



PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL
VENDEE LITTORAL
Les Sables d'Olonne | Fontenay-le-Comte



PROJET DE SERVICE

Prévention Santé Travail
Vendée Littoral
2025 - 2030



Prévention Santé Travail Vendée Littoral (PSTVL) - 2 Rue des Frères Lumière - 85340 LES SABLES D'OLONNE



TABLE DES MATIÈRE

1. PRÉAMBULE	3
2. CONTEXTE DU SERVICE	5
2.1. Analyse collective des besoins	5
2.2. Territoire / Géographie / Typologie adhérents	8
2.3. Agrément / Certification / Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) / Plan Régional de Santé au Travail 4 ^{ème} édition (PRST4)	9
2.4. Besoins identifiés	10
3. PRESENTATION PSTVL	11
3.1. Gouvernance	11
3.2. Structure des services	11
3.3. Moyens humains	13
3.4. Démarche qualité	16
4. OFFRE DE SERVICES	17
4.1. Gestion des adhérents	17
4.1.1. <i>Parcours adhérents</i>	17
4.1.2. <i>Outils mis à disposition de l'adhérent</i>	18
4.2. Offre socle PSTVL	18
4.2.1. <i>Suivi individualisé</i>	18
4.2.2. <i>Prévention des risques professionnels</i>	19
4.2.3. <i>Prévention de la Désinsertion Professionnelle</i>	20
4.2.4. <i>Actions prioritaires</i>	22
4.3. Offre spécifique	26
4.4. Offre complémentaire	26
5. FONCTIONS SUPPORTS	27
5.1. Ressources Humaines (et services généraux)	27
5.2. Communication	28
5.3. Système d'information / Règlement Général de Protection des Données (RGPD)	29
5.4. Finances	30
5.5. Logistique – immobilier et perspectives	31
5.6. Développement durable	32
6. PERSPECTIVES	33
6.1. Projets futurs	33
6.2. Démographie médicale	33
6.3. Révision annuelle	33
6.4. Evolution démographique et fonctionnelle du territoire	34
7. GLOSSAIRE	35
8. ANNEXES	36



Projet de Service 2025 / 2030

Référence	PRA-M1-037
Version	1
Date	13/12/2024
Pagination	3 / 61

1. PRÉAMBULE

Le Projet de Service (2025-2030) du service Prévention Santé Travail Vendée Littoral (PSTVL) définit nos missions, actions, et objectifs, afin de répondre aux besoins de prévention, de santé, d'information et de sensibilisation que nous devons à nos entreprises adhérentes - y compris pour la surveillance médicale des travailleurs temporaires.

Le Projet de Service 2025-2030 du PSTVL s'inscrit dans le cadre du « renforcement » de la prévention et de la santé au travail, initié par la loi n°2021-1018 du 2 Août 2021.

Avec cette réforme, le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) voit sa mission et son champ d'intervention s'élargir. Sa mission ne consiste plus seulement à « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail » : elle intègre des objectifs de maintien en emploi et de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP). La prévention des risques professionnels et le suivi de la santé au travail constituent donc avec la PDP les missions principales du SPSTI.

Son champ d'intervention est étendu aux salariés indépendants et aux employeurs non-salariés qui peuvent adhérer et bénéficier de l'offre de service « socle » et d'une offre dite spécifique.

Les fondements et les ambitions du PSTVL pour le Projet de Service 2025-2030

La loi de réforme de la santé au travail du 2 Août 2021 modifie les pratiques et justifie les évolutions qui, désormais, s'imposent et auxquelles répondent les engagements pris dans le présent Projet de Service.

❖ Une offre de service déclinée en offres « socle » et spécifique

L'offre « socle » du PSTVL est délivrée à tous les adhérents. L'offre spécifique se destine aux travailleurs indépendants.

Cette offre du PSTVL se traduit par des actions mesurables et évaluables. Les indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettent de suivre l'effectivité du service rendu. Le pilotage est effectué selon la méthodologie inhérente à la certification à venir.

❖ Une mission de prévention primaire remplie avec efficience

La mission de prévention primaire renforcée qui nous est confiée repose sur plusieurs principes fondamentaux. Les professionnels doivent s'engager dans une approche de prévention élargie. Il est donc essentiel de développer une stratégie de prévention qui favorise une démarche collective, intervenant le plus en amont possible des problématiques identifiées.

❖ L'accompagnement des adhérents dans l'évaluation des risques professionnels

Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, la loi du 2 Août 2021 prévoit la mise à jour de la Fiche Entreprise (FE) au moins tous les 4 ans, et la réalisation d'une action de prévention primaire au moins une fois tous les 4 ans.

❖ La prévention de l'usure professionnelle

La prévention de l'usure professionnelle passe par la mise en œuvre de nouvelles visites introduites dans le suivi individuel de l'état de santé des salariés.

Trois nouvelles visites sont ainsi obligatoires :

- La visite de mi-carrière, à vocation médico-sociale et de maintien en emploi,
- La visite post-exposition et la visite de fin de carrière, qui ont pour vocation de mettre en place un suivi post-exposition et post-professionnel pour les salariés en suivi individuel renforcé.

❖ Le développement en interne des équipes pluridisciplinaires

L'animation et la coordination des actions pluridisciplinaires s'inscrivent dans un projet de prévention spécifique à chaque secteur, élaboré en fonction des types d'entreprises et des risques associés. L'engagement de personnel qualifié et l'évolution progressive des méthodes de travail facilitent sa réalisation.

❖ Des projets de secteur alignés sur les priorités du CPOM et du PST4

La prévention primaire déclinée dans le CPOM oriente les priorités des projets de secteur. Ces actions de prévention se conçoivent en conformité avec la stratégie nationale de santé inscrite dans le 4^{ème} Plan national de santé au travail (PST4), et regroupées en 4 axes stratégiques et 11 objectifs, ainsi qu'avec sa déclinaison régionale (4^{ème} Plan Régional de Santé au Travail). Celle-ci est affinée sous la forme d'actions plus ciblées dans chaque bassin d'emplois : elle est

fondée sur des éléments de diagnostic territorial que réalisent les équipes des secteurs.

❖ La délégation des tâches des médecins du travail aux Infirmier(e)s Santé-Travail (IST)

La délégation d'un certain nombre de tâches dévolues aux médecins du travail à d'autres professionnels de la prévention, en particulier aux IST, est inscrite dans la loi de réforme de 2021. La contribution des infirmiers aux Actions en Milieu de Travail (AMT) reste à développer en faisant progresser les pratiques.



Les clés de la réussite du PSTVL

Pour garantir l'effectivité de notre offre de service, il convient que le système en charge de sa réalisation dispose des ressources indispensables à sa réussite :

- **S'approprier et promouvoir la certification** comme un levier essentiel pour réguler les pratiques et le fonctionnement des SPSTI.
- **Confirmer une organisation managériale** visant à renforcer les liens entre le Siège et les différents secteurs, garantissant ainsi une harmonisation et une diffusion des bonnes pratiques.
- **Mettre en œuvre la pluridisciplinarité**, qui constitue le principal levier de la prévention primaire et qui est désormais prioritaire. Bien que l'apport de ressources nécessaires et l'évolution progressive des méthodes aient permis cette mise en œuvre, il reste encore beaucoup à accomplir, notamment en adoptant une vision plus globale de nos pratiques conforme à la législation actuelle. L'animation et la coordination des équipes pluridisciplinaires par les médecins du travail, comme le stipule le texte de 2011, ainsi que la capacité de mobilisation opérationnelle, s'orientent de plus en plus vers un mode « projet » et de délégation. Cette animation-coordination s'inscrit dans un projet de prévention (local, territorial ou régional) ciblant une typologie d'activités ou d'entreprises, voire une branche professionnelle ou des types de risques, et facilite la mobilisation de partenariats pertinents.
- **Compter sur des ressources essentielles** provenant des services « supports », notamment un système d'information fiable et robuste, intégrant toutes les fonctionnalités nécessaires à l'accomplissement de la mission.
- **Développer l'interface numérique avec les adhérents** pour optimiser le service offert et maintenir l'attractivité de PSTVL.



2. CONTEXTE DU SERVICE

2.1. Analyse collective des besoins

❖ Rappels :

Au niveau national, la **loi du 2 Août 2021** engage les Services de Prévention Santé au Travail Interentreprises dans un certain nombre de démarches orientées autour de l'offre de services (cf. 2.4. *Besoins identifiés*)

Au niveau régional, les services s'investissent dans un **Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens**, dont les propositions se dirigent vers les 3 objectifs suivants :

- La Prévention de la Désinsertion Professionnelle ;
- La prévention du risque radon ;
- Le parcours de formation d'infirmier(e)s en pratique renforcée.

(cf. 2.3. *Agrément / Certification / CPOM / PRST4 et 6.1. Projets futurs*)

De plus, le **Plan Régional en Santé au Travail** dans sa 4^{ème} version s'articule autour de 3 priorités stratégiques :

- Renforcer la prévention primaire sur le lieu de travail et la culture de prévention dans les petites entreprises,
- Développer la prévention de la désinsertion professionnelle en favorisant le maintien en emploi,
- Proposer une approche partagée de la santé en décloisonnant la santé au travail, la santé publique et la santé environnementale.

(cf. 2.3. *Agrément / Certification / CPOM / PRST4*)

❖ Quelques indicateurs du contexte régional et départemental :

Activités :

699 459, c'est le nombre de personnes qui résident en Vendée en 2021, selon l'Insee.

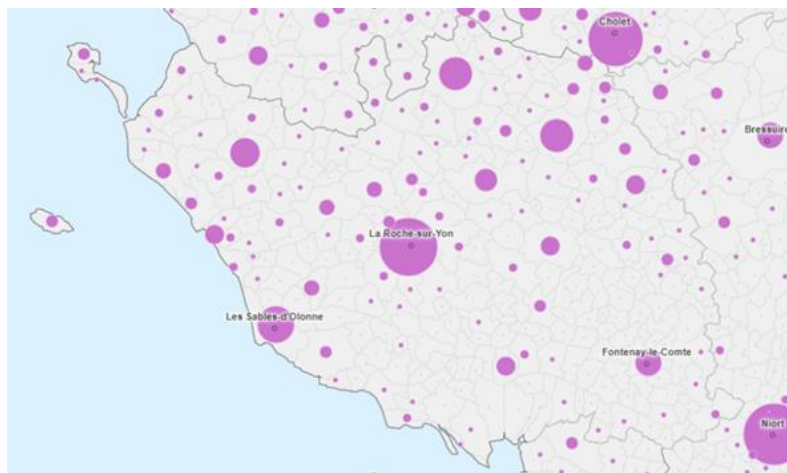
Parmi eux :

	2010	2015	2021
Ensemble	392 228	396 847	404 860
Actifs en %	73,7	76	77,1
Actifs ayant un emploi en %	66,9	67,1	70,1
Chômeurs en %	6,9	8,9	7
Inactifs en %	26,3	24	22,9
Élèves, étudiants et stagiaires non rémunérés en %	7,2	7,6	7,8
Retraités ou préretraités en %	12,4	10,4	9,3
Autres inactifs en %	6,6	6	5,8

Sources : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, Département de la Vendée, exploitations principales, géographie au 01/01/2024.

Répartition par **secteur d'activités** en Vendée :

	Etablissements	Salariés	Offres d'emploi	Embauches
Commerce de détail	2 263	19 544	3 090	4 230
Travaux de construction spécialisés	2 477	19 243	1 930	960
Industries alimentaires	560	18 382	3 420	1 770
Commerce de gros	811	10 636	2 860	720
Transport terrestre et transport par conduite	309	8 741	1 940	930



Nombre d'emploi par communes en 2020 (Source : Observatoire territoires, ANCT 2023)

Exemples :

Communes	Nombre d'emplois
Les Sables d'Olonne	18 393
Fontenay Le Comte	9 877
Luçon	6 027
Chantonnay	4 629
Pouzauges	4 615
Les Achards	4 046
Talmont Saint Hilaire	2 547
Sainte Hermine	2 331
La Chataigneraie	2 098

Chômage :

En France, le taux de chômage est de **7,5 %**.

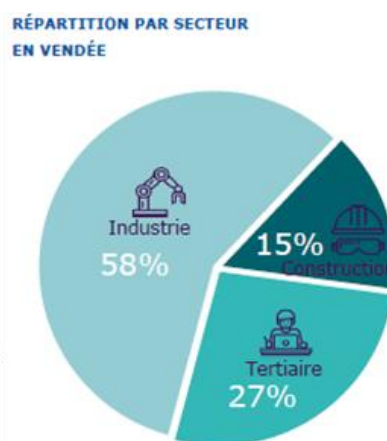
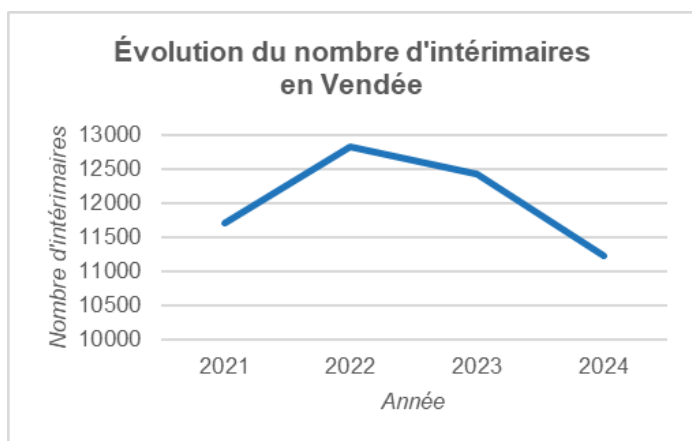
La Vendée enregistre un taux de **5,3 %**, ce qui fait de lui l'un des départements les plus dynamiques du pays.

(Source INSEE, 4^{ème} trimestre 2023)

Activités intérimaires et saisonnières :

Du fait de sa situation géographique, la Vendée est un bassin d'emploi favorable aux recrutements de personnels intérimaires et saisonniers

- **Intérimaires :** (Source : Observatoire régional de l'emploi des Pays de la Loire, 1^{er} trimestre 2024)



- **Saisonniers :** (Source : Besoins en Main D'œuvre 2022 – Pays de la Loire)

La Vendée est un département fortement marqué par la saisonnalité. **43,9%** des projets de recrutement sont saisonniers, soit plus de 20 400 sur 46 500 intentions d'embauche. Il est noté une forte hausse des perspectives d'embauche mais des difficultés de recrutement en 2022.

La Vendée enregistre la plus forte proportion de projets identifiés comme saisonniers de la région et Les Sables d'Olonne est un des deux bassins les plus concernés (l'emploi saisonnier y représente 62,9 % des besoins en recrutement).

Accidents du travail (AT) / Maladie Professionnelle (MP) :

Quelques définitions : (Données Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail (Carsat), 2022)

Accident du travail : Est considéré comme tel, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprises.

Accident du travail avec première indemnisation : Sinistre avec un premier règlement de prestations en espèces, à la suite d'un arrêt de travail d'au moins 24 heures, à une incapacité permanente ou à un décès. Sont inclus dans ceux-ci les AT graves ou mortels.

Maladie professionnelle : Une maladie est dite « professionnelle » si elle est la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque encouru lors de l'exercice d'une activité professionnelle.

Accident de Trajet : Un accident est considéré comme un accident de trajet s'il survient à un salarié pendant le trajet effectué entre les points suivants : sa résidence et son lieu de travail, son lieu de travail et le lieu de restauration où le salarié se rend pendant la pause repas.

En 2021, La Vendée se distingue par une fréquence d'accidents particulièrement élevée avec 44,9 AT pour 1 000 salariés.

La moyenne régionale quant à elle est à 37,6 pour 1 000 salariés et la moyenne nationale de 30,1.

	Vendée	Pays de Loire
AT avec 1^{ère} indemnisation	7 794	36 932
AT mortels	10	48
Journées perdues	500 964	2 498 728
MP avec 1^{ère} indemnisation	947	4 243
Journées perdues	304 644	1 526 254
Accidents de trajet		4 718 (dont 25 mortels)

(Données Carsat, 2022)

Un point sur le radon :

Le radon est un gaz radioactif naturel inodore, incolore et inerte, présent partout dans les sols mais plus fortement dans les sous-sols granitiques et volcaniques. Ce gaz s'accumule dans les espaces clos, notamment dans les bâtiments.

En France, il constitue la principale source d'exposition aux rayonnements ionisants et le second facteur de risque de cancer du poumon après le tabagisme.

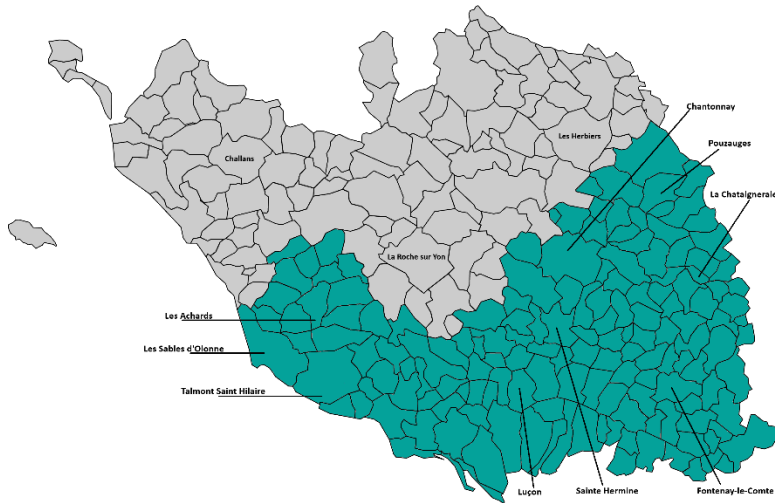
La Vendée présente un risque élevé d'exposition au radon (voir carte ci-contre).



(Source vendee.gouv.fr)

2.2. Territoire / Géographie / Typologie adhérents

Le 5 juillet 2022, l'association PSTVL est née de la fusion entre le Service de Santé au Travail Côte de Lumière (SSTCL) des Sables d'Olonne et l'Association d'Hygiène et de Santé au Travail du Sud Vendée (AHSTSV) de Fontenay-le-Comte.



Territoire du PSTVL

C'est l'accompagnement de **56 962 salariés** répartis sur **6 563 entreprises**

(Source : Health @ Word (H@W), 08/10/2024)

Il existe au sein du PSTVL une forte saisonnalité de l'activité avec un regain d'activités estivales d'une part et d'autre part le suivi de travailleurs intérimaires.

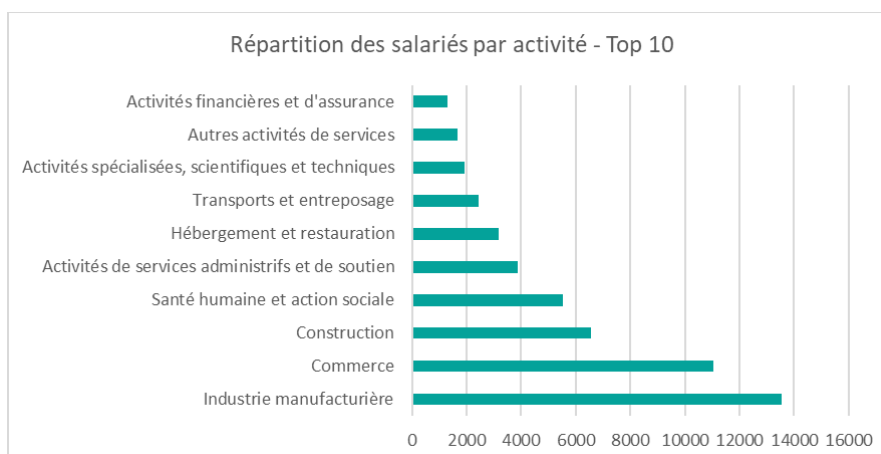
Le service PSTVL accompagne ainsi :

- Près de **2 800 salariés en contrat saisonnier**,
- Plus de **2 800 salariés en contrat d'apprentissage**,
- Près de **1 600 salariés en contrat intérimaire**.

