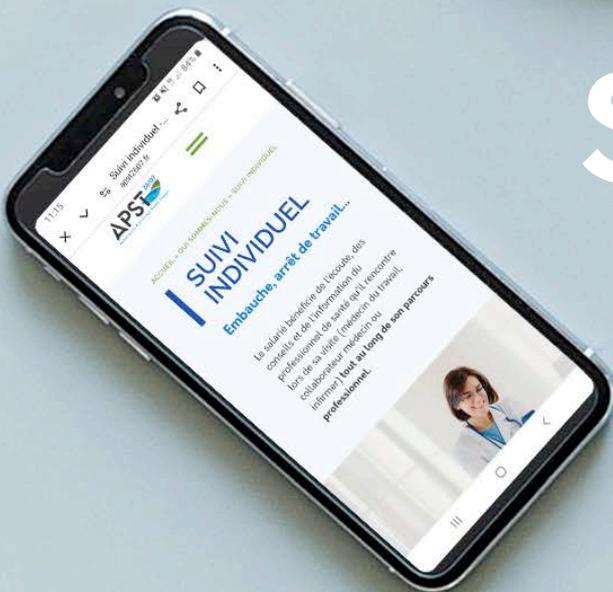




APST^{26/07}
Association Prévention Santé Travail

PROJET DE SERVICE 2025 - 2029



SOMMAIRE

1 BILAN DE L'EXISTANT

4

UN CONTEXTE ET UNE HISTOIRE	6
L'ORGANISATION DE LA DÉMARCHE PROJET	8
L'économie de projet.....	9
La démarche choisie.....	11
L'architecture du projet.....	12
LE POSITIONNEMENT DANS L'ENVIRONNEMENT	13
Le positionnement dans l'environnement.....	13
Les personnels.....	23
Les instances de gouvernance et de pilotage.....	24
Les partenariats.....	28
Les données budgétaires.....	29
Le projet architectural.....	30

2 LE PROJET COEUR DE MÉTIER

32

L'OFFRE SOCLE	33
La prévention des risques professionnels.....	34
Le suivi individuel de l'état de santé des salariés.....	40
La prévention de la désinsertion professionnelle.....	45
L'OFFRE COMPLÉMENTAIRE	50
L'OFFRE SPÉCIFIQUE	52

3 LES PROJETS DE GESTION

56

LE PROJET DE GOUVERNANCE	58
LE PROJET DE COMMUNICATION ET DE PARTENARIATS	61
LE PROJET DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	63
LE PROJET QUALITÉ	69
LE PROJET RSE	76
LE PROJET SYSTÈME D'INFORMATION RGPD	78



APST²⁶⁻⁰⁷
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

1

BILAN DE L'EXISTANT



1

**UN CONTEXTE ET
UNE HISTOIRE**

2

**L'ORGANISATION
DE LA DÉMARCHE
PROJET**

3

**LE POSITIONNEMENT
DANS
L'ENVIRONNEMENT**

L'APST 26/07, UN CONTEXTE ET UNE HISTOIRE



L'HISTOIRE DE L'APST 26/07 EN QUELQUES LIGNES

Le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) est présent sur le territoire depuis le 28 mai 1948.

L'APST 26/07 est une association régie par un Conseil d'Administration paritaire, composé de manière équilibrée de représentants des employeurs, désignés par les organisations professionnelles, et de représentants des salariés, nommés par les organisations syndicales de salariés.

Sa mission essentielle est de préserver la santé des travailleurs en lien avec leur activité professionnelle. À ce titre, elle propose à ses adhérents et à leurs salariés une offre socle de services obligatoires structurée autour de trois axes fondamentaux :

**PRÉVENTION
DES RISQUES PROFESSIONNELS**



**SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT
DE SANTÉ DES SALARIÉS**



**PRÉVENTION DE LA
DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE**



Dans une démarche d'amélioration continue et de garantie de qualité, les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) doivent être certifiés par un organisme indépendant et accrédité.

DE L'AIP VALENCE ET REGION ET DE L'APIST TAIN-TOURNON A L'APST 26/07

Dans le cadre des réformes engagées par les pouvoirs publics pour renforcer les Services de Santé au Travail (SST) pour améliorer la couverture territoriale et optimiser les moyens déployés, un projet de rapprochement a été initié entre :

**L'Association
Interentreprises Patronale
de Valence et Région**



**L'Association
Patronale Interentreprises
de Tain-Tournon et Région**



Après plusieurs mois de concertation et de démarches administratives, cette initiative a abouti à une fusion officielle au 1er juillet 2022, donnant naissance à une nouvelle entité : l'APST 26/07.

Cette fusion marque une étape majeure dans le développement du service, renforçant son ancrage territorial et sa capacité à répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs.



+



=



TOURNON



VALENCE



Secteur historique de l'APST 26/07

L'ORGANISATION DE LA DÉMARCHE PROJET



La mise en œuvre du projet de service s'est appuyée sur une démarche collective impliquant l'ensemble du personnel. Ce choix repose sur la conviction que le changement ne se décrète pas, mais qu'il repose sur l'adhésion et l'engagement des acteurs concernés.

Ainsi, la réussite d'une dynamique collective repose sur l'implication des équipes, à condition que la liberté d'expression soit pleinement respectée et qu'elle soit mise au service de l'amélioration continue de la qualité d'accompagnement des salariés dans ses dimensions médicales, sociales et administratives.

UNE APPROCHE PROGRESSIVE ET CONCERTÉE

Le premier projet de service, couvrant la période 2014-2019, avait pour objectif de formaliser les orientations stratégiques de l'APST 26/07, tout en s'inscrivant dans les axes définis par le Plan Régional de Santé au Travail (PRST) de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Son bilan détaillé est annexé au présent document.

Dans une volonté de continuité et d'amélioration, un second projet de service a été initié en 2023 par la création d'une instance de concertation interne, favorisant l'échange et la co-construction des orientations stratégiques.

Depuis début 2024, une démarche participative, conduite sous l'égide de la direction de l'établissement et d'un comité de pilotage, a permis d'aboutir à la formalisation du présent projet de service.

UNE MÉTHODOLOGIE STRUCTURÉE AUTOUR DE TROIS AXES FONDAMENTAUX

Le projet de service repose sur une méthodologie rigoureuse articulée autour de trois piliers essentiels :

1

L'ÉCONOMIE DE PROJET

définissant les ressources mobilisées et les impacts attendus.

2

LA DÉMARCHE CHOISIE

garantissant une mise en œuvre cohérente et concertée.

3

L'ARCHITECTURE DU PROJET

structurant les actions à déployer pour atteindre les objectifs fixés.

1

L'ÉCONOMIE DE PROJET

FONDEMENTS ET CONTENUS

Élément central de la stratégie des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST), le projet de service constitue le socle structurant permettant d'articuler une politique générale fondée sur des analyses rigoureuses et des objectifs clairement définis.

Conçu en concertation avec une large partie des acteurs du service, et en continuité avec les orientations stratégiques fixées par le Conseil d'Administration, ce projet s'inscrit dans la politique régionale du Plan Régional de Santé au Travail (PRST) et se conforme aux cadres réglementaires en vigueur.

Graphiquement, le projet de service et l'ensemble de ses sous-projets résultent de la convergence de plusieurs paramètres et de l'équilibre entre diverses attentes et contraintes :

- Les aspirations des différents groupes d'acteurs du service
- Les capacités opérationnelles et organisationnelles de ces acteurs
- Les objectifs stratégiques du service
- Les ressources disponibles et les contraintes du contexte institutionnel
- Les exigences formulées par la DREETS et le PRST

Le projet de service repose ainsi sur un compromis structurant, garantissant une mise en œuvre cohérente et partagée par l'ensemble des parties prenantes. Afin d'assurer son acceptabilité interne, il s'appuie sur des fondements juridiques solides et un contenu structuré.

Les fondements juridiques

La loi du 2 août 2021 a réaffirmé l'importance de l'agrément comme outil de régulation des SPST. Ce dernier, délivré par la DREETS, conditionne l'exercice d'un SPST et s'appuie sur la présentation d'un projet de service conforme aux exigences légales. Il vise à garantir la conformité des SPST aux prescriptions du

Code du travail et leur capacité à répondre aux besoins en médecine du travail.

En complément du cahier des charges national de l'agrément, le projet de service s'appuie sur plusieurs références réglementaires essentielles :

- Article L. 4622-2 du Code du travail : définit l'ensemble des missions d'un SPST.
- Offre socle de services des SPST interentreprises : issue de la délibération du CNPST du 1er avril 2022, approuvée par le décret du 25 avril 2022, elle précise les trois missions fondamentales des SPST :
 - Prévention des risques professionnels
 - Suivi individuel de l'état de santé des salariés
 - Prévention de la désinsertion professionnelle
- Certification des SPST interentreprises (article L. 4622-9-1 du Code du travail) : garantissant la qualité des services rendus.

Le contenu du projet

Au cœur du projet de service, le projet cœur de métier définit les orientations stratégiques de l'APST 26/07, en cohérence avec les directives du PRST.

Autour de ce projet central gravitent plusieurs projets de gestion, conçus pour assurer une prise en charge optimale des entreprises adhérentes et de leurs salariés :



L'ORGANIGRAMME DU PROJET

Le comité de pilotage

Le comité de pilotage a été constitué dans une approche pluridisciplinaire, garantissant l'implication de ses membres dans l'évolution et l'amélioration du service.

Composition :

Mandy AIGUEBONNE — Directrice du service	Céline BOULET — Directrice adjointe et Directrice des Opérations	Dorian BUREL — Responsable communication et marketing
Marine CARREE — Responsable Ressources Humaines	Virginie DELORME — Ingénieur en prévention et Responsable du Pôle Prévention	Amélie DINET-COURTIAL — Responsable du secrétariat médical et référente statistique et suivi d'activité
Delphine FRIAS — Technicienne Hygiène et Sécurité	Cédric GARMY — Ingénieur en prévention et chargé de Projets	

La coordination opérationnelle du projet a été assurée par **Monsieur Eric Garcia**, Président de EGC conseil et Professeur associé au sein de l'Institut de Formation et de Recherche sur les Organisations Sanitaires et Sociales (IFROSS – Université Jean Moulin Lyon 3), spécialiste des démarches qualité, de l'accréditation et de la gestion des risques dans les structures sanitaires et sociales.

Missions du comité de pilotage :

Gestion du projet :

- Assurer le suivi du projet et le respect des échéances
- Collecter et analyser les propositions des groupes de travail
- Définir et valider les actions à mettre en œuvre

Communication interne :

- Élaborer et déployer les actions de communication
- Assurer le relais d'informations entre les différentes parties prenantes
- Être à l'écoute des interrogations et préoccupations du personnel

La Commission Médico-Technique (CMT)

La CMT joue un rôle central dans l'élaboration du projet de service pluriannuel. Elle définit les priorités d'action du SPST, en lien avec le contrat d'objectifs et de moyens (article L. 4622-10 du Code du travail).

Les groupes de travail

Dans une démarche participative et collaborative, l'ensemble du personnel de l'APST 26/07 a été mobilisé à travers des groupes de travail pluridisciplinaires.

Ces groupes ont été constitués afin d'imaginer l'évolution du service en prenant en compte les enjeux et obligations liés à la réforme de la loi du 2 août 2021. L'objectif principal de ces travaux a été d'analyser l'organisation actuelle, d'identifier les axes d'amélioration et de proposer des actions concrètes en vue d'optimiser les services rendus aux adhérents et aux salariés suivis.

Les échanges ont été structurés autour d'une rétrospective du fonctionnement passé et actuel du service (Hier – Aujourd'hui) afin d'anticiper son organisation future (Demain).

Ces ateliers collaboratifs ont permis d'identifier les premières orientations stratégiques du projet de service et d'élaborer des axes de travail précis.



2

LA DÉMARCHE CHOISIE

Une méthodologie en deux temps

La démarche a été articulée en deux phases distinctes :

1 | **Phase d'investigation**
Un comité stratégique ad hoc a été chargé de collecter et analyser toutes les données disponibles au sein du service. Cette phase a permis d'identifier les pistes stratégiques prioritaires à développer dans le cadre du projet de service.

2 | **Phase de mise en œuvre**
Une large concertation interne a ensuite été menée afin de valider les orientations stratégiques et d'établir une planification des actions à déployer. Cette phase a impliqué le plus grand nombre de collaborateurs afin d'assurer une adhésion collective au projet.

Une méthodologie en deux volets

Le projet s'appuie également sur une approche méthodologique en deux volets complémentaires :

1 | **Un diagnostic interne et externe**
Cette analyse a permis d'évaluer les forces et faiblesses du service, ainsi que les opportunités et menaces de son environnement.

2 | **La rédaction du projet de service**
Cette étape a abouti à la structuration du projet autour de :

- Un projet cœur de métier
- Des projets de gestion et d'accompagnement

Une démarche participative et progressive

Les travaux ont été réalisés en plusieurs étapes structurées, visant à associer l'ensemble du personnel de manière active et constructive.

SENSIBILISATION DU PERSONNEL

Afin de garantir une appropriation commune du projet, plusieurs actions de sensibilisation ont été mises en place :

- Présentation du projet lors de la réunion institutionnelle du 27 juin 2024
- Échanges et travaux au sein de la CMT (réunions des 7 mars, 30 mai et 12 septembre 2024)

PARTICIPATION DU PERSONNEL

Des ateliers collaboratifs, organisés en 2024, ont permis de construire une vision collective du futur de l'APST 26/07. Ces travaux ont abouti à :

- Une vision stratégique à long terme
- Des objectifs opérationnels à moyen terme
- L'élaboration de plans d'actions précis



DIAGNOSTIC INTERNE

Le diagnostic interne repose sur les analyses menées par :

- Les groupes de travail
- Le comité de pilotage
- La CMT

Les données recueillies ont été intégrées dans les différents volets du projet cœur de métier et des projets de gestion.

