

PROJET DE SERVICE 2019 - 2024



SANTÉ
& SÉCURITÉ
AU TRAVAIL



AIPVR

Association Interentreprises Patronale de Valence et sa Région

58 rue Mozart - B.P 133 - 26905 Valence cedex 9

www.aipvr.com - Téléphone : 04.75.78.28.00

Président : M. Christophe FAURE

Direction : Mme Odile ROCHETTE

CONTENU

PRÉAMBULE	3
Projet de service 2019 - 2024	3
Le contexte	3
INTRODUCTION	5
La mission générale	5
Le contexte et les enjeux sur les cinq années à venir	6
PARTIE 1 : L'AIPVR	7
Identification du service	8
Le territoire couvert	9
Les adhérents et les salariés accompagnés par l'AIPVR	10
Les adhérents accompagnés par l'AIPVR	11
Les instances paritaires	12
Les ressources humaines	13
Le fonctionnement	17
Les moyens	18
PARTIE 2 : ÉTAT DES LIEUX DE L'ACTIVITÉ DU SERVICE ET DIAGNOSTIC TERRITORIAL	19
Les actions et l'activité entre 2014 et 2018	20
L'impact du projet de service 2014 -2018 (bilan cf. annexe 5)	21
Le suivi de l'état de santé des salariés durant les dernières années	24
Evolution de l'activité clinique au sein de l'AIPVR	24
L'activité de maintien en emploi	26
Les caractéristiques socio-économiques du territoire	26
Des enjeux économiques et sociaux importants	26
(source : Atlas des risques professionnels dans la région Rhône-Alpes - DIRECCTE)	26
Un secteur d'emplois qui évolue	28
Profil socio-économique des salariés suivis	29
Les risques du territoire de Valence	30
Les Accidents du travail (données CPAM 2016)	30
PARTIE 3 : FEUILLE DE ROUTE 2019-2023	31
Les défis à relever dans les cinq prochaines années	34
Les principes d'action du service	35
Les cibles prioritaires	36
Axe 1 : La culture de prévention	38
Axe 2 : Favoriser l'employabilité des salariés seniors et des métiers à pénibilité et prévenir l'usure professionnelle	40
Axe 3 : Structurer la relation entre les professionnels du service de santé au travail, les entreprises et les salariés	42
Axe 4 : Harmoniser / structurer l'organisation interne	44
Axe 5 : Structurer le système d'information	46

PRÉAMBULE

PROJET DE SERVICE 2019 - 2024

La loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail a posé le principe du projet pluriannuel de service. Il définit les priorités d'action du service dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM).

Le projet de service 2019 - 2024 de l'AIPVR a été élaboré par les membres de la Commission Médico-Technique et la direction du service, à partir d'une réflexion collective menée avec tous les professionnels du service sur la base d'un diagnostic territorial, d'un état des lieux des résultats des actions menées dans le précédent projet de service et d'une analyse de l'organisation et des compétences internes disponibles.

Il a été validé après avis de la Commission de Contrôle du 17/06/2019 par le Conseil d'Administration du 25/06/2019.

Ce deuxième projet va couvrir la période 2019 - 2024 dans un contexte profondément renouvelé puisqu'il doit prendre en compte à la fois les évolutions réglementaires introduites par la loi Travail du 8 août 2016 et le décret d'application du 27 décembre 2016, ainsi que les orientations du Plan Régional de Santé au Travail PRST 3 (2016-2020).

LE CONTEXTE

Dans un contexte en forte évolution, et au regard des enjeux économiques et sociaux de la région Auvergne Rhône - Alpes et des départements de la Drôme et de l'Ardèche, il appartient au Projet de service de tracer les grandes lignes qui guideront notre stratégie dans les cinq années à venir pour accomplir la mission qui nous est confiée : « Éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ».

Il lui revient également de fixer les modalités d'organisation et de fonctionnement qui permettront aux équipes de conduire leurs activités dans les meilleures conditions et d'atteindre les objectifs visés. Enfin, il est indispensable au renouvellement de l'agrément de l'AIPVR par la DIRECCTE, le précédent, obtenu en 2014, prenant fin en novembre 2019.



VISION STRATÉGIQUE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Mis en place par la loi du 20 juillet 2011 (art. L. 4622.14) relative à l'organisation de la médecine du travail, le projet de service décrit les priorités d'action des services de santé au travail pour les cinq années à venir, dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens. Ce projet est donc un document stratégique qui doit être appréhendé à la fois comme un texte donnant du sens à l'action des professionnels de l'AIPVR, un point de repère pour les entreprises adhérentes et un document source pour les pouvoirs publics et le service dans la démarche de contractualisation et d'agrément.

Aujourd'hui, l'AIPVR, comme tous les services de santé au travail, doit écrire une nouvelle feuille de route alors qu'elle évolue dans un environnement complexe où s'ajoute à la pénurie des ressources médicales, un cadre législatif qui reste encore incertain et une organisation encore fragile autour des nouvelles compétences.

Pour relever ce défi, la Direction et les membres de la Commission MédicoTechnique se sont appuyés sur les réflexions et l'expérience de l'ensemble des professionnels du service ainsi que sur la volonté du Conseil d'administration de continuer à donner les moyens à l'AIPVR de poursuivre sa mission auprès des entreprises adhérentes et de leurs salariés.

Les actions de ce nouveau projet s'inscrivent dans la continuité des valeurs et des missions du service. Elles permettent à l'AIPVR de se positionner comme le « référent » en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels sur son territoire.

Elles permettent également à l'AIPVR de :

- **poursuivre et renforcer l'action auprès des salariés** et des entreprises de façon à mieux répondre à leurs besoins en matière de santé au travail (détection et suivi des pathologies liées au travail) et surtout de prévention ;
- **s'engager davantage dans les missions d'accompagnement et de conseil** aux entreprises et aux salariés en mettant à leur disposition ses compétences en matière de prévention des risques professionnels ;
- **mieux appréhender les situations de désinsertion professionnelle** et de maintien en emploi afin d'améliorer l'accompagnement des salariés ;
- **finaliser la transition** vers un fonctionnement plus ancré dans la pluridisciplinarité ;
- **mettre en avant les valeurs de dialogue, d'écoute, de rigueur et d'équité** qui rassemblent aujourd'hui les professionnels de l'AIPVR autour de leurs actions auprès des salariés et des employeurs.

Au final, ce projet de service, qui est le fruit d'une réflexion partagée, est l'outil indispensable du pilotage et de la projection de l'AIPVR dans les années à venir ; à nous de le faire vivre !

Président du conseil d'administration
M. Christophe FAURE

INTRODUCTION

LA MISSION GÉNÉRALE

Comme tous les services de santé au travail, l'AIPVR répond à la mission générale "d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail".

Pour cela, le service est amené, comme le définit la loi, à :

- **conduire des actions de santé** au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- **conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants** (...) afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, améliorer les conditions de travail, prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur les lieux de travail, prévenir le harcèlement sexuel ou moral, prévenir ou réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle, contribuer au maintien dans l'emploi ;
- **assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs** en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, et celle des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge ;
- **participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles** et à la veille sanitaire.

Cette mission est mise en œuvre par des professionnels formés et travaillant en équipes pluridisciplinaires auprès des adhérents, des salariés et de leurs représentants, sur le territoire couvert par le service. (cf. *Le territoire couvert* – page 9)

Ces équipes sont composées de médecins du travail, collaborateurs-médecins, infirmiers en santé au travail, assistants en santé au travail et sécurité, IPRP² (ergonomes, psychologue, ingénieur et techniciens), secrétaires médicales, (Annexe 1)...

1 Code du travail - Article L4622-2.

2 Intervenant en prévention des risques professionnels



INTRODUCTION

LE CONTEXTE ET LES ENJEUX SUR LES CINQ ANNÉES À VENIR

Dans un contexte où le modèle actuel de la santé au travail va évoluer du fait des réformes engagées par l'Etat et où les acteurs du secteur sont multiples, l'AIPVR devra faire la preuve de son efficacité, en matière de prévention primaire et d'éducation à la santé au travail, d'optimisation des ressources et des compétences, de gestion de la transition.

ACTIVITÉ

- en répondant aux obligations réglementaires et en favorisant un dialogue social au sein des instances du service
- en garantissant un accès équitable aux actions mises en œuvre ainsi qu'aux suivis assurés par le service, à tous les salariés et employeurs du territoire, notamment auprès des TPE
- en développant les activités de partenariat avec les autres acteurs de la santé au travail
- en développant un système d'information efficace pour le recueil de données et d'informations en matière de santé au travail et de risques professionnels.

OPTIMISATION DES RESSOURCES & DES COMPÉTENCES

- en assurant un fonctionnement optimal des équipes dans le respect des compétences et prérogatives de chacun
- en poursuivant l'optimisation de la pluridisciplinarité et de l'articulation entre les métiers.

PRÉVENTION PRIMAIRE & CULTURE DE PRÉVENTION

- en veillant à une mise en œuvre effective de la pluridisciplinarité dans le but d'améliorer les dispositifs de prévention
- en développant des actions de prévention primaire innovantes auprès des adhérents, des salariés et des partenaires, en lien avec les besoins du territoire
- en assurant la promotion de la prévention de la santé au travail auprès des salariés.

GESTION DE LA TRANSITION

- en continuant à accompagner les professionnels de façon à permettre une corrélation plus efficace entre d'une part les besoins, les situations, les spécificités locales des entreprises et des salariés et d'autre part l'organisation, les actions et les suivis réalisés par le service ;
- en développant des actions et des partenariats spécifiques sur le maintien en emploi
- en développant des actions de conseil et d'accompagnement des entreprises à la gestion des risques professionnels et notamment pour les TPE/PME.

