



Aist89

PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL

Projet de service 2023-2028

 Le projet de service 2023-2028 de l'AIST 89, adopté à l'unanimité par le Conseil d'Administration, avec avis favorable de la Commission de Contrôle a été travaillé en collaboration avec la Commission Médico-technique et l'ensemble des équipes pluridisciplinaires. Il a pour objectif de définir les priorités d'actions, les orientations et l'offre de services aux adhérents pour les 5 prochaines années.

Nos axes stratégiques restent de **répondre aux obligations réglementaires** en garantissant un **suivi individuel de qualité** de l'ensemble des salariés de nos adhérents, de les accompagner au **repérage de situations à risques**, de les conseiller sur les **moyens de prévention à mettre en place** le plus tôt possible, en **traçant l'ensemble des expositions** des salariés suivis, en nous engageant conjointement pour adapter notre offre de service à la réalité de terrain et aux évolutions règlementaires.

Pour se faire, nous avons mené nos travaux en tenant compte de plusieurs facteurs :

- les évolutions liées à la nouvelle réforme de la santé au travail à travers la loi du 2 août 2021, visant à « renforcer la prévention en santé au travail ». Même si un nombre important de décrets d'application reste à paraître qui auront des impacts importants sur les évolutions essentielles d'un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI), nous avons travaillé sur une vision prospective afin de pouvoir répondre aux enjeux de la santé au travail sur notre territoire intégrant une notion essentielle de santé publique.
- les orientations du Plan Santé Travail n°4 qui seront déclinées en Bourgogne Franche Comté dans le cadre d'un Plan Régional Santé Travail, permettant ainsi de distinguer des articulations appropriées entre les actions de l'AIST 89 et celles pensées sur le plan régional.
- l'absorption du Service de Santé du Jovinien depuis le 1^{er} janvier 2022 pour laquelle nous avons été attentifs à la bonne intégration des entreprises de ce secteur géographique et de l'équipe de professionnels de l'ancien service qui est venu enrichir nos ressources.

Notre volonté d'engagement consiste à continuer d'accompagner les entreprises en matière de prévention des risques professionnels, de renforcer la culture de prévention, mais également de mieux mesurer l'effectivité du service rendu pour concilier santé des salariés et performance de l'entreprise.

Guillaume Mary
Président de l'AIST 89

Sommaire

INTRODUCTION	p.4
Bilan du projet service 2020-2022	p.5
METHODE D'ELABORATION DU PROJET SERVICE 2023-2028	p.8
CONTEXTE ET ENJEUX	p.9
La réforme de la santé au travail – Loi du 2 août 2021.....	p.9
Les projets régionaux et nationaux	p.12
DIAGNOSTIC TERRITORIAL	p.13
Territoires de Compétences	p.14
Adhérents et Effectifs	p.15
Répartition des adhérents par secteur d'activité / démographie médicale	p.16
Des demandes en attente	p.18
LA GOUVERNANCE DE L'AIST89	p.19
Le conseil d'Administration	p.19
La commission de contrôle	p.20
La Commission médico-technique	p.21
L'ORGANISATION DES EQUIPES TECHNIQUES DE L'AIST89	p.22
Les centres et les salariés de l'AIST89	p.22
ANALYSE DE L'ACTIVITE MEDICALE	p.24
PLAN D' ACTIONS	p.27
L'offre socle	p.28
Axe n°1 : la prévention des risques professionnels	p.29
Fiche action n°1 : Aide à l'évaluation des risques professionnels	p.29
Fiche action n°2 : Analyse ergonomique	p.31
Fiche action n°3 : Métrologies	p.32
Axe n°2 : Maintien dans l'emploi.....	p.34
Fiche action n°4 : Dispositif d'aide psychosociale	p.37
Fiche action n°5 : Dispositif d'aide sociale	p.39
Axe n°3 : La prévention primaire au travail	p.41
Fiche action n°6 : Démarche de sensibilisation	p.42
Axe n°4 : Approches transverses	p.45
Les salariés intérimaires / la fiche d'entreprise	p.45
L'offre complémentaire.....	p.47
L'analyse des besoins.....	p.47
Fiche action n°7 : Postures et port de charges	p.50
Fiche action n°8 : Qualité de vie au travail	P.51
Fiche action n°9 : Risques de chutes	p.52
Fiche action n°10 : Escape games Prévention des risques psycho-sociaux	P.53
Fiche action n°11 : Théâtre forum prévention des addictions	p.54
ACTIONS SUPPORT	p.55
Développement système d'information/refonte site internet/outils communication	p.55
Certification Qualiopi	p.55
En route vers la certification	p.57
DEMARCHE DE SUIVI ET D'EVALUTATION DU PROJET DE SERVICE	p.58

Introduction

SYNTHESE & BILAN DU PROJET DE SERVICE 2020 - 2022

Un projet de service pluriannuel de 2014-2019 avait été repris dans le cadre d'une demande de reconduction d'agrément de l'AIST 89 pour 2020-2023, correspondant à la phase transitoire d'une intention de fusion des 3 services de santé interentreprises du département de l'Yonne, attendu et voulu par les acteurs en 2021/2023. Finalement, cette fusion a eu lieu entre deux services (AIST 89 et le SSTI du Jovinien).

Le document, formalisant l'ensemble des actions internes et externes conduites par l'AIST 89, comportait 3 axes de travail :

Axe n°1 : rééquilibrer les interventions en faveur de la prévention primaire,

Axe n°2 : organiser une surveillance médicale adaptée aux besoins,

Axe n°3 : atteindre les TPE et PME,



Il était décliné en 9 fiches thématiques par actions, construites en réponse aux problématiques de santé au travail identifiées dans un diagnostic territorial préalable.

L'AIST 89 a pu réaliser l'essentiel des actions inscrites dans ce Projet Pluriannuel de Service, malgré le fait que certaines actions ont été directement impactées et ralenties par la crise sanitaire liée au Covid-19, en particulier concernant les actions de terrains comme les ateliers d'information et de sensibilisation.

Bilan du projet de service 2020-2022

Niveau d'atteinte/avancement

La fiche d'entreprise



L'objectif d'atteindre 90% des entreprises adhérentes n'a pas été obtenu puisqu'il était de 66 % fin 2021. La réforme de la santé au travail nous amènera à classer cet axe dans nos priorités en définissant une nouvelle stratégie de déploiement de nos équipes sur le sujet.

Niveau d'atteinte/avancement

Les modalités d'intervention pluridisciplinaire par rapport aux différents risques professionnels



Les troubles musculosquelettiques	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Les vibrations	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Le travail sur écran	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Le risque chimique	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Les poussières de bois	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Les fumées de soudage	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Le bruit	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Le risque routier	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Le travail de nuit	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Le risque biologique	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Les addictions	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Les RPS	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Les objectifs ont été atteints sur ces thématiques grâce à la mobilisation des équipes pluridisciplinaires, qui ont favorisé les actions de terrain et ont traité les différents thèmes de manière transversale dans les actions menées au quotidien.

L'ensemble des outils et typologies d'intervention prévus ont été créés et sont proposés à l'heure actuelle dans l'offre de services de l'AIST 89 (diagnostics, prélèvements, modules de sensibilisation, séances de mobilisation collectives...).

Il est à noter l'augmentation de la mobilisation des équipes sur le risque spécifique des RPS depuis 3 ans. Les interventions en phase critique (au-delà de l'orientation individuelle et du signalement à l'employeur) ont nécessité la mobilisation de temps spécifiques de deux infirmières en santé au travail spécialisées en psychologie du travail. Cette spécialité est maintenue au sein des équipes de l'AIST 89 pour les années à venir.

Niveau d'atteinte/avancement

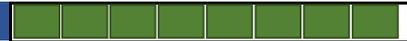
La communication avec les adhérents



Cet axe a été largement traité et les objectifs fixés ont été dépassés. Tous les outils de communication ont été créés et de nouveaux ont été mis en place par le biais d'outils numériques tant en externe qu'en interne (webinaires, emailings réguliers, site internet repensé avec inclusion d'un portail adhérent, journal interne, informations régulières aux adhérents...).

Niveau d'atteinte/avancement

Le suivi des salariés saisonniers



Le repérage de cette typologie de salariés a été mené avec succès, grâce à l'organisation de sensibilisations à la demande. Toutes les requêtes ont été traitées dans le cadre d'actions collectives sur le temps de travail des personnes, en accord avec les entreprises.

Niveau d'atteinte/avancement

L'organisation du suivi médical



Le changement de logiciel métier amorcé depuis 2020 a permis d'améliorer grandement l'organisation des équipes, de fluidifier les échanges entre tous les acteurs concernés, faciliter les aspects administratifs, l'écriture des rapports d'activité, la gestion des plannings, l'accès et la fiabilité des données, l'optimisation des temps de travail... ceci a nécessité une phase d'appropriation de l'outil par les équipes estimée entre 12 et 18 mois.

Néanmoins, l'outil informatique ne peut tout résoudre et des difficultés ont été rencontrées en raison de la démographie médicale qui est une problématique récurrente depuis les 10 dernières années (difficultés à remplacer les départs, à recruter des internes ou des médecins PAE en raison du peu de candidats, des freins administratifs et réglementaires, du peu de soutien de la tutelle sur le sujet, de la moindre attractivité du département ...). Pour tenter d'y pallier, l'AIST 89 a augmenté ses effectifs d'infirmiers en santé au travail pour venir en soutien des médecins, mais le peu de souplesse réglementaire sur les délégations de tâches n'a pas rendu la situation assez efficiente ni plus confortable pour les équipes pluridisciplinaires. Depuis 2020 néanmoins, on note une légère amélioration des effectifs de médecins ; mais cette arrivée de nouveaux professionnels ne suffira vraisemblablement pas au vu de la pyramide des âges de l'équipe concernant ces profils de postes. La fusion avec le service de santé au travail du Jovinien fin 2021, a permis de redistribuer les secteurs médicaux et d'alléger les effectifs des équipes en place, ce qui donne des perspectives d'amélioration pour les 3 années à venir.

Niveau d'atteinte/avancement

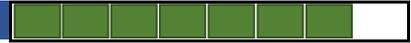
La lutte contre la désinsertion professionnelle



La prévention de la désinsertion professionnelle a été un sujet important et transverse dans les actions menées par les équipes. Des partenariats ont été menés (assistante sociale et psychologues du travail de l'As.Sic, actions menées conjointement avec l'assurance maladie, la Carsat et Cap emploi 89), les équipes travaillent depuis plusieurs années sur le sujet. Depuis 2020, un poste d'infirmière santé au travail spécialisée en psychologie du travail a été créé au sein de l'AIST89.

Niveau d'atteinte/avancement

Les salariés intérimaires



Des travaux ont été régulièrement menés avec les entreprises de travail temporaires afin de fluidifier les prises de rendez-vous et de pouvoir répondre davantage aux demandes croissantes de ce type de salariés. Depuis 2021, la mise en place d'une organisation interne spécifique permet de répondre plus favorablement aux besoins (chaque médecin réserve une plage de rendez-vous hebdomadaire pour les intérimaires, coordonnée par une seule assistante médicale spécialement dédiée aux ETT sur l'agglomération d'Auxerre).

Niveau d'atteinte/avancement

L'accueil de nouveaux adhérents



La dynamique d'accueil physique régulier des nouveaux adhérents qui avait été engagée sur le sujet depuis 9 ans a été stoppée brutalement en 2020 par la crise sanitaire liée au Covid-19. Les équipes ont dû réorienter la stratégie d'action en proposant des outils adaptés à distance (webinaires, enquêtes téléphoniques, service d'accompagnement visio ou par téléphone...).

Niveau d'atteinte/avancement

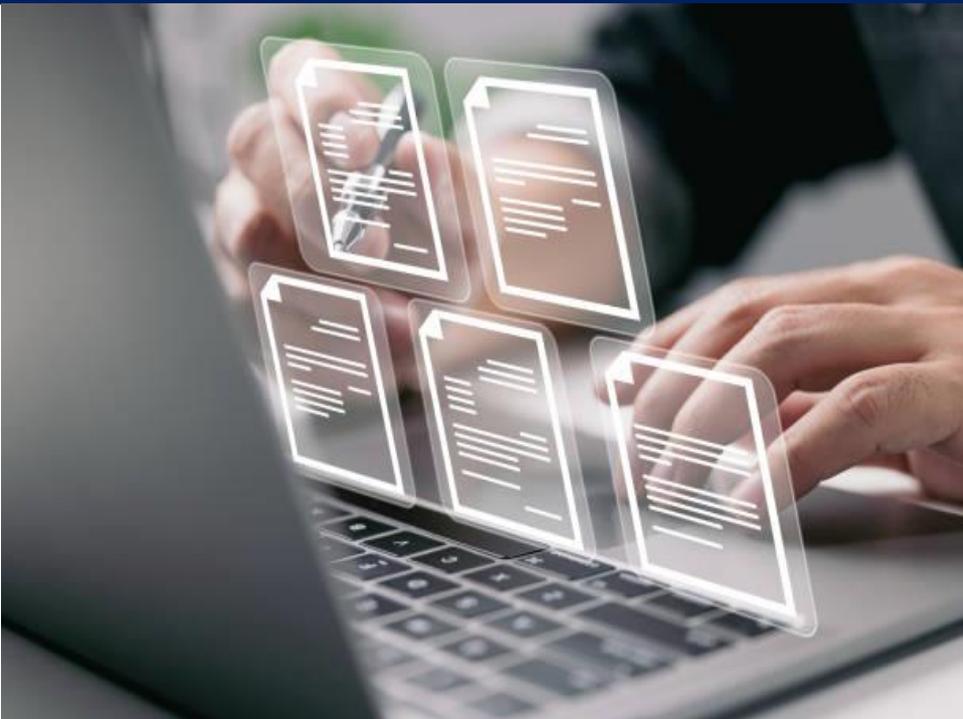
La méthodologie de travail en fonction de la taille des entreprises



Les équipes pluridisciplinaires ont réussi à adapter leur méthodologie d'intervention en fonction du format des entreprises (TPE/PME). Le développement d'actions de terrain supplémentaires dans les TPE a permis d'avoir une approche et des réponses plus localisées à leurs besoins à tous les niveaux d'intervenants de l'AIST 89. Les axes du prochain projet de service appuieront davantage cette proximité et une offre de services qui devra cibler 90% des actions sur le lieu de travail au plus près des préoccupations des salariés et des employeurs.



Méthodologie d'élaboration



Ce projet de service est une démarche stratégique sur cinq ans, qui s'appuie sur les valeurs et les missions de l'AIST89. La construction de ce projet de service, s'est déroulé sur plusieurs mois selon une méthode de conduite de projet structurée et participative.

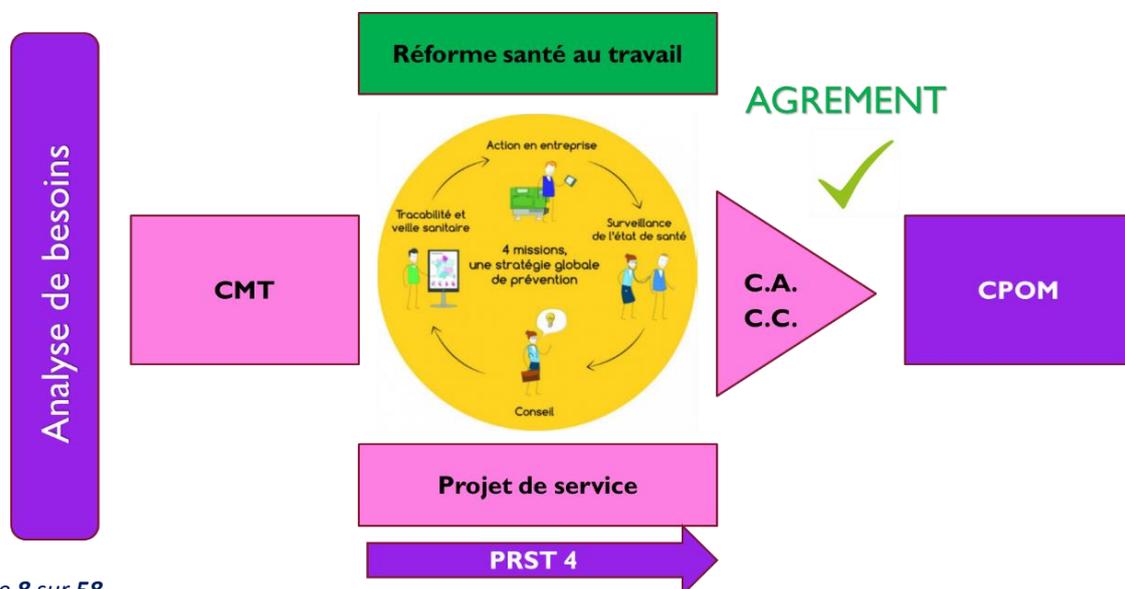
Il est porté par la Commission Médico Technique (CMT) représentant les différents métiers, dont la mission est de fixer les orientations prioritaires de prévention du service, ceci dans un contexte de processus de changement dû notamment aux évolutions liées à la réforme de la santé au travail 2021.

Il fixe également les moyens du service et leur mise en place progressive pour les années à venir. L'ensemble du personnel a été impliqué dans la réflexion, il leur a été

demandé de réfléchir sur des sujets d'action en milieu de travail pouvant constituer le projet de service. Une étude de besoins a été menée auprès des adhérents afin de construire une offre spécifique répondant au mieux à leurs attentes. Des groupes de travail internes pluridisciplinaires ont élaboré une démarche, des actions et des outils dans le but d'atteindre les objectifs fixés.

Il sera porté par les équipes, il vivra et évoluera grâce aux groupes de travail multithématiques de suivi, de développement et d'évaluation des projets mis en œuvre et à la commission médico-technique qui permettront de l'adapter, si nécessaire, à l'évolution de l'actualité des entreprises, de leurs besoins et de la situation économique du département. Le bilan annuel d'activité permettra également d'évaluer les écarts.

Une évaluation régulière sera mise en place afin de pouvoir le faire évoluer ou d'en réorienter les axes en fonction des nécessités.



LA REFORME DE LA SANTE AU TRAVAIL

La loi Santé au Travail

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, qui transpose l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail du 9 décembre 2020, a été publiée le 3 août 2021.