(Données 18/07/2024)

REPARTITION DES ADHERENTS SELON LEURS EFFECTIFS :

Tranches d'effectifs	Nombres d'entreprises	Pourcentage
Entre 0 et 9 salariés	5276	80,70%
Entre 10 et 49 salariés	1079	16,50%
Entre 50 et 299 salariés	175	2,68%
Supérieur à 300 salariés	8	0,12%
TOTAL	6538	100,00%





Projet de Service 2025 / 2030

Référence	PRA-M1-037
Version	1
Date	13/12/2024
Pagination	9 / 61

2.3. Agrément / Certification / Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) / Plan Régional de Santé au Travail 4^{ème} édition (PRST4)

Agrément : L'association Prévention Santé Travail Vendée Littoral (PSTVL) est un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (Association Loi 1901) bénéficiant d'un agrément de fonctionnement délivré par la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) des Pays de Loire. Son agrément a été délivré pour 5 ans le 19 octobre 2022.

Cet agrément fixe le territoire géographique d'exercice de l'association et les secteurs professionnels concernés par nos actions.

Certification : L'article 11 de la loi du 2 Août 2021 (art. L.4622-9-3 du code du travail) dispose que chaque SPSTI fait l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide du référentiel métier AFNOR SPEC 2217 sur :

- La qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services ;
- L'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies ;
- La gestion financière, la tarification et son évolution ;
- La conformité du traitement des données personnelles du RGPD ;
- La conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du SPSTI aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à l'article L.4624-8-2 du code du travail.

La certification vise à s'assurer que l'ensemble des services rendus par le SPSTI soient réalisés de manière effective et homogène par ce dernier. Cette certification doit conduire le SPSTI à s'inscrire dans une dynamique de progrès, de qualité et de proactivité.

Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens : Ce même article, réaffirme le rôle et l'obligation du CPOM parmi les outils d'animation et de pilotage régional des SPSTI, dans le but de renforcer la prévention en santé au travail.

Dans le cadre du prochain CPOM, une action conjointe régionale a été lancée et le CPOM est en cours de préparation, avant une éventuelle signature début 2025.

Piloté par la DREETS, la CARSAT et les SPSTI, son contenu se dirige vers la proposition de trois thématiques majeures :

- La Prévention de la Désinsertion Professionnelle
- La prévention du risque radon
- Le parcours de formation d'infirmier(e)s en pratique renforcée.

(Cf. 6.1. Projets futurs)

Plan Régional en Santé au Travail (4^{ème} édition) : Le PRST4 s'articule autour de trois priorités stratégiques.

Le 30 mars 2022, les membres du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT) ont validé officiellement 20 fiches actions structurées autour de trois axes stratégiques :

- Renforcer la prévention primaire sur le lieu de travail et la culture de prévention dans les petites entreprises en ciblant 5 risques prioritaires (risque chimique, troubles musculosquelettiques, chutes de hauteur et de plain-pied, risque routier et risques psycho-sociaux),
- Développer la prévention de la désinsertion professionnelle en favorisant le maintien en emploi,
- Proposer une approche partagée de la santé en décroissant la santé au travail, la santé publique et la santé environnementale.

En parallèle, le PRST4 s'articule autour de trois enjeux transversaux majeurs :

- La prévention des accidents graves et mortels,
- Une attention particulière sera aussi portée à certains publics les plus exposés aux accidents du travail,
- Enfin et surtout, il conviendra de mettre en œuvre des actions concrètes construites au plus près des besoins des entreprises locales dans le cadre d'un dialogue entre employeurs et représentants du personnel.



Projet de Service 2025 / 2030

Référence	PRA-M1-037
Version	1
Date	13/12/2024
Pagination	10 / 61

2.4. Besoins identifiés

Trois axes ont été définis pour cadre de l'offre de services socle des SPSTI, harmonisés au niveau national :

- Le déploiement des actions de prévention en entreprise ;
- Le suivi individuel de la santé des travailleurs ;
- La prévention de la désinsertion professionnelle.

* Prévention des risques professionnels : du repérage des risques, de leur évaluation à la mise en place d'interventions en milieu de travail et de formation des équipes, le chef d'entreprise et ses équipes sont accompagnés dans la définition et la mise en œuvre d'un plan d'action pour la prévention des risques dans l'entreprise.

* Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs : Mission première des SPSTI, le suivi de la santé de chaque salarié est assuré tout au long de son parcours professionnel par un médecin du travail et par un infirmier par délégation. Différents rendez-vous existent, de l'embauche à la fin de carrière.

* Prévention de la désinsertion professionnelle : Troisième axe de l'offre de services des SPSTI, la prévention de la désinsertion professionnelle couvre un champ plus large que le maintien en emploi. Enjeu sociétal majeur, elle prend une part importante dans l'ensemble des plans de prévention.

Offre spécifique : Afin de ne pas laisser de côté les indépendants, une offre leur est spécifiquement dédiée s'ils souhaitent s'affilier au SPSTI de leur choix. Elle s'appuie sur une partie de l'offre socle en prenant en compte les spécificités du travail indépendant.

Dans le cadre de cette offre de services, une équité de traitement doit être respectée entre les entreprises adhérentes. Les entreprises ayant des besoins supplémentaires peuvent bénéficier d'une offre complémentaire propre à chaque SPSTI.



Projet de Service 2025 / 2030

Référence	PRA-M1-037
Version	1
Date	13/12/2024
Pagination	11 / 61

3. PRESENTATION PSTVL

3.1. Gouvernance

Le **Conseil d'Administration** est composé de 10 chefs d'entreprises élus en Assemblée Générale et 10 membres désignés par les organisations syndicales. Il se réunit en moyenne 4 fois par an et dès que l'actualité du service le nécessite. Les membres élus exercent un mandat de 4 ans.

Le Conseil d'Administration a pour rôle de définir la politique générale du service et d'en fixer les orientations.

(Cf. Annexe : « Composition Conseil d'Administration et Commission de Contrôle »)

La **Commission de Contrôle** est composée d'administrateurs employeurs et de membres désignés par les organisations syndicales. Elle est consultée sur l'organisation et le fonctionnement du PSTVL.

(Cf. Annexe : « Composition Conseil d'Administration et Commission de Contrôle »)

Le **Président** est le représentant légal de l'association. Il préside les Assemblées Générales et le Conseil d'Administration, et à ce titre les anime et en recueille les accords préalables.

L'**Assemblée Générale** est organisée annuellement afin de présenter le rapport annuel de l'exercice N-1 à l'ensemble de nos adhérents.

Le **Directeur** est nommé et reçoit délégation écrite du Conseil d'Administration. Il assure la direction de l'association. Il est le conseil du Président auquel il rend directement compte. Il propose chaque année au Conseil d'Administration les orientations stratégiques et en réalise les mises en œuvre.

3.2. Structure des services

Le PSTVL, ce sont 9 centres répartis de la façon suivante :

Service d'Olonne sur Mer
Siège Social
2 Rue des Frères Lumière
85340 LES SABLES D'OLONNE
Tél : 02.51.95.18.05

Service de Fontenay-le-Comte
Allée Roger Guillemet
85200 FONTENAY-LE-COMTE
Tél : 02.51.69.30.88

Service de Pouzauges
ZA du Fief Roland
17 Rue du Chais
85700 POUZAUGES
Tél : 02.51.91.81.07

Service des Achards
3 Rue de la Camamine
85150 LES ACHARDS
Tél : 02.51.05.63.93

Service de Luçon
11 Rue Réaumur
ZI des Roches
85400 LUCON
Tél : 02.51.56.02.73

Service de Chantonnay
24 Rue des Vignes
Zone Benêtre
85110 SIGOURNAIS
Tél : 02.51.46.96.49

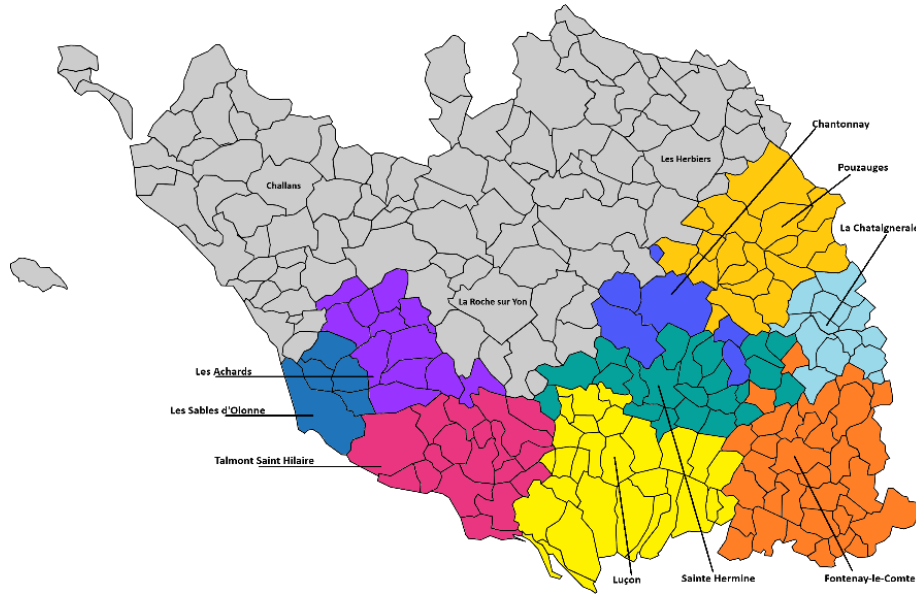
Service de Talmont Saint Hilaire
Rue des Carriers
ZI du Patis
85440 TALMONT SAINT HILAIRE
Tél : 02.51.90.20.28

Service de Sainte Hermine
Avenue des Frênes
Parc Vendée Atlantique
85210 SAINTE HERMINE
Tél : 02.51.97.85.05

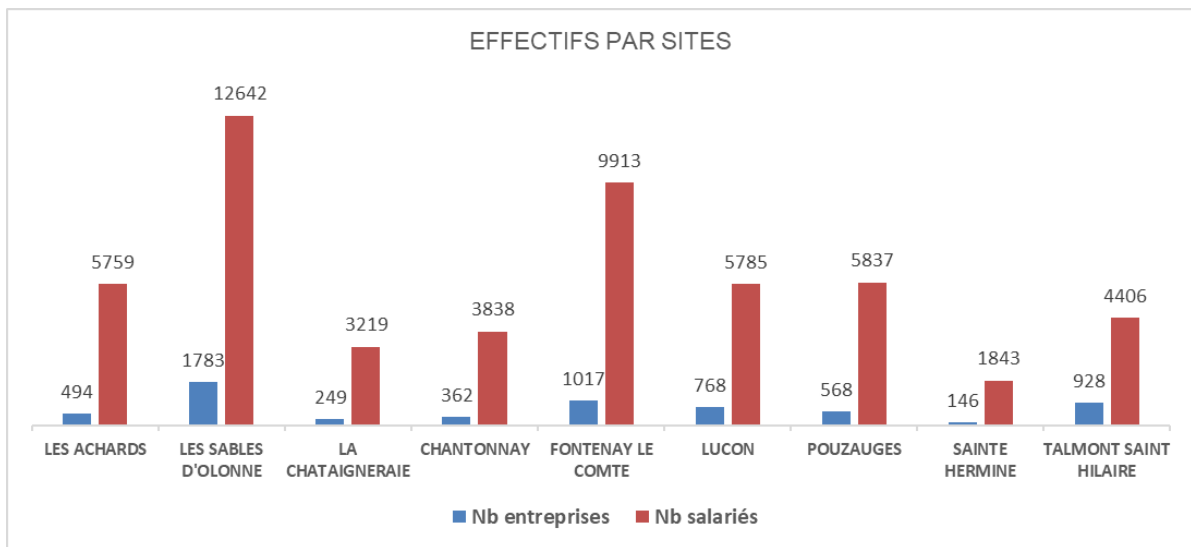
Service de La Chataigneraie
38 bis Rue de la République
85120 LA CHATAIGNERAIE
Tél : 02.51.87.85.65

Référence	PRA-M1-037
Version	1
Date	13/12/2024
Pagination	12 / 61

Une répartition par secteur a été mise en place pour chaque centre :



Sectorisation des communes par sites de visites



Un même secteur peut être divisé en fonction du nombre de médecins par service.



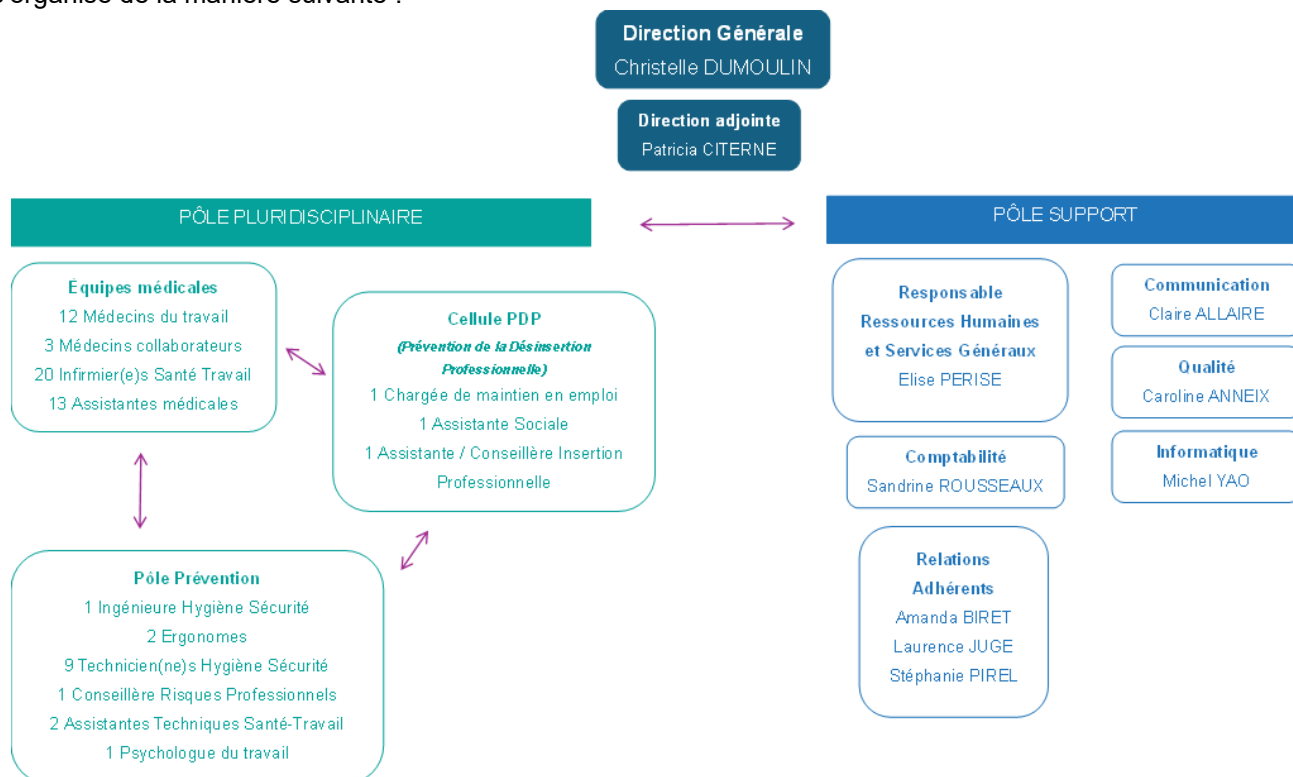
Projet de Service 2025 / 2030

Référence	PRA-M1-037
Version	1
Date	13/12/2024
Pagination	13 / 61

3.3. Moyens humains

Le PSTVL est composé d'une direction, d'un pôle pluridisciplinaire, regroupant les équipes médicales, le pôle prévention et la cellule PDP et d'un pôle support, administratif et informatique.

Il s'organise de la manière suivante :



Les intervenants du pôle pluridisciplinaire sont en relation constante et travaillent en étroite collaboration.

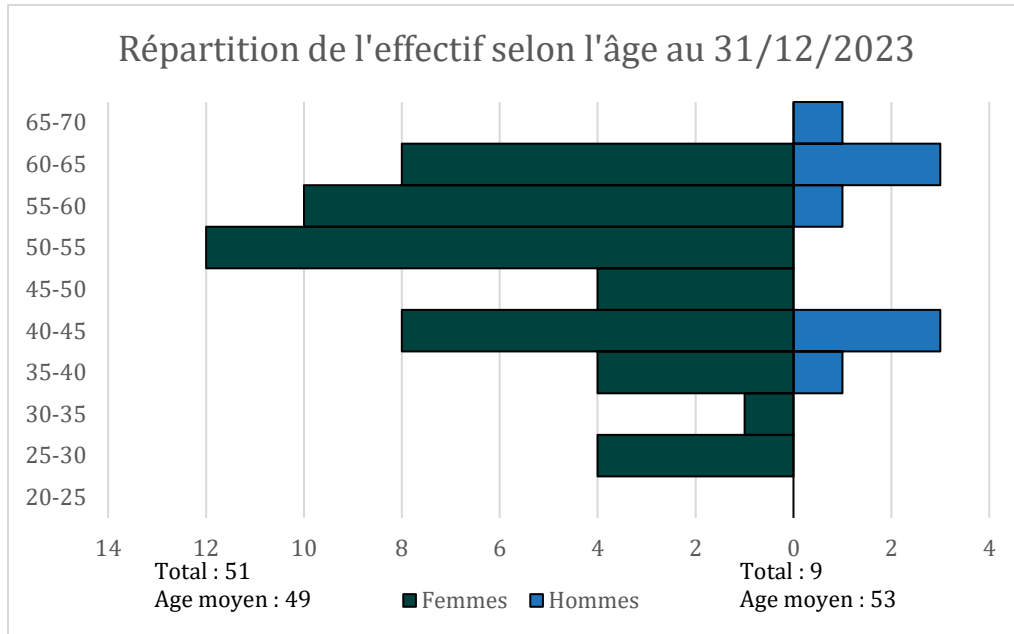
En 2024, l'effectif du PSTVL avoisine les **70 collaborateurs**.

Avec en 2023-2024 le recrutement de :

- 7 médecins (dont 2 médecins collaborateurs et 2 médecins en CDD)
- 10 IST (dont 3 ne sont actuellement plus en poste)
- 4 préventeurs (dont 1 n'est plus en poste actuellement)
- 1 psychologue du travail
- 1 chargée de mission maintien en emploi
- 5 assistantes médicales ou administratives
- 1 responsable de projet informatique

C'est aussi le départ en retraite de deux de nos collaborateurs : un médecin du travail et une Assistante en Santé et Sécurité au Travail.