PARTIE 1 L'AIPVR

1. IDENTIFICATION DU SERVICE

Adresse	58 rue Mozart – BP 133 – 26905 VALENCE Cedex 9
Adresse e-mail	adm@aipvr.com
Téléphone	04.75.78.28.00
Nom du président	M. Christophe FAURE - Faure Automatismes S.A
Nom du directeur	Mme Odile ROCHETTE
Nom, qualité et coordonnées de la personne en charge du dossier	Mme Odile ROCHETTE - Directrice 58 rue Mozart – BP 133 -26905 VALENCE cedex 9 Tél : 04 75 78 27 93 Email : o.rochette@aipvr.com
Forme juridique	Association de la Loi de 1901, à but non lucratif, déclarée le 28 mai 1948 à Valence
Statuts du service	-
Règlement intérieur du service	En vigueur au 1er janvier 2013.
RGPD / CNIL	Le service répond à la réglementation en vigueur sur la RGPD. Règlement UE 2016/679 du 27 avril 2016. Agrément administratif Renouvelé par le Directeur Régional du Travail le 26 novembre 2014 pour une durée de 5 ans.
Zone Géographique	Indiquée en page 9.
Périmètre	Toutes activités, dont BTP, hors INB (Installation Nucléaire de Base) Travailleurs temporaires
Siret	779 469 592 00058
Code APE	8621Z

2. LE TERRITOIRE COUVERT

Les enjeux de santé au travail sont essentiellement liés aux caractéristiques d'un tissu économique et social en évolution depuis ces dernières années.

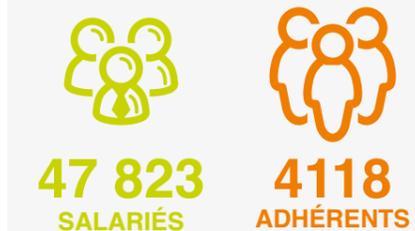


3. LES ADHÉRENTS ET LES SALARIÉS ACCOMPAGNÉS PAR L'AIPVR

LES ADHÉRENTS ACCOMPAGNÉS PAR L'AIPVR

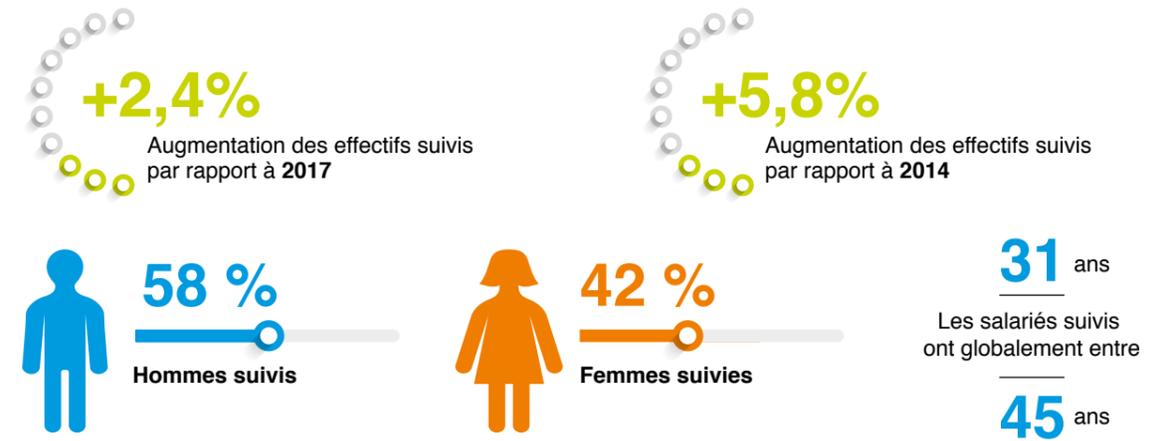
- Globalement le nombre d'adhérents a légèrement baissé.
- Nombre adhérents en baisse de 3 %** entre 2014 et 2018
- 3,4 % d'adhésions en plus**, par rapport à 2017
- Une reprise d'activité sur le territoire avec :
 - + 5,8 % de salariés** suivis depuis 2014, avec **+ 1065 salariés** suivis entre 2017 et 2018
- Des TPE qui évoluent de plus en plus vers un statut de PME.

Au 31 décembre 2018, l'AIPVR accompagne plus de



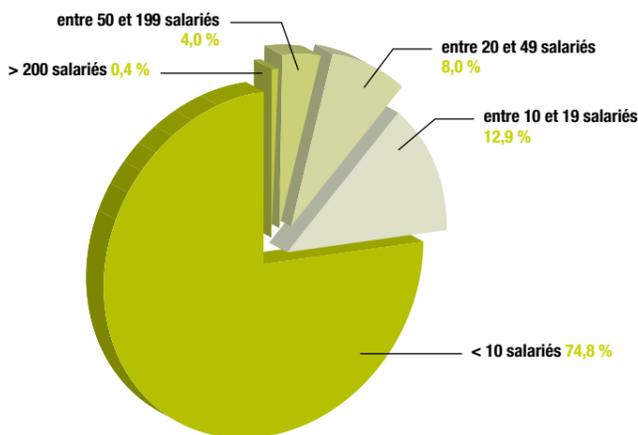
C'est le service le plus important par le nombre d'adhérents et de salariés suivis sur les départements de la Drôme et de l'Ardèche.

LES SALARIÉS SUIVIS PAR L'AIPVR



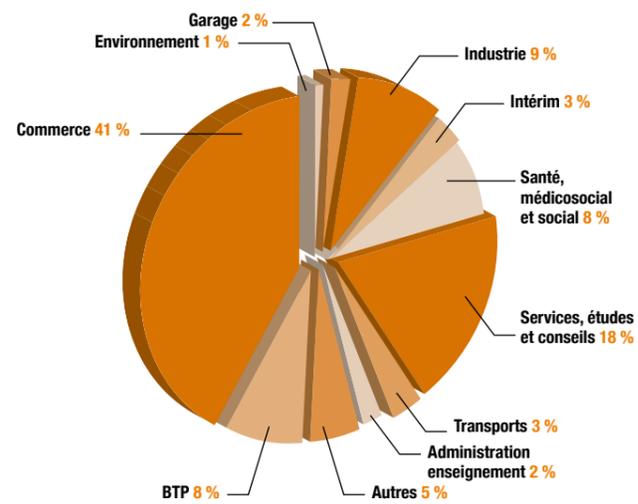
Parmi les salariés, les professions **intermédiaires** et les **employés** représentent les catégories prépondérantes.

RÉPARTITION DES ADHÉRENTS 2018 PAR NOMBRE DE SALARIÉS



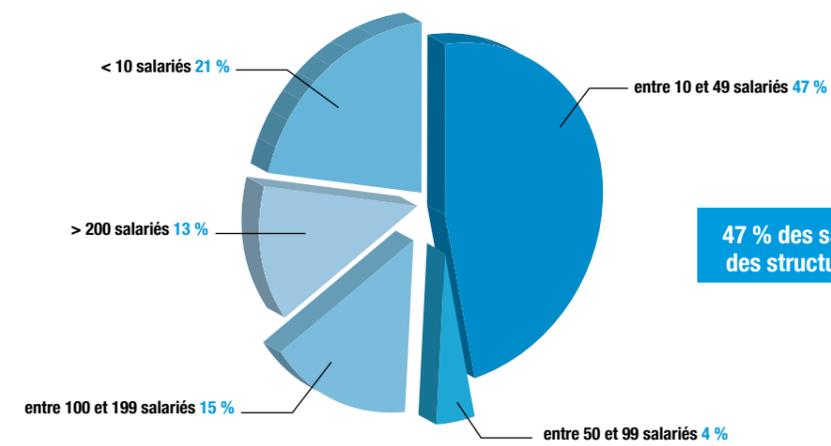
Près des ¾ des adhérents emploient moins de 10 salariés

RÉPARTITION DES ADHÉRENTS 2018 PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ



76 % des adhérents des secteurs des services, du commerce, de l'industrie et du BTP

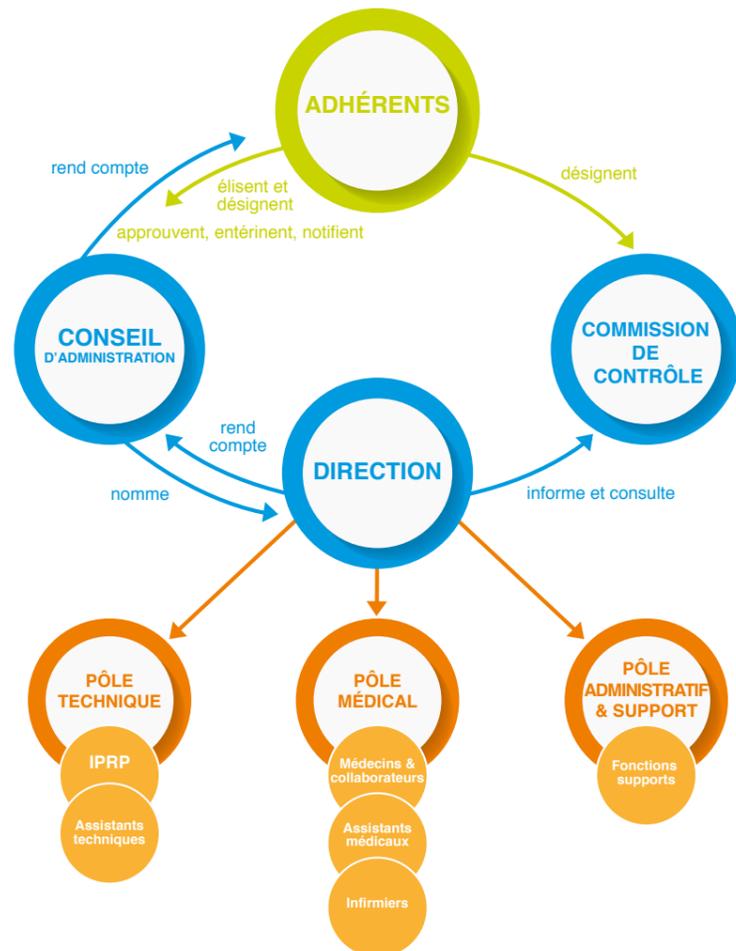
RÉPARTITION DES SALARIÉS 2018 PAR TAILLE D'ENTREPRISES



47 % des salariés suivis sont dans des structures de 10 à 49 salariés

4. L'ORGANISATION GÉNÉRALE DU SERVICE

LES INSTANCES



LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'AIPVR dispose d'un conseil d'administration paritaire. Le service de santé au travail a également fait le choix d'avoir une égalité entre les représentants employeurs et employés. La présidence est tenue par un représentant employeur. Tous les membres du conseil d'administration sont issus des entreprises adhérentes.



L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Le service invite chaque année au mois de juin l'ensemble des adhérents à venir se prononcer sur les rapports, les statuts et les résolutions présentés par le conseil d'administration.