Les mesures entrent en vigueur progressivement depuis le 31 mars 2022. Il reste encore une trentaine de décrets d'application à paraître à ce jour.

Elle est organisée en quatre axes :

- renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner santé publique et santé au travail,
- définir une offre socle de services à fournir par les services de santé au travail,
- mieux accompagner certains publics fragiles et lutter contre la désinsertion professionnelle,
- réorganiser la gouvernance du système de santé au travail.

Une évolution de l'offre de services : davantage de prévention, d'accompagnement, d'aide au maintien en emploi

Les services de santé au travail (SST), renommés « services de prévention et de santé au travail » (SPSTI), doivent conseiller et accompagner les employeurs pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels. Dans le cadre de la réglementation demandée aux SPSTI, l'AIST 89 a officialisé la mise en place d'une cellule interne de prévention de la désinsertion professionnelle thème déjà traité à l'AIST89 depuis plusieurs années. Celle-ci inclut les partenaires départementaux impliqués sur le sujet (Carsat, Caisse Primaire d'Assurance Maladie, Cap Emploi 89...) pour une meilleure coordination des

actions à mener en direction des bénéficiaires concernés.

Par ailleurs, les SPSTI doivent fournir à leurs adhérents « un ensemble socle » de services devant couvrir l'intégralité des missions assignées par la loi aux SPSTI, en particulier en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Cet ensemble socle est défini par le CNPST (Comité national de prévention et de santé au travail) et approuvé par voie réglementaire.

La certification

La loi sur la santé au travail prévoit que les SPSTI fassent l'objet d'une procédure de certification par l'intermédiaire du décret n° 2022-1031 du 20 juillet 2022 qui fixe les référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de la certification des services prévus à l'article L. 4622-9-3 du code du travail, sur proposition du comité national de prévention et de santé au travail du conseil d'orientation des conditions de travail. Il prévoit notamment une accréditation des organismes certificateurs par le comité français d'accréditation (COFRAC) et une certification selon une durée proportionnée au niveau visé et atteint par chaque service.

L'article 11 de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail précise au sujet de ce décret de certification qu'à compter de son entrée en vigueur, les services de prévention et de santé au travail interentreprises disposent d'un délai **de deux ans** pour obtenir leur certification. Pendant ce délai, les agréments arrivant à échéance peuvent être renouvelés dans les conditions applicables à la date de promulgation de la présente loi ». **L'AIST 89 aura alors deux ans pour obtenir la certification à partir de la parution du référentiel.**

Cette certification sera réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur différents éléments :

- ⊙ La qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'offre socle de services,
- ⊙ L'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies,

⊙ La gestion financière, le niveau des cotisations et son évolution,

⊙ La conformité du traitement des données personnelles (RGPD) ainsi que la loi informatique et libertés,

⊙ La conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques au référentiel d'interopérabilité et de sécurité.

Définition et déclinaison de l'offre de services aux adhérents

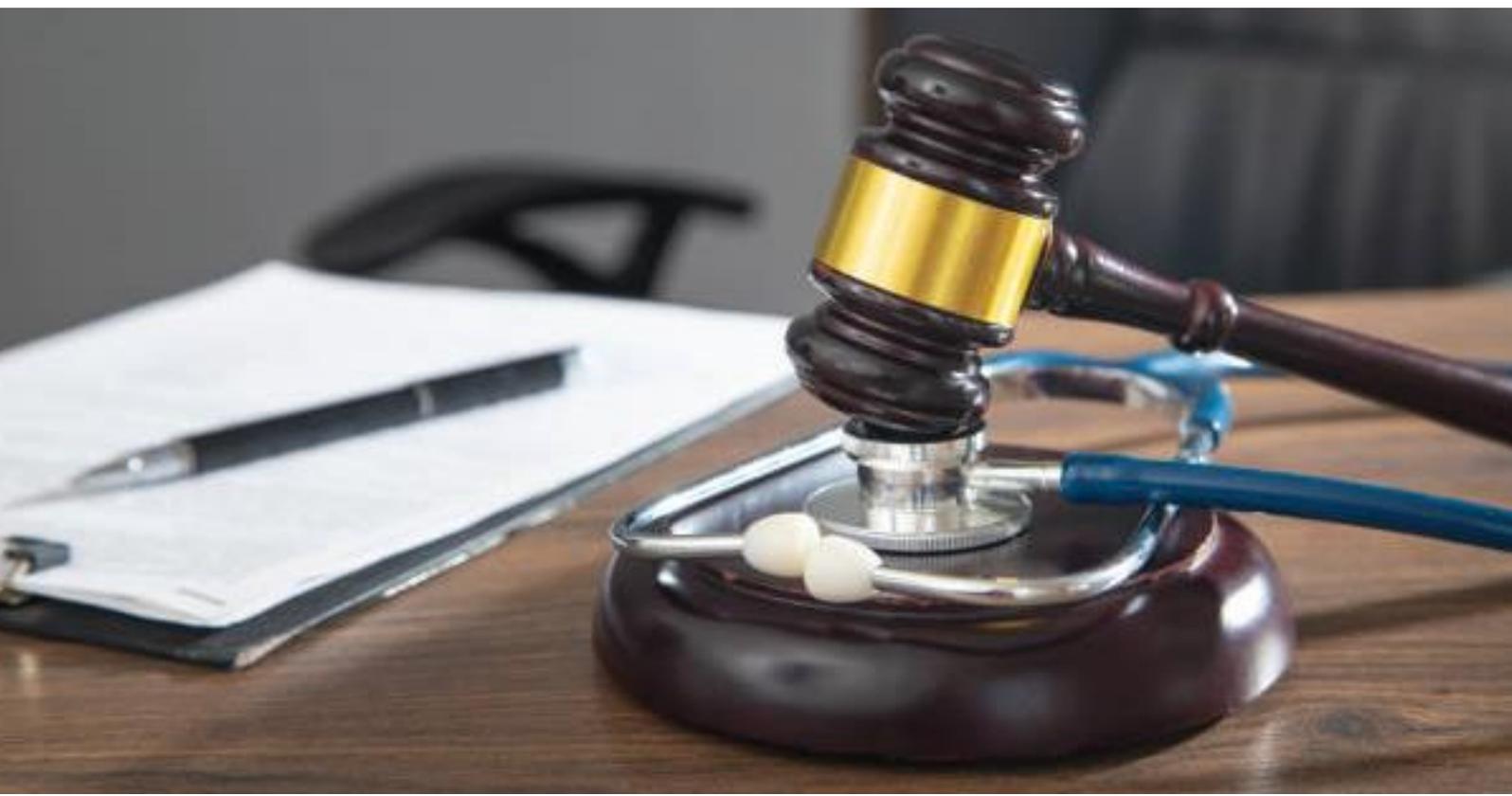
Le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 précise la liste et les modalités de l'ensemble socle de services des SPSTI. Pour mémoire, on rappellera qu'aux termes de l'article L. 4622-9-1 du code du travail, tel qu'issu de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, chaque SPSTI « fournit à ses entreprises adhérentes et à leurs travailleurs **un ensemble socle de services qui doit couvrir l'intégralité**

des missions prévues à l'article L.4622-2 en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle », dont la liste et les modalités sont définis par le CNPST et approuvé par voie réglementaire.

Seraient applicables les dispositions suivantes :

- domaine d'application de l'offre socle,
- les objectifs : une offre de proximité systématique et effective,
- une offre homogène et obligatoire.

Les **travailleurs indépendants** (Art.4621-3 du Code du Travail) ainsi que les **entreprises extérieures** (Art.4622-5-1 du Code du Travail) peuvent s'affilier au service dans le cadre d'une offre annuelle dédiée.



La visite médicale avant le départ en retraite dont bénéficient les travailleurs en suivi individuel renforcé de leur état de santé, ou qui en ont bénéficié au cours de leur carrière devra avoir lieu « dans les meilleurs délais après la cessation de l'exposition ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite ». Elle ne sera donc plus indubitablement liée à la fin de la carrière. Le médecin du travail constatant une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques (CMR), mettra en place une surveillance « post-exposition ou post-professionnelle », en lien avec le médecin traitant et le médecin-conseil de l'Assurance

Un DUERP confirmé et renforcé

La consultation du CSE (Comité Social et Economique) sur le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) et ses mises à jour est obligatoire. Les versions successives du DUERP devront être conservées pendant au moins 40 ans par l'employeur et tenues à la disposition des travailleurs actuels et anciens ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès.

Délégations de missions par les médecins du travail

Le décret 2022-679 du 26 avril 2022 précise les modalités statutaires d'exercice de la profession d'infirmier en santé au travail notamment dans les SPSTI. Il détermine également les conditions de délégation de certaines missions par les médecins du travail aux équipes pluridisciplinaires, notamment au personnel infirmier, et médecins collaborateurs. Ceci fait

Une gouvernance modifiée

L'AIST 89 est administrée par un conseil paritaire recomposé depuis le 1^{er} avril 2022 :

→ de représentants des employeurs désignés par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel au sein des entreprises adhérentes ;

Une modification du système de cotisation

L'AIST89 a modifié son système de cotisation en passant au mode dit du « *Per Capita* » depuis le 1^{er} janvier 2022. Cette transition a généré des modifications d'organisation administratives importantes en interne et une communication ainsi qu'un accompagnement pédagogique indispensable auprès des adhérents sur plusieurs mois.

Maladie. Les travailleurs seront examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière, organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile de leur 45^{ème} anniversaire. Par ailleurs, la loi Santé Travail prévoit l'organisation d'un rendez-vous de liaison avec l'employeur, associant le SPSTI, dès lors que l'absence au travail d'un salarié est supérieure à une durée à fixer par décret.

La loi fixe aussi des cadres légaux pour l'examen de pré reprise, l'examen post congé de maternité et celui après une absence liée à une incapacité résultant de maladie ou d'accident.

Pour assurer leur conservation, le DUERP et ses mises à jour seront déposés sur un portail numérique déployé par les organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Par ailleurs, la démarche d'évaluation des risques professionnels incombant à l'employeur sera davantage détaillée dans le Code du travail.

l'objet de protocoles établis par les médecins du travail de l'AIST 89 et enregistrés par la Direction Générale. Il prévoit enfin les modalités de recours aux pratiques médicales et de soins à distance pour la mise en œuvre de la télésanté au travail ; procédé pour lequel l'AIST89 mène actuellement une réflexion dans le cadre de cabines de téléconsultations.

→ de représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Le trésorier et le vice-président sont élus parmi les représentants des salariés.

Le projet de service s'appuie sur l'analyse des risques existants dans les entreprises adhérentes à l'AIST89. Il prend en compte les orientations définies dans le cadre des plans nationaux et régionaux de santé au travail. Il permet de planifier les actions prioritaires, dans une démarche coordonnée avec les autres acteurs de la prévention.

Le Plan national Santé au Travail

Tous les 5 ans, depuis 2005, l'Etat, les partenaires sociaux et les principaux organismes de prévention au niveau national définissent les orientations qui permettront de déterminer les actions à mener en matière de prévention des risques professionnels.

Ce Plan national Santé au Travail (PST) donne ensuite lieu à une déclinaison dans chaque région pour adapter ses orientations aux spécificités locales. On parle alors de Plan Régional Santé au Travail (PRST).

Le 4ème Plan Santé Travail, qui couvre la période 2021/2025 s'articule autour de 4 axes :

- Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention ;
- Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernés ;
- Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain ;
- Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail.

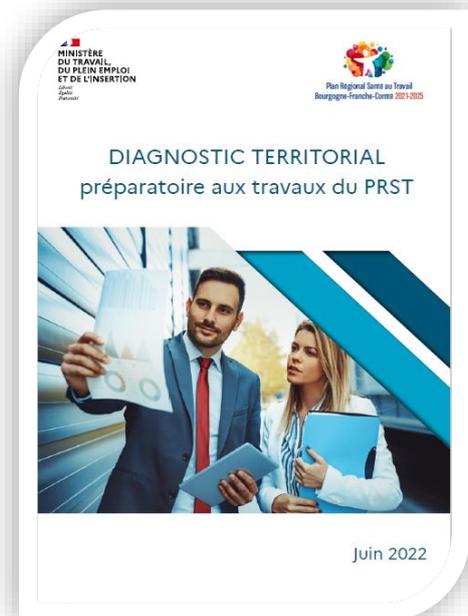
Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

Le CPOM, Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens, est un document co-construit par la DREETS, la CARSAT, et l'AIST89, destiné à définir un programme commun d'actions de prévention, en cohérence avec les objectifs nationaux et régionaux et en coopération avec les différents acteurs concernés.

Les engagements pris dans le CPOM doivent permettre de :

- ⊙ Mettre en œuvre les priorités d'actions du Projet Pluriannuel de Service, dont la prévention primaire,
- ⊙ Améliorer la qualité de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail,
- ⊙ Mettre en action les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les Plans Régionaux de Santé au Travail,
- ⊙ Promouvoir une approche collective et concertée des actions menées en milieu de travail,
- ⊙ Inventer, développer des moyens, des outils, des méthodes, des actions de terrain participatives, notamment en faveur des plus petites entreprises du département,
- ⊙ Cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques identifiés,
- ⊙ Permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Le premier CPOM de l'AIST89 est arrivé à échéance en 2021. La crise sanitaire, le projet de fusion avec le Service de santé au travail interentreprises du Jovinien ainsi que le changement de système d'information de l'AIST89 a ajourné les travaux de préparation de la contractualisation du futur CPOM dans l'attente de la définition du nouveau projet de service.



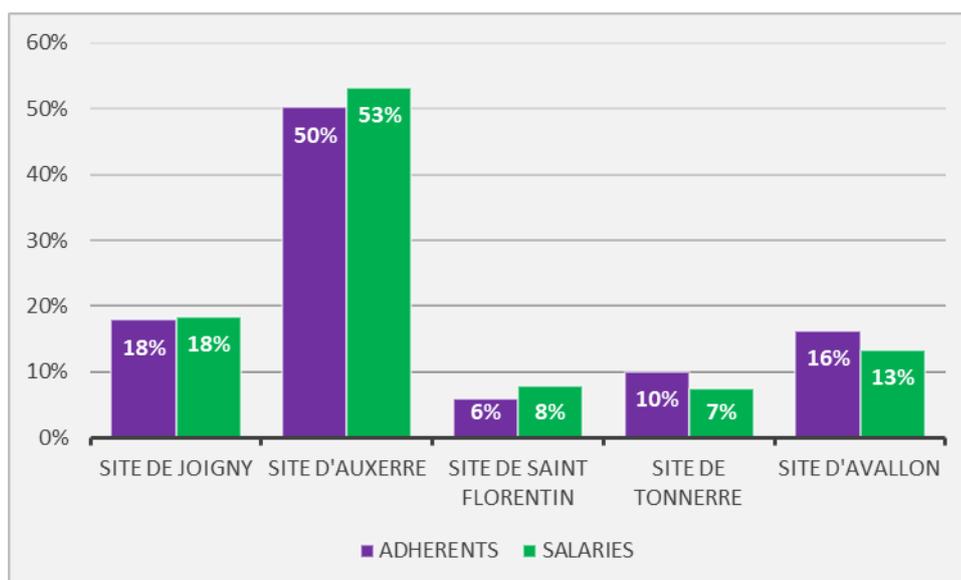
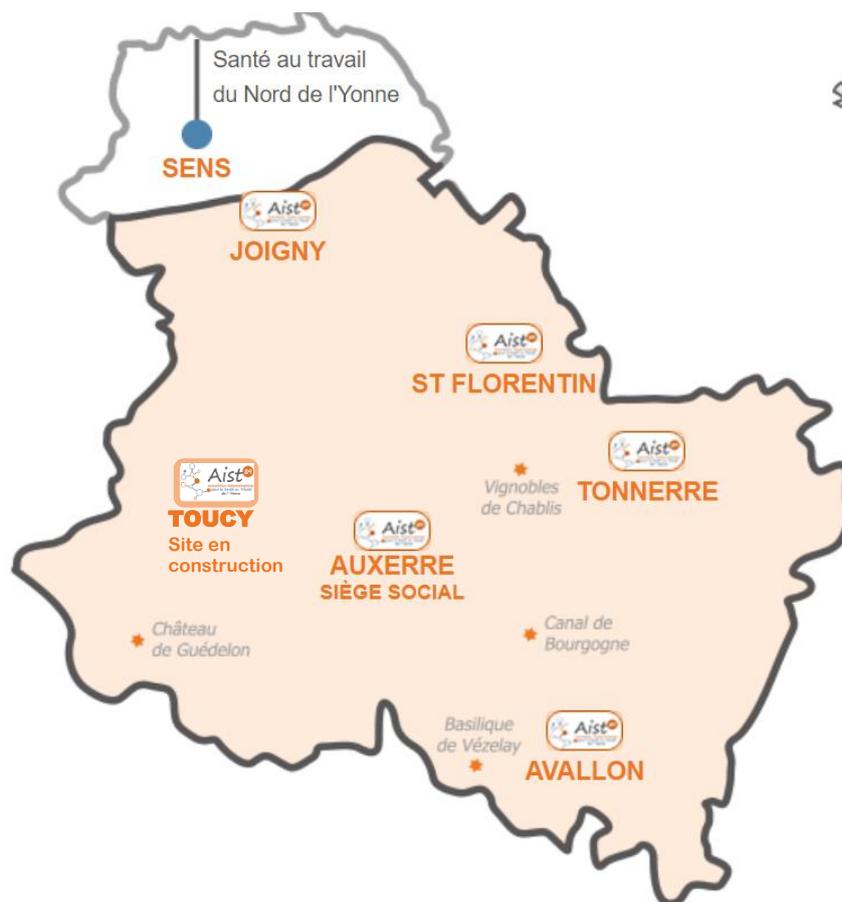
Diagnostic territorial



Territoires de compétences

Depuis le 1^{er} janvier 2022, et à la suite de la fusion avec le Service de Santé du Travail du Jovinien l'AIST89 intervient sur 347 communes du territoire de l'Yonne.

