



PROJET DE SERVICE 2024-2029

NOS OBJECTIFS ET NOTRE PLAN D' ACTIONS POUR
DÉPLOYER LA PRÉVENTION ET LA SANTÉ AU TRAVAIL
AU COEUR DE NOTRE TERRITOIRE

SOMMAIRE

INTRODUCTION

| | |
|---|---|
| Vision stratégique du conseil d'administration et de la direction | 6 |
| Nos valeurs, support des enjeux pour les 5 prochaines années | 8 |

1. SANTÉ TRAVAIL DRÔME VERCORS

| | |
|--|----|
| STDV : acteur de proximité pour la prévention et la santé au travail | 12 |
| Une organisation du service paritaire | 14 |
| Les ressources internes | 16 |
| Les moyens | 20 |

2. LE TERRITOIRE ET L'ANALYSE DU BESOIN DES ENTREPRISES ADHÉRENTES

| | |
|--|----|
| Le diagnostic territorial : adhérents et salariés du territoire | 26 |
| Activité médicale et suivi de l'état de santé des salariés | 30 |
| Une offre socle complète, simple et cohérente pour les adhérents et leurs salariés | 35 |

3. FEUILLE DE ROUTE 2024-2029

| | |
|---|----|
| Projet de service 2019-2024 : bilan et suite des actions | 40 |
| Projet de service 2024-2029 : une construction collective, en phase avec le PRST4 | 44 |
| Actions en milieu de travail : des enjeux pour demain | 45 |

INTRODUCTION

VISION STRATÉGIQUE DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION ET DE LA DIRECTION

NOS VALEURS, SUPPORT DES ENJEUX
POUR LES 5 PROCHAINES ANNÉES



VISION STRATÉGIQUE



LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Depuis 2019, début de notre second projet de service, notre Association Santé Travail Drôme Vercors (STDV) a su s'adapter pour faire face à l'ensemble des épreuves qu'elle a traversées. Nous pouvons en être fiers ! Je ne doutais pas des compétences de nos équipes, et je remercie les salariés au nom du Conseil d'Administration pour la période difficile que nous venons de franchir.

En effet, en plus de l'activité normale que tous les collaborateurs ont assumée, plusieurs défis ont animé les équipes, dont, entre autres :

- Deux années de crise sanitaire due à la Covid-19, au cours desquelles nos équipes ont poursuivi leur activité d'accompagnement et de conseil en assurant, en présentiel, les prestations auprès de nos adhérents et de leurs salariés, mais également lors des visites en entreprise à la demande des employeurs, ou via des webinaires spécifiques.
- Le changement, aussi majeur qu'exceptionnel, du logiciel métier. Celui-ci gère, aujourd'hui, l'ensemble de notre activité, aussi bien la partie médicale (prise de rendez-vous, gestion des dossiers salariés et adhérents, gestion des actions en milieu de travail...) que la partie administrative et comptable.

Ce nouveau projet de service, piloté par la Commission Médico-Technique et validé par les instances de gouvernance de STDV, définit, pour les 5 prochaines années, les orientations et les priorités d'action du service. Compte tenu d'un cadre réglementaire en pleine évolution, sous l'effet de la loi du 02 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail », ce travail n'a pas été simple à conduire.

Cependant, je n'oublie pas que STDV pourra continuer son activité sur des bases solides grâce à l'élaboration collective d'un projet de service riche, préparant l'avenir et anticipant les réformes, dans une analyse stratégique des enjeux et des solutions.

Plus concrètement, ce nouveau projet de service permettra :

- **De poursuivre et de renforcer les actions de prévention** auprès des adhérents et de leurs salariés notamment sur les grands enjeux de la santé au travail d'aujourd'hui tels que la prévention des Risques PsychoSociaux ou des Troubles Musculo-squelettiques.
- **D'engager et de mener des projets innovants, ambitieux et porteurs de sens** pour les collaborateurs et les entreprises du territoire.
- **De structurer et de déployer la Cellule de Maintien en Emploi** afin qu'elle accompagne, au plus près, entreprises et salariés dans la prévention de la désinsertion professionnelle.

Dès à présent, je remercie les salariés pour leur implication dans l'élaboration et la mise en place de ce projet de service innovant et ambitieux. C'est un plaisir et une fierté pour un Conseil d'Administration, comme pour la Présidente, de donner les moyens requis à ces nouvelles orientations stratégiques.

Nathalie BELMONTE
Présidente du Conseil d'Administration
Santé Travail Drôme Vercors

LA DIRECTION

STDV a souhaité placer l'élaboration de ce troisième projet de service, au cours de la fin 2023 et du premier semestre 2024, dans le cadre des récentes réformes en matière de Santé au Travail, en ayant toujours comme objectif que cette évolution puisse permettre de proposer à l'ensemble de nos adhérents un meilleur service et une meilleure organisation.

Depuis la création de la médecine du travail en 1946, la législation, tout comme le monde du travail, a bien évolué. Encore très récemment, la loi du 2 août 2021 est venue modifier l'univers des Services de Santé au Travail qui deviennent des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

Trois axes majeurs sont alors mis en exergue :

- Le renforcement de la prévention au travail au sein des entreprises ;
- Le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- La surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques.

Cette réforme prévoit également de décloisonner la santé publique et la santé au travail. Elle vise à définir l'offre de services à fournir par les SPSTI aux entreprises et aux salariés, notamment en matière de prévention et d'accompagnement, y compris à destination des dirigeants d'entreprises non-salariés par le biais d'une offre spécifique.

Elle est basée sur un Accord National Interprofessionnel (ANI) signé entre les partenaires sociaux datant de 2020. La contribution des partenaires sociaux constitue une volonté croissante du législateur depuis 2012, année de mise en place des Conseils d'Administration paritaires. Ces mêmes partenaires sociaux ont d'ailleurs signé en avril 2022 un Accord National Interprofessionnel de principes et d'orientations avec le souhait de « réaffirmer la nécessité et la pertinence d'un dialogue social constructif et ambitieux ».

Concernant les risques professionnels, il est fait le constat qu'ils évoluent régulièrement avec les transformations propres des organisations du travail, des technologies et des substances utilisées. Il est important de suivre ces évolutions et de chercher à les anticiper. C'est dans ce contexte que les Plans Santé nationaux évoluent et il en est de même pour les Plans Santé Travail. Ces derniers sont d'ailleurs déclinés aux niveaux régionaux (PRST) par les Comités Régionaux d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT) dont le dernier en date est le PRST4.

Pour compléter ces dispositifs, le législateur a souhaité que les SPSTI s'engagent sur un Projet de Service, propre à chacun d'entre eux, avec pour objectifs que les équipes pluridisciplinaires contribuent à rendre toujours plus effective la prévention de la santé au travail, compte tenu des contextes locaux. Il se doit d'être proposé par la Commission Médico-Technique (CMT), d'être validé par le Conseil d'Administration et la Commission de Contrôle et s'inscrit dans le processus d'agrément par les services de la DREETS. C'est dans ce contexte que ce Projet de Service 2024-2029 a été établi, enrichi des constats relevés par les équipes de STDV.

Ce nouveau projet de service, se veut pragmatique, dans un contexte où la pénurie médicale se fait ressentir de plus en plus. Il vise à soutenir notre accompagnement auprès des entreprises adhérentes de STDV et de leurs salariés et pourra être ajusté, au besoin, d'année en année.

Nos professionnels de santé (Médecins, Infirmières), nos Assistants Médicaux, nos équipes techniques (Préventeurs, Assistants Techniques), de même que notre Psychologue du Travail et nos Services Supports contribuent à une organisation collective, pluridisciplinaire et basée sur l'expertise au service des entreprises de notre territoire et de leurs salariés.

Enfin au-delà de l'offre socle, constituée des priorités d'intervention des équipes pluridisciplinaires, (prévention primaire, maintien en emploi, suivi de santé) et qui fera l'objet d'une certification, STDV prévoit de construire et déployer une offre spécifique à destination des travailleurs indépendants ainsi qu'une éventuelle offre complémentaire.

C'est avec cette ambition, que le Projet de Service 2024-2029 sera conduit et piloté.

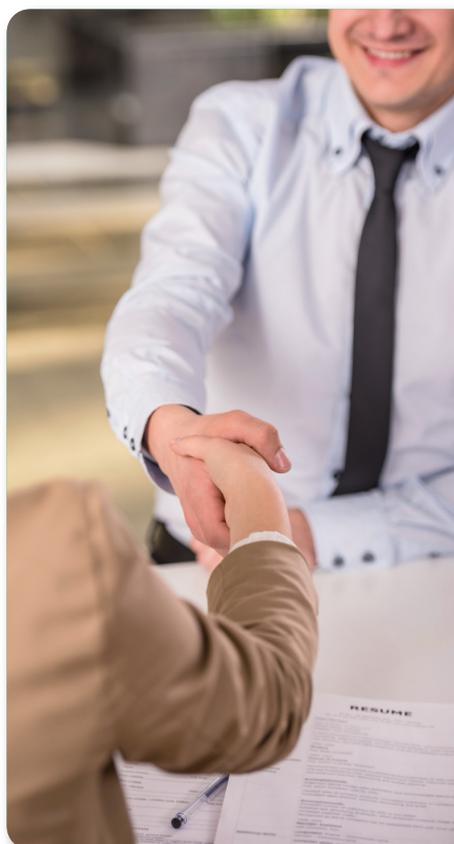
Raphaël GIMENO
Directeur
Santé Travail Drôme Vercors

NOS VALEURS, SUPPORTS DES ENJEUX POUR LES 5 PROCHAINES ANNÉES

INNOVATION

L'**innovation** est une valeur fondamentale pour tout Service de Prévention et de Santé au Travail. En effet, dans un environnement professionnel en constante évolution, il est crucial d'adopter des approches novatrices pour anticiper, identifier et gérer efficacement les risques professionnels et promouvoir la santé au travail. L'**innovation** permet de développer de nouvelles méthodes de prévention, d'intégrer les avancées technologiques pour améliorer la prise en charge des salariés et favoriser le maintien en emploi, ainsi que de concevoir des programmes de sensibilisation plus engageants et pertinents.

En favorisant l'émergence de solutions créatives, l'**innovation** permet également de répondre aux besoins spécifiques des entreprises adhérentes, en proposant des services personnalisés et adaptés à leur réalité opérationnelle. C'est dans ce cadre-là que Santé Travail Drôme Vercors inscrit sa nouvelle démarche Santé et Qualité de Vie au Travail, dont l'ambition est de développer en interne une démarche novatrice afin d'en déployer, par la suite, les différents axes auprès des entreprises adhérentes volontaires et sensibles à la démarche S&QVT.



ACCOMPAGNEMENT

Nous croyons fermement en l'importance de guider nos entreprises adhérentes à travers toutes les étapes de leur démarche de prévention et de santé au travail.

C'est pourquoi l'**accompagnement** chez Santé Travail Drôme Vercors va au-delà de simples conseils. Nous travaillons en étroite collaboration avec nos entreprises adhérentes pour comprendre leurs besoins spécifiques et élaborer avec elles des solutions sur-mesure. Cela peut inclure des ateliers ou formations adaptées aux risques professionnels présents dans leur secteur d'activité, des recommandations pour l'aménagement ergonomique des postes de travail, ou encore des conseils pour promouvoir une culture de prévention au sein de l'entreprise.

Nous sommes également là pour soutenir nos entreprises adhérentes dans la gestion des situations complexes, telles que le maintien en emploi des salariés confrontés à des problèmes de santé, en proposant des solutions d'aménagement du poste de travail ou de reclassement professionnel.

En résumé, notre approche de l'**accompagnement** se veut proactive, réactive et orientée vers les besoins spécifiques de chaque entreprise, avec pour objectif ultime de contribuer à la santé, au bien-être et à la performance au travail.



PERFORMANCE

Pour STDV la **performance** réside dans sa capacité à prévenir les risques professionnels, participer au suivi médico-professionnel des travailleurs et accompagner employeurs et salariés dans le maintien en emploi, tout en soutenant la pérennité et la compétitivité des entreprises de son territoire.

Ainsi, la démarche de prévention qu'impulse Santé Travail Drôme Vercors participe à l'amélioration de la **performance** de l'entreprise sur le plan humain et économique par l'identification et la maîtrise des risques, la diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles, la baisse du turn-over et le maintien des compétences.

Par ailleurs, la **performance** de STDV se mesure également à la qualité et à la pertinence des services et de l'accompagnement proposés à ses adhérents.

Elle repose, en grande partie, sur son engagement à former régulièrement ses collaborateurs. Les formations régulières permettent aux différents professionnels de rester à la pointe des nouvelles réglementations, des meilleures pratiques et des dernières avancées en matière de prévention des risques professionnels.

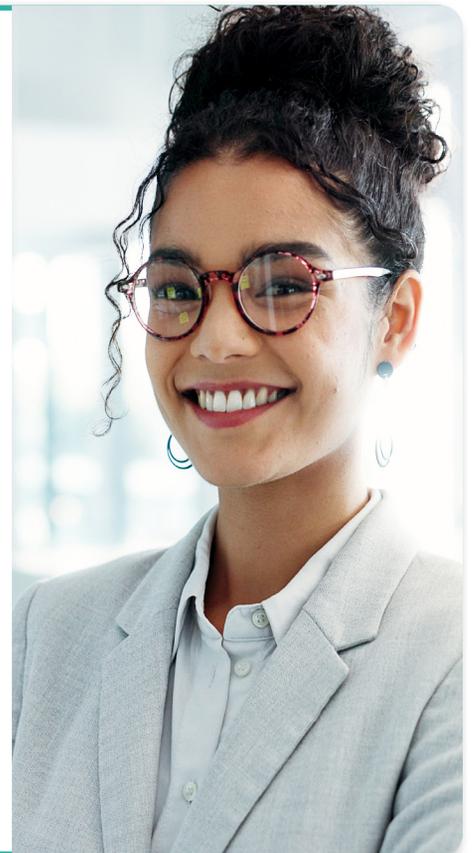
Cette culture de la formation continue favorise l'innovation et la recherche de nouvelles approches dans la prévention des risques professionnels. Les collaborateurs sont encouragés à partager leurs connaissances et leurs expériences, ce qui stimule un environnement propice à l'échange et à l'amélioration continue des pratiques.

AMBITION

L'**ambition** est une valeur importante pour STDV, et notre projet d'extension du bâtiment de Romans-sur-Isère en est une illustration concrète. Cette extension est l'expression de notre engagement envers le territoire et les entreprises adhérentes. En effet, cette initiative **ambitieuse** démontre notre volonté de renforcer notre présence locale et d'élargir notre capacité à offrir des services de prévention et de santé au travail de qualité supérieure.

Cette extension témoigne également de notre vision à long terme pour le bien-être des travailleurs et la prospérité économique du territoire géographique que nous accompagnons. En fournissant des infrastructures modernes et des ressources améliorées, nous sommes en mesure de mieux répondre aux besoins évolutifs de nos adhérents et de contribuer de manière significative à la santé et à la sécurité au travail sur notre secteur.

Ainsi, l'extension du bâtiment de Romans-sur-Isère est bien plus qu'un simple projet de construction. C'est une manifestation de notre **ambition** collective en tant qu'organisation à relever les défis de demain, à soutenir le développement économique local et à promouvoir la santé et le bien-être des travailleurs dans la région de la Drôme.





1

SANTE TRAVAIL DRÔME VERCORS

STDV : ACTEUR DE PROXIMITÉ POUR LA
PRÉVENTION ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

UNE ORGANISATION DU SERVICE PARITAIRE

UNE OFFRE SOCLE COMPLÈTE, SIMPLE ET
COHÉRENTE POUR ADHÉRENTS ET SALARIÉS

LES RESSOURCES INTERNES

LES MOYENS

STDV : ACTEUR DE PROXIMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

Malgré son territoire très étendu, allant du Nord de la Drôme au Centre (Valence exclu) depuis les collines septentrionales, le parc d'activité de Rovaltain, les plateaux du Vercors et toute la vallée de la Drôme, Santé Travail Drôme Vercors se positionne comme un acteur incontournable de proximité pour les entreprises présentes sur son territoire. Elle a pour objectifs la **prévention des risques professionnels, le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs et le maintien en emploi des salariés** qu'elle suit.

En tant que Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, son engagement se traduit par une présence active et personnalisée auprès des entreprises, offrant un soutien essentiel pour garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs.

La proximité de Santé Travail Drôme Vercors se manifeste à plusieurs niveaux. Tout d'abord, ses équipes sont implantées localement, ce qui leur permet d'avoir une connaissance approfondie du tissu économique et social de la région. Cette proximité géographique facilite les échanges et renforce la relation de confiance avec les entreprises adhérentes. Les professionnels de STDV sont ainsi en mesure d'appréhender les spécificités de chaque entreprise et d'adapter leurs actions de prévention en fonction des besoins et des contraintes rencontrées sur le terrain.

En tant que partenaire pour les entreprises adhérentes, STDV met à disposition de ses adhérents une offre socle de services et de conseils personnalisés en matière de santé et de sécurité au travail. De la réalisation des visites médicales réglementaires à l'évaluation des risques professionnels en passant par la sensibilisation des salariés, les équipes de Santé Travail Drôme Vercors accompagnent les entreprises à chaque étape de leur démarche de prévention.