Equivalent Temps Plein (ETP) au 31/12/2023	
Médecins (H et F)	9,48
IDEST (H et F)	14,02
Assistants médicaux	14,79
Préventeurs (H et F)	9,85
Support	4,84
TOTAL	52,98



2.1. Organisation générale

Le Pôle Médical est composé de médecins du travail, d'infirmier(e)s en Santé au Travail et d'assistantes médicales.

Rôles et missions :

Médecin du travail	Infirmier(e) Santé-Travail	Assistante Médicale
<ul style="list-style-type: none"> Assure le suivi individuel et collectif de l'état de santé des travailleurs. Délivre les Aptitudes Médicales ou déclare les Inaptitudes au poste/travail Coordonne et assiste les actions de son équipe pluridisciplinaire pour conseiller employeurs et salariés Evalue et sensibilise aux risques professionnels en effectuant des actions en milieu de travail Favorise le maintien dans l'emploi des personnes en difficultés et si possible au sein de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Assure, sous la responsabilité du médecin du travail, le suivi individuel et collectif de l'état de santé des travailleurs. Délivre les Attestations de suivi Conduit des actions de prévention et conseille employeurs et salariés face aux risques identifiés, dans un but de maintien ou de promotion de la santé 	<ul style="list-style-type: none"> Assiste le médecin du travail au niveau administratif et lors des visites médicales Assure la relation avec les adhérents et les salariés



Projet de Service 2025 / 2030

Référence	PRA-M1-037
Version	1
Date	13/12/2024
Pagination	15 / 61

Le Pôle Prévention est composé d'ingénieurs Hygiène, Sécurité et Environnement, d'ergonomes, de techniciens Hygiène et Sécurité, d'assistantes techniques en Santé au Travail, de psychologues du travail et de conseillers en prévention des risques professionnels.

Rôles et missions :

Ergonome

- Conseille l'employeur et/ou le salarié
- Adapte les situations de travail en tenant compte des contraintes physiques, mentales, techniques, organisationnelles et environnementales
- Aide à la conception, à l'aménagement ou à la correction des postes de travail, des lieux et de l'espace de travail

Ingénieur(e) / Technicien(ne) Hygiène et Sécurité

- Intervient dans les entreprises, pour détecter, évaluer et maîtriser les nuisances et les facteurs de l'environnement professionnel qui peuvent altérer la santé et le bien-être des travailleurs dans un but principal de prévention
- Accompagne à la démarche d'évaluation des risques professionnels et du risque chimique en réalisant des études de postes, des métrologies d'ambiance (bruit, éclairage...)
- Accompagne les entreprises à l'élaboration et à la réalisation du DU / DUERP

Assistant(e) Technique en Santé au Travail

- Assure un premier niveau de repérage des risques professionnels et des expositions des travailleurs en réalisant les fiches entreprise

Conseiller(ère) Prévention Santé et Sécurité au Travail

- Assure des missions de diagnostic, de conseil, de préconisation et d'appui : études des postes de travail, mesures d'ambiance instantanées, actions de sensibilisation aux risques, aide à la gestion des risques

Psychologue du Travail

- Prévient les risques psychosociaux et organisationnels (diagnostic RPS)
- Analyse les situations de travail problématiques et de souffrance
- Accompagne les entreprises en cas d'évènement grave ou à potentiel traumatique

Depuis Juin 2024, nos équipes pluridisciplinaires sont accompagnées de la cellule PDP, composée d'une coordinatrice et chargée de maintien en emploi et d'une assistante de cellule. Elles sont soutenues par un médecin référent et une équipe de conseillers : psychologue du travail, ergonome et infirmière santé travail.

Coordinatrice de la cellule PDP et Chargée de maintien en emploi

- Coordonne l'activité de la cellule PDP
- Travaille en collaboration avec tous les partenaires du maintien en emploi pour favoriser la prise en charge la plus adaptée à la situation du salarié
- Accompagne individuellement les salariés dans la recherche de solutions concernant leur projet professionnel
- Accompagne, conseille et sensibilise les entreprises au sujet de la PDP

Assistante Sociale

- Accompagne les salariés à risque de désinsertion professionnelle au sein de la cellule PDP
- Développe un réseau auprès des organismes pouvant assurer la prise en charge et le suivi des salariés
- Met en place des actions d'informations et de sensibilisation, en lien avec la coordinatrice de la cellule PDP

Assistante de la cellule PDP et Conseillère Insertion Professionnelle

- Assure les relations avec les salariés et les entreprises adhérentes (premier contact téléphonique)
- Gère administrativement la cellule en lien avec la coordinatrice de cellule
- Participe aux actions de la cellule PDP

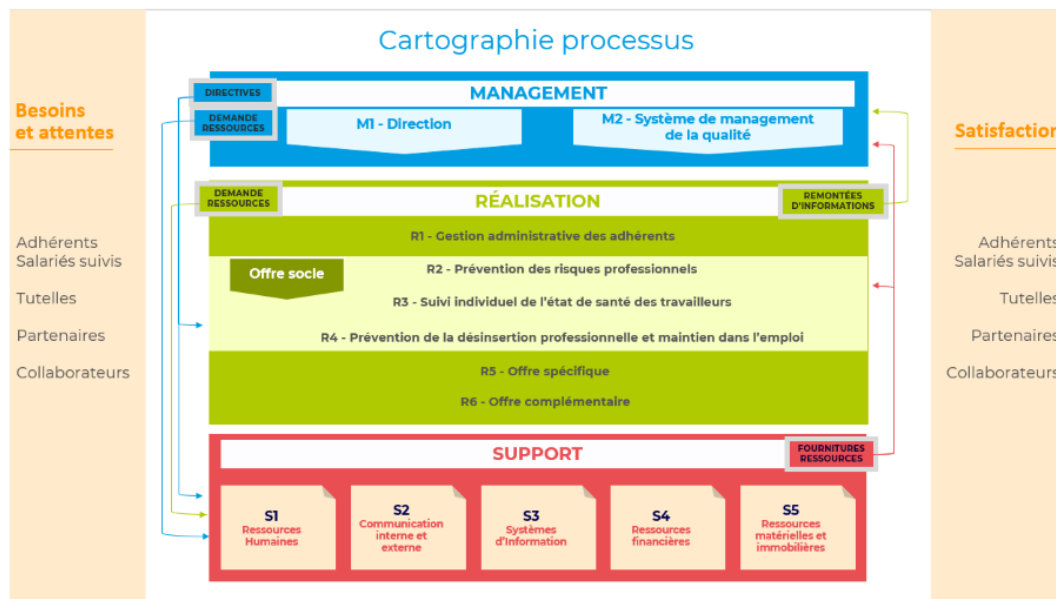
3.4. Démarche qualité

Le PSTVL est engagé depuis 2022 dans la démarche qualité initiée par le réseau PRESANSE, organisme représentatif des 180 SPSTI de France.

Toujours plus attentif à la qualité des prestations rendues à ses adhérents, le PSTVL a constitué un COPIL qualité et créé un poste d'animateur qualité pour :

- Mettre en place un plan d'actions pour atteindre les objectifs du référentiel AFNOR SPEC 2217 ;
- Mettre en œuvre la démarche d'amélioration continue ;
- Piloter le processus de gestion des réclamations et dysfonctionnements ;
- Mettre en place et piloter la gestion du système documentaire ;
- Réaliser des audits internes et suivre la mise en œuvre des actions correctives.

Le logiciel qualité AGEVAL permet la mise en œuvre et le déploiement de la politique qualité conformément au référentiel métier.



Processus		Pilotes
M1	Direction	Christelle DUMOULIN
M2	Système de Management de la Qualité	Philippe MATHECOWITSCH
R1	Gestion des adhérents	Elise PERISE
R2	Prévention des risques professionnels	Audrey SERIEYS
R3	Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs	Mathilde FARAMIN
R4	Prévention de la Désinsertion Professionnelle et maintien dans l'emploi	Laurence BRAUN
S1	Ressources humaines	Elise PERISE
S2	Communications	Claire ALLAIRE
S3	Systèmes d'information	Michel YAO
S4	Finances	Christelle DUMOULIN
S5	Logistique et immobilier	Christelle DUMOULIN

4. OFFRE DE SERVICES

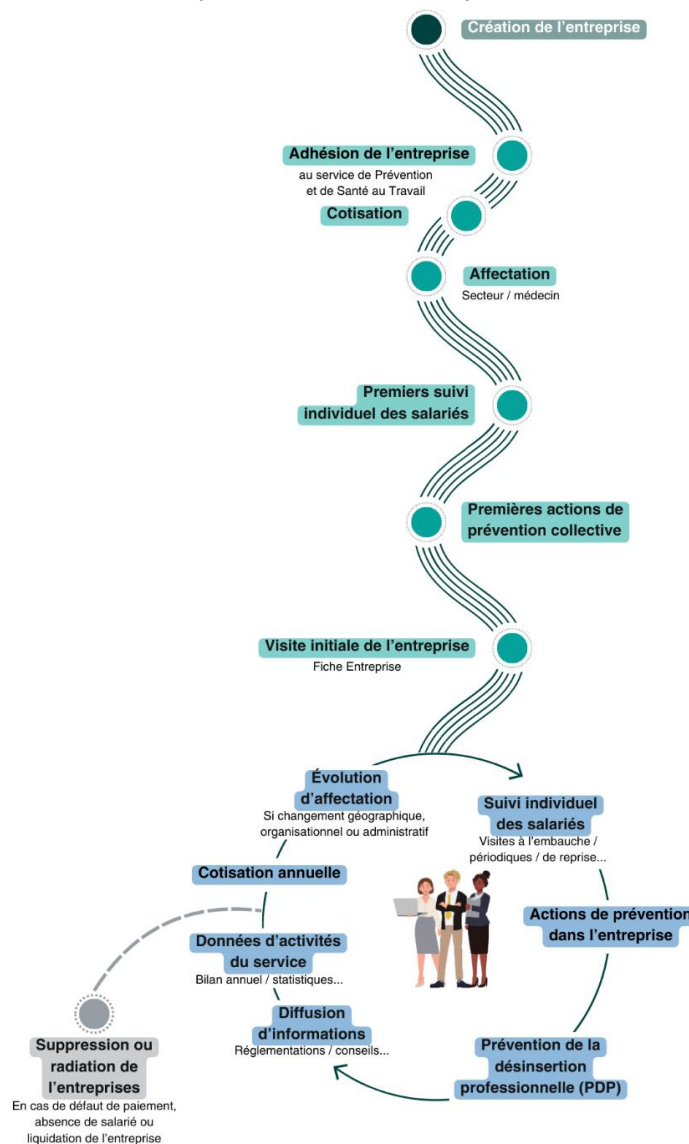
4.1. Gestion des adhérents

4.1.1. Parcours adhérents

Dès sa création et dès la première embauche, une entreprise est prise en charge et accompagnée tout au long de son cycle de vie :

- Création de l'entreprise et adhésion au PSTVL
- Affectation du médecin et de son équipe : en fonction du secteur géographique de l'entreprise
- Organisation du suivi individuel : première prise en charge des salariés
- Visite initiale de l'entreprise : la fiche entreprise est initiée (base de la constitution du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP))
- Actions de prévention collective dont la prévention de la désinsertion professionnelle.

Représentation du cycle de vie d'une entreprise au sein d'un SPSTI :





4.1.2. Outils mis à disposition de l'adhérent

Le **portail adhérent** permet aux responsables de structures d'adhérer au PSTVL, d'effectuer leur déclaration des effectifs et de saisir les postes de travail permettant ainsi l'identification des risques de leurs salariés afin d'assurer le suivi individuel de chacun.

Le **portail salarié** (en cours de projet) permettra aux salariés l'accès aux convocations et au Dossier Médical en Santé au Travail (DMST).

ADMDP (Association de Développement Mon Diagnostic Prévention) est un logiciel d'accompagnement à la réalisation des Fiches Entreprises grâce à l'outil MDP (Mon Diagnostic Prévention) et au Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels des entreprises avec l'outil MDU (Mon Document Unique). Il permet à l'entreprise d'intégrer les risques liés à son activité en préambule de la visite des préventeurs.

Le site Internet ainsi que la page LinkedIn du PSTVL permettent à l'association une diffusion d'informations aux adhérents et aux salariés. Ils permettent un relais d'actualités, une distribution de conseils en prévention, des rappels de réglementations, etc.

4.2. Offre socle PSTVL

4.2.1. Suivi individualisé

- Rappel des obligations réglementaires

Selon l'Article L4622-2 : Les SPSTI ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

A cette fin, ils :

« ... assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et de leur âge ; participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles... »

- Comment le PSTVL s'organise pour y répondre ?

Le dispositif de suivi tout au long de la carrière :

- **Visite à l'embauche** : Lors de l'embauche d'un salarié, le médecin du travail ou l'infirmier(e) santé travail sous délégation du médecin du travail s'assurent de l'adéquation entre les contraintes du poste et l'état de santé du salarié. Ils informent le salarié sur les risques auxquels l'expose son poste de travail. Ils sensibilisent également le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre en fonction des risques du poste de celui-ci.
Le suivi médical nécessaire est mis en place.
- **Visite périodique** : Tout au long de la carrière du travailleur et selon une fréquence qui diffère en fonction des risques auxquels l'expose son poste de travail ou sa santé individuelle, le salarié est suivi par un professionnel de santé pour faire le point sur l'évolution de son état de santé. Cette périodicité est décidée par le médecin du travail, en tenant compte de la réalité de son exposition à des risques sur son poste de travail, de son état de santé, de son âge.
- **Visite de mi-carrière** : Le travailleur aux alentours de ses 45 ans, peut bénéficier d'un temps d'échange personnalisé avec un professionnel de la santé au travail sur son état de santé et son poste de travail, afin de favoriser la poursuite de sa carrière professionnelle en bonne santé.
- **Suivi post-exposition** : Cette visite a pour objectif de tracer les expositions passées d'un salarié à des risques particuliers quand elles cessent (changement de poste, départ de l'entreprise ou départ à la retraite) et bien qu'elles puissent entraîner des conséquences futures sur sa santé.

D'autres rendez-vous pour s'adapter aux situations :

- **Visites à la demande** : À tout moment, en cas de situation difficile, le travailleur et son employeur peuvent solliciter une visite auprès du médecin du travail qui suit l'entreprise. Le salarié peut demander une visite pour lui sans nécessité d'en informer son employeur. Si elle est à l'initiative de l'employeur, la visite à la demande doit être motivée auprès du médecin du travail et le salarié doit être informé de son objet.
- **Rendez-vous de liaison** (rendez-vous facultatif) : Le rendez-vous de liaison a pour objectif de permettre un contact entre le salarié et l'employeur pendant l'arrêt de travail pour anticiper les suites, informer des mesures d'accompagnement mobilisables, préparer le retour du salarié dans l'entreprise ou son éventuel reclassement. Si le rendez-vous de liaison est organisé à l'initiative de l'employeur, il doit être organisé avec l'accord du salarié. Le SPSTI peut prendre part à ce rendez-vous et pourra notamment garantir le respect du cadre de ce temps d'échange
- **Visite de pré-reprise** : Cette visite permet d'anticiper les conditions qui faciliteront un retour au poste ou un éventuel reclassement selon l'état de santé du travailleur, de favoriser le maintien en emploi et d'éviter la désinsertion professionnelle. Elle permet également de préconiser le plus tôt possible des aménagements de poste, un reclassement ou des formations.
- **Visite de reprise** : Après un arrêt de travail et dans certaines conditions, elle permet de vérifier que la reprise au poste ne présente pas de risque pour la santé du travailleur ou celle de ses collègues, de s'assurer que le poste de travail repris est compatible avec son état de santé et de préconiser l'adaptation du poste ou le reclassement si nécessaire.

4.2.2. Prévention des risques professionnels

- Rappel des obligations réglementaires

La **Directive européenne 89/391 du 12 juin 1989** demande de mettre en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs.

La **loi du 31 décembre 1991** (applicable le 31 décembre 1992), transposition de la directive européenne dans le droit français, souligne l'obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail (plan et actions de prévention, information, formation, organisation et moyens adaptés).

Elle instaure des mesures basées sur 9 principes généraux de prévention définis dans le Code du Travail (article L.4121-2) pour structurer l'organisation de la prévention :



Source Santé au Travail Provence



Projet de Service 2025 / 2030

Référence	PRA-M1-037
Version	1
Date	13/12/2024
Pagination	20 / 61

Le **décret du 5 novembre 2001** complète les obligations de l'entreprise avec la création et la mise à jour du DUERP.

Le cahier des charges de certification des SPSTI résultant de l'**arrêté du 27 juillet 2023** précise que « *Pour l'ensemble de ces actions, le SPSTI doit traiter équitablement les entreprises adhérentes, quelle que soit leur taille, et prendre en compte les ressources internes de ces entreprises en matière de santé-sécurité au travail et de prévention des risques professionnels, dans le cadre défini par le Projet de service.* »

- Comment le PSTVL s'organise pour y répondre ?

La mission de prévention de PSTVL vise à **développer la culture de prévention de l'ensemble des acteurs de l'entreprise** (employeurs, salariés et leurs représentants) et promeut la **prévention primaire**.

Le PSTVL met à disposition un ensemble d'actions pour ces adhérents :

- La réalisation par l'équipe pluridisciplinaire d'une **Fiche Entreprise** (FE) qui servira de base à l'identification des risques.
- Les équipes de PSTVL peuvent accompagner à la réalisation du **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels** (DUERP). La rédaction de celui-ci reste néanmoins aux soins de l'employeur.
- Une **action de prévention primaire** sera réalisée tous les 4 ans :
 - Conseils d'aménagement ou d'amélioration des postes et des lieux de travail ;
 - Diagnostics divers ;
 - Accompagnement spécifique sur un risque important dans l'entreprise ;
 - Actions de sensibilisation collectives ;
 - Actions de prévention des conduites addictives ;
 - Actions de santé publique en lien avec l'activité.

L'équipe pluridisciplinaire peut également participer aux **réunions des instances représentatives** des salariés pour rendre compte de la situation générale de la prévention dans l'entreprise.

Pour l'ensemble de ces actions, le SPSTI traite équitablement les entreprises adhérentes, quelle que soit leur taille, et prend en compte les ressources internes de ces entreprises en matière de santé-sécurité au travail et de prévention des risques professionnels.

4.2.3. Prévention de la Désinsertion Professionnelle

- Rappel des obligations réglementaires

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle est un axe prioritaire de prévention des SPSTI. Elle est **le troisième volet de l'offre socle** de service.

D'après **n°2021 – loi du 2 Août 2021**, le SPSTI doit posséder une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle. La cellule PDP propose un accompagnement auprès des entreprises et des salariés, en individuel ou en collectif.

Les missions de cette cellule sont décrites dans l'article 18 de cette loi. Il s'agit de :

- « Proposer des actions de sensibilisation ;
- Identifier les situations individuelles ;
- Proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, des mesures individuelles
- Participer à l'accompagnement du salarié éligible au bénéfice des actions de PDP »

« [...] La cellule est animée et coordonnée par un médecin du travail et par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité. »

« La composition minimale de la cellule est fixée par le CPOM conclu entre la CARSAT, la DREETS et le SPSTI. [...] La composition des cellules pourra provisoirement être définie par le SPSTI, en favorisant la présence des personnels suivants :

- Médecins et infirmiers en santé au travail,
- Assistants de service social du SPSTI,
- Psychologues du travail
- Ergonomes
- Chargés de mission maintien en emploi
- Assistant administratif. »

Extrait de l'instruction du 26 avril 2022 sur les modalités de mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle, page 4.