Afin de garantir un service de proximité l'AIST89, possède 5 sites répartis sur l'ensemble du territoire, un 6^{ème} site devrait ouvrir au cours de l'année 2024.



Répartition des entreprises et adhérents suivis par centre de visites

Adhérents et Effectifs

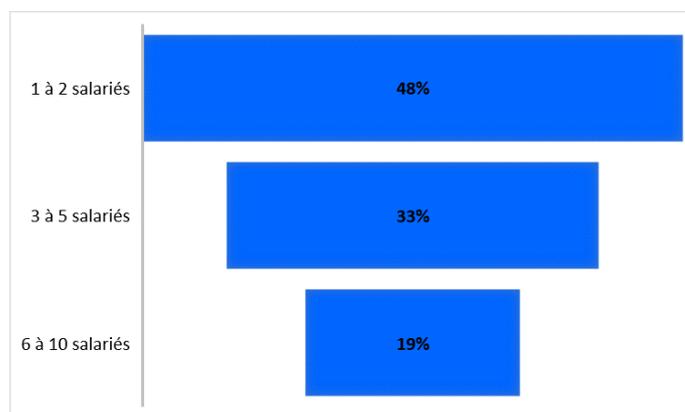
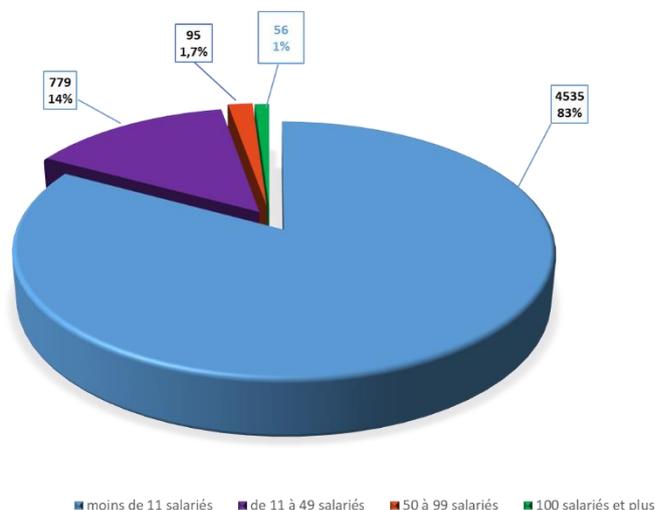
L'AIST89 assure le suivi de 5 738 entreprises adhérentes, pour 48 586 salariés suivis pour l'année 2022.

Ces deux chiffres sont en mouvement constant, l'année 2022 montre une hausse des entreprises adhérentes pour une hausse des effectifs déclarés en début d'année. Cette hausse du nombre d'adhérents provient de la fusion avec le site du jovinien.

ANNEE	ADHERENTS	EFFECTIFS DECLARES
2019	5465	46 523
2020	5269	46 949
2021	5334	47 041
2022	5465	48 523

336 : C'est le nombre de nouvelles adhésions enregistrées depuis le 1^{er} janvier 2022.

Répartition des entreprises et effectifs par taille d'entreprise.



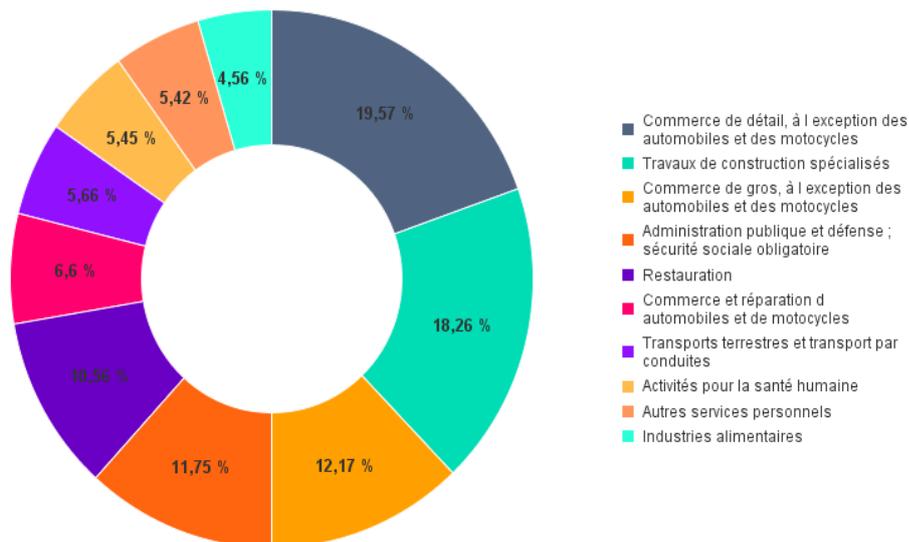
Les entreprises de moins de 10 salariés constituent 82% de notre effectif d'adhérents.

Objectif :

« Concentrer l'activité du service, en particulier l'accompagnement en prévention des risques professionnels en direction des entreprises de moins de 50 salariés, qui représentent 97% de notre effectif adhérent »

Répartition des adhérents par secteur d'activité pour l'année 2022.

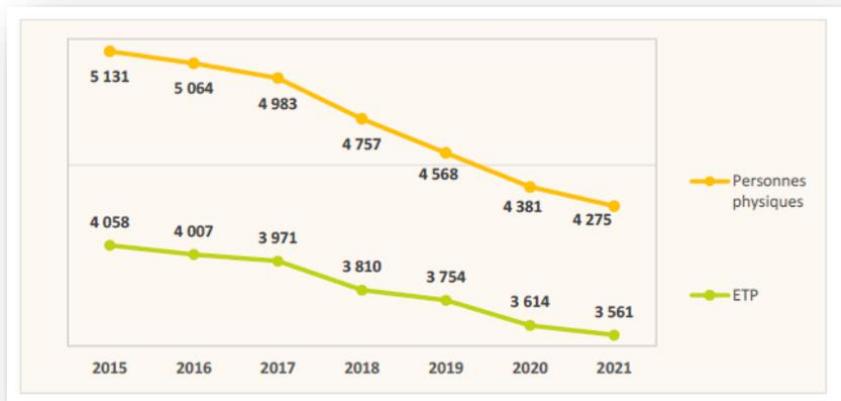
Top 10 des adhérents par groupe NAF



La démographie médicale

Au **niveau national**, la pénurie des ressources médicales dans le domaine de la santé au travail pèse sur la capacité du système à assurer un suivi médical de qualité des travailleurs. Les statistiques du rapport de branche des services de Prévention et de Santé au Travail évaluent à 4 275 le nombre de médecins, en personnes physiques, au 1er janvier 2021 (médecins du travail et collaborateurs médecins), et à 3 561 en équivalent temps plein (ETP). Les effectifs de l'ensemble des médecins salariés des SSTI diminuent de 2 % en personnes physiques et de 1 % en équivalents temps plein entre 2021 et 2020, après une diminution de 4 % les 2 années précédentes et de 16.7% sur le nombre de médecins du travail depuis 6 ans.

*Evolution effectifs médecins du travail et collaborateurs médecins
En France entre 2015 et 2021*-source Presanse



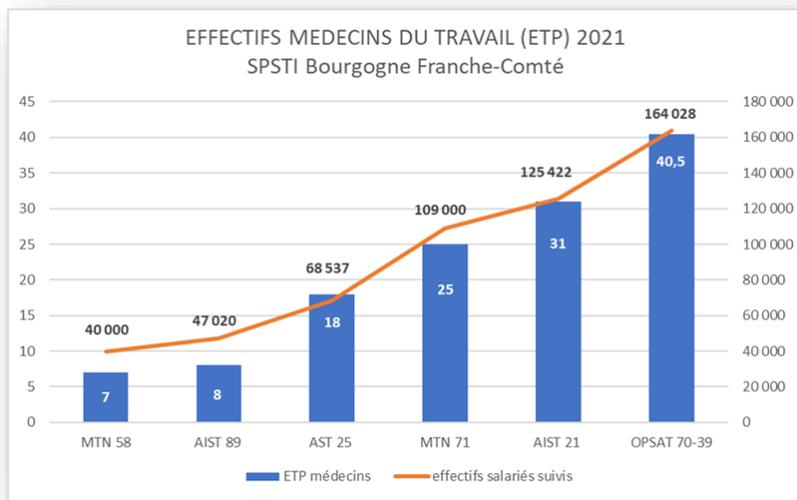
Le nombre de médecins disposant de diplômes étrangers n'évolue pas, sachant que la quasi-totalité de ces diplômes provient de l'Union Européenne. L'accès aux postes de médecins du travail en PAE (Procédure d'Autorisation d'Exercice réservée aux médecins à diplôme hors Union Européenne) en 2021 était de moins de 5 places pour toute la France. Le nombre de médecins en cumul emploi-retraite continue de diminuer : - 6 % en personnes physiques, et - 7 % en ETP. En 2021, l'âge moyen des médecins du travail est de 56 ans. Les disparités entre Services, et notamment régionales, restent très marquées. Le nombre moyen de salariés suivis par médecin (en ETP) s'élève à 4 700 personnes, pour 4 000 en 2018. Il peut atteindre plus de 14 000 personnes dans certains SSTI.

Au niveau de la région Bourgogne Franche-Comté

Le nombre insuffisant de médecins du travail dans notre territoire conduit à de fortes différences dans l'effectif maximal de travailleurs suivis par le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire. Des disparités importantes en fonction des secteurs géographiques de la région.

A noter que l'ouverture d'une CHAIRE de médecine santé au travail a été ouverte à l'université de Besançon en remplacement de celle de Côte d'Or, ce qui

diminue d'autant plus l'accessibilité pour la formation des médecins collaborateurs ou PAE, raison pour laquelle l'AIST 89 a fait le choix de passer des conventions de partenariat avec l'Université de Créteil, accessible en 1h30 en train contre une durée moyenne de trajet de 3h30 avec la Franche Comté.

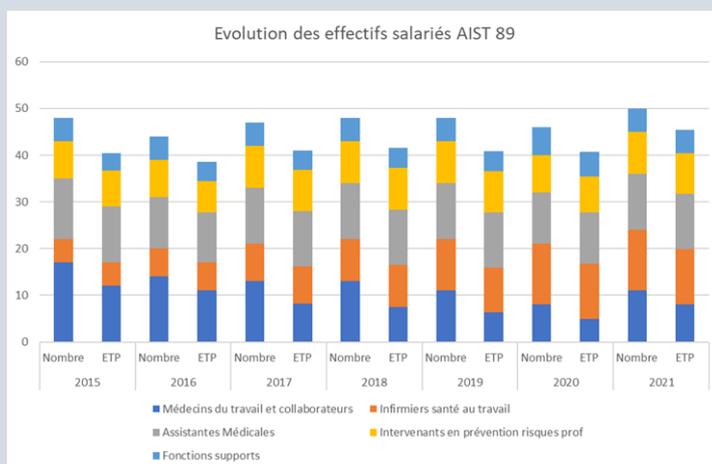


Sources : SPSTI de BFC

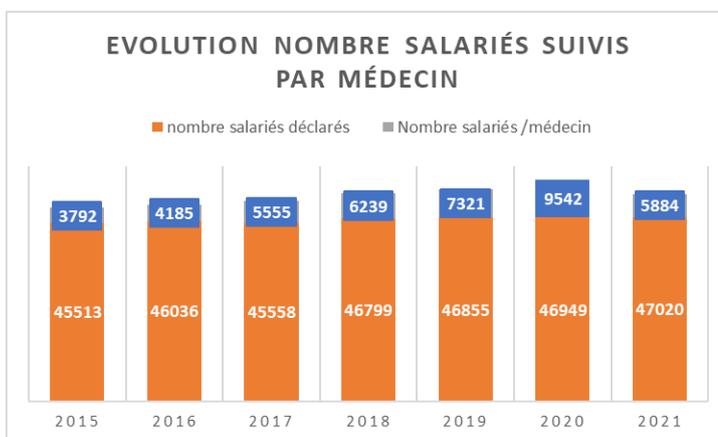
Au niveau du département de l'Yonne

L'AIST 89 comptait un effectif de **8 médecins du travail** (nombre de personnes physiques) au 1^{er} janvier 2021 au sein de son équipe pluridisciplinaire, représentant **5.92** équivalent temps plein pour effectuer le suivi de **47 000 salariés**.

2 médecins en PAE ont rejoint l'équipe fin 2021, mais n'ont pas le statut de médecin du travail et suivent une formation spécifique obligatoire d'une durée de 3 années à l'Université de Créteil.



Au vu du nombre de départs en retraite prévus au sein des effectifs de médecins de l'AIST 89 à 3 ans, il ressort une grande inquiétude de continuité de services aux entreprises du département. En effet malgré les efforts de recrutement effectués par le service depuis plusieurs années (agence de recrutements spécialisées en France et à l'étranger), le nombre de médecins est en déclin et risque de s'aggraver dans les 5 années à venir. Le nombre de salariés suivis par médecin du travail est en augmentation constante, avec une baisse en 2021 due à l'arrivée de deux



médecins en PAE qui ne peuvent réaliser les visites complexes. En fonction des temps de travail des praticiens et des secteurs géographiques, des médecins peuvent voir leur effectif de personnes suivies atteindre plus de 10 000 salariés.

La pénurie de médecins : un problème ancien

En 2011 déjà, le Sénateur M. Alain Houpert attirait l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sur la démographie médicale des services interentreprises de santé au travail de Bourgogne. Il alertait sur la structure d'âge préoccupante des médecins du travail : 2011, 51 % d'entre eux avaient plus de 55 ans et seuls 15 % avaient moins de 45 ans. Ainsi donc le renouvellement n'était déjà pas assuré, ni par l'arrivée de nouveaux médecins du travail diplômés, ni par la reconversion vers la

Le constat en 2022

-l'attractivité de cette spécialité reste problématique. Les étudiants en médecine se dirigent très peu vers la spécialité de la santé au travail, cette dernière étant classée dernière à l'issue des épreuves classantes nationales,
-la reconversion de médecins généralistes et d'autres spécialités dans l'Yonne est quasi inexistante au vu de la pénurie généralisée de médecins dans le département, de la durée de la formation pour un(e) candidat(e) qui souhaiterait s'engager dans le dispositif. Il n'est pas envisageable de déplacer des médecins généralistes, qui manquent déjà cruellement dans nos territoires, dans l'objectif de les intégrer au sein des services de santé au travail,
-le recrutement de médecins étrangers est très

médecine du travail de médecins d'autres spécialités, ni enfin par le recrutement de médecins étrangers. Il demandait si le Ministre envisageait de doper la promotion de la médecine du travail auprès des étudiants inscrits en faculté de médecine, ou s'il envisageait de lancer une régularisation (sous la forme d'une formation plus courte que l'internat, sous tutorat de médecins du travail) et s'il entendait favoriser la reconversion de médecins expérimentés vers la médecine du travail.

limité et complexe au vu de la réglementation et de la forte demande,

-la pénurie de médecins conduit à une augmentation importante des salaires, ce qui ne laisse plus la possibilité de rivaliser aux petits et moyens services de santé au travail et qui n'est plus acceptable au vu des répercussions sur les cotisations versées par les employeurs,
-la réforme de la santé au travail (Loi du 2 août 2021) ne propose pas suffisamment d'avancées en termes de délégations de tâches des médecins vers les infirmiers en santé au travail (IPA),
-enfin la situation géographique de l'Yonne attire très peu de médecins en 1ère intention pour une installation.

Des demandes en attente

De nombreuses administrations de la fonction publique territoriale de l'Yonne, ne réussissant plus à recruter de médecin du travail, sollicitent l'AIST 89 pour assurer le suivi de leurs salariés depuis plusieurs années. L'AIST 89 a toujours tenté de répondre à cette défaillance des services de l'état en conventionnant avec les administrations demandeuses (DREETS, ARS, DRAC, VNF...). A ce jour, le conseil d'administration de l'AIST 89 est dans l'obligation de mettre toutes les demandes en attente, afin de prioriser le service aux entreprises qui doivent être réglementairement prises en charge par les SPSTI, dans l'objectif

d'assurer un suivi médical qualitatif. La question est posée de la dénonciation possible de tous les membres associés pour 2023-2024 (adhérents sous convention) dont l'AIST 89 n'a pas l'obligation réglementaire de prise en charge (mairies, DDCSPP, DREETS, CRSS, conseil régional ...) par manque de médecins. De nombreuses demandes ne peuvent actuellement pas être satisfaites : Conseil Départemental de l'Yonne, Direction interdépartementale des routes, Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale, Direction Départementale des Territoires, Office Auxerrois de l'habitat...).

La gouvernance de l'AIST89

Le conseil d'Administration

Dans sa nouvelle composition depuis le 31 mars 2022 à la suite de la réforme de la santé au travail, l'Association est administrée paritairement par un Conseil d'Administration dont les membres sont désignés pour quatre ans de la manière suivante :

- la moitié de représentants des employeurs désignés par les organisations représentatives

Les Missions :

Le Conseil d'Administration exerce les pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de l'Association, gérer ses intérêts et, en conséquence, décider tous les actes et opérations relatifs à son objet, à l'exception de ceux confiés à l'Assemblée Générale ou au Président et précisés dans ses statuts. Il établit notamment les règlements intérieurs, la gestion des fonds et le règlement des comptes entre les adhérents et l'association.

Il a pour principales missions :

- d'élire le président ainsi que le bureau,
- d'établir tous règlements intérieurs pour le fonctionnement de l'AIST89,
- de gérer les fonds de l'Association, de décider de leur placement ou de leur

au niveau national et interprofessionnel parmi les entreprises adhérentes,
- et l'autre moitié de représentants des salariés des entreprises adhérentes désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

affectation et d'assurer le règlement des comptes entre les adhérents et l'Association.

Il se réunit trois fois par an et chaque fois qu'il est convoqué par son Président ou sur la demande d'au moins la moitié de ses membres. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de partage, la voix du Président, ou en son absence celle du Secrétaire Délégué (représentant des employeurs) est prépondérante.

Les délibérations du Conseil d'Administration sont constatées par des procès-verbaux et signées par le Président et un membre du Bureau.

