpentiers, Couvreur des entreprises de moins de 10 salariés.

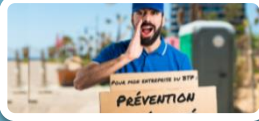
REFERENT DE L'ACTION

Dr Andi TODEA
Cécile COMBE

PARTICIPANTS

Toutes les cellules pluridisciplinaires de STDV

	INTITULE DES ACTIONS	DESCRIPTION DES ACTIONS	QUAND	RESULTATS
PLAN D'ACTION	Préparation action de terrain	Préparation d'un document de communication avant intervention	De janvier à Juillet 2020	
		Préparation d'un questionnaire à utiliser pour la visite de chantier dont un feuillet à remettre à l'entreprise		
		Préparation d'un support de restitution		
	Phase de test sur un nombre réduit d'entreprise	Test de l'action/questionnaire sur un petit nombre d'entreprises (1 par membre du groupe BTP) pour vérifier la pertinence du questionnaire et l'adapter au besoin)	De septembre à octobre 2020	Vérification de la facilité d'utilisation du questionnaire par tous les corps de métier du groupe BTP
	Ajustement du questionnaire	Dernière vérification, ajustement du support (fond/forme)	De novembre à décembre 2020	
Déploiement de l'action sur le secteur géographique STDV	Déploiement terrain par toutes les cellules de STDV ayant des entreprises de maçonneries, charpente, couverture. Limite à définir suivant les secteurs, envisager 5 à 10 entreprises par cellule (variable d'ajustement).	De janvier à octobre 2021	Nombre d'entreprises appelées, nombre de chantiers visités (ratio efficacité de la com. + implication des entreprises dans la prévention)	
Analyse des données terrain + création des supports/ contenus de sensibilisation	Analyse des données récupérées sur le terrain (outils Excel pour intégration automatisée des résultats), analyse par le groupe BTP des résultats et définition des points à approfondir lors des sensibilisations	De novembre 2021 à février 2022		
	Définition du mode de sensibilisation (session multi entreprises à STDV, session dans chaque entreprise, les deux ?) à définir une fois le résultat d'état des lieux connu. Création des supports de prévention/sensibilisation.			



Fiche Projet N° 3 (suite)

- DEVELOPPER LA PREVENTION DANS LES TPE DU BATIMENT

	INTITULE DES ACTIONS	DESCRIPTION DES ACTIONS	QUAND	RESULTATS
PLAN D'ACTION	Sensibilisations des salariés et employeurs	Déploiement des sensibilisations chez nos adhérents ayant participé à la première phase de l'action (visite de chantier)	De mars à décembre 2022	
	Fin de l'action	Décembre 2022	Nb de salariés/entreprise sensibilisés, nb de demandes d'intervention de STDV après cette action BTP, autre indicateurs à définir si besoin.	



Fiche Projet N° 4

• AMELIORER LA PREVENTION DANS LE SECTEUR DE L'INTERIM

OBJECTIF

Identifier les besoins des agences et des intérimaires

Sensibiliser les agences d'intérim et les entreprises utilisatrices sur leurs rôles respectifs dans la prévention des risques professionnels

Faciliter la mise en relation du médecin du travail de l'entreprise de TT avec le MDT de l'entreprise utilisatrice