LA COMMISSION DE CONTRÔLE

La commission de contrôle est consultée sur l'organisation et le fonctionnement du service. Comme pour le conseil d'administration, elle est paritaire, avec des représentants employeurs et employés. La présidence est tenue par un représentant employé. Tous les membres de la commission de contrôle sont issus des entreprises adhérentes.



LES RESSOURCES HUMAINES

Le service est organisé autour de deux filières :

LA FILIÈRE PRÉVENTION qui comprend un pôle médical et un pôle technique et qui fait intervenir également le SAMETH³ et une assistante sociale. Ces professionnels travaillent autour des actions de prévention et de suivi, déployées auprès des adhérents et des salariés.

LA FILIÈRE SUPPORT qui assure les actions dites de support autour des moyens humains, logistiques, administratifs et informatiques.

La gestion des ressources humaines est un enjeu primordial pour les services de santé au travail, car elle s'inscrit difficilement sur du long terme du fait des réformes successives des dernières années ainsi que des difficultés à recruter certaines compétences.

L'AIPVR a, par ailleurs, fait le choix depuis 2013 de promouvoir le travail en pluridisciplinarité et de s'inscrire dans une politique de recrutement et d'évolution des compétences afin de répondre au mieux, aux besoins des adhérents et des salariés, ainsi qu'aux exigences réglementaires liées à son activité.

LES PROFESSIONNELS (CF. ANNEXE 1 : ORGANIGRAMME DE L'AIPVR)

En décembre 2018, le service compte 58 salariés présents pour 51.76 ETP⁴ au total.



³ SAMETH : Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés, remplacé par le dispositif CAP EMPLOI en 2019.
⁴ ETP : Equivalent Temps Plein

L'AIPVR, conformément aux orientations décidées dans le précédent projet de service et conformément aux évolutions réglementaires, a mis en œuvre sa politique de développement des ressources humaines.

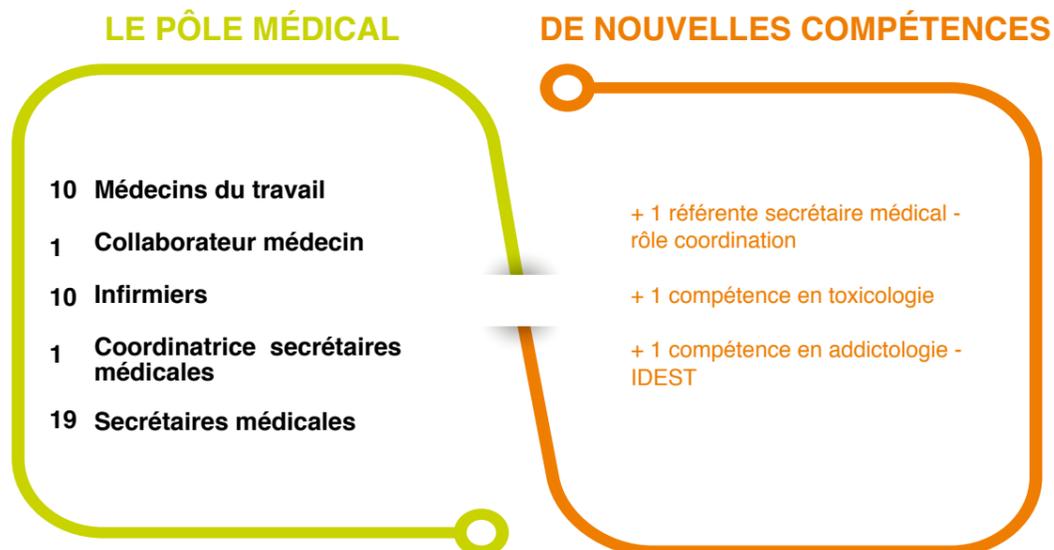
- Mise en place des équipes pluridisciplinaires depuis 2013.
- Augmentation générale des effectifs :



➔ Depuis 2014, le pôle médical est en difficulté du fait d'un nombre important de départs de médecins et d'IDEST. Un des défis du prochain projet de service sera donc de réussir à stabiliser ces équipes.

LES COMPÉTENCES : UN ENJEU POUR DEMAIN

La filière « prévention » : Elle est constituée des professionnels des pôles médical et technique.



LE PÔLE TECHNIQUE

- 1 Ingénieur de prévention des risques - resp. de pôle
- 2 Ergonomes
- 1 Psychologue du travail
- 2 Techniciens hygiène et sécurité
- 3 ASST
- 2 Assistantes risques chimiques

DE NOUVELLES COMPÉTENCES

Le pôle technique s'est doté de nouvelles compétences techniques afin de répondre à son objectif de développement d'actions en matière de prévention primaire et d'éducation à la santé au travail.

3 créations de poste :

- Ergonome
- Psychologue du travail
- Technicien compétent en métrologie

LE PÔLE ADMINISTRATIF

- 1 Directrice
- 1 Assistante de direction
- 1 Comptable
- 1 Chargée de relations adhérents
- 1 Chargée de communication
- 1 Assistante services pluridisciplinaires, achat et maintenance
- 1 Responsable informatique et réseau
- 1 Hôtesse d'accueil

DE NOUVELLES COMPÉTENCES

Le personnel de cette filière contribue à la mise en œuvre des moyens humains, financiers, logistiques et informatiques du service, mais il contribue également à renforcer les échanges avec les adhérents et à avoir une plus grande proximité avec les adhérents :

- 1 ressource de chargée des relations adhérents qui permet un meilleur accompagnement dans la réalisation de leurs démarches administratives et d'avoir une plus grande proximité avec eux.
- 1 ressource en communication qui permet de structurer et de faciliter l'information auprès des adhérents.

Ressources externes de l'AIPVR, qui interviennent en lien avec les professionnels de la filière prévention :

- 1 assistante sociale
- Intervenant extérieur : SAMETH

LE FONCTIONNEMENT

La **CMT (Commission MédicoTechnique)** est constituée par des représentants de l'ensemble des métiers de la filière « prévention », et est présidée par la direction :



La **CMT**, en lien avec la direction, est l'instance responsable de l'élaboration et du suivi du projet de service. Elle se réunit généralement cinq fois par an.

Son rôle :

- **La formulation de propositions** relatives aux priorités du service et aux actions à caractère prioritaire.
- **La consultation** sur :
 - la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires ;
 - l'équipement du service ;
 - l'organisation des actions en milieu de travail et du suivi de l'état de santé des travailleurs ;
 - l'élaboration et la mise en œuvre des protocoles prévus à l'article R. 4623.14 ;
 - l'organisation d'enquêtes et campagnes ;
 - les modalités de participation à la veille sanitaire ;
- **Etre informée** sur la mise en oeuvre des priorités de service et les actions à caractère pluridisciplinaire.

LES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES

Ces équipes sont constituées autour d'un médecin de santé au travail. L'équipe du pôle technique intervient en appui auprès des différentes équipes pluridisciplinaires.



L'enjeu majeur de l'organisation interne du service autour de la réalisation de ses missions, est de faciliter la coordination entre les différentes équipes et métiers : professionnels des **équipes médicales**, professionnels du pôle technique, professionnels du pôle support.

Pour cela, l'AIPVR doit renforcer l'articulation entre les intervenants et développer la communication et les processus internes.

Plusieurs type de réunions permettent de faciliter les échanges entre professionnels, la transmission d'information et l'échange autour des pratiques :

- des réunions générales
- des groupes de travail
- des cafés flashs
- des réunions métiers
- des réunions de coordination pluridisciplinaires (tous les deux mois);
- des groupes de pairs.

LES MOYENS

LES LOCAUX

Ces dernières années, l'AIPVR a dû faire face à un accroissement conséquent de ses effectifs, à un accroissement de salariés suivis et de visiteurs externes ainsi qu'à une réorganisation du travail du fait de la mise en place des actions de prévention et de la pluridisciplinarité.

Pour faire face à cette évolution, le service a mis en œuvre depuis novembre 2018, un projet d'extension de ses locaux.

Ce projet prévoit :

- le réaménagement des modules médicaux de façon à **favoriser la préservation du secret médical, et le travail en pluridisciplinarité.**
- la réorganisation des espaces d'attente des visiteurs afin **de garantir une meilleure confidentialité** lors des échanges entre les professionnels de santé
- **la création d'une zone d'archivage plus importante**
- **la création d'un espace de travail ouvert, regroupant tous les professionnels du pôle technique**
- **la création d'une salle de réunion modulable, permettant la réalisation de plusieurs sessions de formation et de sensibilisation des adhérents ou de leurs salariés**
- **l'agrandissement du parking facilitant le stationnement.**

LES ÉQUIPEMENTS

LES MOYENS INFORMATIQUES

Le service a souhaité développer les moyens permettant de faciliter les échanges entre les adhérents, les travailleurs et les professionnels de l'AIPVR. C'est notamment pour cette raison qu'un nouveau site internet et un portail adhérents ont été mis en place, dès 2015.

LE SITE INTERNET

Le service s'est doté d'un nouveau site internet dont les rubriques permettent aux adhérents et aux salariés de retrouver toutes les informations sur le fonctionnement du service, les ressources disponibles, les actualités en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels ; etc.

Ce site permet également l'inscription en ligne à des formations, des actions de prévention, ou des journées de sensibilisation.

LE PORTAIL ADHÉRENT EN LIGNE

Un portail spécifique pour les adhérents est accessible à partir du site internet. Il permet de mettre à jour la liste du personnel, de faire des demandes de visites, d'éditer des factures et de payer en ligne les cotisations.

LE MATÉRIEL INFORMATIQUE

Le matériel informatique a également été revu en 2017 afin de garantir la performance du parc informatique, notamment dans l'objectif de répondre de façon adaptée aux besoins de plus en plus importants en matière de gestion et de traitement de données médicales, paramédicales et techniques.

ENFIN LE SERVICE A MIS EN PLACE

l'application ILLA®, qui permet une intégration des résultats d'examen EFR, audio et vision.