Constitution :

Représentants des employeurs

MARY Guillaume – Président	Cpme
Mme GABRIELI Lucie – Secrétaire Déléguée	Medef
Mr DUVAL Sylvain – Membre du Bureau	Medef
Mme BONNEAU Emmanuèle	Medef
Mr SERRANO Philippe	Cpme
Mr CARLIERE Georges	Cpme
Mr HAFID Kouider	Medef
Mr NOWAK Pascal	Medef
Mr STALIN Eric	Medef
Mr RICHARD Jean-Pierre	U2p

Représentants des salariés

Mr BATIRBEK Kemal – Vice-Président	Cfdt
Mr CARVALHO Serge – Membre du Bureau	Fo
Mme KHARBACH Aïcha	Fo
Mme LALUQUE Carole	Cgt
Mme DEGOIX-guttin	Cgt
Mme BRAIN Alice	Cgt
Mme WILLOT Catherine	Cftc
Mme JAMET Marie-Christine	Cfdt
Mme BORDET Marie-Claire	Cfdt
Mr CINGET Sylvain	Cfe-Cgc

La commission de contrôle

Conformément à la réglementation en vigueur, l'organisation et la gestion de l'Association sont placées sous la surveillance d'une Commission de Contrôle composée d'un tiers de représentants employeurs et de deux tiers de représentants des salariés, désignés pour quatre ans dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et selon la répartition prévue par le règlement intérieur de l'Association.

Les Missions :

La Commission de Contrôle est consultée sur l'organisation de l'AIST89 et son fonctionnement. Ceci concerne :

- l'état prévisionnel des recettes et des dépenses, ainsi que l'exécution du budget du Service,
- la modification de la compétence géographique ou professionnelle du Service,
- les créations, suppressions ou modifications de secteurs,
- les créations et suppressions d'emploi de médecin du travail, d'intervenant en prévention des risques professionnels ou d'infirmiers,
- les recrutements de médecins du travail à durée déterminée,
- la nomination, le changement d'affectation, le licenciement, la rupture conventionnelle du contrat de travail, la rupture du contrat à durée déterminée dans les cas prévus à l'article L. 4623-5-1 et le transfert d'un médecin du travail,
- le licenciement d'un intervenant en prévention des risques professionnels ou d'un infirmier.

La Commission de Contrôle peut, en outre, être consultée sur toute question relevant de sa compétence. Elle reçoit les conclusions de la Commission Médico-Technique de l'AIST89, comme le prévoit l'article D. 4622-30 du Code du travail et se réunit deux fois par an.

Constitution :

Représentants des salariés

Mme BARBARIT Séverine (Présidente)	Cfdt
Mme Catherine WILLOT	Cftc
Mr Youssef CHAIBOUB	Cfdt
Mr Guylain BAUDELLOT	Cfe-Cgc
Mr Mansour NASSOUR	Fo
Mr Dominique CHEVALIER	Cgt

Représentants des employeurs

Mme Sonia MOUFFOK	Cpme
Mr Kouider HAFID	Medef
Mr Pascal NOWAK	Medef



La Commission médico-technique

Mission :

Sa mission est de formuler des propositions relatives aux priorités de l'AIST89 et aux actions à caractère pluridisciplinaire qu'elle conduit. Sa vocation est d'être un lieu de dialogue en

matière de politique de santé au travail et de prévention des risques professionnels, ainsi que sur la mise en œuvre de l'approche pluridisciplinaire.

Constitution :

5 **médecins** du travail élus par les médecins du travail de l'AIST89,
1 **assistante médicale** élue par les assistantes médicales de l'AIST89,
1 **infirmière** en santé au travail élue par les infirmiers(ères) en santé au travail de l'AIST89,
1 **intervenante en prévention des risques professionnels (IPRP)** élue par les IPRP de l'AIST89,
1 **assistante en santé** au travail élue par les assistantes en santé au travail de l'AIST89,
Le **Président** représenté par le Directeur Général de l'AIST89.



Les équipes techniques de l'AIST89

Les centres et les salariés de l'AIST 89

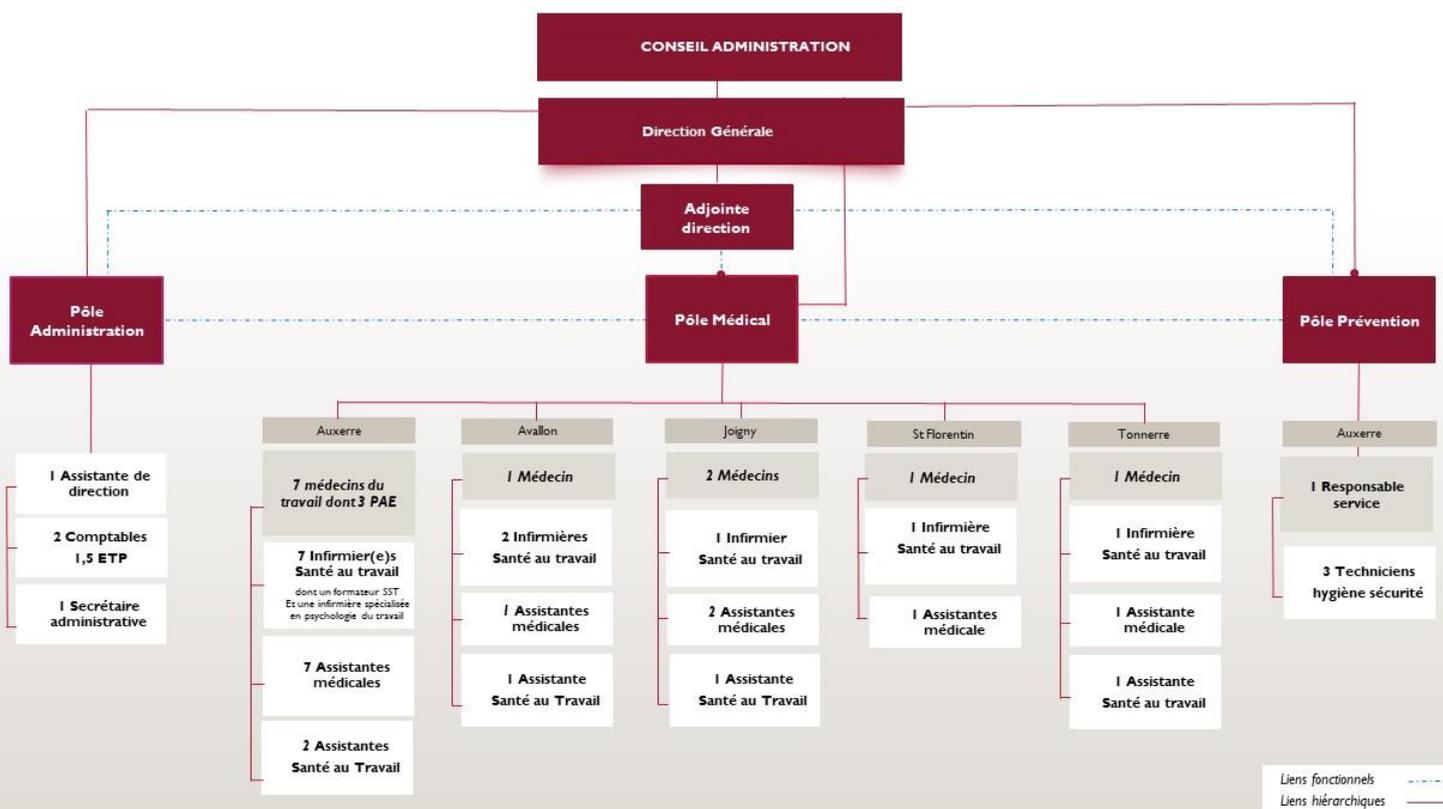
Les équipes pluridisciplinaires de l'AIST89

Au 31 décembre 2022 l'AIST89 regroupe 50 salariés pour 32.68 ETP, l'effectif est stable depuis plusieurs années alors que nous avons des fluctuations au sein des différents pôles. La représentation féminine est majoritaire à 86.5 %.

Sur la période 2020/2022, les effectifs ont progressé de 6 %. L'ancienneté moyenne des collaborateurs s'élève à 11 ans.



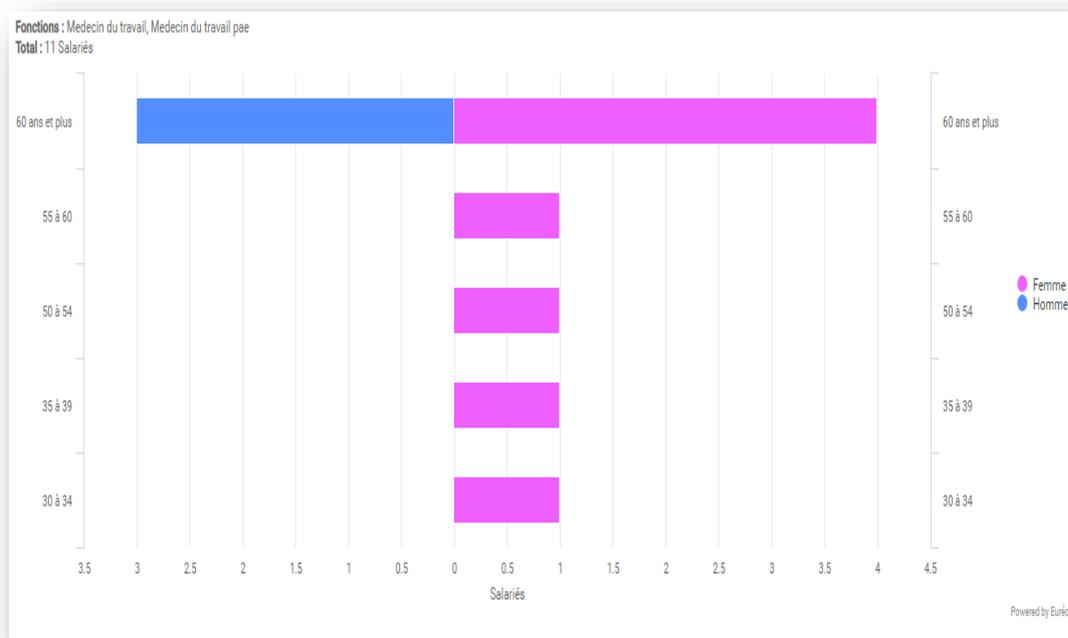
Organigramme par pôle et par site



Evolution des équipes de 2020 à janvier 2023

Métiers	2020	2021	2022	2023 1 ^{er} janvier
Pôle médical	36	40	44	42
Médecins du Travail	6	8	9	10
Médecins PAE	1	3	3	2
Internes	0	0	1	1
IDEST	13	13	11	12
Secrétaires médicales	11	11	13	12
AST	5	5	6	5
Pôle prévention	4	4	4	3
IPRP et ergonome	4	4	4	3
Pôle administratif	6	5	6	6
TOTAL (hors internes)	32.66 ETP	32,6 ETP	48,65 ETP	46.85 ETP

La stabilité des ressources médicales ne reflète pas la réalité avec de fortes incertitudes dans les 3 années à venir, puisque 5 médecins du travail sont soit en cumul emploi retraite soit en prévision de départ en retraite dans les 3 à 4 ans. L'AIST89 s'efforce sans relâche pour maintenir un effectif stable et compatible avec la réalisation des missions qui lui sont attribuées au service des adhérents.



Objectif :

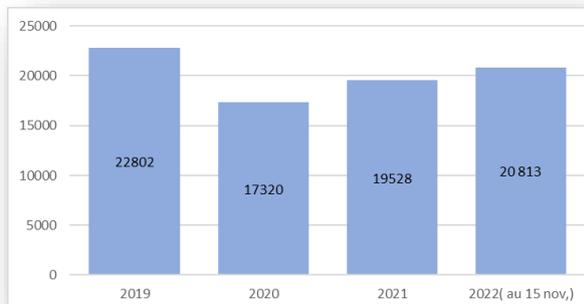
« A minima maintenir voire reconstituer le niveau de ressources médicales en compatibilité avec la réalisation des prestations de suivi médical attendues de droit par les adhérents. »

Objectif :

Tester la mise en place d'outils de téléconsultation sur les sites les plus dépourvus en temps médical, afin d'envisager des solutions pour maintenir le service rendu à terme avec les équipes pluridisciplinaires.

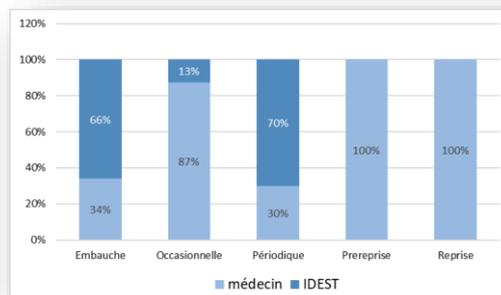
Analyse activité médicale

Evolution du nombre de visites



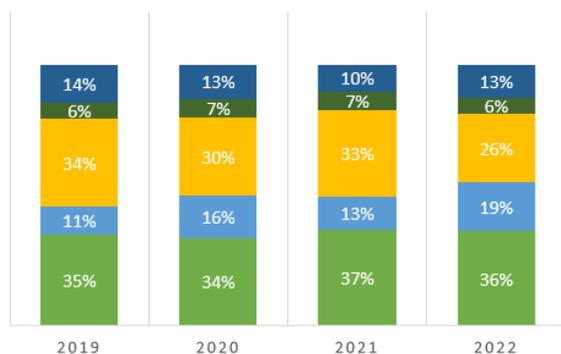
Au 15 novembre 2022, les équipes médicales de l'AIST89 ont réalisé 20 813 visites toutes confondues soit environ 43 % de salariés suivis.

Répartition par type de visite



On remarque une stabilité par type de visite avec une hausse des visites occasionnelles ; visites à la demande des salariés. On pourrait en conclure que les salariés connaissent leur service de santé au travail et n'hésitent pas à le mobiliser en cas de besoin.

■ Embauche ■ Occasionnelle ■ Périodique ■ Prereprise ■ Reprise



Les visites de reprise et pré reprise sont réalisées exclusivement par les médecins du travail alors que 70% des visites Périodique et d'embauche sont faites les infirmiers et infirmières de l'AIST89.

« Fin 2022, les médecins du travail de l'AIST 89 suivent, en moyenne, 5750 salariés. Cet effectif moyen risque d'augmenter dans les années à venir, compte tenue de la pénurie des ressources médicales et de l'augmentation des effectifs salariés suivis. »

Actions de prévention et de formation

Les actions en milieu de travail (AMT) :

Afin de répondre à ses missions de conseil et de prévention, l'AIST89 met à disposition de ses adhérents une équipe pluridisciplinaire dont un temps dédié est consacré à mener des actions en entreprises. C'est ce qu'on appelle les Actions sur le Milieu de Travail (AMT).

Ces AMT sont menées sous la coordination du médecin du travail.

Ces actions ont pour but exclusif d'éviter l'altération de la santé des salariés.

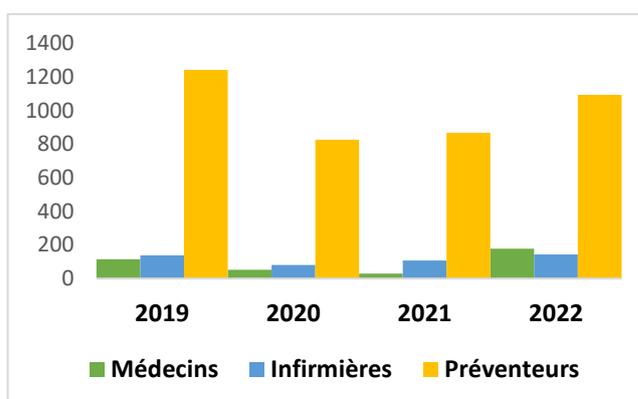
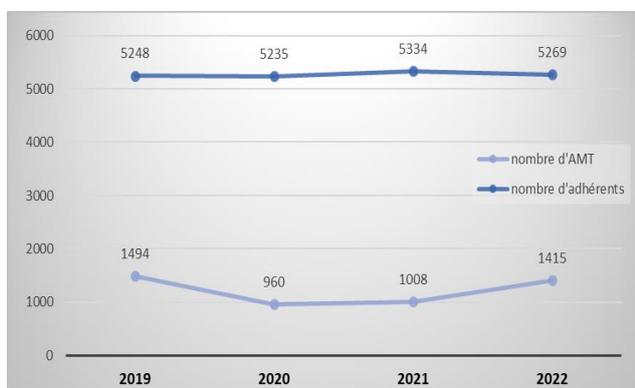
Leur périmètre est défini par la réglementation et elles s'inscrivent dans le cadre des objectifs fixés par le projet de service et le contrat pluriannuel d'objectif et de moyen.

En pratique, on y retrouve notamment :

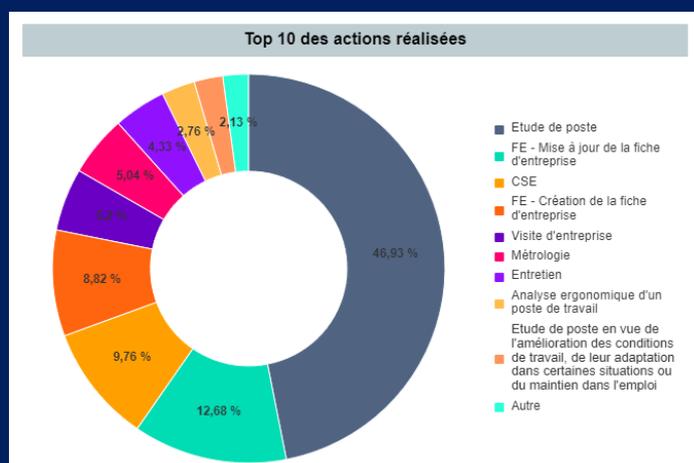
- La visite des lieux de travail ;
- L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;
- L'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi ;
- Une contribution à l'identification et l'analyse des risques professionnels avec notamment un accompagnement méthodologique à l'élaboration du Document Unique ;
- La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ;
- La participation aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- La réalisation de mesures métrologiques ;
- Des actions d'information et de sensibilisation à certains risques professionnels ;

Evolution du nombre d'actions en milieu de travail de 2020 à 2022

Sur les 4 dernières années en moyenne, l'AIST89 a mené 1220 AMT, les années 2020 et 2021 ont été impactées par la covid19, rendant les interventions en entreprise très difficiles.