Les groupes de travail

Les préventeurs et Infirmiers de Santé au Travail (IST) ont été impliqués dans des ateliers collaboratifs afin d'identifier et de formuler des actions concrètes permettant de garantir la conformité du service aux exigences réglementaires. Cette réflexion s'est articulée autour des trois axes majeurs de l'offre socle. Les équipes ont ainsi élaboré une série de propositions et de mesures opérationnelles, qui ont ensuite été analysées et priorisées en réunion métier. Ce travail de concertation a abouti à l'élaboration d'un plan d'actions structuré, visant à prioriser la mise en œuvre des missions du service.

Les travaux du comité de pilotage

Le comité a analysé l'organisation du service en lien avec la loi d'août 2021, permettant d'identifier des orientations stratégiques et des axes de travail présentés lors des CMT.

Les travaux de la CMT

Le 12 septembre 2024, la Commission Médico-Technique (CMT) a organisé des ateliers portant sur quatre thématiques.

Chaque atelier s'est appuyé sur une feuille de route structurée, précisant le cadre de travail, les critères d'analyse et les attendus de l'offre socle. Cet outil méthodologique a servi de référentiel pour guider les échanges, permettant ainsi d'identifier des constats clés, de formuler des besoins prioritaires et de proposer des actions concrètes en vue d'améliorer les services du SPST.

Atelier	Thème
1	Suivi individuel
2	Prévention de la désinsertion professionnelle
3	Prévention des risques professionnels
4	Offres complémentaires et partenariats

L'atelier 1 a également été poursuivi au cours de la CMT du 14 avril 2024.

DIAGNOSTIC EXTERNE

Le diagnostic territorial constitue une étape essentielle dans l'élaboration de notre projet, permettant d'assurer une cohérence entre les orientations stratégiques du service et la réalité des besoins du territoire, de ses acteurs et de ses populations.

Cette analyse a porté sur plusieurs dimensions clés :

- Le positionnement du service au sein du territoire.
- L'articulation du service avec les autres structures de santé locales.
- Une étude socio-démographique et économique de l'environnement local.
- L'examen des statistiques annuelles et des documents financiers du service.
- L'analyse des données d'activité afin d'évaluer la couverture des besoins.
- L'évaluation des coopérations et des réseaux existants, ainsi que l'identification des opportunités de développement de nouveaux partenariats.

3

L'ARCHITECTURE DU PROJET

Le projet de service est structuré en deux volumes distincts, chacun reflétant une étape clé de la réflexion menée autour de son élaboration et traduisant la vision spécifique que nous avons souhaité lui donner.

Le premier volume présente une analyse approfondie de l'existant, issue des travaux menés dans le cadre de la démarche projet.

Il repose sur un état des lieux exhaustif, intégrant notamment le bilan des deux précédents projets de service issus de l'AIPVR – Valence et de l'APIST – Tournon.

S'appuyant sur cette analyse, le second volume définit le projet cœur de métier de l'APST 26/07 ainsi que ses projets de gestion, qui constituent les modalités concrètes de mise en œuvre et de déploiement des orientations stratégiques définies.

LE POSITIONNEMENT DANS L'ENVIRONNEMENT



Cette section est dédiée à la formalisation des investigations menées afin de positionner l'APST 26/07 dans son environnement territorial et socio-économique.

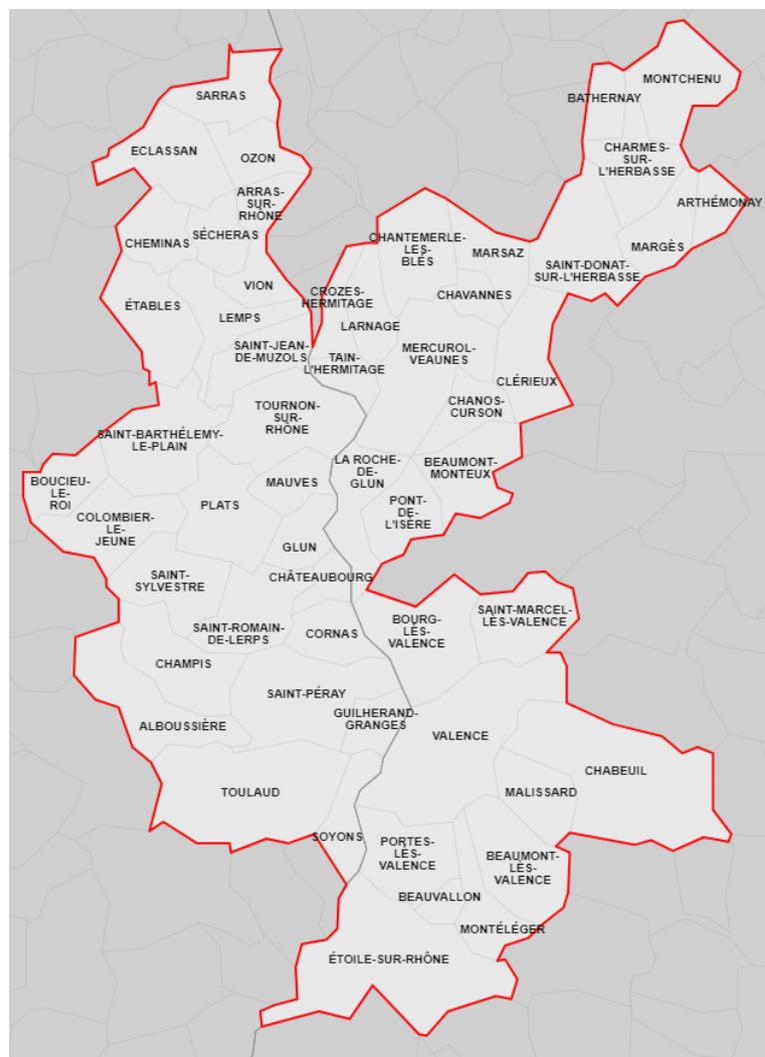
Cette démarche repose sur plusieurs axes d'analyse :

- L'évaluation de l'environnement global de l'établissement.
- L'étude des données d'activité, permettant d'apprécier l'évolution et l'impact du service.
- L'examen des ressources humaines, pour analyser la structuration et les compétences mobilisées.
- L'identification des institutions qui composent et encadrent le service.
- L'analyse du positionnement de l'APST 26/07 auprès de ses partenaires, afin de mieux comprendre son rôle et ses interactions.
- La présentation des données budgétaires, offrant une vision globale des ressources et des moyens financiers mobilisés.

LE POSITIONNEMENT DANS L'ENVIRONNEMENT

Le secteur géographique

Le 1er juillet 2022, une fusion a été opérée entre l'AIPVR (Service de Santé au Travail de Valence) et l'APIST (Service de Santé au Travail de Tournon), donnant naissance à une entité unique : l'APST 26/07. Au 31 décembre 2024, le périmètre d'intervention de l'APST 26/07 couvre 55 communes, réparties sur les départements de l'Ardèche et de la Drôme.

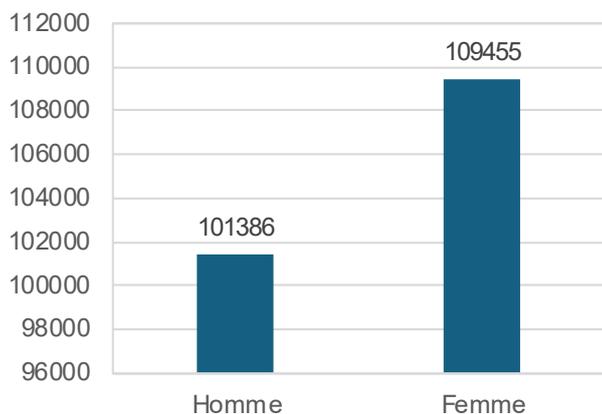


Les chiffres du territoire de l'APST 26/07

Sources : INSEE, Recensement de la population (RP), exploitation principale - 2021 / INSEE, Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié (Flores) - 2021

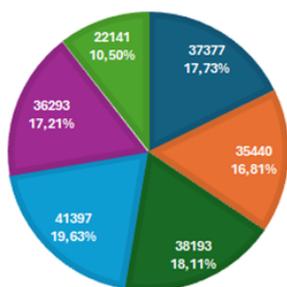
210 841
habitants

Population par sexe



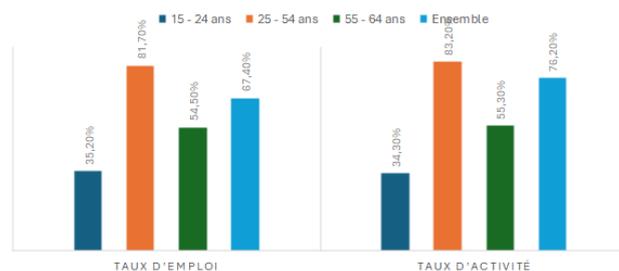
POPULATION PAR TRANCHE D'ÂGE

■ 0 à 14 ans ■ 15 à 29 ans ■ 30 à 44 ans ■ 45 à 59 ans ■ 60 à 74 ans ■ 75 ans et plus



Sur les 210 841 habitants du secteur de l'APST 26/07, 54,55% (soit 115 030) ont entre 15 et 59 ans contre 55,8% en France. La population du secteur est vieillissante avec 27,71% des habitants ayant plus de 60 ans contre 26,6% sur l'ensemble du territoire national.

ACTIVITÉ ET EMPLOI DE LA POPULATION DE 15 À 64 ANS PAR ÂGE



Le taux d'emploi sur l'ensemble du secteur s'élève à 67,40%, tandis que le taux d'activité atteint 76,20%. Ces valeurs sont supérieures à la moyenne nationale, qui s'établit à 65,60% pour le taux d'emploi et à 74,70% pour le taux d'activité.

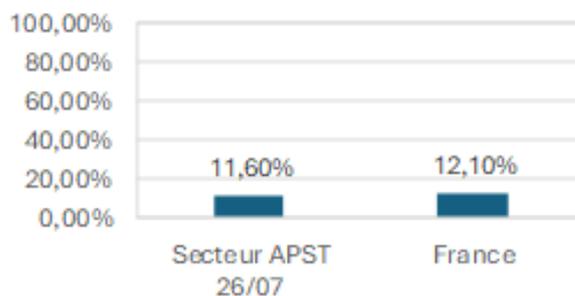
Ces indicateurs traduisent une dynamique positive sur le territoire, caractérisée par une proportion plus élevée de personnes en emploi et une meilleure intégration des actifs par rapport à la moyenne nationale. Cette tendance est particulièrement marquée chez les 15-24 ans, dont le taux d'emploi dépasse de 3,7 points celui observé à l'échelle nationale.

Pour information :

Taux d'activité = Nombre d'actifs (occupés et chômeurs) / Ensemble de la population correspondante

Taux d'emploi = Personnes en âge de travailler (15/64 ans) ayant un emploi / Population totale des personnes en âge de travailler

Taux de chômage

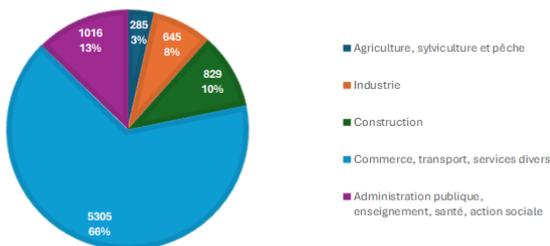


Par conséquent, le taux de chômage dans le secteur est inférieur à la moyenne nationale, reflétant une meilleure insertion professionnelle et une dynamique d'emploi plus favorable sur le territoire.

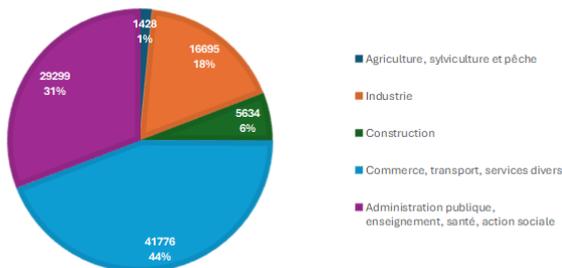
8080
établissements actifs

94 832
postes dans les
établissements actifs

ÉTABLISSEMENTS ACTIFS EMPLOYEURS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



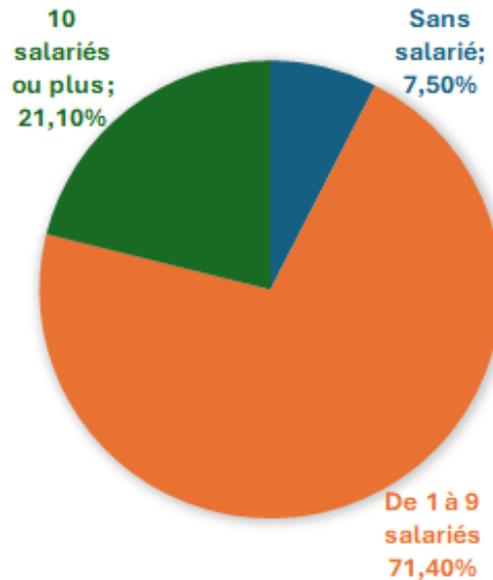
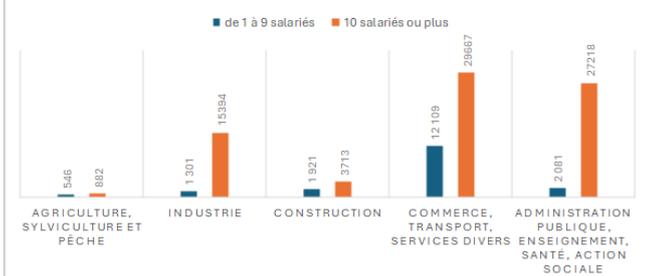
POSTES SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



L'écart observé entre les deux graphiques s'explique par la répartition sectorielle de l'emploi. En effet, les établissements de l'administration publique, de la santé, de l'enseignement et de l'industrie emploient un nombre plus important de salariés, offrant ainsi davantage de postes que les secteurs de la construction, du commerce, du transport, des services divers et de l'agriculture.