Au-delà de son rôle de conseil et d'accompagnement, Santé Travail Drôme Vercors s'engage également dans une démarche proactive de sensibilisation et de promotion de la santé au travail. Par le biais de campagnes de prévention, de publications d'informations spécialisées et d'événements dédiés, l'organisme contribue à sensibiliser les entreprises et les travailleurs aux enjeux de la santé au travail et à promouvoir une culture de prévention durable.

En résumé, STDV se distingue par son approche de proximité, son expertise technique et son engagement en faveur de la santé et de la sécurité au travail. En tant que partenaire privilégié des entreprises adhérentes, l'association œuvre au quotidien pour préserver la santé des travailleurs, prévenir les risques professionnels et contribuer au bien-être et à la performance des entreprises de la région.

IDENTIFICATION DU SERVICE

- Adresse du siège social : 10 Rue de Gillière - ZA Les Allobroges - 26100 ROMANS SUR ISERE
- Adresse mail : accueil@stdv.fr
- Téléphone : 04.75.70.70.20
- Nom de la présidente : Mme Nathalie BELMONTE
- Nom du directeur : M. Raphaël GIMENO
- Forme juridique : Association de loi 1901, à but non lucratif, inscrite au RNA depuis le 20/12/2005
- SIRET : 488 251 372 00014
- Code APE : 86.21Z
- RGPD : Le service répond à la réglementation en vigueur sur la RGPD et fait état d'une déclaration auprès des services de la CNIL sous le numéro DPO-143003.
- Agrément DREETS : Renouvelé par le Directeur Régional du Travail le 25 novembre 2019
- Compétence géographique : Conformément à la carte ci-contre
- Périmètre : Toutes activités, dont BTP, travail temporaire et INB (Installation Nucléaire de Base)

LES CENTRES STDV

CENTRES FIXES

ROMANS-SUR-ISÈRE
10 Rue de Gillière - B.P. 131
ZA des Allobroges
26104 Romans-sur-Isère Cedex

CREST
50 Quai Pied Gai
26400 Crest

SAINT-VALLIER
9 Rue Antoine Lavoisier
26240 Saint-Vallier

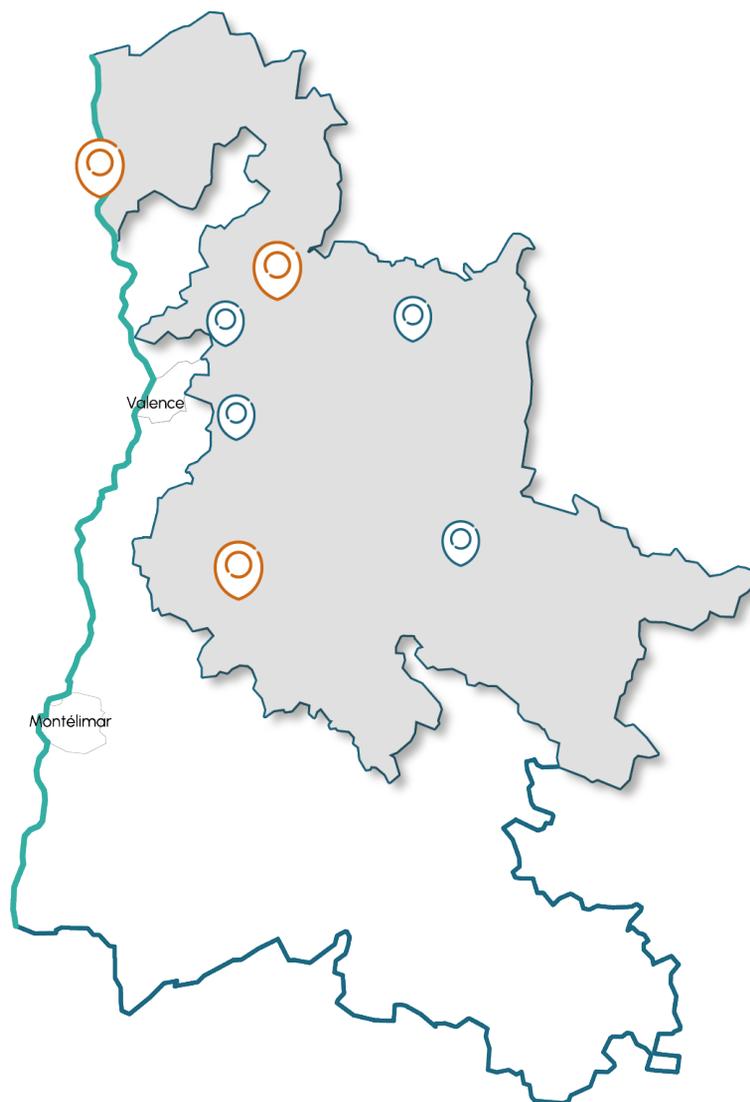
CENTRES DE PROXIMITÉ

CHABEUIL
22 Rue Victor Roux
ZA Les Gouvernaux
26120 Chabeuil

DIE
90 Chemin des Oliviers
ZA des Cocouses
26150 Die

ROVALTAIN
3 Rue Olivier de Serres
26300 Chateaufort-sur-Isère

SAINT-JEAN-EN-ROYANS
42 Rue Hector Alleobert
26190 Saint-Jean-en-Royans



UNE ORGANISATION DU SERVICE PARITAIRE

LA GOUVERNANCE

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'Administration de STDV est paritaire. Il est donc composé de **10 représentants des employeurs et 10 représentants des salariés**, issus et désignés par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnels, parmi les entreprises adhérentes.

Le président est élu parmi les représentants des employeurs, le trésorier et le vice-président sont quant à eux désignés parmi les représentants des salariés.

Depuis le 14 avril 2022, l'association est gérée par 18 administrateurs :

- Mme Nathalie BELMONTE, présidente (CPME)
- M. Christophe MICOLET, vice-président (CFE/CGC)
- Mme Isabelle PREVOST, vice-présidente déléguée (CFTC)
- M. Marc BENISTAND, Trésorier (CFDT)
- Mme Angélique BAILLON, membre (MEDEF)
- Mme Christelle ROSENBLATT, membre (MEDEF)
- M. Samuel CESAR, membre (MEDEF)
- M. Jean-Philippe GONNIN, membre (MEDEF)
- Mme. Emmanuelle LOPES, membre (MEDEF)
- M. Christophe CAMUS, membre (CPME)
- M. Tony GIOL, membre (CPME)
- M. Pascal DIDIER, membre (U2P)
- M. Julien GARCIA-MARTI, membre (U2P)
- M. Enrico FIORAVANTI, membre (CFDT)
- Mme Valérie CHAVANT, membre (CFE/CGC)
- Mme Pascale BLETON, membre (CGT)
- M. Mickaël BRET, membre (FO)
- M. Mathieu SAVY, membre (FO)

2 sièges « salariés » sont actuellement vacants.

Le conseil d'administration est chargé de définir l'orientation stratégique de l'association, de l'approbation du budget et des comptes annuels ainsi que de la gestion des fonds.

COMMISSION DE CONTRÔLE

En application de la législation (Art. L. 4622-12), l'organisation et la gestion de Santé Travail Drôme Vercors est également placé sous la surveillance d'une Commission de Contrôle.

Composée **pour un tiers de représentants employeurs et pour deux tiers de représentants des salariés** des entreprises adhérentes, **elle est consultée sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion du SPSTI.**

- Mme Valérie CHAVANT, présidente (CFE/CGC)
- Mme Christelle ROSENBLATT, secrétaire (MEDEF)
- M. Tony GIOL (CPME)
- M. Samuel CESAR (MEDEF)
- M. Pascal DIDIER (U2P)
- Mme Angélique BAILLON (MEDEF)
- Mme Pascale BLETON (CGT)
- M. Marc BENISTAND (CFDT)
- M. Enrico FIORAVANTI (CFDT)
- M. Mickaël BRET (FO)
- M. Mathieu SAVY (FO)
- M. Christophe MICOLET (CFE/CGC)
- Mme Isabelle PREVOST (CFTC)

L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

A minima, une fois par an, le Président de l'association réunit les adhérents en assemblée générale ordinaire pour :

- Prendre connaissance du rapport moral et financier de l'association,
- Approuver les comptes de l'exercice clos et le budget prévisionnel
- Délibérer sur les questions à l'ordre du jour
- Ratifier les montants des droits d'admission et de cotisation
- Elire ou renouveler les membres du CA
- Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Les Procès-verbaux des AG sont accessibles à tous les adhérents via l'espace documentaire du site internet.

LES INSTANCES INTERNES

LA COMMISSION MÉDICO-TECHNIQUE

A la différence des 3 autres instances, la CMT est composée de salariés STDV (Médecins, Préventeurs, IDEST, ATST et Assistantes Médicales) qui ont été désignés le 16 juin 2023 pour un mandat de 3 ans. Les membres se réunissent en moyenne 5 à 6 fois par an, sauf événement exceptionnel tel que le Projet de Service où des réunions spécifiques sont établies.

Sa mission principale est de **fixer les orientations prioritaires de prévention du service et de les adapter aux évolutions et changements**. Elle fixe également **les moyens du service et leur mise en place progressive** pour les années à venir.

Pilote du projet de service pluriannuel, définissant les priorités d'actions, elle est aussi consultée sur diverses questions dont la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires, l'organisation des Actions en Milieu de Travail, des examens médicaux, des entretiens infirmiers...

- | | |
|--|--|
| ■ Dr Karine DESENDER, Médecin du Travail, présidente CMT | ■ Claudine SERVANT, IDEST |
| ■ Raphaël GIMENO, directeur, représentant STDV | ■ Cécile COMBE, Préventrice |
| ■ Mathieu BREYSSE, RRH, représentant STDV | ■ Morgane MARTINACHE, Psychologue du Travail |
| ■ Dr Eric GUGLIELMINO, Médecin du Travail | ■ Laëtitia DUBUIS, ATST |
| ■ Dr Marie FOUILLY, Médecin du Travail | ■ Maëlle PIERRE, ATST |
| ■ Laurie DELPORTE, IDEST | ■ Sophie DUGUET, Assistante Médicale |
| | ■ Marlène PEPIN, Assistante Médicale |

SECTEURS ET CELLULES PLURIDISCIPLINAIRES

Afin d'apporter réactivité et satisfaction à nos adhérents, **STDV a organisé son activité en secteurs et favorise, depuis sa création, le travail pluridisciplinaire par la constitution de cellules**.

Les adhérents du SPSTI sont ainsi répartis au sein de 10 cellules pluridisciplinaires dans un contexte d'**autonomie, de confiance et d'innovation**.

Les cellules se réunissent à cadence régulière avec pour objectifs :

- Faire le point sur les demandes en cours et les difficultés éventuellement rencontrées
- Programmer et prioriser les actions de prévention
- Répartir la charge de travail entre les professionnels
- Répondre aux différentes demandes des adhérents de la cellule par des dispositifs existants ou par la création de nouveaux outils

Par ailleurs, plusieurs types de rencontres permettent de faciliter la transmission d'information et les échanges entre professionnels :

- Réunions (de centres, métiers, de cellule...)
- Groupes de travail
- Journées de service

LES RESSOURCES INTERNES

LES PROFESSIONNELS QUI COMPOSENT STDV



50

collaborateurs au
31 décembre 2023



+ 16,3%

d'effectifs supplémentaires
par rapport à 2018

Au 31 décembre 2023, 50 collaborateurs composaient les effectifs de Santé Travail Drôme Vercors pour un équivalent temps plein (ETP) de 46,1. En comparaison, au 31 décembre 2018, STDV comptait 43 collaborateurs pour un ETP de 41,25 soit une augmentation de 16,28 % des effectifs.

Cette augmentation d'effectif s'explique à la fois par le dynamisme du territoire que STDV se doit d'accompagner avec les professionnels de santé nécessaires mais également par les réformes successives de la santé au travail donnant davantage de place à la prévention et nécessitant donc des compétences plus nombreuses.

Les équipes de Santé Travail Drôme Vercors sont réparties en 3 pôles distincts :



PÔLE MÉDICAL

6 Médecins du travail
3 Collaborateurs médecins
11 IDEST
11 Assistants médicaux



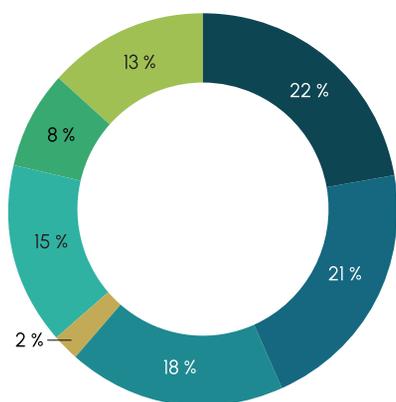
PÔLE TECHNIQUE

4 ATST
6 IPRP
1 Psychologue du travail

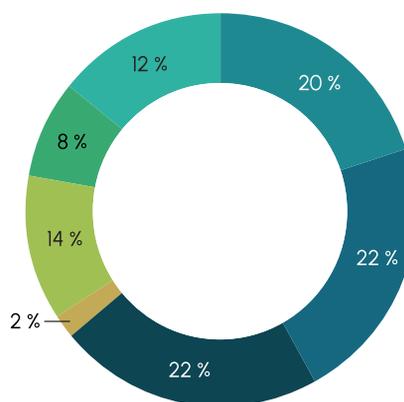


PÔLE SUPPORT

1 Directeur
1 Responsable RH
1 Responsable communication
1 Assistante de direction
2 Gestionnaires adhérents
1 Technicienne informatique



Répartition des effectifs STDV à décembre 2023
en fonction des postes occupés



Répartition des ETP à décembre 2023
en fonction des postes occupés



INTÉGRATIONS : DE NOUVELLES COMPÉTENCES

Santé Travail Drôme Vercors a enregistré 20 intégrations en CDI entre 2019 et 2023 soit :

- 14 collaborateurs au Pôle médical
- 4 collaborateurs au Pôle technique
- 2 collaborateurs au Pôle support

Ainsi, le développement du service a nécessité la création de nouveaux postes et donc l'apport de nouvelles compétences :



PÔLE MÉDICAL
1,5 ETP IDEST



PÔLE TECHNIQUE
1 ETP Psychologue du travail
1 ETP ATST



PÔLE SUPPORT
1 ETP Responsable RH
1 ETP Responsable Com.
1 ETP Technicienne informatique

LA FORMATION COMME VALORISATION DE LA MONTÉE EN COMPÉTENCES DES ÉQUIPES

Chez STDV, la formation est valorisée. Elle est considérée comme un axe majeur de la montée en compétences des équipes. Ainsi, un plan de formation annuel permet à chaque collaborateur de se former à de nouveaux savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Entre 2019 et 2023, tous les collaborateurs de STDV ont suivi une sensibilisation aux risques routier ainsi qu'une formation dédiée à la gestion de l'agressivité.



PÔLE MÉDICAL

Formations individuelles :

- 6 DIU « collaborateurs médecin » (3 en cours)
- 1 cycle métier Médecin du travail Afometra
- 1 DU Management de la qualité
- 1 DIU Victimologie
- 1 formation spécifique au suivi DATR
- 1 DIU Santé Travail
- 1 cycle métier IDEST Afometra
- 1 formation Formateur en prévention des conduites addictives en milieu professionnel
- 1 formation Prévention des risques liés au travail de nuit

Formations groupes métiers :

- Spirométrie en santé au travail
- Management et animation d'équipe
- Technique d'analyse d'un poste de travail
- Intégration de la PDP dans les comptes rendus IDEST
- Maintien en emploi : handicap et travail



PÔLE TECHNIQUE

- 1 cycle métier ATST Afometra
- 1 Master Prévention des Risque et Nuisances Technologiques
- 1 formation Formateur en Risques Chimiques
- 1 formation Aménager le poste de travail d'un salarié en situation de handicap physique et neuropsychologique
- 2 formations Atmosphères Explosives INRS
- 1 formation Analyse critique des FDS et alertes toxicologiques



PÔLE SUPPORT

- 1 formation Assistante RH
- 2 formations Développer sa performance managériale
- 1 formation Management projet

FAVORISER LA MOBILITÉ INTERNE

Depuis toujours, STDV favorise la mobilité interne de ses collaborateurs afin de :

- Consolider le niveau de compétence collective
- Réduire les coûts de recrutement
- Fidéliser les collaborateurs

Dans cet objectif, les postes à pourvoir sont en premier lieu proposés en interne afin de permettre aux collaborateurs d'initier une candidature, s'ils le souhaitent. Ainsi entre 2019 et 2023, 5 collaborateurs ont pu bénéficier de cette opportunité pour enrichir leur expérience professionnelle et exercer un nouveau métier, parfois accompagné par une formation dédiée :

- Formatrice PRAP → Assistante de direction RH
- Chargée de communication → Technicienne informatique
- Assistante médicale → ATST
- Chargée de communication → Responsable communication
- Secrétaire médicale → Assistante d'équipe pluridisciplinaire

En 2024, 3 nouveaux collaborateurs bénéficieront de cette mobilité interne.

UNE POLITIQUE D'INTÉGRATION INCLUSIVE

TRAVAILLEURS PORTEURS DE HANDICAP

Santé Travail Drôme Vercors s'engage pour le recrutement et l'intégration des travailleurs porteurs de handicap. Ainsi entre 2019 et 2023, 3 nouveaux salariés ayant une RQTH ont rejoint l'association.