Répartition des AMT par type pour l'année 2022

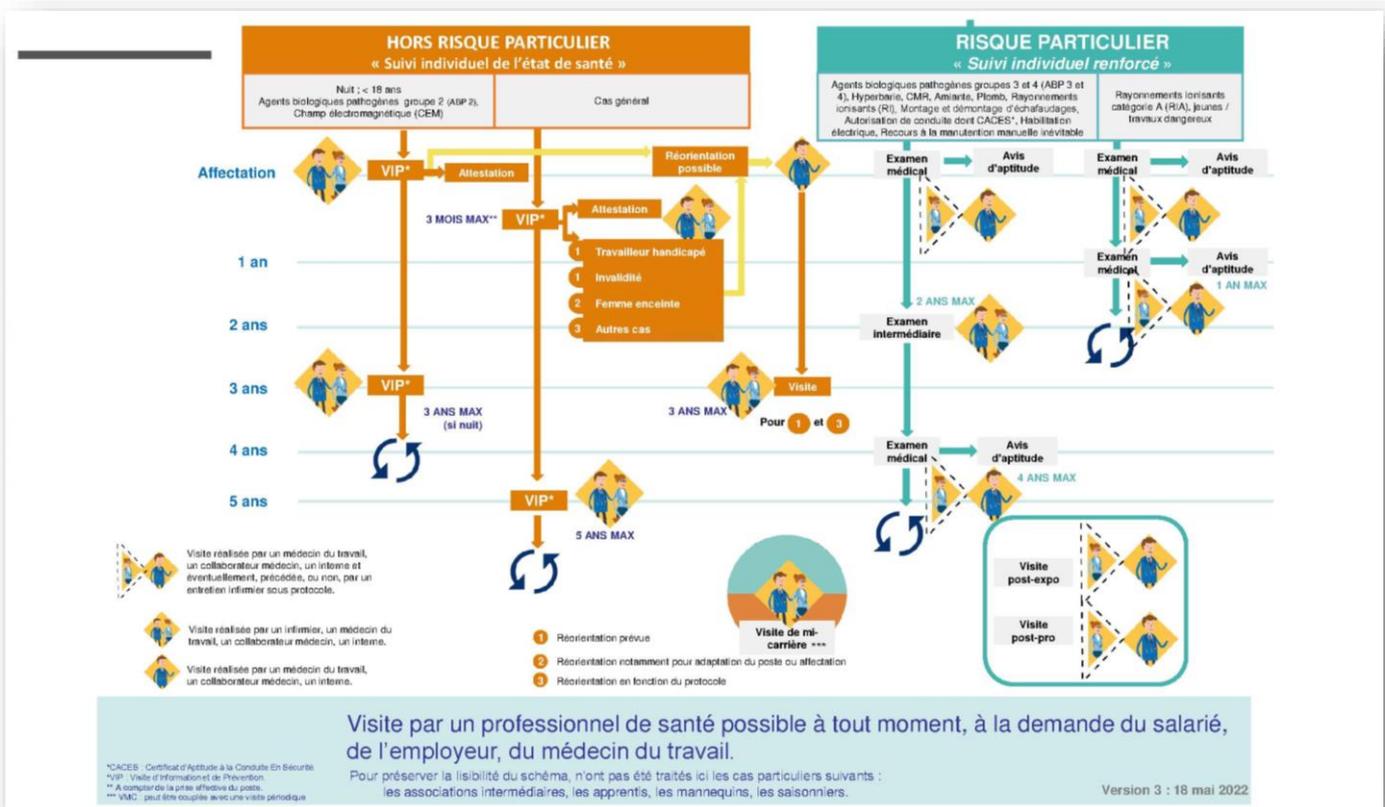


Les principales actions menées en entreprises sont des études de postes, viennent ensuite les créations et mises à jour des fiches d'entreprise.

Objectif :

Prioriser la réalisation des études de poste par les IDEST et le pôle prévention afin de libérer du temps des AST afin de rattraper le retard sur la réalisation des fiches d'entreprise.

Suivi initial périodique de l'état de santé sous l'autorité du médecin du travail à la suite de la parution de la Loi du 2 août 2021.



Les infirmiers en santé au travail

« Vers l'introduction des infirmiers de pratique avancée »

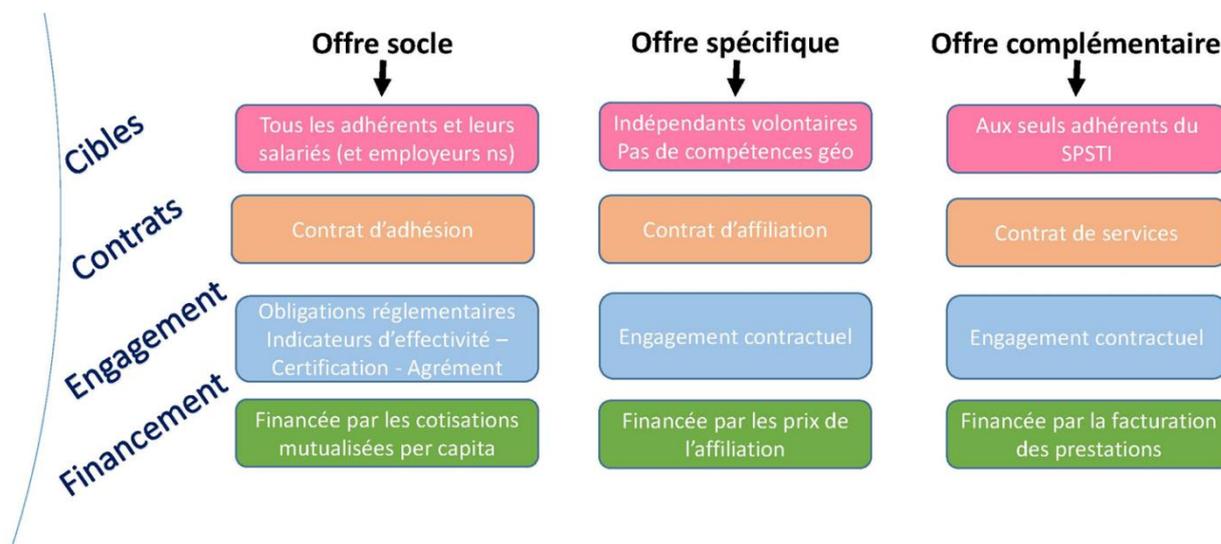
C'est un élément d'ouverture pouvant contraster avec les problèmes de démographie médicale : la création des postes d'Infirmiers en Pratique Avancée (IPA), introduits par la Loi du 02 août 2021 relative à une prévention renforcée en santé au travail.

Il serait imaginable que les IPA puissent participer, entre autres missions, au suivi périodique des salariés SIR. Ils pourraient prendre à leur compte ce qui revenait précédemment au médecin du travail en la matière et qu'il ne pourrait plus prendre en charge au regard du volume d'actes qui lui revient, et qui excède sa capacité de traitement.

Cette piste nécessitera des avancées réglementaires rapides et coordonnées avec les équipes médicales en place.

Plan d'actions

Trois offres dans le respect des missions du L.4622-2 à distinguer :



L'offre socle

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit que les entreprises et leurs salariés bénéficient d'un ensemble commun de services de la part des services de prévention et de santé au travail sur l'ensemble du territoire.

Cette innovation, destinée à améliorer la qualité, la visibilité et l'accessibilité du suivi en santé au travail de façon homogène sur l'ensemble du territoire, est concrétisée aujourd'hui par la création d'une offre socle de services.

Désormais, chaque service de prévention et de santé au travail intègre obligatoirement dans ses actions les missions suivantes :

- la **prévention des risques professionnels**, incluant notamment un conseil renforcé et l'accompagnement des entreprises dans l'élaboration de leur document unique d'évaluation des risques professionnels et la conduite d'action de prévention primaire telles que l'identification et l'aménagement des postes à risque pour la santé des travailleurs.
- le **suivi individuel de l'état de santé** de chaque salarié, tout au long de son activité, à travers la mise en place de l'ensemble des suivis et visites médicales prévues par la réglementation.
- la **prévention de la désinsertion professionnelle**, à travers la mise en place et l'animation d'une cellule opérationnelle pour accompagner les salariés présentant un risque de sortir de l'emploi en raison de leur état de santé.

Conçue pour renforcer le suivi concret de la santé au travail et faciliter la mise en œuvre par les employeurs de leurs obligations, cette offre socle permet le déploiement d'une santé au travail moderne, capable de répondre aux enjeux actuels du monde du travail.

Plan d'actions

L'OFFRE SOCLE



AXE 1 - LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Fiche n°1 Aide à l'évaluation des risques professionnels

Fiche n°2 Analyse ergonomique

Fiche n°3 Métrologies



AXE 2 – MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Fiche n°4 Dispositif d'aide psychosociale

Fiche n°5 Dispositif d'aide sociale



AXE 3 – LA PREVENTION PRIMAIRE AU TRAVAIL

Fiche n°6 Démarche de sensibilisation



AXE 4 – APPROCHES TRANSVERSES

Les salariés intérimaires

La fiche d'entreprise

AXE n°1 - la prévention des risques professionnels

FICHE ACTION N° 01 : AIDE A L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (EVRP)

Contexte et enjeux de la démarche

L'enquête publiée par la DARES en 2019 (données recueillies en 2016) faisait ressortir que le DUERP est peu présent dans les petites entreprises. Pour l'ensemble des établissements du secteur privé, seuls 45% des employeurs en 2016 avaient élaboré ou actualisé un DUERP au cours des 12 mois précédant l'enquête.

Parmi les établissements de moins de 10 salariés du secteur privé qui représentent trois - quart des établissements et emploient 17% des salariés, seulement 38% avaient un DUERP. En revanche dans les établissements de 50 salariés et plus du secteur privé, plus de 90% des établissements avaient actualisé leur DUERP dans les 12 derniers mois.

L'évaluation des risques professionnels (EVRP) constitue une étape cruciale de la démarche de prévention, elle en est le point de départ.

L'identification, l'analyse et le classement des risques permettent de définir les actions de prévention les plus appropriées, couvrant les

dimensions techniques, humaines et organisationnelles.

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) relève de la responsabilité de l'employeur, et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.

Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un "document unique" (articles R. 4121-1 et suivants) et réactualisée régulièrement. L'AIST89 propose, dans le cadre de son offre de services, à ses adhérents un logiciel (Objectif'DU) permettant d'aider à réaliser l'évaluation des risques professionnels en la formalisant dans un Document Unique, sans pour autant réaliser la démarche à leur place. L'outil nécessitant une mise en conformité pour répondre aux dernières évolutions réglementaires mais aussi à l'interconnexion et à la sécurisation des systèmes d'informations est amené à évoluer en 2024.

Objectif

Préparer l'évaluation des risques.

Identifier, analyser et classer les risques.

Proposer des actions de prévention.

Descriptif synthétique de l'action

Des invitations sont envoyées, par mails, aux adhérents en leur proposant les prochaines dates des sessions d'accompagnement.

Par ailleurs, les intervenants de l'AIST89 proposent également les dates des sessions lors des échanges avec les adhérents, et notamment lors des rédactions des fiches d'entreprises.

Déroulement :

Les réunions ont lieu sur le site d'Auxerre en moyenne une fois par mois, ainsi que sur les sites d'Avallon et de Joigny (2 fois par an).

Dans un 1er temps, l'intervenant présente un diaporama expliquant la réglementation, les définitions, la démarche d'évaluation et se connecte à Objectif'DU.

Dans un second temps, les participants démarrent leur évaluation des risques en utilisant les ordinateurs mis à leur disposition.

L'intervenant reste présent en soutien, pour répondre aux questions des participants et accompagner la démarche.

Intervenants :

- un intervenant en prévention des risques professionnels.

Moyens mis à disposition :

- salle de réunion équipée d'un wifi,
- une dizaine d'ordinateurs portables de formation.

Public visé

Cette action est accessible à tous les adhérents de l'AIST89.

Durée

Les réunions sont organisées tous les mois sur le site d'Auxerre et en moyenne deux fois par an à Avallon et Joigny.

Durée de l'action :

- la demi-journée (2h30-3h)

Critères d'évaluation

Indicateurs qualitatifs :

Synthèse orale avec les participants en fin de séance et compilation des remarques pour amélioration.

Module de statistiques d'utilisation du logiciel par les bénéficiaires.

Indicateurs quantitatifs :

Nombre de sessions animées à l'année par secteur géographique.

Nombre et typologie d'entreprises concernées.

Nombre de salariés concernés à l'année.

Nombre de documents uniques générés.

Nombre de fiches dangers saisies.



FICHE ACTION N° 02 : ANALYSE ERGONOMIQUE

Contexte et enjeux de la démarche

Une analyse ergonomique vise à améliorer les conditions de travail et d'usage (prévention des accidents, des maladies professionnelles, baisse de la pénibilité, de la charge physique, mentale et psychique du travail...) tout en prenant en compte les différents critères de performance (production, qualité, délais, maintenance...) relatifs aux structures et aux activités.

Anticiper les situations de travail permet d'améliorer le confort et le bien-être des travailleurs tout en assurant leur efficacité.

Elle permet d'apporter des solutions pour lutter contre l'absentéisme, les arrêts et accidents de travail, réduire les Troubles musculosquelettiques (TMS), aider au maintien

dans l'emploi, accompagner pour répondre à certaines obligations réglementaires.

Les TMS sont de loin les maladies professionnelles reconnues les plus fréquentes. Les TMS coûtent cher à l'entreprise.

Ils sont une source de désorganisation majeure, peuvent entraîner une baisse de performance pour l'entreprise (diminution de la productivité, de la qualité...) et avoir un impact majeur en matière d'absentéisme et de turnover.

Des solutions de prévention peuvent être trouvées grâce aux analyses ergonomiques des situations de travail.

Objectif

Conseiller et accompagner pour améliorer les conditions de travail et réduire les accidents du travail.

Proposer des adaptations de poste et d'organisation du travail.

Réaliser des études des situations de travail, détection de risques spécifiques, aménagement en cas de restriction d'aptitude.

Sensibiliser sur différents domaines afin de donner une autonomie aux salariés dans la préservation de leur santé et la préservation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Descriptif synthétique de l'action

Déroulement :

Analyse de la demande de l'adhérent, possibilité d'une pré-visite sur site pour échanger et phase d'observation de la situation de travail concernée.

Rédaction et envoi d'une convention synthétisant les objectifs, le déroulement, l'évaluation et validant l'action.

L'intervenant se déplace chez l'adhérent lors d'une journée fixée ensemble et qui sera la plus représentative possible. Plusieurs journées peuvent être utiles lors de certaines études.

Intervenants :

- Ergonome ou intervenant en prévention des risques professionnel (selon la complexité de l'étude).

Public visé

Tous les salariés des adhérents de l'AIST89.

Durée

Les intervenants de l'AIST89 s'adaptent aux besoins de l'adhérent (jour(s) et horaire(s)) pour fixer les observations de terrain.

- une heure d'analyse des besoins sur site ou par téléphone,

- au minimum une demi-journée d'observations sur le terrain, voire plus selon la complexité de l'intervention,

- une heure de restitution du rapport,

- 1 mois à 1 mois et demi pour la restitution du rapport après les observations.

Critères d'évaluation

Indicateur qualitatif :

Application des recommandations.

Indicateurs quantitatifs :

Nombre d'analyses réalisées à l'année.

Nombre de salariés concernés à l'année.

Nombre de demandes d'aménagements de postes. Répartition des bénéficiaires par métier par année.

Contexte et enjeux de la démarche

La métrologie est la science de la mesure. Elle permet d'évaluer et mesurer (bruit, lumière, poussières...). Cette science permet d'exploiter des données qui peuvent être comparées avec des étalons (le plus souvent des valeurs réglementaires et normatives) pour créer un cadre de travail sécuritaire et ergonomique en vue de réduire les risques.

Dans cette dynamique, l'application de la métrologie s'inscrit dans une démarche de prévention des risques auquel le travailleur est exposé. On ne rappelle plus l'obligation de moyens et de résultats qui incombe à l'employeur (article L 4121-1 du code du travail) et qui doit permettre de prendre en compte TOUTES les activités de l'entreprise.

C'est dans ce cadre que l'AIST89 intervient à la demande des adhérents sur les thématiques suivantes :

L'éclairage du poste de travail

Plusieurs facteurs liés à l'éclairage sont à considérer lors de la conception ou de l'aménagement d'un espace de travail : l'apport de lumière naturelle, le choix des luminaires et de leur positionnement, les couleurs des parois... Il est essentiel de garantir un éclairage adapté aux caractéristiques de la situation de travail.

La métrologie d'ambiance lumineuse est un outil qui peut permettre de quantifier l'intensité lumineuse par exemple.

Les impacts du bruit

Selon l'INRS, le bruit constitue une nuisance majeure dans le milieu professionnel. Un salarié sur cinq est exposé au bruit chaque année.

Il peut provoquer des surdités mais aussi gêne fatigue cognitive et stress qui, à la longue, entraînent des conséquences sur la santé du

salarié et la qualité de son travail. Le bruit représente la 4ème cause de maladie professionnelle.

Pourtant, des moyens existent pour limiter l'exposition des travailleurs aux nuisances sonores. Du traitement acoustique des locaux à l'encoffrement des machines bruyantes, les mesures collectives de lutte contre le bruit sont les plus efficaces.

L'atmosphère

La métrologie de l'atmosphère repose sur l'identification des produits dangereux présents dans l'entreprise, quelle que soit son activité, et sur une évaluation des risques exhaustive et rigoureuse.

La réglementation prévoit des dispositions spécifiques pour les agents chimiques dangereux, les agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) et les procédés cancérigènes.

La mesure de l'exposition se fait par des mesures atmosphériques, qui ne prennent en compte que l'exposition par voie respiratoire.

Les vibrations

L'évaluation des niveaux vibratoires est réalisée sur deux modes d'exposition :

- les vibrations transmises à l'ensemble du corps, notamment lors de la conduite d'engins
- les vibrations transmises aux membres supérieurs, lors de l'utilisation de machines portatives.

Dans les deux cas, la réglementation française définit des valeurs limite d'exposition. Certaines mesures permettent de prévenir les risques.