L'objectif de la cellule est de prévenir ou réduire la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien en emploi des travailleurs, en anticipant le plus possible l'élaboration du projet professionnel du salarié, en accord avec sa situation de santé et en favorisant son maintien en emploi. La coordination de tous les acteurs du maintien en emploi vise une détection plus précoce des situations, le plus possible avant l'arrêt de travail.

- Comment le PSTVL s'organise pour y répondre ?

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle est un des **axes stratégiques** de PSTVL.

Afin de répondre à cette obligation, le PSTVL a mis en place **une cellule PDP pluridisciplinaire**, composée de :

- Une chargée de mission maintien en emploi coordinatrice de la cellule (CMEE),
- Un médecin du travail référent PDP,
- Une assistante administrative,
- Une infirmière en santé au travail,
- Une ergonome,
- Une psychologue du travail.
- Une assistante sociale

Un travail collaboratif est primordial **entre la cellule PDP et les équipes pluridisciplinaires** de PSTVL. Il est important de favoriser **une communication des informations fluide** entre tous pour accompagner au mieux les adhérents et leurs salariés. Sans cela, l'accompagnement ne sera pas optimal.

Le(s) CMEE travaille(nt) en **étroite collaboration avec les partenaires** du maintien en emploi afin d'accompagner le salarié dans sa situation globale. Plusieurs acteurs peuvent donc intervenir pendant le parcours PDP : l'Assurance Maladie et son Service Social, la CARSAT, Cap Emploi, etc.

Pour l'entreprise, il s'agit d'agir vers le collectif en favorisant une communication soutenue envers les employeurs et leurs salariés pour que tous se saisissent du sujet PDP. Des **actions de sensibilisation** vont être mises en place afin d'agir en ce sens.

Au niveau individuel, l'accompagnement du salarié a plusieurs objectifs : anticiper une rupture avec le poste de travail, lever les freins au retour à l'emploi et, in fine, améliorer sa santé par l'activité professionnelle. L'intervention proposée par la cellule PDP favorise la mise en action du salarié vers l'élaboration de son projet professionnel. Il est **accompagné individuellement**, de manière **personnalisée**.



4.2.4. Actions prioritaires

- Risques Chimiques (Cf. Annexe : FICHE ACTION – Risque Chimique)

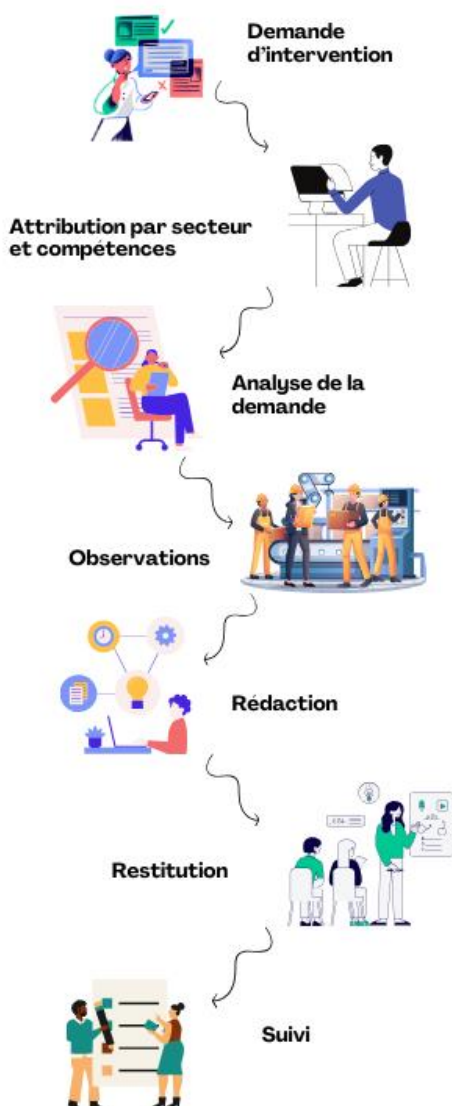
L'objectif de ce projet est de sensibiliser les petites entreprises du BTP, particulièrement les maçons, aux risques chimiques et aux poussières. Une attention particulière sera portée sur les produits CMR (Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques) et sur les allergisants.

Les intervenants de PSTVL utiliseront la Fiche Entreprise avec le logiciel MDP et des documents associés (bibliographie, flyers).

La méthodologie inclut la fourniture d'outils aux équipes de PSTVL et l'orientation des AMT vers les entreprises de moins de 20 salariés du BTP.

Le projet suivra un calendrier de déploiement et d'évaluation, avec des indicateurs de succès basés sur le nombre de fiches entreprises et d'AMT réalisées, ainsi qu'un questionnaire sur la méthodologie appliquée.

- Troubles Musculosquelettiques (TMS) & Risques Psycho-Sociaux (RPS) (Cf. Annexes : FICHE ACTION – TMS et FICHE ACTION – RPS)



Le pôle prévention est composé entre autres d'une psychologue du travail et de deux ergonomes qui ont pour mission **d'accompagner les adhérents** dans la prévention des **risques psychosociaux et organisationnels** et des **troubles musculosquelettiques**. Les interventions sont élaborées avec les équipes pluridisciplinaires composées de médecins du travail, d'infirmier(e)s Santé-Travail et autres intervenants en prévention des risques professionnels.

L'objectif des actions est de **développer et de préserver la santé au travail** via **l'analyse et la compréhension de l'activité**. Cette analyse vise à transformer les situations de travail en valorisant une **approche collective** et des actions de **prévention primaire**.

A partir des éléments recueillis auprès du médecin du travail et des membres de l'équipe pluridisciplinaire et après une reformulation de la demande, les membres de l'équipe prévention proposent une intervention à l'entreprise.

L'intervention peut s'appuyer sur différents outils :

- L'observation permet de comprendre le travail réel, les aléas, la variabilité et les ajustements mis en place par l'opérateur pour réaliser la tâche.
- L'entretien individuel permet d'approfondir certaines thématiques / problématiques qui ont pu être retenues lors de la phase d'observation.
- L'entretien collectif vise à comprendre ce qui se joue dans le collectif de travail.

Après une phase d'investigation, l'intervenant élabore une synthèse et formule des **pistes d'amélioration** qui sont présentées à l'entreprise en vue de coconstruire un **plan d'actions** .

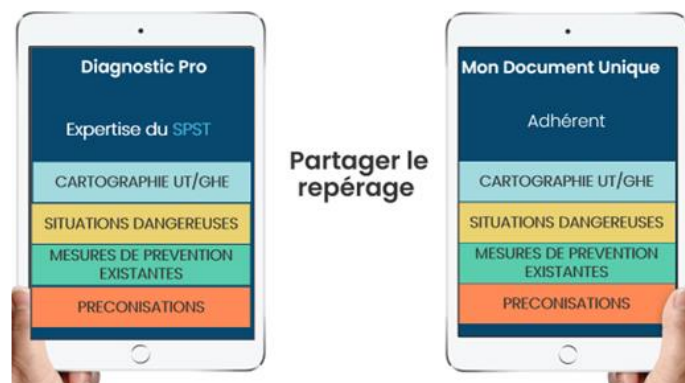
Par la suite, l'intervenant contacte l'entreprise afin d'évaluer la compréhension de l'intervention et de connaître les mesures mises en place.

Référence	PRA-M1-037
Version	1
Date	13/12/2024
Pagination	23 / 61

- Fiche Entreprise / Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels / Outil MAP « Mon Approche Prévention » (Cf. Annexes : FICHE ACTION – DUERP et FICHE ACTION – ADMDP)

Les SPSTI doivent élaborer une Fiche Entreprise et accompagner les entreprises dans la rédaction du DUERP. Dans ce cadre-là, deux projets en parallèles permettent de répondre à ces obligations.

Les objectifs des projets incluent la mise à disposition d'outils. L'outil MDP pour la réalisation des AMT (Fiche Entreprise, étude de poste, etc) et l'outil MDU pour accompagner les entreprises dans leur évaluation des risques professionnels.



Des ateliers collectifs « accompagnement DUERP » seront également planifiés et animés pour transmettre des méthodologies, avec un accompagnement individuel proposé aux entreprises si nécessaire.

Ces outils vont permettre d'améliorer la prévention dans les entreprises, harmoniser les documents de PSTVL, optimiser les AMT, et organiser le travail des intervenants.

- Projet TPE (Très Petites Entreprises) (Cf. Annexe : FICHE ACTION – TPE)

Ce projet vise à renforcer la prévention des risques professionnels au sein des TPE et micro-entreprises, définies par un effectif inférieur à 10 employés (economie.gouv.fr).

Nous avons pu observer plusieurs freins majeurs pour la mise en place d'une culture prévention dans les TPE tels que la méconnaissance des employeurs sur des sujets de prévention, les contraintes de ressources en termes de temps et de budget, ainsi que l'absence de personnel spécialisé dans la prévention.

Nous avons également cerné des besoins spécifiques, notamment la nécessité d'un conseil personnalisé, du renforcement de la confiance mutuelle entre les parties prenantes, et d'un suivi personnalisé.

À travers cette analyse, notre objectif est de mettre en place des actions répondant à ces besoins pour accompagner les TPE dans le renforcement de leur culture de prévention.

- Prévention de la Désinsertion Professionnelle (Cf. Annexe : FICHE ACTION – PDP)

Lorsqu'une situation à risque de désinsertion professionnelle est détectée par l'équipe pluridisciplinaire, un signalement doit être déclaré à la cellule PDP via le formulaire référencé. **La coordinatrice et le médecin référent PDP** traitent et décident ensemble de l'entrée ou non dans la cellule. Ce binôme est en charge des prises de décisions concernant la cellule.



Projet de Service 2025 / 2030

Référence	PRA-M1-037
Version	1
Date	13/12/2024
Pagination	24 / 61

Une fois le dossier intégré par la cellule, le(s) CMEE a (ont) **la charge de l'accompagnement individuel** des salariés tout au long de leur parcours en cellule PDP. Les **acteurs du maintien en emploi** pourront intervenir en cours d'accompagnement selon leurs spécialités respectives.

Le(s) CMEE travaille(nt) en collaboration avec **l'assistante de la cellule** afin de suivre les dossiers, tenir à jour les tableaux de suivi et les indicateurs. **Les conseillers PDP**, que sont l'infirmière en santé au travail, l'ergonome et la psychologue du travail, participent aux réunions mensuelles de la cellule PDP, apportent conseils et expertises selon les situations et peuvent intervenir en entreprise en binôme avec le(s) CMEE.

Tous les acteurs du PSTVL agissent pour la PDP :

- Le médecin du travail de l'équipe pluridisciplinaire suit le dossier, complète le formulaire de signalement, peut participer au rendez-vous de liaison, réalise les démarches pour la mise en œuvre de l'essai encadré, effectue les visites de pré-reprise ;
- L'IST suit le dossier, réalise des études de poste, informe et oriente de manière continue les adhérents et leurs salariés sur les sujets PDP ;
- L'assistante médicale fait le lien entre la cellule et le médecin, peut transmettre des informations clés au(x) CMEE, informe et oriente de manière continue les adhérents et leurs salariés sur les sujets PDP ;
- Les préventeurs communiquent des informations concernant les conditions de travail de l'entreprise concernée, réalisent des études de poste, informent et orientent de manière continue les adhérents et leurs salariés sur les sujets PDP.

La cellule PDP a pour objectifs de :

- Créer et entretenir une collaboration entre partenaires permettant de proposer les solutions les plus adaptées aux besoins des salariés et des employeurs ;
 - Instaurer un travail en réseau pour anticiper un repérage précoce des situations à risque de désinsertion ;
 - Promouvoir la PDP par tous les moyens de communication à disposition de PSTVL en interne et en externe ;
 - Développer la prévention primaire autour de la désinsertion professionnelle auprès des adhérents ;
 - Encourager le recours à la visite de pré-reprise, à la mise en place du rendez-vous de liaison et de l'essai encadré.
-
- Dossier Médical en Santé au Travail (Cf. *Annexe : FICHE ACTION – DMST*)

Selon la Haute Autorité de Santé (HAS), le Dossier Médical en Santé au Travail (DMST) est le **lieu de recueil et de conservation des informations socio-administratives, médicales et professionnelles**, formalisées et actualisées, nécessaires aux actions de prévention individuelle et collective en santé au travail, enregistrées, dans le **respect du secret professionnel**, pour tout travailleur exerçant une activité, à quelque titre que ce soit, dans une entreprise ou un organisme, quel que soit le secteur d'activité.

Il constitue un outil de prévention et de traçabilité des expositions professionnelles, permettant d'apprécier le lien entre l'état de santé du travailleur et le(s) poste(s) de travail et les conditions de travail actuels et antérieurs.

Conformément au Décret n°2022-1434 du 15/11/2022 du code du travail le DMST est désormais créé obligatoirement sous format numérique sécurisé. Il est **constitué par le médecin du travail**, le praticien correspondant et, **sous l'autorité du médecin du travail, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier**

Les objectifs du DMST sont :

- D'aider le médecin du travail à apprécier le lien entre l'état de santé du travailleur d'une part et le poste et les conditions de travail d'autre part, à proposer des mesures de prévention, à faire des propositions en termes d'amélioration ou d'aménagement du poste ou des conditions de travail et de maintien ou non dans l'emploi ;
- De participer à la traçabilité des expositions professionnelles, des informations et conseils de prévention professionnels délivrés au travailleur, des propositions en termes d'amélioration ou d'aménagement du poste ou des conditions de travail et de maintien ou non dans l'emploi.
- De participer à la veille sanitaire en santé au travail
- D'améliorer le partage des données pertinentes relatives à la santé au travail entre professionnels de santé,



Projet de Service 2025 / 2030

Référence	PRA-M1-037
Version	1
Date	13/12/2024
Pagination	25 / 61

- De favoriser la continuité du suivi médical prenant en compte la globalité de la santé du salarié afin de renforcer la prévention en santé au travail,
- D'optimiser la prise en charge des travailleurs
- De simplifier et améliorer les parcours de soins
- De développer la prévention des risques professionnels
- De lutter contre la sous déclaration des maladies professionnelles
- D'interroger les développements techniques nécessaires à cette alimentation
- De garantir la pertinence et la minimisation des données concernées conformément à la pratique médicale et à la protection des données

Ce dossier est **accessible au médecin praticien correspondant et aux professionnels de santé** chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de l'état de santé du travailleur, sauf opposition de l'intéressé.

Sources INRS, HAS, Légifrance.

Les procédures qui sont rédigées et qui suivront permettront de faire évoluer nos pratiques afin de répondre à nos obligations.

- Protocole

L'**objectif** principal est d'améliorer la qualité des informations permettant aux équipes pluridisciplinaires de mieux évaluer le lien entre l'état de santé du travailleur, son (ses) poste(s) et ses conditions de travail actuels et antérieurs.

« Il convient de rappeler que les infirmiers sont des professionnels de santé dont les missions, les règles de déontologie et d'indépendance sont définies par le code de la santé publique (articles R. 4311-1 et suivants et articles R. 4312-1 et suivants du code de la santé publique). Dans le respect de ces dispositions, l'infirmier exerce ses missions propres ainsi que celles définies par le médecin du travail, sur la base d'un protocole (articles L. 4622-8 al 2, L. 4623-9, L. 4623-10, L. 4624-1 al 3 et R. 4623-14 du code du travail).

Le protocole, rédigé par le médecin du travail, a pour objet de déterminer l'activité des personnels de santé placés sous son autorité (déroulement et contenu des visites d'information et de prévention, aide à la décision ou à l'orientation du travailleur vers le médecin du travail en fonction de l'activité exercée, des risques professionnels encourus ou de son état de santé). Les dispositions de l'article R. 4623-14 du code du travail, dans leur rédaction issue du décret n° 2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail, prévoient que les infirmiers de santé au travail peuvent effectuer l'ensemble des visites et examens prévus au chapitre IV du titre II du livre VI de la quatrième partie du Code du travail, à l'exclusion de l'examen médical d'aptitude et de son renouvellement mentionnés aux articles R. 4624-24 et R. 4624-25 du code du travail et des visites relatives à la surveillance post-exposition et post-professionnelle mentionnées à l'article R. 4624-28-1 du code du travail ; sous la responsabilité du médecin du travail et dans le cadre de protocoles écrits.

Concrètement, les infirmiers de santé au travail peuvent dorénavant réaliser les visites de mi-carrière, les visites à la demande et les visites de reprise des salariés en « suivi simple » mais également celles des salariés en suivi individuel renforcé, à l'issue desquelles, le salarié et l'employeur se voient remettre une attestation de suivi.

C'est le fait d'avoir effectué la visite de reprise (par le médecin du travail comme par l'infirmier de santé au travail) qui met fin à la suspension du contrat de travail et non un avis quelconque porté à l'occasion de cette visite. Comme pour l'ensemble des visites, le fait qu'aucun avis ne soit émis par le médecin signifie qu'aucune action n'est requise, le salarié pouvant donc, sans difficulté, reprendre son poste.

Il est également important de rappeler que si les infirmiers de santé au travail ne peuvent pas proposer les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail, mentionnées à l'article L. 4624-3 du code du travail, relevant exclusivement du médecin du travail, en revanche ils sont en mesure d'effectuer les visites de salariés dont le poste de travail fait l'objet de tels aménagements ou propositions d'aménagement. C'est à cet effet que le modèle d'attestation de suivi a été modifié



Projet de Service 2025 / 2030

Référence	PRA-M1-037
Version	1
Date	13/12/2024
Pagination	26 / 61

pour permettre de rappeler que le poste a déjà, par le passé, fait l'objet d'un aménagement. En l'absence de nouvel avis émis par le médecin du travail, l'aménagement obtenu perdure. »

Des protocoles sont actuellement déjà rédigés au sein de PSTVL. D'autres protocoles sont en cours de rédaction dans le cadre de ce projet de service.

- Informatique / PULSE (Cf. Annexe : FICHE ACTION – INFORMATIQUE)

Un groupe de travail a été initié pour le déploiement du nouveau logiciel métier **Pulse** en remplacement de H@W.

Ce groupe, piloté par le responsable de projet informatique en lien avec les différents référents métier, s'est associé avec le GIST de Saint Nazaire pour mutualiser les réflexions. Un rapprochement avec le SSTRN et le GIE nous permet également de bénéficier d'une expertise concernant le paramétrage de l'outil.

Le déploiement de ce nouvel outil doit, entre autres, nous permettre de faciliter le travail des équipes médicales lors des visites, de simplifier la planification et d'améliorer la saisie des actions AMT et de créer un mode de saisie efficace pour les suivis de la cellule PDP.

La complémentarité avec l'outil de requêtage QlikSense développé en lien avec le GIE, nous fournira via des tableaux de bord des indicateurs sur l'activité afin d'améliorer le pilotage des équipes et de répondre aux exigences de la certification.

Le projet prévoit une phase de test sur le second semestre 2024 pour un déploiement en janvier 2025. Le développement se poursuivra sur l'année 2025.

4.3. Offre spécifique

Afin de ne pas laisser de côté les indépendants, une offre leur est dédiée spécifiquement s'ils souhaitent s'affilier à PSTVL. Elle s'appuie sur une partie de l'offre socle en prenant en compte les spécificités du travail indépendant.

Notre offre spécifique est un projet départemental réalisé en partenariat avec tous les Services de Prévention et de Santé au Travail de Vendée.