Effectifs disposant d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

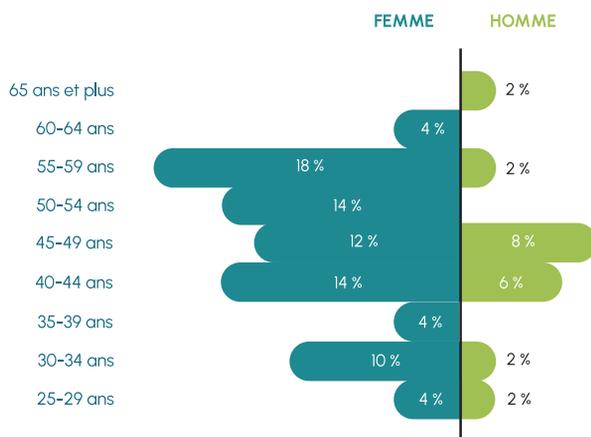


Aménagements de postes de travail effectués entre 2019 et 2023 dont 50% à destination de salariés disposant d'une RQTH.

SENIORS ET JEUNES DIPLÔMÉS

STDV a une politique de recrutement inclusive à destination des seniors et des jeunes diplômés. Ainsi entre 2019 et 2023, ce sont 5 collaborateurs de moins de 30 ans et 11 de plus de 50 ans recrutés sur la période.

La politique des Ressources Humaines s'efforce d'entretenir un équilibre des profils afin d'avoir au sein des professionnels du service une variété d'échange et de vision.



46,3

âge moyen des collaborateurs

47,8

âge moyen des médecins

Pyramide des âges STDV au 31 décembre 2023

LES PROJECTIONS RH

RECRUTEMENTS

Afin de répondre à sa croissance et à ses obligations réglementaires, STDV prévoit le recrutement de :

- 2 ETP Médecin du travail
- 1 ETP Psychologue du travail
- 1 ETP Préventeur pour le site de Romans-sur-Isère

FORMATIONS

Afin de maintenir son effectif de médecins habilités au suivi des salariés dit «SIR DATR», Santé Travail Drôme Vercors prévoit la formation de deux médecins du travail supplémentaire en 2024.

STDV prévoit la formation de ses nouveaux collaborateurs notamment :

- ATST par le suivi du cycle métier de l'Afometra
- Membres de la Cellule Maintien en Emploi
- Responsable Communication

Enfin, Santé Travail Drôme Vercors permet à ses collaborateurs de participer et d'assister aux différents événements de Santé au Travail (Congrès national de médecine et de santé au travail, Journées Santé-Travail Présanse annuelles...)

DES ÉVOLUTIONS AU DELÀ DU RECRUTEMENT

Les valeurs que porte STDV, ambition, innovation, performance et accompagnement se ressentent également dans la politique de recrutement ainsi le service prévoit les évolutions suivantes :

- Mise en œuvre d'un système d'informations RH plus performant et intégrant de nombreuses fonctionnalités permettant une autonomie dans le calcul de la paie, de l'archivage de données et la gestion courante des éléments RH (notes de frais, parc automobile, tickets restaurant, campagne d'entretiens annuels et professionnels...).
- La refonte globale des fiches de poste en fiches de fonction pour en faire un outil stratégique de développement des compétences et de gestion RH.
- La mise en conformité des procédures RH en lien avec la RGPD et la norme AFNOR SPEC-2217



LES MOYENS

LES LOCAUX

AUJOURD'HUI

Santé Travail Drôme Vercors dispose de trois centres fixes à Crest, Romans-sur-Isère et Saint-Vallier ainsi que de 4 centres de proximité à Chabeuil, Die, Rovaltain et Saint-Jean-en-Royans, afin d'être au cœur des bassins d'emploi du territoire qu'elle gère.

Ainsi l'association dispose d'une superficie totale d'exercice de près de 2 000 m², entièrement accessible aux personnes à mobilité réduite.

UN PROJET D'ENVERGURE POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL SUR LE TERRITOIRE

Pour faire face aux évolutions de son territoire et maintenir son attractivité, Santé Travail Drôme Vercors travaille, depuis septembre 2023, sur un projet d'extension de son centre siège social de Romans-sur-Isère.

Ce projet prévoit une superficie supplémentaire de 60 % passant de 970 m² à 1 500 m² avec :

- **La création et la réorganisation des espaces d'attente et des bureaux médicaux** afin de préserver la confidentialité des visites.
- **La création d'une aile « Prévention »** avec laboratoire d'essai pour les appareils de métrologie, et espace de stockage pour les fournitures de test et de sensibilisation (chaises ergonomiques, module d'aspiration, casques anti-bruit, souris et claviers...).
- **La création de bureaux spécifiques et dédiés aux professionnels extérieurs** (Assistants sociaux de la CARSAT, représentant Cap'Emploi, Handi BTP...).
- **Le réaménagement des salles de réunion** avec la création de trois nouveaux espaces dont un modulable, portant le nombre à 4. Ce nouvel aménagement permettra d'augmenter la capacité d'accueil en ateliers et sensibilisations de nos adhérents et de leurs salariés.
- **La création d'une salle de pause** mieux dimensionnée et plus accueillante pour les collaborateurs STDV
- **La création d'un espace dédié au Pôle support** permettant l'intégration de nouvelles compétences telles qu'un Responsable Qualité.
- **Le réaménagement total des emplacements de stationnements**, afin de faciliter le stationnement, passant la capacité d'accueil de 43 à 69 places ainsi que d'une réserve potentielle de 17 places supplémentaires.
- **La réfection globale des espaces de travail.**

Le permis de construire, déposé mi-mai 2024, est actuellement en cours d'étude auprès des services de la mairie de Romans-sur-Isère. Après acceptation de celui-ci, les travaux devraient s'échelonner sur une durée de 10 mois à compter de novembre 2024 pour une entrée prévue fin 2025.



LES ÉQUIPEMENTS

DES MOYENS INFORMATIQUES ET UN SYSTÈME D'INFORMATION EFFICIENT

Tous les locaux de Santé Travail Drôme Vercors sont équipés d'un système informatique permettant d'accéder à un réseau protégé et dédié. Tous les professionnels de la structure disposent d'outils informatiques adaptés à leurs pratiques métier, revus selon une périodicité définie et permettant de garantir une performance optimale.

Tout a été développé afin de faciliter les échanges entre les adhérents et les professionnels STDV. Ainsi, STDV a déployé en 2021 son nouveau portail adhérent permettant notamment de :

- Demander et gérer les rendez-vous
- Gérer ses contacts et ses destinataires
- Gérer et déclarer ses effectifs
- Réaliser sa déclaration annuelle des effectifs
- Régler ses cotisations
- Transmettre des documents tels que le DUERP
- Mettre à jour ses informations

Ce portail adhérent est directement relié à une interface « Back Office » permettant aux gestionnaires de gérer les données transmises par les adhérents. Ces données sont, pour une grande partie, reversées dans notre logiciel métier Health@Work de Trustteam.

En effet, afin de répondre aux exigences imposées par la nouvelle loi travail et d'apporter aux professionnels plus de souplesse dans l'exercice de leurs métiers, le service s'est doté, en décembre 2021, d'un nouveau logiciel métier.

En avril 2024, dans le but d'apporter une interface plus intuitive aux professionnels STDV, le service a fait le choix de passer sous le nouveau format commercialisé par Trustteam, le logiciel Pulse.

Enfin, afin de faciliter les échanges internes (chat, visio...) et d'améliorer l'accès à certains documents, un outil de communication interne sera étudié courant de l'année 2024.

UNE NOUVELLE IDENTITÉ VISUELLE ET UN NOUVEAU SITE INTERNET

En avril 2023, Santé Travail Drôme Vercors a adopté une nouvelle identité graphique, encline de modernité et de dynamisme, marquant un tournant dans l'image qu'elle souhaite renvoyer à ses adhérents. Ce changement d'identité est un signal fort qui intervient dans le cadre de la transformation que connaît le secteur de la santé au travail, sa pratique et sa finalité.

En effet, le nouvel univers porte des valeurs territoriales fortes et s'inscrit dans une volonté de mettre davantage en avant le message de prévention en choisissant la baseline « Prévention & santé au travail ». Claire, explicite et faisant directement référence aux activités du service, elle souligne les missions telles que renforcées par la loi de « modernisation de la médecine du travail ».

Ce changement d'identité a permis la refonte globale du site internet dont les nouvelles rubriques permettent aux adhérents et aux salariés de l'association d'accéder à toutes les informations concernant :

- La santé au travail et le fonctionnement du service (missions, métiers, instances...)
- L'adhésion et l'offre de service associée
- Le suivi individuel de l'état de santé des salariés
- L'accompagnement au maintien en emploi
- Les obligations de l'employeur et les droits du salarié
- Les ateliers de prévention et de sensibilisation disponibles avec la possibilité de s'y inscrire
- Les actualités du service
- L'accès à des quiz, un blog ainsi qu'une foire aux questions

DES OUTILS DE PROJECTION ET DE COMMUNICATION PERFORMANTS

Chaque centre fixe est équipé d'un outil de projection performant afin d'animer sereinement les ateliers de prévention et de sensibilisation.

Le centre de Romans-sur-Isère dispose également d'un outil de visio-conférence garantissant une connectivité optimale et permettant d'animer des webinaires thématiques pour nos adhérents.

DES VÉHICULES DE SERVICE PROPRES

Les enjeux de mobilité au sein de notre territoire sont intégrés dans les réflexions. En effet, soucieux d'améliorer son efficacité budgétaire et face au nombre de déplacements grandissants, Santé Travail Drôme Vercors a fait le choix d'investir, sous forme de Location Longue Durée Professionnelle, dans des véhicules de service électriques dès mai 2023.

Ainsi, 5 voitures chartées (3 sur le centre de Romans-sur-Isère, 1 sur le centre de Crest et 1 sur le centre de Saint-Vallier) permettent aux collaborateurs STDV de se rendre plus simplement et plus « proprement » auprès des entreprises adhérentes pour les accompagner au mieux dans le déploiement de leur stratégie de prévention et de santé au travail.

DES OUTILS MÉTROLOGIQUES POUR ÉVALUER LES RISQUES

Sur chacun de ses centres fixes, les équipes de STDV ont à leur disposition des outils de métrologie et des moyens pédagogiques permettant de réaliser des études spécifiques suivant les risques auxquels les salariés sont exposés :

- Des **dosimètres** acoustiques mesurer l'exposition au bruit lors du travail réel. Les données de ces outils sont traitées grâce au **logiciel LDS 300**.
- Des **anémomètres** et des **fumigènes** afin de mesurer et visualiser les flux d'air et ainsi prendre connaissance de l'efficacité des systèmes d'aspiration et de captage.
- Des **caméscopes** et des appareils de prises de vues afin de réaliser du suivi d'activité.

Par ailleurs, le service dispose, en mutualisation sur l'ensemble des centres, :

- D'un **photomètre** permettant de réaliser des mesures concernant les polluants particuliers (poussières, poudres et gouttelettes telles que vapeur d'eau ou peinture).
- De deux **PID** (détection par photoionisation) afin d'évaluer certaines exposition gazeuses (COV) : gaz émis lors de séchage de peinture, exposition aux vapeurs de bains de traitement de surface...
- D'un **luxmètre** mesurant l'intensité lumineuse.
- En 2023, le service a acquis un **ventilateur** couplé à un tuyau d'aspiration / d'extraction afin d'effectuer des essais de captage et de réaliser des tests directement en entreprise.
- Du **logiciel Quarks** servant à l'analyse des FDS et à l'évaluation du risque chimique. Ce logiciel dispose d'un double accès : SPSTI-adhérents.

Enfin, dans le cadre d'accompagnements liés aux Troubles Musculosquelettiques, le service dispose :

- De **capteurs de mouvements** (centrales inertielles Motion) liés au **logiciel Captiv** pour identification des postures (analyse angulaire notamment)
- De **capteurs EMG** (Electromyogramme) pour la mesure de l'activité musculaire, couplés au logiciel **OptimErgo**, ils permettent d'aider à la validation de solutions.

Précurseur dans les métrologies en temps réel depuis presque 20 ans, STDV utilise depuis 2017 la solution Captiv, qui facilite l'acquisition et la synchronisation de données. Ce logiciel permet de synchroniser des données vidéos et des fichiers issus de presque tous les appareils de mesure, afin d'identifier avec précision les tâches les plus exposantes.

Depuis plusieurs années, le travail en cellule pluridisciplinaire a permis à STDV de faire évoluer ses pratiques et de s'engager, auprès de ses adhérents, dans une réelle démarche d'accompagnement.

En effet, grâce à l'ensemble de ces outils métrologiques, les équipes du pôle technique se positionnent comme de véritables partenaires en définissant, en concertation avec l'adhérent, une feuille de route visant à la mise en place d'actions de prévention.

De plus, toujours dans cette optique, STDV propose, à ses adhérents accompagnés, du matériel de prêt. Ainsi, fauteuils de bureaux, protections respiratoires, casques à pression positive, souris ergonomiques, reposes documents... permettent à l'adhérent d'apprécier la solution avant un éventuel investissement définitif.

LES FONDS DOCUMENTAIRES

Le service a équipé ses professionnels d'un fond documentaire comprenant des revues spécialisées : Prévention BTP, PIC, Travail Sécurité, éditions législatives... Le service relaye également, à l'ensemble de ses équipes, la newsletter mensuelle «Actualités en santé au travail» de l'Agemetra.

LA PROTECTION ET L'ARCHIVAGE DES DONNÉES MÉDICALES

La protection et l'archivage des données personnelles revêtent une importance cruciale au sein d'un service de prévention et de santé au travail interentreprises. En tant qu'acteur engagé dans la préservation de la confidentialité et de la sécurité des informations sensibles, nous nous appuyons sur l'expertise d'une société spécialisée pour garantir la mise en place de mesures adéquates.

En effet, aujourd'hui accompagnée par la société CyberSecura, l'association est engagée, depuis 2022 dans une démarche de mise en conformité de ses documents et de ses process.



Conformément à la réglementation RGPD en vigueur et aux directives de la CNIL, nous veillons à ce que chaque étape, de la collecte à l'archivage, respecte scrupuleusement les principes de confidentialité, de pertinence, et de sécurité des données.

Concrètement, Santé Travail Drôme Vercors bénéficie de zones d'archivage sécurisées sur l'ensemble de ses centres. Nous suivons des protocoles rigoureux pour assurer la conservation des données médicales, en garantissant leur intégrité et leur disponibilité à tout moment.

Par ailleurs, depuis 2022, l'ensemble des dossiers médicaux est informatisé et enregistré dans le logiciel métier Pulse (ex Health@Work). Les données sont hébergées sur des serveurs sécurisés français.

Enfin, nous sommes engagés dans une démarche proactive d'actualisation et de destruction sécurisée des données obsolètes, contribuant ainsi à limiter les risques liés à la conservation excessive d'informations.



2

LE TERRITOIRE ET L'ANALYSE DU BESOIN DES ENTREPRISES ADHÉRENTES

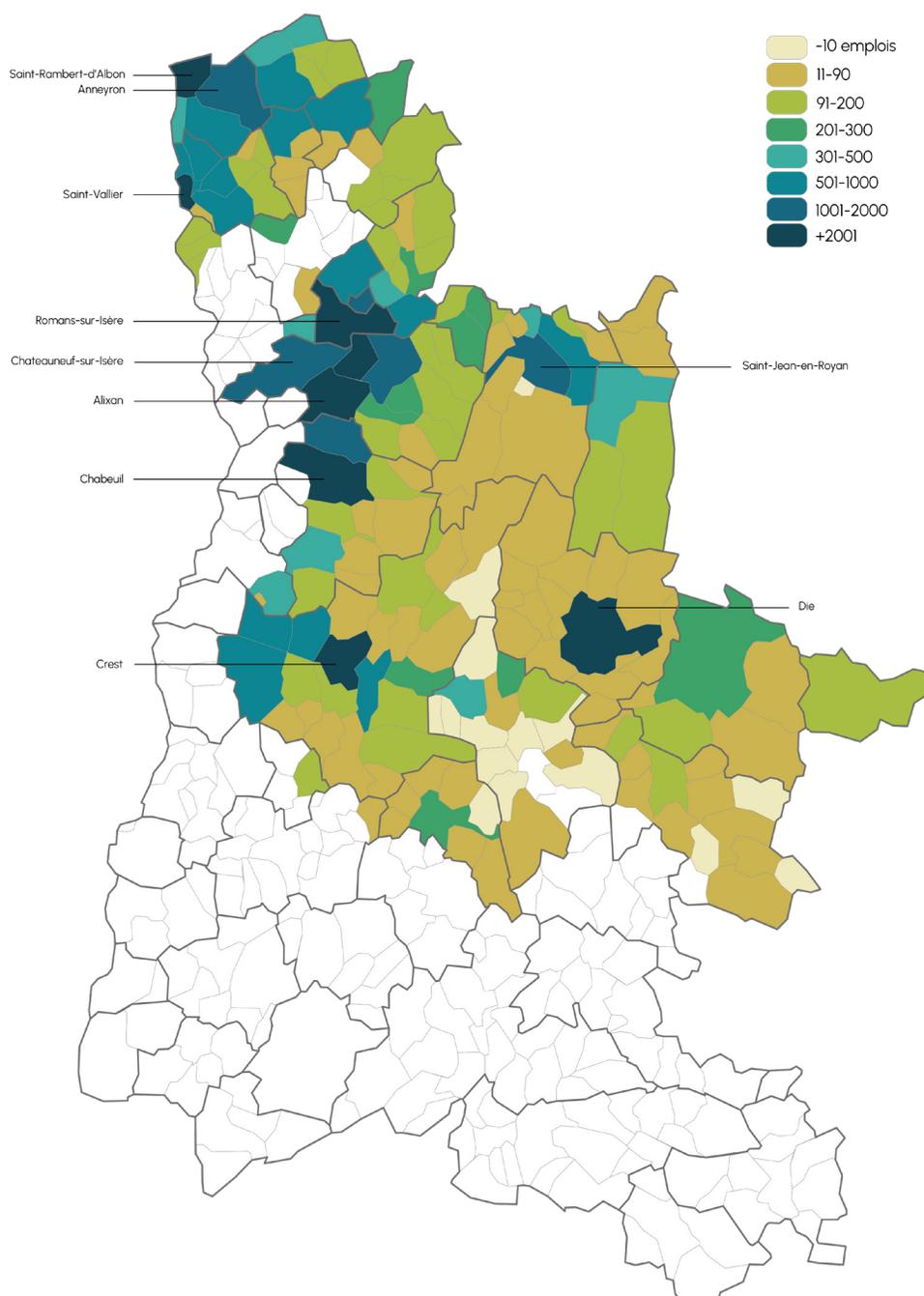
LE DIAGNOSTIC TERRITORIAL :
ADHÉRENTS ET SALARIÉS DU TERRITOIRE

ACTIVITÉ MÉDICALE ET SUIVI DE L'ÉTAT
DE SANTÉ DES SALARIÉS

UNE OFFRE SOCLE COMPLÈTE, SIMPLE ET
COHÉRENTE POUR LES ADHÉRENTS ET
LEURS SALARIÉS

LE DIAGNOSTIC TERRITORIAL : ADHÉRENTS ET SALARIÉS DU TERRITOIRE

LA CONNAISSANCE D'UN TERRITOIRE ÉTENDU



*Etat du nombre d'emplois par commune en 2020
Observation des Territoires - Agence Nationale de la Cohésion des Territoires*

Santé Travail Drôme Vercors accompagne les entreprises de 181 communes du territoire drômois. Cette compétence étendue, aux caractéristiques géographiques, économiques et démographiques plurielles nécessite des connaissances approfondies quant à ces spécificités.

