



# ***PROJET DE SERVICE***

## ***SSTi03***



***ANNÉES 2021 – 2025***

*Service de Santé au Travail Interentreprises de l'Allier  
23 rue des Châtelains – 03000 Moulins*

# SOMMAIRE

## MOT DU PRÉSIDENT

p 4

## I. RESSOURCES ET MOYENS DE SSTi03 EN 2020

p 5

### A. ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

p 5

#### **1. État statutaire**

p 5

#### **2. Couverture territoriale**

p 5 -12

Par secteurs géographiques :

##### a. Centre de Montluçon

- Présentation du Centre principal et description des locaux
- Liste des Centres annexes et Centres annexes d'entreprises

##### b. Centre de Moulins

- Présentation du Centre principal et description des locaux
- Liste des Centres annexes et Centres annexes d'entreprises

##### c. Centre de Vichy

- Présentation du Centre principal et secondaire et description des locaux
- Liste des Centres annexes et Centres annexes d'entreprises

#### **3. Équipements**

p 11 -13

##### a. Matériel médical

##### b. Équipement informatique

##### c. Matériel technique

##### d. Équipement pour téléconsultation

#### **4. Organigramme**

p 14

#### **5. Effectif de SSTi03**

p 15

### B. PRÉSENTATION DES ENTREPRISES ADHÉRENTES ET DE LEUR EFFECTIF

p 15

#### **1. Répartition des entreprises adhérentes par Centres**

p 15

#### **2. Répartition des entreprises adhérentes par tranches d'effectif**

p 15

#### **3. Répartition des effectifs par types de suivi**

p 15

## I. ANALYSE DES BESOINS ET STRATÉGIES POUR L'ÉLABORATION DU PROJET DE SERVICE

p 16

### A. DONNÉES INTERNES

p 16

#### **1. Effectifs suivis par secteurs d'activité (NAF)**

p 16

#### **2. Inaptitudes**

p 17

<b><u>B. DONNÉES CPAM ALLIER</u></b>	p 17
➤ <u>AT/MP</u>	p 17
➤ <u>Arrêts AT/MP d'une durée supérieure à 90 jours</u>	p 18

<b><u>C. ORGANISATION ET MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR L'ÉLABORATION DU PROJET DE SERVICE</u></b>	p 18
1. <u>Efforts de recrutement</u>	p 18 -19
2. <u>Ouverture du système d'information aux collaborateurs</u>	p 20
3. <u>Plateforme connectée de Prévention Santé Travail</u>	p 20

## **II. ACTIONS DU PROJET DE SERVICE ET MOYENS AFFECTÉS**

p 21

<b><u>A. ACTIONS PROGRAMMEES DANS LE CADRE DU PROJET DE SERVICE</u></b>	p 21
1. <u>Troubles Musculo Squelettiques – TMS</u>	p 21 - 23
2. <u>Prévention de la Désinsertion Professionnelle - PDP</u>	p 24 - 28
3. <u>Promouvoir la Qualité de Vie au Travail - QVT et favoriser la prévention des Risques PsychoSociaux – RPS</u>	p 29 - 30
4. <u>Risques chimiques</u>	p 31 – 33
5. <u>Téléconsultation à SSTi03</u>	p 34 - 40

<b><u>B. ENGAGEMENT DANS LES PARTENARIATS</u></b>	p 41
1. <u>CPOM</u>	p 41
2. <u>Presta RH et la CARSAT Auvergne</u>	p 41 - 42
3. <u>Partenariat sur le développement des Systèmes d'Information - CASSIS</u>	p 42

# **MOT DU PRÉSIDENT**

---

Le 26 septembre 2017, le Conseil d'Administration m'a fait l'honneur de me nommer à la Présidence de SSTi03.

Ceux qui m'ont invité à prendre cette Présidence m'ont présenté les nombreux atouts de la structure :

- Une organisation prévue pour diffuser une culture de prévention primaire dans les entreprises, à travers un secteur Prévention très développé
- Des plateaux médicotecniques du meilleur niveau possible
- Une consécration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels porté par un outil numérique accessible à toutes les entreprises, quelles qu'en soient la taille et la nature d'activité
- Un catalogue évolutif de prestations de prévention
- Un large panel de compétences disponibles pour apporter les services les plus pertinents grâce à des équipements, des méthodes et des logiciels de pointe
- Une stratégie ambitieuse de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle, très tôt perçue comme un enjeu fort de sécurisation des parcours professionnels
- Des projets structurants, tels qu'une démarche d'amélioration continue et de management de la qualité en préparation
- Un niveau d'utilisation du digital très élevé et largement partagé, favorisant la participation à la traçabilité des expositions
- Une couverture territoriale optimisée, de sorte à assurer des services aussi proches que possible aux entreprises

Dès que la satisfaction de la considération qui m'avait été accordée fût passée, j'ai mesuré la charge de la responsabilité ainsi reçue. En effet, un SSTI n'est pas une entreprise ordinaire, en 2020, il exerce ses missions dans un contexte particulièrement instable, et ce de manière très différente d'un territoire à l'autre.

Mais cela n'est pas tout, le 28 août 2018, un rapport parlementaire était publié, le rapport Lecocq-Dupuis-Forest, qui remettait en cause des principes récemment adoptés et apparemment prometteurs. Ainsi, la réforme découlant du décret 2016-1908 du 27 décembre 2016, d'application au 1<sup>er</sup> janvier 2017, n'aura donc convaincu de sa pertinence que durant quelques mois.

De plus, nous devons bâtir notre nouveau Projet de Service sans connaître le contenu du futur PST4.

C'est donc dans ce contexte peu favorable à l'allant, peu propice à la créativité, que ce Projet de Service 2021 - 2025 est élaboré sans certitude de pouvoir poursuivre nos objectifs, du fait de l'apparition probable de profondes modifications touchant nos organisations.

Néanmoins, nous nous devons d'inventer un avenir en progrès pour la Prévention et la Santé au Travail dans le département de l'Allier.

Face à ces incertitudes, nous nous appuyons sur les sujets fondamentaux : Troubles Musculo Squelettiques, Risques Psycho Sociaux, Risques Chimiques, Prévention de la Désinsertion Professionnelle.

Mais nous sommes également porteurs d'innovation et avons décidé de développer la téléconsultation en santé au travail. Du fait de la crise sanitaire, le sujet est largement éprouvé avant d'être totalement encadré, mais il reste insuffisamment abouti et nous devons le structurer pour nous préparer à l'utiliser de manière optimum.

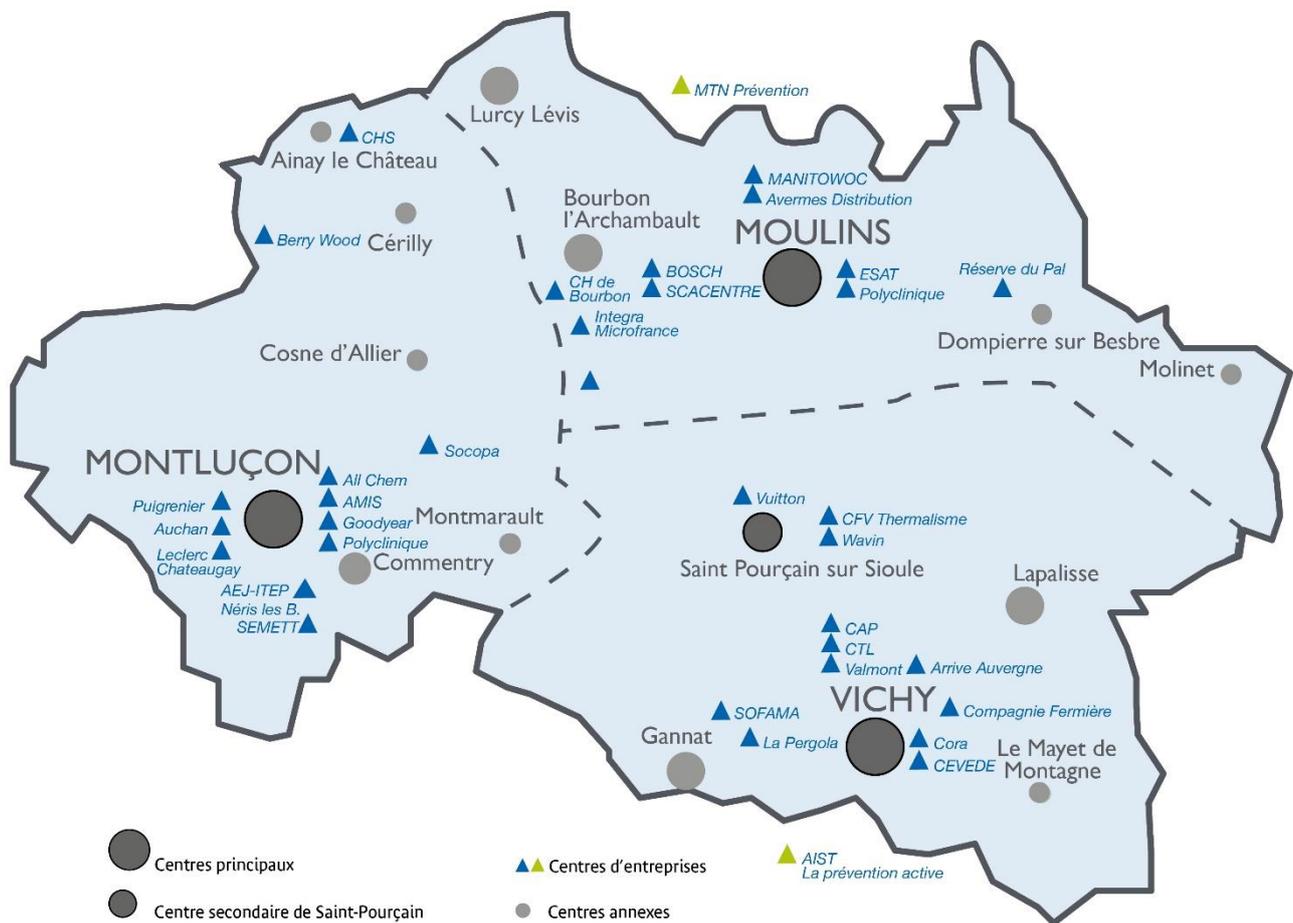
# I. RESSOURCES ET MOYENS DE SSTi03 EN 2020

## A. ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

### 1. État statutaire

- Service de Santé au Travail Interentreprises de l'Allier (SSTi03) dont le siège social est : **23 rue des Châtelains – 03000 MOULINS**
- SSTi03 est une association loi 1901, fondée le 29 octobre 2014 suite à la fusion des trois Services de Santé au Travail Interentreprises de l'Allier.
- Publication au Journal officiel le 24 Janvier 2015 n°4
- Déclarée en sous-préfecture de Vichy sous le n° 033001599 le 07 janvier 2015

### 2. Couverture territoriale



## Par secteurs géographiques :

### a. Centre de Montluçon

- Présentation du Centre principal et description des locaux
- Liste des Centres annexes et Centres annexes d'entreprises

#### Adresse, téléphone, du centre principal :

125 Route de Paris – Bel Air – CS 40031 – 03410 SAINT VICTOR

Téléphone standard : 04.70.02.25.90

#### Le Centre principal de Saint Victor est actuellement composé de la façon suivante :

- 1 Hall d'entrée - Pôle d'accueil et standard - reprographie
- 6 bureaux de secrétariat médical pour réception
- 1 WC et paillasse pour analyses d'urines
- 1 cabine pour audiométrie
- 1 cabine pour EFR
- 1 cabine pour Ergovision
- 5 bureaux Infirmier avec WC attenant muni d'un lavabo et d'une trappe pour dépôt des urines
- 8 bureaux de Médecin avec lavabos
- 1 salle de pause
- 1 salle d'attente
- 1 Couloir équipé d'un système sécurisé pour le stockage des dossiers médicaux
- 1 hall reprographie - armoires radios
- 1 bureau affecté au responsable du pôle technique
- 1 open-space regroupant 2 bureaux affectés au personnel technique
- 1 open-space regroupant 3 bureaux affectés au personnel technique
- 1 salle de réunion – Bibliothèque
- 1 service administratif comprenant :
  - 1 bureau Direction
  - 1 bureau administratif
  - 1 open-space regroupant 2 bureaux, 1 affecté au Responsable des moyens techniques et financiers et 1 affecté à un poste administratif
  - 1 bureau Assistante de direction
  - 1 Local ménage plus douche
  - 1 Local électrique
  - 1 Local technique (Informatique)
  - 3 WC privés

L'ensemble des locaux est accessible aux Personnes à Mobilité Réduite (PMR).