Elle couvre notamment :

- Le suivi médical à chaque affiliation,
- La prévention des risques professionnels,
- La prévention de la désinsertion professionnelle.

Cette offre est sans obligation légale, pour une durée minimale d'un an renouvelable par reconduction expresse.

4.4. Offre complémentaire

A ce jour, les équipes de PSTVL sont en réflexion sur plusieurs options qui pourraient faire partie de l'offre complémentaire, mais aucun projet n'est à ce jour abouti. Ce point sera revu lors des actualisations annuelles du projet de service.



5. FONCTIONS SUPPORTS

5.1. Ressources Humaines (et services généraux)

Notre politique des ressources humaines cherche avant tout à concilier les besoins et les contraintes liés à notre activité en étant force de recrutement.

L'un de nos objectifs est bien évidemment de pouvoir proposer des prestations de qualité à l'ensemble de nos adhérents et de nos salariés et d'améliorer le bien-être de nos collaborateurs.

❖ **Les principes de notre politique des ressources humaines**

PSTVL souhaite pouvoir assurer le lien entre les besoins de notre association et les besoins organisationnels nous permettant d'accomplir nos missions auprès de nos adhérents.

Nous proposons régulièrement à nos collaborateurs des formations afin de suivre la constante évolution de nos métiers et de nous permettre de fournir des prestations conformes aux exigences de la loi et des textes en vigueur.

❖ **Gestion des ressources humaines**

La gestion des ressources humaines s'articule autour des actions suivantes :

- Apporter des réponses aux besoins présents,
- Prévoir les besoins futurs en ressources humaines,
- Veiller au niveau de compétences de nos collaborateurs.

❖ **Gestion prévisionnelle des ressources humaines pour les équipes pluridisciplinaires**

La gestion prévisionnelle des ressources pour les équipes pluridisciplinaires s'articule autour de quatre principes :

- La volonté de la direction dans le développement de la pluridisciplinarité,
- L'investissement dans les ressources humaines,
- La réévaluation annuelle de nos ressources humaines,
- L'anticipation et la maîtrise de l'évolution démographique du personnel.

PSTVL voit son nombre d'adhérents en constante évolution, la pénurie de médecins du travail persistant, l'équipe pluridisciplinaire doit évoluer en nombre et en qualification pour permettre d'assurer des prestations de qualité.

Afin d'être visible et d'atteindre un plus large public, nos annonces d'offres d'emploi actualisées régulièrement, sont diffusées à travers plusieurs canaux :

- Notre site internet PSTVL (www.pstvl.fr),
- Le réseau LinkedIn.

❖ **La formation / Le plan de formation**

Le plan de formation est élaboré en fonction d'axes stratégiques de développement ; il est présenté au Conseil d'Administration pour validation. La Commission de Contrôle émet également son avis.

Le plan de formation recense les besoins des collaborateurs exprimés via notre logiciel RH, mais également lors des entretiens professionnels organisés tous les 2 ans.

L'ensemble des demandes de formation sont étudiées et priorisées en fonction des besoins actuels du service.

Les principaux grands axes de la formation sont :

- Un e-learning proposé à tous les nouveaux collaborateurs afin qu'ils s'imprègnent rapidement des particularités propres à notre activité de santé au travail,
- Les formations « cycle métiers », et universitaires (DU), pour la montée en compétence et l'évolution professionnelle,
- Les formations de « tutorat » pour garantir la transmission du savoir-faire et le partage des connaissances.



Le **Comité Social et Economique (CSE)** a des attributions économiques, sociales et culturelles, ainsi que des attributions liées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail. Ces membres sont élus par le personnel pour une durée de 4 ans ainsi qu'une représentation de la direction. Il se réunit tous les deux mois.

Il assure l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

5.2. Communication

PSTVL développe sa communication afin d'améliorer la diffusion d'informations à ses adhérents, aux salariés suivis, mais également à l'ensemble de ses collaborateurs.

Pour se faire, la création du site Internet se veut le relais d'informations essentielles sur l'offre socle du service ainsi que sur les actualités (interne, régionale ou nationale) mais également d'articles de conseils en prévention.

L'administration d'un compte LinkedIn permet d'approcher une cible numérique variée.

L'élaboration de supports de communication permettra au service de transmettre des informations plus spécifiques.

Afin d'informer les collaborateurs de PSTVL, un recueil et une veille réglementaire sont mis en place.

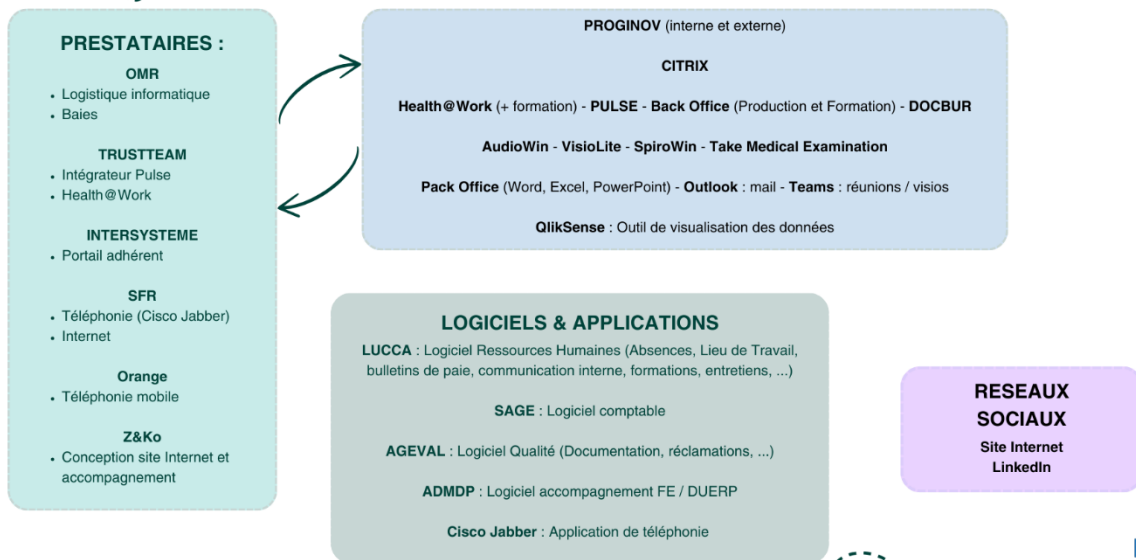
La création d'une charte graphique spécifique accompagnant l'identité visuelle de ces différents supports apporte une reconnaissance plus facile de l'émetteur des informations proposées.

Le chargé de communication travaille également avec ses homologues de la région Pays de la Loire, via le réseau PRESANSE Pays de la Loire sur des projets régionaux (Campagne de prévention, Rencontres Santé-Travail, etc)



5.3. Système d'information / Règlement Général de Protection des Données (RGPD)

CARTOGRAPHIE DES FLUX LOGICIELS



Notre système d'information renferme de nombreuses données qui doivent demeurer fiables et sécurisées en toutes circonstances. La Direction entretient et améliore les outils de sécurité au quotidien en collaboration avec la Société PROGINOV (hébergeur) et la Société OMR (prestataire informatique).

PROGINOV : héberge l'intégralité de nos serveurs et s'occupe de la gestion de l'ensemble de nos applications.

CITRIX : environnement de travail permettant de se connecter aux différentes applications mises à disposition des collaborateurs (Microsoft Office, Google Chrome, Health at Work, messagerie Outlook, portail adhérent, Teams, etc)

Health@Work / PULSE : Logiciels métiers. Ils permettent la programmation des visites, la transmissions des fiches d'aptitude et attestations de suivi, le suivi des AMT, la gestion administrative et médicale des dossiers adhérents et salariés et le suivi des salariés en cellule PDP.

LUCCA : logiciel de gestion des ressources humaines

Propose des solutions de gestion des absences (congrés, RTT, etc), de visualisation du planning de l'ensemble des collaborateurs, de gestion du télétravail, de saisie des notes de frais (déplacements, restauration, etc), de gestion des entretiens annuels et des formations, de calcul des titres-restaurants et de consultation et de dématérialisation des bulletins de paie.

SAGE COMPTABILITÉ : Logiciel comptable, depuis décembre 2023, pour sa compatibilité avec le logiciel métier H@W (édité par TRUSTTEAM) de PSTVL et pour uniformiser avec les autres services de santé au travail des Pays de la Loire.

Il est reconnu pour la saisie automatique des factures fournisseurs, ainsi que la mise en paiement en relation directe avec notre établissement bancaire.

Cisco Jabber : Application de téléphonie permettant la softphonie.



Projet de Service 2025 / 2030

Référence	PRA-M1-037
Version	1
Date	13/12/2024
Pagination	30 / 61

Dans le cadre de la politique RGPD, PSTVL a décidé de se faire accompagner par la Société AGS Records Management en la personne de Madame Julianna REVI, Déléguée à la Protection des Données (DPO). Elle a pour missions :

- Informer et conseiller le personnel sur les obligations en matière de protection des données à caractère personnel et veiller à sa bonne application,
- Informer sur des manquements constatés et conseiller sur les mesures à prendre pour y remédier,
- Veiller à la mise en œuvre des mesures appropriées pour permettre de démontrer que les traitements sont effectués conformément au RGPD,
- Piloter la production et mise en œuvre de politiques, de lignes directrices, de procédures et de règles de contrôle pour une protection efficace des données personnelles et de la vie privée des personnes concernées.

5.4. Finances

❖ **Gestion des factures fournisseurs :**

1. La réception des factures

Lors d'achats de marchandises ou d'une prestation de service, les fournisseurs adressent leurs factures. Elles sont réceptionnées, par voie postale ou par voie dématérialisée. Chacune d'elle est alors scannée puis archivée par année.

2. L'enregistrement des factures

Chacun de ces documents est ensuite enregistré en comptabilité depuis le logiciel comptable « SAGE » et un numéro d'enregistrement comptable lui est attribué. L'exemplaire papier est conservé dans un classeur dédié à toutes les factures fournisseurs d'une même année.

3. Le contrôle et l'approbation des factures

Il est alors fait un contrôle détaillé de ce qui est facturé par le service de comptabilité afin de mettre en validation ces dernières par la Direction Générale. Une facture qui présenterait une incohérence de facturation fera systématiquement l'objet d'un appel du service comptable auprès du fournisseur en question. Après approbation par la Direction, les factures seront mises en paiement par virement bancaire pour la plupart, voire par chèque bancaire, avec validation des virements ou signature des chèques par la Direction.

❖ **Gestion des assurances :**

Tout nouveau contrat d'assurance est demandé par la Direction Générale.

Un devis est alors établi et communiqué à la Direction, qui à son tour, échangera pour avoir l'aval du Président de l'association. Après approbation des conditions évoquées dans le contrat, cette dernière demande au service comptable la mise en paiement par virement bancaire qui sera soumis à validation par la direction uniquement.

❖ **Le budget prévisionnel :**

En vue du budget prévisionnel pour l'année à venir, une situation financière est arrêtée au 30 septembre de l'année N avec le cabinet d'expertise comptable pour avoir une idée assez précise de l'atterrissage du bilan comptable de l'année.

En continuité à la situation, le budget prévisionnel est ensuite rédigé chaque année entre fin octobre et courant novembre, afin de déterminer plus précisément le coût des cotisations annuelles pour l'année qui suit.

❖ **Le bilan comptable de l'association :**

Le rapport des comptes annuels est arrêté tous les ans au 31 décembre. Il est rédigé par le cabinet d'expert-comptable sur la base de la saisie comptable produite sur l'année civile. Il représente les produits et les charges dans le détail, et détermine un résultat.

Et pour finir, le bilan comptable doit être transmis au Commissaire aux Comptes de l'association pour contrôle et approbation des comptes.

5.5. Logistique – immobilier et perspectives



Emplacement des 9 sites de visites du PSTVL

ETAT DES LIEUX			
Les Sables d'Olonne	Propriétaire	Sainte Hermine	Locataire
Talmont Saint Hilaire	Propriétaire	Luçon	Propriétaire
Les Achards	Propriétaire	La Chataigneraie	Locataire
Fontenay-le-Comte	Propriétaire	Chantonay	Locataire
Pouzauges	Propriétaire		

Le projet de construction d'un nouveau service de santé au travail sur Fontenay le Comte est en cours. Les locaux devraient être livrés fin 2025.

Un projet de construction d'un nouveau service de santé au travail aux Sables d'Olonne a été validé en Conseil d'Administration du 6 août 2024.

Un projet d'achat de bâtiments à Sainte Hermine a été validé en Conseil d'Administration du 25 novembre 2024.

Pour les autres sites, au regard du renforcement des équipes, l'adaptation des locaux est revue et adaptée à chaque fois que nécessaire.



Projet de Service 2025 / 2030

Référence	PRA-M1-037
Version	1
Date	13/12/2024
Pagination	32 / 61

5.6. Développement durable

Afin d'entrer dans une démarche de développement durable le service PSTVL met en place des actions sur différents volets :

Achats courants et matières premières responsables	Bénéfiques pour créer de nouvelles opportunités économiques et réduire nos impacts environnementaux.
Communication	Adoption de pratiques plus respectueuses de l'environnement. Exemple : Site Internet Green.
Energies, chauffage et refroidissement	Démarche de sobriété énergétique qui permet de réduire les coûts de fonctionnement et qui limite l'empreinte environnementale de nos activités. L'amélioration de la performance énergétique de nos locaux contribuera aux objectifs de neutralité carbone.
Gestion des déchets	Mise en place de solutions de tri, de recyclage et de valorisation afin de réduire les déchets générés par nos activités. Exemple : Initiation d'une démarche de recyclage du papier avec Recygo.
Mobilité des salariés	Les déplacements des salariés génèrent des émissions de gaz à effet de serre. Il faut donc mettre en place des actions favorisant le recours aux modes de transport plus respectueux de l'environnement. Exemple : véhicule hybride, mesures pro-vélo, sensibilisation au covoiturage, etc.
Numérique responsable	Engagement d'actions visant à limiter la pollution numérique générée par nos activités. Exemple : écoconception, allongement de la durée de vie des équipements.
Rénovation énergétique des bâtiments tertiaires	Réduire la consommation énergétique et améliorer le confort des occupants et les performances de nos bâtiments en rénovant les bâtiments existants.
Ressources humaines	La transformation de PSTVL sera intégrée à la politique RH via des actions de recrutement de collaborateurs qualifiés et engagés ou via la formation de nos salariés pour les sensibiliser et les permettre d'acquérir des compétences clés.
Stratégie et adaptation au changement climatique	Notre stratégie d'entreprise doit tenir compte des enjeux de transition écologique en s'adaptant au changement climatique et en identifiant les éventuels risques qui pèsent sur notre organisation.



Référence	PRA-M1-037
Version	1
Date	13/12/2024
Pagination	33 / 61

6. PERSPECTIVES

6.1. Projets futurs

Dans le cadre du nouveau CPOM, nos axes de projets vont se tourner vers :

❖ La Prévention de la Désinsertion Professionnelle

Ce projet vise à identifier des axes de travail sur la PDP, partagés avec les partenaires du CPOM et susceptibles de couvrir l'étendue des besoins actuels des SPSTI en la matière, au regard de la maturité de leur approche en matière de PDP.

A ce stade, 3 propositions ont été identifiées :

- Inciter au renforcement de l'action des cellules PDP par le développement de partenariats ouverts (parmi lesquels le partenariat avec la CARSAT), outillés pour l'échange d'informations et en conformité avec les règles RGPD ;
- Proposer une approche partagée d'une communication organisée et convergente à destination des salariés et des entreprises en matière de PDP (un message : la désinsertion professionnelle, un risque professionnel à part entière) ;
- Mettre en œuvre un outil de détection précoce des salariés à risque de désinsertion professionnelle, en tenant compte des travaux conduits par les adhérents du réseau PRESANSE National.

❖ La prévention du risque radon

Ce projet vise à sensibiliser et accompagner les entreprises des zones à potentiel radon 2 et 3.

Les objectifs incluent l'évaluation du risque radon, connu pour ses effets cancérigènes, la mise en œuvre de mesures techniques pour améliorer la qualité de l'air, et la montée en compétences des préventeurs.

Le projet prévoit des campagnes de mesurage, des actions de formation et de sensibilisation, et la diffusion de supports d'information.

❖ La formation des infirmier(e)s en pratiques renforcées (IPR)

Ce projet vise à construire et déployer un parcours de formation pour des infirmiers en pratiques renforcées permettant l'acquisition d'un niveau de compétence pour une délégation renforcée. Cette formation doit approfondir le paragraphe 2 de la formation IST : « 2° La connaissance des risques et pathologies professionnels, notamment de ceux qui sont spécifiques au monde agricole et des moyens de les prévenir ».

Son périmètre : prévention primaire des risques professionnels, de l'évaluation à l'analyse et au suivi des situations et des facteurs de risques notamment multifactoriels.

6.2. Démographie médicale

Dans un contexte de forte concurrence entre les SPSTI et les Services de Prévention et de Santé au Travail Autonomes (SPSTA), de déserts médicaux sur notre secteur sud-Vendée, et de départs en retraite des médecins, PSTVL poursuit ses recrutements de collaborateurs médecins, et les accompagne dans leur formation sur quatre ans.

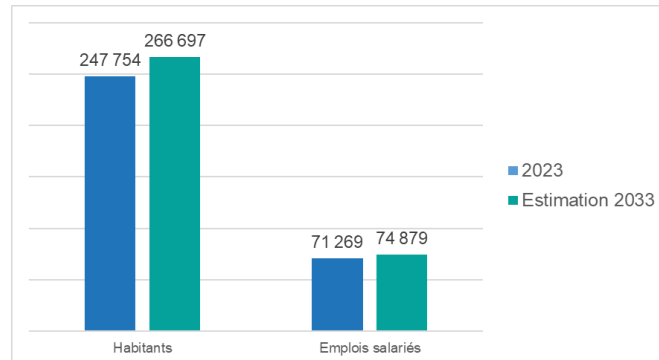
6.3. Révision annuelle

Dans le cadre du suivi du pilotage par le groupe, ce projet sera actualisé annuellement afin d'ajuster et d'adapter ses actions et fera l'objet d'un suivi régulier en Commission Médico-Technique (CMT) et d'une présentation au Conseil d'Administration.

Cette démarche de suivi a pour objectif d'organiser le pilotage du Projet de Service 2025-2030 et de se donner les moyens d'apprécier ce qui aura pu être mis en œuvre pour répondre aux actions en cours.

6.4. Evolution démographique et fonctionnelle du territoire

Selon une étude INSEE, le territoire PSTVL comptait 247 754 habitants et 71 269 emplois salariés en 2023. Une estimation est faite pour 2033 à 266 697 habitants et 74 879 emplois salariés. Soit une augmentation de 18 943 habitants et 3 610 emplois en 10 ans.



La moyenne d'âge du territoire PSTVL est de 46,7 ans.

L'évolution du nombre d'emploi au cours des 10 prochaines années dans le territoire PSTVL est estimée à + 5,07 % Il s'agit d'un enjeu de 3610 emplois supplémentaires à l'horizon 2033. Soit 2 953 emplois supplémentaires qui pourraient être suivis par PSTVL (82 %).

Les Sables d'Olonne et Fontenay-le-Comte sont les communes qui abritent le plus grand nombre d'entreprises de moins de 2000 salariés.