Le graphique suivant illustre cette tendance de manière plus détaillée :

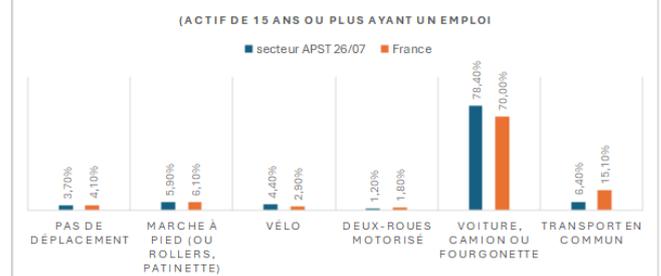
POSTES SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



De manière plus générale, il apparaît que la grande majorité des entreprises du secteur sont de petites structures, comptant entre 1 et 9 salariés, ce qui représente 71,40% de l'ensemble des établissements.

66%
des actifs de 15 ans ou plus, ayant un emploi, qui résident dans la zone et travaillent dans une autre commune

PART DES MOYENS DE TRANSPORT UTILISÉS POUR SE RENDRE AU TRAVAIL



Dans le périmètre d'intervention de l'APST 26/07, la voiture constitue le principal moyen de transport pour se rendre au travail, avec une proportion nettement plus élevée que la moyenne nationale. Par ailleurs, l'usage du vélo y est également plus répandu que sur l'ensemble du territoire français.

Cette spécificité locale entraîne une exposition accrue aux risques routiers, notamment en ce qui concerne les accidents de trajet entre le lieu de résidence et le lieu de travail.

3003 CRÉATIONS D'ENTREPRISES
(SUR L'ANNÉE 2022)
DONT 2209
ENTREPRISES INDIVIDUELLES
SOIT 73,60%.



Une population
vieillissante



Un secteur constitué
davantage de femmes



Un très bon taux d'emploi
des 15-24 ans



Une grande majorité de
travailleurs utilisant leur
voiture pour se rendre
au travail



Beaucoup de petites
entreprises
(fort pourcentage de TPE)

Le profil des entreprises de l'APST 26/07

	Entreprises	Salariés (effectifs déclarés)
Adhérents	5 232	62 854
Adhérents radiés	605	
Nouvelles adhésions	426	1 337

Chiffres 2024



Répartition des établissements et salariés suivis par l'APST 26/07, en % en 2024

En effectif suivis :



Répartition des salariés suivis / âge :

compris entre 0 et 20 ans	11 141
21 - 40 ans	34 938
41 - 60 ans	29 205
61 ans et +	881

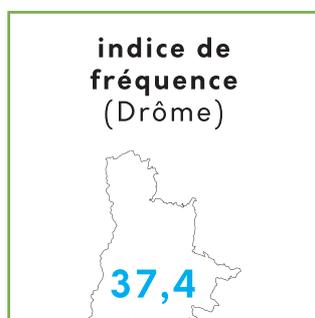
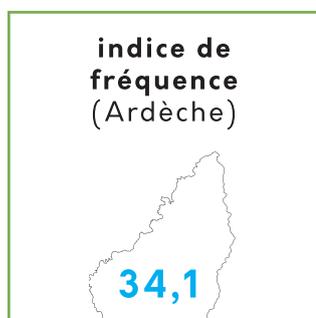
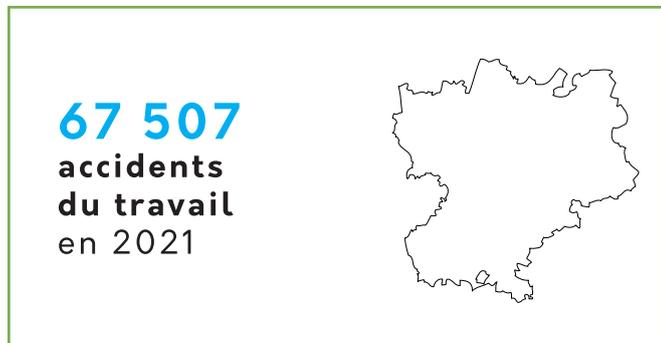
Secteurs	Nombre d'adhérents	Nombre d'individus déclarés
Commerce de détail	637	5957
Commerce de gros	605	4233
Travaux de construction spécialisés	433	3483
Restauration	265	2014
Activités pour la santé humaine	212	2063
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	209	2005
Activités liée à l'emploi	163	2216
Autres services personnels	160	675
Transports terrestres et transport par conduites	149	2416
Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	149	902
Action sociale sans hébergement	147	3072
Activités des organisations associatives	144	917
Activités juridiques et comptables	135	1040
Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	116	595
Activités sportives, récréatives et de loisirs	116	442
Industries alimentaires	115	2901
Enseignement	110	933
Autres	1491	24717

Les secteurs d'activité composent le tissu économique des adhérents de l'APST 26/07 (Chiffres 2023)

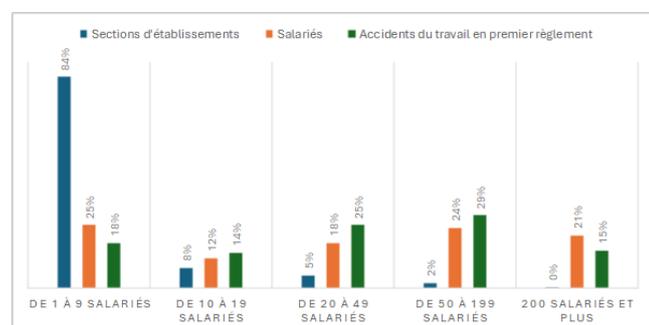
Analyse des besoins

1 Accidents du travail : statistiques régionales et départementales

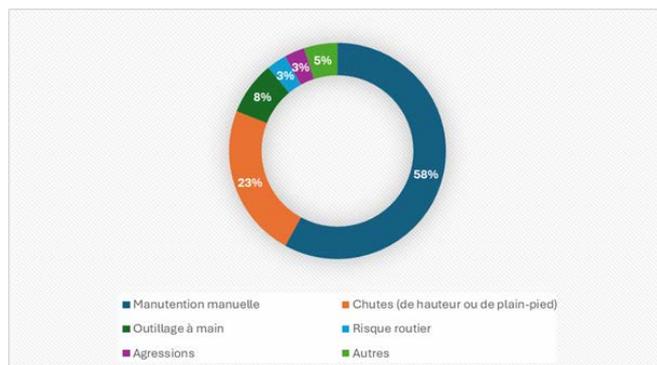
Sources : CARSAT - Statistiques Rhône-Alpes - SP 1137 d'octobre 2022



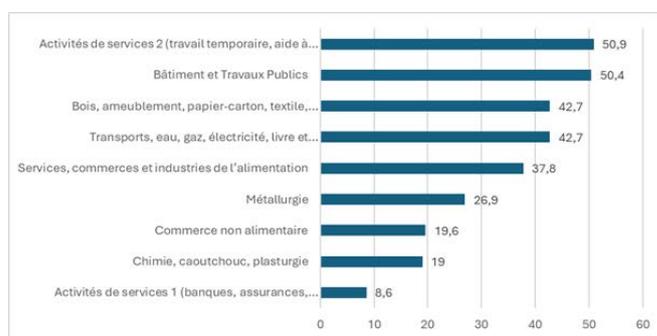
Indice de fréquence :
Nombre d'accidents du travail en premier règlement pour 1000 salariés



Les accidents du travail sont plus fréquents dans les établissements de taille moyenne.



Les manutentions manuelles et les chutes sont les principales causes d'accidents du travail.



Les activités du BTP et de services 2 (comprenant les Ephad, l'aide à domicile et le nettoyage) restent les plus accidentogènes avec un indice de fréquence supérieur à 50.



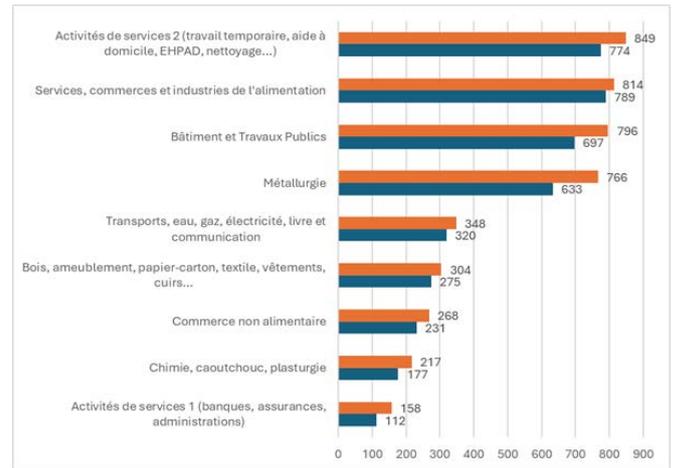
2 Maladies professionnelles : statistiques régionales et départementales

Sources : CARSAT - Statistiques Rhône-Alpes - SP 1137 d'octobre 2022

4 881
maladies
professionnelles
en 2021

dont

4 215
troubles musculo
squelettiques

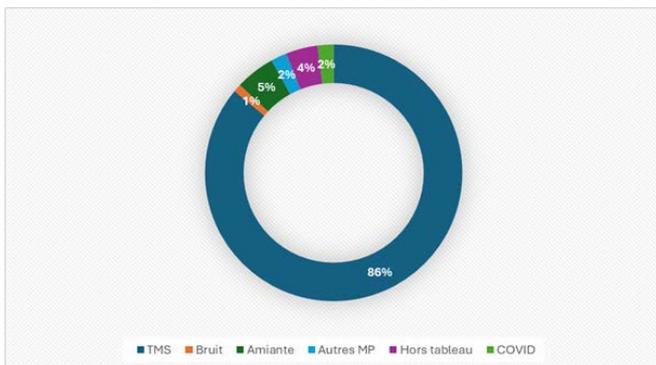


Quatre secteurs enregistrent plus de 700 maladies professionnelles : la métallurgie, le BTP, les services commerces et industries de l'alimentation ainsi que les activités de services 2.

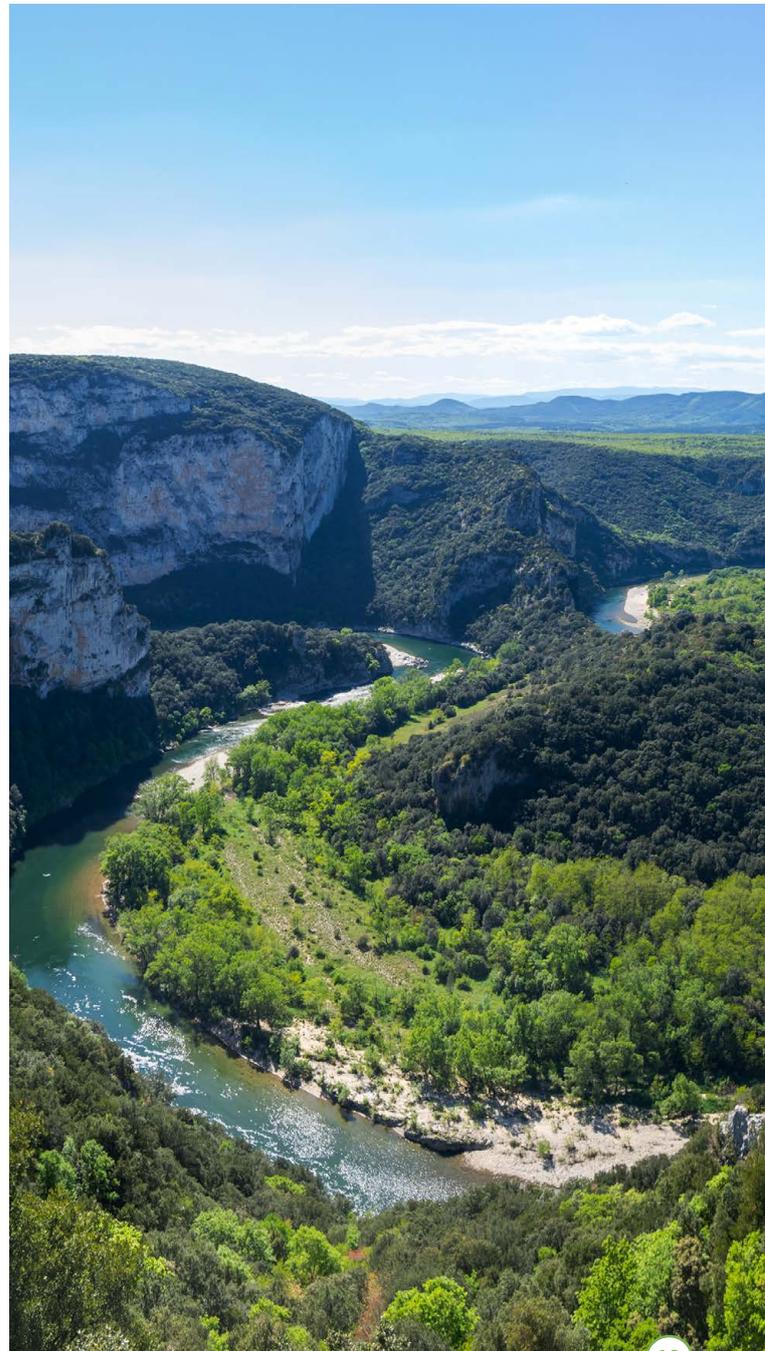
nombre de
maladies
(Ardèche)



nombre de
maladies
(Drôme)

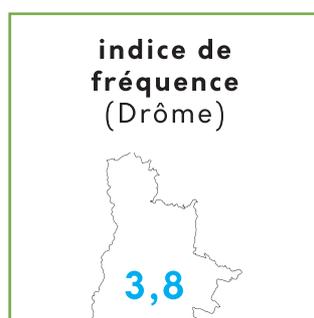
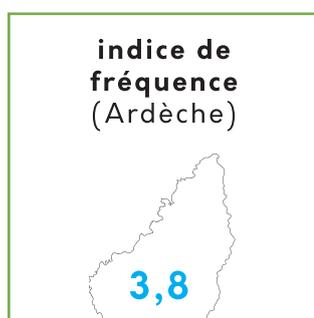
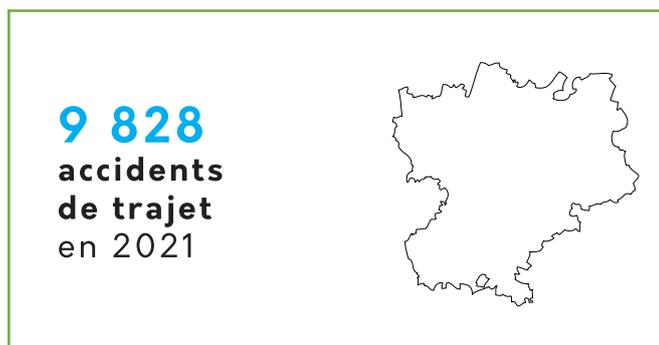


86% des maladies professionnelles sont des troubles musculosquelettiques (TMS).