Sur le long terme, les vibrations les plus intenses peuvent entraîner des risques pour la santé des salariés.

Objectif

Quantifier le taux d'exposition des opérateurs et comparer aux valeurs réglementaires
Evaluer et prévenir les risques.

Proposer des moyens de prévention adaptés comme des équipements de protection individuelle ou collective.

Descriptif synthétique de l'action

Déroulement :

Analyse de la demande de l'adhérent, puis une pré-visite sur site pour échanger voir les postes

L'intervenant se déplace chez l'adhérent lors d'une journée fixée ensemble et qui sera la plus représentative possible. Plusieurs journées peuvent être utiles lors de certaines études,

L'intervenant échange avec les salariés présents sur leurs tâches et leurs ressentis. L'intervenant réalise des mesurages quantitatifs afin de

comparer les résultats obtenus à la réglementation et aux normes.

Public visé

Tous les adhérents de l'AIST89.

Durée

Les intervenants de l'AIST89 s'adaptent aux besoins de l'adhérent (jour(s) et horaire(s)) pour fixer les mesures.

- une heure d'analyse des besoins sur site ou au téléphone, -
au minimum une demi-journée d'observations

sur le terrain, voire plus selon la complexité de l'intervention,

- une heure de restitution du rapport (validé au préalable par le médecin du travail),

- 1 mois à 1 mois et demi pour la restitution du rapport après les mesures.

Critères d'évaluation

Indicateurs qualitatifs :

Application des recommandations.

Indicateurs quantitatifs :

Nombre de métrologies réalisées à l'année.

Nombre de salariés concernés à l'année.

Nombre de demandes d'aménagements de postes liées à l'éclairage.

Répartition des bénéficiaires

par métier par année.



LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN EN EMPLOI

Contexte et enjeux de la démarche

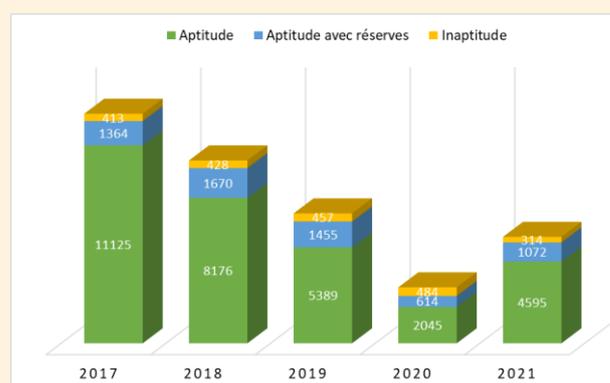
La question de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi est un enjeu important porté par la réforme de la santé au travail au regard des chiffres relatifs à la population concernée. La loi prévoit la création d'une cellule PDP au sein de chaque Service de Prévention et de Santé au Travail, la réalisation de rendez-vous de liaison, une visite de mi-carrière et un contrat de rééducation professionnelle en entreprise.

Le vieillissement de la population active, l'allongement de la vie professionnelle, la progression des maladies chroniques et des pathologies psychiques constituent autant de facteurs incitatifs au développement d'une démarche globale de PDP.

La prévention de la désinsertion professionnelle est effective au sein de l'AIST89 depuis plusieurs années.

Les équipes médicales ont développé une activité accrue en matière de visites médicales de pré-reprise et de reprise. Ces types de visites sont des marqueurs importants dans l'élaboration d'un parcours de maintien en emploi. A titre d'indication, près de 1370 visites de pré-reprises et plus de 2380 visites de reprises ont été réalisées en 2021 et représentent un taux de 5 % par rapport au nombre de salariés suivis. Une démarche coordonnée est effective

au sein du service grâce à l'articulation de la prise en charge par les équipes pluridisciplinaires en interne et le réseau existant avec les acteurs externes concernés (Carsat, Assurance maladie, Cap Emploi 89 etc...).



Depuis 2022, la cellule départementale PDP animée par la CARSAT travaille en parallèle avec la cellule PDP interne de l'AIST89 afin de favoriser la rapidité des échanges et la réponse coordonnée aux problématiques ; tous les partenaires se réunissent dans les locaux de l'AIST89. Cette organisation et les travaux menés de concert participent à améliorer la rapidité et l'efficacité de la prise en charge des publics concernés.

Objectif

- Optimiser la prise en charge des bénéficiaires concernés par les problématiques de PDP.
- Développer et améliorer la coordination de la prise en charge en interne AIST89 et avec les partenaires locaux.

- Structurer l'offre de l'AIST89 en matière de Prévention de la Désinsertion Professionnelle.

Descriptif synthétique de l'action

L'action est la combinaison d'actions menées en interne par les équipes pluridisciplinaires impulsées et coordonnées par les médecins du

travail, notamment concernant la gestion de situations individuelles à risque pour le maintien en emploi.

Cellule PDP interne AIST 89

⊙ Le médecin du travail travaille selon trois axes :

- évaluation des capacités cognitives et fonctionnelles résiduelles du salarié,
- dialogue avec le chef d'entreprise,
- aménagement des conditions de travail et du poste de travail pour permettre la poursuite d'activité au sein de l'entreprise.

⊙ Le pôle prévention intervient par le biais des ergonomes sur l'aménagement du poste inhérent à une problématique de maintien dans l'emploi détectée par les médecins du travail.

⊙ La cellule psychologique de l'AIST89 par le biais de l'infirmière spécialisée en psychologie du travail accompagne, sur demande du médecin, afin de mobiliser le bénéficiaire le plus en amont possible pour éviter le désengagement et la dégradation de la situation.

⊙ La cellule d'aide sociale par le biais d'un partenariat avec une assistante sociale – conseillère en économie sociale et familiale de l'AS.sic permet de mener un travail

d'accompagnement en utilisant les techniques d'entretien, en valorisant l'écoute et le respect de la confidentialité. Le but est d'établir une relation de confiance qui permettra aux salariés, sur toutes questions délicates, d'approfondir le sujet. Dans le besoin de faire évoluer certaines situations, des éléments peuvent être partagés, dans la mesure où le salarié donne son accord, avec les médecins et professionnels de l'AIST89. Les missions sont d'informer, d'orienter, de conseiller les salariés orientés par les médecins du travail et de soulever les difficultés sociales, familiales, financières et professionnelles des salariés reçus en suivant les objectifs de :

- Maintenir les salariés dans l'emploi,
- Anticiper la désinsertion professionnelle des salariés confrontés à des problématiques de santé,
- Aider le salarié à concilier vie professionnelle et vie familiale malgré les bouleversements que l'état de santé impose (financiers, psychologiques, familiaux, etc.).

Cellule départementale PDP :

L'AIST 89 accueille la cellule PDP départementale animée par la Carsat et qui accueille les partenaires engagés dans le dispositif (Assurance Maladie, Ladapt, Cap emploi 89, Conseil Départemental), dans le but d'assurer une prise en charge des situations individuelles liées à un handicap avéré ou en cours de reconnaissance. La cellule départementale PDP, qui traite en mode partenarial des dossiers complexes, remontés principalement par les équipes médicales ou par les assistantes sociales de l'Assurance Maladie. La logique de travail étant de mutualiser les ressources afin de gagner en réactivité pour assurer une meilleure réponse au besoin. Ces travaux concertés permettent une meilleure connaissance partagée des dossiers (démarches initiées, parcours PDP mis en œuvre, résultats obtenus, blocages éventuels...), une densification des relations avec les Médecins

Conseil de l'Assurance Maladie pour une construction répartie des parcours de retour à l'emploi. Cela permet également d'étendre l'information sur le rôle et l'intérêt de la visite de pré-reprise et du rendez-vous de liaison.

Cette participation au groupe départemental est en déclinaison du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH). Des travaux de partage des connaissances et d'informations en matière de PDP sont régulièrement mis en œuvre avec les autres acteurs internes et externes à l'AIST89, sous des formes diverses :

- Participation aux travaux du PRITH,
- Information, des adhérents entreprises sur les actualités en matière de PDP, via l'envoi d'emailings ou sur le site internet de l'AIST 89 (www.aist89.fr),
- Organisation de webinaires proposés aux chefs d'entreprises du département ...

Public visé

Les publics identifiés le plus en amont possibles susceptibles d'être amenés à la désinsertion professionnelle.

Durée

Action menée tout au long de l'année

Critères d'évaluation

Nombre de salariés et d'entreprises accompagnés par le dispositif par année,
Nombre de réunions des cellules PDP,
Nombre d'informations réalisées sur les visites de pré reprise et le rendez-vous de liaison,
Mesure des délais de traitement des dossiers,
Evaluation des aides mobilisées pour les bénéficiaires.



Contexte et enjeux de la démarche

Le diagnostic territorial préparatoire au PRST BFC 2021 – 2025 annonce que :

- 34% des salariés déclarent des difficultés liées à la pression temporelle,
- 27 % déclarent devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre non prévue
- 1 salarié sur 5 est exposé à la pression psychologique.
- 19 % et 10 % des salariés concerne respectivement le fait de devoir faire des choses que l'on désapprouve et de travailler avec la peur de perdre son emploi

La mise en place d'un repérage précoce des risques est ici déterminante. Toutes les études internationales indiquent qu'il augmente sensiblement les chances de retour à l'emploi pour le salarié.

Il s'agit alors de repérer, accompagner et suivre les salariés en risque de désinsertion professionnelle, mais également d'essayer de contribuer activement au maintien dans l'emploi.

L'AIST89 dans le cadre de la mise en place d'un dispositif d'aide psychosociale à plusieurs strates tente d'y répondre au mieux.

Objectif

Dépister des situations à risque et identifier les actions collectives à mettre à place

Accompagner les salariés dans la mise en place d'action correctives sur son lieu de travail.

Evaluer de la situation psychosociale de la personne pour une aide à la décision médicale

Ecouter la souffrance des salariés au travail

Maintenir le lien entre salarié et employeur

Orienter vers des prises charges adaptées à la situation

Sensibiliser à la thématique des RPS.

Descriptif synthétique de l'action

Le dispositif se décompose en actions suivantes :

- **Actions collectives** aux employeurs qui souhaitent agir en prévention sur les RPS. Se conférer aux actions de sensibilisation RPS et atelier sur la QVT.

- Participation à des « **cellules de veille RPS** ».

Elles sont mises en place par les adhérents au sein de leurs entreprises afin d'évaluer, agir et suivre des actions visant à réduire les RPS. Cette organisation pourra être proposée aux adhérents qui souhaitent agir sur cette thématique.

- **Cellule d'accompagnement psycho post traumatique**

Un « débriefing à chaud » est mis en place dans les 24 à 48h après la survenue du problème ; où les professionnels de l'AIST89 essayent de repérer les salariés en souffrance. Ils informent sur les différentes prises en charges possibles individuelles et / ou collectives. Ils conseillent l'employeur sur les différents dispositifs existants sur le territoire et les conduites à tenir vis-à-vis des salariés.

- **Entretiens individuels :**

Ils sont proposés aux salariés par orientation du médecin du travail ou des infirmiers.

L'infirmière spécialisée en psychologie du travail rencontrera le salarié au cours de deux entretiens annuels maximum. L'entreprise adhérente pourra bénéficier de 3 entretiens par année civile. A la suite des entretiens un compte rendu est élaboré puis annexé au dossier médical du salarié. Un échange oral entre le prescripteur et l'infirmière aura lieu.

Une orientation vers un professionnel de santé extérieur peut être préconisé comme un psychologue clinicien, psychiatre, sophrologue... En fonction de la situation du salarié afin d'éviter la désinsertion professionnelle, une orientation vers la cellule PDP pourra être faite, après recueil du consentement de la personne.

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail introduit le rendez-vous de liaison ; qui selon les situations pourra être proposé entre le salarié et son employeur et l'AIST89.

Les entretiens ont été mis en place à l'AIST89 en mars 2021. L'AIST89 évaluera ce dispositif pour connaître la valeur ajoutée de ces accompagnements en termes d'emploi et de santé.

Public visé

Les salariés et les employeurs adhérents de l'AIST89.

Durée

Premier trimestre 2023 : Création du questionnaire

Second trimestre 2023 : Mise en place et envoi du questionnaire

Deuxième semestre 2024 : Analyse des questionnaires et ajustement

Critères d'évaluation

Qualitatifs :

Rédaction d'un compte rendu à destination du prescripteur

Création d'un questionnaire à destination des salariés vu en entretien individuel

Thèmes abordés au cours des entretiens

Quantitatifs par année :

Nombre d'entretien individuel par année

Nombre de questionnaire individuel donné

Nombre de questionnaire individuel retourné

Nombre de salariés suivis par année

Nombre d'entreprise

Nombre de cellule poste traumatique

Nombre d'entreprise avec une cellule de veille RPS

Nombre de participation à de cellule de veille RPS

Nombre sensibilisation RPS

Nombre d'atelier QVT



Contexte et enjeux de la démarche

La prévention de la désinsertion professionnelle passe également par le biais d'un accompagnement social, en complément du suivi proposé par la cellule PDP.

L'AIST 89 a choisi de maintenir son dispositif d'aide sociale en partenariat avec les assistantes sociales de l'AS.sic, dédié d'abord à l'écoute de la personne dans le respect de la confidentialité et en toute impartialité.

Les échanges sont soumis au Code de déontologie des professions d'assistantes sociales.

L'intervenante au sein de l'AIST89 mène son expertise et son travail d'accompagnement en utilisant les techniques d'entretien, en valorisant l'écoute et le respect de la confidentialité. Le but est d'établir une relation de confiance qui permettra aux salariés, sur toutes questions délicates, d'approfondir les sujets abordés.

Objectif

- Maintenir le lien avec l'entreprise pour les salariés en arrêt maladie s'avère très important car il permet de témoigner et d'échanger sur la vie active du salarié et de préparer son retour à l'emploi, même si celui-ci lui paraît lointain.

Le fait de toujours appartenir à une entreprise est vécue comme un point fort dans les situations les plus délicates : le besoin d'appartenance et de statut social est un élément d'espoir et motive la personne dont l'état de santé diminue le réseau social.

- Faciliter le maintien dans l'emploi que ce soit pour des raisons de santé ou des raisons psychosociales.

- Apporter un soutien aux salariés rencontrant des passages difficiles de la vie personnelle ou familiale permet de passer des caps sans perdre

pied et sans que l'impact sur le travail se ressente : ceci peut permettre de limiter l'absentéisme et favoriser le bien-être au travail.

- Soutenir, informer, conseiller, orienter, aider à la constitution de dossiers compliqués, accompagner dans certaines démarches peuvent éviter aux salariés « les plus démunis, fragilisés » de basculer, de perdre totalement pied et de se maintenir en meilleure condition au travail.

- Être en veille sociale et inscrire ses interventions dans une dynamique de prévention.

- Contribuer à un meilleur climat social dans les entreprises des salariés en assurant un équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle.

Descriptif synthétique de l'action

Ce temps de permanence a pour objectif d'assurer une présence régulière au sein de l'AIST89 afin de faciliter l'accès aux salariés à un service social.

- Ce sont les médecins du travail et les IDEST qui orientent les salariés par le biais d'une fiche de liaison envoyée par mail. Cette fiche de liaison résume le contexte de la situation du salarié.

- Dans un second temps, un rendez-vous est proposé aux salariés par téléphone, et si besoin un courrier de confirmation de rendez-vous leur est envoyé.

Si besoin, plusieurs rendez-vous dans le courant de l'année peuvent-être proposés à un même salarié mais en général les suivis sont courts.

Ce temps de présence physique dans les locaux de l'AIST 89 permet aussi de pouvoir organiser des échanges facilités avec les médecins et infirmières pour un retour d'informations plus précis que la fiche de liaison ou un questionnaire et d'articuler une collaboration, selon les thématiques, avec les services internes de la structure, avec l'accord du salarié.

Public visé

Les salariés et les employeurs adhérents de l'AIST89

Durée

Les assistantes sociales interviennent depuis 2015 à hauteur de 4 vacations par mois, soit 1

fois par semaine. Les permanences au sein de l'AIST 89 sont 8h-12h ou 13h30-17h30.

Critères d'évaluation

Un suivi et une coordination des dossiers individuels sont réalisés au fur-et-à-mesure des entretiens pendant l'année entre les assistantes

sociales et les équipes pluridisciplinaires de l'AIST 89.

Un bilan de l'activité est réalisé une fois par an.



AXE n°3 - La prévention primaire au travail

Contexte et enjeux de la démarche

Si la santé au travail a débuté par la prévention tertiaire, elle se situe depuis de nombreuses années exclusivement au niveau de la prévention secondaire. Depuis la Loi du 11/10/46, en France, le rôle de la Médecine du travail est strictement préventif. Dès 1985, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) conseille l'orientation des services de santé au travail vers plus d'interventions en prévention primaire. La Directive Européenne de 1989 a orienté les entreprises vers l'application des Principes Généraux de Prévention. La réforme de la médecine du travail par le décret du 28/7/2004 et la Loi du 20 juillet 2011 sur l'Organisation de la Médecine du Travail, réitèrent le même objectif : CONSEILLER l'entreprise (salariés et responsable) pour éviter toute altération de la santé du fait du travail (cf. art. L.4622-2). Ces réformes orientent les services vers une approche globale du travail à travers des compétences médicales (médecins, infirmier(e)s), techniques et organisationnelles (IPRP) afin d'améliorer les situations, les conditions de travail et prévenir les risques professionnels. C'est donc aller vers plus de prévention primaire, pour un service de santé au travail.

L'action sur le milieu du travail est prioritaire : elle commence par l'aide au repérage des dangers et des situations de travail à risque, pour

essayer de les éviter... La surveillance médicale intervient au niveau des risques résiduels, c'est-à-dire après réduction des risques à la source pour les risques qui n'ont pu être évités (cf. art. L. 4622-2) ...

Depuis le 1er avril 2022, la loi du 2 août 2021 renforce la prévention en santé au travail. L'objectif est de renforcer le principe de prévention primaire pour encourager le développement au sein des entreprises d'une véritable culture de la prévention et agir le plus en amont possible, avant la survenue de problèmes de santé. Le principe de prévention est mis au cœur de nos missions.