#### Centres annexes : 4

**COMMENTRY** - 8 Rue Jean-Jacques ROUSSEAU - 03600 Commentry

**COSNE D'ALLIER** - Maison de retraite – Rue de l'Aumance - 03430 Cosne d'Allier

**AINAY LE CHATEAU** - AQSMR – Maison médicale – 22 Rue des Récollets – 03360 Ainay le Château

**MONTMARSAULT** - 7 Rue de la République - 03390 Montmarault

## Centres annexes d'entreprises : 16

AIJ – ITEP – Château de Nérès les Bains
ALL'CHEM (Montluçon)
AMIS (Montluçon)
AUCHAN (Domérat)
BERRY WOOD (Meaulne)
CENTRE HOSPITALIER SPÉCIALISÉ (Ainay le Château)
CHATEAUGAY (Domérat)
MARAIDIS (Montluçon)
CENTRE MÉDICO SOCIAL (Neuville)
CENTRE THERMAL – SEMETT (Nérès les Bains)
CRP la Mothe (Louroux Hodement)
UNAPEI (Montluçon)
GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE (Montluçon)
POLYCLINIQUE ST FRANÇOIS + GEN BIO (Montluçon)
SOCOPA (Villefranche d'Allier)
PUIGRENIER (Montluçon)

L'ensemble des locaux est accessible aux Personnes à Mobilité Réduite (PMR).

### b. Centre de Moulins

- Présentation du Centre principal et description des locaux
- Liste des Centres annexes et Centres annexes d'entreprises

Adresse, téléphone, centre fixe principal :

23, rue des Châtelains – BP 635 - 03006 MOULINS Cedex

Téléphone standard : 04.70.46.84.20

Le Centre principal de Moulins est actuellement composé de la façon suivante :

#### **Partie médicale :**

- 6 bureaux de médecins avec lavabos
- 3 bureaux d'IDEST avec lavabos
- 6 bureaux de secrétariat médical avec 5 WC attenants munis d'un lavabo
- 1 bureau de téléconsultation
- 3 bureaux d'examens complémentaires (visio-tests – spiromètres – audiomètres)
- 1 bureau affecté au personnel technique
- 1 cabine pour audiométrie
- 1 toilette avec lavabo
- 1 toilette pour handicapés (WC et lavabo)
- 1 local sanitaire avec douche PMR
- 2 locaux ménage
- 1 local photocopieur
- 1 local d'archives pour dossiers médicaux
- 1 local pour dossiers d'entreprises
- 1 local pour dossiers médicaux actifs
- 1 salle d'attente

**Partie administrative :**

- 1 hall d'accueil
- 1 bureau d'accueil
- 1 bureau Direction
- 2 bureaux service RH

**Partie technique :**

- 1 open-space regroupant 2 bureaux affectés au personnel au technique
- 1 bureau affecté au responsable du pôle technique
- 2 bureaux affectés au personnel technique
- 3 bureaux occupés par du personnel de Presta RH
- 1 salle de réunion
- 1 salle de pause
- 1 local dédié à l'affranchissement
- 2 sanitaires

L'ensemble des locaux est accessible aux Personnes à Mobilité Réduite (PMR).

**Centres annexes : 4**

**DOMPIERRE-SUR-BESBRE** : Centre médico-social « les Gobinettes » - rue Jean de Ligende – 03290 Dompierre sur Besbre

**BOURBON-L'ARCHAMBAULT** : Centre hospitalier – Gautrinière – 03160 Bourbon l'Archambault

**LURCY-LEVIS** : 67 boulevard Gambetta – 03320 Lurcy Levis

**MOLINET** : Mairie de Molinet – le Bourg – 03510 Molinet

**Centres annexes d'entreprises : 11**

ROBERT BOSCH FRANCE SAS- Moulins
UNAPEI PAYS D'ALLIER - Moulins
POLYCLINIQUE SAINT-ODILON – Moulins
INTEGRA MICROFRANCE – Saint aubin
LA RESERVE DU PAL S. A. – Dompierre sur Besbre
MANITOWOC CRANE GROUP FRANCE SAS – Moulins
SCACENTRE – Moulins
AVERMES DISTRIBUTION – Avernnes
CAT SAINT HILAIRE – Saint-Hilaire
MTN PREVENTION - Nevers
CENTRE HOSPITALIER – Bourbon l'Archambault

L'ensemble des locaux est accessible aux Personnes à Mobilité Réduite (PMR).

c. Centre de Vichy

- Présentation du Centre principal et secondaire et description des locaux
- Liste des Centres annexes et Centres annexes d'entreprises

Adresse, téléphone du centre fixe principal :

65 Boulevard Denière – 03200 VICHY  
Téléphone standard : 04.70.31.35.35

Le Centre principal de Vichy est actuellement composé de la façon suivante :

**Au rez-de-chaussée :**

- 1 Hall d'entrée - Pôle d'accueil et standard
- 1 salle de reprographie – télécopie – courrier - internet
- 4 bureaux de secrétariat médical avec 5 WC attenants munis d'un lavabo.
- 5 bureaux de médecins avec lavabo.
- 2 bureaux infirmiers avec lavabo
- 3 bureaux administratifs
- 1 bureau affecté au responsable du pôle technique
- 1 bureau occupé par deux AST
- 1 cabine pour audiométrie
- 1 salle pour EFR et Electrocardiogramme
- 1 cabine pour Ergovision
- 2 WC publics munis d'un lavabo
- 1 salle d'attente
- 1 salle d'archives dossiers médicaux

**Au premier étage :**

- 1 open-space regroupant 4 bureaux affectés au personnel technique
- 1 open-space regroupant 2 bureaux affectés au personnel RH
- 5 bureaux de secrétariat médical avec 5 WC attenants, avec d'un lavabo
- 3 bureaux de médecins avec lavabo
- 3 bureaux infirmiers avec lavabo
- 1 réfectoire
- 2 salles d'archives administratives
- 1 local informatique (serveur – photocopie)
- 1 Local technique
- 2 WC publics munis d'un lavabo
- 1 bureau direction
- 1 bureau Assistante de direction

**Au deuxième étage :**

- 1 salle de réunion
- 3 WC publics munis de deux lavabos

L'ensemble des locaux est accessible aux Personnes à Mobilité Réduite (PMR).

### Le Centre secondaire : 1

Centre médical de Saint-Pourçain sur Sioule : Les Jalfrettes – 03500 St Pourçain sur Sioule :

- Hall d'entrée et salle d'attente
- 3 bureaux de médecins/infirmiers avec lavabo.
- 2 bureaux de secrétariat médical
- 1 salle de reprographie – télécopie – courrier - internet
- 2 WC publics munis d'un lavabo
- 1 WC privé muni d'un lavabo
- 1 réfectoire
- 1 salle de réunion
- 1 salle pour examens complémentaires
- 1 salle d'archives dossiers médicaux –radios
- 1 local technique

### Centres annexes : 3

**LAPALISSE** – Rue Bernard Rochette – 03120 Lapalisse

**GANNAT** – 16 Allée des Tilleuls – 03800 Gannat

**LE MAYET DE MONTAGNE** – rue Dégoulange – 03150 Le Mayet de Montagne

### Les Centres annexes d'entreprises : 14

AIST LPA (Clermont-Ferrand)
ARRIVE Auvergne (St Germain des Fossés)
ATELIERS LOUIS VUITTON (St Pourçain s/Sioule)
CAP (Creuzier le Vieux)
CEVEDE (Cusset)
CORA (Vichy)
CTL Packaging (Charmeil)
CFV Thermalisme (Vichy)
EHPAD La Charmille (le Montet)
LA PERGOLA (Vichy)
ESAT (Creuzier le Neuf)
SOFAMA (Espinasse Vozelle)
VALMONT(Charmeil)
WAVIN (Varenes s/Allier)

L'ensemble des locaux est accessible aux Personnes à Mobilité Réduite (PMR).

### 3. Équipements

SSTi03 s'est donné une politique particulièrement dynamique d'équipement de ses personnels dans les différents domaines où ils sont susceptibles d'être utilisés qu'ils s'agissent du numérique, du médical ou du technique.

En effet, pour un service de qualité, il est indispensable de disposer des outils les plus performants.

#### a. Matériel médical

Stéthoscope	41
Abaisse langue électrique	2
Tensiomètre manuel	47
Tensiomètre électronique	7
Lecteur glycémique	15
Marteau reflexe	12
Otoscope	21
Ichihara	3
Manomètre de force	8
Saturomètre	6
Clinitek	15
Table Parinaud	29
Diapason	2
Pèse personne	40
Audiomètre	29
Spiromètre	21
Toise	19
Echelle de Monnoyer	36
Ethylomètre	4
Visiotest et ergovision	24
ECG	1
Oxymètre	5

#### b. Equipement informatique

Chaque collaborateur est équipé d'un PC mis en service il y a au maximum 4 ans et renforcé d'un disque SSD s'il a plus de 2 ans. Tous les postes encore équipés de Windows 7 ont été upgradés en Windows 10. Les périphériques de chaque poste sont de haute qualité, écrans plats de 21 pouces minimums réglables en hauteur ou sur bras articulé, imprimantes multifonctions (scan, photocopie) en réseau.

Le réseau est particulièrement sécurisé, et un système de sauvegardes multiples a été mis en place pour toutes les données non médicales.

Les visio-conférences sont très fortement utilisées à SSTi03, à raison d'une réunion de ce type minimum par jour, soutenu par des équipements de haut niveau de qualité, possiblement ouverts sur des contacts extérieurs.

En termes de messagerie, les personnels de santé sont tous invités à souscrire une Messagerie Sécurisée de Santé (MSS), respectant les normes ASIP (agrément du Ministère de la Santé), pour tout échange d'informations de nature médicale, grâce à un partenariat avec le GCS Sara, (ARS Auvergne-Rhône-Alpes).

De nombreux logiciels complémentaires sont utilisés, tels que ceux permettant la réservation des salles de réunion, (physiques et virtuelles), réservation de véhicules de service, de localisation des matériels techniques partagés, ou bien encore des logiciels de dictée de texte, permettant aux personnels, notamment aux médecins, de rédiger des courriers par le simple usage de la voix, évitant ainsi une saisie au clavier fastidieuse pour des cadres non rompus aux techniques bureautiques.

Enfin, le progiciel métier est installé sur une plateforme hautement sécurisée, (voir chapitre sur les mesures prises pour la sécurité des données médicales), bénéficiant des toutes dernières versions disponibles, notamment en matière de thésaurus harmonisés, base de données indispensable à la traçabilité des expositions, et à l'harmonisation des données au niveau national, seule voie permettant de tirer des enseignements scientifiques de nos données par études épidémiologiques.

c. Matériel technique

2 Electrocardiographes

6 Sonomètres

2 Tests de Ricossay

1 Logiciel de synchronisation vidéo pour l'étude ergonomique de postes (CAPTIV)

1 Dynamomètre électronique

3 Luxmètres

9 Réflolux

2 Pompes Draëger

1 Luminancemètre

3 Mallettes ventilation (sondes CO, anémomètres, hygromètre...)

15 Dosimètres bruit + logiciels de traitement de données

1 Appareillage pour la mesure de la vitesse de réverbération du bruit (source sonore  
impulsionnelle + logiciel d'acquisition de données

1 Système de mesure des vibrations (corps entier et main-bras) + logiciel de traitement

6 Podomètres

4 Appareils photos et 3 caméscopes

9 Pompes de prélèvement de produits chimiques + 3 débitmètres

2 Détecteur de Composants Organiques Volatils (COV) par photoionisation,

1 Détecteur d'aérosols + logiciel de traitement de données

3 Générateurs de fumée

3 Mètres laser

3 Montres cardiofréquencemétriques + logiciel de traitement

d. Équipement pour téléconsultation

- Logiciel spécifique à la téléconsultation en Santé au Travail, isolé sur un serveur dédié pour assurer une sécurité maximum, enregistrement éphémère des données utiles à la liaison télévisuelle
- Objets connectés (IOT), stéthoscope et otoscope, à titre expérimental

Actuellement, nous ne souhaitons pas acquérir des cabines et autres chariots de télémédecine, matériel coûteux, pas ou peu mobile et souvent pas adaptés à notre spécialité où les outils cliniques sont moins utilisés.