UN TERRITOIRE DYNAMIQUE ET ATTRACTIF

De la Drôme des collines et le nord de la Drôme, jusqu'au plateau du Vercors, en passant par le bassin romanais, le territoire que couvre STDV regroupe des identités diversifiées, gage à la fois de dynamisme et d'attractivité. La Drôme, département à taille humaine, attire par sa qualité de vie. 1er département bio de France, notre territoire n'en n'est pas moins un espace économique dynamique avec notamment un tissu d'entreprises dense et une très bonne connectivité grâce à l'autoroute A7 et à la gare de Rovaltain Valence TGV.

ROMANS ATTIRE LES INVESTISSEMENTS

Logiquement, le bassin d'emploi de Romans-sur-Isère est parmi les plus dynamiques de notre territoire. Avec le développement de **Framatome**, qui souhaite agrandir son site d'au moins 3 hectares, l'extension du bâtiment de **Saint-Jean**, pour permettre le développement d'une ligne dédiée aux pâtes fraîches ou encore l'arrivée de **Plume de Pacau Couture**, spécialiste des carrés de soie d'une célèbre marque de luxe française, ce sont à minima **600 emplois supplémentaires qui seront créés à l'horizon 2026** à Romans grâce à ces trois entreprises.

Et cela ne tient pas compte du développement des plus de 300 entreprises implantées rien que sur les parcs d'activités des Chasses et des Allobroges. Romans c'est aussi :

- 750 millions d'euros d'investissement privé à Romans entre 2014 et 2026
- 1 850 emplois créés à Romans entre 2014 et 2022

ROVALTAIN À TOUTE VITESSE

25 ans après sa création, le parc d'activité de Rovaltain poursuit son développement.

Après les arrivées de Solystic en 2019 ou encore de Safran en 2020, Rovaltain devrait allégrement dépasser les 3 000 salariés d'ici 2026, avec 2 installations majeures. Tout d'abord **Mobalpa**, qui va investir 120 millions d'euros et engendrer la création immédiate de 200 emplois, pour atteindre à terme les **600 salariés**. D'ici 2030, **Prodeval et Aventech**, associés dans la cadre du projet « Alliance », ont pour ambition de devenir les leaders mondiaux du Biogaz. Dans ce cadre, un bâtiment de 20 000 m² va voir le jour et **150 emplois directs sont attendus**.

MAIS AUSSI...

La croissance verte se poursuit pour **Herbarom**. Avec l'acquisition de 3 entreprises, Herbarom souhaite doubler sa valeur et consolider son développement d'ici 2027 à Aouste-sur-Sye. Sur la même commune, l'écoparc du pas de Lauzun vise l'implantation de 20 entreprises et la création de 100 emplois d'ici la fin de l'année.

Le projet **AXE 7** sort de terre à Saint Rambert d'Albon. Le développement économique s'accélère avec l'aménagement d'un demi échangeur autoroutier et la création d'un parc d'activité baptisé « Axe 7 ». Ce dernier, d'une superficie de 113 ha ambitionne d'accueillir **1 600 salariés dans la première phase** de son développement entre 2026 et 2030.

Van Cleef & Arpels s'implante à Châteauneuf-sur-Isère. Le joaillier de luxe va y installer son nouvel atelier dès 2026 avec plus de **250 créations de poste**.



LES ADHÉRENTS ACCOMPAGNÉS PAR STDV



4 315
adhérents

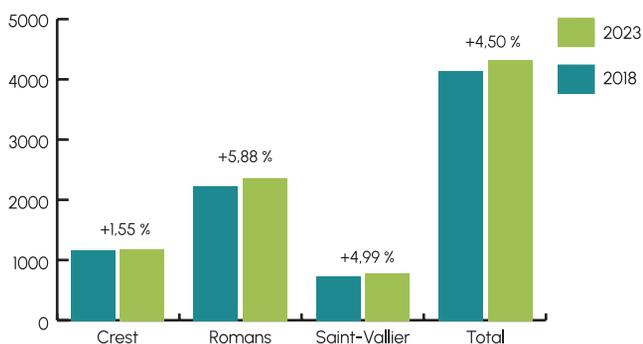


44 347
salariés suivis
hors intérimaire



981
intérimaires

Entre 2018 et 2023, Santé Travail Drôme Vercors a enregistré une augmentation importante du nombre d'adhérents et de salariés sur l'ensemble de ses centres. En moyenne, une cellule pluridisciplinaire suit **392 entreprises** et **3 964 salariés**.



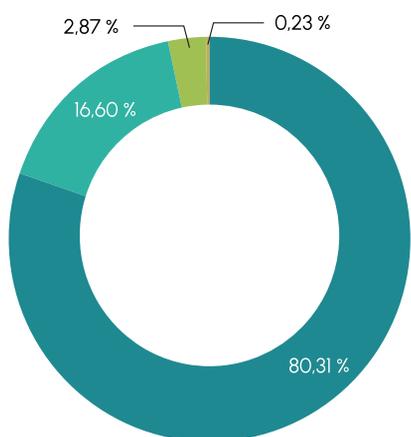
Evolution du nombre d'adhérents en fonction des centres entre 2018 et 2023



Evolution du nombre de salariés suivis en fonction des centres entre 2018 et 2023

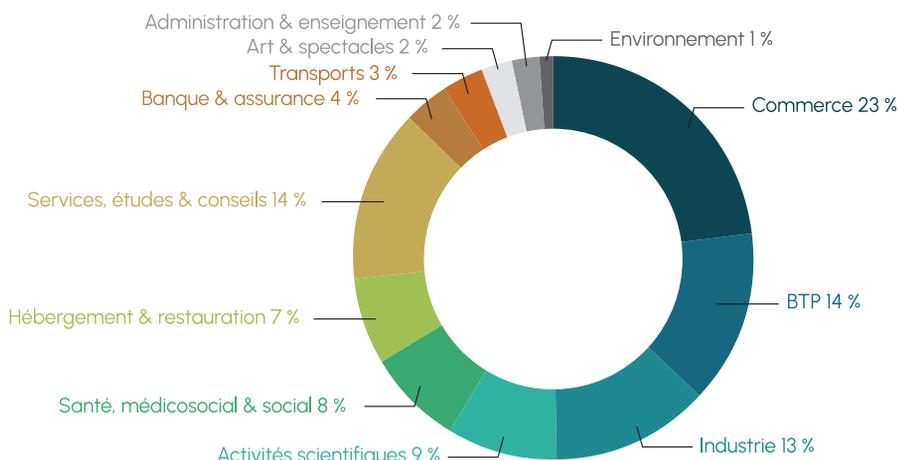
La très grande majorité des entreprises accompagnées par Santé Travail Drôme Vercors sont des TPE et ont entre 0 et 10 salariés. Seulement 10 entreprises (0,23%) sont des établissements de taille intermédiaire c'est à dire ayant plus de 250 salariés (ETI).

Par ailleurs, 64 % des adhérents de STDV sont issus de 4 secteurs d'activité : le commerce, le BTP, les services, études et conseils ainsi que l'industrie. Ils représentent à eux seuls plus de 2900 entreprises du territoire.



0 à 10 11 à 49 50 à 249 250 et +

Répartition des adhérents selon la taille de l'entreprise en 2023



Répartition des adhérents en fonction des secteurs d'activité en 2023

LES SALARIÉS SUIVIS



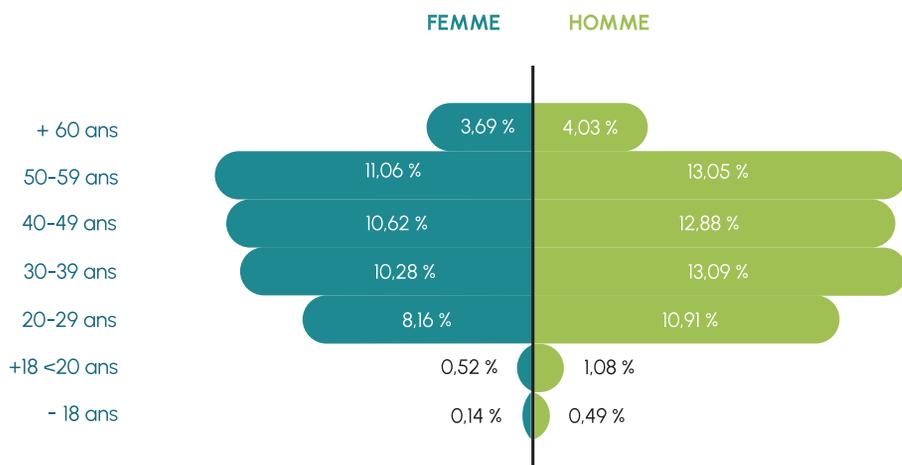
46 %
de femmes suivis



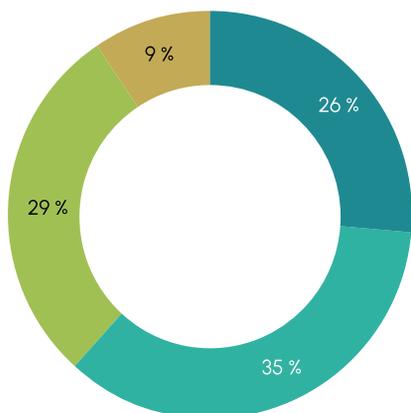
54 %
d'hommes suivis

313
salariés de moins de 18 ans
en 2023

55%
de salariés entre
40 ans et plus de 60 ans

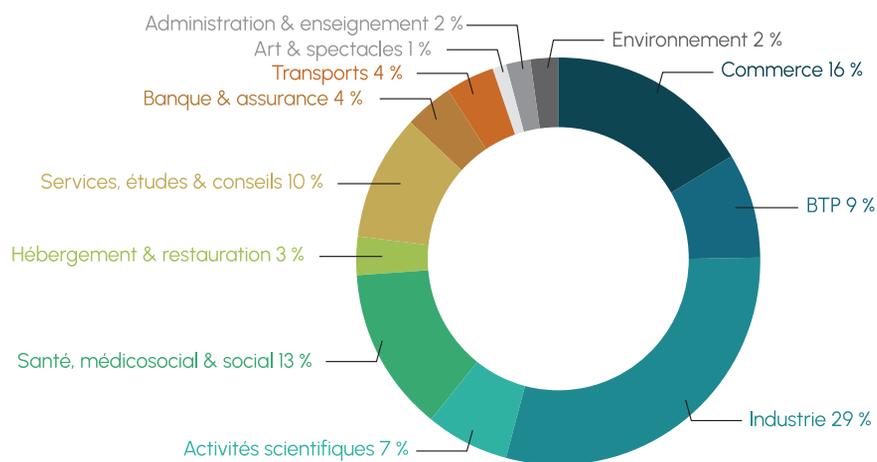


Répartition des salariés en fonction leur âge en 2023



0 à 10 11 à 49 50 à 249 250 et +

Répartition des salariés selon la taille de l'entreprise en 2023



Répartition des salariés en fonction des secteurs d'activité en 2023

Plus de 27 000 salariés suivis par STDV travaillent au sein de TPE et PME de moins de 50 salariés. Les salariés travaillant dans des ETI ne sont que 4 113 en 2023.

Les secteurs d'activités qui regroupent le plus grand nombre de salariés sont :



29 %
Industrie



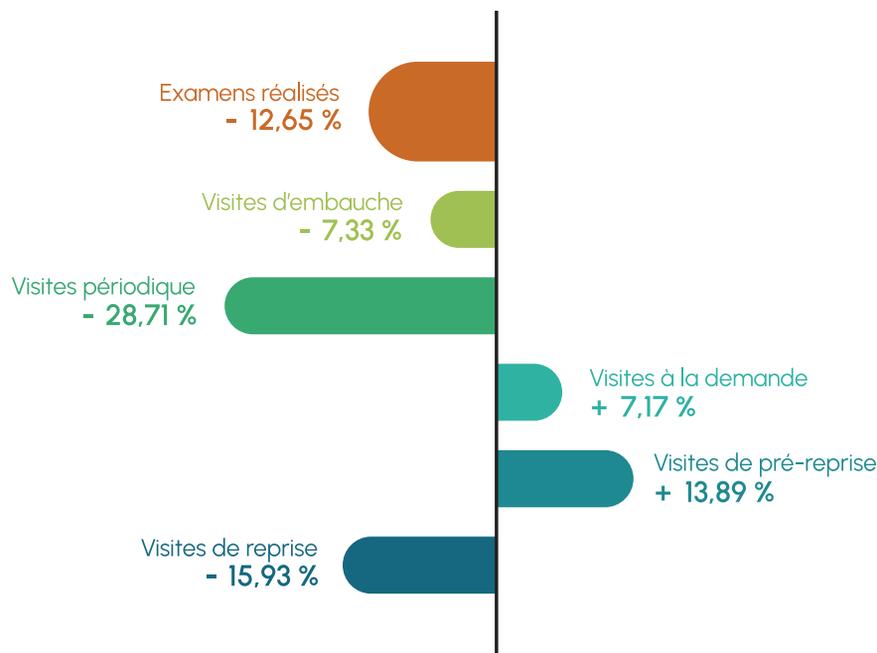
16 %
Commerce



13 %
Santé, médicosocial &
social

ACTIVITÉ MÉDICALE ET SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉS

ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ CLINIQUE ENTRE 2018 ET 2023

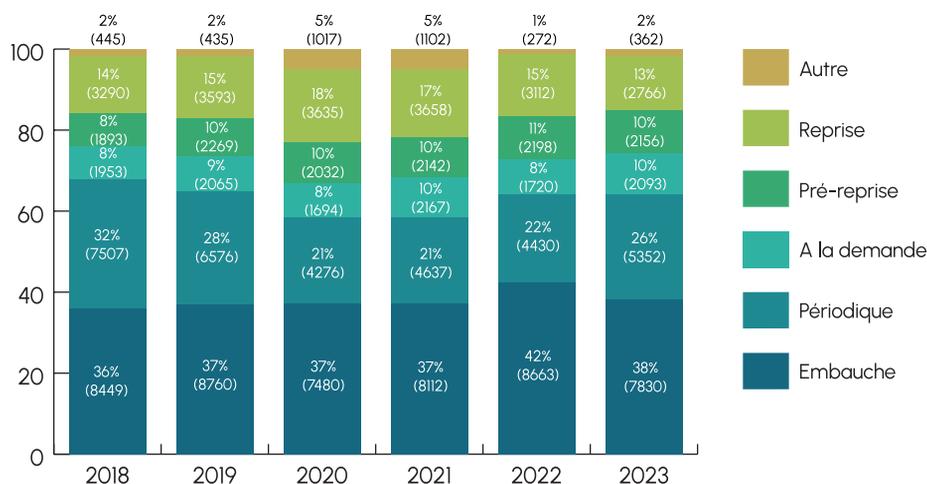


Variation du nombre d'examen en fonction de leur typologie entre 2018 et 2023

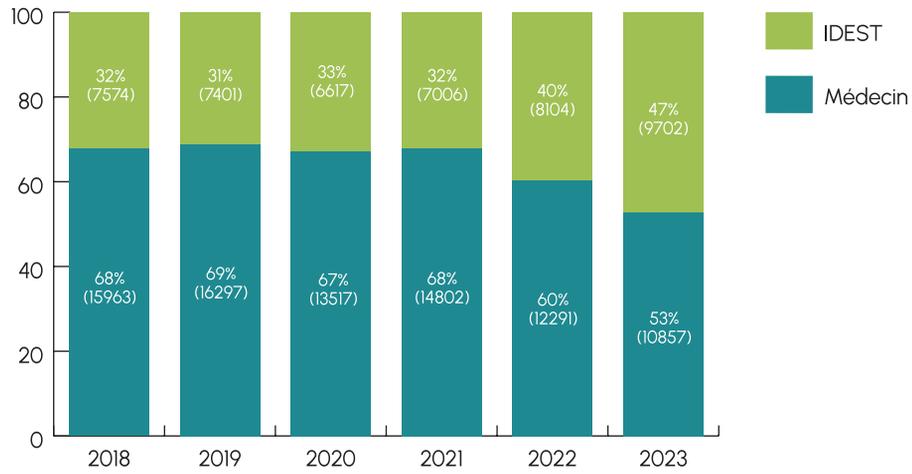
Si les variations entre 2018 et 2023 sur certaines typologies de visite semblent importantes c'est notamment dû à l'évolution des pratiques et l'impact du Covid-19 sur les années 2020 et 2021.