Référence	PRA-M1-037
Version	1
Date	13/12/2024
Pagination	35 / 61

7. GLOSSAIRE

AHSTSV : Association Hygiène et Santé au Travail du Sud Vendée
AMT : Actions en Milieu de Travail
AT : Accident du Travail
CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail
CMT : Commission Médico-Technique
CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
DMST : Dossier Médical en Santé au Travail
DPO : Délégué à la Protection des Données
DREETS : Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
ETP : Equivalent Temps Plein
FE : Fiche Entreprises
H@W : Health @ Work
HAS : Haute Autorité de Santé
IST : Infirmier(e) Santé-Travail
MDP : Mon Diagnostic Prévention
MDU : Mon Document Unique
MP : Maladie Professionnelle
PDP : Prévention de la Désinsertion Professionnelle
PDS : Projet de Service
PRST4 : Plan Régional Santé au Travail (4^{ème} édition)
RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données
RPS : Risques Psycho-Sociaux
SPSTA : Service de Prévention et de Santé au Travail Autonome
SPSTI : Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprise
SSTCL : Service de Santé au Travail Cote de Lumière



Référence	PRA-M1-037
Version	1
Date	13/12/2024
Pagination	36 / 61

8. ANNEXES

- ❖ Composition Conseil d'Administration et Commission de Contrôle
- ❖ Fiche action : Risque chimique / poussières
- ❖ Fiche action : SALTSA
- ❖ Fiche action : Risques psychosociaux
- ❖ Fiche action : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
- ❖ Fiche action : Mise en place de mon diagnostic prévention (ADMDP – Association de Déploiement de Mon Diagnostic Prévention)
- ❖ Fiche action : TPE
- ❖ Fiche action : Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)
- ❖ Fiche action : DMST
- ❖ Fiche action : Informatique
- ❖ Fiche action PRESANSE : PDP
- ❖ Fiche action PRESANSE : Radon
- ❖ Fiche action PRESANSE : Formation des IPR

9. COMITE DE PILOTAGE A L'ELABORATION DU PROJET DE SERVICE 2025-2030

Claire ALLAIRE – Chef de Projet, chargée de communication

Christelle DUMOULIN – Directrice Générale

Patricia CITERNE – Directrice Adjointe

Elise PERISE – Responsable des Ressources Humaines et des Services Généraux

Caroline ANNEIX – Animatrice qualité

Carine PALLARDY – Médecin du travail

Philippe MATHECOWITSCH – Médecin du travail et coordinateur

Cécile SAULNIER – Infirmière Santé-Travail, pilote du groupe de travail DMST

Audrey SERIEYS – Ingénieure Hygiène, Sécurité, Environnement, pilote des groupes de travail Risque Chimique, ADMDP et TPE

Pierre-Marc DE CHASTENET – Ergonome, pilote du groupe de travail sur les Troubles Musculosquelettiques

Christelle FOUCHER – Ergonome, Conseillère PDP

Mathilde ORSOLI-DILLET – Psychologue du travail, pilote du groupe de travail sur les Risques Psycho-Sociaux

Agathe BERTRAND – Technicienne Hygiène et Sécurité, pilote du groupe de travail sur le DUERP

Laurence BRAUN - Médecin du travail, référente PDP

Clémence PEAUDEAU – Coordinatrice de la cellule PDP, chargée de maintien en emploi

Michel YAO – Responsable de projet informatique, pilote du groupe de travail sur la migration vers PULSE

Laurent CHIOZZOTTO – Accompagnant externe



Composition Conseil d'Administration et Commission de Contrôle

Référence	PRA-M1-038
Version	1
Date	01/10/2024
Pagination	37 / 61

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

LES MEMBRES :

ADMINISTRATEURS : COLLEGE EMPLOYEUR

Mr	HOUSSAINT	Patrick	Président	Sté N.I.L.
Mme	DANIEAU	Stéphanie	Présidente Déléguée	FAM DAMIEN SEGUIN
Mr	CIRIER	François-Hugues		SCP CIRIER - AVOCATS ASSOCIES
Mr	TRICHET	Jean-François		TRICHET LOUE ENERGIES
Mr	PINEAU	Vianney		ALEXANDRE DEPANNAGE
Mr	SACHOT	Jean-Bernard		ETS GAUTIER
Mr	THOMAS	Jean-René	Secrétaire	ALLIANZ
Mr	CORDIER	Bertrand		PHOCEA.CONSEILS
Mme	PASQUIER	Laetitia		MAÇONNERIE METAY-PHELIPPEAU

ADMINISTRATEURS : COLLEGE SALARIE

Mme	TARDIF	Pauline	Présidente de la commission	FOURNEE DOREE (CFTC)
Mr	BECHIAU	Steve	Vice-Président	ATLANTIQUE COTE DE LUMIERE (FO)
Mme	GOURDON	Olivia	Trésorière	AMAD DU LITTORAL (CGT)
Mr	GENIER	Stéphane		LA FOURNEE DOREE (CFTC)
Mme	GENDREAU	Charlotte		ADAMAD SUD VENDEE (CGT)
Mme	DOLBEAU	Vanessa		ATLANTIQUE COTE DE LUMIERE (FO)
Mme	LOUIS	Isabelle		CLINIQUE SUD VENDEE (CFDT)
Mr	GUILMENT	Alain		BARILLA (CFDT)

COMPOSITION DE LA COMMISSION DE CONTROLE

LES MEMBRES REPRESENTANTS LES SALARIES :

Mme	TARDIF	Pauline	Présidente de la commission	CFTC	LA FOURNEE DOREE
Mr	ROSSET-BOULON	Laurent		CFTC	LA FOURNEE DOREE
Mr	VASSEUR	François		CGT	P.R.B
Mr	PINEAU	Valéry		CGT	BCV TECHNOLOGIES
Mr	PARIS	Bruno		FO	SECANIM CENTRE
Mr	MESSAGER	Maxime		FO	LA FOURNEE DOREE
Mme	ALLARD	Marie-Christine		CFDT	CLINIQUE SUD VENDEE
Mr	TESSON	Jocelin		CFDT	ADAPEI-ARIA SESSAD

LES MEMBRES REPRESENTANTS LES EMPLOYEURS :

Mr	HOUSSAINT	Patrick		Sté N.I.L.
Mme	DANIEAU	Stéphanie		FAM DAMIEN SEGUIN
Mr	CIRIER	François-Hugues		SCP CIRIER - AVOCATS ASSOCIES
Mr	TRICHET	Jean-François		TRICHET LOUE ENERGIES
Mr	THOMAS	Jean-René	Secrétaire	ALLIANZ



FICHE ACTION – Risque Chimique

Référence	PRA-R2-043
Version	1
Date	25/06/2024
Pagination	38 / 61

AXE Risque Chimique / Poussières

Pilote(s) de l'action Audrey SERIEYS

Partenaire(s) CARSAT, OPPBTP.

Cible de l'action Adhérents de moins de 20 salariés du secteur du BTP.

OBJECTIF POURSUIVI

- ❖ Piloter nos actions sur le risque chimique / poussières pour mettre en place des actions dans les petites entreprises (de moins de 20 salariés), dans le BTP pour le métier des maçons. L'objectif est de sensibiliser ces petites entreprises sur le risque chimique présent dans ce métier.

MOYENS

- ❖ Humain : Intervenants du PSTVL ;
- ❖ Matériel : Logiciel ADMDP, documents OPPBTP / INRS / IRIS-ST, outil pour réunion à distance.

MÉTHODOLOGIE

- ❖ Mettre à disposition des outils (documents, Fiche Entreprise avec un volet risque chimique) pour les équipes du PSTVL et diriger nos AMT sur les métiers des Maçons dans les entreprises de moins de 20 salariés ;
- ❖ Si cette méthodologie fonctionne, l'équipe dupliquera sur d'autres métiers.



FICHE ACTION – Risque Chimique

Référence	PRA-R2-043
Version	1
Date	25/06/2024
Pagination	39 / 61

RÉTROPLANNING / CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Préparation du projet	Début	Fin
1. Identification des entreprises de BTP (code NAF)	12/2023	12/2023
2. Mutualisation des documents existants	12/2023	03/2024
3. Contact OPPBTP	03/2024	03/2024
4. Réalisation d'une FE ADMDP Maçon	06/2024	06/2024
5. Réalisation d'une FE ADMDP Maçon avec un volet risque chimique	06/2024	09/2024
6. Mail à tous les intervenants mettant à disposition des documents sur les maçons et une Fiche Entreprise Maçon avec un volet risque chimique	06/2024	10/2024
7. Déploiement des AMT Maçon sur tous les secteurs du PSTVL	10/2024	04/2025
8. Bilan du projet	04/2025	06/2025
9. Questionnaire équipe PSTVL sur la méthodologie	04/2025	06/2025
10. Suivi du déploiement / ajustements / choix d'un renouvellement de projet	04/2025	06/2025

INDICATEURS DE SUCCÈS

- ❖ Nombre de Fiches Entreprise Maçon réalisées sur 6 mois ;
- ❖ Nombre d'AMT Maçon réalisées sur 6 mois ;
- ❖ Questionnaire sur la méthodologie mise en place.



FICHE ACTION - TMS

Référence	PRA-R2-045
Version	1
Date	08/08/2024
Pagination	40 / 61

AXE

Troubles Musculosquelettiques (Manœuvres du protocole SALTSA)

Pilote(s) de l'action Pierre-Marc DE CHASTENET

Partenaire(s) TRUSTTEAM, SPSTI Pays de la Loire, PRESANSE, etc.

Cible de l'action

- En interne : les salariés du service PSTVL.
- En externe : les entreprises adhérentes et leurs salariés.

OBJECTIFS POURSUIVIS

Faire en sorte que le suivi individuel des salariés permette de détecter précocement les situations de travail à risque de TMS au 1^{er} juin 2025 :

- ❖ Réaliser le repérage précoce des TMS-MS (Troubles Musculosquelettiques du Membre Supérieur) dans des populations de travailleurs ;
- ❖ Estimer leur fréquence ;
- ❖ Mener des actions de prévention.

MOYENS

- ❖ **Un groupe de travail TMS** composé de médecins du travail, d'Infirmier(e)s Santé-Travail et d'une assistante médicale ;
- ❖ **Guides et vidéos** des manœuvres du protocole SALTSA ;
- ❖ **Informaticien** : Il fera le lien avec l'éditeur pour remonter les besoins et les résultats des tests utilisateur ;
- ❖ **Logiciel Métier Pulse** : Outil numérique d'enregistrement, de suivi et de pilotage des actions de prévention dans les entreprises ;
- ❖ **Deux ergonomes à temps plein** ayant la charge de l'accompagnement des entreprises sur la question des TMS.



FICHE ACTION - TMS

Référence	PRA-R2-045
Version	1
Date	08/08/2024
Pagination	41 / 61

MÉTHODOLOGIE

- ❖ Rédiger un protocole permettant de guider les infirmier(e)s et médecins du travail au cours de leurs entretiens infirmier/visite médicale dans la réalisation du protocole SALTSA en lien avec le GT Protocole ;
- ❖ Proposer à l'éditeur un cahier des charges pour l'intégration d'un module à notre logiciel métier permettant la saisie des résultats des manœuvres réalisées ;
- ❖ Tester le nouvel module ;
- ❖ Organiser la formation des équipes pluridisciplinaires :
 - Formation de l'ensemble du pôle médical ;
 - Recyclage par les référents ;
 - Formation des nouveaux embauchés.
- ❖ Concevoir une requête permettant d'évaluer les indicateurs en lien avec la réalisation de ce protocole.

RÉTROPLANNING / CALENDRIER PRÉVISIONNEL

- ❖ 26 septembre 2023 : Rédaction du protocole ;
- ❖ 26 septembre 2023 : Modalités de réalisation des formations ;
- ❖ Janvier 2025 : Module Informatique ;
- ❖ 1^{er} semestre 2025 : Tests utilisateurs ;
- ❖ 1^{er} semestre 2025 : Formation des équipes ;
- ❖ Juin 2025 : Evaluation.

INDICATEURS DE SUCCÈS

Création et diffusion :

- ❖ Nombre de manœuvres réalisées ;
- ❖ Nombre de tests positifs ;
- ❖ Nombre d'actions liées à ces repérages (PDP, CSE, FE).



FICHE ACTION - RPS

Référence	PRA-R2-044
Version	1
Date	05/07/2024
Pagination	42 / 61

AXE Risques PsychoSociaux

- Pilote(s) de l'action** Mathilde ORSOLI-DILLET
- Partenaire(s)** Consultants, associations, PRESANSE, CUMP, etc.
- Cible de l'action**
- En interne : les salariés du service PSTVL
 - En externe : les entreprises adhérentes et leurs salariés

OBJECTIFS POURSUIVIS

Faire en sorte que les entreprises adhérentes soient accompagnées dans la prise en charge des risques psychosociaux et organisationnels (RPS) :

- ❖ Identification, analyse des RPS ;
- ❖ Actions de sensibilisation en entreprise ;
- ❖ Accompagnement des entreprises dans la prise en charge des événements graves ;
- ❖ Etc.

MOYENS

- ❖ **Une Psychologue du travail à temps plein** a la charge de l'accompagnement des entreprises sur la question des RPS. En lien avec le médecin du travail, elle assure un suivi des entreprises et une sensibilisation aux risques aussi bien en interne qu'en externe ;
- ❖ **Un groupe de travail RPS** permet de mettre en œuvre des actions complémentaires en parallèle des interventions de la psychologue du travail. La variété des profils représentés est une richesse pour le groupe de travail et pour la mise en place d'actions : médecins du travail, infirmières et infirmiers, ingénieur et technicien en hygiène et sécurité. La psychologue du travail est nommée pilote de ce groupe.
Afin d'avancer efficacement dans les projets, le groupe de travail se réunit **tous les trois mois** à Sainte Hermine (centre central du territoire) pour faire le point sur l'avancement et répartir le travail.
Un projet par an sera réalisé par le groupe de travail. En effet, pour répondre aux besoins des équipes pluridisciplinaires, des adhérents et de leurs salariés, le groupe de travail proposera plusieurs actions en lien avec une thématique par an ;
- ❖ **Un dossier RPS partagé** est accessible dans les dossiers communs, des documents sont partagés pour faciliter le travail collaboratif.



FICHE ACTION - RPS

Référence	PRA-R2-044
Version	1
Date	05/07/2024
Pagination	43 / 61

MÉTHODOLOGIE

- ❖ Au quotidien, la psychologue du travail répond aux demandes de plusieurs acteurs (entreprises, équipes pluridisciplinaires, etc.), mais elle en réfère toujours avec le médecin du travail référent de l'entreprise lors de l'intervention ;
- ❖ La méthodologie choisie pour les interventions est déterminée par la psychologue du travail en fonction des besoins (entretiens collectifs, entretiens individuels, observations, etc.). La psychologue du travail définit le temps d'intervention avec l'entreprise, cela peut varier considérablement suivant les actions mises en place ;
- ❖ Le groupe de travail RPS se réunit et choisit une thématique en début d'année. Ensuite, au fur et à mesure, plusieurs actions, outils peuvent être créés pour répondre au projet. Le groupe de travail a un rôle de communicant, il fait le relais auprès des équipes pluridisciplinaires et peut repérer des situations de RPS chez les salariés ;
- ❖ La communication est un aspect essentiel de la sensibilisation. Des supports de communication sont élaborés afin de permettre une meilleure visibilité et compréhension des RPS. Les référents RPS ont pour rôle de faire du lien avec les acteurs externes pour assurer la prise en charge collaborative des risques professionnels.

RÉTROPLANNING / CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Plusieurs phases sont délimitées pour la mise en place du projet :

- ❖ Recensement des idées de chacun ;
- ❖ Délimitation des actions ;
- ❖ Élaboration du projet (outils, protocoles, actions, etc.) ;
- ❖ Évaluation du projet.

Rétroplanning concernant les projets 2024 :

- ❖ Mars 2024 : Reprise du groupe de travail par la psychologue du travail ;
- ❖ Mars 2024 Lancement de la première thématique projet ;
- ❖ Avril 2024 : Validation d'un outil de communication interne ;
- ❖ Juin 2024 : Point d'étape sur l'avancement du projet ;
- ❖ Décembre 2024 : Diffusion d'un protocole et d'un annuaire.

INDICATEURS DE SUCCÈS

Création et diffusion :

- ❖ Un outil de communication interne et externe ;
- ❖ Un document fonctionnel interne ;
- ❖ Une action de mise en relation avec des partenaires du territoire ;
- ❖ Etc.



FICHE ACTION - DUERP

Référence	PRA-R2-041
Version	1
Date	21/06/2024
Pagination	44 / 61

AXE

Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

Pilote(s) de l'action Gwladys BROCC et Agathe BERTRAND

Partenaire(s) Association ADMDP (*Association de Déploiement de Mon Diagnostic Prévention*) pour l'accès à MDU (*Mon Document Unique*).

Cible de l'action Entreprises adhérentes du PSTVL

OBJECTIF POURSUIVI

- ❖ Accompagner les entreprises adhérentes du PSTVL dans leur évaluation des risques professionnels.

MOYENS

- ❖ Humains : Intervenants du PSTVL (Groupe de travail : Accompagnement des entreprises à la réalisation du DUERP) ;
- ❖ Financiers : Location possible de salles selon les secteurs ;
- ❖ Matériels : Informatique (ordinateur portable et/ou tablette numérique), logiciels MDP / MDU, INRS ED 840 – Évaluation des risques professionnels – Aide au repérage des risques dans les PME / PMI;
- ❖ Temps : Variable selon l'effectif de l'entreprise et la maîtrise du sujet.

MÉTHODOLOGIE

- ❖ Planification d'ateliers collectifs sur les différents secteurs du PSTVL (planification à N+1) ;
- ❖ Invitation des adhérents, de moins de 50 salariés, à participer aux ateliers collectifs (mail par l'intervenant de proximité, mailing à l'ensemble des adhérents du PSTVL, site internet) ;
- ❖ Animation des ateliers collectifs avec transmission d'outils et de méthodologie aux participants ;
- ❖ Réalisation de la Fiche Entreprise (avant ou après l'atelier collectif) ;
- ❖ Accompagnement des adhérents de façon individuelle, en cas d'impossibilité à participer aux ateliers collectifs ou en cas de besoin d'un accompagnement spécifique (ex : entreprise de plus de 50 salariés).



FICHE ACTION - DUERP

Référence	PRA-R2-041
Version	1
Date	21/06/2024
Pagination	45 / 61

RÉTROPLANNING / CALENDRIER PRÉVISIONNEL

- ❖ 15 décembre 2022 : Lancement du groupe de travail ;
- ❖ 30 mars 2023 : Ciblage de l'action ;
- ❖ 1^{er} juin 2023 : Harmonisation des documents ;
- ❖ 21 septembre 2023 : Planification et organisation de la logistique des ateliers ;
- ❖ Fin 2023 : Présentation de l'atelier aux équipes du PSTVL ;
- ❖ Début 2024 : Lancement des ateliers collectifs ;
- ❖ 11 juin 2024 : Réunion du groupe de travail : Retour d'expérience sur les ateliers DU réalisés et planification des prochains ateliers à N+1 ;
- ❖ N+1 : Point annuel sur les ateliers :
 - REX des ateliers réalisés
 - Programmation des ateliers N+1
 - Suivi des indicateurs.