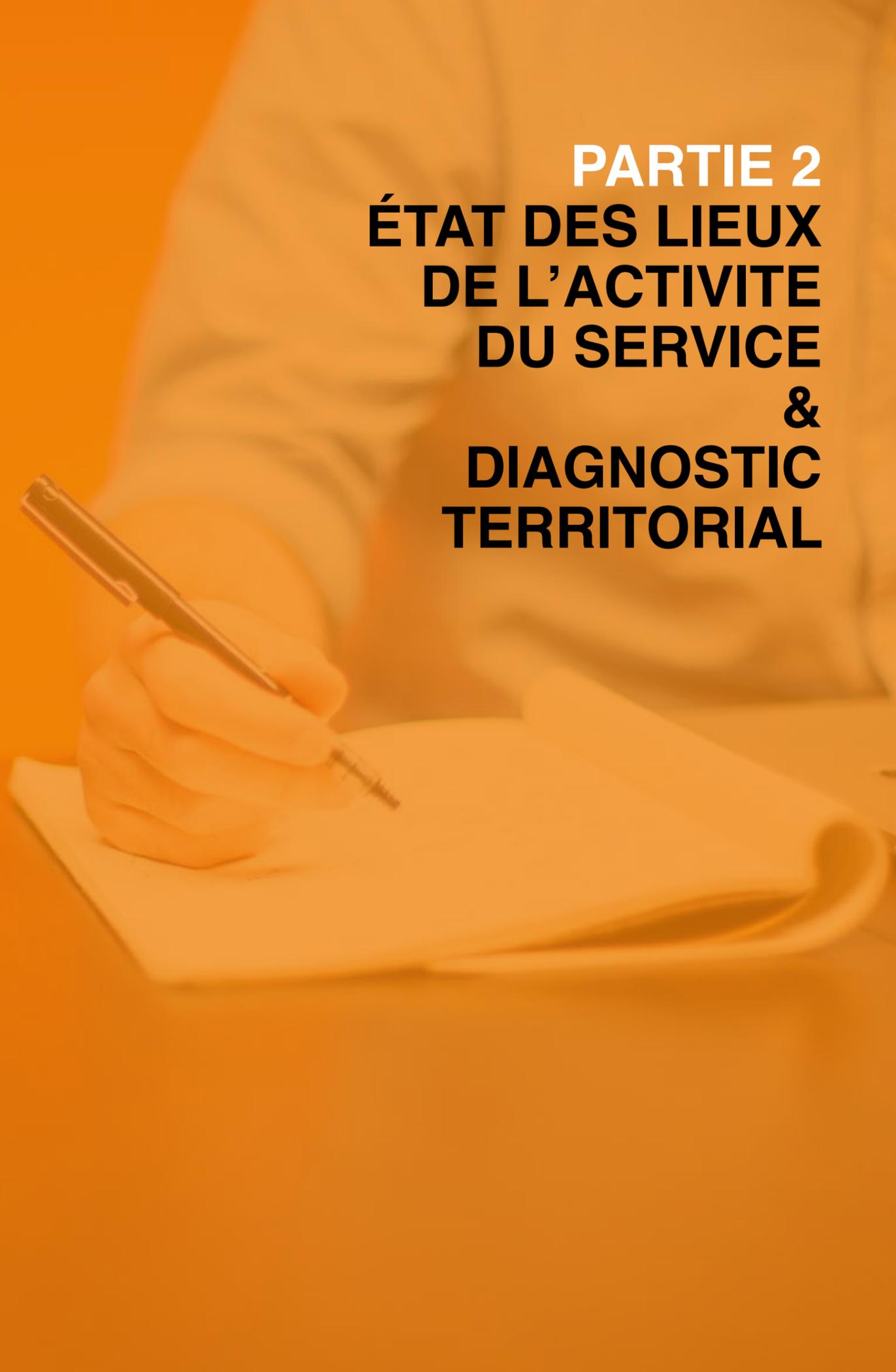
MÉTROLOGIE

Dans la même logique, le service a opté pour une politique d'investissements et de renouvellement du matériel et d'outils de mesure afin de garantir la qualité et la performance des analyses effectuées.

Le service de santé au travail a notamment réalisé l'acquisition d'un **détecteur de gaz vapeur** en temps réel fin 2017 et d'un **détecteur de poussières et aérosols** en temps réel fin 2014.

LES FONDS DOCUMENTAIRES

Le service a équipé ses professionnels d'un fond documentaire comprenant des revues spécialisées : Travail & Sécurité, l'infirmière magazine, prévention BTP, éditions législatives, actualités en santé au travail,...



PARTIE 2 ÉTAT DES LIEUX DE L'ACTIVITE DU SERVICE & DIAGNOSTIC TERRITORIAL

1. LES ACTIONS & L'ACTIVITÉ ENTRE 2014 ET 2018

L'IMPACT DU PROJET DE SERVICE 2014 - 2018

Le précédent projet de service était basé sur quatre objectifs prioritaires de santé au travail. Ces objectifs ont été mis en œuvre au sein du service sous forme d'actions dont les impacts sont décrits ci-dessous.



OBJECTIF 1

FAVORISER LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (EVRP) DANS LES TPE ET PME

Action 1 : développer l'accompagnement proposé aux primo-adhérents.

- 11 Entreprises de moins de 20 salariés sensibilisées.

Action 2 : réaliser des actions collectives de sensibilisation aux risques professionnels à destination des adhérents et salariés.

- 373 Adhérents concernés dont 210 d'entreprises de moins de 20 salariés.

Action 3 : développer une base documentaire sur les risques professionnels pour informer les salariés aux cours des VM et des EI.

- 33 Documents retenus et accessibles en format informatique et/ou papier, distribués.

Action 4 : développer les compétences des intervenants en matière de repérage des risques.

- 1033 Fiches d'Entreprise réalisées entre 2014 et 2018.
- 15164 Salariés touchés depuis 2014.
- 80% Des FE réalisées dans des entreprises de moins de 50 salariés.

Action 5 : accompagner les entreprises sur des démarches de prévention liées à la réglementation.

- 23 Ateliers entre 2016 et 2017.

OBJECTIF 2

DÉVELOPPER UN POLE DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHO SOCIAUX

Action 1 : mettre en place une organisation interne pour répondre aux besoins des entreprises en matière de prévention des RPS

- Recrutement d'un psychologue du travail.
- 60 entreprises sensibilisées.
- 75 adhérents touchés par les actions de la psychologue du travail depuis 2016.

Action 2 : mettre en place des indicateurs de suivi des RPS dans le cadre des VM et des EI.

- 5 indicateurs d'alerte souffrance au travail définis basés sur le PRST1 pour VM et EI.
- 3 indicateurs EI rapides, permettant le suivi de population.

Action 3 : développer l'offre de service RPS.

- 2 Instants clés adhérents (Stress au travail : un défi collectif, Burnout des dirigeants). 174 participants pour 167 adhérents.
- Mise en place d'un Théâtre Forum RPS (partenariat InterSIST - CPOM). 43 participants pour 38 adhérents.
- 23 ateliers entre 2016 (arrivée de la psychologue du travail) et 2018.
- 262 adhérents et 295 salariés sensibilisés.

OBJECTIF 3

AIDER LES ENTREPRISES À ÉVALUER LE RISQUE CHIMIQUE ET À RÉDUIRE L'EXPOSITION AUX AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX (ACD) ET AUX PRODUITS CANCÉROGÈNES MUTAGÈNES ET REPROTOXIQUES (CMR).

Action 1 : développer les interventions des assistantes risques chimiques dans les entreprises par un repérage du risque chimique

- 98 salons de coiffure visités dans le cadre d'une action spécifique au métier.
- 30 apprentis coiffeurs sensibilisés.
- 169 salariés de 6 entreprises sensibilisés (différents secteurs d'activité).
- 71 étudiants sensibilisés.

Action 2 : aider les entreprises à la substitution des CMR

- 216 produits chimiques CMR identifiés sur 2330 FDS étudiées.
- 417 produits sensibilisants identifiés sur 2330 FDS analysées
- 986 FDS analysées par 33 Sist dont 74 FDS analysées par l'AIPVR (action commune).
- 201 FDS intégrées dans la base commune par l'AIPVR.

Action 3 : réduire l'exposition aux risques chimiques dans les garages

- 212 entreprises visitées.
- 577 salariés questionnés en VM et EI.

Action 4 : renforcer l'aide à l'évaluation des risques chimiques par l'offre d'une prestation globale

- 16 entreprises participantes.
- 44% de participants avec un effectif < 50 salariés.
- 80% des FE réalisées dans des entreprises de moins de 50 salariés.

OBJECTIF 4

PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE IMPUTABLE AUX TROUBLES MUSCULO SQUELETTIQUES (TMS)

Action 1 : développer des indicateurs sur les TMS et les pathologies de l'épaule

- 239 études de postes et analyses de situations de travail réalisées dont 41 en lien avec les TMS de l'épaule.
- 153 études de postes et analyses de situations de travail réalisées.
- 181 salariés concernés entre juin et décembre 2015

Action 2 : développer l'offre de prévention des TMS

- 36 salariés de 12 entreprises adhérentes concernés entre 2017 et 2018.
- 37 entreprises adhérentes présentes.
- 17 adhérents présents
- 13 adhérents présents

Action 3 : développer les moyens humains

- Recrutement d'un second ergonome.
- 38 interventions dont 15 dans le champ de l'ergonomie en 2013 à 45 interventions dont 24 dans le champ de l'ergonomie en 2018.
- 76 interventions spécifiques FE réalisées.
- 201 études de poste réalisées par les IDEST entre 2014 et 2018.

Des pistes de réflexion issues du bilan du précédent projet de service ont permis d'élaborer la nouvelle feuille de route de l'AIPVR.



OBJECTIF 1

Favoriser la démarche de prévention et d'évaluation des Risques Professionnels (Evrp) dans les TPE et PME.

- **Mener une réflexion** sur la mise en place d'un parcours d'accueil des nouveaux adhérents concernant les prestations du service et les risques professionnels.
- **Améliorer la traçabilité** des documents transmis par les IDEST et les médecins du travail aux salariés dans le cadre des EI et des VM.
- **Poursuivre la réflexion** sur le développement de la FE comme un outil de repérage permettant de mieux connaître les adhérents, de les aider à prioriser leurs risques et de les orienter vers des accompagnements spécifiques par le SST.
- **Poursuivre le développement** d'un outil de réalisation de la FE (trame d'entretien et trame de rédaction) accessible et utilisable par l'ensemble des intervenants des pôles médical et technique.
- **Créer des partenariats** et mettre en place des ressources règlementaires, juridiques et techniques afin d'appuyer le service.