Tous les matériels, médicaux comme techniques, sont entretenus et régulièrement étalonnés.

## 4. Organigramme

### DIRECTION

Franck BOUILLER  
Directeur Général

Patrice VIARD  
Directeur Général Adjoint

### PRÉVENTION - SANTÉ - TRAVAIL

#### EQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES

##### MÉDECINS DU TRAVAIL

Jean-Michel CASTELAN  
Aleksander CHOMICKI  
Pascale DUMONTIER  
Gérard GAUTHIER  
Marie-Hélène GUICHENEY  
Martine LAURENT-GAUMET  
Anne MAZUE  
Marie-Françoise MOREAUX  
Nadine SIMONNET  
José SOUTEYRAND  
Marielle TRESOOR

##### COLLABORATEURS MÉDECINS

Gladys BARRAUD  
Marie-Christine BAUCULAT

##### MÉDECINS PAE

Fettouma AGOUAR  
Nejla BEN HASSINE  
Amine BENJABER  
Mohamed DIABATÉ  
Aymen FEZAÏ  
Ilhem KAROUÏ  
Dodie Michèle MATONDO

##### INFIRMIÈR(E)S EN SANTÉ TRAVAIL

Florence BEAULATON  
Corinne CHAPON  
Christine CHATAIGNER  
Sylvain DUCROUX  
Amélie DIAZ  
Angélique FLINE  
Sophie GAUDRON  
Joëline GAUMAT  
Florence LACHOUETTE  
Morgane LANCELOT  
Laetitia LEPOT-TONDEUR  
Marie MOUTON  
Carine PAILLOT  
Christine POUIGNIER  
Laurent SCHMITTLING

##### TECHNICIEN(N)E(S)

Magali BENIGAUD  
Sylvia CHAMBAS  
Jean-Luc DJERAD  
Alice GAUDEL  
Mathieu GIRARDOT  
Amandine GUYOT  
Cyrille MANGE  
Aude PARAVIS  
Claire UNY

##### ASSISTANT(E)S DE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

Florence AMISET	Valérie DUMONTAUD	Chrystelle LOYNET
Christelle BAUGET	Sandra DURANCOIS	Caroline MOROSI
Anne-Julie BERTANI	Aurélie FLAGEL	Anne PELLETIER
Hervé BOLATON	Charline GARCIA	Séverine PUZENAT
Séverine BONPAY	Delphine HAMMOU	Sandrine ROBERT
Marie-Line CHOLLET	Florence JULIEN	Aurélie SENERET
Nathalie CLAMENS	Magali LAURENT	Carole UNY
Sonia DE ARAUJO	Vanessa LOUTON	Marion VITAL

#### PÔLE TECHNIQUE

##### INGÉNIEUR(E)S EN PRÉVENTION

Stéphane AVISSE  
Marion COMBEMORELLE  
Virgile PANIER

##### ASSISTANT(E) TECHNIQUE EN SANTÉ TRAVAIL

Laëtitia BERTRAND  
Angélique DUPOUY  
Catherine GUYONNET  
Zeina MBEGA  
Carine MESSEAU  
Séverine PUZENAT  
Alexia SALLABERY  
Apprentie

##### GESTIONNAIRES NOUVEAUX ADHÉRENTS

Nadège CHABRIER  
Aurélie FLAGEL

##### PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

Magali DUYCK

#### ACCUEIL & GESTION ADHESION

Sylvie CASTELLINI  
Nathalie CLAMENS  
Christine DOUCET  
Marie-Catherine DUMAS  
Marie DUPUIT  
Rachel LEFEBVRE

#### ADMINISTRATION

Sylvie RODDIER  
Assistante Directeur G  
Administration Générale  
Correspondante centre  
Savoëun KONG  
Assistante DGA  
Qualité-DPO

#### RESSOURCES HUMAINES

Julie MARCHAIS  
Responsable RH  
Marie-Pierre PACAUD  
Assistante RH  
Mathilde BRUNEL  
Fanny SANTOS  
Apprenties

#### COMPTABILITÉ ET FINANCES

Sylvie ROUHANT  
Responsable Comptabilité et Finances  
Mélanie HABARROT  
Aide-comptable

#### INFORMATIQUE

Nadège CHABRIER  
Réf. Informatique  
Sandra DURANCOIS  
Réf. informatique

#### COMMUNICATION

Nathalie PERROT  
Chargée de communication

## 5. Effectif de SSTi03 (au 10 décembre 2020)

	Nombre de personnes	ETP
Médecins du travail	11	6,49
Médecins PAE	7	7,00
Collaborateurs médecins	2	2,00
<b>Total médecins</b>	<b>20</b>	<b>15,49</b>
Infirmiers	12	11,77
Infirmiers vacataires	3	3,00
<b>Total infirmiers</b>	<b>15</b>	<b>14,77</b>
<b>ASST/SM</b>	<b>24</b>	<b>23,15</b>
<b>Préventeurs</b>	<b>20</b>	<b>19,80</b>
<b>Psychologue du travail</b>	<b>1</b>	<b>0,22</b>
<b>Fonctions support</b>	<b>17</b>	<b>14,95</b>
<b>Total Général</b>	<b>97</b>	<b>88,38</b>

## B. PRÉSENTATION DES ENTREPRISES ADHÉRENTES ET DE LEUR EFFECTIF (au 10 décembre 2020)

### 1. Répartition des entreprises adhérentes par Centres

Entreprises selon nbre de salariés	Montluçon	Moulins	Vichy	Secteur intérim	SSTi03
0 à 9	1 709	1 447	2 408	123	5 687
10 à 49	376	340	499	51	1 266
50 à 299	53	57	83	7	200
300 et plus	5	3	5	0	13
<b>TOTAL</b>	<b>2 143</b>	<b>1 847</b>	<b>2 995</b>	<b>181</b>	<b>7 166</b>

### 2. Répartition des entreprises adhérentes par tranches d'effectif

Nombre de salariés selon taille d'entreprise	Montluçon	Moulins	Vichy	Secteur intérim	SSTi03
0 à 9	5 193	4 319	7 159	316	16 987
10 à 49	7 762	6 739	10 072	1 473	26 046
50 à 299	5 095	6 096	8 178	702	20 071
300 et plus	2 479	1 019	2 319	0	5 817
<b>TOTAL</b>	<b>20 529</b>	<b>18 173</b>	<b>27 728</b>	<b>2 491</b>	<b>68 921</b>

### 3. Répartition des effectifs par types de suivi

Salariés selon type de suivi	Montluçon	Moulins	Vichy	Secteur intérim	SSTi03
SI	13 508	13 237	20 361	1 015	48 121
SIA	1 948	1 174	1 817	407	5 346
SIR	5 073	3 762	5 550	1 069	15 454
<b>TOTAL</b>	<b>20 529</b>	<b>18 173</b>	<b>27 728</b>	<b>2 491</b>	<b>68 921</b>

## II. ANALYSE DES BESOINS ET STRATÉGIES POUR L'ÉLABORATION DU PROJET DE SERVICE

### A. DONNÉES INTERNES (au 10 décembre 2020)

#### 1. Effectifs suivis par secteurs d'activité (NAF)

Code	Libellé NAF	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
A	Agriculture, sylviculture et pêche	1	1
B	Industries extractives	13	209
C	Industrie manufacturière	730	15 444
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	8	105
E	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	43	829
F	Construction	890	5 914
G	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	1 835	13 698
H	Transports et entreposage	226	2 964
I	Hébergement et restauration	556	3 373
J	Information et communication	50	332
K	Activités financières et d'assurance	268	1 673
L	Activités immobilières	114	799
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	478	2 457
N	Activités de services administratifs et de soutien	486	5 493
O	Administration publique	35	1 518
P	Enseignement	95	1 238
Q	Santé humaine et action sociale	619	9 681
R	Arts, spectacles et activités récréatives	146	924
S	Autres activités de services	470	2 125
T	Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	103	144
<b>TOTAL</b>		<b>7 166</b>	<b>68 921</b>

## 2. Inaptitudes 2019

Code section NAF	Section NAF	Nombre visites réalisées
SECTION Q	Santé humaine et action sociale	60
SECTION G	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	55
SECTION C	Industrie manufacturière	54
SECTION F	Construction	34
SECTION H	Transports et entreposage	26
SECTION N	Activités de services administratifs et de soutien	21
SECTION I	Hébergement et restauration	21
SECTION P	Enseignement	11
SECTION K	Activités financières et d'assurance	9
SECTION T	Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	7
SECTION S	Autres activités de services	5
SECTION E	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	5
SECTION M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4
SECTION L	Activités immobilières	2
SECTION R	Arts, spectacles et activités récréatives	2
SECTION O	Administration publique	1
<b>TOTAL</b>		<b>317</b>

## B. DONNÉES CPAM ALLIER

### ➤ AT/MP

Accident du travail 2019						
Allier	Nombre de SE	Nombre de salariés	Accidents du travail avec 1ère indemnisation	Accidents du travail avec incapacité permanente	Accidents du travail mortels	Nombre de jours IJ
03	10 310	73 380	3 055	242	2	228 748

Accident de trajet 2019			
Accident de trajet avec 1ère indemnisation	Accidents du travail avec incapacité permanente	Accidents de trajet mortels	Nombre de jours IJ
308	25	1	18 828

Maladie professionnelle 2019			
MP avec 1ère indemnisation	Accidents du travail avec incapacité permanente	Dont accidents du travail mortels	Nombre de jours IJ
341	182	0	81 697

➤ Arrêts AT/MP d'une durée supérieure à 90 jours (CPAM)

Le nombre de jours d'Indemnités Journalières réglées en 2019 pour le risque AT/MP dans le département de l'Allier est de : 356 208 jours.

Pour le détail des arrêts de plus de 90 jours, ces données n'ont pas encore été communiquées par la DCGDR à la CPAM Allier.

## C. ORGANISATION ET MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR L'ÉLABORATION DU PROJET DE SERVICE

### 1. Efforts de recrutement

L'érosion de l'effectif médical, toutes spécialités confondues, ne cesse de s'accroître dans les départements ruraux.

A titre d'exemple, le département de l'Allier comptait au 1er décembre 2020, 243 médecins généralistes dont 83 ont plus de 60 ans, soit 34,15 %. Parmi ces 83 médecins, 41 ont 65 ans et plus, soit 16,87 %, laissant envisager un proche départ à la retraite. L'installation récente de médecins âgés de moins de 50 ans permet d'avoir un rajeunissement mais des territoires sont encore très impactés par les nombreux départs non remplacés. Selon l'ARS, il manquerait actuellement, dans le département de l'Allier une cinquantaine de médecins généralistes.

Cette problématique n'est pas seulement celle des territoires purement ruraux, éloignés des centres urbains, elle touche désormais tout le département de l'Allier, y compris les villes principales qui sont encore plus impactées que nos campagnes.

Aujourd'hui, sur 198 763 assurés de la CPAM, près de 10 % n'ont pas ou n'ont plus de médecin traitant.

Dans ce contexte peu favorable, dès sa création, SSTi03 a donc dû mobiliser des moyens importants pour recruter des médecins.

De 2015 à 2017, ils furent plutôt conventionnels, avec comme objectif de recruter des médecins spécialisés en médecine du travail ou des collaborateurs médecins : une offre permanente a été déposée auprès de Pôle emploi pour une recherche au niveau national ; des annonces ont été régulièrement publiées dans la presse spécialisée ou non ; un consultant régional a été missionné pour identifier et approcher les structures susceptibles de nous mettre en relation avec des médecins candidats, (Facultés de Médecine de France, Syndicats de médecins, Conseil Départemental...), approcher directement tous les médecins généralistes installés en libéral dans l'Allier, (294 médecins contactés), et 2 consultants internationaux ont été mandatés.

Plusieurs candidatures ont été reçues, des embauches ont été faites mais bien loin de couvrir nos besoins notamment sur notre centre de Vichy qui a vu partir en retraite 7 médecins du travail entre 2016 et 2018.

A partir de 2018, le recrutement de médecins est devenu **la première priorité** du Service. Nous avons remis à plat toutes nos procédures et le constat fût sans appel, sans innovation dans les modes de recrutement et d'intégration, nous ne pourrions faire le poids face à des services situés dans des territoires plus attractifs.

Dans un premier temps, nous avons sélectionné un nombre plus important de cabinets susceptibles de nous apporter des candidatures exploitables. Ils furent au maximum au nombre de 6, pour établir au final une véritable collaboration avec seulement 2.