En effet, entre 2022 et 2023, on enregistre, à l'inverse de la période de référence :

- une stabilité du nombre d'examens réalisés avec + 1 % de visite en 2023
- + 20,89 % de visites périodique
- + 21,69 % de visite à la demande

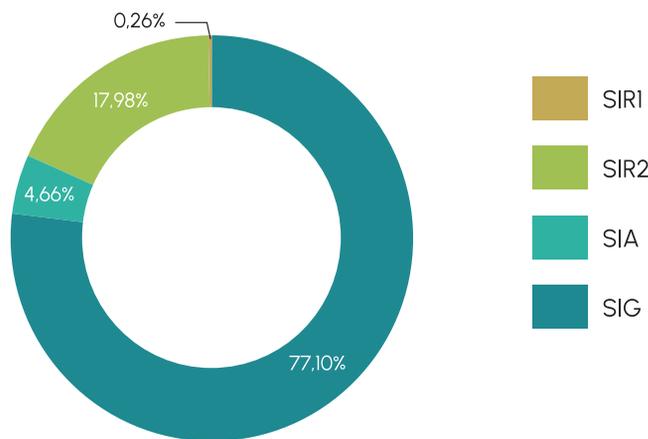


Evolution de la répartition du nombre de visites effectuées en fonction de la typologie de la visite entre 2018 et 2023



Evolution de la répartition du nombre de visites en fonction du professionnel de santé entre 2018 et 2023

TYPES DE SUIVI EFFECTUÉS ET AGRÉMENTS SPÉCIFIQUES



12387

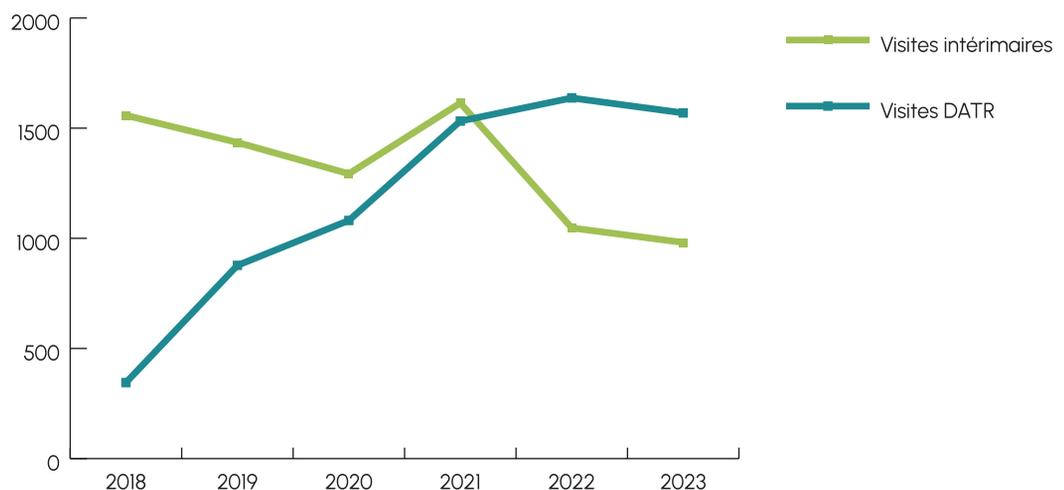
salariés en suivi renforcé en 2023
intérimaires compris

+ 78%

de salariés suivi en DATR
entre 2019 et 2023
intérimaires compris

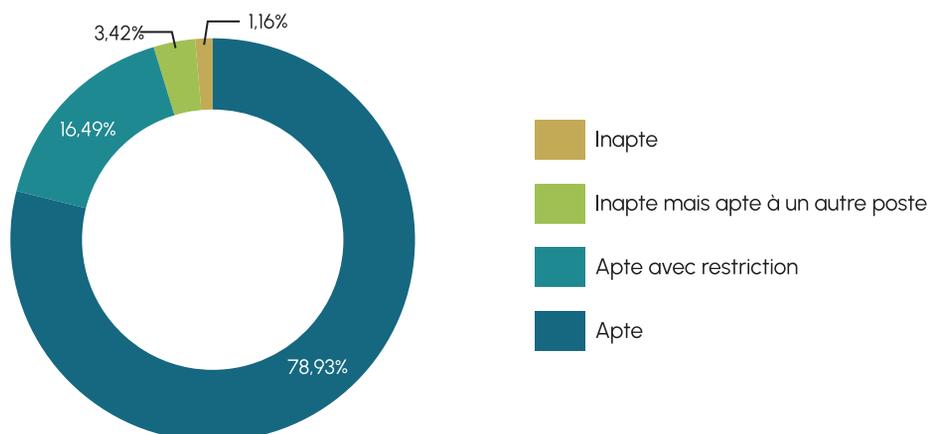
Répartition des salariés en fonction du type de suivi individuel en 2023

STDV est habilité pour le suivi des salariés intérimaires ainsi que des salariés travaillant sur des installations nucléaires de base (INB). Afin d'accompagner cette évolution 2 nouveaux médecins du travail seront formés au suivi DATR en 2025.

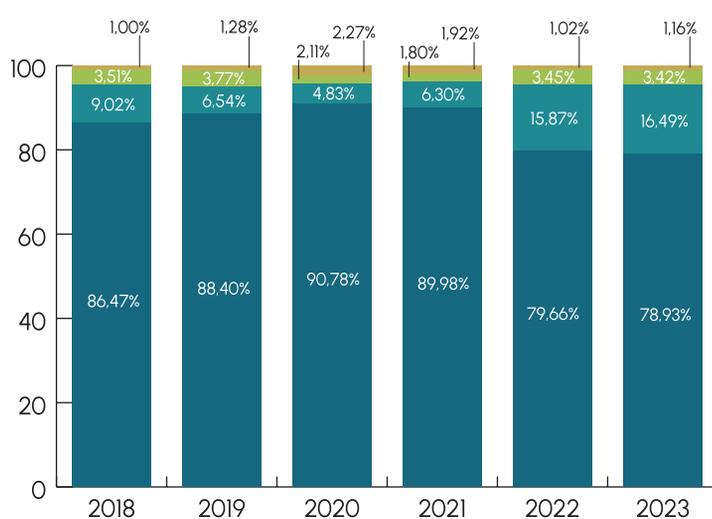


QUELLES CONCLUSIONS POUR LES VISITES EFFECTUÉES ?

En 2023, plus de 95 % des conclusions de visite ont été clôturées par une aptitude ou une attestation de suivi.



Répartition des conclusions de visite en 2023



Evolution de la répartition des conclusions de visite entre 2018 et 2023

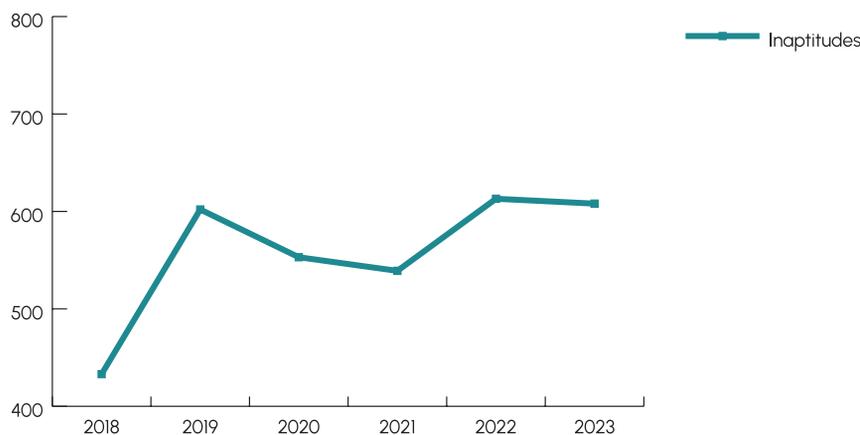


ÉTUDES DES INAPTITUDES

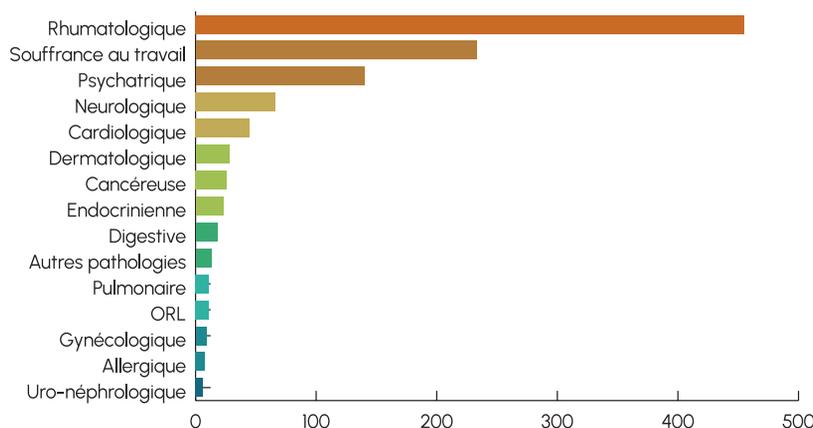
Les médecins du travail ont prononcé 608 inaptitudes en 2023.

Les décisions d'inaptitudes sont prises en raison de pathologies que les médecins identifient et pour lesquels ressort deux grandes catégories :

- Rhumatologique
- Souffrance au travail



Evolution du nombre d'inaptitudes prononcées par les Médecin du travail STDV entre 2018 et 2023



Répartition des inaptitudes prononcées en fonction des pathologies entre 2020 et 2021 (dernières données)

L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

Depuis 2018, Santé Travail Drôme Vercors propose aux salariés confrontés à des difficultés en entreprise, sur orientation du médecin du travail, un accompagnement individuel avec une psychologue du travail. En 2022, le recrutement d'un ETP a permis de renforcer l'offre auprès des adhérents en complétant le suivi individuel par des actions collectives de prévention. En 2023, l'activité de la psychologue du travail c'est :



268

entretiens pour 335h d'accompagnement



110

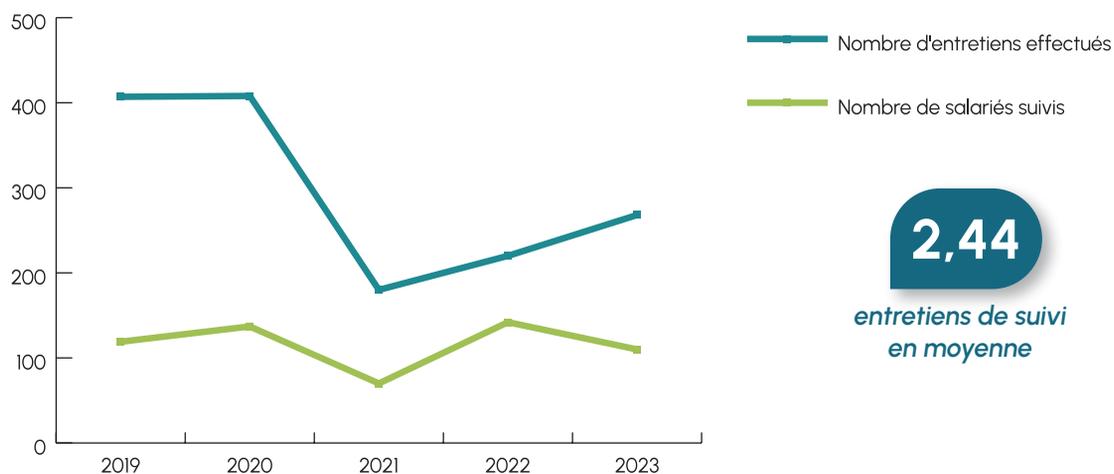
salariés suivis pour 86 employeurs concernés



19

actions en milieu de travail pour 335h d'accompagnement

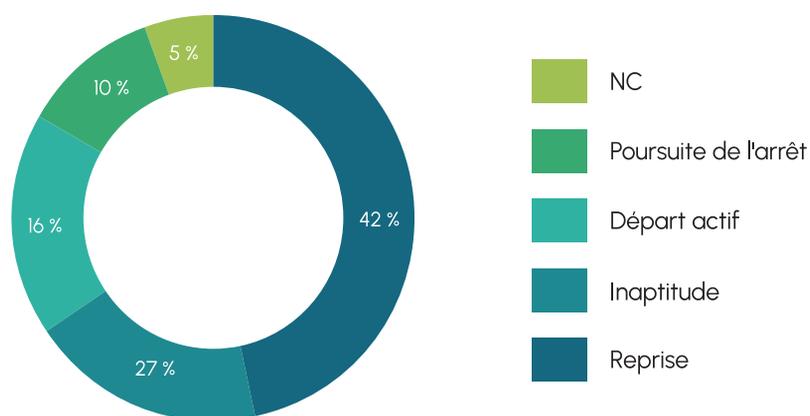
Les suivis sont de courtes durées, à visée non-thérapeutique avec pour objectif d'accompagner et de remobiliser professionnellement les salariés.



2,44

entretiens de suivi en moyenne

Evolution du nombre de salariés suivis et du nombre d'entretiens effectués entre 2019 et 2023



Répartition des suites données après l'accompagnement en 2023

Notre proximité et la coordination entre l'accompagnement individuel et la prévention collective des risques psychosociaux a favorisé la mise en place d'actions en milieu de travail avec notamment :

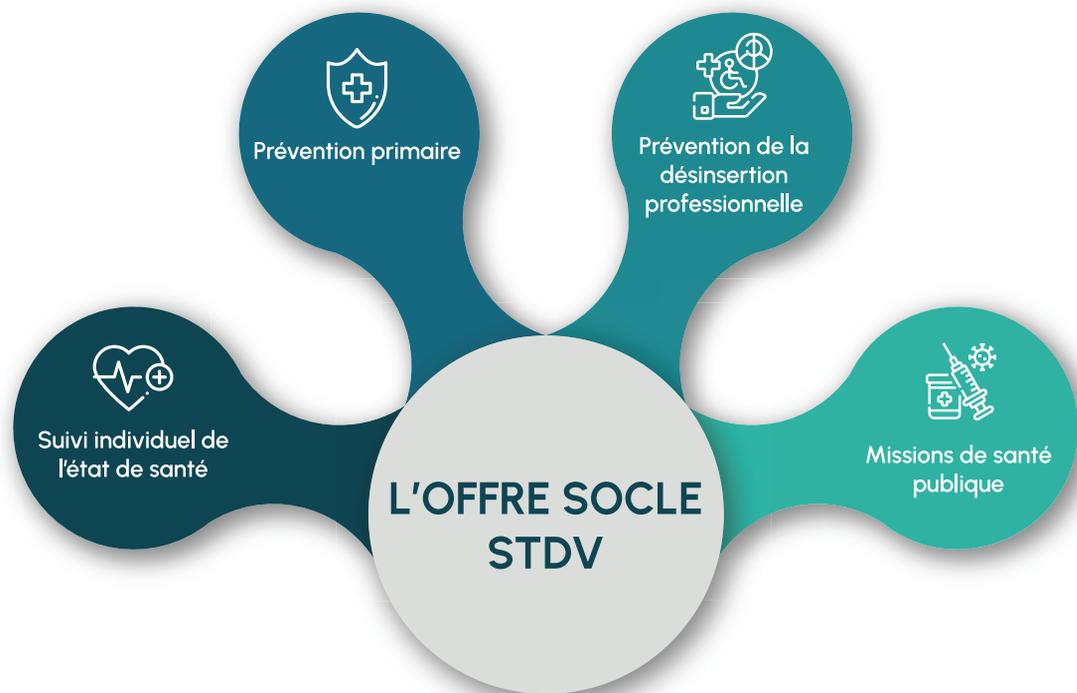
- l'animation d'ateliers «Et si on parlait du vécu au travail ?»
- l'accompagnement pluridisciplinaire des élus CSE
- un appui méthodologique de CSE sur des enquêtes de type «conditions de travail»
- l'accompagnement personnalisé de COPIL, CODIR et managers de proximité sur la thématique RPS
- des conseils en prévention des risques psychosociaux



UNE OFFRE SOCLE COMPLÈTE, SIMPLE ET COHÉRENTE POUR LES ADHÉRENTS ET LEURS SALARIÉS

En plus du suivi individuel de l'état de santé des salariés, pierre angulaire historique de la mission des SPSTI, Santé Travail Drôme Vercors assure à l'ensemble de ses adhérents l'accès à une offre socle «prévention» complète et cohérente.

En effet, la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 a réaffirmé l'importance du suivi individuel de l'état de santé mais a également renforcé davantage la prévention en santé travail.