Promouvoir l'utilisation du portail intérimaire régional

ELEMENTS DE CONTEXTE ET ENJEUX

PUBLIC CIBLE

Les Agences Intérim, et les intérimaires

REFERENT DE L'ACTION

Dr Théodora MONSSU

Dr Laure GLOBEZ

PARTICIPANTS

Groupe de travail Intérimaire

toutes les cellules pluridisciplinaires ayant le suivi des salariés intérimaires

	INTITULE DES ACTIONS	DESCRIPTION DES ACTIONS	QUAND	RESULTATS
PLAN D'ACTION	Recherche Bibliographique	Recherche sur la réglementation des visites médicales « intérimaires »	Janvier à Février 2019	Mise au point en groupe pour les visites intérimaires
	Réaliser les FE des agences d'intérim	Création ou mise à jour des FE de chaque agence intérimaire par l'ATST	2019 – 2020	
	Réunion de rencontre avec toutes les agences intérimaires	<p>1 réunion d'information par site (Romans, Crest et St Vallier)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solliciter leur besoin • Information sur le portail intérimaire régional • Réglementation (surveillance intérimaire, périodicité des visites, travaux interdits, visite SIR à voir à l'embauche, visite à effectuer pendant le temps de travail...) • Demande de renseignements sur les entreprises utilisatrices (noms du médecin du travail, les risques professionnels, formation/information générales et renforcées) • Proposition d'une liste d'emplois • Demande d'être informé sur les AT et MP 	Automne 2019	Retour d'information de la part de l'entreprise utilisatrice, nécessaire pour un meilleur suivi du salarié
	Réunion individuelle (dans chaque agence)	<p>Définir les emplois (préciser le secteur d'activité) Plaquette Faire un état des lieux de leur organisation</p>	1er semestre 2020	



Fiche Projet N° 4 (Suite)

• AMELIORER LA PREVENTION DANS LE SECTEUR DE L'INTERIM

	INTITULE DES ACTIONS	DESCRIPTION DES ACTIONS	QUAND	RESULTATS
PLAN D'ACTION	Questionnaire intérimaire	Questionnaire à réaliser lors des visites médicales	Pendant 6 mois à partir de novembre 2019	
	Sensibiliser les entreprises utilisatrices	Sensibiliser les entreprises utilisatrices qui ont un grand nombre d'intérimaires Rencontre dans l'entreprise utilisatrice avec le Médecin du Travail, intérimaires, Médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, responsable d'agence et RH de l'entreprise utilisatrice		
	Plaquette sur la réglementation	Réaliser une plaquette sur la nouvelle réglementation, à remettre aux agences	2 ^{ème} trimestre 2020	Faciliter aux agences la classification des intérimaires et la prévision des visites médicales
	Plaquette d'information à l'usage des intérimaires	Réaliser une plaquette d'information à remettre aux intérimaires pour les informer sur le fonctionnement de la Santé au Travail, port des EPI, SIR	2 ^{ème} trimestre 2020	Améliorer l'information des salariés intérimaires



Fiche Projet N° 5

• CONCEPTION, GROSSESSE ET TRAVAIL

OBJECTIF

Déployer, via l'ensemble des acteurs de STDV, les outils (questionnaire, affiche, questionnaire en ligne....) créés afin d'orienter les salariées en âge de procréer, exposées à des risques professionnels importants, vers leur service de santé au travail.

Exploiter les données collectées afin d'orienter des actions de prévention spécifiques sur un ou plusieurs secteurs d'activité.

Développer le volet "fertilité".

ELEMENTS DE CONTEXTE ET ENJEUX

Acquérir de la légitimité auprès des professionnels de la périnatalité, des salarié(e)s, des entreprises.

Améliorer les compétences en interne liées aux facteurs de risques professionnels sur la fertilité et la grossesse.

Améliorer les relations/échanges avec les professionnels de la périnatalité de notre territoire

PUBLIC CIBLE

Tous salariés de tous secteurs d'activité en âge de procréer.