Nous avons élargi les profils recherchés en ouvrant des postes à des médecins vacataires, des internes et des médecins PAE. Ainsi, nous avons réactiver le dossier d'habilitation à l'accueil des internes.

Notre annonce est présente, en permanence, sur les réseaux sociaux, sur notre site Internet, et sur deux journaux spécialisés.

Nous avons constitué en interne un pool dédié aux recrutements de médecins, composé de personnels du service Ressources Humaines, de notre chargée de communication et de la Direction.

Nous avons donc développé une véritable ingénierie spécifique de recrutement et d'intégration de nouveaux personnels, extrêmement chronophage et coûteuse.

Cette politique a été soutenue par notre Conseil d'Administration qui a alloué un budget spécifique. Les dépenses de recherche et d'intégration se sont élevées en coûts directs à 130 499 € pour 2018, 175 211 € pour 2019 et 103 872 € pour 2020 au 1<sup>er</sup> décembre. Ces dépenses ne tiennent pas compte de la rémunération du temps passé par nos salariés pour la gestion de ce dossier.

Grâce à cela, nous avons pu recruter en moins de 3 ans 19 médecins, dont 5 vacataires.

En parallèle, l'organisation de SSTi03 a finalisé et optimisé la mise en place de ses équipes pluridisciplinaires, constituées, en moyenne et en ETP, d'un médecin, d'un(e) infirmier(ère), d'un(e) ASST/SM, d'un demi-ETP de technicien(e) ; ces équipes bénéficient de l'appui d'un pôle technique par Centre.

En 2021, 14 équipes pluridisciplinaires devront être opérationnelles sur le département pour suivre nos 70 000 salariés. Aux côtés des équipes, nous avons intégré un psychologue du travail afin de développer notre projet PDP et, à terme, renforcer notre action dans le domaine des RPS.

Malheureusement, la crise sanitaire a bloqué à notre politique de recrutement et d'accueil de médecins en créant de nouvelles contraintes peu favorables à la mobilité professionnelle.

Nous avons donc dû repenser notre stratégie et nous ouvrir sur de nouvelles expérimentations toutes aussi ambitieuses.

Partant du principe, qu'aujourd'hui, un Service de Santé au Travail doit s'ouvrir sur l'extérieur pour améliorer ses pratiques professionnelles, nous avons fait de même pour le recrutement.

Aussi, nous nous sommes rapprochés du Pr Frédéric DUTHEIL, Chef de service Santé au Travail du CHU de Clermont-Ferrand, afin de concevoir et mettre en place des solutions innovantes d'accueil de médecins étrangers, pour contribuer au partage de pratiques professionnelles et bénéficier également de ressources médicales supplémentaires qualifiées et performantes.

Pour cela, nous construisons un partenariat public/privé, pour nous offrir la possibilité de mise à disposition d'un ou plusieurs médecins du travail en tant que Stagiaire Associé, intervenant en temps partagé, dans notre Service et au CHU de Clermont Ferrand.

Le Stagiaire Associé sera rattaché à l'une de nos équipes pluridisciplinaires, sous tutorat d'un médecin du travail chevronné, formalisé dans un protocole de collaboration ad hoc, qui encadrera, au quotidien, ses interventions.

Nous espérons que cette expérimentation recevra l'assentiment de la DIRECCTE.

## 2. Ouverture du système d'information aux collaborateurs

La crise sanitaire a démontré à tous que l'entreprise devait pouvoir fonctionner hors les murs. Or, du fait de sa structuration territoriale complexe, avec ses 3 Centres principaux, son Centre secondaire, ses 11 Centres annexes et ses 41 Centres annexes d'entreprise, SSTi03 s'était déjà doté de moyens numériques ultra-sécurisés accessibles de tout point disposant d'une source internet, ce qui lui a permis de maintenir son activité dès le 1<sup>er</sup> confinement.

De plus, la structure a regroupé tous ces outils numériques sur une même plateforme collaborative (intranet) qui permet le *travail collaboratif* autour d'une base documentaire informative et interactive.

Enfin, le *quotient digital* moyen des collaborateurs se situe à un très bon niveau, quel que soit leur âge, grâce à une politique de formation interne performante.

## 3. Plateforme connectée de Prévention Santé Travail

Si SSTi03 dispose depuis 2016 d'un portail adhérent, il souhaite étendre le partage des données qu'il recueille avec les salariés autant qu'avec les employeurs, chacun pour la part qui les concerne.

Pour se faire, il va très prochainement se doter d'une plateforme connectée associant les salariés à la préservation de leur santé au travail, en lien avec leur santé globale, grâce à la version de l'outil sur smartphone ou tablette. Ils disposeront ainsi des éléments produits par le Service à leur bénéfice, tels que les fiches de visites et attestations de suivi, ou encore le résultat de leur examen clinique, les constantes biométriques et physiologiques.

Cet outil pourra de surcroît diffuser des messages de prévention ciblés aux travailleurs, en fonction des risques et des secteurs d'activité, mener des enquêtes auprès des salariés et des employeurs, et en analyser les résultats pour réaliser des progrès en prévention.

Il proposera également aux salariés suivis de préparer leurs visites médicales.

Enfin, il envisage de leur offrir d'élaborer leur passeport de Prévention et de Santé au Travail, contenant leur parcours professionnel, les expositions subies, les éventuels accidents de travail connus, le suivi médical dont ils ont bénéficié, conseils, recommandations et orientations.

### III. ACTIONS DU PROJET DE SERVICE ET MOYENS AFFECTÉS

Dans toutes nos interventions, notamment dans les actions prioritaires du Projet de Service, présentées ci-après, il est demandé à l'ensemble des personnels de prévention d'assurer une bonne qualité de saisie informatique, en particulier pour la traçabilité des risques professionnels.

#### A. ACTIONS PROGRAMMÉES DANS LE CADRE DU PROJET DE SERVICE

##### 1. Troubles Musculo Squelettiques TMS

###### **Fiche action : TROUBLES MUSCULO SQUELETTIQUES - TMS**

<b>Axe stratégique</b> : Donner la priorité à la prévention primaire et développer la culture de prévention
<b>Objectif opérationnel</b> : Agir en prévention primaire pour prévenir l'usure professionnelle et la pénibilité
<b>Action</b> : Cibler des secteurs et des entreprises à risque de Troubles Musculo squelettiques afin de mettre en place des actions de conseils, d'accompagnement et des sensibilisations aux actions de prévention
<b>Liens avec les autres plans</b> Plan SST 2016-2020 de la MSA COG AT/MP 2018-2022 de l'Assurance Maladie – Risques professionnels

###### **Données :**

---

Enquête SUMER 2014.

Statistiques de l'Assurance Maladie – Risques professionnels.

Rapport enjeux et actions sur les lombalgies liées au travail (2017) de l'Assurance Maladie – Risques professionnels.

Work-related musculoskeletal disorders: from research to practice – EU-OSHA

Extractions du logiciel métier Préventiel

###### **Action principale à mener :**

---

Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques de TMS et de lombalgie et les guider dans leur montée en autonomie de prévention de ces risques afin de :

1. Réduire le nombre d'inaptitudes AT/MP liés aux TMS
2. Diminuer la souffrance au Travail et l'absentéisme en lien avec les TMS
3. Améliorer les conditions de travail

*Les secteurs d'activité principalement concernés sont : le bâtiment et les travaux publics, les services de l'aide à la personne, l'agroalimentaire, le commerce, le transport et la logistique, la propreté.*

###### **Actions complémentaires possibles :**

---

- Promouvoir les bonnes pratiques de prévention du risque TMS vers les entreprises et/ou les branches professionnelles.
- Permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle

**Trame de description des actions :**

<b>1) ACTION 1 : Aider les entreprises du secteur de la propreté et des entreprises de l'aide à domicile à identifier les facteurs de risques de TMS</b>				
Action	Cible	Description / objectif chiffré	Responsable	Échéances
Identifier les facteurs de risques de TMS via des AMT : - Mise à jour de Fiches d'entreprise en se focalisant sur les TMS	- Entreprises de propreté (code NAF 81.21Z)	71 entreprises 1 065 salariés	SSTi03	Fin 2021
	- Services et entreprises de l'aide à domicile (code NAF 85.3J et 88.10A)	51 entreprises 1 078 salariés		

<b>2) ACTION 2 : Sensibiliser les entreprises du secteur de la propreté et des entreprises de l'aide à domicile</b>				
Action	Cible	Description / objectif chiffré	Responsable	Echéances
Sensibilisations collectives (sensibilisations TMS, Escape Game) et/ou individuelles (via des entretiens individuels ou visites médicales) ...	- Entreprises de propreté (code NAF 81.21Z)	71 entreprises 1 000 salariés	Préventeurs Médecins du Travail IDEST	Fin 2022
	- Aide à domicile (code NAF 85.3J et 88.10A)	51 entreprises 1 078 salariés		

<b>3) ACTION 3 : Accompagner les entreprises du secteur de la propreté et des entreprises de l'aide à domicile dans la mise en place de leurs actions de réduction des TMS</b>				
Action	Cible	Description	Responsable	Echéances
Suivre, via l'établissement d'échéanciers, la mise en place des préconisations formulées et validées à l'issue : - études ergonomiques / études de postes avec pistes d'amélioration - Fiches d'entreprise	- Entreprises de propreté (code NAF 81.21Z)	71 entreprises 1 000 salariés	Préventeur ayant mené ou participé à l'étude	Fin 2025
	- Services et entreprises de l'aide à domicile (code NAF 85.3J et 88.10A)	51 entreprises 1 078 salariés		

<b>4) ACTION 4 : Conseiller, accompagner et sensibiliser les entreprises les plus exposées aux TMS et leurs salariés des autres secteurs d'activité</b>				
Action	Cible	Description	Responsable	Echéances
Identifier les entreprises	Entreprises les plus exposées aux TMS notamment celles intégrées dans le dispositif TMS pro avec en priorité celles de moins de 50 salariés	Analyse des indicateurs transmis par la CARSAT		Fin 2021
Mise à jour et réalisation de toutes les fiches d'entreprise des entreprises concernées	Entreprises de moins de 50 salariés avec fiche d'entreprise datant de plus de 5 ans ou sans fiche d'entreprise	Identification et action par SSTi03	Pôle technique	Fin 2025
Accompagnement à l'actualisation du DUERP	Entreprises de moins de 50 salariés	Identification et action par SSTi03		Fin 2025

Sensibilisation du personnel	Entreprises de moins de 200 salariés			Fin 2025
Participation à des études ergonomiques dans le cadre d'un contrat de prévention	Entreprises s'engageant dans une démarche de constitution d'un contrat de prévention dans la réduction des TMS		Pôle technique	Fin 2025

**Indicateurs de résultat :**

- Nombre d'entreprises dans lesquelles SSTi03 a mené au moins une action de prévention TMS par cible
- Nombre et type d'interventions (sensibilisation TMS, Escape Game TMS, études ergonomiques...) en lien avec les TMS menées par SSTi03 auprès des entreprises par cible
- Nombre de salariés sensibilisés (collectivement ou individuellement) par cible
- Nombre d'études ergonomiques à l'issue desquelles l'entreprise a mis en œuvre des actions de réduction du risque de TMS
- Evolution du nombre d'inaptitudes en lien avec les TMS par secteur cible sous réserve de possibilité de répertorier l'information
- Nombre de fiches d'entreprise réactualisées ou réalisées pour les secteurs ciblées

**Engagements des partenaires :**

**CARSAT Auvergne :**

- Fourniture de données statistiques en lien avec le projet de service du SSTi03
- Communication des listes des établissements ciblés, par programme et préventeur CARSAT
- Appuis possibles du contrôleur de sécurité dans les établissements ciblés
- Communication d'informations non nominatives en lien avec les incitations financières (Subvention Prévention TPE, injonction, ...)
- Possibilité d'intégrer le SSTi03 à des actions collectives Carsat pour participer à la sélection des entreprises, choix des situations de travail prioritaires, actions de mobilisation, suivi, ...