OBJECTIF 2

Développer un pôle de prévention des risques psycho-sociaux

- **Faire une procédure** à destination des nouveaux professionnels AIPVR, afin de faciliter leurs demandes d'intervention en matière de psychologie du travail.
- **Médiation** : définir un répertoire d'intervenants potentiels.
- **Gestion de crise** : écrire un protocole et identifier les compétences internes pour accompagner les employeurs suite à un évènement traumatique.
- **Addictions** : écrire les protocoles et identifier les compétences internes afin d'accompagner les employeurs dans la prévention, et l'anticipation des situations d'addictions (SPA et sans SPA).
- **Créer des Indicateurs** spécifiques à destination des IDEST.
- **Suivre et mieux analyser** les données liées au suivi des RPS des salariés.

OBJECTIF 3

Aider les entreprises à évaluer les risques chimiques et à réduire l'exposition aux agents chimiques dangereux (ACD) et aux produits cancérigènes mutagènes et reprotoxiques (CMR).

- **Développer des actions** qui font suite à la FE : actions de sensibilisation des salariés, accompagnement des entreprises dans la prise en compte des risques chimiques par les ARC.
- **Réfléchir sur les niveaux d'intervention** en RC selon compétences / obligation des entreprises sur cette thématique.
- **Former les professionnels** à l'utilisation de Seirich pour accompagner les entreprises dans la démarche d'évaluation des RC via le logiciel.
- **Capitaliser sur le travail** effectué pour les garages et travailler en groupe inter-SIST sur une base commune de FDS par secteur d'activité pour aider à substituer les produits : secteurs à identifier.
- **Intégrer des compétences** en épidémiologie et statistiques (appui à la connaissance de la cible, à la construction des questionnaires et des outils et au traitement des données).
- **Capitaliser les informations** pour les transmettre aux adhérents.
- **Capitaliser la mise en place** de visions croisées médicales et techniques.
- **Proposer un atelier** sur l'EVRC en présentant plusieurs exemples d'outils que l'entreprise pourra utiliser.

OBJECTIF 4

Prévenir la désinsertion professionnelle imputable aux troubles musculo squelettiques (TMS).

Mener une réflexion sur le cadrage méthodologique des études à réaliser :

- Affiner le choix de l'indicateur
- Définir les objectifs de l'étude : quelles données veut-on traiter ?
- Définir la durée de l'étude à l'avance et s'y tenir
- Définir la population de participants homogène
- Définir les critères d'encodage des données.

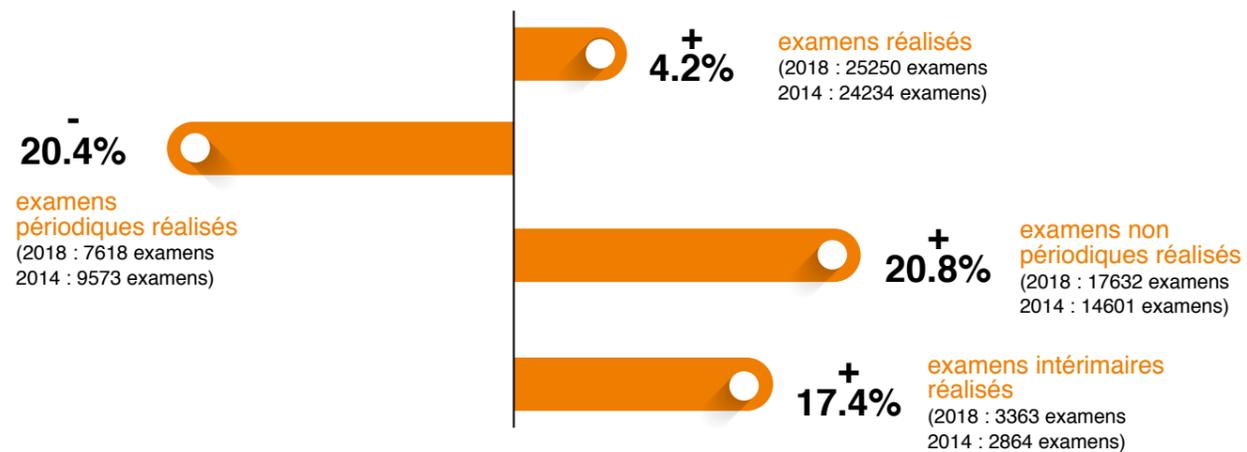
Communiquer en interne et auprès des adhérents sur l'intérêt de la formation PRAP, la différence avec les formations « gestes et postures » (PRAP = démarche de prévention qui nécessite un engagement de l'entreprise)

Mener une réflexion sur la manière d'impliquer les plus petites entreprises (PRAP)

2. LE SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉS DURANT LES DERNIÈRES ANNÉES

ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ CLINIQUE AU SEIN DE L'AIPVR

LES ÉVOLUTIONS DE L'ACTIVITÉ CLINIQUE ENTRE 2014 ET 2018



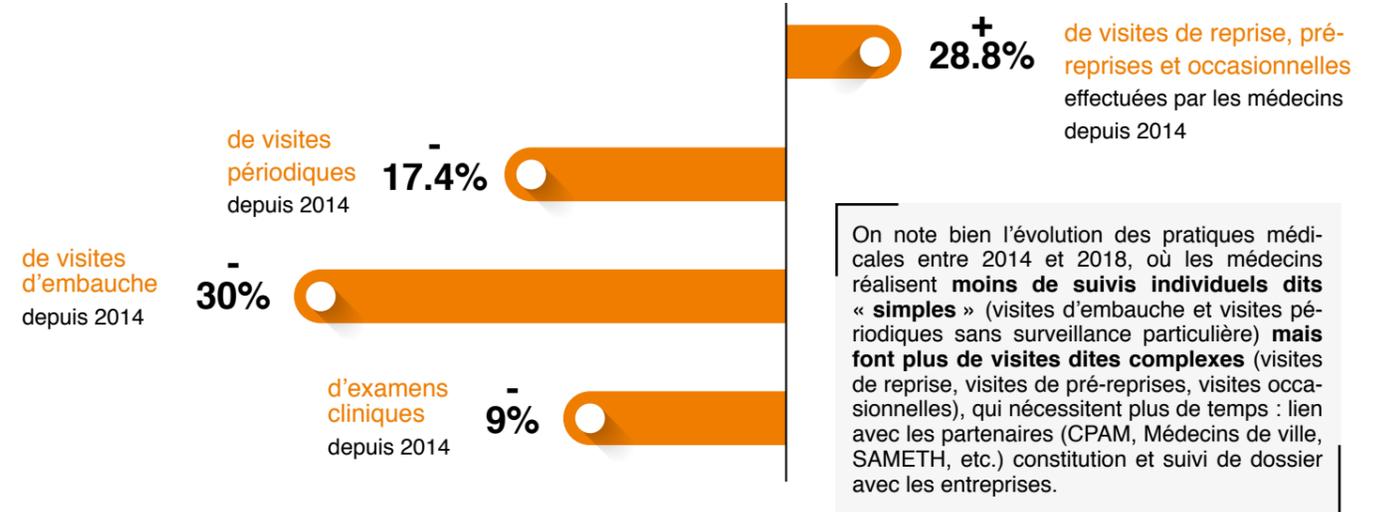
LE SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2017 et en application de la loi EL KHOMRI⁵, il revient à l'employeur, en s'appuyant sur les conseils de son médecin du travail, de déterminer la liste des salariés relevant d'un suivi individuel renforcé. Pour satisfaire à cette nouvelle directive, les employeurs peuvent faire figurer le type de suivi demandé pour chacun de leurs salariés sur le portail adhérent. La mise à jour est effectuée chaque année au moment du renouvellement des adhésions et de la mise à jour des listes des effectifs.



5 n°2016 – 1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation des parcours professionnels – JO – 9 août 2016.

ACTIVITÉ MÉDICALE MÉDECIN



ACTIVITÉ PARAMÉDICALE INFIRMIERS



Les infirmiers ne bénéficient pas de l'assistance d'une secrétaire médicale, ils assurent eux-mêmes l'ensemble des tâches de l'accueil du salarié à la réalisation des examens complémentaires.

LES AUTRES ACTIVITÉS

L'activité du service social

L'AIPVR propose un accompagnement social depuis le 14 juin 2016.

Cette action est réalisée par une assistante sociale qui est intervenue d'abord une matinée par semaine, puis à compter du 1^{er} juillet 2017 une journée par semaine. Ses missions concernent la mise en place d'un appui aux médecins du travail face à des situations complexes.

L'accompagnement des salariés se décline en **4 types d'interventions : information et conseil, écoute et soutien, orientation et aide aux démarches.**



L'ACTIVITÉ DE MAINTIEN EN EMPLOI

Plusieurs dispositifs se sont succédés pour le maintien en emploi :

- Jusqu'en 2017 la CTME¹ s'est réunie entre 3 et 9 fois par an pour traiter des orientations dites « complexes » nécessitant une analyse pluridisciplinaire. Elle avait pour objectif la réalisation d'un diagnostic partagé et l'élaboration d'un plan d'action approprié à la situation.
- Depuis 2016 le SAMETH², intégré au réseau Cap Emploi courant 2018, a tenu des permanences hebdomadaires pour accueillir les salariés et échanger avec l'ensemble des intervenants médicaux et techniques sur les dossiers en cours.

Les intervenants du SAMETH apportent aide et conseil à toutes les étapes de la démarche de maintien dans l'emploi, en fonction des besoins rencontrés par des personnes en situation de handicap et reconnues en qualité de travailleur handicapé (RQTH) :

- Informations sur les dispositifs et aides mobilisables pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
- Conseils sur la démarche de maintien dans l'emploi ;
- Analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées ;
- Mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.



3. LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DU TERRITOIRE

DES ENJEUX ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX IMPORTANTS

(source : Atlas des risques professionnels dans la région Rhône-Alpes - DIRECCTE).

Le territoire couvert est en grande partie situé sur **une zone semi-urbanisée qui présente un déficit de couverture médicale** :

- taux de recours aux différentes spécialités médicales globalement inférieur à ceux de la région par manque de médecins.
- sous-effectif en médecins traitants qui entraîne des difficultés importantes pour répondre à la demande de la population du territoire.

ENJEUX LIÉS AUX BESOINS EN MATIÈRE DE SUIVI MÉDICAL ET DE SURVEILLANCE DE L'ÉTAT DE SANTÉ

Le territoire comprend :

- une part plus importante des maladies chroniques et mentales que sur la région.
- un suivi médical plus complexe et moins régulier.
- **une population active globalement plus âgée que la moyenne rhônalpine : la part des 36-55 ans supérieure à celle de la région.**

ENJEUX LIÉS À L'ANTICIPATION DU VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE

Le territoire comprend :

- **une augmentation des pathologies liées aux TMS et à l'usure professionnelle ;**
- **une augmentation des problématiques de maintien en emploi.**

C'est la 4^{ème} zone de l'ex- région Rhône-Alpes en nombre d'emplois salariés, mais une zone de précarité salariale.