REFERENT DE L'ACTION

Damien ARNOUX

Maëlle PIERRE

PARTICIPANTS

Toutes les cellules pluridisciplinaires STDV

	INTITULE DES ACTIONS	DESCRIPTION DES ACTIONS	QUAND	RESULTATS
PLAN D'ACTION	Communication	Communication en interne de l'action Distribution des quizz, affiche, questionnaire en ligne	Décembre 2019	Faire s'approprier à l'ensemble des acteurs STDV l'état des connaissances et les outils de communication
		Déployer, via l'ensemble des acteurs de STDV, les outils de communication créés afin d'informer et d'orienter les salariés en âge de procréer.	Tout au long du projet de service	Nombre de quizz distribués, de connexion au site internet, nombre de visite à la demande initiées
		Participer à l'information individuelle des professionnels de la périnatalité du secteur de STDV de l'action et des outils créés.	Décembre 2019 à Octobre 2020	Nombre des professionnels de la périnatalité ayant acceptés de participer aux rencontres
	Action de prévention spécifique	Collecter les données de l'action, sur la base des indicateurs définis par le groupe de travail 26-07 pour, le cas échéant, orienter des actions de prévention spécifiques sur un ou plusieurs secteurs d'activité.	Décembre 2020	



Fiche Projet N° 5 (suite)

• CONCEPTION, GROSSESSE ET TRAVAIL

	INTITULE DES ACTIONS	DESCRIPTION DES ACTIONS	QUAND	RESULTATS
PLAN D'ACTION	Développer le volet "fertilité et Reprotoxicité	Mise à jour des données recueillies par le groupe de travail 26.07	Janvier à Décembre 2021	A définir avec le groupe de travail 26.07
	Déploiement du volet "fertilité et Reprotoxicité	Mise à jour des données recueillies par le groupe de travail 26.07	A partir de janvier 2022	



Fiche Projet N° 6

• Plan de communication interne

OBJECTIF

Le plan de communication du Projet de Service doit permettre en interne d'accompagner les salariés de STDV à s'approprier le sens du changement en cours, à en devenir acteur depuis leur champ d'action professionnel et relayer les orientations du Service et ses nouvelles modalités d'exercices auprès de nos adhérents et leurs salariés.

PUBLIC CIBLE

Tous les salariés de STDV

REFERENT DE L'ACTION

Raphaël GIMENO

PARTICIPANTS

A définir

	INTITULE DES ACTIONS	DESCRIPTION DES ACTIONS	QUAND	RESULTATS
PLAN D'ACTION	Organiser et accompagner les échanges autour du projet de service	Des réunions avec le Directeur de projet, le coordinateur de projet et les pilotes de chaque sujet auront lieu selon l'avancée des projets.	2/3 fois par an selon l'avancée du projet	Transparence sur l'avancée du projet
		Une réunion plénière pour communiquer avec tous les salariés de STDV sur l'avancée du Projet de Service et permettre aux salariés de partager les orientations et les expériences en cours.	1 fois par an	
	Structurer un calendrier de communication des moments clés du projet		Dès le départ du projet de service	Recueillir les remontées d'informations des projets, construire les messages de communication, apporter de la cohérence vis-à-vis des différentes parties prenantes
	Mettre en place d'un outil de communication interne	Un outil de type « intranet » va être organisé pour la partie STDV afin de rapatrier l'ensemble des données actuellement hébergées sur le disque « commun » du serveur et structurer la partie projet de service.	Courant 2020	Donner une vue d'ensemble sur le déploiement et l'orientation des différents projets



Fiche Projet N° 7

- Plan de communication externe

OBJECTIF

En inscrivant la communication comme axe de travail, STDV, souhaite partager et faire connaître auprès de ses adhérents et de leurs salariés son positionnement, son souhait d'amélioration du service rendu, de ses actions menées ainsi que la mise en œuvre de la prévention de la santé des salariés. STDV souhaite utiliser la communication comme levier majeur de l'accompagnement du Projet de Service auprès de ses adhérents.