**DIRECCTE :**

- Mise à disposition des outils issus des travaux menés dans le cadre du PRST 3 et du futur PRST4
- Appui financier à l'ingénierie et à la mise en œuvre de l'action

**SSTi03 :**

- S'engage à informer la Carsat en cas d'actions dans ses établissements ciblés (étude/action en milieu de travail, action PDP...), selon des modalités à définir
- Presta RH/ Cap Emploi Axe Maintien :
  - S'engage à respecter le protocole maintien collaboratif maintien dans l'emploi établi avec SSTi03 en portant une attention particulière aux deux secteurs ciblés

## 2. Prévention de la Désinsertion professionnelle PDP

### **Fiche action : PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE - PDP**

**Pilote de l'action :** Docteur Aymen FEZAI

**Axe stratégique :** Repenser l'accompagnement d'un public jugé vulnérable – les salariés en risque de désinsertion professionnelle

**Objectif opérationnel :** améliorer la prévention de la désinsertion professionnelle et maintenir en emploi

**Action :**

Mettre en place une offre départementale coordonnée d'accompagnement des travailleurs et des entreprises pour favoriser la détection précoce du risque d'inaptitude au poste et la Prévention de la Désinsertion Professionnelle

**Recommandation HAS : février 2019**

Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs

**Objectifs**

- Proposer un socle commun pour contribuer au maintien en emploi des travailleurs ayant un ou plusieurs problèmes de santé (prioritairement dans l'entreprise d'origine) et pour prévenir leur désinsertion professionnelle.
- Améliorer la lisibilité et la cohérence de la prise en charge des personnes en risque de désinsertion professionnelle. Les recommandations se déclinent en recommandations générales s'appliquant quelle que soit la pathologie et en recommandations spécifiques liées à certaines pathologies.

**Cibles**

- Professionnels des services de santé au travail, qu'ils soient organisés en équipes pluridisciplinaires, dans les services de santé au travail ou selon d'autres modalités dans des services autonomes.
- Autres professionnels du champ du maintien en emploi et plus largement du médico-social.

**Recommandations à l'occasion d'une visite de pré-reprise, d'une reprise du travail ou d'un suivi après la reprise :**

- Promouvoir par tout moyen la visite de pré-reprise.
- Inciter les entreprises à communiquer avec le médecin du travail/le SST concernant les absences répétées ou prolongées.
- Évaluer les conséquences sociales et familiales de l'arrêt de travail, avec l'appui si nécessaire de l'assistant(e) de service social.
- Elaborer un plan de retour au travail en trois phases, en concertation avec le travailleur, l'employeur ainsi que le médecin traitant et le cas échéant, les médecins du parcours de soins.

### Actions principales à mener :

1. Promouvoir la visite de pré-reprise : il s'agit ici d'orienter le plus tôt possible les salariés en risque de désinsertion professionnelle vers leur service de santé au travail afin qu'ils puissent bénéficier d'une visite de pré-reprise
2. Promouvoir l'implication effective dans les actions de maintien en emploi : il s'agit ici de coordonner les actions entre le secteur de soins, de la santé au travail, du maintien en emploi, de la protection sociale et de l'entreprise. Il s'agit également de veiller à la cohérence des messages et des mesures préconisées par chacun. Cela implique que tous les acteurs échangent et définissent ensemble une stratégie concertée de maintien en emploi
3. La mise en place d'une entité dédiée PDP au sein du service : il s'agit de créer une cellule regroupant les personnels formés spécifiquement pour traiter une situation de maintien en emploi
4. Quantifier et caractériser les situations d'inaptitude au poste de travail afin de pouvoir agir en amont

### Actions complémentaires possibles :

- Améliorer la communication et l'information entre les SSTI et le Service social des Carsat Auvergne
- Organiser à minima 1 à 2 rencontres annuelles en vue d'une connaissance mutuelle des offres de services et outils favorisant le retour du maintien à l'emploi.

### Trame de description des actions :

1) Promouvoir la visite de pré-reprise				
Action	Cible	Description	Responsable	Échéances
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire connaître et favoriser le recours à la visite de pré-reprise, et communiquer les données annuelles disponibles afin de les analyser.</li> </ul>	Salariés et l'entreprise	Identifier les référents handicap des entreprises de plus de 250 salariés	SSTi03 et ses équipes pluridisciplinaires de SSTi03	Fin Juin 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Action de promotion de la visite de pré-reprise auprès des salariés et des entreprises</li> </ul>	Salariés et entreprise	Intervention dans les CSE des entreprises + de 50 salariés pour promouvoir les visites de pré-reprise via un logigramme	SSTi03 et ses équipes pluridisciplinaires de SSTi03	Fin 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Action de promotion de la visite de pré-reprise auprès des médecins traitants</li> </ul>	Médecins traitants	Recenser, avec l'aide des entreprises concernées, les salariés en arrêt de travail de longue durée pour promouvoir les visites de pré-reprise Identifier les Médecins traitants du département et envoyer un courrier électronique afin de présenter les actions du service et de promouvoir les visites de pré-reprises	SSTi03 – Service Communication et référents PDP	Fin 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer et échanger avec les médecins conseils sur les procédures et traitements de SSTi03 concernant les salariés en risque d'inaptitude</li> </ul>	Médecins conseils	Un courrier type informant sur la nature de la visite de pré-reprise peut être adressé à tout salarié en arrêt de plus de 3 mois	Psychologue du travail et référents PDP	Fin 2021

## 2) Promouvoir l'implication effective dans les actions de maintien en emploi

Action	Cible	Description	Responsable	Echéances
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir la PDP en interne : mener des actions de formation et d'information à destination de l'ensemble des collaborateurs du service.</li> </ul>	SSTi03		Psychologue du travail et Référents PDP	Fin 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir la PDP en externe : mener des actions de formation et d'information à destination des entreprises ainsi que des salariés</li> </ul>	<p>Entreprises en privilégiant les PME</p> <p>Salariés</p>	<p>Site web, publications, envoi de courriels, de documents, organisation de réunions d'information...</p> <p>Affichage en salle d'attente lors des visites, remises de documents, plaquettes PDP</p>	MT/IDEST/ Psychologue du travail Pôle technique Service communication	Fin 2025

## 3) La mise en place d'une entité dédiée PDP au sein du Service

Action	Cible	Description	Responsable	Echéances
<ul style="list-style-type: none"> <li>Embauche d'un psychologue du travail</li> </ul>			Direction / RH SSTi03	Fin juin 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place un groupe de personnes pour création d'une cellule PDP</li> </ul>	MT/IDEST Psychologue du travail/ IPRP		Groupe de travail PDP	1 <sup>er</sup> trimestre 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>Définir les cadres déontologiques, éthiques et juridiques de partage des informations au sein de cette entité.</li> </ul>			Juriste	Juin 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>Création d'un atelier maintien en emploi. Prestation en 2 temps : <ul style="list-style-type: none"> <li>- une partie collective 5 à 8 personnes reçues pour une information collective sur la présentation des structures (dont le service social de la CARSAT) et des aides permettant de favoriser le maintien en emploi (présentation du service social, de ses missions, des mesures et actions de remobilisation, de la cellule PDP par le service social de la CARSAT)</li> <li>- la possibilité d'un entretien individuel à la suite avec une assistante sociale de la CARSAT en fonction de la situation</li> </ul> </li> </ul>	Salariés en maintien en emploi	Mise en place de protocoles écrits et de fiches de liaison.	Référent PDP Psychologue du travail.  Cellule PDP  Presta RH/Cap Emploi Axe Maintien  Assistants sociaux CARSAT	Juin 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier et faire connaître cette entité dédiée PDP au sein du service et définir la marche à suivre pour la saisine en interne</li> </ul>	Salariés de SSTi03	Recenser les besoins en interne et des partenaires afin de suivre au mieux l'activité	Pilote, Référents PDP Psychologue du travail	Fin 2021

### 3) La mise en place d'une entité dédiée PDP au sein du Service (suite)

<ul style="list-style-type: none"> <li>Au sein de SSTi03, développer le traitement des situations de maintien en emploi par la cellule PDP</li> </ul>	SSTi03 et les partenaires extérieurs		Pilote, Référents PDP Psychologue du travail	Fin 2025
<ul style="list-style-type: none"> <li>Créer des indicateurs de suivi d'activité</li> </ul>				Fin 2021

#### 4) Quantifier et caractériser les situations d'inaptitude au poste de travail afin de pouvoir agir en amont

Action	Cible	Description	Responsable	Echéances
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboration d'un questionnaire Inaptitude unique et commun</li> </ul>	Salariés		MT	Fin 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recueil des données à partir du questionnaire harmonisé</li> </ul>		Enquête harmonisée (CIM10, NAF) sur serveur sécurisé en interne contenant des données anonymisées	Référent informatique	Fin 2025
<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyser les données sur le plan statistique et qualitatif</li> </ul>				Fin 2025
<ul style="list-style-type: none"> <li>Participation à la création d'un observatoire pérenne de l'inaptitude</li> </ul>				Fin 2025

#### Indicateurs de résultat :

- Données quantitatives relatives aux visites :
  - Nombre de visites de pré-reprise avec précision de l'origine de la demande.
  - Nombre de visites effectuées à la demande du salarié et de l'employeur.
  - Nombre des salariés concernés par l'article L 4624-3.
  - Nombre des salariés concernés par des orientations.
  - Nombre d'avis final d'inaptitude
  
- Données relatives à l'action maintien dans l'emploi :
  - Nombre d'ateliers réalisés
  - Nombre de participants par atelier
  - Nombre de personnes prises en charge par le service social de la CARSAT Auvergne
  - Evaluation de la satisfaction - questionnaire à froid 3 mois après l'atelier pour évaluer l'impact (démarches réalisées, retour à l'emploi...)

L'évaluation est réalisée par le SSTi porteur du projet en partenariat avec le Service Social de la CARSAT Auvergne

- Nombre et types de partenariats réalisés.
- Nombre d'interventions dans les CSE pour promouvoir les visites de pré-reprise.

## **Engagements des partenaires :**

### **CARSAT Auvergne :**

- La Carsat s'engage à organiser sur chaque département, 1 à 2 réunions par an SSTI/ Service social Carsat
- Le service social de la Carsat s'engage à participer aux ateliers Maintien en Emploi de SSTi03

### **DIRECCTE :**

- Mise à disposition des outils issus des travaux menés dans le cadre de la politique régionale concertée de maintien dans l'emploi

### **SSTi03 :**

- Mise en œuvre des actions qui lui sont affectées ci-dessus

### **Presta RH / Cap Emploi Axe Maintien :**

- Participation à la cellule et aux ateliers de maintien en emploi.
- Former les collaborateurs de SSTi03 dans le maintien en emploi.

### 3. Promouvoir la Qualité de Vie au Travail - QVT et favoriser la prévention des Risques PsychoSociaux – RPS

#### Fiche action : Promouvoir la qualité de vie au travail et favoriser la prévention des risques psychosociaux

<b>Pilotes de l'action :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Virgile PANIER Responsable de Pôle Technique</b></li> </ul>
<b>Axe stratégique :</b> Donner la priorité à la prévention primaire et développer la culture de prévention
<b>Objectif opérationnel :</b> cibler le risque psychosocial comme prioritaire et mener des actions visant à améliorer la qualité de vie au travail.
<b>Action(s) :</b> sensibiliser les entreprises à une démarche de qualité de vie au travail et de mise en œuvre de la prévention des RPS par l'accompagnement à l'intégration de ces risques dans le DUERP. Mise en place de pré-diagnostics RPS Réalisation de bilans psycho-sociaux
<b>Liens avec les autres plans</b> Accord National Interprofessionnel du 17 juin 2013 sur l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail

#### Données

Nombre de démarches, chartes ou accords d'entreprises en lien avec la Qualité de Vie au Travail dans notre département

Nombre d'inaptitudes en lien avec les RPS

#### Actions principales à mener

Recensement des outils disponibles et besoins auprès des adhérents  
 Sensibilisation à l'amélioration de la qualité de vie au travail et prévention des RPS  
 Intégration de la qualité de vie au travail et RPS dans le document unique  
 Bilans psychosociaux individuels

#### Actions complémentaires possibles

#### Description des actions

1) Recensement des outils disponibles et besoins auprès des adhérents				
	Cible	Description	Responsable	Échéances
Recensement des outils disponibles et besoins auprès des adhérents	Echantillonnage d'adhérents	Enquête par mailing à destination des adhérents	Chargée de communication	1 <sup>er</sup> semestre 2021

2) Sensibilisation à l'amélioration de la qualité de vie au travail et prévention des RPS				
	Cible	Description	Responsable	Echéances
Sensibilisation à l'amélioration de la qualité de vie au travail et prévention des RPS	Employeurs Managers CSE	Module de sensibilisation	Médecin du travail Psychologue du travail IDEST Préventeurs	Fin 2025

<b>3) Intégration de la qualité de vie au travail et RPS dans le document unique</b>				
	Cible	Description	Responsable	Échéances
Intégration de la qualité de vie au travail et RPS dans le document unique	Adhérents de 11 à 49 salariés soit 1043 adhérents	Proposition de sessions collectives par secteur d'activité Proposition notamment un e-learning généraliste	Préventeur référent de l'action par centre	Fin 2025

<b>4) Pré-diagnostic RPS</b>				
	Cible	Description	Responsable	Échéances
Participer à l'identification des facteurs de risques et définir des pistes d'actions	Adhérents De 11 à 49 salariés	Mise en œuvre de l'outil « faire le point » ou utilisation de questionnaires en ligne	Psychologue du travail Préventeurs référents IDEST	Fin 2025

<b>5) Bilans psychosociaux individuels</b>				
	Cible	Description	Responsable	Échéances
Apporter un éclairage au Médecin du travail pour étayer son diagnostic Aider le salarié à mieux comprendre les enjeux de la situation, redonner du sens afin de trouver des ressources pour faire face	Salariés entreprises de moins 100 salariés	Entretien de 2 heures et restitution au Médecin du travail	Psychologue du travail	Fin 2025

#### **Moyens (humains, matériels, informatiques, financiers...)**

- Médecins du Travail, Psychologue du travail, IDEST, Préventeurs référents
- Salles de réunion, Ordinateurs, vidéoprojecteurs, questionnaires en ligne, modules de sensibilisation...