- le recours au temps partiel est plus important que la moyenne rhônalpine (21,4% des emplois contre 17,4% au niveau régional) ;
- le taux de chômage est supérieur à la moyenne régionale : 10,1% contre 8,8%.
- 45 % de personnes seules
- 32 % de familles monoparentales
- 1 personne sur 3 sans diplôme.

ENJEUX LIÉS À L'AUGMENTATION DES SITUATIONS DE PRÉCARITÉ DES SALARIÉS

Un territoire où on constate :

- **plus de rupture du suivi médical régulier ;**
- **une augmentation des besoins d'accompagnement social.**

UN SECTEUR D'EMPLOIS QUI ÉVOLUE

Le territoire couvert par l'AIPVR est restreint géographiquement mais dense en terme d'activités.



des entreprises du territoire valentinois sont des entreprises des secteurs d'activité du commerce, des transports et des services (Source INSEE - secteur Valence 2012 - 2015).



des salariés sont dans la catégorie socioprofessionnelle des professions intermédiaires

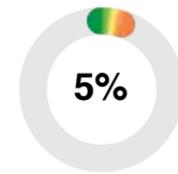


dans la catégorie socioprofessionnelle des employés

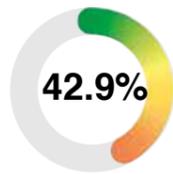


dans la catégorie socioprofessionnelle des cadres et professions intellectuelles supérieures

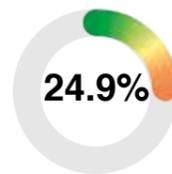
L'EMPLOI SUR LE TERRITOIRE (Source INSEE - secteur Valence 2012 - 2015)



des établissements et des effectifs de Rhône-Alpes



des salariés de la Drôme sont dans des entreprises de plus de 50 salariés



des salariés de la Drôme sont dans des entreprises de moins de 10 salariés



d'entreprises de moins de 10 salariés

Reprise d'activité sur le territoire depuis 2014.
Hausse des emplois en intérim depuis 2016.

LES TENDANCES SUR LE TERRITOIRE DE L'AIPVR

On constate un phénomène important de regroupement de TPE en PME notamment dans le secteur du BTP.

↘ **baisse du nombre de TPE**
(73 % en 2018, contre 81 % en 2014)

↗ **augmentation du nombre des PME**
(23.6 % sur 2018 contre 16 % en 2014)

PROFIL SOCIO-ÉCONOMIQUE DES SALARIÉS SUIVIS

DONNÉES SOCIALES SUR LE TERRITOIRE DE VALENCE (données RP Insee 2015)

Les dernières données Insee sur le territoire de Valence, montrent que la population active du territoire possède les caractéristiques suivantes :

- forte augmentation du vieillissement de la population active ;
- un taux de pauvreté plus important qu'en région ;
- un taux de familles monoparentales important, notamment chez les femmes ;
- un taux de temps partiels important, notamment chez les femmes ;
- un taux d'emploi des 55 - 64 ans faible ;
- un taux d'emploi des 15 - 25 ans important.

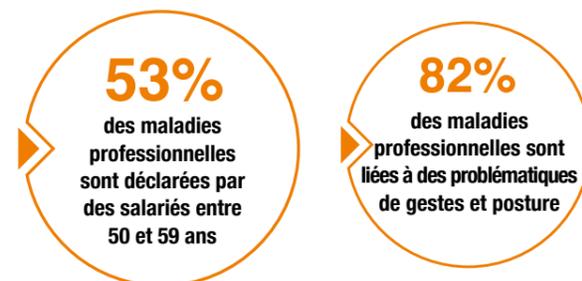


4. LES RISQUES DU TRAVAIL

■ LES ACCIDENTS DU TRAVAIL (données CPAM 2016)



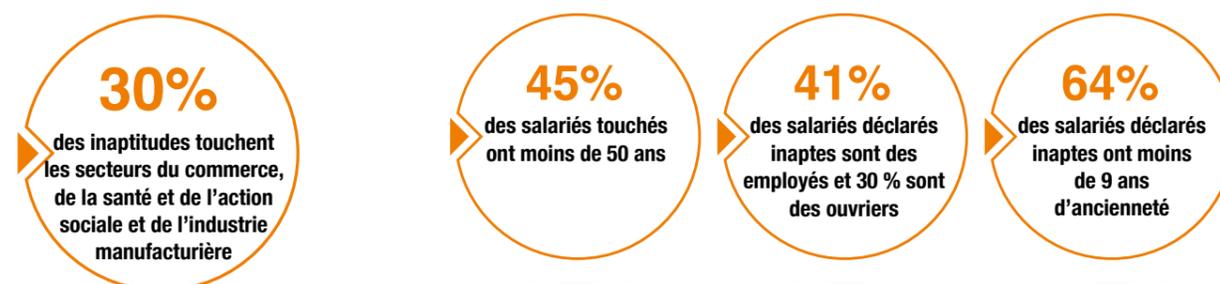
■ LES MALADIES PROFESSIONNELLES (données CPAM 2016)



■ LES ACCIDENTS DE TRAJET (données CPAM 2016)

- indice de fréquence de 7.7 dans le secteur des services : augmentation de cet indice du fait du développement de ce secteur sur le territoire.
- indice de fréquence de 6.5 dans le secteur du commerce et de l'industrie agroalimentaire.

■ LES INAPTITUDES (DIRECCTE – rapport Rhône-Alpes 2016)



6 Accident du Travail

**UN PLAN
D'ACTION
STRATÉGIQUE
2019-2024**



1. LE CONTEXTE

Ce nouveau projet de service a été défini sur la base des éléments du diagnostic territorial ainsi que sur les prérogatives du PRST 3. Il s'inscrit dans la poursuite du dernier projet de service de la structure.

LES DÉFIS À RELEVER DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES

DÉVELOPPER LA CULTURE DE PRÉVENTION

Le Plan Régional de Santé au Travail 2016 - 2020, définit « la prévention primaire et le développement de la culture de prévention » comme un axe stratégique prioritaire.

Cet axe implique pour les acteurs de la santé au travail, et notamment les services de santé au travail, de se positionner auprès des entreprises suivant une approche centrée sur la prévention des risques professionnels.

L'AIPVR a fait le choix ici d'accompagner les entreprises dans l'intégration d'une logique de «prévention et culture de prévention » en les aidant à développer une démarche d'évaluation des risques basée sur le diagnostic, l'accompagnement et le suivi d'actions de prévention sur le terrain.

L'AIPVR souhaite compléter cette approche entreprise en développant également la culture de prévention auprès des salariés accompagnés. Il est en effet important de rendre les travailleurs plus attentifs aux risques auxquels ils sont exposés dans le cadre de leur activité. L'idée étant de les rendre acteurs de leur sécurité en leur permettant de mieux connaître les risques, et surtout de savoir comment s'en protéger ou les réduire.

PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) et le maintien en emploi constituent depuis toujours une préoccupation conjointe de l'Assurance maladie et des services de santé au travail. De part sa mission de prévention et son positionnement au plus près des salariés et des entreprises, l'AIPVR est un acteur majeur et incontournable de la PDP.

Dans ce domaine, de nombreuses actions coordonnées par les médecins du travail, sont conduites quotidiennement par les équipes de l'AIPVR. Elles s'inscrivent dans le cadre de la prévention primaire, secondaire ou tertiaire ; elles peuvent concerner un salarié (souvent en prévention secondaire ou tertiaire) ou, plus globalement, un collectif de travail (prévention primaire).

Dans ce nouveau projet de service, l'AIPVR souhaite mettre l'accent sur les notions « d'usure professionnelle » et « préservation de l'employabilité » en :

- renforçant le dispositif d'accompagnement des inaptitudes, en place ;
- ayant une action plus structurée en matière de suivi des inaptitudes et des accidents du travail dans le but de préserver l'employabilité ;
- proposant aux adhérents une démarche globale visant à prévenir l'usure professionnelle.

STRUCTURER LA RELATION ENTRE LES PROFESSIONNELS DU SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL, LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS.

Pour mieux structurer la relation entre l'AIPVR, les entreprises et les salariés, l'AIPVR se donne pour objectif de se positionner comme leur partenaire incontournable en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

La formalisation des processus d'accompagnements des entreprises et des salariés devra ainsi permettre de mieux répondre à leurs besoins.

Enfin, l'amélioration du processus de suivi médical ainsi que l'intégration de nouveaux médecins devra permettre à l'AIPVR de répondre à l'évolution des exigences réglementaires.

ORGANISATION INTERNE

Pour faire face aux évolutions réglementaires annoncées et relever les défis énoncés ci-dessus, l'AIPVR doit ajuster ses moyens et son organisation interne afin de garantir aux professionnels du service un environnement propice à la mise en œuvre de ce nouveau projet de service.

Les enjeux concernant l'adaptation et l'optimisation du fonctionnement du service seront essentiellement centrés sur quatre aspects :

- l'optimisation des ressources médicales du service ;
- l'adaptation aux évolutions réglementaires ;
- la formalisation des processus internes et l'harmonisation des pratiques ;
- la mise en place d'une pluridisciplinarité effective.

DÉVELOPPER LE SYSTÈME D'INFORMATION

Pour soutenir son activité, le service de santé au travail devra mettre en place et faire évoluer un système d'information structuré et efficient.

Ce dernier permettra d'optimiser et de suivre l'adéquation des services et prestations déployés, avec les besoins des adhérents et des salariés, grâce à l'exploitation des données et des informations recueillies.

LES PRINCIPES D'ACTION DU SERVICE

L'AIPVR a fait le choix de mettre en avant dans ce projet de service, cinq grands principes :



- mieux adapter les compétences aux missions et aux besoins ;
- développer le travail en équipe pluridisciplinaire ;
- améliorer la communication interne et externe ;
- utiliser de nouveaux outils plus adaptés aux besoins ;
- clarifier le cadre d'action des professionnels (objectifs, missions).

(indicateurs d'évaluation et de suivi, recueil de données etc.) afin que ces dernières soient plus en phase avec les besoins du territoire couvert par le service.