La santé au travail se rapproche de la santé publique pour favoriser une approche globale de la santé des travailleurs, sans oublier les personnes en situation de handicap. Nous participerons désormais de manière active aux campagnes d'information sur la vaccination ou encore à la sensibilisation à la pratique sportive. D'autre part, un volet santé travail sera créé dans le dossier médical partagé de chaque travailleur. La première obligation commence par l'application des principes généraux de prévention : c'est l'analyse globale des risques, pour tenter de les supprimer et évaluer les risques qui n'ont pu être évités, puis combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme...

La prévention primaire vise les facteurs de risques. Les actions à mener sur le milieu du travail sont :

- Repérer, supprimer, réduire le risque,
 - Ergonomie de conception sinon de correction,
 - Modifier l'organisation du travail si cela est nécessaire,
 - Protections collectives sinon individuelles,
 - Protection de l'environnement de travail,
- > Démarche de prévention participative pour améliorer les conditions de travail et l'appropriation du concept de prévention auprès des bénéficiaires des actions menées.**

Nos missions sont étendues :

Contribution à la réalisation d'objectifs de santé publique. Conseils pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail. Accompagnement dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise. Participation à des actions de

promotion de la santé sur le lieu de travail (campagnes de vaccination et de dépistage, actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive...). A travers cette démarche globale, les équipes pluridisciplinaires de l'AIST89 proposent à leurs adhérents de traiter plusieurs thématiques dans les fiches actions qui suivent.

FICHE ACTION n° 06 : DEMARCHE DE SENSIBILISATION

Contexte et enjeux de la démarche

Des actions de sensibilisation collectives à la prévention des risques professionnels pour quoi faire ?

- **Sensibiliser** aux enjeux de la prévention des risques au travail,
- **Encourager** les professionnels à adopter des démarches de prévention des risques,
- **Aborder** des situations concrètes et des cas pratiques autour de la prévention des risques en entreprise.
- **Partager** son expérience avec d'autres professionnels à travers de formats d'animation collectifs.

Des thématiques adaptées aux problématiques rencontrées en entreprise comme les risques biologiques et chimiques, les nuisances sonores, les manutentions et postures, les risques psychosociaux et autant de sujets qui peuvent mobiliser les adhérents de l'AIST89.

L'AIST89 propose des sensibilisations collectives pour apporter à ses adhérents un socle de connaissances (médicales et/ou règlementaires) pour :

- une prise de conscience des risques individuels et collectifs et de ses répercussions sur la santé,
- apporter une méthodologie de travail pour rendre autonome, tout en prenant en compte l'existant de l'entreprise, une valeur ajoutée « santé ».

Elles sont réalisées sur-mesure tant en matière d'objectifs, de contenu, que de temporalité. Elles sont mises en place à l'initiative de l'employeur. Ces sensibilisations sont réalisées sous la coordination du Médecin du travail et doivent s'inscrire dans une démarche globale de prévention.

Objectif

Informers les salariés sur le rôle et les missions du service de santé au travail.

Aider les employeurs et salariés à repérer et analyser les risques professionnels individuels et collectifs.

Apporter des conseils en matière de prévention, les sensibiliser à se protéger et à adopter des habitudes systématiques de protection.

Faire émerger d'éventuels besoins d'actions complémentaires d'accompagnement à la réduction des risques.

Descriptif synthétique de l'action

La mission première de l'AIST89 est de prévenir toute dégradation de la santé des salariés du fait de leur travail. Les sensibilisations sont menées directement au sein des entreprises adhérentes et à destination exclusive de leurs salariés.

Déroulement des actions :

Analyser la demande avec l'adhérent.

Rédaction et envoi d'une convention synthétisant les objectifs, le déroulement, l'évaluation et validant l'action.

Présentation synthétique des thématiques majoritairement réalisées :

<p>PORT DE CHARGE</p> <p>Sensibiliser les salariés à l'anatomie de la colonne vertébrale, aux techniques de manutention, ... et proposer à l'employeur des préconisations pour améliorer les postes de travail.</p> <p>Durée : 1h théorique en salle et 1h pratique aux postes de travail Effectif : 12 salariés maximum</p>	<p>RISQUE BIOLOGIQUE</p> <p>Séance d'information concernant les agents biologiques : les définitions, la chaîne de transmission, les effets sur la santé et les mesures de prévention.</p> <p>Durée : 1 h 30 Effectif : 15 personnes maximum</p>
<p>POUSSIÈRES DE BOIS</p> <p>Séance d'information destinée à sensibiliser les salariés exposés aux poussières de bois.</p> <p>Durée : 1 h Effectif : 15 salariés maximum</p>	<p>RISQUE CHIMIQUE</p> <p>Séance d'information destinée sensibiliser les employeurs ou les salariés exposés à l'utilisation de produits chimiques.</p> <p>Durée : 1 h 30 Effectif : 15 personnes maximum</p>
<p>BRUIT</p> <p>Sensibiliser les employeurs et les salariés aux risques liés aux nuisances sonores afin de mettre en place les protections adaptées.</p> <p>Durée : 1 h Effectif : 15 personnes maximum</p>	<p>TRAVAIL SUR ÉCRAN</p> <p>Aider l'employeur et les salariés à repérer, comprendre et analyser les risques professionnels liés au travail sur écran, afin d'adapter les postes de travail.</p> <p>Durée : 1h théorique en salle et passage aux postes Effectif : 15 personnes maximum</p>
<p>ADDICTIONS</p> <p>Séance d'information sur les différents types d'addictions, les effets sur la santé, les aspects juridiques, ...</p> <p>Durée : 1 h 30 Effectif : 15 personnes maximum</p>	<p>SANTÉ –HYGIÈNE DE VIE</p> <p>Séance d'information sur les habitudes de vie, les effets sur la santé et les conseils pour la préserver.</p> <p>Durée : 2 h Effectif : 15 salariés maximum</p>
<p>TRAVAIL DE NUIT</p> <p>Séance d'information sur les effets des horaires atypiques sur la santé et le bien être des salariés, sur les améliorations techniques organisationnelles et individuelles.</p> <p>Durée : 1 h 30 Effectif : 15 personnes maximum</p>	<p>RISQUES PSYCHOSOCIAUX</p> <p>Sensibiliser les employeurs et salariés les RPS, en identifiant les différents risques, en repérant les causes et agir au sein de son entreprise.</p> <p>Durée : 2h Effectif : 15 personnes maximum</p>

Public visé

Tous les salariés et employeurs adhérents à l'AIST 89.

Durée

Le calendrier de l'intervention est à définir avec l'employeur lors de l'analyse de la demande.
Les séances sont programmées le mois qui suit l'analyse des besoins.
Les intervenants de l'AIST89 s'adaptent aux besoins de l'adhérent.

Critères d'évaluation

Indicateurs qualitatifs :

Qualité des échanges entre les intervenants et les bénéficiaires (employeurs et salariés).
Questionnaire d'évaluation.

Indicateurs quantitatifs :

Nombre de sessions réalisées à l'année.

Nombre de salariés sensibilisés à l'année.

Nombre sensibilisations par typologie d'entreprise et par année.



LES SALARIES INTERIMAIRES

Des travaux ont été menés depuis 2017 concernant l'amélioration de la prise en charge du suivi des travailleurs intérimaires. Le constat de départ faisait apparaître un suivi décousu pour ces populations qui sont plus exposées aux risques que les embauchés.

Un projet de portail régional des intérimaires n'a malheureusement pas pu voir le jour comme prévu en raison de la crise sanitaire qui a stoppé les travaux du groupe de travail régional. Les équipes de l'AIST 89 ont décidé de maintenir leurs efforts auprès de ces publics, mais la démographie médicale n'a pas permis d'aboutir aux objectifs fixés.

Propositions d'actions à mettre en œuvre dès 2023 :

- Coordination des demandes de rendez-vous de suivi des entreprises de travail temporaires par le biais d'une voie d'entrée unique à l'AIST 89 (action entamée depuis mi 2022),
- Plages d'agendas de médecins, et d'infirmiers dédiés spécifiquement aux intérimaires chaque semaine,
- Travail mené de concert avec les correspondants des entreprises de travail temporaires afin d'optimiser les relations organisationnelles (réunions de coordination à mettre en place en 2023),
- Rédiger fiche de liaison sur laquelle figurent les caractéristiques du poste et les risques- ou utiliser fiche élaborée par la CARSAT,
- Développer le partenariat avec la CARSAT pour des actions auprès des intérimaires
- Développer des modules de sensibilisation à certains risques identifiés et les proposer aux ETT et aux EU =>modules manutention (20 min.) et bruit (30 min.).

LA FICHE D'ENTREPRISE

C'est un document réglementaire et obligatoire qui est établi par l'équipe pluridisciplinaire sous la coordination du médecin du travail, dans l'année qui suit l'adhésion à un service de prévention et de santé au travail (article R4624-47).

Son modèle est défini par arrêté ministériel. On y retrouve notamment : des renseignements d'ordre général sur l'entreprise, une appréciation des facteurs de risques professionnels ainsi que le nombre de salariés qui y sont exposés, les mesures de prévention collectives et individuelles, mises en place, ainsi que tout autre action tendant à la réduction des risques. Enfin, on peut y trouver les préconisations émises par l'équipe pluridisciplinaire pour améliorer les conditions de travail.

C'est un document de prévention qui représente la vision qu'a l'équipe pluridisciplinaire de l'entreprise. Elle est la résultante d'échanges, d'informations recueillies et d'observations faites lors d'une visite des lieux de travail ainsi que de préconisations faites dans le but de prévenir les risques et d'améliorer les conditions de travail.

Son élaboration ou sa mise à jour peuvent constituer une source d'informations utiles pour nourrir le document unique ou son plan d'action.

La fiche d'entreprise doit être élaborée dans l'année qui suit l'adhésion au service de prévention et de santé au travail. Sa mise à jour est obligatoire au moins tous les 4 ans ou dans des délais plus brefs sur demande particulière de l'entreprise.

Le précédent projet de service s'était donné pour objectif d'atteindre 90% des entreprises adhérentes, ce qui n'a pas été obtenu puisqu'il était de 66 % fin 2021. La réforme de la santé au travail nous amène à classer cet axe dans nos priorités en définissant une nouvelle stratégie de déploiement de nos équipes sur le sujet.

Objectif :

Il est décidé de **prioriser** les actions des Assistantes Santé au Travail sur les axes suivants :

- **Répondre aux obligations réglementaires** en la matière définies dans le Code du Travail, pour mieux accompagner les entreprises et détecter les risques le plus en amont possible.
- **Développer et améliorer** la couverture des entreprises du département bénéficiant d'une fiche d'entreprise à jour pour atteindre 90% à échéance de 5 années.



L'OFFRE COMPLEMENTAIRE

L'ANALYSE DES BESOINS

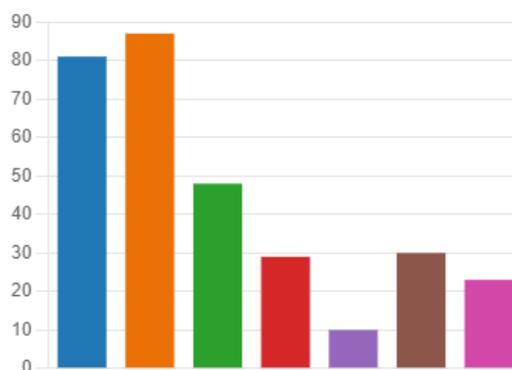
L'offre complémentaire vient en supplément de l'offre socle et permet d'aller plus loin dans les services proposés et réservés aux adhérents. Afin de construire des actions en adéquation avec leurs attentes, une enquête de besoins a été menée en 2022. L'objectif était d'identifier les thématiques et outils attendus. Ce recensement a fait l'objet d'une étude proposée à l'ensemble des adhérents de l'AIST89. Le taux de retour de 5% a donné les résultats suivants :

moins de 10 salariés	151
de 11 à 49 salariés	51
de 51 à 99 salariés	26
plus de 100 salariés	26

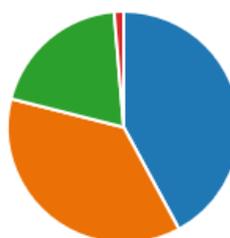


Quelles sont les thématiques de prévention qui vous paraissent prioritaires à traiter au sein de votre entreprise ?

Bruit	81
Chutes	87
Machines dangereuses	48
Vibrations	29
Rayonnements	10
Electricité	30
Incendie - explosion	23



Exposition aux agents pathogènes...	32
Exposition aux agents allergènes...	28
Accident d'exposition au sang	15
Autre	1



La typologie des répondants

des TPE

Les risques physiques & mécaniques

**1-Chutes
2-Bruit
3-machines**

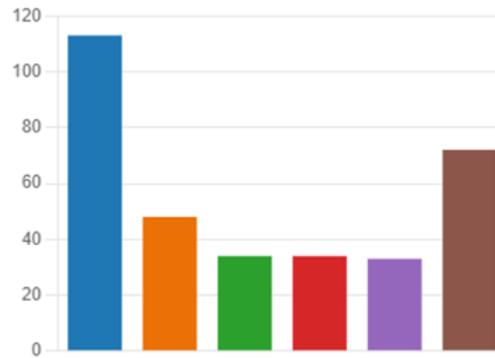
Les risques biologiques

**1-agent p.
2-allergènes
3-A.E.S.**

Les risques organisation du travail

- 1-QVT**
- 2-routiers**
- 3-addictions**

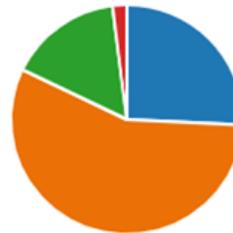
● Qualité de vie au travail (bien-ét...	113
● Addictions (drogue, alcool, taba...	48
● Horaires atypiques (horaires de ...	34
● Vieillesse – retour au travail...	34
● Nouvelles formes d'organisation...	33
● Risques routiers	72



Les risques chimiques

- 1-port EDS**
- 2-chimiques**
- 3-CMR**

● Dangers des produits chimi...	26
● Respect du port des équipemen...	57
● Exposition aux agents CMR (po...	16
● Autre	2



Les risques act.physique

- 1-port ch.**
- 2-postures**
- 3-gestes r.**

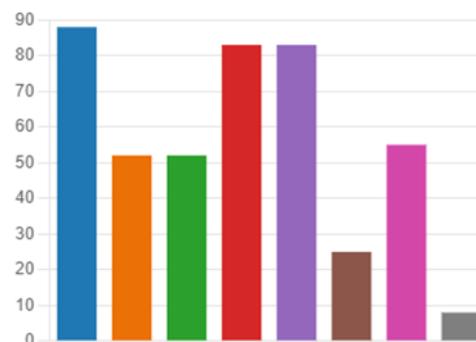
● Manutention – port de charges	107
● Gestes répétés	61
● Mauvaises postures	125
● Sédentarité	56



Les types d'outils attendus

- 1-ateliers co**
- 2-formations**
- 3-tutoriels**

● Ateliers collectifs au sein de votr...	88
● Outils interactifs (Escape Game, ...	52
● Webinaires	52
● Formations	83
● Interventions des équipes de l' ...	83
● Actions collectives interentrepris...	25
● Vidéos pédagogiques (tutoriels...)	55
● Autre	8



RESULTATS DE L'ANALYSE DES BESOINS



L'analyse a fait ressortir des attentes prioritaires pour lesquelles les équipes pluridisciplinaires de l'AIST89 ont construits des fiches actions (hors thématiques déjà abordées dans l'offre socle).

→ les thématiques attendues :

- Mauvaises postures / manutention port de charges
- Qualité de vie au travail
- Risques de chutes

→ types d'outils attendus :

- Ateliers collectifs menés sur le lieu de travail par les équipes de l'AIST89
- Formations
- Vidéos pédagogiques (tutoriels)
- Outils interactifs (escape games...)

LES FICHES ACTIONS DE L'OFFRE COMPLEMENTAIRE

FICHE ACTION N° 07 : POSTURES ET PORTS DE CHARGES

Contexte et enjeux de la démarche

Malgré la mécanisation de nombreux processus de travail, les manutentions manuelles représentent toujours une part importante de l'activité des salariés dans certains secteurs (BTP, aide à la personne, logistique, etc.). Le port de charge ne peut être évité dans de nombreux métiers. Dès lors qu'il ne peut l'être, il incombe à l'entreprise la mise en place d'action de prévention pour assurer la sécurité des salariés.

Depuis plusieurs années l'AIST89 propose à ses adhérents des sensibilisations afin d'apporter un socle de connaissances.

En réponse à leurs attentes, l'AIST89 souhaite apporter une action plus approfondie sur les postures et le port de charges. Cette action vient à la suite d'une sensibilisation proposée aux adhérents dans le cadre de l'offre socle.

Objectif

- Former les salariés de l'entreprise à l'utilisation d'une fiche d'analyse et d'observation d'une situation de travail.
- Analyser les processus de l'entreprise.
- Faire participer les salariés dans l'amélioration de leurs propres conditions de travail (méthode participative).
- Réduire les risques.

Descriptif synthétique de l'action

Etape n°1 : réunion à distance de préparation avec l'employeur :

- Rappel de l'état des lieux effectué lors de la sensibilisation réalisée dans le cadre de l'offre socle (état des lieux, photos, préconisations...).
- Présentation de la démarche (recueil des attentes : intervention sur quels postes, vidéos des postes réalisées par l'employeur...).

Etape n°2 : intervention sur site

- Accueil et présentation de la sensibilisation
- Analyse collective des vidéos des postes : grille d'évaluation des postures/charges :

Présentation des outils,
Donner les consignes au groupe,
Analyse et travail en sous-groupes,
Restitution au groupe entier – échanges
Commentaires et conclusion de l'intervenant
AIST89 – recherche de solutions avec le groupe.

Atelier mise en situation :
Simulation de port de charges avec gilet correcteur de positions interactif,
Analyse de la pratique / conseils et rappel des concepts évoqués lors de la 1ère partie de la session.

Public visé

A la demande des entreprises adhérentes.

Salariés (groupe de 15 personnes maximum afin de favoriser les échanges).

Durée

Ateliers d'une durée de 3 heures.