#### **Indicateurs de résultat**

- Objectifs : 40 sessions collectives à l'intégration des RPS au document unique
- Objectifs : 40 sessions de sensibilisation à la Qualité de Vie au Travail et prévention des RPS
- Objectifs : 30 pré-diagnostic RPS
- Objectifs : 1 200 Bilans psychosociaux
- Nombre d'accompagnement individuel à l'intégration de la Qualité de Vie au Travail dans le DUERP

#### **Engagements des partenaires**

- Association Presta RH

#### 4. Risques chimiques

##### Fiche action : Prévention des expositions au Plomb dans les activités de rénovation

**Pilotes de l'action :**

- Marion COMBEMORELLE

**Groupe projet :**

- Marielle TRESOOR
- Joëline GAUMAT
- Christine CHATAIGNER

**Axe stratégique** : donner la priorité à la prévention primaire et développer la culture de prévention

**Objectif opérationnel** : accompagner les entreprises dans la mise en place d'une prévention efficace et effective concernant les expositions au Plomb lors des activités de rénovation

**Action(s) :**

- Accompagner les TPE-PME dans la mise en place d'une démarche de prévention des risques d'exposition au plomb dans les activités de rénovation
- Sensibiliser les entreprises et leurs salariés à la prévention du risque chimique
- Définir et améliorer la traçabilité de ces expositions

**Liens avec les autres plans**

COG AT/MP 2018-2022 de l'Assurance Maladie – Risques professionnels

#### Données

---

Enquête SUMER 2010

Statistiques de l'Assurance Maladie – Risques professionnels

Rapport enjeux et actions sur les cancers professionnels (2019) de l'Assurance Maladie – Risques professionnels

#### Action principale à mener

---

Accompagner les TPE-PME dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques d'exposition au plomb dans les activités de rénovation : évaluation des risques, plan d'action, suppression ou réduction des risques

Secteurs d'activité ciblés : plâtrier-peintre / carrossier / plombier-chauffagiste / couvreur (zingueur)

#### Actions complémentaires possibles

---

- Sensibiliser les entreprises à la prévention du risque chimique
- Améliorer la traçabilité des expositions par le développement d'interventions de surveillance biologique de l'exposition à certains CMR

## Description des actions

<b>1. Evaluer les expositions au plomb dans les activités de rénovation</b>				
	Cible	Description	Responsable	Échéances
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recenser les entreprises ciblées par l'action Secteur ciblé (code NAF) : plâtrier-peintre / carrossier / plombier-chauffagiste / couvreurs/ Commerces de détails d'équipements automobiles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entreprises adhérentes ciblées</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Référents techniques / référents informatiques</li> </ul>	Mars 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recenser le nombre de salariés concernés et la nature des expositions déclarées (type surveillance médicale)</li> </ul>	Salariés suivis de ces entreprises cibles		<ul style="list-style-type: none"> <li>Référents techniques / IDEST</li> </ul>	Mars 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recueillir la nature des travaux réalisés dans ces établissements et identifier les potentielles substances chimiques susceptibles d'avoir un impact sur la santé des salariés via des fiches d'entreprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entreprises adhérentes ciblées</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Intervenants techniques / IDEST</li> </ul>	Fin 2025
<ul style="list-style-type: none"> <li>Etudier les expositions au Plomb lors de travaux, sur un échantillon défini, et quantifier les expositions via des prélèvements biologiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entreprises adhérentes ciblées</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Intervenants techniques / IDEST / MT</li> </ul>	Fin 2025

<b>2. Prévenir les risques d'exposition au plomb</b>				
	Cible	Description	Responsable	Echéances
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recenser les entreprises ayant mis en œuvre un plan d'actions de prévention</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entreprises ciblées</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Intervenants techniques / IDEST</li> </ul>	Fin 2025
<ul style="list-style-type: none"> <li>Accompagner les entreprises dans leur démarche de prévention Risque chimique :               <ul style="list-style-type: none"> <li>Accompagnement à l'évaluation</li> <li>Informé et sensibiliser les salariés en individuel et/ou collectif.</li> <li>Assurer le suivi et la mise en œuvre des préconisations formulées</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entreprises ciblées</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Intervenants techniques / IDEST / MT</li> </ul>	Fin 2025

<b>3. Traçabilité des expositions au plomb</b>				
	Cible	Description	Responsable	Échéances
<ul style="list-style-type: none"> <li>Traçabilité des expositions pour adapter le suivi médical en fonction des résultats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salariés suivis de ces entreprises cibles</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>IDEST / MT / ASST/SM</li> </ul>	

## Moyens (humains, matériels, informatiques, financiers...)

- Équipes pluridisciplinaires
- Plaquettes d'information
- Sensibilisations collectives et individuelles
- Métrologie biologique pris en charge par le SSTi03 pour l'échantillon défini

## Indicateurs de résultat

- Nombre d'entreprises ciblées dans lequel le SSTi03 a mené au moins une action de prévention Risque chimique
- Nombre de fiches d'entreprise réactualisées ou créées
- Les différentes catégories d'actions réalisées dans ces entreprises cibles (accompagnements, métrologies, sensibilisation, ...)
- Résultats des prélèvements biologiques dans l'échantillon établi
- Nombre de salariés ciblés / surveillance déclarée

## Indicateurs chiffrés

### Nombre d'entreprises cibles par code activité sur le département :

Code NAF	Nombre d'établissements cibles
29.20Z Fabrication de carrosseries et remorques	6
43.22A Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux	224
43.22B Travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation	189
43.31Z Travaux de plâtrerie	143
43.34Z Travaux de peinture et vitrerie	255
43.91A Travaux de charpente	31
43.91B Travaux de couverture par éléments	134
45.20A Entretien et réparation de véhicules automobiles légers	255
45.20B Entretien et réparation d'autres véhicules automobiles	19
45.32Z Commerces de détails d'équipements automobiles (*)	28
<b>Total général</b>	<b>1284</b>

Source : Preventiel 18.11.2020

(\*) sont concernées dans ce secteur d'activité les casses automobiles

### Nombre de salariés et types de suivi médical déclaré par l'entreprise en fonction du code activité

Code NAF		SI	SIA	SIR	SIR1	Total général
29.20Z	Carrosserie	54	1	12	0	67
43.22A	Plombier / chauffagiste / installateur d'équipements thermiques	152	18	62	1	233
43.22B		270	13	193	3	479
43.31Z	Plâtrerie / peintre	206	12	18	1	237
43.34Z		198	11	153	1	363
43.91A	Travaux de couverture / charpente	17	0	20	0	37
43.91B		126	8	115	5	254
45.20A	Réparation véhicule (potentiels travaux de carrosserie)	393	28	81	2	504
45.20B		41	6	22	0	69
45.32Z	Commerces de détails d'équipements automobiles	168	2	32	2	204
<b>Total général</b>		<b>1625</b>	<b>99</b>	<b>708</b>	<b>15</b>	<b>2447</b>

Source : Preventiel 18.11.2020

## Engagements des partenaires

- Laboratoires d'analyse biologique

## 5. Téléconsultation à SSTi03

### Fiche action : Téléconsultation à SSTi03

#### Pilote de l'action :

- Docteur Mariëlle TRÉSOOR

#### Groupe projet :

- Marie-Christine BAUCULAT
- Christine CHATAIGNER
- Patrice VIARD

#### Préambule :

Pour définir l'objectif de l'action-projet, il convient tout d'abord de définir sommairement les types de consultation pratiquées en Santé au Travail, ainsi que leurs justifications : elles dépendent avant tout des risques professionnels afférant au poste de travail du salarié et de la catégorie de suivi qui en découle (Art. R 4624-23 du Code du Travail), Suivi Individuel simple (SI), Suivi Individuel Adapté (SIA), Suivi Individuel Renforcé (SIR, 1 ou 2 pour intercurrence médecin / Infirmier à 1 an ou 2 ans).

Il s'en déduit des types de visite, par croisement avec la qualité du professionnel de Santé d'une part, Médecin ou Infirmier et l'origine de la consultation d'autre part, périodique, d'embauche, à la demande, de reprise, ... Visite d'information et de prévention initiale ou périodique : **VIP I ou VIP P ; Examen médical d'aptitude à l'embauche : EMAE ; Examen médical d'aptitude périodique : EMAP, ...)**

Chaque examen comporte une part d'échange, une part clinique, et une part d'examen complémentaires, les parts des 3 phases étant différentes en fonction des caractéristiques de la consultation décrites ci-dessus, (à l'instar du colloque singulier médecin-patient en médecine de soins)

Mais en 2020, de nouvelles contraintes sont apparues avec la crise sanitaire, et les objectifs de l'implémentation de la téléconsultation à partir de cette année pour officialisation dans le Projet de Service 2021-2025 sont désormais de 3 ordres : Développer la télémédecine à travers 3 axes principaux :

1. **Maintenir la réalisation de consultations empêchées en présentiel du fait de la crise sanitaire et du risque biologique afférant.**

Il s'agit en ce cas d'une mesure de maintien des activités de **consultation** malgré la présence d'un risque sanitaire important, en réduisant les interactions humaines en face à face physique.

2. **Permettre la réalisation de consultations qui n'auraient pas pu se réaliser en présentiel**, du fait de l'éloignement du médecin : ce projet s'efforce de respecter autant que faire se peut les 3 phases de consultation à distance, **en mettant en jeu si besoin un personnel d'assistance du médecin**, pour réaliser des gestes cliniques du médecin par délégation lorsqu'ils s'imposent eu égard aux caractéristiques de la situation

3. **Téléconsultation sans examen clinique et ou complémentaire**

Il en résulte 2 parties dans ce projet :

- Téléconsultations dans le cadre du maintien d'activité en cas de force majeure, notamment crise sanitaire
- Téléconsultations réalisées par des médecins tenus éloignés des Centres, avec assistance,

#### Axe stratégique :

Innovation en Santé Travail, pour adaptation réactive aux évolutions du contexte économique et social et de l'écosystème

#### Objectif opérationnel :

- Implémenter la télémédecine en Santé au Travail à l'instar de son développement en médecine générale et spécialisée, pour des motifs identiques : optimiser la disponibilité des intervenants pour rendez-vous pour augmenter le temps médical potentiel, réduire les temps de trajet du professionnel de santé comme celui du sujet, (salarié suivi), augmenter ainsi le temps médical disponible, réduire le risque routier et l'empreinte carbone
- Rendre possible des consultations qui ne le seraient pas du fait de causes externes, telles qu'une crise sanitaire

#### Motivations :

- Rendre possible des consultations impossibles en présentiel pour divers motifs
- Optimiser le temps médical des Médecins du Travail
- Diffuser des messages de prévention sous forme numérique en préparation de la téléconsultation
- Rendre plus attractif les postes de Médecins du Travail et des IDEST par la gamme de ressources mise à la disposition de leur pratique professionnelle
- Réduire les déplacements des salariés suivis
- Réduire les temps et les coûts de désinfection des locaux après passage d'un salarié en consultation

#### Liens avec les autres plans – Contexte réglementaire

Dans une instruction du Ministère du Travail sur la **MOBILISATION DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL PENDANT LA CRISE SANITAIRE** mise à jour le 7 octobre 2020, il était indiqué ce qui suit :

**Quelles sont les modalités de report ou d'annulation des visites ?**

Le décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 prévoit que certaines visites qui devaient se dérouler entre le 12 mars et le 31 août 2020 peuvent être reportées au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020 (cf. tableau question précédente).