PUBLIC CIBLE

Tous les adhérents et leurs salariés

REFERENT DE L'ACTION

Raphaël GIMENO

PARTICIPANTS

A définir

	INTITULE DES ACTIONS	DESCRIPTION DES ACTIONS	QUAND	RESULTATS	
PLAN D'ACTION	Rencontres prévention avec les adhérents	Un thème donné, d'une durée maximale de 2 heures, sous forme de petit déjeuner ; délivrer un message de prévention, mais également de donner de la visibilité et de la crédibilité à l'action de prévention conduite par STDV.	Juin 2020	Attirer et faire adhérer un large public à la prévention.	
	Création de fiches thématiques pour nos adhérents	Traiter une thématique précise de prévention	Tout au long du PDS	Accompagner nos adhérents de tout secteur d'activité, sur l'évaluation des risques...	
	Création d'un journal « adhérents »	Création d'un journal adhérent 1 à 2 fois par an, pour rappeler les obligations réglementaires, l'actualité...	2 ^{ème} semestre 2020	Information régulière de nos adhérents	
	Développer nos outils de communication existants	Améliorer notre site internet	Rédaction de plaquettes d'information à l'usage des salariés de nos adhérents	Tout au long du PDS	doter les équipes pluridisciplinaires d'un « book » à présenter aux salariés selon leurs risques.
	Amélioration du rapport d'activité annuel		2021 (après le changement de logiciel)	Mieux rendre compte des actions réalisées à nos adhérents.	
Optimiser la communication sur l'aspect financier de la cotisation			Chaque début d'année		



Fiche Projet N° 8

• La politique des Ressources Humaines

OBJECTIF

Le Projet de Service 2019-2024 tant dans sa finalité que dans ses modalités de mise en œuvre est porteur de changement et nécessite une organisation de ses ressources humaines.

ELEMENTS DE CONTEXTE ET ENJEUX

STDV devra faire face à plusieurs enjeux dont :
L'intégration d'une approche plus collective et transversale de la santé au travail et un accroissement de l'interface avec les bénéficiaires.
Une poursuite de la mutation de la configuration de travail avec un fonctionnement généralisé en équipes santé travail

Une évolution des compétences du personnel existant : utilisation d'un nouveau logiciel métier, travail en mode projet, animation d'équipe ou de groupe, communication, requête et analyse de statistiques...

Travail dans une logique de réponse à des besoins évolutifs selon une approche d'amélioration de type « analyse, priorisation, définition, et mise en place d'actions, évaluation ».

Une démarche de type gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) pour tenir compte des évolutions professionnelles (nouveaux emplois, embauches réalisées, départs effectifs...) et des départs à la retraite programmés.

PUBLIC CIBLE

Tous les salariés de STDV

REFERENT DE L'ACTION

Raphaël GIMENO

PARTICIPANTS

A définir

	INTITULE DES ACTIONS	DESCRIPTION DES ACTIONS	QUAND	RESULTATS
PLAN D'ACTION	Intégrer et accompagner les personnes dans l'évolution de leurs compétences en fonction des besoins de la mission du Service	S'organiser pour gérer les parcours d'évolution : développer la GPEC, introduire des modalités d'évaluation des compétences, organiser le repérage des potentiels et des souhaits d'évolution, définir des parcours professionnels et identifier des aires de mobilité possibles pour le personnel	Tout au long du projet de service	Limiter le turn-over
		Accompagner l'adaptation au poste par l'apport de compétences requises : intégrer dans le plan de formation interne, à compléter par des modalités de tutorat, d'accompagnement individuel et collectif.		
		Mettre en place un processus de recrutement et d'intégration des nouvelles ressources : organiser la veille et identifier des partenariats en amont, définir des profils, gérer les recrutements, accueillir (tutorat, parcours d'intégration,		



Fiche Projet N° 8 (suite)

- La politique des Ressources Humaines

	INTITULE DES ACTIONS	DESCRIPTION DES ACTIONS	QUAND	RESULTATS
PLAN D'ACTION	Accompagner les évolutions de l'organisation du travail	Poursuivre l'accompagnement à la mise en place des équipes pluridisciplinaires : prioriser, planifier, capitaliser les expériences, structurer le fonctionnement cible	Tout au long du projet de service	
		Formaliser la nouvelle organisation du travail par la rédaction de processus permettant à chacun d'identifier le cadre de travail et la place de chaque intervenant.		
	Accompagner le changement de culture, collectivement, individuellement	Des actions d'information collective sur le projet de service au plus proche des salariés et des temps d'expression et d'échanges	Tout au long du projet de service	
		Des actions de structuration et d'organisation : intégrer le Projet de Service par entité existante		
		Des actions de suivi et d'accompagnement dans la mise en œuvre des entités opérationnelles par la direction et la CMT		
		Des actions de communication (faire savoir) des expériences de mise en œuvre en interne		
		Des actions d'évaluation		