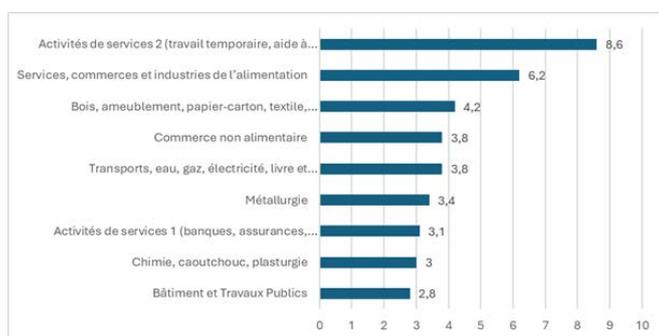
3 Accidents de trajet : statistiques régionales et départementales

Sources : CARSAT - Statistiques Rhône-Alpes - SP 1137 d'octobre 2022



Indice de fréquence :
Nombre d'accidents du travail en premier règlement pour 1000 salariés

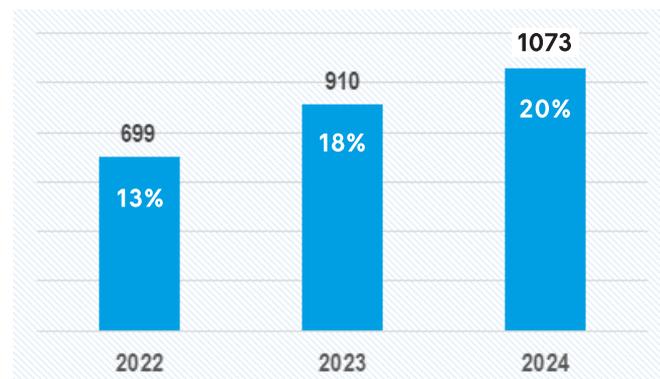
La Drôme et l'Ardèche ont un indice de fréquence bien moins élevé que les autres départements de la région Rhône-Alpes : indice de fréquence moyen : 4,7.



Les activités de services 2 (comprenant les Ephaad, l'aide à domicile et le nettoyage) demeurent traditionnellement les plus accidentogènes.

LES DONNÉES D'ACTIVITÉ

Prévention des risques professionnels



Établissements ayant bénéficié d'une AMT à l'APST 26/07 (en nombre et en %)

Données 2024	
nombre d'adhérents	5 232 au 31/12/2024
nombre de nouveaux adhérents	426
Nombre de FE réalisées en 2024	502
Nombre de FE à jour (de - 4 ans)	1 259
Entreprises sans FE	2 844
FE non à jour (+ 4 ans)	1 129
FE à rattraper	3 973

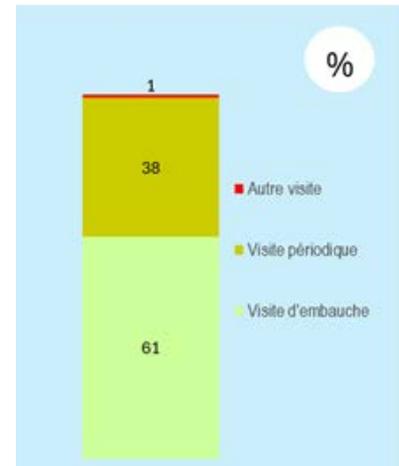
Suivi individuel

EMBAUCHES	Données 2024
Nombre visites d'embauche Médecin du Travail	4 568
Nombre d'examens d'embauche IST	6 461
TOTAL	11 029

PÉRIODIQUES	Données 2024
Nombre d'examens périodiques Médecin du Travail	3 020
Nombre d'examens périodiques IST	4 058
TOTAL	7 078

AUTRES	Données 2024
Nombre d'examens autres Médecin du Travail	8 787
Nombre d'examens autres IST	74
TOTAL	8 861

TOTAUX	
TOTAL VISITES Médecin du Travail	16 375
TOTAL VISITES IST	10 593
TOTAL DES VISITES RÉALISÉES	26 968



Répartition des visites réalisées par les IST en % en 2024 à l'APST 26/07



Répartition des visites réalisées par les médecins en % en 2024 à l'APST 26/07

Prévention de la désinsertion professionnelle

	Données 2024
nombre signalements	137
	Données 2025
nombre de dossiers encore suivis	47

Pour rappel, le nombre de demandes en 2023 était de 93 soit une augmentation de 47%.



5232

adhérents
en 2024

—

1073

établissements ont bénéficié
d'une AMT en 2024

—

502

FE réalisées
en 2024

—

26 968

visites réalisées
en 2024

—

137

salariés suivis par la
cellule maintien en emploi

LES PERSONNELS

Au 1er janvier 2025, l'APST 26/07 compte 79 salariés pour 70.88 ETP

L'ensemble du personnel est réparti entre un pôle médico technique et un pôle administratif / fonction support.

Au 1er janvier 2025, le pôle médico technique compte :

- **15** médecins du travail (dont 2 cumuls emploi retraite et 1 renfort en CDD) – (+1 arrivée en janvier 2025)
- **2** médecins collaborateurs (+1 arrivée en février 2025)
- **1** médecin PAE
- **22** secrétaires médicaux
- **12** infirmières de santé au travail (IST) (+ 3 arrivées en Janvier/février 2025 dont 1 CDD de renfort)
- **9** intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) dont :
 - **3** ergonomes (+1 arrivée en février 2025 en CDD de renfort)
 - **2** ingénieurs en prévention des risques professionnels (dont 1 responsable)
 - **1** technicienne en prévention des risques professionnels (+1 arrivée en janvier 2025)
 - **1** technicien en prévention des risques professionnels en alternance
 - **1** coordinatrice de la cellule maintien en emploi / PDP
 - **1** psychologue du travail (+1 arrivée printemps 2025)
- **3** conseillères en prévention des risques professionnels
- **1** conseillère en risques chimiques
- **1** assistante technique (également chargée des services généraux)

Se rajoute un pôle administratif / fonction support composé de :

- **1** gestionnaire paie et administration du personnel
- **1** assistante de direction
- **1** assistante pluridisciplinaire
- **1** chargée de mission communication, relation adhérents et RSE
- **1** chargée de mission relations adhérents

D'un CODIR :

- **1** Directrice
- **1** Directrice adjointe et directrice des opérations
- **1** responsable Ressources Humaines
- **1** responsable du Pôle Technique/Ingénieure
- **1** responsable communication et marketing
- **1** responsable secrétariat médical et référent statistique

Et d'un CODIR élargi :

- **1** responsable comptabilité
- **1** responsable informatique

Intervenants extérieurs :

- **1** animatrice QHSE
- **1** psychologue clinicienne
- **1** assistante sociale (*remplacée par une arrivée en interne en janvier 2025*)



Pôle médico technique :

Ce pôle, piloté et animé par la Directrice adjointe et Directrice des Opérations (lien hiérarchique) se caractérise par 11 équipes pluridisciplinaires composées de :

1 médecin ou 2 dont 1 médecin collaborateur /PAE	1 ou 2 infirmier de Santé au Travail	1 ou 2 secrétaires médicales
---	---	---

Un Pôle Technique Mutualisé

Afin d'assurer une expertise professionnelle homogène sur l'ensemble du territoire, un pôle technique mutualisé vient compléter cette organisation.

Accompagnement au Maintien en Emploi et Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

Le service dispose d'une cellule dédiée au maintien en emploi et à la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), structurée autour d'une coordinatrice et mobilisant des ressources spécialisées en médecine, travail social, infirmier, psychologie et ergonomie.

Soutien en cas d'événements graves

Les adhérents peuvent également solliciter un accompagnement de la cellule « événement grave », mise en place pour intervenir à la suite d'un événement potentiellement traumatisant, tant sur le plan physique que psychologique. Cette cellule est composée de médecins, IST et psychologues du travail, tous spécifiquement formés à cette prise en charge.

LES INSTANCES DE GOUVERNANCE ET DE PILOTAGE

Le Conseil d'Administration (C.A)

L'APST 26/07 est administrée par un Conseil d'administration composé de 14 membres, renouvelé en juillet 2022 et administré de manière paritaire. Ce conseil paritaire comprend 7 représentants des employeurs, désignés par les organisations professionnelles, et 7 représentants des salariés, nommés par les organisations syndicales de salariés, pour un mandat de quatre ans.

Le Conseil d'administration se réunit au moins trois fois par an.

Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de l'association, assurer la gestion de ses intérêts et prendre toutes les décisions nécessaires à la réalisation de son objet, à l'exception des prérogatives confiées à l'Assemblée générale et au Président par les statuts.

MEMBRES EMPLOYEURS

Nom	Prénom	Fonction association	Syndicat
BLAISE	Hervé	Administrateur	U2P 26
DOREE	Roland	Administrateur	CPME 26
FAURE	Christophe	Président	MEDEF Drôme-Ardèche
FAURE	Bruno	Président délégué	MEDEF Drôme-Ardèche
GENIN	Christophe	Administrateur	MEDEF Drôme-Ardèche
MARDUEL	Olivier	Administrateur	MEDEF Drôme-Ardèche
ROUYEYROL	Laurence	Secrétaire	CPME 26

MEMBRES SALARIÉS

Nom	Prénom	Fonction association	Syndicat
BARBECHÉ	Embarek	Administrateur	C.G.T. 07
FRAIZE	Laurence	Administrateur	C.F.E / C.G.C Drôme
GARAY	Christophe	Administrateur	C.F.D.T
GUICHET	Aurélien	Trésorier	C.G.T. 07
MELONI	François	Vice-Président	F.O
RODILLON	Pascal	Administrateur	C.F.D.T
TROUILLER	Peggy	Administrateur	C.F.T.C

Le Bureau du Conseil d'Administration (B.C.A)

À l'issue de la mandature, le Conseil d'administration a constitué un Bureau du conseil d'administration comprenant :

- 1 président, élu par et parmi les membres employeurs
- 1 président délégué, élu par et parmi les membres employeurs
- 1 Vice-Président élu par et parmi les membres salariés
- 1 secrétaire élu par et parmi les membres employeurs
- 1 trésorier élu par et parmi les membres salariés

Le bureau a pour principale fonction d'assurer la préparation des travaux du conseil.

Il n'est pas un organe collégial de décisions.

MEMBRES EMPLOYEURS

Nom	Prénom	Fonction association	Syndicat
FAURE	Christophe	Président	MEDEF Drôme-Ardèche
FAURE	Bruno	Président délégué	MEDEF Drôme-Ardèche
ROUYEYROL	Laurence	Secrétaire	CPME 26

MEMBRES SALARIÉS

Nom	Prénom	Fonction association	Syndicat
GUICHET	Aurélien	Trésorier	C.G.T. 07
MELONI	François	Vice-Président	F.O

La Commission de Contrôle (CC)

L'organisation et la gestion de l'association sont placées sous la supervision d'une Commission de contrôle, dont le renouvellement a eu lieu en juillet 2022.

Cette commission est composée de 15 membres, répartis comme suit : un tiers de représentants des employeurs, désignés par les organisations professionnelles, et deux tiers de représentants des salariés, nommés par les organisations syndicales de salariés, pour un mandat de quatre ans.

Le Président de la Commission de contrôle est élu parmi les représentants des salariés, tandis que le

Secrétaire est désigné parmi les représentants des employeurs.

La Commission a défini son règlement intérieur et se réunit au moins trois fois par an.

Rôle et attributions

La Commission de contrôle est consultée sur les questions liées à l'organisation et au fonctionnement du Service de Prévention et de Santé au Travail, notamment :

- le budget et son exécution,
- la modification de la compétence géographique ou professionnelle du Service,
- la création, la suppression ou la modification de secteurs,
- la création et la suppression de postes de médecin du travail, d'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) ou d'infirmier,
- le recrutement de médecins du travail sous contrat à durée déterminée,
- la nomination, le changement d'affectation, le licenciement, la rupture conventionnelle du contrat de travail, la rupture d'un contrat à durée déterminée dans les cas prévus à l'article L. 4623-5-1, ainsi que le transfert d'un médecin du travail,
- le licenciement d'un intervenant en prévention des risques professionnels ou d'un infirmier.