**Dans quelles conditions les services de santé au travail peuvent-ils avoir recours à la téléconsultation ?**

Compte tenu de la situation sanitaire, les visites peuvent désormais, dans le respect des gestes barrières, être réalisées en présentiel.

Toutefois, les services de santé au travail peuvent toujours avoir recours aux téléconsultations pour assurer le suivi individuel des salariés selon des modalités conformes aux recommandations de la Haute autorité de santé (HAS). Ainsi, les services de santé au travail sont invités à s'organiser et à s'équiper des outils appropriés, afin de pouvoir se conformer aux bonnes pratiques identifiées par la HAS.

Cependant, à titre exceptionnel les services de santé au travail peuvent encore recourir à des solutions de vidéotransmission grand public jusqu'au 31 décembre 2020 afin de réaliser dans le délai imparti les visites qui ont pu être reportées dans le cadre de la crise sanitaire. Dans ce cas précis, les services de santé au travail doivent respecter les principes généraux suivants :

1. Le salarié doit accepter la téléconsultation ;
  2. Le système de communication doit permettre une communication en temps réel par vidéotransmission (nécessité de disposer d'une webcam), la communication par tablette ou téléphone portable étant autorisée ;
  3. L'organisation et les moyens pour la téléconsultation doivent garantir la confidentialité des échanges (professionnel de santé et salarié peuvent dialoguer sans interférence extérieure) ;
  4. La téléconsultation doit permettre une traçabilité des échanges (alimentation du dossier médical en santé au travail et transmission d'une attestation de visite ou d'un avis d'aptitude par courriel au salarié et à l'employeur) ;
- Durant cette période, ils peuvent également, par dérogation au deuxième principe ci-dessus, recourir à un entretien téléphonique lorsque la vidéotransmission est techniquement impossible et qu'un examen physique n'est pas jugé nécessaire. Ces visites ne font pas l'objet d'une reprogrammation, sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire. La téléconsultation peut être mise en œuvre par l'ensemble des professionnels de santé, pour tout type de visite.

## Données

- Nombres de téléconsultations réalisées :
  - Professionnel de Santé situé en extérieur :
    - Médecin :
      - Salarié en téléconsultation situé en extérieur
      - Salarié en téléconsultation situé sur Centre
    - IDEST :
      - Salarié en téléconsultation situé en extérieur
      - Salarié en téléconsultation situé sur Centre
  - Professionnel de Santé sur Centre :
    - Médecin :
      - Salarié en téléconsultation situé en extérieur
      - Salarié en téléconsultation situé sur Centre ou Annexe
    - IDEST :
      - Salarié en téléconsultation situé en extérieur
      - Salarié en téléconsultation situé sur Centre ou Annexe

## Actions complémentaires possibles

- Téléexpertise par le médecin tuteur (requis) au médecin en formation
- Téléassistance du médecin en formation (requérant) par son tuteur (requis)

## Description des actions

1) Téléconsultations dans le cadre du maintien d'activité en cas de force majeure, notamment crise sanitaire				
	Cible	Description	Responsable	Échéances
<ul style="list-style-type: none"> <li>Établir et actualiser les modes opératoires et protocoles de télé médecine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>MT / IDEST / ASST/SM</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Groupe de travail Télé médecine</li> <li>CMT</li> </ul>	Fin état d'urgence sanitaire
<ul style="list-style-type: none"> <li>Proposer ce moyen innovant aux entreprises et recueillir leur consentement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entreprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lors de la prise de rendez-vous</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ASST/SM de l'équipe, avec concours de l'IDEST ou du Médecin si nécessaire</li> </ul>	Fin état d'urgence sanitaire
<ul style="list-style-type: none"> <li>Proposer ce moyen aux salariés des entreprises susceptibles d'accepter de recourir à la téléconsultation pour certaines visites, dans le cadre d'un consentement libre et éclairé, en tenant avant tout compte de sa faisabilité, en fonction du type de suivi et de la nature de la visite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salariés</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>MT / IDEST / ASST/SM de l'équipe</li> </ul>	Fin état d'urgence sanitaire
<ul style="list-style-type: none"> <li>Définir un local pour la réalisation de la télé médecine : <ul style="list-style-type: none"> <li>Bureau de téléconsultation de proximité sur chaque Centre principal</li> <li>Local adapté si interne à l'entreprise</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salariés</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>ASST/SM de l'équipe, avec concours de l'IDEST ou du Médecin si nécessaire</li> <li>Groupe de travail Télé médecine</li> </ul>	Fin 2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>Créer et utiliser une plateforme télévisuelle « W-TéléConsult-ssti03 » sur serveur spécifique (contrôle, sécurité)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salariés ayant consenti à bénéficier d'une téléconsultation</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Cellule Informatique</li> </ul>	Fin 2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>Réaliser des téléconsultations selon protocole, (à la suite de la télé réception par le/la ASST/SM pour les médecins)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salariés ayant consenti à bénéficier d'une téléconsultation</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>MT/IDEST</li> </ul>	Fin 2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluer la nécessité d'exams complémentaires lors d'un rendez-vous ultérieur sur un Centre si salarié en téléconsultation en extérieur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salariés ayant consenti à bénéficier d'une téléconsultation</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>MT/ IDEST</li> </ul>	Fin 2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>Etablir un questionnaire de satisfaction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salariés ayant bénéficié d'une téléconsultation</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Groupe de travail Télé médecine</li> <li>CMT</li> </ul>	Fin 2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>Envoi du questionnaire à la fin de chaque téléconsultation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salariés ayant bénéficié d'une téléconsultation</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>ASST/SM de l'équipe</li> </ul>	1 <sup>er</sup> trimestre 2021

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilan et exploitation des ressentis employeurs / salariés / professionnels de santé : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Après 6 mois puis,</li> <li>○ Chaque année</li> </ul> </li> <li>• En fonction des retours, adapter les protocoles, modes opératoires, logiciels et matériels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés ayant bénéficié d'une téléconsultation</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Groupe de travail Télé médecine</li> <li>• CMT</li> <li>• Conseil d'Administration</li> </ul>	1 <sup>er</sup> trimestre 2021
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Groupe de travail Télé médecine</li> <li>• Cellule Informatique</li> </ul>	Tous les 6 mois jusqu'à fin 2025

## 2) Téléconsultations réalisées par des médecins tenus éloignés des Centres, avec assistance de l'IDEST

	Cible	Description	Responsable	Échéances
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Établir des modes opératoires et protocoles de télé médecine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MT / IDEST / ASST/SM</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Groupe de travail Télé médecine</li> <li>• CMT</li> </ul>	Début 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer ce moyen aux entreprises du médecin tenu éloigné des Centres pour les : <ul style="list-style-type: none"> <li>- EMAE</li> <li>- EMAP</li> <li>- VIPI pour SIA</li> <li>- Visites de reprise après congé maternité</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprises confiées au médecin tenu éloigné des Centres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instructions données à la ASST/SM de l'équipe pluri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ASST/SM de l'équipe, avec concours de l'IDEST ou du Médecin si nécessaire</li> <li>• MT / IDEST</li> </ul>	Début 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer ce moyen aux salariés de ces entreprises susceptibles d'accepter de recourir à la téléconsultation pour certaines visites, dans le cadre d'un consentement libre et éclairé, en tenant avant tout compte de sa faisabilité, en fonction du type de suivi et de la nature de la visite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés ayant consenti à bénéficier d'une téléconsultation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lors de la prise de rendez-vous</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ASST/SM de l'équipe avec concours de l'IDEST ou du Médecin si nécessaire</li> <li>• MT / IDEST</li> </ul>	Début 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapter des plannings permettant l'assistance de l'IDEST au médecin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MT / IDEST / ASST/SM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lors de la fixation des rendez-vous</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ASST/SM de l'équipe</li> </ul>	Début 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliser une Plateforme télévisuelle validée par les autorités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés ayant consenti à bénéficier d'une téléconsultation</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cellule Informatique</li> </ul>	Début 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réaliser des téléconsultations selon protocole, à la suite d'une première partie de consultation du salarié réalisée par l'IDEST, puis sous consigne du médecin distant, et la mise en jeu éventuelle d'objets connectés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés ayant consenti à bénéficier d'une téléconsultation</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• MT/ IDEST</li> </ul>	Début 2021

## 2) Téléconsultations dans le cadre du maintien d'activité en cas de force majeure, notamment crise sanitaire : suite

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Établir un questionnaire de satisfaction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés ayant bénéficié d'une téléconsultation</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Groupe de travail Télémédecine</li> <li>• Cellule Informatique</li> </ul>	1 <sup>er</sup> trimestre 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Envoi du questionnaire à la fin de chaque téléconsultation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés ayant bénéficié d'une téléconsultation</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ASST/SM</li> </ul>	1 <sup>er</sup> trimestre 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilan et exploitation des ressentis employeurs / salariés / professionnels de santé :             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Après 6 mois puis,</li> <li>○ Chaque année</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorités de tutelle</li> <li>• Partenaires de l'action</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Groupe de travail Télémédecine</li> <li>• CMT</li> <li>• Conseil d'Administration</li> <li>• Groupe de travail Télémédecine</li> <li>• Cellule Informatique</li> </ul>	Fin 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En fonction des retours, adapter les protocoles, modes opératoires, logiciels et matériels</li> </ul>				

3) Téléconsultations sans nécessité d'examen clinique et/ou complémentaire				
	Cible	Description	Responsable	Échéances
<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualiser les modes opératoires et protocoles de télé médecine en tenant compte de la réglementation et après analyse des expérimentations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>MT / IDEST / ASST/SM</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Groupe de travail Télé médecine</li> <li>CMT</li> </ul>	Fin 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>Définir les axes généraux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>MT et SSTi03</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Groupe de travail Télé médecine</li> <li>CMT</li> </ul>	1 <sup>er</sup> semestre 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>Proposer ce moyen innovant à certaines entreprises selon le choix du médecin, et recueillir leur consentement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entreprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lors de la prise de rendez-vous</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ASST/SM de l'équipe, avec concours de l'IDEST ou du Médecin si nécessaire</li> </ul>	1 <sup>er</sup> semestre 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>Définir avec ces entreprises un cadre de téléconsultation selon protocole</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entreprises</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>MT / IDEST / ASST/ SM de l'équipe</li> </ul>	1 <sup>er</sup> semestre 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>Proposer ce moyen aux salariés des entreprises ayant accepté de recourir à la téléconsultation pour certaines visites, dans le cadre d'un consentement libre et éclairé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salariés ayant consenti à bénéficier d'une téléconsultation</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>ASST/SM de l'équipe, avec concours de l'IDEST ou du Médecin si nécessaire</li> </ul>	1 <sup>er</sup> semestre 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>Envoi du questionnaire à la fin de chaque téléconsultation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salariés ayant consenti à bénéficier d'une téléconsultation</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>ASST/SM</li> </ul>	1 <sup>er</sup> semestre 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bilan et exploitation des ressentis employeurs / salariés / professionnels de santé : <ul style="list-style-type: none"> <li>Après 6 mois puis,</li> <li>Chaque année</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salariés ayant bénéficié d'une téléconsultation</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>MT/ IDEST</li> </ul>	Fin 2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>En fonction des retours, adapter les protocoles, modes opératoires, logiciels et matériels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salariés ayant bénéficié d'une téléconsultation</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Groupe de travail Télé médecine</li> <li>CMT</li> <li>Conseil d'Administration</li> <li>Groupe de travail Télé médecine</li> <li>Cellule Informatique</li> </ul>	Fin 2022

#### Moyens (humains, matériels, informatiques, financiers...)

- Formation des membres des équipes pluridisciplinaires à la pratique de téléconsultation
- Cabinets dédiés à la téléconsultation (en proximité) sur les Centres
- Matériel : ordinateur portable équipé du logiciel Préventiel et d'un client VPN
- Connection internet (clés 4G)
- Logiciels
  - Plateforme télévisuelle « W- TéléConsult-ssti03 » sur serveur spécifique
  - Stéthoscope connecté