LES MISSIONS DE SANTÉ PUBLIQUE

Conformément à la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, STDV a participé à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail incluant des campagnes de vaccination (Covid-19, grippe...) et des actions de sensibilisation et de dépistage (tabac, audition, cancer du sein...).

Chaque année, des campagnes publiques de communication sont organisées par différents acteurs (associations, organismes publics...) sur des thématiques de santé au travail et de santé publique au niveau national, européen, international. Ces journées, semaines ou mois sont, pour nos équipes de santé au travail, l'occasion de sensibiliser nos adhérents, employeurs et salariés, sur de multiples sujets liés à la prévention, la santé, la sécurité. Des supports de communication associés à chaque thématique sont à la disposition des collaborateurs et diffusés à nos adhérents notamment par nos réseaux sociaux.

Ainsi en 2023, STDV s'est mobilisé :

- pour la seconde année consécutive durant le «Mois sans Tabac»
- pour la 1ère année durant la Journée Nationale de l'Audition et «Octobre Rose»

LA PRÉVENTION PRIMAIRE ET LES ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

Santé Travail Drôme Vercors s'efforce de mettre tout en oeuvre pour répondre aux besoins de prévention et de santé au travail de ses adhérents. Dans ce cadre, au-delà du conseil, STDV accompagne les entreprises du territoire dans leur démarche de prévention, du repérage et de l'identification des risques professionnels à la définition, en concertation, avec l'adhérent, d'une feuille de route visant à la mise en place d'actions de prévention. Notre accompagnement permet :

- d'aider les entreprises, en particulier les TPE, à allier prévention et performance
- de concilier les exigences évolutives de la réglementation avec les priorités des employeurs
- de s'adapter en permanence aux besoins de l'entreprise
- d'impliquer tous les acteurs de l'entreprise pour favoriser l'intégration d'une culture de prévention
- de proposer un suivi dans le temps pour une démarche de prévention pérenne

Ainsi, en 2023, le pôle prévention c'est :



252
*actions en milieu
de travail*
hors études de poste



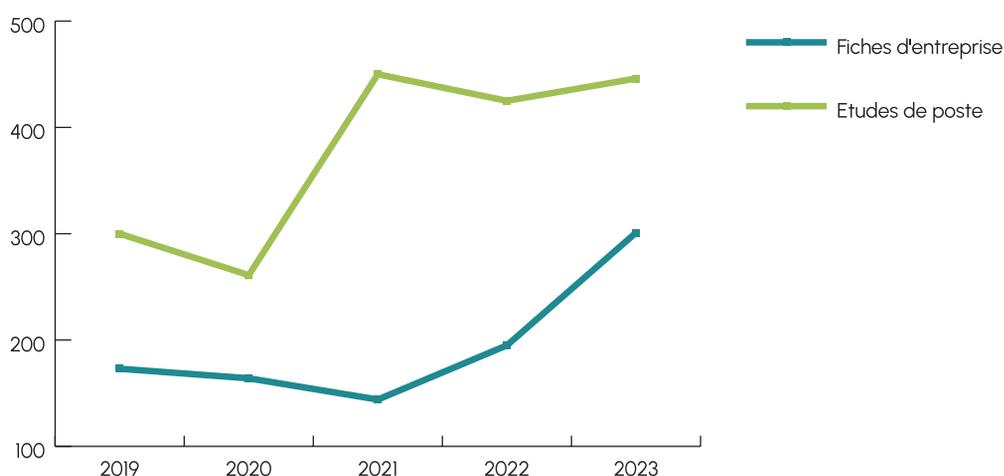
81
*évaluations des risques
par métrologie*



88
*prêts de matériel
ergonomique*

ÉTUDES DE POSTE ET FICHES D'ENTREPRISE

Conscient des enjeux, STDV a choisi de renforcer ses équipes pour répondre à la demande croissante des études de poste mais également atteindre ses objectifs annuels quant à la réalisation des fiches d'entreprises. Ainsi, en 2023, ce sont 446 études de poste et 301 fiches d'entreprises réalisées soit respectivement +5% et +54% et ce chiffre devrait continuer de croître en 2024 et 2025.



Evolution des études de poste et des fiches d'entreprise réalisées entre 2019 et 2023

ATELIERS ET SENSIBILISATIONS

Santé Travail Drôme Vercors propose à l'ensemble de ses adhérents des sessions de sensibilisation inter-entreprises et intra-entreprises.

En 2023, ce ne sont pas moins de 10 thématiques de sensibilisations différentes qui ont été proposées à nos adhérents :

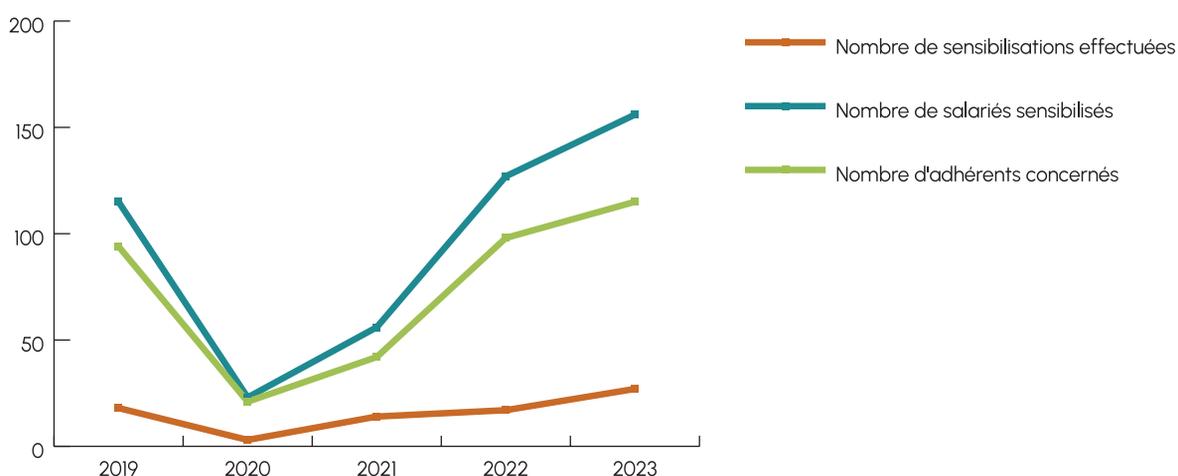
- Elaborer son document unique
- Évaluer le risque chimique et mettre en place les actions de prévention - niv.2
- Établir l'arbre des causes et limiter les accidents du travail
- Prévenir le risque routier
- Prévenir les Troubles Musculo-Squelettiques
- Substances psychoactives : parlons-en !
- Adapter son poste quand on travaille sur écran
- Tabac : parlons-en !
- Appréhender le risque chimique au sein de son entreprise - niv.1
- Le bruit au travail : tendez l'oreille

En 2024, STDV prévoit le déploiement de 5 nouvelles rencontres :

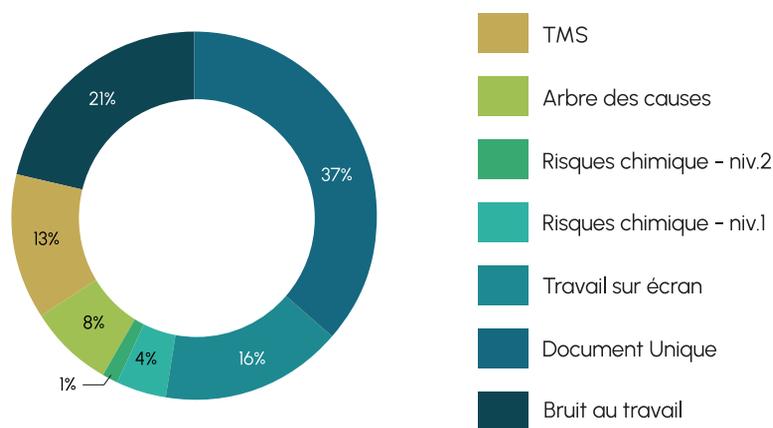
- Prévenir les risques psychosociaux : les deux étapes clés
- Les comportements anormaux au travail
- Horaires atypiques : risques et prévention
- Nouvel adhérent ? Rencontrons-nous !
- Mangez, bougez, dormez, c'est la santé !

Toutes ces sensibilisations sont accessibles à tous nos adhérents, à jour de leur cotisation, et leurs salariés. L'inscription se fait en quelques clics sur notre site internet où toutes les dates sont affichées pour l'année en cours.

En 2023, 27 ateliers ont été organisés et ont accueilli 156 salariés de 115 entreprises différentes.



Evolution des animations collectives entre 2019 et 2023



Répartition du nombre de salariés sensibilisés en fonction de l'atelier de prévention suivi en 2023

LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN EN EMPLOI

La Cellule de Maintien en Emploi est le fruit d'un travail pluridisciplinaire engagé dès la fin d'année 2022. Ce travail en mode « projet » a permis d'établir le fonctionnement et la feuille de route de la Cellule Maintien en Emploi.

1. CONTRIBUER AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS

- Anticiper et détecter précocement les signaux pouvant mener à la perte d'une activité professionnelle pour des raisons de santé.
- Prévenir le risque de désinsertion professionnelle en apportant une expertise sur le maintien en emploi et sur les actions concrètes pouvant être mises en place.
- Sensibiliser les salariés et les employeurs par des actions en milieu de travail et actions de prévention collectives.
- Promouvoir les outils existants et accompagner à leur utilisation

2. FEDERER L'ENSEMBLE DES ACTEURS AUTOUR D'UN PROJET DE MAINTIEN EN EMPLOI

- Mettre en relation les différents acteurs, internes et externes, impliqués dans le projet de maintien dans l'emploi.
- Co-construire un plan d'action permettant le maintien au poste, le retour au travail ou le reclassement.

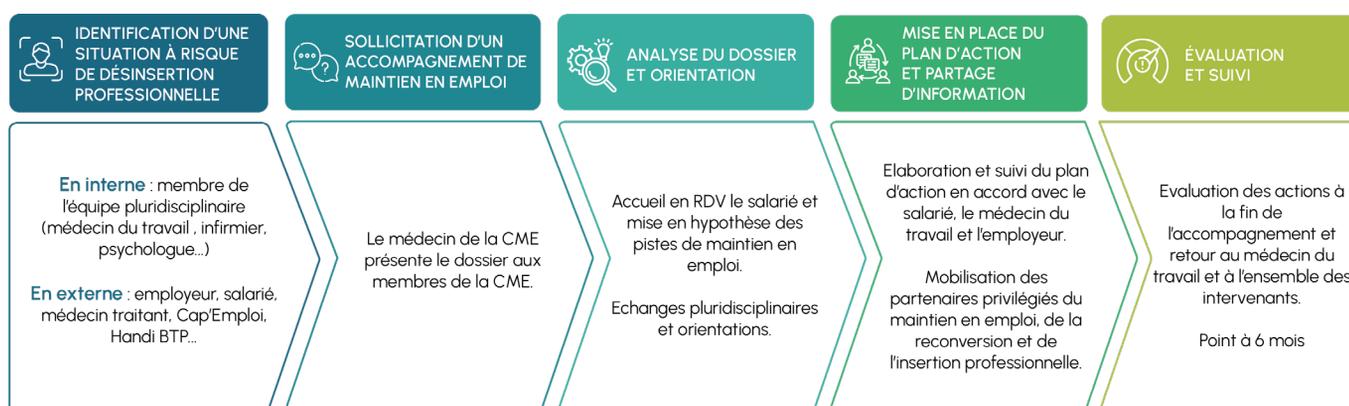
3. ACCOMPAGNER CHAQUE ACTEUR

- Conseiller et soutenir le salarié en prise à des difficultés affectant sa vie professionnelle.
- Informer les employeurs sur leurs obligations et les accompagnements existants.
- Guider le collectif de travail

Son fonctionnement nécessite, pour les équipes engagées, de dégager un temps dédié estimé à :

- Coordinatrice CME à 100%
- Médecins du travail référents CME à 20% (2x10%)
- Assistante CME à 20%
- Ergonome à 20%
- Infirmières en santé travail à 20% (2x10%)

Au besoin, une psychologue du travail et une assistante sociale peuvent intervenir au sein de la cellule.



LE SERVICE SOCIAL

STDV entretient des relations étroites avec les partenaires du maintien en emploi et les acteurs sociaux du territoire. Conscient des enjeux, STDV a recruté, via une collaboration avec l'association Actis, une assistante sociale à raison d'un jour par semaine avec pour objectifs l'accompagnement des médecins du travail, la participation active à la CME et l'évaluation des situations individuelles des salariés.

Par ailleurs, STDV travaille en étroite collaboration avec des entités externes telles que le service sociale de la CARSAT, de Cap'Emploi ou encore de Handi BTP.

3

FEUILLE DE ROUTE 2024-2029

PROJET DE SERVICE 2019-2024 :
BILAN ET SUITE DES ACTIONS

PROJET DE SERVICE 2024-2029 :
UNE CONSTRUCTION COLLECTIVE, EN
PHASE AVEC LE PRST 4

ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL :
DES ENJEUX POUR DEMAIN

PROJET DE SERVICE 2019-2024 : BILAN ET SUITE DES ACTIONS



PROJET 1 : SUBSTANCES PSYCHOACTIVES, PARLONS EN !

OBJECTIFS

- Procéder à un état des lieux de la consommation d'alcool, de cannabis et de médicaments psychotropes auprès des salariés des entreprises adhérentes.
- Apporter des connaissances et informer adhérents et salariés sur les aspects réglementaires liés à la consommation de substances psychoactives au travail.
- Réaliser une mise en exergue des pratiques addictives liées aux environnements de travail
- Situer la prévention des comportements addictifs dans le champ de la promotion de la santé publique.

RÉSULTATS

- 5 817 répondants au questionnaire alcool / cannabis sur 6 mois d'administration.
- 2 131 répondants au questionnaire médicaments sur 4 mois d'administration.
- 4 supports de présentation réalisés.
- 12 entreprises sensibilisées pour 85 salariés.
- Participation aux actions du Mois sans Tabac et au Dry January en 2022 et 2023 pour 66 salariés/adhérents sensibilisés.

Impacté par la crise du covid-19 et le retard de déploiement du logiciel métier, ce projet mené de 2020 à 2024 a permis de cibler des secteurs d'activités où les mésusages d'alcool et de cannabis sont particulièrement présents. Ce constat nous permet, aujourd'hui, d'orienter nos sensibilisations vers ces entreprises et de faire des liens avec des facteurs potentiels de risques psychosociaux.

Ce projet a permis la pérennisation des sensibilisations « Substances psychoactives : parlons-en ! » et « Tabac : parlons-en ! » qui sont aujourd'hui disponibles dans notre catalogue d'animations collectives et accessibles à nos adhérents sur simple sollicitation.



PROJET 2 : RÉDUCTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LES EHPAD

OBJECTIFS

- Sensibiliser sur les Risques Psychosociaux
- Aider à la prise de conscience des RPS dans les structures par la réalisation d'un état des lieux
- Aider au repérage des problématiques et à l'intégration des RPS dans le DU par la restitution des questionnaire EVREST

La crise du covid-19 a rendu le projet impossible à déployer.



PROJET 3 : DÉVELOPPER LA PRÉVENTION DANS LES TPE DU BÂTIMENT

OBJECTIFS

- Favoriser l'interconnaissance des métiers de prévention et des métiers du bâtiment par des visites de chantier et des échanges.
- Développer la culture de prévention des entreprises du BTP.

RÉSULTATS

- 15 entreprises adhérentes de moins de 15 salariés rencontrés.
- Création d'un outil ludique, le « Kit BTP : Bâtis Ta Prévention », permettant aux entreprises concernées d'animer des quarts d'heure santé et sécurité en toute autonomie après une première sensibilisation de l'équipe prévention.
- 617 adhérents concernés dont 144 adhérents de moins de 15 salariés.

L'action est en dernière phase de déploiement auprès des entreprises concernées. Le travail du groupe projet a permis la constitution d'une offre de sensibilisation spécifique aux TPE du BTP avec des outils dédiés qualitatifs, ludiques et performants, entièrement compris dans la cotisation classique d'un adhérent. En effet, les adhérents du secteur ont aujourd'hui la possibilité de solliciter librement le pôle prévention pour bénéficier de cette sensibilisation donnant accès à :

- Une boîte de jeu Bâtis Ta Prévention
- Un livret d'information
- Un programme d'éveil musculaire prêt à afficher ainsi qu'une vidéo de démonstration



PROJET 4 : AMÉLIORER LA PRÉVENTION DANS LE SECTEUR DE L'INTERIM

OBJECTIFS

- Identifier les besoins des entreprises de travail temporaire et les besoins des intérimaires.
- Sensibiliser les agences et 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 travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice.
- Promouvoir l'utilisation du portail intérimaire régional.

RÉSULTATS

- 77 adhérents concernés
- 8 adhérents rencontrés

L'état des lieux mené sur les particularités du secteur a mis en exergue que les enjeux de prévention sont bien présents et qu'une approche adaptée est nécessaire du fait d'une relation triangulaire (entreprises de travail temporaire/intérimaires/entreprise utilisatrice).

La succession des pilotes sur ce projet, le changement de logiciel ainsi que les difficultés incombant à la crise du covid-19 n'ont pas permis à ce projet d'atteindre l'ensemble de ses objectifs.