LES CIBLES PRIORITAIRES

TPE

Le bilan du précédent projet de service a mis en évidence la difficulté d'agir et de sensibiliser les TPE. En effet, les TPE restent encore en retard en matière de prévention et d'intégration des risques professionnels par rapport aux moyennes et grandes entreprises qui peuvent plus facilement mobiliser des ressources en interne.

Or, les TPE représentent 75% des adhérents et 79 % des salariés suivis par le service.

Il est donc impératif pour l'AIPVR de mettre en œuvre un accompagnement qui s'adapte à leurs besoins spécifiques.

SECTEURS DE L'INDUSTRIE ET DU BTP

Comme le montre le diagnostic territorial, les secteurs de l'industrie et du BTP sont des secteurs importants au regard des risques professionnels sur le territoire de l'AIPVR. Ce projet de service s'attachera donc à prendre en compte ces secteurs dans le déploiement des actions et dans la mise en œuvre de la démarche globale de suivi des entreprises et des salariés.

Le secteur de l'industrie représente pour le service :



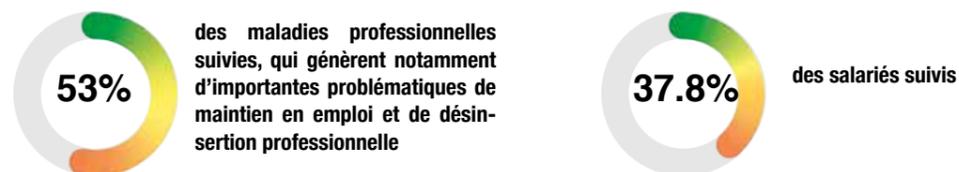
Le secteur du BTP, quant à lui, reste le plus sinistré. Il représente sur le territoire couvert par l'AIPVR :



LES POPULATIONS CIBLES

Parmi les salariés, la population des seniors sera traitée prioritairement.

Les seniors (45 - 65 ans), représentent pour l'AIPVR :



2. UN PLAN D'ACTION STRATÉGIQUE 2019-2024



AXE 1 : LA CULTURE DE PRÉVENTION

Le PRST-3 a fait de la prévention une orientation forte de son plan stratégique, en accordant la priorité à cette dernière plutôt qu'à la réparation des dommages causés par les activités professionnelles.

L'enjeu est de taille et pour le relever, l'évaluation des risques et les actions qui en découlent doivent donc devenir l'affaire de tous dans une optique plus opérationnelle, plus centrée sur les enjeux concrets de santé et de sécurité que rencontre l'entreprise.

LES CONSTATS, LES ENJEUX ET LES CIBLES PRIORITAIRES

LES CONSTATS

Aujourd'hui, l'action de l'AIPVR consiste, avec l'entreprise, à construire une démarche de prévention à partir d'un diagnostic partagé, retranscrit dans la fiche entreprise, et aider à l'élaboration d'un plan d'action de prévention concerté. Suivant les besoins identifiés, des actions de sensibilisation, d'aide à l'élaboration du DUERP⁹ ou des actions collectives peuvent être proposées.

Ces opérations s'adressent généralement à un ensemble d'employeurs ou de salariés d'un ou de plusieurs lieux de travail autour de sujets de prévention (risques psychosociaux, TMS etc.) ou de sujets généralistes (rôle du service de santé au travail, document unique, loi Travail, prévention de la désinsertion professionnelle...). Les ateliers sont programmés sur une année et sont animés par des professionnels de l'AIPVR.

Or, nous avons pu constater que ces démarches, plutôt collectives, ne permettaient pas de sensibiliser les TPE qui se mobilisent globalement peu et qui accordent peu de moyens aux démarches de prévention.

LES ENJEUX

L'enjeu sur cette thématique sera double pour le service :

- pour les adhérents, cela consistera à acquérir une démarche de prévention des risques professionnels, à savoir appréhender les étapes clés de la démarche, les outils et les moyens à déployer ;
- pour les salariés, cela consistera à devenir des « acteurs engagés » dans la prévention des risques professionnels, c'est à dire les connaître, être en mesure de les identifier et savoir comment les réduire ou s'en prémunir.

LES CIBLES

- TPE de moins de 10 salariés exposées à des accidents de travail ;
- les salariés fragilisés ou rencontrés lors des visites de reprises après accident de travail supérieur à 30 jours.

L'OBJECTIF

Accroître le nombre de salariés et d'entreprises <10 salariés, acteurs de la prévention en santé au travail.

Cet objectif sera conduit de manière à :

- **renforcer les liens** entre l'AIPVR et les TPE, pour favoriser les échanges en matière de risques professionnels et l'appropriation de la démarche prévention des risques professionnels.
- **informer les salariés** sur les risques auxquels ils sont exposés et comment s'en protéger.
- **structurer l'accompagnement** de la mise en œuvre de la démarche de prévention des risques professionnels (méthodes, outils etc.) de façon à :
 - faciliter le repérage des risques pour les TPE
 - faciliter la mise en œuvre des actions de prévention dans les TPE et PME
 - optimiser l'évaluation des besoins et le suivi de ces entreprises.

Le cadre réglementaire

Article L. 4622-2 alinéas 2 et 3 du Code du travail : (les services de santé au travail) « conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ; conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail [...] ».

Article L. 4622-3 du Code du travail : « Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ».

Article R. 4623-1 du Code du travail : « (le médecin du travail) [...] conseille l'employeur, notamment en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu de travail [...] ».

Article R. 4623-1 du Code du travail : « Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. Dans le champ de ses missions : [...] il participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs [...] ; il conseille l'employeur ; [...] il décide du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, qui a une vocation exclusivement préventive et qu'il réalise avec les personnels de santé qui exercent dans le cadre de protocoles et sous son autorité ; il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité ».

LES INDICATEURS

- Nombre de salariés et d'entreprises impactés par une action de prévention engagée et suivie après un diagnostic.
- Le pourcentage d'actions réalisées répondant de façon adaptée aux besoins exprimés par les TPE < 10 salariés.

Structurer une démarche de promotion de la culture de prévention primaire

CIBLE :
TPE < 10 salariés de l'industrie et du BTP, qui sont les secteurs les plus sinistrés.

OBJECTIFS :
Aider les TPE à appréhender la démarche globale de prévention. Systématiser l'accompagnement des TPE dans leur démarche globale de prévention.

01

Structurer une démarche de promotion de la culture de prévention primaire

CIBLE :
Salariés fragilisés (salariés en SIR et/ ou VM ou AT > 30 jours).

OBJECTIFS :
Rendre les salariés acteurs de la prévention. Mettre en œuvre un système de veille sur les risques émergents à destination des salariés.

02

Développer et mettre en œuvre le « parcours prévention secondaire » lié aux accidents du travail

CIBLE :
Entreprises < 10 salariés.

OBJECTIFS :
Aider les entreprises < 10 salariés pour lesquelles il y a eu au moins 1 arrêt de travail de plus de 30 jours, à mettre en œuvre une analyse des AT et à intégrer les actions dans leur DUERP.

03

8 Plan régional santé au travail 3

9 Document unique d'évaluation des risques professionnels

AXE 2 : FAVORISER L'EMPLOYABILITÉ DES SALARIÉS SÉNIORS ET DES MÉTIERS À PÉNIBILITÉ ET PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE.

Le PRST – 3 définit deux axes stratégiques concernant la prévention de l'usure professionnelle et la promotion de la qualité de vie au travail. Ces deux axes devant à terme promouvoir le travail comme facteur de santé, et garantir ainsi l'employabilité des travailleurs dans le temps.

LES CONSTATS, LES ENJEUX ET LES CIBLES PRIORITAIRES

LES CONSTATS

Sur le territoire couvert par l'AIPVR, les constats sont les suivants :

- 30 % des inaptitudes touchent les secteurs du commerce, de la santé et de l'action sociale et de l'industrie manufacturière.
- 55 % salariés touchés par une inaptitude ont plus de 50 ans.
- 71 % des salariés déclarés inaptes sont des employés et des ouvriers.

LES ENJEUX

Anticiper et limiter les inaptitudes et les risques professionnels associés pour préserver l'employabilité des salariés dans le temps :

- Prévenir l'usure professionnelle.
- Structurer une démarche spécifique pour accompagner plus précocement les populations à risques.

LES CIBLES

Populations prioritaires :

- 55 ans et plus.

Risques traités : RPS ; TMS.

Secteur du BTP.

Le cadre réglementaire

Article L. 4622-2 du Code du travail : « Les services de santé au travail [...] conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin [...] de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs [...] ».

Article L. 4622-9 du Code du travail : « Les services de santé au travail comprennent un service social du travail ou coordonnent leurs actions avec celles des services sociaux du travail ».

Article R. 4623-1 du Code du travail : « (le médecin du travail) conseille l'employeur [...], conformément à sa mission, au service de la prévention et du maintien dans l'emploi des travailleurs, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne [...] ».



L'OBJECTIF



Diminuer le nombre d'inaptitudes sur la population suivie.



Augmenter le nombre d'inaptitudes accompagnées n'aboutissant pas à un licenciement.

- Avoir un meilleur repérage des salariés à risques de Désinsertion Professionnelle.
- Avoir un accompagnement efficace autour du maintien en emploi et de la prévention de l'usure professionnelle.
- Avoir une diminution du nombre de salariés sans solution d'emploi à moyen terme après une inaptitude.

LES INDICATEURS

Nb d'inaptitudes / an

Nb d'inaptitudes accompagnées n'aboutissant pas à un licenciement /an

AXE 3 : STRUCTURER LA RELATION ENTRE LES PROFESSIONNELS DU SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL, LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS.

L'enquête auprès des adhérents, réalisée en mars 2019 a été l'occasion d'identifier globalement les attendus majeurs des entreprises en matière d'accompagnement effectué par le service de santé au travail.

Cette démarche, riche en enseignements, sera renouvelée tous les deux ans afin de mieux mettre en adéquation les actions réalisées par l'AIPVR et les attentes et besoins des adhérents.

Un travail spécifique sur la communication et la gestion des interactions avec les adhérents va être initié. L'objectif étant de rendre visible le service de santé au travail et de faire en sorte qu'il soit repéré comme le partenaire privilégié des entreprises en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

LES CONSTATS, LES ENJEUX ET LES CIBLES PRIORITAIRES

LES CONSTATS

- Mauvaise connaissance des actions et moyens du service de santé au travail par les entreprises et les salariés ;
- Un manque de visibilité sur les rôles et les missions du service ;
- Un fonctionnement cloisonné entre l'équipe pluridisciplinaire, technique et administrative.