- Otoscope connecté
- o Logiciel d'enquêtes pour questionnaire de satisfaction
- o Ouverture d'un dossier « Télémédecine » sur la plateforme collaborative – espace « Projets en cours »
- Logiciel de réservation de cabinets de téléconsultation sur les Centres : SuperSaaS
- Mode opératoire, protocole de travail « exercice de la téléconsultation »

## Indicateurs de résultat

- Nombre d'entreprises ciblées, nombre de salariés concernés
- Nombres de téléconsultations réalisées
  - Professionnel de Santé situé en extérieur :
    - Médecin :
      - o Salarié en téléconsultation situé en extérieur
      - o Salarié en téléconsultation situé sur Centre
    - IDEST :
      - o Salarié en téléconsultation situé en extérieur
      - o Salarié en téléconsultation situé sur Centre
  - Professionnel de Santé sur Centre :
    - Médecin :
      - o Salarié en téléconsultation situé en extérieur
      - o Salarié en téléconsultation situé sur Centre ou Annexe
    - IDEST :
      - o Salarié en téléconsultation situé en extérieur
      - o Salarié en téléconsultation situé sur Centre ou Annexe
  - Taux de téléconsultations réalisées :
    - o Pour le Service
    - o Par Centres principaux
    - o Par équipes pluridisciplinaires
- Bilan de satisfaction des salariés ayant bénéficié d'une téléconsultation
- Bilan de satisfaction des employeurs dont les salariés ont bénéficié d'une téléconsultation
- Bilan de satisfaction des personnels ayant participé à la réalisation de téléconsultations

Projet 1 : téléconsultations / effectuées en raison de la crise sanitaire	Projet 2 : visites médicales périodiques des salariés (SIR) via des téléconsultations et assistance infirmier	Projet 3 : Téléconsultations sans nécessité d'examen clinique et/ou complémentaire

## Engagement des partenaires

- MIRT, ARS, CNOM03, Conseil Départemental de l'Allier, Faculté de Médecine – Chaire de Médecine du Travail

## Annexes

- Avis de la SFMT relatif à la téléconsultation en santé au travail – 19 avril 2020
- Haute Autorité de Santé - Télémédecine – La téléconsultation et la téléexpertise en pratique
- Haute Autorité de Santé - Qualité et sécurité des actes de téléconsultation et de téléexpertise
- Haute Autorité de Santé – Télémédecine
- Guide téléconsultation et téléexpertise - HAS
- Fiche d'information du patient et rendez-vous pour téléconsultation - HAS
- Rapport au parlement sur les expérimentations en télémédecine
- Communiqué de la Société Française de Télémédecine (SFT), du Conseil National de l'Ordre des Médecins (CNOM), de la Fédération Hospitalière de France (FHF), de la Fédération de l'Hospitalisation Privée (FHP) et de la Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne (FEHAP) et de UNICANCER
- Communiqué de l'Ordre des Médecins sur la téléconsultation – 26 mai 2020
- Extrait du Rapport IGAS sur l'attractivité des professions de Santé au Travail
- Virage Numérique – Ma Santé 2022 – Délégation Ministérielle – Ministère de la Santé
- Protocole de téléconsultation à SSTi03
- Mode opératoire W-TéléConsult – SSTi03

## **B. ENGAGEMENT DANS LES PARTENARIATS**

### **1. CPOM**

SSTi03 a signé un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et Moyens (CPOM) en novembre 2020 avec les services de la DIRECCTE Auvergne Rhône Alpes et CARSAT Auvergne.

Dans ce cadre, un certain nombre d'actions communes ont été menées sur les thématiques :

- TMS
- PDP

Des actions complémentaires sont régulièrement menées avec les services de la CARSAT dans le cadre du plan « TMS pro ». Enfin, une collaboration ponctuelle se met en place de problématiques spécifiques détectées dans certaines entreprises (aménagement de poste de travail, sensibilisation des salariés...).

SSTi03 veillera à la préservation du partenariat de qualité qu'il entretient avec Presta RH.

### **2. Presta RH et la CARSAT Auvergne**

SSTi03, dans le cadre de ses missions et notamment celles de la cellule RPS, s'appuie sur le savoir-faire et les compétences reconnues de Presta RH en sollicitant ses services dans le domaine de la prévention des Risques Psychosociaux depuis 2015.

Dans ce cadre SSTi03 et Presta RH sont liés par une convention de prestation de services dont l'objectif principal est la réalisation de bilans psychosociaux ; cette convention sera renouvelée dans le cadre de notre Projet de Service 2021 – 2025.

Selon la problématique rencontrée (souffrance au travail, relations conflictuelles, accident du travail, agression...), le psychologue du travail peut recevoir toute personne sur prescription d'un médecin de SSTi03, avec pour objectifs :

- Pour le médecin, lui apporter un éclairage pour étayer son diagnostic
- Pour le bénéficiaire, l'aider à mieux comprendre les enjeux de la situation de mal-être au travail, redonner du sens, de façon à (re)trouver les ressources pour y faire face

Le public est constitué de salariés suivis par SSTi03, orientés par le Médecin et ayant donné son accord pour ce bilan. Il est réalisé par des Psychologues du Travail mandatés par Presta RH. Cette prestation est accessible à l'issue d'un entretien entre le bénéficiaire et le Médecin de SSTi03 qui rédige une fiche de prescription circonstanciée. Les entretiens se déroulent dans les locaux de SSTi03. La prestation est composée d'un ou deux entretien(s) d'une durée totale maximale de 2 heures et d'une restitution écrite et/ou orale remise au Médecin prescripteur.

Elle aborde les points suivants :

- L'analyse du contexte avec prise en compte des faits mais aussi des perceptions, des attentes, des freins, des aptitudes relationnelles...
- L'identification des conséquences physiques, psychologiques, organisationnelles, sociales, administratives... de la situation de souffrance au travail
- La recherche des facteurs de mieux-être et des stratégies pour les activer : sources de soutien et de reconnaissance, renforcement de l'autonomie, du sentiment d'efficacité, de l'appétence à la communication...

Cette convention nous permet également d'avoir à disposition des psychologues aguerris pour accompagner nos collaborateurs dans leur mission d'action en milieu de travail.

Tableau récapitulatif des bilans psychosociaux réalisés par Presta RH

PRESTA RH	2018		2019		2020 (*)	
	Interventions	Heures	Interventions	Heures	Interventions	Heures
Montluçon	62	155,00	57	142,50	58	147,50
Moulins	82	205,00	56	140,00	30	75,00
Vichy	118	295,00	220	555,50	68	168,00
<b>TOTAUX</b>	<b>262</b>	<b>655,00</b>	<b>333</b>	<b>838,00</b>	<b>156</b>	<b>390,50</b>

(\*) au 30 novembre 2020

Dans notre fiche action CPOM et celle de notre projet de service consacré à la PDP, nous rappelons la nécessité d'engagements partenariaux sur la question du maintien en emploi. Ainsi, en collaboration avec les principaux acteurs concernés, que sont la CPAM, La Carsat et le Cap emploi 03, notamment le porteur de l'axe 2 « volet maintien », nous souhaitons mettre en place une action de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) en 2021.

Nous mettrons en œuvre un accompagnement collectif et individuel de salariés suivi en risque d'inaptitude afin de :

- Questionner la genèse de la situation individuelle représentant un risque de désinsertion
- Orienter le salarié dans son parcours de reconversion le plus précocement possible,
- Favoriser le retour à l'emploi en activant outils, dispositifs et partenariats
- Activer le pouvoir d'agir du salarié en risque d'inaptitude en tenant compte des facteurs psychologiques en jeu et des répercussions psychiques de l'arrêt de longue durée

Cette action sera rattachée à notre cellule PDP en cours de création.

Afin de mener à bien cette prestation, nous avons embauché une psychologue du travail pour intervenir dans cette mission, aussi bien sur le plan opérationnel, notamment en appui conseil, que sur l'ingénierie du projet. Elle devra former en 2021 des personnels référents ainsi que l'ensemble du personnel de SSTi03 aux procédures mises en place.

### 3. Partenariat sur le développement des Systèmes d'Information - CASSIS

Courant 2017, l'ARS a mis en place, à titre expérimental, des **CASSIS (Comité d'Animation Sur les Systèmes d'Information en Santé)**, sur les départements de l'**Allier** et de la Haute-Loire. Ces espaces de concertation et de communication, axés sur la gestion de projets et les usages, réunissent les principaux acteurs de santé du département (ARS, URPS, CISS, CPAM, établissements de santé, Conseil Départemental, coordinations, ...), pour un déploiement concerté.

SSTi03, grâce à son partenariat avec le Conseil Départemental de l'Allier, a intégré le CASSIS Allier, entre autres pour représenter la Santé au Travail parmi les structures médicales du département.

Il a pu ainsi partager son expérience de l'usage de la Messagerie Sécurisée de Santé et de la télémédecine avec ces différentes institutions.

Ce partenariat nous permettra de réaliser une veille sur l'ensemble des développements numériques en santé de sorte à rester à la pointe dans ce domaine.

## SIGLES – ACRONYMES

**AGEFIPH** : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées  
**AMT** : Actions en Milieu de Travail  
**ANACT** : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail  
**ARACT** : Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail  
**ARS** : Agence Régionale de Santé  
**ASST** : Assistant de Service de Santé au Travail  
**AST** : Assistant en Santé au Travail  
**AT/MP** : Accidents du Travail/Maladies Professionnelles  
**CAM** : Communauté d'Agglomération Montluçonnaise  
**CARSAT** : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail  
**CET** : Contribution Economique Territoriale  
**CHSCT** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail  
**CMT** : Commission Médico-Technique  
**CRAM** : Caisse Régionale d'Assurance Maladie  
**CRPRP** : Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels  
**CSE** : Comité Social et Économique  
**CVAE** : Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises  
**DIRECCTE** : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi  
**DU** : Document Unique  
**DUERP** : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels  
**EI** : Entretien Infirmier  
**ETP** : Equivalent Temps Plein  
**IJ** : Indemnités journalières  
**IPRP** : Intervenant en Prévention des Risques Professionnels  
**IST** : Infirmier(ère) de Santé au Travail  
**MIR** : Médecin Inspecteur Régional  
**PDP** : Prévention de la Désinsertion Professionnelle  
**PRAP** : Prévention des Risques liés à l'Activité Physique  
**PRESANSE** : Prévention et Santé au Travail (Fédération des SSTI)  
**PRESTA RH** : Prévention Santé au Travail Accompagnement en Ressources Humaines  
**RH** : Relations Humaines  
**RPS** : Risques Psycho Sociaux  
**SAMETH** : Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés  
**SIST** : Service Interprofessionnel de Santé au Travail  
**SI** : Suivi Individuel  
**SIA** : Suivi Individuel Adapté  
**SIR** : Suivi Individuel Renforcé  
**SST** : Sauvetage Secourisme du Travail  
**SSTI** : Service de Santé au Travail Interentreprises  
**TMS** : Troubles Musculo-Squelettiques  
**EMAE** : Examen Médical d'Aptitude l'Embauche  
**EMAP** : Examen Médical d'Aptitude Périodique  
**VIP** : Visite d'Information et de Prévention  
**VIP I** : Visite d'Information et de Prévention Initiale

## Glossaire

**Travail collaboratif** : le **travail collaboratif** est un mode de travail où collaborent de nombreuses personnes, grâce aux technologies de l'information et de la communication, notamment les **plateformes internet dites « plateformes collaboratives »** ; le travail n'est plus fondé sur l'organisation hiérarchisée traditionnelle.

Les outils informatiques permettent ainsi de maximiser la créativité et l'efficacité des groupes, associés à des projets, même si ils sont très dispersés dans l'espace et le temps

**Quotient digital** : le quotient digital est la capacité d'acquérir et d'appliquer de nouvelles connaissances et de nouvelles compétences liées aux technologies digitales

## PROJET DE SERVICE 2020 - 2025

- **Présentation le 20 novembre 2020 en Commission Médico Technique :**  
La Commission Médico Technique donne un avis favorable au présent Projet de Service afin qu'il soit soumis à la Commission de Contrôle et au Conseil d'Administration.
  
- **Présentation le 10 décembre à la Commission de Contrôle pour avis :**  
La Commission de Contrôle donne un avis favorable.
  
- **Présentation le 10 décembre 2020 au Conseil d'Administration pour validation :**  
Le Conseil d'Administration valide le Projet de Service 2021 - 2025.



Pascal FENIET  
Président de SSTi03