Critères d'évaluation

Qualitatif :

- Fiche d'évaluation qualitative à faire remplir aux participants à la fin de chaque session.- Document d'évaluation qui sera remis au chef d'entreprise post-action

Quantitatif :

- Nombre session mise en place
- Nombre de participant par session

FICHE ACTION N° 8 : QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Contexte et enjeux de la démarche

Les motivations qui poussent une entreprise à s'intéresser à la qualité de vie au travail sont nombreuses : volonté de réduire le turnover ou l'absentéisme, de gagner en attractivité, de

fidéliser les salariés, d'accompagner les changements, de prévenir le plus en amont possible les RPS, d'améliorer le climat social et la motivation des équipes...

Objectif

- Sensibiliser et accompagner les entreprises dans une démarche QVT.
- Favoriser la collaboration en permettant aux salariés de s'exprimer tout en tenant compte des préoccupations de la direction.
- Permettre aux salariés d'effectuer un travail de qualité dans de bonnes conditions et répondre ainsi aux préoccupations économiques et sociales de l'entreprise.

Descriptif synthétique de l'action

Composition d'une cellule d'intervenants :

- Cellule composée de 3 personnes de l'AIST89
- Profils : Pôle Prévention - AST – IDEST
- Formation de ces intervenants (ARACT BFC).

Phase n°1 : (action de sensibilisation de 1^{er} niveau incluse dans l'offre socle)

Analyse du besoin et de la demande de l'adhérent puis sensibilisation à la QVT grâce à un support créé par l'équipe pluridisciplinaire de l'AIST89 intitulé "*intérêt de la démarche QVT en entreprise, gagnant-gagnant !*"

Phase n°2 : « *Déployez votre démarche QVT !* » ou "*Accompagnement à la démarche QVT*"

Méthodologie :

- Composition d'un groupe de travail interne à l'entreprise
- Sensibilisation des membres de ce groupe à la démarche de QVT
- Création et diffusion d'une évaluation, auprès des salariés de l'entreprise, qui définira les thèmes QVT à traiter en priorité
- Analyse les données par l'AIST 89
- Partage des résultats de l'évaluation avec le groupe : faire émerger une à deux thématiques à traiter et définir les ateliers à animer
- Animation des ateliers
- Conclusion à l'issue des ateliers, avec l'employeur

Public visé

A la demande des entreprises adhérentes.

Durée

Durée d'intervention :

- Sensibilisation des membres du groupe de travail à la QVT : 1h / 1h30,
- Diffusion de l'évaluation : 30 min,
- Traitement des réponses et préparation des ateliers : 1/2 journée,

- Partage des résultats avec le groupe et information du déroulement des ateliers : 1h à ½ journée selon l'entreprise,
 - Animation des ateliers : ½ journée
 - Rendez-vous de suivi (à 3 mois maximum) : 1h.
- Total : 1.5 à 2 jours d'intervention.

Critères d'évaluation

Questionnaire de satisfaction à chaud,
Nombre de prestations par année,
Nombre de salariés concernés par année.

FICHE ACTION N° 9 : RISQUES DE CHUTES

Contexte et enjeux de la démarche

Le risque de chute est inhérent à l'activité humaine. Les chutes de toute nature sont la cause d'accidents du travail fréquents, graves voire mortels. Dans le secteur du bâtiment par exemple, en région Bourgogne Franche-Comté, la part des chutes de hauteur représente 11 % des accidents du travail. Globalement, les chutes de hauteur représentent 30 % des accidents graves et mortels, particulièrement au sein du

BTP. Les chutes de plain-pied sur lieux de travail représentent 9 % des accidents du travail en Bourgogne Franche-Comté.

Souvent causées par un sol défectueux, par un encombrement des lieux de travail, ou encore un manque de visibilité, elles se caractérisent par l'absence d'anticipation, de préparation et/ou d'organisation du travail.

Objectif

- Permettre à l'entreprise d'identifier son risque de chutes (plain-pied, hauteur, objets),
- Sensibiliser les salariés aux risques de chutes.

Descriptif synthétique de l'action

1er niveau d'intervention : « Analyse des risques de chutes » :

- Réception et analyse de la demande de l'employeur :
 - Visite sur site possible,
 - Aide à l'évaluation du risque, analyse du document Unique :
 - Remplissage de la grille « analyse du risque des chutes » : AIST89 avec employeur
 - Préconisations, conseils de pistes d'action à envisager par l'employeur

2ème niveau de l'intervention : « Action de sensibilisation collective » :

Pour les demandes d'adhérents du BTP :

- Le lien sera fait avec l'OPPBTP dans le cadre de notre partenariat
- AIST89 devra identifier les outils proposés et les interlocuteurs OPPBTP du 89

Contenu :

- Sensibilisation collective sur les 3 types de chutes ;
- Public : employeurs et salariés concernés par le type de risque ;
- Outil : séance de sensibilisation en présentiel ;
- Intervenants : IPRP – AST.
- Scénario pédagogique :
 - Définition
 - Réglementation
 - Statistiques sur les risques
 - Facteurs de risques
 - Démarche de prévention
 - Echanges avec le groupe : questions / réponses

Public visé

A la demande des entreprises adhérentes.

Durée

Séance de sensibilisation sur site de 1 à 2h.

Critères d'évaluation

Nombre d'action réalisées par année,
Nombre de participants par année,
Questionnaires de satisfaction à destination de l'adhérent.

FICHE ACTION N° 10 : ESCAPE GAME - PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Contexte et enjeux de la démarche

Troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, nervosité, fatigue importante, palpitations... Voici quelques-uns des symptômes liés à des risques psychosociaux qui sont des risques pour la santé mentale, physique et sociale, causés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels, susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. Le phénomène n'épargne aucun secteur d'activité. Indépendamment de leurs effets sur la santé des individus, les risques psychosociaux ont un impact sur le fonctionnement des entreprises (absentéisme, turnover, ambiance de travail...). ils peuvent être facteurs de risques d'accidents de

travail, d'arrêts de travail. L'enquête SUMMER de 2016/17 fait apparaître que 16% des salariés déclarent subir des comportements hostiles (situations dégradantes, déni de reconnaissance et/ou comportements méprisants). La tension au travail peut être associée au sentiment de manque de reconnaissance. Une prévention primaire des RPS doit porter sur les facteurs organisationnels et relationnels.

Il est possible de les prévenir. C'est dans ce contexte que l'AIST89 souhaite proposer une nouvelle action de prévention à ses adhérents sous la forme d'un outil « escape game » abordant la thématique des risques psychosociaux.

Objectif

Proposer un outil de prévention ludique et innovant.

Aider à identifier les facteurs de risques.

Appréhender les signaux faibles.

Elaborer un plan d'actions.

Descriptif synthétique de l'action

Projet en cours de conception à l'heure de l'écriture du projet de service.

Phase n°1 (réalisée) :

- Définition des objectifs et d'un scénario dans le cadre d'un groupe de travail associant un médecin du travail, des infirmiers, un IPRP et un partenaire spécialisé dans la création d'outil de ce type.

Phase n°2 (en cours)

- Les travaux du groupe amèneront à deux choix possibles :
 - Mise en place de l'action par l'intermédiaire d'un partenaire spécialisé sur ce type d'outil, respectant un cahier des charges fixé par les équipes de l'AIST 89.
 - ou création d'un outil en interne et formation d'une équipe dédiée pour l'animation dans les entreprises.

Public visé

A la demande des entreprises adhérentes.

Durée

Phase préparatoire : état des lieux /. Ecoute de la demande : 3h

Durée de l'escape game : 1h30

Critères d'évaluation

Nombre d'animations réalisées

Nombre d'entreprises et de salariés concernés

Questionnaire de satisfaction à chaud mené auprès des participants

Débrief post-action avec l'employeur.

FICHE ACTION N° 11 : THEATRE FORUM – PREVENTION DES ADDICTIONS

Contexte et enjeux de la démarche

L'alcool, le tabac, les médicaments psychotropes et le cannabis sont les substances psychoactives les plus consommées chez les travailleurs. Les consommations existent dans tous les secteurs d'activités et dans toutes les catégories professionnelles. Les pratiques addictives peuvent entraîner des conséquences sur la santé et la sécurité des salariés. Certaines conditions de travail peuvent également favoriser leur survenue.

Il convient donc d'inscrire ce risque dans le document unique et d'élaborer une démarche de prévention collective associée à la prise en charge des cas individuels.

C'est dans ce contexte que l'AIST89 propose une nouvelle action de prévention à ses adhérents sous la forme d'un outil interactif « théâtre forum » abordant la thématique des addictions.

Objectif

Proposer aux adhérents une nouvelle prestation, par le biais d'un outil interactif.

Sensibiliser à la question des addictions.

Identifier les principales pratiques addictives.

Descriptif synthétique de l'action

Un 1^{er} travail consiste à accueillir la demande de l'employeur et d'étudier les difficultés rencontrées, de définir les attentes et de fixer les objectifs à atteindre.

L'action propose d'aborder la thématique de la prévention des addictions en entreprise par le biais d'un outil interactif qui est le théâtre-forum. La méthode retenue est, dans un 1^{er} temps, de faire jouer par des professionnels meneurs de jeu des scènes répliquant des situations de prises de risques au sein de l'entreprise. Ensuite les salariés sont invités à

analyser la situation et proposer des suites possibles présentant des solutions. L'objectif est de créer l'échange sur la thématique, aborder les dangers, les responsabilités et les solutions d'aide existantes, jamais dans le jugement, mais toujours dans l'idée de faire prendre conscience aux salariés de leurs responsabilités individuelles et collectives. L'interactivité évolue, laissant place à l'expérimentation de différents comportements ainsi qu'à des alternatives à la prise de risque. À chaque proposition, les salariés ont la possibilité de venir jouer avec un comédien.

Public visé

A la demande des entreprises adhérentes.

Durée

Hors phase préparatoire d'environ 1h, la séance de théâtre forum dure entre 2h et 2h30.

Critères d'évaluation

Nombre d'animations réalisées

Nombre d'entreprises et de salariés concernés

Questionnaire de satisfaction à chaud mené auprès des participants

Débrief post-action avec l'employeur.



Développement du système d'information

La politique de développement du système d'information avec une recherche constante de mise à niveau de son infrastructure pour aborder au mieux les changements technologiques.

Les évolutions technologiques

Système d'information :

Un changement de logiciel métier depuis le 1^{er} janvier 2022 : « Préventiel », en full web permettant de libérer l'AIST 89 des infrastructures vieillissantes et inadaptées aux enjeux technologiques de demain, assurant une mise en conformité pleine et entière avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), la gestion électronique des documents et l'arrêt du stockage des dossiers médicaux sous format papier.

Le système a permis également de mettre en œuvre un portail adhérent sécurisé, plus moderne et accessible aux adhérents, facilitant les échanges (établissement des bordereaux de cotisation, édition de factures, les déclarations réglementaires obligatoires des entreprises, le suivi des salariés...).

La mobilité

Le nouveau système permet aux équipes de pouvoir travailler à distance grâce à des VPN sécurisées, même s'il reste des recherches d'améliorations de réseau téléphoniques afin de pouvoir se connecter dans certaines zones blanches du département (Puisaye Forterre...).

Connexion à la fibre

La connexion de 90% des centres médicaux de l'AIST 89 à la fibre est en place depuis début 2022.

Hormis les coûts de mise en service que L4aist 89 doit amortir, le passage à la fibre permet d'offrir une qualité de service améliorée aux utilisateurs et de faire face aux hausses continues de consommation de « bandes passantes » exigées par l'évolution des systèmes d'information.

Téléphonie :

Le choix de l'AIST89 s'est porté sur une solution de téléphonie par Internet pour l'ensemble de ses sites mise en œuvre par un seul prestataire. La solution mise en place en 2022 est en phase de stabilisation.

SIRH :

Un système d'information de gestion des ressources humaines a été mis en place (Eurécia) destiné à faciliter la gestion des ressources humaines en dématérialisant et en automatisant l'ensemble des processus traditionnels. Il permet de faciliter une partie de la gestion administrative pour les salariés (demande de congés, remboursements de frais...).

Refonte du site internet

Le site www.aist89.fr sera entièrement remanié, afin d'apporter plus de dynamisme dans les informations dédiées aux adhérents, afin de

créer des interactions et une utilisation plus systématique. Le portail adhérent est accessible depuis le site internet.

Outils de communication et charte graphique

Les grands objectifs de la stratégie de communication du service sont identifiés :

→ A l'externe : Développer la notoriété du service et de ses compétences auprès des adhérents (employeurs et salariés), leur inculquer la culture de la prévention et de la santé au travail, et améliorer l'image de marque du service.

→ En interne : Rassembler les équipes autour des projets portés par l'AIST 89 et créer un collectif, en veillant à assurer une transversalité entre les métiers et entre les secteurs géographiques.

L'enjeu pour ces prochaines années sera d'instaurer un rythme dans la mise en œuvre des actions de communication interne et externe, d'améliorer en continue nos pratiques et nos outils, avec toujours en ligne de mire les objectifs cités précédemment.

Logos et charte graphique

Un groupe de travail interne a travaillé sur la refonte du logo de l'AIST89, de la signalétique extérieure et doit entamer des réflexions sur une nouvelle charte graphique dès 2023.

Nouveaux outils de communication

Le service est désormais doté de canaux de communication performants, mobilisables pour des campagnes de communication internes ou externes.

Des webinaires sont régulièrement organisés pour les adhérents grâce à un outil spécifique développé pendant la crise sanitaire. L'utilisation de l'outil mailjet permet également de pouvoir communiquer rapidement et régulièrement auprès des adhérents sur des sujets essentiels ou d'actualité.

Certification Qualiopi

L'AIST89 propose des formations Sauveteur Secouriste du Travail (SST) afin de former de futurs secouristes mais également des acteurs de la prévention au sein des entreprises adhérentes.

Jusqu'en janvier 2022, l'AIST89 était recensée au sein de la base de données DATADOCK. Ce référencement, qui permettait des financements de la formation aux entreprises, s'est arrêté au profit de la certification Qualiopi.

L'AIST89 a donc fait le choix de s'engager dans ce processus de certification afin que les

entreprises adhérentes puissent toujours bénéficier de ces financements publics et paritaires.

Cette nouvelle certification, axée autour de 7 critères, permet de s'assurer de la qualité des processus mis en œuvre par l'organisme de formation.

L'AIST89 a déjà démarré la préparation de cette certification en 2022. Le travail va se poursuivre en 2023 afin de se présenter à l'audit au 2ème semestre 2023. »

Afin de garantir l'homogénéité, l'effectivité et la qualité des services rendus par les services de prévention et de santé au travail interentreprises, la loi santé au travail du 2 août 2021 a imposé une obligation de certification réalisée par un organisme indépendant et accrédité dont le décret du 20 juillet 2022 fixe les grandes lignes du cahier des charges. À compter de la publication du texte, l'AIST89 bénéficiera de deux ans pour obtenir sa certification (décret art. 2).

Cette démarche portera également sur l'organisation et les procédures, la gestion financière du service, la conformité du traitement des données au RGPD et la sécurité informatique (C. trav. art. L 4622-9-3).

Durée de la certification

La certification sera délivrée pour une période comprise entre 1 et 5 ans, en année complète, en fonction du niveau de certification. En cas de certification délivrée pour une durée inférieure à 5 ans l'AIST 89 prendra, pendant cette durée, toute mesure utile pour obtenir une certification d'une durée supérieure lors de son renouvellement.

Niveaux de certification

La durée pour laquelle la certification sera délivrée est fonction de niveaux de certification correspondant à une liste de critères factuels définis dans le cahier des charges ci-dessous. La certification sera délivrée après un audit sur site de l'AIST 89.

Contenu du cahier des charges

Le contenu du cahier des charges relatif à la certification est fixé par un arrêté ministériel (à paraître), qui précise notamment :

- les modalités d'accréditation des organismes certificateurs ;
- les modalités ainsi que la méthode et les conditions de délivrance de la certification des SPSTI ;
- la liste et la nature des critères de chacun des niveaux de certification, ainsi que les indicateurs qui s'y rapportent ;
- les modalités de transmission, de communication et de suivi de la certification aux adhérents, aux membres du comité national de prévention et de santé au travail et des comités régionaux de prévention et de santé au travail et aux autorités administratives ;
- les modalités de traitement par le SPSTI des réclamations émanant d'adhérents ou de tiers, notamment des salariés, des représentants du personnel ou des membres de la commission de contrôle, en rapport avec l'objet de la certification ;
- les modalités de traitement des réclamations adressées à l'organisme certificateur par l'AIST89 certifié ou candidat à la certification, par des adhérents ou des tiers en rapport avec la certification de ce service ;
- les modalités de transfert et de traitement des dossiers de certification en cas de suspension ou de retrait de l'accréditation ou en cas de cessation d'activité ;
- les modalités de publicité de la certification.

La Direction de l'AIST 89 mettra en place une organisation dédiée à la certification, par le biais d'un chef de projet

- un comité de pilotage pluridisciplinaire interne de la démarche,
- une organisation permettant notamment de suivre la réalisation des plans d'actions et de les documenter en éléments de preuves,
- un circuit interne concernant la remontée de « fiches d'événements indésirables » et pour le traitement de ces dernières ...
- une communication interne aussi régulière que possible sur l'avancement de la démarche.

Démarche de suivi et d'évaluation du PPS

Le suivi d'avancement du projet de service et de l'atteinte des objectifs fixés se fera au fur et à mesure du déroulement de la vie du service à plusieurs niveaux :

- Les différents groupes de travail internes pluridisciplinaires assureront un suivi régulier des projets et ajusteront les éléments nécessaires en fonction du contexte et des besoins. La démarche d'évaluation sera également retravaillée en profondeur dans le cadre de la certification du service (définition du type d'outils d'évaluation, démarche mise en place, choix des indicateurs...).
- La CMT aura également la charge du suivi régulier du projet de services dans le cadre du bilan annuel qui sera conçu et validé de manière collective. Les nécessaires adaptations (identification des écarts, points de progression...) des différents axes et projets menés seront validés par cette instance interne tout au long de l'année.

AIST 89

Projet de service 2023-2028

Siège administratif 17 Bis avenue de la Puisaye - 89000 AUXERRE

www.aist89.fr