Droit à l'information

La Commission est informée des éléments suivants :

- tout changement de secteur ou d'affectation d'un médecin intervenant dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés et plus,
- les observations et mises en demeure de l'Inspection du travail relatives aux missions du Service de Prévention et de Santé au Travail, ainsi que les mesures prises pour s'y conformer,
- les observations techniques formulées par l'Inspection médicale du travail et les actions mises en œuvre en conséquence,
- les suites données aux suggestions émises par la Commission,
- l'état d'application des clauses des accords ou conventions collectives en lien avec l'activité et les missions des Services de Prévention et de Santé au Travail, dès lors qu'ils concernent une ou plusieurs entreprises adhérentes.



La Commission Médico-Technique (CMT)

L'APST 26/07 dispose d'une Commission Médico-Technique (CMT), renouvelée le 30 septembre 2022 pour un mandat de trois ans.

Composition et Fonctionnement

La CMT rassemble des représentants de l'ensemble des corps de métiers et est présidée par le Président de l'Association ou son représentant. Elle s'est dotée d'un règlement intérieur et se réunit au moins quatre fois par an.

Missions et Attributions

La Commission Médico-Technique joue un rôle central dans l'orientation des actions du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI). Elle :

- élabore le projet de service pluriannuel,
- définit les priorités d'action du SPSTI, en cohérence avec le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), conformément à l'article L.4622-10 du Code du travail,
- propose des actions à caractère pluridisciplinaire, adaptées aux besoins des entreprises adhérentes et de leurs salariés.

Consultation et Domaines d'Intervention

La CMT est consultée sur des questions relatives à :

- La mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du SPSTI,
- L'équipement du service,
- L'organisation des actions en milieu de travail et le suivi de l'état de santé des travailleurs,
- L'élaboration et la mise en œuvre des protocoles prévus à l'article R.4623-14 du Code du travail,
- L'organisation d'enquêtes et de campagnes,
- Les modalités de participation à la veille sanitaire.

Elle peut également être sollicitée sur toute autre question relevant de son champ de compétence.

MEMBRES EMPLOYEURS

Nom	Prénom	Fonction association	Syndicat
BERNARD	Dimitri	Administrateur	CPME 26
GARNIEL	Emmanuelle	Secrétaire	CPME 26
LAFFONT	Raymond	Administrateur	U2P 07
PONSICH	Régis	Administrateur	MEDEF Drôme-Ardèche
ROLAND	Lionel	Administrateur	MEDEF Drôme-Ardèche

MEMBRES SALARIÉS

Nom	Prénom	Fonction association	Syndicat
BARBECHE	Embarek	Président	C.G.T. 07
CROS	Didier	Administrateur	F.O
FRAIZE	Laurence	Administrateur	C.F.E / C.G.C Drôme
GARAY	Christophe	Administrateur	C.F.D.T
GUICHET	Aurélien	Administrateur	C.G.T. 07
MELONI	François	Administrateur	F.O
PERRIAUD	Thierry	Administrateur	C.F.E / C.G.C Ardèche
RODILLON	Pascal	Administrateur	C.F.D.T
TROUILLER	Peggy	Administrateur	C.F.T.C
HACHAICHI	Moufida	Administrateur	C.F.T.C

MÉDECINS ÉLUS

Fonction association	Nom	Prénom
Titulaire	AVY	Géraldine
Titulaire	GRUET	Stéphanie
Titulaire	KOCH	Christine
Suppléant	RAT	Mariana
Suppléant	BEN AMOR	Zouhour
Suppléant	1 poste vacant	

IPRP ÉLUS

Fonction association	Nom	Prénom
Titulaire	DELORME	Virginie
Titulaire	FRIAS	Déline
Titulaire	GARMY	Cédric
Suppléant	GIBERT	Vincent
Suppléant	MESNAGE	Rebecca
Suppléant	1 poste vacant	

IST ÉLUS

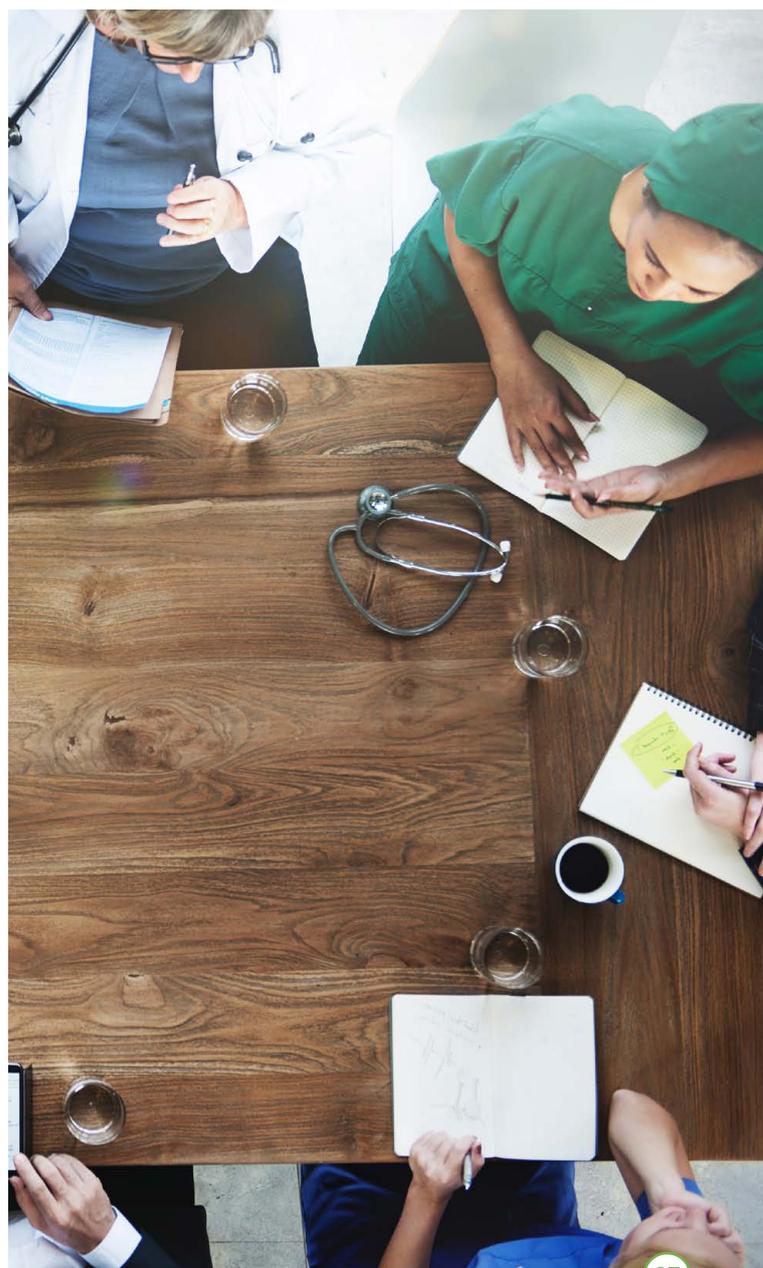
Fonction association	Nom	Prénom
Titulaire	DOREL	Jessica
Titulaire	TORRES	Camille
Titulaire	RACHON	Annabelle
Suppléant	JACQUOT	Noémie
Suppléant	MARTIN	Claire
Suppléant	PEYRIN	Léa

SECRÉTAIRES MÉDICALES ÉLUS

Fonction association	Nom	Prénom
Titulaire	DINET-COURTIAL	Amélie
Titulaire	CHALAMET	Marie-Laure
Titulaire	ROBINEAU	Héloïse
Suppléant	MASSE	Géraldine
Suppléant	VIALLET	Nathalie
Suppléant	BOUCHER	Nelly

DIRECTION

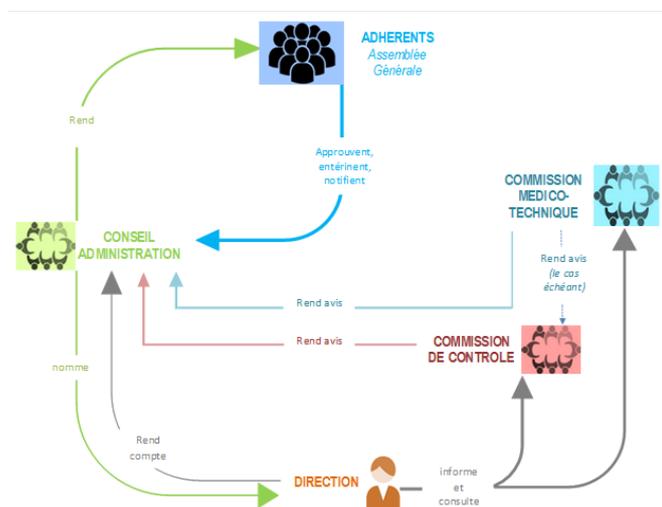
Fonction association	Nom	Prénom
Direction	AIGUEBONNE	Mandy



L'Assemblée Générale (AG)

L'APST 26/07 est pilotée par une Assemblée Générale organisée annuellement en présence des entreprises adhérentes.

Elle se prononce sur l'approbation des rapports et statue sur les résolutions soumises par le Conseil d'administration.



Le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) est tenu d'élaborer un projet pluriannuel de service, qui inclut :

- les contributions de la Commission médico-technique,
- l'avis de la Commission de contrôle, à laquelle il est soumis,
- la validation par le Conseil d'administration,
- son articulation avec le Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) conclu avec
- l'autorité administrative et la Sécurité sociale.

LES PARTENARIATS

Partenariats régionaux / Presanse / PRST 4

L'APST 26/07 est très impliquée dans le partenariat régional. Un certain nombre de collaborateurs de notre service participent à différents groupes du PRST 4.

<p>Dr Chloé BIDAUD</p> <p>Culture de prévention</p>	<p>Dr Hassina ZOUAOUCHA</p> <p>Risque chimique CMR / Silice</p>	<p>Cédric GARMY</p> <p>Groupe Régional Interinstitutionnel Amiante</p>
--	--	---

L'APST 26/07 est également présente dans différentes instances de gouvernance et commission de PRESANSE Auvergne Rhône Alpes :

Commission	Personnel	Rôle
Offre et innovation	Mandy AIGUEBONNE	Participante
RH / Formation	Mandy AIGUEBONNE	Co-animatrice
	Marine CARREE	Participante
Qualité	Céline BOULET	Participante
	Cédric GARMY	Participant
	Sabrina GARCIA	Participante
Communication	Dorian BUREL	Participant
CSI	Mickaël LADREYT	Participant
Maintien en emploi	Perrine SALTEL	Participante



Partenariats locaux

L'APST 26/07 a noué des liens étroits avec un certain nombre de partenaires institutionnels locaux ou régionaux tel que :



DDETS de la Drôme : Organisation de rencontre annuelle pour échanger sur nos priorités

DDETSPP de l'Ardèche : Organisation de rencontre annuelle pour échanger sur nos priorités



CAP Emploi : Projet de convention en cours pour formaliser notre partenariat (rencontres, évènements...)



Carsat 26/07 : Rencontres régulières pour échanger dans le cadre du CPOM et des actions de préventions en santé au travail et de maintien en emploi (service social)



CPAM 26/07 : Rencontre annuelle avec les médecins conseils et leurs équipes pour échanger sur nos fonctionnements et besoins respectifs



Conseil Local de Santé Mental : Réunions annuelles selon les projets et les thématiques abordées



Conseil Local de Santé Mental : Réunions annuelles selon les projets et les thématiques abordées



OPPBTP : Projet de convention en cours pour formaliser notre partenariat (rencontres, évènements, montée en compétences, communication...)



FASTT : Projet de collaboration future (rencontres...)



REMAID : Rencontre avec la Direction et la cellule évènements graves dans le cadre d'échanges pour pouvoir déterminer des modes de collaboration éventuels



LES DONNÉES BUDGÉTAIRES

Le financement de l'offre socle de notre service repose sur le paiement des cotisations par les entreprises adhérentes, déterminées en référence au tarif moyen national.

Le décret n°2022-1749 du 30 décembre 2022, relatif à la réforme du financement des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI), encadre désormais le montant des cotisations.

Depuis le 1er janvier 2023, les SPSTI doivent fixer leurs cotisations en fonction du Tarif moyen national, déterminé annuellement par arrêté, avec une marge de variation de $\pm 20\%$.

Par ailleurs, le service peut proposer à ses adhérents une offre complémentaire, comprenant des prestations marchandes telles que des formations ou des actions de prévention supplémentaires, allant au-delà des services inclus dans l'offre socle. Cette offre fait l'objet de conditions générales spécifiques et d'une grille tarifaire dédiée.

LE PROJET ARCHITECTURAL

Modernisation des locaux de l'APST 26/07

Dans le cadre de sa politique de transformation, l'APST 26/07 poursuit l'aménagement de ses locaux avec pour objectifs :

- de mettre à disposition des espaces fonctionnels et accueillants, garantissant notamment l'accessibilité à tous,
- de favoriser le travail en pluridisciplinarité au sein des équipes.

L'APST 26/07 est propriétaire de ses locaux sur les sites de Valence et Tournon, conçus pour répondre aux besoins spécifiques de ses professionnels.

Organisation des espaces de travail

- Bureaux: Les locaux sont aménagés avec des bureaux individuels dédiés aux professionnels de santé (médecins, infirmiers en santé au travail – IST, secrétaires médicales).
- Espaces pluridisciplinaires : Les équipes de préventeurs travaillent dans des open spaces spécialement conçus pour encourager le travail collaboratif.