INDICATEURS DE SUCCÈS

- ❖ Qualitatifs :
 - Questionnaire de satisfaction à la fin de l'atelier ;
 - Questionnaire de suivi d'intervention à 3 ou 4 mois.
- ❖ Quantitatifs :
 - Nombre d'ateliers / accompagnements individuels réalisés ;
 - Nombre d'entreprises accompagnées (individuel et collectif) ;
 - Nombre de DUERP finalisés et reçus (individuel et collectif).



FICHE ACTION - ADMDP

Référence	PRA-R2-039
Version	1
Date	14/06/2024
Pagination	46 / 61

AXE

Mise en place de l'outil MDP (Mon Diagnostic Prévention) et des outils reliés MDU (Mon Document Unique) et MDS (Mes Données Statistiques)

Pilote(s) de l'action Audrey Serieys

Partenaire(s) Association ADMDP (Association de Déploiement de Mon Diagnostic Prévention)

Cible de l'action Interne : Pôle Prévention, Infirmier(ère), Assistante Médicale, Médecin
Externe : tous nos adhérents

OBJECTIFS POURSUIVIS

Contexte :

Les nouvelles obligations des SPSTI liées à la réforme de la santé au travail entrant dans l'offre socle des SPSTI :

- Elaborer de manière systématique une « fiche d'entreprise » dans l'année qui suit l'adhésion et la mettre à jour au moins tous les 4 ans ou dans des délais plus brefs sur demande particulière de l'entreprise ;
- Accompagner, à la demande de l'entreprise, dans l'évaluation des risques, dans la rédaction et la finalisation du DUERP.

Objectifs :

- ❖ Mettre à disposition des équipes pluridisciplinaires les outils MAP (Mon Approche Prévention) permettant d'accompagner les entreprises adhérentes dans leur démarche de prévention (fiche d'entreprise, document unique, étude de poste) en les rendant actrices ;
- ❖ Améliorer le taux de réalisation des fiches d'entreprise, l'accompagnement sur le DUERP ;
- ❖ Harmoniser les documents utilisés ;
- ❖ Optimiser la réalisation des AMT (action en milieu de travail) ;
- ❖ Mettre en place l'organisation du travail qui permettra à chaque intervenant d'utiliser l'outil, mettre en place le périmètre d'action de chacun ;
- ❖ Avoir une base de données exploitable.

MOYENS

Groupe de travail pour le test des applicatifs :

- Un groupe administrateur et COPIL (1 à 2 jours/ mois + 2 jours pour le pilotage + formation)
- Direction, service informatique
- Des référents métiers



FICHE ACTION - ADMDP

Référence	PRA-R2-039
Version	1
Date	14/06/2024
Pagination	47 / 61

Formation des intervenants du PSTVL : prévention HSE, infirmier(ère), médecin, assistante médicale

- Formation (1 jours)
- Retour d'expérience si nécessaire
- Temps pour tester l'applicatif

Matériel : Outils associés à MAP (tablette ...)

MÉTHODOLOGIE

- ❖ Phase test du logiciel
- ❖ Harmonisation des livrables
- ❖ Retour d'expérience de la phase test
- ❖ Déploiement à tous les intervenants
- ❖ Bilan et ajustement

RÉTROPLANNING / CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Préparation au déploiement : constitution du COPIL, mise en place équipe projet, réflexions sur stratégie de déploiement et plan de communication	01/2024	04/2024
1. Prise en main / appropriation par l'équipe test : formation des membres équipe test, réalisation des paramétrages, identification, tests et choix des outils numériques, expérimentation	03/2024	06/2024
2. Déploiement test : formation des équipes prévention	06/2024	06/2024
3. Déploiement généralisé : présentation / formation de l'ensemble des intervenants infirmier(ère), médecin, assistant(e)	09/2024	02/2025
4. Bilan du projet	03/2025	03/2025
5. Suivi du déploiement et ajustements	03/2025	04/2025

INDICATEURS DE SUCCÈS

- ❖ Nombre de personnes formées en interne
- ❖ Nombre de FE réalisé
- ❖ Nombre de MDU (mon document unique)
- ❖ -----
- ❖ Organigramme fonctionnel



FICHE ACTION - TPE

Référence	PRA-R2-046
Version	1
Date	05/07/2024
Pagination	48 / 61

AXE

Culture prévention pour les TPE (Très Petites Entreprises)

Pilote(s) de l'action Audrey SERIEYS

Partenaire(s) Association ADMDP (*Association de Déploiement de Mon Diagnostic Prévention*), Club d'entreprise, Réseau des SPSTI.

Cible de l'action Interne : Pôle Prévention, Infirmier(ère), Assistante Médicale, Médecin.
Externe : Tous nos adhérents.

OBJECTIFS POURSUIVIS

Contexte :

- Le GT TPE travaille pour rendre accessible la prévention des risques professionnels aux TPE / micro-entreprises (une micro-entreprise est une entreprise dont l'effectif est inférieur à 10 personnes d'après economie.gouv.fr).

Une analyse bibliographique et un retour d'expérience des différents membres du groupe ont permis de déterminer plusieurs axes d'action pour rendre accessible la prévention des risques professionnels dans les TPE.

Objectifs :

- ❖ Rendre la démarche d'adhésion dans le service plus efficace et personnalisée pour les primo-adhérents, en intégrant davantage de relationnel, en initiant rapidement des discussions sur les risques professionnels, en fournissant des outils dédiés, et en établissant des procédures spécifiques. Cela permettra de poser de bonnes bases pour les TPE et de bâtir une relation de confiance.
- ❖ Mettre en place une procédure d'intégration des nouveaux salariés du PSTVL, incluant la présentation des outils adaptés pour intervenir efficacement dans les TPE.
- ❖ Réaliser un état des lieux sur les possibilités de formation sur les Salariés Désignés Compétents (SDC), afin d'identifier les besoins et les opportunités de développement. Le SDC permet de faciliter le contact avec l'entreprise sur la prévention des risques professionnels.
- ❖ Travailler à établir des liens avec les clubs d'entreprises / fédérations pour explorer des partenariats potentiels dans le but de promouvoir la prévention des risques professionnels auprès des TPE

MOYENS

Groupe de travail :

- Un groupe d'intervenants : Infirmier(e) Santé-Travail, préventeur.
- Temps de travail : Jour-Homme : entre 5 et 10 jours / personnes / an en fonction de l'investissement et 10 jours / pilote / an.

Matériel : Informatique et visio.



FICHE ACTION - TPE

Référence PRA-R2-046

Version 1

Date 05/07/2024

Pagination 49 / 61

MÉTHODOLOGIE

- ❖ Organisation ;
- ❖ Analyse du besoin pour définir les projets possibles :
 - Bibliographie travaux sur les TPE ;
 - Analyse des pistes de travail de la DARES ;
 - REX : Présentation de cas concrets sur une situation de réussite en TPE.
- ❖ Etats des lieux des outils existants, réglementation, référentiels ;
- ❖ Projet : orientation et mise en place des objectifs.

RÉTROPLANNING / CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Définition des objectifs	02/2024	05/2024
Création de groupes de travail pour chaque thématiques	05/2024	09/2024
Mise en place des différents échanges et création des processus	06/2024	12/2024
Bilan d'étapes des différents groupes	06/2025	06/2025
Mise en œuvre des groupes de travail	06/2025	12/2025
Bilan d'étapes des différents groupes	12/2025	12/2025
Mise en œuvre des groupes de travail restants	12/2025	12/2026
Fin de projet et Bilan projet	12/2026	12/2026

INDICATEURS DE SUCCÈS

- ❖ Processus primo-adhérent ;
- ❖ Processus d'intégration des nouveaux salariés du PSTVL ;
- ❖ Etat des lieux pour les SDC ;
- ❖ Liste clubs d'entreprises / fédérations ;
- ❖ Nombre de contact clubs d'entreprises / fédérations.



FICHE ACTION - PDP

Référence	PRA-R4-042
Version	1
Date	01/03/2024
Pagination	50 / 61

AXE

Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

- Pilote(s) de l'action** Clémence PEAUDEAU, coordinatrice de la cellule et chargée de maintien en emploi, et Dr Laurence BRAUN, médecin du travail référent PDP.
- Partenaire(s)** Assurance Maladie, Service Social de l'Assurance Maladie, MSA, CD85, Cap Emploi, AGEFIPH, MDPH, Comète, France Travail, organismes d'accompagnement au projet professionnel, organismes de formation, professionnels de santé (libéraux, hôpitaux, etc...), autres SPSTI. Cette liste n'est pas exhaustive.
- Cible de l'action** Entreprises adhérentes et leurs salariés, en particulier ceux dont l'état de santé impacte le retour à l'emploi.

OBJECTIFS POURSUIVIS

- ❖ Éviter à un salarié de rompre le lien avec son emploi, en raison de son état de santé ;
- ❖ Accompagner les salariés à risque de désinsertion professionnelle dans la construction d'un projet professionnel cohérent ;
- ❖ Sensibiliser les entreprises adhérentes et leurs salariés à la PDP ;
- ❖ Développer le réseau partenarial afin de favoriser la meilleure prise en charge du salarié et/ou de l'entreprise ;
- ❖ Accompagner les équipes pluridisciplinaires dans la mise en œuvre de la PDP.

MOYENS

- ❖ Une coordinatrice / chargée de maintien en emploi (1 ETP), une assistante administrative (0,5 ETP), un médecin du travail référent PDP, des conseillers PDP (une IST, une ergonome, une psychologue du travail) ;
- ❖ Adresse électronique dédiée à la cellule, ligne téléphonique, logiciel de visioconférence sécurisé.



FICHE ACTION - PDP

Référence	PRA-R4-042
Version	1
Date	01/03/2024
Pagination	51 / 61

MÉTHODOLOGIE

- ❖ Création et mise en œuvre des procédures d'information, de traitement, d'accompagnement social de traçabilité ;
- ❖ Création des outils pour l'accompagnement des salariés (livret de suivi, guide d'entretien, fiches thématiques) ;
- ❖ Création et déploiement des outils de communication : flyers, affiches, évènements, communication sur les réseaux sociaux, etc. ;
- ❖ Développement du réseau partenarial et participation à des réunions ;
- ❖ Actions de sensibilisations auprès des employeurs pour prévenir le risque de désinsertion professionnelle et mettre en œuvre des actions concrètes de maintien en emploi ;
- ❖ Informations collectives auprès des équipes pluridisciplinaires du PSTVL.

RÉTROPLANNING / CALENDRIER PRÉVISIONNEL

- ❖ Recrutement d'un(e) chargé(e) de mission maintien en emploi profil assistant(e) social(e) pour compléter la cellule PDP
- ❖ Organisation d'événements à destination des employeurs : webinaires, petits-déjeuners thématiques, afterworks, participation à des clubs d'entreprises, etc. ;
- ❖ Interventions en entreprise auprès des salariés et des employeurs pour sensibiliser à la PDP ;
- ❖ Développement du réseau de partenaires et acteurs externes en participant ou créant des événements rassembleurs, en particulier à destination des professionnels de santé (cf. axe stratégique PRST 4) ;
- ❖ Sensibilisation continue des équipes pluridisciplinaires sur la PDP et les outils de mise en œuvre (notamment l'essai encadré, le rendez-vous de liaison, etc.).

INDICATEURS DE SUCCÈS

- ❖ Diminution des avis d'inaptitudes, notamment des inaptitudes sans projet ;
- ❖ Nombre de signalements à la suite du lancement de la cellule ;
- ❖ Nombre de sensibilisations auprès des entreprises à la suite du lancement de la cellule.



FICHE ACTION - DMST

Référence	PRA-R3-040
Version	1
Date	03/07/2024
Pagination	52 / 61

AXE Dossier Médical Santé Travail

- Pilote(s) de l'action** Cécile SAULNIER, Infirmière Santé-Travail, et Dr Carine PALLARDY, médecin du travail (Pilote Suivi individuel des salariés).
- Partenaire(s)** Julianna REVI (DPO, référente RGPD), Romain BERTRAND (référent qualité SSTRN), Michel YAO (référent informatique PSTVL)
- Cible de l'action** Les salariés et leurs ayants droits, les SPST, les collaborateurs du PSTVL.

OBJECTIFS POURSUIVIS

- ❖ Protection des données personnelles ;
- ❖ Traçabilité, outil commun, évolutif et utilisable partout ;
- ❖ Tenue du Dossier Médical en Santé au Travail selon les recommandations HAS (Haute Autorité de Santé) ;
- ❖ Transmission du Dossier Médical en Santé au Travail ;
- ❖ Gestion du Dossier Médical en Santé au Travail ;
- ❖ Communication du Dossier Médical en Santé au Travail à un autre SPST.

MOYENS

- ❖ Deux infirmières Santé-Travail (dont la pilote du projet), un médecin du travail référent (Pilote du suivi individuel des salariés), une responsable des ressources humaines, une assistante administrative ;
- ❖ Adresse électronique sécurisée, PULSE, ligne téléphonique, hébergeur de dossiers médicaux.

MÉTHODOLOGIE

- ❖ Création et mise en œuvre des procédures de communication du DMST, procédure de gestion du DMST, procédures de transmission du DMST.
- ❖ Création et déploiement des documents : Demande de transmission du DMST, Accusé de réception remise en main propre, réponse à une demande de communication du DMST, demande de communication du DMST vers un autre SPST, courrier accompagnant le transfert du DMST
- ❖ Utilisation de PULSE pour l'ensemble des collaborateurs du PSTVL dans ces procédures et utilisation des documents et courriers générés.



FICHE ACTION - DMST

Référence	PRA-R3-040
Version	1
Date	03/07/2024
Pagination	53 / 61

RÉTROPLANNING / CALENDRIER PRÉVISIONNEL

- ❖ 9 février 2024 : Lancement du groupe de travail, réglementation, expression des besoins ;
- ❖ 3 avril 2024 : Cadrage du projet / Justification du projet / Matrice MOFF / Objectif SMART ;
- ❖ 16 mai 2024 : Travail sur un support de tenue et de transmission du DMST ;
- ❖ 23 mai 2024 : Réajustement du projet ;
- ❖ 27 juin 2024 : Travail sur les procédures et courriers de gestion, communication et transmission du DMST ;
- ❖ 5 septembre 2024 : Travail sur les procédures, courriers et validation des documents générés ;
- ❖ 17 septembre 2024 : Validations des documents en CMT ;
- ❖ 15 décembre 2024 : Utilisations des courriers au sein du PSTVL.

INDICATEURS DE SUCCÈS

- ❖ Traçabilité, harmonisation des données de santé, amélioration du suivi des salariés ;
- ❖ Gain de temps ;
- ❖ Amélioration des échanges entre les professionnels de santé ;
- ❖ Utilisation des procédures et courriers par l'ensemble des collaborateurs du PSTVL ;
- ❖ Amélioration des échanges de documents entre les SPST ;
- ❖ Harmonisation et accompagnement dans le traitement des demandes de DMST.



FICHE ACTION - INFORMATIQUE

Référence	PRA-S3-047
Version	1
Date	29/10/2024
Pagination	54 / 61

AXE Migration PULSE

Pilote(s) de l'action Michel YAO (Responsable informatique), Elise PERISE (Responsable Ressources Humaines), Pierre-Marc DE CHASTENET (Ergonome)

Partenaire(s) TRUSTTEAM, PROGINOV, GIST (Groupement Interprofessionnel de Santé au Travail – Saint Nazaire), SSTRN (Service de Santé au Travail de la Région Nantaise)

Cible de l'action Ensemble des collaborateurs PSTVL

OBJECTIF POURSUIVI

- ❖ Migrer l'ensemble des systèmes et données de PSTVL vers la plateforme PULSE 2024.R1, en assurant une transition fluide, une formation complète des utilisateurs et une continuité des opérations.

MOYENS

- ❖ Humains : Un groupe de travail composé d'un chef de projet, de responsables (administratif, médical, AMT et PDP) et une équipe support (technique et psychosocial)

MÉTHODOLOGIE

- ❖ Phase préparatoire :
 - Formation des formateurs internes
 - Tests initiaux H@W et PULSE
 - Analyse des besoins et des risques
 - Élaboration des grilles d'analyse
- ❖ Phase de Configuration et Tests (Septembre - Octobre 2024)
 - Refonte du Thésaurus et saisie AMT
 - Validation des remontées à TRUSTTEAM
 - Tests d'intégration avec les systèmes existants
 - Sessions de formation par secteur
- ❖ Phase de Finalisation et Déploiement (Novembre - Décembre 2024)
 - Création et finalisation des guides d'utilisation
 - Familiarisation des utilisateurs avec PULSE
 - Migration progressive par secteur
 - Période de stabilisation et évaluation post-migration



FICHE ACTION - INFORMATIQUE

Référence	PRA-S3-047
Version	1
Date	29/10/2024
Pagination	55 / 61

RÉTROPLANNING / CALENDRIER PRÉVISIONNEL

- ❖ Juillet / Aout 2024 : Phase préparatoire
- ❖ Septembre / Octobre 2024 : Phase de configuration et tests
- ❖ Novembre / Décembre 2024 : Phase de finalisation et déploiement
- ❖ Janvier 2025 : Migration

INDICATEUR DE SUCCÈS

- ❖ Migration complète des données sans perte
- ❖ Fonctionnement stable de PULSE en production
- ❖ Formation réussie de 100% des utilisateurs
- ❖ Maintien de la productivité pendant et après la transition

Référence	
Version	2 – R&C
Date	23/04/2024
Pagination	56 / 61

Nom du projet	Exploration d'un axe « PDP » pour le futur CPOM, 3^{ème} génération
Description du projet *	<p>Dans le cadre d'une phase exploratoire au futur CPOM de 3^{ème} génération, la Dreets, la Carsat et les SPSTI ont souhaité identifier les contours possibles d'une action conjointe en matière de PDP, d'autant plus que ce thème de la PDP est l'un des volets incontournables du contenu de ce futur CPOM</p> <p>Cette phase exploratoire, travaillée avec l'appui d'un groupe régional de travail, a permis d'extraire 3 volets distincts, mais complémentaires, pour la conduite d'actions partenariales favorisant le déploiement sur le territoire régional des démarches de PDP</p>

Détails du projet	
Contexte & origine du besoin	<p>Le Contrat pluriannuel d'objectif et de moyen a été ré-affirmé par la loi du 2 août 2021. Il traduit une démarche d'engagement conjoint des signataires sur des thématiques prioritaires.</p> <p>La Dreets lancera la démarche à l'issue de l'instruction nationale définissant le cadre possible des CPOM de 3^{ème} génération, en lien avec le PNST.</p> <p>La Carsat s'inscrira dans une feuille de route, celle de la Convention d'Objectif et de Gestion signée au niveau de la branche AT/MP.</p> <p>Au niveau des Pays de la Loire, les SPSTI ont exprimé le souhait de proposer un cadre convergent sur des thématiques prioritaires, tout en gardant la signature pour chaque SPSTI</p> <p>A l'issue de deux réunions tenues fin mai et fin septembre 2023, les acteurs ont souhaité engager une phase exploratoire portant sur 3 axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La PDP, • L'ingénierie de formation • La prise en compte du risque radon <p>Deux de ces trois axes s'inscrivent en lien avec le PRST4.</p> <p>Le présent projet vise le 1^{er} axe, la PDP, sachant qu'il paraît souhaitable d'articuler la réflexion sur ce volet avec celle actuellement conduite au niveau national par PRESANSE National.</p>
Estimation des gains (qualitatifs, quantitatifs)	<ul style="list-style-type: none"> - Créer les conditions favorables pour le déploiement à l'échelle régionale, mais de manière spécifique à chaque SPSTI, d'un travail partenarial ouvert autour de la PDP et appuyé par une démarche concertée et convergente de communication ; - Créer les conditions d'un partage de connaissances pour identifier, sélectionner, déployer et implémenter dans les systèmes d'information des SPSTI un outil de détection précoce des salariés à risque de désinsertion professionnelle (outil de scoring), en s'assurant d'une cohérence avec les travaux nationaux sur ce sujet ;
Date de démarrage	Novembre 2023
Date de clôture	Dès formalisation des CPOM
Animateur du projet	Michel BRUAND
Objectif(s) (Simple, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporel)	<p>Identifier des axes de travail sur la PDP, partagés avec les partenaires du CPOM et susceptibles de couvrir l'étendue des besoins actuels des SPSTI en la matière, au regard de la maturité de leur approche en matière de PDP.</p> <p>A ce stade, 3 propositions ont été identifiées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inciter au renforcement de l'action des cellules PDP par le développement de partenariats ouverts (parmi lesquels le partenariat avec la CARSAT), outillés pour l'échange d'informations (par ex : le passeport PDP) et en conformité avec les règles RGPD ; - Proposer une approche partagée d'une communication organisée et convergente à destination des salariés et des entreprises en matière de PDP (un message : la désinsertion professionnelle, un risque professionnel à part entière) ; - Mettre en œuvre un outil de détection précoce (de type scoring) des salariés à risque de désinsertion professionnelle, en tenant compte des travaux conduits par les adhérents du réseau PRESANSE National.
Les grandes étapes et leur planification	<ul style="list-style-type: none"> - Installation d'un groupe de travail dédié (février- mars 2024) - Identification par l'ensemble des partenaires des volets possibles d'une action en matière de PDP, qui tienne compte <ul style="list-style-type: none"> o des attendus de la réforme et du rôle, en particulier, des cellules PDP ; o de l'état actuel du déploiement, dans les SPSTI, de la PDP - Formalisation des conclusions du groupe de travail, identifiant les axes possibles de contractualisation en matière de PDP - Elaboration d'une note de cadrage régional, support à la contractualisation par chaque SPSTI du futur CPOM

* Si besoin, joindre à cette fiche projet les annexes nécessaires (exemple : cahier des charges décrivant le besoin en termes de fonctionnalités, ...)