LES ENJEUX

- Améliorer l'adéquation entre la qualité de service et les besoins des entreprises et des salariés.
- Faire de l'AIPVR le partenaire privilégié en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels..

LES CIBLES

- Ensemble des adhérents.

L'OBJECTIF

- Placer l'AIPVR comme partenaire incontournable des entreprises en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels.
- Répondre aux exigences réglementaires.
- Formaliser le parcours adhérent et le parcours salarié.
- Améliorer l'identification des besoins des adhérents et des salariés en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels.
- Structurer l'accompagnement des adhérents et des salariés de manière à répondre aux besoins identifiés et à faciliter le suivi et les échanges dans le temps.

LES INDICATEURS

Satisfaction globale des entreprises quant aux prestations et actions réalisées par le service et leur adéquation avec les besoins exprimés. Nombre d'interventions globales sur le terrain.

Le cadre réglementaire

Article R. 4624-1 du Code du travail : « Les actions sur le milieu de travail s'inscrivent dans la mission des services de santé au travail. Elles comprennent notamment :

- 1° La visite des lieux de travail ;
- 2° L'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi ;
- 3° L'identification et l'analyse des risques professionnels ;
- 4° L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;
- 5° La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ;
- 6° La participation aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- 7° La réalisation de mesures météorologiques ;
- 8° L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle ;
- 9° Les enquêtes épidémiologiques ;
- 10° La formation aux risques spécifiques ;
- 11° L'étude de toute nouvelle technique de production ;
- 12° L'élaboration des actions de formation à la sécurité et à celle des secouristes ».

Article R. 4624-2 du Code du travail : « Les actions sur le milieu de travail sont menées [...] par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sous la conduite du médecin du travail et dans le cadre des objectifs fixés par le projet de service pluriannuel ».

Article R. 4624-8 du Code du travail : « Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et les résultats des études menées par lui ou l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre de son action en milieu de travail [...] ».

Article L. 4622-2 alinéa 4 du Code du travail : (les services de santé au travail) « [...] 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, de la pénibilité au travail et de leur âge [...] ».

Article L.4624-1 alinéas 1 à 4 du Code du travail : « Tout travailleur bénéficie [...] d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur-médecin [...], l'interne en médecine du travail et l'infirmier. Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé [...]. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. [...] Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier. Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé ».

Article L. 4624-2 du Code du travail : « Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention. L'examen médical d'aptitude [...] est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail ».

Article L. 4622-8 du Code du travail : « Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs-médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire ».

Article R. 4623-14 du Code du travail : « Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions [...]. Toutefois, le médecin du travail peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits, aux collaborateurs médecins, aux internes, aux candidats à l'autorisation d'exercice, aux infirmiers, aux assistants de service de santé au travail ou, lorsqu'elle est mise en place, aux membres de l'équipe pluridisciplinaire [...] ».

Article R. 4623-30 du Code du travail : « [...] l'infirmier exerce ses missions propres ainsi que celles définies par le médecin du travail, sur la base du protocole (établi par le médecin du travail) ».

Article R. 4623-38 du Code du travail : « L'intervenant en prévention des risques professionnels participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communique les résultats de ses études au médecin du travail ».

Article R. 4623-40 du Code du travail : « Dans les services de santé au travail interentreprises, l'assistant de service de santé au travail apporte une assistance administrative au médecin du travail et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans leurs activités. Il contribue également à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail, notamment dans les entreprises de moins de vingt salariés. Il participe à l'organisation, à l'administration des projets de prévention et à la promotion de la santé au travail et des actions du service dans ces mêmes entreprises ».

Structurer le parcours des entreprises au sein de l'AIPVR

CIBLE :

Tous les adhérents.

OBJECTIFS :

Définir le parcours type du suivi d'une entreprise (suivi administratif et des prestations en matière de prévention des risques professionnels).

01

Structurer le parcours des salariés au sein de l'AIPVR

CIBLE :

Tous les salariés suivis.

OBJECTIFS :

Définir le parcours type du suivi d'un salarié (suivi administratif, médical et des prestations en matière de prévention des risques professionnels).

02

Redéfinir le fonctionnement en équipe pluridisciplinaire

CIBLE :

Les équipes médicales et techniques.

OBJECTIFS :

Définir les rôles, les missions et la communication entre les acteurs de l'équipe pluridisciplinaire. Harmoniser les pratiques entre les secteurs médicaux.

03

AXE 4 : HARMONISER / STRUCTURER L'ORGANISATION INTERNE

L'AIPVR se trouve confrontée depuis ces dernières années à des mouvements du personnel réguliers notamment sur les professions médicales et paramédicales. De même, les différentes réformes et la fréquence de ces dernières ont poussé le service de santé au travail à se remettre en question sur son fonctionnement, sur les rôles et les missions de chacun et sur son organisation interne. Les adaptations et les régulations de fonctionnement n'ont pas toujours pu être mises en place au bon moment, ce qui a contribué à mettre en difficulté les professionnels et à accroître la fréquence de leur départ même après une intégration récente.

LES CONSTATS, LES ENJEUX ET LES CIBLES PRIORITAIRES

LES CONSTATS

- Une organisation encore trop instable qui tend à la désorganisation lorsque qu'un évènement inhabituel survient (absence, départ etc.)
- Une communication interne compliquée du fait d'une base d'informations éparpillée où les informations peuvent être perdues.
- Un cloisonnement important entre les pôles, les modules et les équipes médicales.
- Une quête de sens autour du rôle et des missions du service et de chaque professionnel au sein du service.
- Un bâtiment qui ne permet plus d'absorber l'augmentation des professionnels du service de santé au travail, des salariés et entreprises suivies.
- Un système d'information qui ne permet pas de suivre les activités et de traiter les données facilement.

LES ENJEUX

- Préserver le suivi des adhérents et des salariés malgré les évolutions et changements : la diminution de population médicale, les évolutions réglementaires.
- Mettre en place une pluridisciplinarité effective.

LES CIBLES

- Les professionnels de l'AIPVR.

L'OBJECTIF

Être mieux organisés et plus efficaces dans l'accompagnement des adhérents et des salariés.

- Un entretien individuel sera mis en œuvre par la direction afin d'évaluer cette phase d'intégration avec les nouveaux salariés et de faire un point de suivi spécifique.
- Du fait des évolutions récentes dans le secteur de la santé au travail et des risques professionnels et de la perte de vision des professionnels du service, l'AIPVR souhaite s'investir rapidement dans un travail sur le partage d'une culture interne basée sur des valeurs communes.

LES INDICATEURS

- Suivi annuel du turn-over et de l'absentéisme.
- Indicateurs sur les compétences / missions du projet de service.

Définir l'organisation générale interne (rôles / fonctions, les interactions internes, la structuration des réunions et la répartition du travail)

CIBLE :
Les professionnels - le service AIPVR.

OBJECTIFS :
Structurer l'organisation interne pour permettre d'assurer une qualité de service aux adhérents et aux salariés et de faire face aux évolutions réglementaires.

01

Stabiliser les équipes

CIBLE :
Les salariés AIPVR.

OBJECTIFS :
Améliorer l'intégration des nouveaux salariés au sein du service. Remotiver les professionnels pour réduire l'absentéisme de l'ensemble des salariés et le turn-over des médecins et infirmiers.

02

Définir les valeurs internes à l'AIPVR

CIBLE :
Les salariés AIPVR.

OBJECTIFS :
Mettre en place un fonctionnement interne basé sur des valeurs et une vision partagée en matière d'actions en santé au travail et de prévention des risques professionnels.

03

Adapter les locaux aux nouveaux besoins

CIBLE :
Les professionnels du service.
Les adhérents, leurs salariés en visites dans le service.

OBJECTIFS :
Adapter les locaux afin de répondre aux besoins d'accroissement d'activité et à l'augmentation des effectifs professionnels de l'AIPVR.
Améliorer l'accueil des visiteurs.

04

Mettre en place une veille réglementaire, juridique et technique

CIBLE :
Les salariés AIPVR.

OBJECTIFS :
Structurer le système de veille réglementaire, juridique et technique.

05

AXE 5 : STRUCTURER LE SYSTÈME D'INFORMATION

LES CONSTATS, LES ENJEUX ET LES CIBLES PRIORITAIRES

LES CONSTATS

Les services de santé au travail disposent de peu de données globales, structurées, fiables et exhaustives. Or, le recueil d'informations et la gestion de données internes constituent un enjeu important pour le service sur plusieurs plans :

- Le suivi des adhérents et des salariés : connaître ses adhérents et leurs besoins, leur répondre de manière adaptée
- L'amélioration continue du service : être en mesure d'évaluer et d'améliorer les prestations proposées
- Le suivi épidémiologique des problématiques de santé au travail : par exemple suivre des populations exposées à certains risques professionnels ou suivre l'évolution des mesures de prévention mises en place dans des secteurs d'activités particuliers, etc.

Par ailleurs, le travail en équipe pluridisciplinaire nécessite un partage d'informations. L'information, son contenu, ses modalités de circulation, sa temporalité, etc, doivent être structurés.

LES ENJEUX

- Recueillir et traiter les données et les indicateurs de façon à adapter la politique de prévention et mieux prévenir les risques professionnels.
- Faciliter la communication et la transmission d'informations au sein de l'équipe pluridisciplinaire au cours de l'accompagnement et du suivi des entreprises et des salariés.
- Structurer les informations internes et externes de façon à les rendre facilement accessibles et exploitables.

LES CIBLES

- Les professionnels de l'AIPVR
- Les Adhérents
- Les salariés
- Les tutelles et les partenaires

L'OBJECTIF

Concevoir un système d'information structuré et efficient permettant l'exploitation des données et des informations.

LES INDICATEURS

- Satisfaction des utilisateurs
- Nombre d'actions menées à la suite des résultats d'analyse des recueils de données





AIPVR

Association Interentreprises
Patronale de Valence et sa Région

58 rue Mozart - B.P 133
26905 Valence cedex 9
www.aipvr.com

Téléphone : 04.75.78.28.00
Nom du Président : M. Christophe FAURE
Direction : Mme Odile ROCHETTE



SANTÉ
& SÉCURITÉ
AU TRAVAIL