Évolution des espaces et adaptation aux besoins

L'organisation des bureaux est pensée en fonction des équipes, afin de faciliter les interactions et optimiser les conditions de travail. De nouvelles configurations sont régulièrement étudiées pour :

- accompagner le développement du service,
- intégrer de nouveaux collaborateurs,
- optimiser l'utilisation des espaces grâce à des travaux d'aménagement.

Dans cette dynamique, la transformation de salles d'archives devenues obsolètes avec la dématérialisation des dossiers est envisagée afin de libérer de nouveaux espaces de travail.

Plan des locaux

Chaque site dispose d'une ou plusieurs salles de réunion, permettant :

- la tenue de réunions,
- formations et groupes de travail,
- l'organisation d'événements à destination des adhérents et de leurs salariés.

Ces aménagements s'inscrivent dans une démarche d'optimisation des espaces pour accompagner l'évolution du service et répondre aux besoins des équipes et des entreprises adhérentes.







2

LES PROJETS
COEUR DE MÉTIER

L'OFFRE SOCLE

À la suite des travaux réalisés dans le cadre de la démarche participative avec l'ensemble du personnel au sein des groupes de travail, trois orientations majeures se dessinent dans le cadre du projet de service :

1

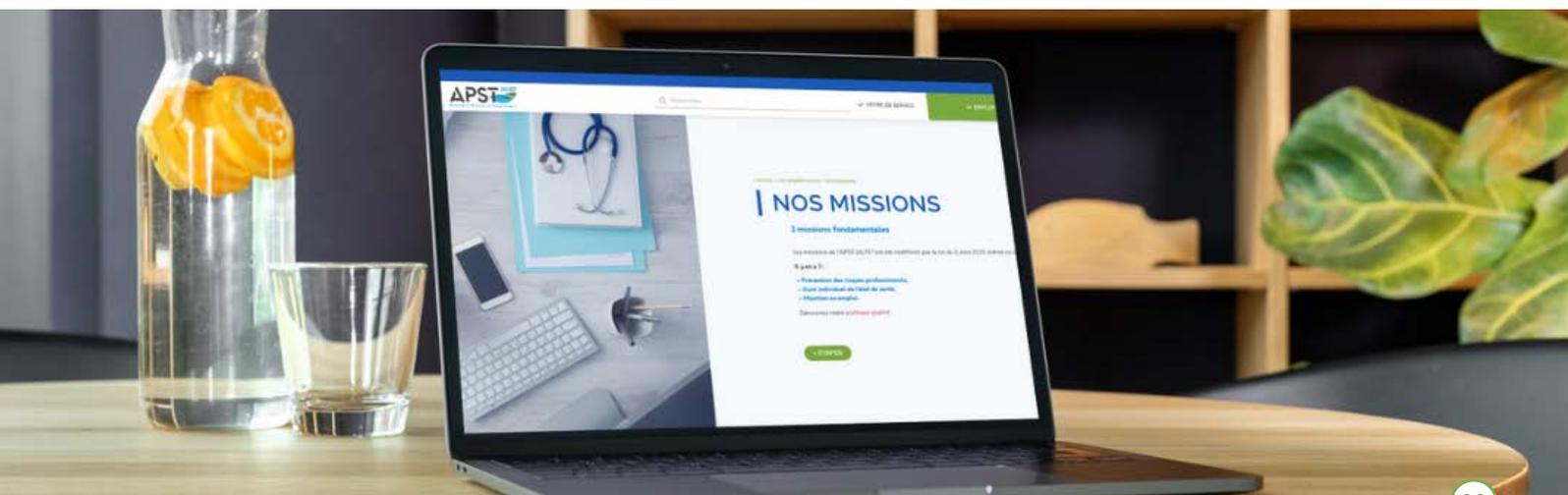
**RENFORCER LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS
ET ACCOMPAGNER L'ADHÉRENT DANS L'ÉVALUATION ET
LA RÉDUCTION DES RISQUES PROFESSIONNELS LIÉS À SON ACTIVITÉ**

2

**RENFORCER LE SUIVI INDIVIDUEL DES SALARIÉS
SUIVIS PAR L'APST 26/07**

3

**RENFORCER LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE
ET ANIMER UNE CELLULE OPÉRATIONNELLE POUR ANTICIPER ET
ACCOMPAGNER LES CAS INDIVIDUELS DE SALARIÉS SUSCEPTIBLES
DE SORTIR DE L'EMPLOI**



LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques professionnels vise à assurer la sécurité des travailleurs et à protéger leur santé physique et mentale. Elle consiste notamment à prévenir et à réduire les risques d'accidents du travail (AT) et de maladies professionnelles (MP). Elle contribue à l'amélioration des conditions de travail et à la qualité de vie au travail. L'objectif général est d'accompagner l'adhérent dans l'évaluation et la réduction des risques professionnels liés à son activité.

4 axes sont identifiés pour accroître la Prévention des Risques Professionnels :

AXE 1

Élaborer systématiquement la fiche entreprise et la mettre à jour tous les 4 ans

AXE 2

Accompagner l'entreprise dans la prévention et la maîtrise des risques professionnels

AXE 3

Promouvoir la prévention primaire

AXE 4

Renforcer les synergies avec les instances représentatives des adhérents

AXE 1 : ÉLABORER SYSTÉMATIQUEMENT LA FICHE ENTREPRISE ET LA METTRE À JOUR TOUS LES 4 ANS

LES BESOINS IDENTIFIÉS

Les exigences réglementaires contenues dans le décret du 25 avril 2022 prescrivent à l'APST 26/07 :

- D'élaborer systématiquement une « fiche d'entreprise » dans l'année qui suit l'adhésion
- Une mise à jour de cette fiche entreprise au maximum tous les 4 ans si aucune modification ne s'est présentée.
- Une mise à jour de cette fiche est obligatoire en cas de modification de l'activité ou de déménagement de l'entreprise, ou toute modification substantielle de l'organisation

LES CONSTATS

Lors des travaux des groupes de travail, les constats effectués par les équipes sont les suivants :

- De nombreux adhérents n'ont pas de fiches entreprises
- Certains adhérents n'ont pas bénéficié d'une rencontre et ils ne connaissent pas les missions de l'APST 26/07
- Des entreprises présentent des fiches entreprises de plus de 4 ans

LES OBJECTIFS

L'objectif central sera d'augmenter progressivement le nombre de Fiches Entreprise élaborées chaque année afin d'être à jour de nos obligations réglementaires. Ce chiffre sera réévalué tous les ans compte tenu du nombre d'adhérents déclaré annuellement.

Une augmentation progressive du rythme annuel de réalisation des Fiches Entreprises est envisagée comme suit pour tendre vers :

Pour l'année	% du nombre de FE à réaliser
2025	60% (=60% du nombre total sur 4 ans)
2026	70%
2027	80%
2028	90%
à partir de 2029	100%

Ces éléments peuvent être révisables chaque année en fonction du contexte et des points réalisés avec les secteurs dans le cadre du pilotage de l'activité.

LES LEVIERS D'ACTION

Levier n°1

Participation de l'ensemble des professionnels de l'équipe pluridisciplinaire à la réalisation et à la mise à jour des FE.

Dès la première année, répartition de la réalisation (élaboration ou mise à jour) FE sur le service pour tendre vers :

- Par les membres du Pôle médical : réalisation du nombre annuel à hauteur de 30%
- Par le Pôle Technique : réalisation du nombre annuel à hauteur de 70%

Levier n°2

Enregistrement de toutes les FE reçues par le service relation adhérent pour les salariés éloignés.

Les salariés concernés sont ceux qui exécutent habituellement leur contrat de travail dans un département différent de celui où se trouve l'établissement qui les emploie. L'établissement doit transmettre à l'APST 26/07 sa fiche d'entreprise à jour dans le cadre du suivi de son salarié éloigné.

Levier n°3

Priorisation des FE à réaliser et à mettre à jour.

Pour être à jour de nos obligations, il convient à l'APST 26/07 de prioriser certains publics tels que :

- Les entreprises qui n'ont pas bénéficié de FE
- Les entreprises ayant adhéré dans l'année
- Les publics ciblés par la COG CARSAT
- Les branches professionnelles sinistrées sur la base des données de l'assurance maladie

L'APST 26/07 (la Direction et les équipes pluridisciplinaires) pourra également prioriser les FE à réaliser en fonction des nécessités de service et du suivi des salariés exposés aux risques professionnels.

Levier n°4

Profit d'une Action en Milieu de Travail pour mettre à jour la FE.

Lors de la réalisation d'une AMT, l'intervenant en fonction de ses possibilités mettra à jour la FE. Celle-ci devra être tracée dans l'outil métier.

Levier n°5

Travail sur l'organisation et les outils existants.

Les collaborateurs du service sont amenés à faire évoluer leurs pratiques et les outils de travail afin d'optimiser les accompagnements et répondre aux besoins des entreprises adhérentes.

LE CALENDRIER

Toutes ces actions seront planifiées sur les cinq années de déploiement du projet de service.



AXE 2 : ACCOMPAGNER L'ENTREPRISE DANS LA PRÉVENTION ET LA MAÎTRISE DES RISQUES PROFESSIONNELS À TRAVERS LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

LES BESOINS IDENTIFIÉS

Les exigences réglementaires contenues dans le décret du 25 avril 2022 prescrivent à l'APST 26/07 d'instaurer un accompagnement de l'entreprise adhérente, à sa demande, à l'élaboration du DUERP.

LES CONSTATS

Lors des travaux des groupes de travail, les constats effectués par les équipes sont les suivants :

- Le nombre de DUERP élaborés est faible
- Le nombre DUERP non conforme est identifié parmi les adhérents
- La méconnaissance des adhérents sur notre possibilité d'accompagnement à l'élaboration du DUERP
- La méconnaissance des outils fournis par les branches ou les syndicats...
- La possibilité de réalisation régulière d'ateliers d'accompagnement à la réalisation du DUERP.

LES OBJECTIFS

Objectif n°1

Faire connaître notre accompagnement et les différents outils existants.

Objectif n°2

Accompagner les adhérents qui le souhaitent.

Objectif n°3

Informar les adhérents des aides financières possibles.

Objectif n°4

Augmenter progressivement le nombre d'ateliers DUERP, jusqu'à 12 par an en 2029.

LES LEVIERS D'ACTION

Levier n°1

Formaliser le processus de présentation de l'offre de prévention des risques professionnels proposée par l'APST 26/07 :

- À l'adhésion, demander aux adhérents s'ils ont réalisé leur DUERP
- Demander aux adhérents le besoin d'un accompagnement
- Enregistrer l'information dans l'outil pour pouvoir la requêter
- Adapter notre offre en fonction des besoins recensés

Levier n°2

Construire une communication permettant :

- de rappeler les obligations liées au DUERP
- de présenter nos propositions d'accompagnement
- de présenter les outils existants (y compris en interne)
- d'informer l'adhérent sur les aides financières permettant la mise en place d'actions de prévention

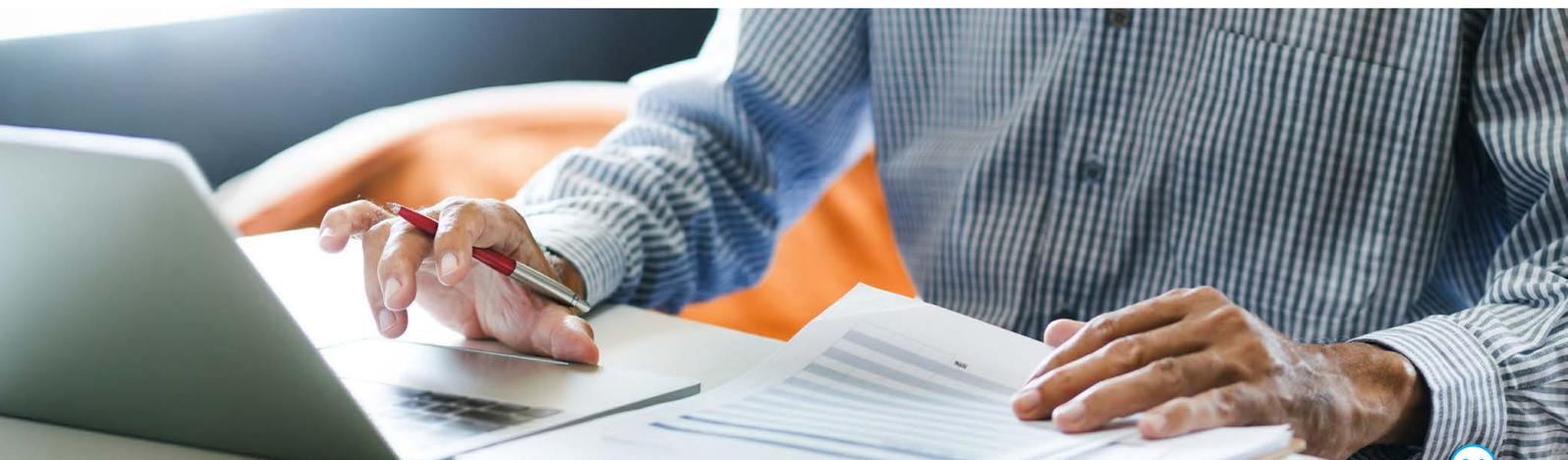
Levier n°3

Préparer les équipes à la promotion de cette nouvelle offre :

- Identifier les professionnels au sein de l'APST 26/07 pour réaliser ces accompagnements
- Former les professionnels à la promotion et la réalisation de cette offre

LE CALENDRIER

Toutes ces actions seront planifiées sur les cinq années de déploiement du projet de service.