Fiche Projet N° 9

• Développer le système d'informations

OBJECTIF

Le développement de notre système d'information doit répondre à trois grands objectifs :

Mettre en œuvre les outils nécessaires au meilleur partage d'informations possible entre les différents intervenants en santé au travail, notamment au niveau des équipes santé travail, dans le but de faciliter le travail de chacun et en finalité, d'améliorer le suivi proposé aux adhérents et à leurs salariés.

Offrir des outils d'échanges avec ces différents bénéficiaires (adhérents, salariés, institutionnels) intégrant les principales missions du SSTI : suivi en santé travail, conseils, actions en milieu de travail, traçabilité.

Fournir des indicateurs d'aide à la décision à tous les niveaux de l'activité et valoriser l'impact de STDV sur la santé au travail auprès des principaux bénéficiaires.

il permettra aussi d'améliorer notre capacité à identifier notre territoire géographique.

PUBLIC CIBLE

Tout le personnel STDV

REFERENT DE L'ACTION

Membres du groupe de travail

PARTICIPANTS

Médecin du Travail, Infirmier, Assistante Médicale, Préventeur.

	INTITULE DES ACTIONS	DESCRIPTION DES ACTIONS	QUAND	RESULTAT
PLAN D'ACTION	Découverte des logiciels métier existants	Présentation des différents logiciels métiers existants par chaque prestataire	1 ^{er} semestre 2018	
	Prise de connaissance des logiciels métier sur le terrain	Visite des Services de Santé au Travail ayant acquis les nouveaux logiciels métiers	Sept. 2018 à mai 2019	Vision des logiciels en fonctionnement réel
	Choix du logiciel	Comparatif des différents logiciels	Sept. 2019	
	Déploiement du logiciel métier	Reprise des bases de l'ancien logiciel	2 ^{ème} semestre 2020	
		Migration des bases		
	Formation du personnel au nouveau logiciel			
	Développer l'interface adhérents	Développer au mieux l'interface utilisée par nos adhérents	Fin 2020	Satisfaction de nos adhérents à l'utilisation du portail



Fiche Projet N° 10

- Démarche de progrès

OBJECTIF

STDV ayant obtenu la certification de niveau 1 souhaite se réengager dans la démarche afin d'obtenir la certification de niveau 2 et 3, nommée maintenant niveau intermédiaire « d'engagement ».

STDV souhaite durant ce projet de service réintégrer cette démarche de progrès, conscient que tous les secteurs de la Santé entrent progressivement dans une culture d'amélioration continue et d'évaluation, notamment sous l'impulsion de la Haute Autorité de Santé (HAS).

ELEMENTS DE CONTEXTE ET ENJEUX

Face aux mutations du monde du travail et face aux nouveaux enjeux de la Santé au Travail, les SSTI doivent s'adapter en permanence.

La mise en place d'une démarche d'amélioration continue permet d'optimiser l'organisation et de gérer les dysfonctionnements, dans le souci constant de la satisfaction des bénéficiaires et du respect de la mission centrée sur la préservation de la santé des salariés.

PUBLIC CIBLE

Tous les salariés de STDV

REFERENT DE L'ACTION

Raphaël GIMENO

PARTICIPANTS

A définir

	INTITULE DES ACTIONS	DESCRIPTION DES ACTIONS	QUAND	RESULTATS
PLAN D'ACTION	Faire le point sur la certification niveau 1	Répertorier tous les documents, procédures... réalisés lors du passage du niveau 1.	Novembre 2019 à mars 2020	
	Actions à définir			



SANTÉ TRAVAIL DRÔME VERCORS