PROJET 5 : CONCEPTION, GROSSESSE ET TRAVAIL

OBJECTIFS

- Déployer, via l'ensemble des acteurs de STDV, les outils créés afin d'orienter les salariées en âge de procréer, exposées à des risques professionnels importants, vers leur SPSTI.
- Collecter et exploiter les données collectées afin d'orienter des actions de prévention spécifiques sur un ou plusieurs secteurs d'activité.
- Participer à l'information individuelle des professionnels de la périnatalité du territoire de STDV.
- Développer le volet « fertilité » et reprotoxicité.

RÉSULTATS

- Administration du questionnaire Grossesse et travail durant une période de 6 mois à toutes salariées en âge de procréer.
- 477 adhérents touchés pour 648 salariées répondantes.
- Les résultats ont montré que 49 % des répondantes présentaient un fort risque potentiel d'exposition ; 20 % un risque d'exposition potentiel modéré et 31 % un risque d'exposition potentiel faible.
- Identification de 3 secteurs prioritaires (sanitaire et social, agroalimentaire, grande distribution) représentant au sein de STDV 585 adhérents pour 6922 salariées.

La crise du covid-19 a limité les interactions souhaitées avec les professionnels de santé (pharmaciens, laboratoires d'analyses...). Néanmoins l'étude a montré qu'il y avait de réels risques potentiels d'exposition des salariées en âge de procréer avec près d'une salariée sur deux potentiellement exposée.

Fort de ce constat, STDV a pris la décision de faire migrer le quiz « Grossesse & Travail » sur son nouveau site internet. Hébergé pour le compte de plusieurs SPSTI, le quiz est plus accessible et plus ergonomique, permet d'accroître le nombre de réponses mais également d'en faire ressortir, à terme, de nouvelles statistiques.

Par ailleurs, une cible, non identifiée en première intention, s'est révélée : les entreprises adhérentes. De ce constat est né un document d'aide pour les entreprises intitulé le « Cadre rose ». Il constitue un repère pratique et un cadre de discussion entre salariés et employeurs sur ce thème.



PROJET 6 : PLAN DE COMMUNICATION INTERNE

OBJECTIFS

- Organiser et accompagner les échanges autour du projet de service.
- Structurer un calendrier de communication des moments clés du projet.
- Mettre en place d'un outil de communication interne.

La communication devrait poursuivre son développement dans les années à venir avec la mise en place d'un outil spécifique. Pour se faire, une enquête sur les attendus sera menée courant de l'année 2024 pour une mise en place sur 2025.

RÉSULTATS

- Organisation d'une journée de service annuelle avec une réunion plénière pour aborder les orientations du service et l'avancement du PDS (état des lieux de chaque action et les suites à donner)
- Temps d'expression et d'échanges mis en place :
 - 1 réunion un vendredi sur 2 sur les centres de Crest et Saint-Vallier
 - 1 réunion de centre à Romans en test durant 1 an - non retenu
 - Création d'une instance « COMEX » en test durant 1 an - non retenu
- Mise en place du logiciel Octime répondant partiellement à l'attendu d'une meilleure communication interne.
- Lancement d'une newsletter interne mensuelle



PROJET 7 : PLAN DE COMMUNICATION EXTERNE

OBJECTIFS

- Organiser des rencontres de prévention avec les adhérents.
- Développer des supports de communication et des outils spécifiques (fiches thématiques, journal adhérent...)
- Améliorer le rapport d'activités annuel et la communication sur l'aspect financier de la cotisation.

RÉSULTATS

- Intégration d'une Responsable Communication en février 2023.
- Elaboration d'une stratégie de communication
- Refonte de la charte graphique du service.
- Lancement et développement de la présence digitale de STDV (LinkedIn)
- Refonte du site internet en juin 2023 avec :
 - Informations légales sur la santé au travail
 - Agenda des ateliers et des sensibilisations
 - Espace documentations
 - Blog, actualités et quiz
- Amorce de la refonte et de la création de supports de communication à destination des adhérents et de leurs salariés.
- Mise en place d'une newsletter trimestrielle

Tout comme en 2018, la communication auprès des adhérents et de leurs salariés est, pour STDV, un axe majeur. Ainsi, STDV souhaite poursuivre le développement de sa communication externe notamment en menant à bien le projet des rencontres avec les employeurs, et ce dès 2024 en proposant aux nouveaux adhérents un temps d'échange spécifique autour d'un petit déjeuner.



PROJET 8 : LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

OBJECTIFS

- Intégrer et accompagner les personnes dans l'évolution de leurs compétences en fonction des besoins de la mission du Service.
- Accompagner les évolutions de l'organisation du travail
- Accompagner le changement de culture, collectivement, individuellement.

RÉSULTATS

- Développement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC).
- Professionnalisation de l'intégration des nouveaux arrivants avec un parcours spécifique et modulable
- Développement de la coordination des collectifs métier.
- Développement de la politique sociale d'entreprise
- Rédaction de procédures pour structurer l'organisation de travail.
- Evolution des compétences du personnel existant.

En 2020, STDV intègre un Responsable RH afin de professionnaliser la gestion des Ressources Humaines et d'accompagner chaque collaborateur dans son évolution professionnelle.

PROJET DE SERVICE 2024-2029 : UNE CONSTRUCTION COLLECTIVE, EN PHASE AVEC LE PRST 4

5/10
2023

JOURNÉE DE SERVICE DÉDIÉE AU PROJET DE SERVICE

Présentation d'un état des lieux et du diagnostic territorial constitué pour l'occasion

La constitution du projet de service est en démarche prospective, stratégique et participative. En effet, le diagnostic territorial nécessite la formulation de choix sur les options externes (positionnement, activités, disciplines...) et internes (organisation, compétences, locaux, équipements...) de façon à déboucher sur des plans d'action.

Rappel des critères de choix d'AMT

- 1 à 2 sujets minimum en lien avec le PRST 4
- 3 à 4 sujets, selon la taille des projets, en lien avec le diagnostic territorial et/ou cellule
- Mobilisation de 50 % des cellules STDV ou à minima 3 cellules dont une de chaque centre
- Donner lieu à un livrable et/ou intervention en entreprise

Soit :

- 1/5 sur un secteur d'activité regroupant un nombre important de salariés
- 1/5 sur un secteur d'activité ayant de nombreux employeurs (TPE)
- 3/5 libre d'imagination et de ressenti des équipes terrain

Travail de groupes

Par groupe de 8, les collaborateurs ont bénéficié de près de deux heures pour :

- Analyser le diagnostic territorial
- Echanger sur les ressentis des équipes terrain
- Formuler des propositions d'AMT et les restituer à l'ensemble du service
- Compilation de l'ensemble des propositions d'AMT

19/10
2023

1^{ÈRE} RÉUNION CMT «PROJET DE SERVICE» : COMPILATION ET PROPOSITIONS

A la suite de la réunion, 6 propositions d'AMT, issues de la synthèse de la restitution à chaud, ont été formulées et soumises au vote de l'ensemble des collaborateurs STDV. Ces derniers ont été invités à prioriser ces 6 propositions en fonction de leurs appétences, envies, ressentis...

24/11
2023

2^{ÈME} RÉUNION CMT «PROJET DE SERVICE» : POSITIONNEMENT DES COLLABORATEURS

Cette commission a permis de constituer les 8 projets soumis pour constitution des groupes. En effet, la CMT a proposé à l'ensemble des collaborateurs STDV de se positionner sur un ou plusieurs des groupes de travail :

4 ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

- Prévention de la désinsertion professionnelle
- Prévention des risques psychosociaux
- Prévention des troubles musculosquelettiques
- Prévention autour de la notion de risque cardiaque, addiction et tabagisme

3 ACTIONS TRANSVERSES ET HYBRIDES

- Démarche qualité et certification
- Relation adhérents
- Démarche S&QVT

8/12
2023

3^{ÈME} RÉUNION CMT «PROJET DE SERVICE» : VALIDATION DES ACTIONS

La CMT valide les groupes AMT, actions transverses et action hybride tels qu'ils ont été constitués par les collaborateurs volontaires. Une date au 19/01 est fixée pour définir le pilote et le co-pilote de chacun des groupes. Il est, par ailleurs, proposé par la CMT, d'organiser une journée spécifique pour la constitution des fiches projet par les groupes.

15/02
2024

DÉFINITION DES FICHES PROJET

Par groupes projet, les différents membres sont invités à rédiger les feuilles de route des différentes actions en milieu de travail et actions transverses.

22/03
2024

4^{ÈME} RÉUNION CMT «PROJET DE SERVICE» : DÉFINITION DU PHASAGE DES ACTIONS

La CMT, après lecture des fiches projet, a été amenée à se prononcer sur la temporalité des différentes actions. Après discussion, le phasage prévisionnel ci-dessous a été construit :



12/04
2024

5^{ÈME} RÉUNION CMT «PROJET DE SERVICE» : VALIDATION DU LIVRABLE DU PROJET DE SERVICE

Après relecture du livrable, la CMT procède à quelques modifications et valide le livrable du projet de service.

ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL : DES ENJEUX POUR DEMAIN

Ces nouvelles actions ont été définies sur la base des éléments du diagnostic territorial, des remontées des cellules pluridisciplinaires mais également sur les prérogatives du PRST 4. Elles s'inscrivent dans la continuité du dernier projet de service de la structure avec pour objectifs de fournir à nos adhérents des services en adéquation permanente avec leurs réalités de terrain et de poursuivre notre mission de prévention des risques et de la désinsertion professionnelle.

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION ET DE L'USURE PROFESSIONNELLE



OBJECTIFS

- Promouvoir la culture de la prévention de la désinsertion professionnelle et des facteurs d'usure professionnelle.
- Cibler les secteurs prioritaires.
- Avoir des indicateurs pour un repérage précoce des salariés concernés par un risque d'usure ou de désinsertion professionnelle afin de déclencher le plus tôt possible une prise en charge appropriée et coordonnée entre les acteurs responsables de leur accompagnement.
- Sensibiliser les collaborateurs STDV.
- Rendre actrices les entreprises par l'appropriation des outils et renforcer la lisibilité et la pertinence des nombreux dispositifs de maintien en emploi dans une logique de parcours, en développant la prévention primaire collective.

Avec le vieillissement de la population et l'allongement de la vie professionnelle, l'apparition de nouvelles pathologies et la densification des rythmes de travail, le maintien en activité des actifs en situation de handicap ou dont les problèmes de santé restreignent leur aptitude à exercer une activité professionnelle, représente un enjeu majeur pour les entreprises et les personnes concernées.

L'Inspection Générale Affaires Sociales estimait ainsi qu'en France 1 à 2 millions de salariés pourraient perdre leur emploi à court ou moyen terme en raison de problèmes de santé ou d'un handicap (soit 5 à 10 % des salariés). En AURA en 2019, c'était ainsi plus de 19 000 salariés qui étaient déclarés inaptes par la médecine du travail et près de 10 500 nouveaux inscrits à France Travail (ex Pôle Emploi) suite à un licenciement pour inaptitude en 2020, dont 56% de femmes (source : Observatoire du handicap AURA- ERETH bilan 2021), chiffre en forte augmentation depuis 2013.

Pour STDV, les enjeux de préservation de la santé au travail, et de maintien dans l'emploi de publics fragilisés dans leur emploi en raison de leurs conditions de travail, de leur état de santé ou d'un handicap, font, de longue date, l'objet d'engagements renforcés des collaborateurs et partenaires.



CIBLES

A déterminer après l'état des lieux.



GROUPE PROJET

- Pilote : Sandrine MARTINEZ
- Co-pilote : Dr Marie-Noëlle CARRETTE

- Anne-Laure BLANC-LAPIERRE
- Nathalie DECOMBLE
- Isabelle FAYS
- Véronique HIM
- Chistelle LAUSSUC
- Dr So Ra VERDIER



MOYENS

- Temps de travail dédié des collaborateurs sur les actions
- Édition de plaquettes
- Création de supports vidéos
- Achat de viennoiseries lors des sensibilisations (Déj info ..)



INDICATEURS

- Statistiques en croisant les données
- Données logiciel métiers
- Nombre de demandes à la CME
- Nombre de participants aux sensibilisations
- Nombre de vues sur le site
- Nombre de demandes de visites de mi-carrière, RDV pré-reprise, visites sur demande..



MÉTHODES

✓ Cibler les secteurs prioritaires

- Faire un état des lieux en recensant dans le service les chiffres disponibles sur les inaptitudes avec la proportion hommes/femmes et l'âge des salariés.
- Croiser ces chiffres avec les secteurs d'activité et la taille des entreprises.
- S'appuyer sur les statistiques de nos partenaires extérieurs (Cap Emploi / CARSAT...)

✓ Avoir des indicateurs pour un repérage précoce

- Recenser les indicateurs requêttables (nombre de visites de pré reprise, occasionnelles employeur, occasionnelles salarié, d'inaptitudes..) par notre logiciel métier, et les orientations RQTH, Cap'Emploi, Bilan de compétences...
- Ajouter 2 questions à l'intention du salarié pendant sa visite dans le logiciel métier (extraction du N°175- références en santé au travail-septembre 2023-INRS) :
 - Pouvez-vous noter votre capacité de travail actuelle sur une échelle de 0 à 10 ? (0=impossible de travailler / 10=capacité de travail maximale)
 - Pensez-vous que dans 2 ans, votre état de santé vous permettra d'effectuer votre travail actuel ? Non, sans doute pas / ce n'est pas sûr/ c'est relativement certain
 - Pensez-vous que dans 5 ans, votre état de santé vous permettra d'effectuer votre travail actuel ? Non, sans doute pas / ce n'est pas sûr/ c'est relativement certain

✓ Sensibiliser les collaborateurs STDV

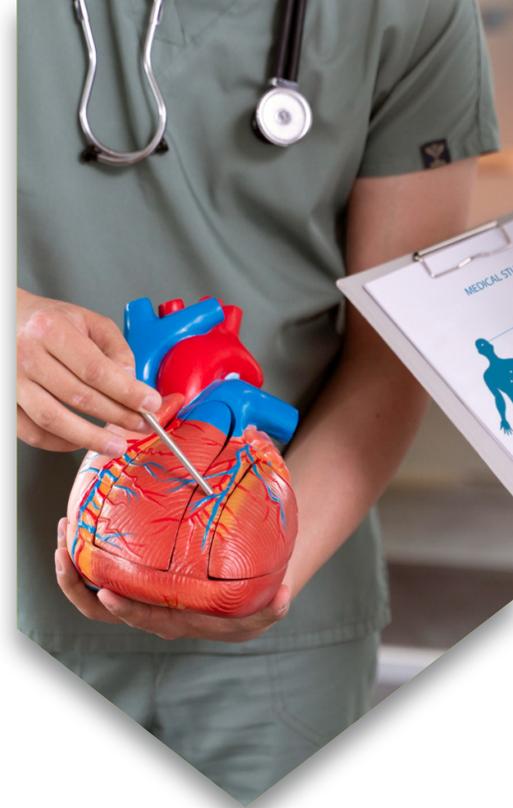
- Donner aux collaborateurs STDV la connaissance des périmètres d'intervention des différents acteurs, clarifier le rôle de la cellule de maintien dans l'emploi
- Accompagner à la mise en place des nouveaux outils et s'assurer de leur appropriation par les collaborateurs (critères de repérage des salariés vulnérables, remplissage des orientations (RQTH/Invalidité/AS/Cap Emploi/CME...))
 - Création de plaquettes
 - Support d'informations dans le cadre des réunions métiers

✓ Rendre actrices les entreprises par l'appropriation des outils

- Accompagner la mise en place des dispositions de la Loi du 02/08/2021 sur l'ensemble de notre territoire, par :
 - La clarification des périmètres d'intervention des différents acteurs,
 - La clarification du rôle des cellules de maintien dans l'emploi
 - L'accompagnement à la mise en place des nouveaux outils et leur appropriation par les salariés et les employeurs : visites de mi- carrière, RDV pré-reprise, visites sur demande...
 - Création de plaquettes
 - Support d'informations par le biais du site
 - Mini webinaire
 - Réunion de sensibilisation (petit Déj Info ..)



TRANSPORT ROUTIER : RISQUE CARDIO-VASCULAIRE ET PRATIQUES ADDICTIVES



OBJECTIFS

- Sensibiliser les employeurs et les salariés sur les risques cardiovasculaires et les pratiques addictives dans leur secteur d'activité
- Recueillir des indicateurs individuels sur les facteurs de risque cardiovasculaires (IMC, TA, diabète, stress, tabac, sédentarité)
- Recueillir des indicateurs sur les pratiques addictives: consommation tabac, alcool, cannabis.
- Recueillir des indicateurs liés au travail: durée de conduite journalière, kilométrage journalier, déplacements (sur plusieurs jours, à la semaine), si manutentions, plannings connus à l'avance...)

Le transport routier est un des secteurs les plus accidentogènes avec un taux d'inaptitude un peu supérieur à la moyenne et un nombre de MP en augmentation (chiffres de 2019).

Les salariés sont pour la plupart des hommes de plus de 40 ans.

Les conditions de travail (horaires atypiques, heures importantes, stress...) favorisent les risques de maladies et d'accidents cardiovasculaires et peuvent générer des comportements addictifs.

A ce jour il existe peu d'indicateurs faisant le lien entre le risque cardiovasculaire et le travail, et entre les pratiques addictives et le travail.