AXE 3 : PROMOUVOIR LA PRÉVENTION PRIMAIRE

LES BESOINS IDENTIFIÉS

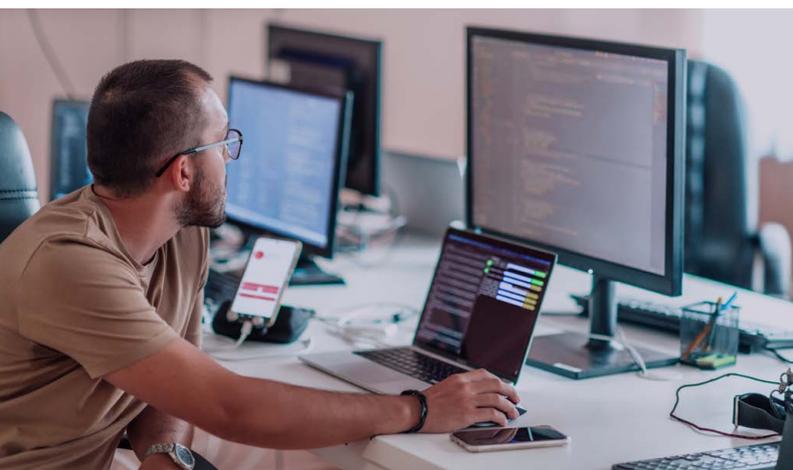
Les exigences réglementaires contenues dans le décret du 25 avril 2022 prescrivent à l'APST 26/07 :

- De réaliser une action de prévention primaire au moins une fois tous les 4 ans
- De prodiguer des conseils d'aménagement ou d'amélioration des postes et lieux de travail
- D'identifier les postes à risques nécessitant des aménagements
- De réaliser des analyses métrologiques
- D'instaurer des accompagnements spécifiques sur un risque (chimique, TMS,...)
- D'instruire des actions de sensibilisation de prévention collectives à la prévention et conseils collectifs de prévention
- De mettre en place des actions de prévention et de dépistage des conduites addictives et une sensibilisation à des actions de santé publique

LES CONSTATS

Lors des travaux des groupes de travail, les constats effectués par les équipes sont les suivants :

- Les adhérents ne bénéficient pas systématiquement d'action de prévention primaire alors que plusieurs actions de prévention primaire sont parfois réalisées dans une même entreprise
- Il est difficile d'identifier et de requêter les actions de prévention primaire car le recueil des actions effectuées sur le système d'information n'est pas homogène parmi les professionnels de l'APST 26/07
- Certaines entreprises adhérentes ne connaissent pas suffisamment le risque chimique et ses obligations (évaluation, FDS, listes salariés exposés au CMR)
- Une augmentation des violences en entreprise
- Une augmentation du risque RPS
- Les comportements virils dans certains secteurs comme le BTP, le secteur Logistique et le secteur des Transports
- Le besoin de renforcer les liens avec les organismes du territoire dédiés aux conduites addictives



LES OBJECTIFS

Objectif n°1

Accroître le nombre d'Actions de Prévention Primaire (APP) réalisées chaque année.

Dans le cadre du projet de service :

- Une planification de l'augmentation progressive du rythme annuel d'action de prévention primaire pour tendre vers :

Pour l'année	% du nombre d'adhérents bénéficiant d'une Action de Prévention Primaire
2025	60% <i>(=60% du nombre total sur 4 ans)</i>
2026	70%
2027	80%
2028	90%
à partir de 2029	100%

Ces éléments peuvent être révisables chaque année en fonction du contexte et des points réalisés avec les secteurs dans le cadre du pilotage de l'activité.

- Assurer une traçabilité de toutes les Actions de prévention dans l'outil métier
- Développer des actions de prévention primaires par secteur d'activité ou par risques

Objectif n°2

Développer des partenariats durables.

Dans le cadre des partenariats, l'APST 26/07 se donne pour objectif :

- De renforcer la collaboration avec les partenaires majeurs et de proximité, notamment la DREETS, la CARSAT et l'OPPBT
- De connaître les autres acteurs de la prévention et de se faire connaître auprès de chacun
- D'être le relai des actions de santé publique nationales

Objectif n°3

Former et accompagner nos adhérents dans la prévention des risques professionnels.

Pour le volet formation, les objectifs opérationnels sont les suivants :

- Identifier les référents sécurité au sein des entreprises adhérentes

- Rendre plus autonomes sur la prévention des risques professionnels

LES LEVIERS D'ACTION

Levier n°1

Utiliser le mode opératoire mis en place pour les Actions en Milieu de Travail (AMT) pour tracer et valoriser les actions de prévention primaires réalisées par les professionnels de l'APST 26/07.

Levier n°2

Cibler des risques au sein de secteurs d'activité à risques spécifiques et développer des actions de prévention primaire à destination des adhérents de l'APST 26/07.

Levier n°3

Créer des outils d'accompagnement pour limiter les comportements virils et les déployer dans certains secteurs les plus exposés comme le BTP, le secteur Logistique et le secteur des Transports...

Levier n°4

Développer les actions collectives par thématiques.

- Développer de nouvelles méthodes d'animations : formation des professionnels de l'APST 26/07 aux nouvelles méthodes de transmissions.
- Prendre en compte les accidents du travail répétitifs dans une entreprise adhérente pour sensibiliser les professionnels de l'APST 26/07 (avoir l'information pour pouvoir les cibler / renforcement de l'atelier de l'analyse AT et mise en place de prévention)
- Développer des mutualisations sur des thématiques communes avec d'autres SPSTI (webinaires, Aide à domicile / service à la personne...)

Levier n°5

Formaliser les partenariats durables par une convention et développer des actions communes.

AXE 4 : RENFORCER LES SYNERGIES AVEC LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DES ADHÉRENTS

LES BESOINS IDENTIFIÉS

Les exigences réglementaires contenues dans le décret du 25 avril 2022 prescrivent :

- De participer aux réunions des instances représentatives des salariés
- De présenter un rapport annuel pour les entreprises de plus de 300 personnes

LES CONSTATS

Lors des travaux des groupes de travail, les constats effectués par les équipes sont les suivants :

- Les difficultés récurrentes pour la participation aux réunions des instances représentatives des salariés car les entreprises adhérentes ne respectent pas le délai d'information des tenues des CSE / CSSCT
- Le délai réglementaire de prévenance court ne permet pas aux professionnels de l'APST 26/07 d'y participer dans de nombreuses situations. (L'APST 26/07 a participé à 74 réunions CSE / CSSCT en 2024)

Concernant la rédaction du rapport annuel, plusieurs constats apparaissent :

- Les rapports annuels manquent parfois d'informations difficilement requêttables
- Il a été également signalé que des entreprises de moins de 300 salariés demandent également des rapports annuels

LES OBJECTIFS

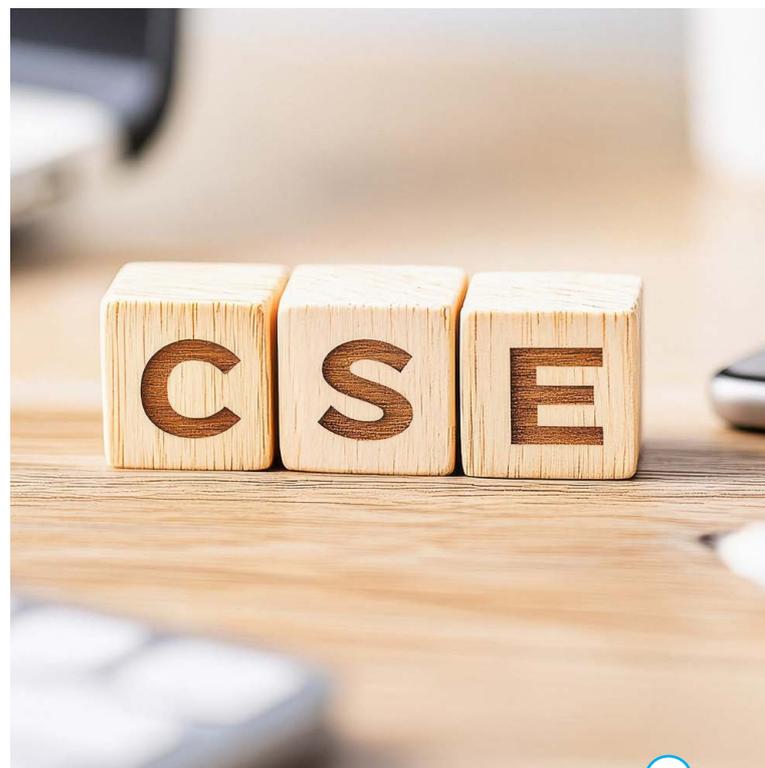
Objectif n°1

Améliorer la connaissance des adhérents de l'APST 26/07 ayant un CSE.

Objectif n°2

Renforcer les liens avec les adhérents de l'APST 26/07.

Communiquer auprès des entreprises pour qu'elles transmettent au service les dates et ordre du jour le plus tôt possible afin de pouvoir anticiper les réunions et la disponibilité des membres du secteur médical concerné.



Objectif n°3

Adapter l'organisation de l'APST 26/07 pour mieux répondre aux besoins des entreprises adhérentes.

Définir une organisation pour participer aux réunions.

LES LEVIERS D'ACTION

Levier n°1

Compléter la saisie des informations relatives au CSE des entreprises adhérentes.

Deux actions se dessinent :

- Saisir sur le système d'information l'existence ou non d'un CSE à l'issue de la réalisation de chaque Fiche Entreprise
- Faire la requête dans le Système d'information des entreprises ayant un CSE/CSSCT

Levier n°2

Anticiper

Deux actions se dessinent :

- Rappeler aux entreprises adhérentes les règles de transmission des dates des CSE/CSSCT et des ODJ
- Proposer aux entreprises adhérentes d'anticiper leurs envois pour une meilleure participation et organisation

Levier n°3

Clarifier le processus de décision de participation aux CSE des entreprises adhérentes.

Il convient de définir des règles de participation aux réunions de CSE selon :

- le secteur géographique
- le nombre de salariés
- les modalités d'organisation
- les thématiques abordées

Levier n°4

Améliorer la qualité de la rédaction des rapports annuels

Concernant la rédaction des rapports annuels d'activité destinés aux employeurs, plusieurs leviers d'action sont identifiés :

- Saisir les AMT selon le mode opératoire défini pour s'assurer d'avoir les bonnes informations pour la rédaction des rapports annuels
- Redéfinir le paramétrage des rapports dans l'outil métier

Le médecin du travail analysera la pertinence de la demande avant envoi.

LE CALENDRIER

Toutes ces actions seront planifiées sur les cinq années de déploiement du projet de service.



100 %

des FE réalisées
à 2029

12

ateliers DUERP
par an en 2029

100 %

des adhérents bénéficiant
d'une AMT en 2029



Augmenter le nombre de
nos participations aux CSE
et CSSCT des adhérents

LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉS

L'objectif général de cette orientation consiste à renforcer le suivi individuel des salariés suivis par l'APST 26/07.

LES BESOINS IDENTIFIÉS

Les exigences réglementaires contenues dans le décret du 25 avril 2022 prescrivent à l'APST 26/07 d'assurer un suivi médical tout au long de l'activité du salarié avec la réalisation **des visites** :



Plusieurs causes ont été identifiées lors de la réalisation du diagnostic :

- Les durées des visites sont de plus en plus longues et peuvent nécessiter une reprise en intégralité du dossier médical lorsque les salariés sont vus en consultation.
- Certains salariés ne sont pas déclarés de manière adéquate, ce qui pénalise la réalisation des visites.
- Certains employeurs attendent que le SPSTI effectue le premier contact avant de prendre rendez-vous pour les visites initiales et périodiques des salariés.
- Les adhérents font parfois plusieurs demandes de rendez-vous pour un même salarié, ce qui a une incidence sur les chiffres de suivi de l'activité.
- Le Turn-over important au sein des effectifs des adhérents de l'APST 26/07 dans certains secteurs entraîne mécaniquement une augmentation très importante des visites d'embauches à réaliser.
- Le Taux d'absentéisme aux visites de suivi de la part des salariés génère une sous activité au sein des secteurs médicaux.

LES CONSTATS

Les constats réalisés dans le cadre du projet de service se sont centrés sur les visites initiales et périodiques, les visites de pré reprises, les visites de reprise et les visites à la demande. Ces constats sont à corrélés avec un contexte national de pénurie médicale dans toutes les spécialités.

Les constats relatifs aux visites initiales et périodiques

Le service présente un retard notamment sur les visites initiales et périodiques. L'absence de données précises sur le chiffre nécessite un suivi au niveau du service.

Ce retard est variable en fonction des secteurs médicaux du service.



Une étude menée sur l'année 2024 indique les résultats suivants :

Les rendez-vous	Perte d'activité
NON EXCUSÉS	4,96%
	8,97%
EXCUSÉS	3,77%
	3,10%

■ *Médecin du travail*
■ *Infirmier de santé au travail*

L'analyse indique que 4 484 demandes de visites initiales faites par les employeurs n'ont pas été honorées en 2024.

L'analyse indique également que 4 342 visites périodiques de reprise faites par les employeurs n'ont pas été honorées en 2024.

L'arrêt des visites périodiques durant le COVID a généré ce retard dans la réalisation des visites périodiques.

La précision de ces données sera affinée dans le cadre de l'évolution du système de pilotage et de suivi de l'activité du service.

Les constats relatifs aux visites de reprise

Le nombre de visites de reprise réalisées est en adéquation avec les demandes des entreprises adhérentes.