Référence	
Version	2 – R&C
Date	23/04/2024
Pagination	57 / 61

- *Risques : Pour tout risque identifié, un élément de maîtrise doit être mise en œuvre.*

Famille de risques	Description du risque	Actions à mettre en place pour maîtriser le risque
Méthodologiques et humains	<i>Identifier des axes de travail à la fois réellement structurants et tenant compte de la réalité de terrain dans chaque SPSTI</i>	Installer un groupe de travail composé de professionnels compétents en matière de PDP, mettre en œuvre une méthodologie qui soit tout à la fois exigeante sur le fond et qui favorise le consensus.
Techniques	<i>La conformité au RGPD ; La diversité des applicatifs métiers qui complexifie une approche régionale en matière d'implémentation d'un outil de scoring dans chaque SPSTI ;</i>	Prévoir une analyse de situation : - par des juristes pour sécuriser l'échange de données entre divers professionnels intervenant dans le cadre des parcours PDP ; - par les responsables informatiques des SPSTI pour identifier et lever les points de blocage techniques.
Humains	<i>Initier des partenariats externes pour des cellules PDP naissantes ; Utiliser l'outil de scoring ; Réussir à mettre au point des outils de communication partagés sur la PDP et les diffuser ;</i>	Communiquer et sensibiliser les professionnels concernés sur l'intérêt de ces démarches et leur plus-value
RSE	<i>Eviter les déplacements multiples de chacun des acteurs</i>	Possible recours aux visio-conférences
Financiers	<i>Non maîtrise des coûts financiers liés à la communication et à l'implémentation de l'outil de scoring</i>	Faire jouer, autant que possible, le partenariat intrinsèque du CPOM pour se doter de moyens et procéder à des analyses préalables de coûts.

- *Opportunités : La compétence des acteurs de la CARSAT en matière de PDP, la connaissance des SPSTI par la DREETS, l'autorité technique du MIRT, et l'expérience des SPSTI (ayant déjà une cellule de PDP) constituent des points d'appui sur lesquels va s'adosser le groupe de travail interservices. C'est un facteur essentiel de réussite dans la conduite de ce projet.*

Ressources nécessaires

Ressources humaines

- Contributeurs potentiels pour la phase exploratoire :*
- Jacques MAINGUY, Responsable du service social, CARSAT,
 - Céline PRANDO, Ingénieur Prévention en charge des partenariats, CARSAT
 - Dr MENNETRIER, MIRT, DREETS
 - Michel BRUAND, STCS
 - Autres...A définir.

Référence	
Version	
Date	
Pagination	58 / 61

Nom du projet	Axe « Risque radon » pour le futur CPOM, 3^{ème} génération
Description du projet *	<i>Dans le cadre d'une phase exploratoire au futur CPOM de 3^{ème} génération, la Dreets, la Carsat et les SPSTI ont souhaité étudier la possibilité d'une action conjointe en matière de risque radon. Cette phase exploratoire a pour objet d'éclairer les contours, voire formuler des propositions d'objectifs qui pourraient être associés à cet axe.</i>

Détails du projet																
Contexte & origine du besoin	<p>Le Contrat pluriannuel d'objectif et de moyen a été ré-affirmé par la loi du 2 août 2021. Il traduit une démarche d'engagement conjoint des signataires sur des thématiques prioritaires.</p> <p>La Dreets lancera la démarche à l'issue de l'instruction nationale définissant le cadre possible des CPOM de 3^{ème} génération, en lien avec le PNST.</p> <p>La Carsat s'inscrira dans une feuille de route, celle de la convention d'objectif et de gestion signée au niveau de la branche AT/MP.</p> <p>Au niveau des Pays de la Loire, les SPSTI ont exprimé le souhait de proposer un cadre convergent sur des thématiques prioritaires, tout en gardant la signature pour chaque SPSTI</p> <p>A l'issue de deux réunions tenues fin mai et fin septembre 2023, les acteurs ont souhaité engager une phase exploratoire portant sur 3 axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La PDP, • L'ingénierie de formation • La prise en compte du risque radon <p>Deux de ces trois axes s'inscrivent en lien avec le PRST4.</p> <p>Le présent projet vise le 3^{ème} axe, le risque radon.</p>															
Estimation des gains (qualitatifs, quantitatifs)	<i>Sensibiliser les entreprises et les inviter à agir sur le risque radon, grâce à des sensibilisations/informations, des aides à la méthodologie de mesure/métrologie puis des actions concrètes visant à limiter/maitriser ce risque radiologique.</i>															
Date de démarrage	Novembre 2023															
Date de clôture	Dès formalisation des CPOM															
Animateur du projet	Nicolas BODET															
Objectif(s) <i>(Simple, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporel)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'évaluation du risque radon en entreprises en privilégiant les zones à potentiel radon 2 et 3. • Accompagner les entreprises sur le risque radon : sensibiliser les entreprises au risque radon, favoriser des campagnes de mesurage, accompagner les entreprises dans les mesures techniques à mettre en œuvre pour la qualité de l'air intérieur des locaux de travail intégrant la maîtrise des concentrations en radon. • Favoriser la montée en compétences des préventeurs sur ce risque spécifique, envisager de faire évoluer les méthodes pour intégrer le risque radon lors des contacts avec les entreprises (fiche d'entreprise, document unique). Développer la connaissance des travailleurs évoluant dans les lieux potentiellement concernés. • Assurer la veille réglementaire concernant les évolutions des coefficients de dose et diffuser les informations adaptées aux préventeurs et aux entreprises pour permettre le déclenchement de plan d'actions. • Accompagner et éventuellement aider au financement des solutions de mesure au profit des entreprises. • Evaluer les liens avec le PRS et le PRSE. • Promouvoir la diffusion des supports « radon » (vidéos, Questions/réponses...) réalisés dans le cadre du PRST4. 															
Les grandes étapes et leur planification	<ul style="list-style-type: none"> - Installation d'un groupe de travail dédié (2023) - Calendrier, acteurs et ressources mobilisables, indicateurs, communication (février-mai 2024) - Validation de la méthode retenue par les SPSTI et leurs partenaires - Méthode validée = base de la contractualisation dans le cadre du futur CPOM 															
	<p>- Risques : Pour tout risque identifié, un élément de maîtrise doit être mise en œuvre.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Famille de risques</th> <th>Description du risque</th> <th>Actions à mettre en place pour maîtriser le risque</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Méthodologiques et humains</td> <td>Mettre au point une méthode de travail consensuelle</td> <td>Installer un groupe de travail composé de professionnels compétents en matière de risque chimique et retenir une méthodologie qui favorise le consensus.</td> </tr> <tr> <td>Techniques</td> <td>Difficulté à sensibiliser sur un risque « invisible »</td> <td>Mettre en place des démarches proactives et suivies</td> </tr> <tr> <td>Humains</td> <td>Associer les compétences adaptées au périmètre défini</td> <td>Evaluer les besoins de compétences/ressources externes (ASN, ARS, branches, ...) Mutualiser/regrouper les sessions de formation/sensibilisation sur les thèmes retenus par 1 ou plusieurs SPSTI</td> </tr> <tr> <td>RSE</td> <td>Eviter les déplacements multiples des acteurs</td> <td>Favoriser les visioconférences</td> </tr> </tbody> </table>	Famille de risques	Description du risque	Actions à mettre en place pour maîtriser le risque	Méthodologiques et humains	Mettre au point une méthode de travail consensuelle	Installer un groupe de travail composé de professionnels compétents en matière de risque chimique et retenir une méthodologie qui favorise le consensus.	Techniques	Difficulté à sensibiliser sur un risque « invisible »	Mettre en place des démarches proactives et suivies	Humains	Associer les compétences adaptées au périmètre défini	Evaluer les besoins de compétences/ressources externes (ASN, ARS, branches, ...) Mutualiser/regrouper les sessions de formation/sensibilisation sur les thèmes retenus par 1 ou plusieurs SPSTI	RSE	Eviter les déplacements multiples des acteurs	Favoriser les visioconférences
Famille de risques	Description du risque	Actions à mettre en place pour maîtriser le risque														
Méthodologiques et humains	Mettre au point une méthode de travail consensuelle	Installer un groupe de travail composé de professionnels compétents en matière de risque chimique et retenir une méthodologie qui favorise le consensus.														
Techniques	Difficulté à sensibiliser sur un risque « invisible »	Mettre en place des démarches proactives et suivies														
Humains	Associer les compétences adaptées au périmètre défini	Evaluer les besoins de compétences/ressources externes (ASN, ARS, branches, ...) Mutualiser/regrouper les sessions de formation/sensibilisation sur les thèmes retenus par 1 ou plusieurs SPSTI														
RSE	Eviter les déplacements multiples des acteurs	Favoriser les visioconférences														

* Si besoin, joindre à cette fiche projet les annexes nécessaires (exemple : cahier des charges décrivant le besoin en termes de fonctionnalités, ...)

Référence	
Version	
Date	
Pagination	59 / 61

Détails du projet

Financiers	<i>Evaluation des coûts de communication variable au cours du projet</i>	Identifier les leviers de financement associés au périmètre. S'assurer des possibilités d'évolution budgétaire pluriannuelle.
-------------------	--	---

- *Opportunités : les compétences partagées et la connaissance des entreprises et des lieux de travail par les SPSTI constituent des points d'appui sur lesquels s'adosser.*

Ressources nécessaires

Ressources humaines

Groupe projet :

- Dr Béatrice DAVENAS, médecin du travail, SMIE, b.davenas@smie-chateaubriant.fr
- Virginie DURGEAUD, CARSAT, virginie.durgeaud@carsat-pl.fr
- Dr Amélie VERARDO, médecin du travail, SSTRN, amelie.verardo@sstrn.fr
- Grégory MENEZ, DREETS, gregory.menez@dreets.gouv.fr
- Nicolas BODET, SMIE, n.bodet@smie-chateaubriant.fr

Contributeurs potentiels :

- Groupe PRST4
- Appui de la cellule pluridisciplinaire du Pôle « travail » de la DREETS dans la limite de leur disponibilité
- Technique : ASN, INRS
- Lien santé publique : ARS
- Communication : appui des cellules spécialisées des contributeurs
- Localement : les CPTS

Référence	
Version	
Date	06/03/2024
Pagination	60 / 61

Nom du projet	Axe : Parcours de formation d'« Infirmiers en pratiques renforcées » sur ERP¹ (futur CPOM, 3^{ème} génération)
Description du projet *	A l'issue d'une phase exploratoire au futur CPOM de 3 ^{ème} génération, la Dreets, la Carsat et les SPSTI ont identifié la pertinence de construire un possible parcours de formation pour des futurs infirmiers en pratiques renforcées, portant sur la prévention primaire des risques professionnels, de l'évaluation à l'analyse et au suivi des situations et des facteurs de risques notamment multifactoriels.

Détails du projet	
Contexte & origine du besoin	<p>Le Contrat pluriannuel d'objectif et de moyen a été ré-affirmé par la loi du 2 août 2021. Il traduit une démarche d'engagement conjoint des signataires sur des thématiques prioritaires.</p> <p>La Dreets lancera la démarche à l'issue de l'instruction nationale définissant le cadre possible des CPOM de 3^{ème} génération, en lien avec le PNST.</p> <p>La Carsat s'inscrira dans une feuille de route, celle de la convention d'objectif et de gestion signée au niveau de la branche AT/MP.</p> <p>Au niveau des Pays de la Loire, les SPSTI ont exprimé le souhait de proposer un cadre convergent sur des thématiques prioritaires, tout en gardant la signature pour chaque SPSTI</p> <p>A l'issue de deux réunions tenues fin mai et fin septembre 2023, les acteurs ont souhaité engager une phase exploratoire portant sur 3 axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La PDP, • La formation pour de futurs IPR • La prise en compte du risque radon <p>Deux de ces trois axes s'inscrivent en lien avec le PRST4.</p> <p>Le présent projet vise l'axe 2.</p> <p>Deux enquêtes réalisées d'une part auprès des MDT et d'autre part auprès des infirmiers, professionnels des SPSTI identifient le besoin de formation portant sous trois angles, les risques professionnels, les pathologies et la clinique.. le présent projet porterait sur l'angle de l'évaluation des risques professionnels.</p>
Estimation des gains (qualitatifs, quantitatifs)	Créer les conditions pour renforcer les délégations auprès d'infirmiers en santé au travail expérimentés et formés sous l'angle des risques professionnels., une des compétences nécessaires au renforcement de la délégation par les MDT (en pénurie structurelle).
Date de démarrage	postérieurement à la signature des CPOM
Date de clôture	2028 (fin du CPOM)
Animateur du projet	Boris Mattenet (Carsat), Dr Véronique Mennetrier (Dreets), Anne Saint-Laurent (Présanse, SPSTI)
Objectif(s) (Simple, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporel)	<p>Construire et déployer un parcours de formation pour des infirmiers en pratiques renforcées permettant l'acquisition d'un niveau de compétence pour une délégation renforcée. Cette formation doit approfondir le paragraphe 2 de la formation IDEST : « 2° La connaissance des risques et pathologies professionnels, notamment de ceux qui sont spécifiques au monde agricole, et des moyens de les prévenir ». Son périmètre : : prévention primaire des risques professionnels, de l'évaluation à l'analyse et au suivi des situations et des facteurs de risques notamment multifactoriels.</p>
Les grandes étapes et leur planification	<ul style="list-style-type: none"> - En 2024-2025 : préparation du parcours de formation (test sur prérequis, contenu des deux modules) - Contenu du parcours de formation : <p>Mise en place d'un Pré-requis : Cette évaluation a pour but de s'assurer que les infirmiers ont bien le niveau de base. A priori, évaluation par la Carsat, tiers neutre et compétent. Une demi-journée à prévoir</p> <p>Si l'infirmier n'a pas le niveau suffisant, un retour lui sera fait pour qu'il puisse compléter les points qui ressortent de son évaluation individuelle. Ce complément est de la responsabilité de chaque SPSTI.</p> <p>2 types de modules indissociables :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Une formation généraliste à la prévention des risques professionnels (voir annexe pièce jointe démarche de prévention) :</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ensemble de modules complémentaires à la formation de base IDEST, réglementaire, pour atteindre les compétences EVRP-SDC-Analyse AT (voir les 3 fiches programmes ci-jointes pour le détail de ces formations) ○ 5 jours au maximum, en fonction du programme à définir ○ Réalisée par un OF habilité EVRP-SDC et référencé Analyse AT par la Carsat PDL selon programme établi par la Carsat donc formation payante à ce stade • <u>Un approfondissement des risques multi-factoriels et cumulatifs dans le temps les plus fréquents : Risques chimiques, TMS, RPS</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Une journée Risques chimiques ○ Une journée TMS

¹ L'évaluation des risque professionnels

* Si besoin, joindre à cette fiche projet les annexes nécessaires (exemple : cahier des charges décrivant le besoin en termes de fonctionnalités, ...)

Référence	
Version	
Date	06/03/2024
Pagination	61 / 61

- Une journée RPS
- formation organisée et prise en charge par la Carsat (sauf les repas)

Soit 8 jours au maximum avec une partie payante (par un tiers organisme de formation) et une partie prise en charge par la Carsat à ce stade.

- clarification du besoin d'accompagnement des SPSTI en termes d'ingénierie de formation : réunion du 22/01/2024 -> cf CR
- déclinaison des formations selon un cursus annuel sur la période 2025-2028 (12 IDEST, après sélection sur une base de test)

Risques et opportunités

- Risques : Pour tout risque identifié, un élément de maîtrise doit être mise en œuvre.

Famille de risques	Description du risque	Actions à mettre en place pour maîtriser le risque
Juridiques	[définir le périmètre de l'accompagnement pour ne pas interférer avec les dispositions réglementaires relatives à la formation des IDEST (décret de 2022)]	Prérequis permettant de ne pas interférer par rapport au décret de 2022
Temporels	Besoin de formation fort : rythme des formations possibles à cadencer dès le début du CPOM	Calendrier à définir sur le cycle 2024-2025
Humains	Associer les compétences adaptées au périmètre défini	Possible recours à des compétences externes, compétences internes Carsat, voire recours toxicologue Présanse Pays de la Loire
RSE	Eviter les déplacements multiples de chacun des acteurs	Organisation régionale mutualisée
Financiers	Evaluation du coût à estimer après définition du périmètre	Leviers de financement pour les formations organisées par des tiers (post Appel d'offres) et financement par la Carsat pour les modules réalisés par la Carsat.

- Opportunités : la compétence de la Carsat en termes d'ingénierie de formation et d'identification des risques professionnels constituent une opportunité à un tel projet. Parallèlement, le besoin de formation des IDEST dans un contexte de pénurie médicale est un besoin identifié par les SPSTI. Pour la Dreets, il s'agit également de créer les conditions favorables au suivi des adhérents et des salariés suivis dans des conditions maîtrisées et renforcées dans un contexte de pénurie médicale durable.

Ressources nécessaires

Ressources humaines

- contributeurs :
- les animateurs du projet,
 - Dr Anne Huerre (médecin référent du SSTRN)
 - Xxx (à définir).