GROUPE PROJET

- Pilote : Dr Marie-Noëlle CARRETTE
- Co-pilote : Véronique HIM

- Annick ARNAUD
- Anne-Laure BLANC-LAPIERRE
- Claudine SERVANT
- Corinne GOUY
- Laetitia DUBUIS
- Magali FARIELLO
- Dr Nadia LAHLOU
- Nathalie DECOMBLE



INDICATEURS

- Listing des entreprises et salariés
- Extraction des inaptitudes
- Listing des FE
- Statistiques à partir des données et questionnaires
- Nombre de personnes ayant suivi les webinaires
- Nombre de personnes / entreprises sensibilisées



CIBLES

Chauffeurs poids lourds, chauffeurs en transport en communs (bus : ville, scolaire, tourisme), la messagerie, déménageurs (à préciser).



MOYENS

- Création de questionnaires afin de faire ressortir les indicateurs individuels (tabac, activité physique, stress) et des indicateurs liés au travail (durée journalière du travail, nombre de km journaliers, déplacement à la journée...)
- Ces questionnaires seront réalisés lors des visites, il faudra donc informer Médecins, IDEST et assistantes.
- Création de plaquettes qui seront données lors des visites.
- Création d'un Power point pour la sensibilisation aux employeurs.
- Création de webinaires sur les risques cardio vasculaires dans ce secteur.



MÉTHODES

✓ Connaissance de la population et des entreprises concernées sur notre secteur STDV

- Recherche des entreprises concernées en fonction des codes NAF.
- Recherche des postes de chauffeur, code CSP, dans les autres entreprises (ex : secteur du bois peut avoir des chauffeurs poids lourds).
- Nombre d'inaptitudes.
Recherche des FE (à mettre à jour ou nouvelles).

✓ Recueil d'indicateurs de facteurs de risque cardiovasculaires

- Lors des consultations : IMC, TA, glycosurie, tabac, stress, activité physique.
- Évaluation du stress
- Évaluation activité physique : questionnaire
- Évaluation environnement (déplacements journaliers, à la semaine, connaissance à l'avance des plannings, repas, nuit dans le camion...)

Sensibilisation des salariés



- Création de plaquettes à leur remettre lors de la visite (comment gérer son stress, activité physique, tabac, alcool, sommeil, alimentation...)

Sensibilisation des entreprises



- Retour sur les indicateurs, les inaptitudes
- Flyer sur les risques cardiovasculaires pour employeur
- Webinaires



PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES



OBJECTIFS

- Prévenir les TMS dans les secteurs impactés, plus principalement dans le secteur de la maroquinerie.
- Faire un état des lieux des bonnes pratiques.
- Créer une boîte à outils de prévention des TMS (duplicable sur d'autres secteurs)
- Déployer une démarche d'accompagnement avec les adhérents en utilisant la boîte à outils.

Secteur spécifique au territoire (le cuir et la Drôme des collines)
Ratio élevé entre l'effectif et le nombre de Maladie Pro dans la Maroquinerie.
Plein essor du secteur (+ 40 % salariés en 2 ans).



CIBLES

Prioritairement les entreprises de la Maroquinerie



GROUPE PROJET

- Pilote : Sébastien FAVE
- Co-pilote : Léonore BELTROL

- Cécile COMBE
- Emmanuel DUPIN
- Isabelle FAYS
- Laurie DELPORTE
- Nathalie DECOMBLE
- Virginie DUMAS



MOYENS

- Déplacement (visite du CTC à Lyon, rencontre CARSAT, ...)
- Formation en fonction du besoin (montée en compétence).
- Matériel en fonction des besoins techniques et pédagogiques.



INDICATEURS

- Planning de rencontre
- Etat des connaissances
- Liste des contacts
- Données adhérents
- Outils à destination des différents objectifs
- Nombre d'entreprise ayant fait l'objet d'AMT



MÉTHODES

✓ Travail préparatoire

- Spécifier les étapes / les ordonner / les caler dans le temps
- Caler un temps spécifique sur définition TMS partager
- Dépouillement des résultats

✓ Diagnostic

- Point sur l'existant et ceux à créer
- En interne (nombre d'inaptitudes...)
- Rencontre CTC, Carsat...

✓ Rencontre des entreprises du secteur de la maroquinerie

- Avoir un état des lieux / présentation / support pour favoriser l'échange

- Identification des besoins / attentes des entreprises
- Recenser les bonnes pratiques

✓ Confection de la boîte à outils

- Avoir des outils pour accompagner les adhérents aux différentes étapes de la démarche de prévention :
 - Mobilisation des acteurs
 - Diagnostique
 - Sensibilisation

✓ Déploiement des accompagnements

- Agir dans l'entreprise pour mettre en oeuvre les actions de la démarche

LES DIRIGEANTS AU CŒUR DE LA PRÉVENTION DES RPS



OBJECTIFS

- Accompagner le dirigeant, prioritairement de TPE dans l'appréhension des risques psychosociaux
- Prendre en considération les risques psychosociaux spécifiques du dirigeant ainsi que son rôle central dans la démarche de prévention.
- Outiller les TPE dans leur démarche de prévention primaire des RPS.

La nécessaire prise en considération du volet psychosocial dans l'appréhension des risques professionnels ainsi que notre rôle clé dans l'accompagnement du DUERP nous amène à la volonté d'accompagner les dirigeants de TPE.

Tout en renforçant notre proximité, notre enjeu est de décomplexer les dirigeants sur cette thématique et d'intégrer cette cible spécifique dans une action du projet de service nécessitant du temps d'intelligence collective !



GROUPE PROJET

- Pilote : Morgane MARTINACHE
- Co-pilote : Maëlle PIERRE

- Dr Karine DESENDER
- Sébastien FAVE
- Sandrine MARTINEZ
- Corinne GOUY
- Magali FARIELLO
- Emmanuel DUPIN
- Laetitia DUBUIS



CIBLES

Prioritairement les TPE



INDICATEURS

- Liste des entreprises concernées
- Boîte à outils mise à jour et accessible
- Annuaire des partenaires et vademecum
- Synthèse des résultats et nombre de retour de quizz
- Le nombre d'accompagnement par rapport au nombre de quizz envoyés



MÉTHODES

- ✓ **Ciblage**
 - Définition des critères de ciblage (TPE indépendantes)
- ✓ **Etat des lieux des outils internes et identification des partenaires externes**
 - Communication sur les outils et réflexion sur les supports à créer, à développer en fonction du retour de l'état des lieux
- ✓ **Etat des lieux du niveau de connaissance en matière de RPS des dirigeants**
 - QUIZ "vrai ou faux"
 - Facteurs de régulation et bonnes pratiques : mailing en masse
- ✓ **Rencontres avec les dirigeants**
 - Invitation pour prise de contact et restitution des QUIZ
 - Proposition d'accompagnement et outils (interne ou création)

DÉMARCHE QUALITÉ ET AMÉLIORATION CONTINUE



OBJECTIFS

- Obtention de la certification SPEC2217
 - Obtention du niveau 1 de la certification à mai 2025
 - Obtention du niveau 2 de la certification à mai 2027
 - Obtention du niveau 3 de la certification à mai 2030

Le projet intervient dans le cadre du déploiement du référentiel des certifications des SPSTI appelé SPEC-2217 et conformément aux dispositions de l'article L. 4622-9-3 du code du travail et de l'ANI Santé au travail du 9 décembre 2020 qui expose que chaque SPSTI fait l'objet d'une procédure de certification.



CIBLES

Collaborateurs STDV



GROUPE PROJET

- Pilote : Ghislain HARMAND
- Co-pilote : Marlène PEPIN

- Sébastien FAVE
- Cécile COMBE
- Sophie DUGUET
- Fanny BRUNET
- Marlène DROGUE
- Raphaël GIMENO
- Dr Karine DESENDER
- Christelle BILLON
- Cassandre PERRIN LION



MOYENS

- Recrutement d'un Responsable Qualité
- Achat d'un logiciel dédié au système qualité
- Evolution du système d'information
- Sollicitation des collectifs métiers pour rédaction des documents nécessaires
- Moyens financiers liés au coût des audits



INDICATEURS

- Auto-évaluation
- Obtention des différents niveaux



MÉTHODES

- ✓ **Réalisation d'un état des lieux général**
 - Auto évaluation
 - Etats des lieux documentaire (documents et procédures existantes...)
- ✓ **Définir la nécessité d'un logiciel qualité**
- ✓ **Travail de groupe pour relecture, création et mise à jour des procédures**
 - Planification des groupes
 - Rédaction des procédures
 - Déploiement en interne
- ✓ **Engagement – niv. 1 : passage de l'audit niveau 1**
- ✓ **Mise en place des indicateurs et création des enregistrements**
- ✓ **Maitrise – niv 2 : passage de l'audit niveau 2**
- ✓ **Atteinte de l'ensemble des objectifs des 3 missions**
 - S'assurer de l'application des procédures et de l'atteinte des objectifs du référentiel sans écart majeur
- ✓ **Conformité – niv 3 : passage de l'audit niveau 3**

LA SANTÉ ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



OBJECTIFS

- Intégrer et développer la dynamique de Santé et Qualité de Vie au Travail comme levier de prévention globale au sein de STDV.
- Promouvoir la culture S&QVT auprès de nos adhérents comme facilitateur dans leur démarche de prévention globale et de performance.

Cette action dite « hybride » du projet de service s'inscrit dans une volonté de prise en compte de la composante « santé au travail » dans l'amélioration continue des conditions de travail.

Convaincu par le fait que le travail peut être un facteur participant à l'équilibre et au développement personnel des salariés, notre approche se veut « appliquer en interne pour promouvoir en externe à destination de nos adhérents. »



CIBLES

- Pour les salariés STDV, dans un 1^{er} temps
- Adhérents et leurs salariés dans un 2nd temps



GROUPE PROJET

- Pilote : Raphaël GIMENO
- Co-pilote : Morgane MARTINACHE
- Mathieu BREYSSE
- Benoit CROISE
- Laurie DELPORTE
- Dr Nadia LAHLOU
- Marlène PEPIN
- Cassandre PERRIN LION



MOYENS

- Formation
- Accueil des adhérents
- Eventuels conventionnements pour des outils de mesures/d'évaluation



INDICATEURS

- Création d'une bibliothèque et choix des outils
- Disponibilité du DUERP version 2024
- 8 nouveaux ambassadeurs de la notion de S&QVT
- Définition d'une grille d'indicateurs
- Compréhension et adhésions des salariés
- Evaluation de la démarche
- Nombre d'adhérents rencontrés



MÉTHODES

✓ Veille méthodologique

- Recensement des outils existants et des références méthodologiques
- Evaluation de nos besoins
- Dépouillement des résultats

✓ Point d'étape sur notre EVRP

- Suivi de la mise à jour du DUERP et de l'intégration des RPS

✓ Montée en compétence sur la notion de S&QVT

- Formation des membres
- Réflexion autour du choix d'indicateurs permettant d'évaluer l'évolution avant après
- Identification des besoins / attentes des entreprises

- Recenser les bonnes pratiques

✓ Mise en place d'une méthodologie d'amélioration de la S&QVT

- Déploiement de la démarche S&QVT intégrant l'expression du vécu au travail de chaque collaborateur

✓ Intégration de cette vision S&QVT

- Inscription de cette dynamique dans la rédaction du plan de prévention global par le biais d'actions mesurables

✓ Déploiement de notre retour d'expérience

- Communication sur les résultats obtenus
- Présentation de notre méthode
- Développement de l'accompagnement (procédures, outils, bonnes pratiques)

FAIRE DE LA RELATION ADHÉRENT UNE FORCE



OBJECTIFS

- STDV un partenaire de la performance globale de votre entreprise.
- Faire prendre conscience que chaque collaborateur et membre de la gouvernance participe à son niveau à la relation adhérent
- Faire de la relation adhérent une relation gagnant-gagnant.
- Renforcer la position de STDV auprès des institutionnels et des partenaires du territoire

A aujourd'hui de nombreux adhérents cantonnent le SPSTI aux visites médicales. Il y a une méconnaissance de l'étendue de l'offre de services et de la manière dont le service peut participer à la pérennité financière de l'entreprise.

La médecine du travail existe depuis 1946 et n'a cessé d'évoluer sur le plan légal sans une prise de conscience globale des entreprises.



CIBLES

Adhérents et leurs salariés



MOYENS

- Logiciel d'administration d'enquête type Sphinx
- Impressions documentations



GROUPE PROJET

- Pilote : Cassandre PERRIN LION
- Co-pilote : Dr Nadia LAHLOU

- Christelle BILLON
- Véronique DUMAIRE
- Sophie DUGUET
- Raphaël GIMENO



INDICATEURS

- Au moins 1000 répondants
- Evaluation interne du ressenti de la relation adhérent-collaborateur STDV
- Nombre de nouveaux partenaires à fin d'action
- Nombre d'animations réalisées / entreprises rencontrées
- Amélioration de la satisfaction adhérente en fonction des résultats de l'enquête en année 0





MÉTHODES

- ✓ **Recenser le niveau de connaissance de l'offre globale STDV et identification des besoins et attentes des adhérents (année 0)**
 - Constitution et rédaction de l'enquête à coupler avec l'enquête qualité/satisfaction
 - Administration de l'enquête auprès de l'ensemble des adhérents
 - Dépouillement des résultats

- ✓ **Initier le déploiement d'une stratégie en réponse aux attentes des adhérents**
 - Valoriser et promouvoir l'offre de services socle
 - Identifier et constituer une offre complémentaire, le cas échéant
 - Développement des outils de communication nécessaires
 - Promouvoir l'offre complémentaire et spécifique

- ✓ **Sensibiliser les collaborateurs STDV**
 - Faire de chaque collaborateur un ambassadeur de la relation adhérent

- ✓ **Développer et entretenir le réseau relationnel**
 - Recensement des partenaires actuels
 - Développement de supports (présentation Power Point, plaquette...) de présentation
 - Prise de contact avec les différents institutionnels (CMA, CCI, Pépinière, CFA...) et relais d'info du territoire (organisations patronales, ERB, BRD, Club Rovaltain, CILEC, autres clubs d'entreprise...)
 - Animation d'information auprès de ces cibles et de leurs adhérents
 - Développer notre visibilité digitale notamment sur LinkedIn

- ✓ **Evaluer la portée de l'action**
 - Administration, à cadence régulière de l'enquête de satisfaction auprès de l'ensemble des adhérents
 - Mise en place de mesures correctives ou déploiement de nouveaux services.



- **AG** : Assemblée générale
- **AMT** : Action en milieu de travail
- **ANI** : Accord national interprofessionnel
- **ATST** : Assistant technique en santé travail
- **BRD** : Business Romans développement
- **BTP** : Bâtiment et travaux publics
- **CA** : Conseil d'administration
- **CARSAT** : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
- **CCI** : Chambre de commerce et de l'industrie
- **CDI** : Contrat à durée indéterminée
- **CFA** : Centre de formation des apprentis
- **CILEC** : Centre industriel de liaisons d'études et de coordination
- **CMA** : Chambre des métiers et de l'artisanat
- **CME** : Cellule de maintien en emploi
- **CMT** : Commission médico-technique
- **CNIL** : Commission nationale de l'informatique et des libertés
- **CODIR** : Comité de direction
- **COMEX** : Comité exécutif
- **COFIL** : Comité de pilotage
- **COV** : Composés organiques volatils
- **CROCT** : Comités régionaux d'orientation des conditions de travail
- **CSE** : Comité social et économique
- **CTC** : Centre technique du cuir
- **DATR** : Directement affecté à des travaux sous rayonnement
- **DIU** : Diplôme inter-universitaire
- **DPO** : Délégué à la protection des données
- **DREETS** : Direction régionale de l'Économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
- **DU** : Diplôme universitaire
- **DUERP** : Document unique d'évaluation des risques professionnels
- **EMG** : Électromyogramme
- **ERB** : Entreprises Romans Bourg-de-Péage
- **ETI** : Entreprise de taille intermédiaire
- **ETP** : Équivalent temps plein
- **FDS** : Fiche de données de sécurité
- **GPEC** : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- **IDEST** : Infirmier diplômé d'état en santé travail
- **IMC** : Indice de masse corporelle
- **INB** : Installation nucléaire de base
- **INRS** : Institut national de recherche et de sécurité
- **IPRP** : Ingénieur en prévention des risques professionnels
- **NAF** : Nomenclature d'activités française
- **PDP** : Prévention de la désinsertion professionnelle
- **PDS** : Projet de service
- **PID** : Détecteur à photoionisation
- **PME** : Petite et moyenne entreprise
- **PRAP** : Prévention des risques liés à l'activité physique
- **PRST 4** : Plan régionale santé travail 4
- **RGPD** : Règlement général sur la protection des données
- **RNA** : Répertoire nationale des associations
- **RPS** : Risques psychosociaux
- **RQTH** : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- **RRH** : Responsable des ressources humaines
- **S&QVT** : Santé & qualité de vie au travail
- **SIA** : Suivi individuel adapté
- **SIG** : Suivi individuel général
- **SIR** : Suivi individuel renforcé
- **SPSTI** : Service de prévention et de santé au travail interentreprises
- **STDV** : Santé Travail Drôme Vercors
- **TMS** : Troubles musculo-squelettiques
- **TPE** : Très petite entreprise



Services médicaux

50 Quai Pied Gai
26400 CREST

04.75.25.26.44

Services administratifs et médicaux

10 Rue de Gillière - Z.I. Les Allobroges
26100 ROMAN-SUR-ISÈRE

04.75.70.70.20
accueil@stdv.fr

Services médicaux

9 Rue Antoine Lavoisier
26240 SAINT-VALLIER

04.75.23.02.06



www.sante-travail-drome-vercors.fr



Santé Travail Drôme Vercors