Les secteurs médicaux sont fortement sollicités pour la réalisation de ces visites de reprise.

Les délais de réponse à une demande de visite de reprise sont désormais suivis grâce à un tableau de bord de pilotage rempli de façon hebdomadaire par les assistantes. Il est à noter que les demandes de visites de reprise sont parfois faites par les adhérents a posteriori de la reprise, le délai proposé de visite est donc revu en conséquence.

Les constats relatifs aux visites de pré-reprise

La demande de visites de pré-reprise est très forte.

Le service tient ses engagements et répond à la demande de visites de pré reprise.

La plupart des secteurs sont à jour : la fiabilité des données sera affinée dans le cadre de l'évolution du système de pilotage et de suivi de l'activité du service.

La réalisation d'une visite de pré-reprise avant la visite de reprise permet de gagner du temps lors de la visite de reprise et de mieux anticiper les possibilités de reprises des salariés ou d'envisager différentes modalités de suivi afin de conserver le salarié en poste ou en situation de travail.

Les constats relatifs aux visites à la demande

Les visites à la demande sont honorées et les secteurs médicaux sont fortement sollicités pour la réalisation de ces visites.

Elles peuvent offrir :

- une possibilité permanente de rencontre avec un professionnel de santé au travail en complément du suivi de l'état de santé périodique.
- une anticipation et prise en charge de manière précoce des difficultés rencontrées par le travailleur, en lien avec sa santé
- une proposition d'un accompagnement personnalisé au travailleur
- une sensibilisation du salarié et de l'employeur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre



LES OBJECTIFS

Cinq objectifs seront poursuivis dans le projet de service, à savoir :

- Assurer la conformité réglementaire
- Renforcer les outils de pilotage et de suivi de l'activité
- Résorber progressivement le retard dans la réalisation des visites initiales et périodiques
- Expérimenter des évolutions organisationnelles en réponse à l'évolution des besoins
- Réduire l'absentéisme des salariés aux rendez-vous pour la réalisation des visites

Objectif n°1

Assurer la conformité réglementaire

Afin de répondre aux exigences réglementaires le service s'engage sur les points suivants :

- Assurer la totalité des visites de reprise dans les délais : (sous réserve d'une demande dans les délais de la part de l'employeur)
- Assurer la totalité des visites d'embauche réalisées dans les délais (sous réserve d'une déclaration d'embauche dans les délais de la part de l'employeur)
- Assurer la totalité des visites périodiques réalisées dans les délais (sous réserve d'une demande dans les délais de la part de l'employeur)
- Assurer la totalité des visites à la demande

Pour cela, il est prévu une diminution progressive du nombre de visites en retard en prévoyant le calendrier suivant :

	2025	2026	2027
Visites de reprise	100%	100%	100%
Visites de pré-reprise	100%	100%	100%
Visites à la demande	100%	100%	100%
Visites d'embauche	75%	85%	100%
Visites périodiques	75%	85%	100%

Cela permettra de résorber aussi les nouvelles demandes de visites au fur et à mesure.

Objectif n°2

Renforcer le pilotage et le suivi de l'activité

Un suivi plus précis de l'activité est nécessaire pour piloter et suivre l'activité des différents services de l'APST 26 / 07.

Il convient donc de réaliser un diagnostic du retard de l'ensemble des visites secteur par secteur, puis d'analyser les causes et définir des plans d'action pour réduire le nombre de visites en retard.

Il est nécessaire également de suivre le délai de réponse à une demande de visite de reprise.

Objectif n°3

Résorber progressivement le retard dans la réalisation des visites

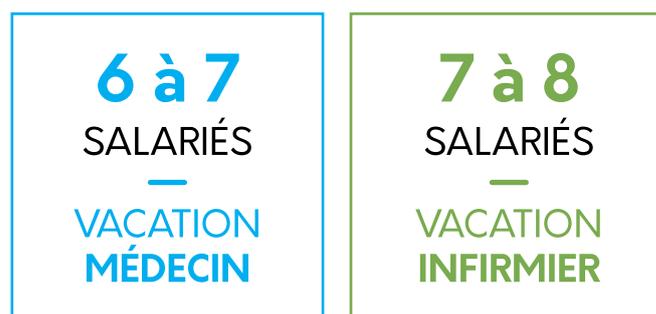
Deux sous objectifs se dessinent :

- Maintenir les visites à la demande à jour,
- Résorber le retard des visites initiales et périodiques

Objectif n°4

Expérimenter des évolutions organisationnelles en réponse à l'évolution des besoins

Afin d'être en conformité avec nos obligations réglementaires, une nouvelle organisation va être expérimentée avec la mise en place d'un binôme avec assistante médicale pour tendre au minimum vers :



Ces deux objectifs doivent être modulés en fonction de la montée en compétence des professionnels de santé et de la complexification des visites, et avec l'assistance du secrétaire médical.

Concernant les visites qui ne seront pas réalisées dans le cadre d'un binôme avec une assistante médicale, il sera demandé aux Infirmiers de Santé au Travail (IST) d'assurer l'activité suivante pour tendre au minimum vers :

5 à 6 SALARIÉS PAR VACATION

Objectif n°5

Réduire l'absentéisme des salariés de entreprises adhérentes aux rendez-vous (Rendez-vous non excusés)

Alors que le service présente des difficultés à réaliser les visites de suivi, l'absentéisme des salariés aux rendez-vous génère des périodes de sous activité récurrentes pour les professionnels du service qu'il convient de limiter par une organisation adaptée à ces comportements.



LES LEVIERS D'ACTION

Levier n°1

Aménager l'organisation en place pour réduire le nombre de visites en retard :

- Prévoir une planification mensuelle des vacances de consultations par professionnels de santé
- Suivre les tableaux de bord mis en place pour les visites de reprise et le retard des visites
- Travailler sur des nouvelles organisations/ expérimentations pour être en adéquation avec les délais réglementaires
- Recentrer l'expertise médicale et déléguer aux IST la réalisation des visites lorsque cela est possible, conformément à la loi et compte tenu des exigences du décret
- Coupler les visites périodiques et les visites de reprise lorsque cela est possible
- Mettre en place l'espace connecté pour faciliter les échanges avec l'APST 26/07, simplifier les démarches administratives, améliorer le suivi de la santé des salariés et aider les entreprises adhérentes dans la maîtrise des risques professionnels liés à leur activité.
- Accompagner les adhérents dans la déclaration des effectifs pour une meilleure programmation des visites et du suivi individuel des salariés

Des actions pourraient aussi être envisagées à l'initiative des adhérents notamment pour réduire l'absentéisme aux visites.

Levier n°2

Aménager l'organisation en place pour fluidifier la réalisation des visites de reprise :

- Suivre le délai de réponse à une demande de visite de reprise
- Prioriser la réalisation des visites de reprise lors de la programmation des visites par secteur

Levier n°3

Aménager l'organisation en place pour les visites de pré reprise :

- Dans l'objectif de fluidifier le parcours des salariés, le service engagera des actions afin de promouvoir les visites de pré-reprise auprès des adhérents.
- Envoyer la documentation sur les visites de pré-reprise aux adhérents
- Travailler sur les partenariats

Levier n°4

Aménager l'organisation pour réduire l'absentéisme des salariés aux rendez-vous :

- Analyser les causes de ces absences
- Renforcer les actions permettant de réduire l'absentéisme aux rendez-vous de la part des salariés des adhérents

Levier n°5

Diagnostiquer l'organisation pour renforcer le pilotage et le suivi de l'activité :

- Poursuivre le diagnostic du retard secteur par secteur
- Poursuivre l'analyse des causes
- Poursuivre la mise en place de plans d'action pour réduire le nombre de visites en retard.
- Poursuivre le suivi des secteurs

LE CALENDRIER

Toutes ces actions seront planifiées sur les cinq années de déploiement du projet de service.



—
6 à 7

salariés par vacation
pour les médecins

—
7 à 8

salariés par vacation
pour les infirmiers

—
100 %

des visites de reprises,
de pré-reprise et
à la demande assurées
dans les délais à fin 2025

—
100 %

des visites d'embauche
et périodiques assurées
dans les délais à fin 2027

LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP)

Les politiques de prévention de la désinsertion professionnelle ont pour objectif de repérer le plus en amont possible ce risque et de mettre en place des dispositifs qui permettront d'éviter la désinsertion du travailleur et de le maintenir en emploi ou de favoriser son retour à l'emploi.

Elles visent ainsi à limiter les conséquences de l'usure professionnelle qui peuvent se traduire par de l'absentéisme, du turn over, des accidents, des troubles musculo-squelettiques, ou encore des restrictions voire des déclarations d'inaptitude. La prévention de la désinsertion professionnelle est plus largement un levier d'amélioration des conditions de travail, de motivation et d'inclusion des travailleurs.

L'objectif général de cette orientation consiste à animer une cellule opérationnelle pour anticiper et accompagner les cas individuels de salariés susceptibles de se retrouver dans cette situation.

AXE 1

Identifier
au plus tôt les
situations à risques

AXE 2

Analyser
la situation de
travail du salarié
avec la cellule PDP

AXE 3

Proposer
un accompagnement
social aux salariés à
risque de Désinsertion
Professionnelle

AXE 1 : IDENTIFIER AU PLUS TÔT LES SITUATIONS À RISQUES

LES BESOINS IDENTIFIÉS

Les exigences réglementaires contenues dans le décret du 25 avril 2022 prescrivent à l'APST 26/07 de signaler le plus tôt possible une situation à risque de désinsertion professionnelle.

Le signalement du risque de désinsertion professionnelle peut émaner du médecin du travail, du médecin traitant, du médecin conseil, de l'employeur et du salarié lui-même.

Les situations propices au signalement sont :

- la survenance d'un accident grave ou d'une maladie professionnelle,
- dans le cadre de la visite de pré reprise,
- dans le cadre de la visite de reprise,
- dans le cadre de la visite de mi-carrière,
- lors des visites effectuées à la demande de l'employeur ou du salarié.

LES CONSTATS

Lors des travaux des groupes de travail, les constats effectués par les équipes sont les suivants :

- La méconnaissance des adhérents sur les nouveaux types de visite possibles à mi carrière, en fin de carrière, ou lors d'une rencontre post exposition.
- La méconnaissance en interne et en externe des suivis de salariés réalisés par la cellule de prévention (procédures, exemples concrets).
- La méconnaissance, par les professionnels au sein de l'APST 26/07 des partenaires mobilisables et des dispositifs existants sur la Prévention de Désinsertion Professionnelle.
- L'absence voire le faible nombre d'orientations des salariés vers la cellule de prévention par les acteurs externes (médecins traitants ou les médecins conseils par exemple...)
- Une grande diversité dans les pratiques de médecins qui n'orientent pas systématiquement les salariés vers la cellule de prévention en cas de besoin.

LES OBJECTIFS

Objectif n°1

Développer la communication sur la cellule et avoir un discours commun auprès des salariés et des employeurs



Afin de promouvoir la cellule de prévention, la communication doit être renforcée avec la construction d'un discours commun à diffuser auprès des salariés et des employeurs.

Objectif n°2

Cibler les entreprises/métiers à fort risque pour anticiper les risques de désinsertion professionnelle

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) est la mission centrale des Services de Prévention et de Santé au Travail. Un facteur de réussite de la PDP est l'anticipation du risque.

Cet axe vise à agir en amont avant que la gêne s'installe au travail et se traduise par des arrêts de travail.

LES LEVIERS D'ACTION

Levier n°1

Le plan de communication interne

Le plan aura pour objectif de communiquer au sein de l'APST 26/07 sur :

- La réglementation (types de visites)
- Le fonctionnement de la cellule PDP pour les nouveaux arrivants
- Les retours d'expérience
- Les partenaires / acteurs dont la mission est le maintien en emploi (rôle, missions, interactions)
- Les dispositifs existants

Levier n°2

Le plan de communication externe

Ce plan à destination des adhérents, des prescripteurs et des salariés portera sur une information concernant le rôle de la cellule et les différentes visites possibles afin de prévenir la désinsertion.

Le recours aux outils numériques sera activé avec entre autres, la mise à jour du site internet, l'espace connecté « my uegar » et la création d'une documentation dédiée à ce thème.

Levier n°3

Définir un indice de risque de désinsertion professionnelle pour anticiper les risques

Anticiper implique de repérer précocement les salariés à Risque de Désinsertion Professionnelle (RDP). Le potentiel d'exploitation de l'IRDP couvre tous les champs de la prévention.

Sur le plan individuel, l'IRDP permet de mobiliser des actions pluridisciplinaires de maintien dans l'emploi précoces lorsque les salariés sont en activité et d'impulser un suivi personnalisé ciblé.

Une étude Présanse est en cours et l'APST 26/07 travaillera cet axe en appui du CPOM 2025/2029.

Une réflexion sera menée en interne afin de déterminer un indice de désinsertion professionnelle.

LE CALENDRIER

Toutes ces actions seront planifiées sur les cinq années de déploiement du projet de service.

AXE 2 : ANALYSER LA SITUATION DE TRAVAIL DU SALARIÉ AVEC LA CELLULE PDP ET EN LIEN AVEC LE PÔLE PRÉVENTION

LES BESOINS IDENTIFIÉS

Les exigences réglementaires contenues dans le décret du 25 avril 2022 prescrivent d'analyser la situation du salarié avec la cellule de Prévention de Désinsertion Professionnelle et/ou en lien avec le pôle prévention au travers :

- Des études de postes, propositions d'aménagements de postes en déployant des compétences sur les risques professionnels.
- De l'accompagnement du salarié tout au long du plan de retour à l'emploi et la coopération avec les cellules PDP de l'assurance maladie pour la mise en place d'essais encadrés.
- De l'analyse des freins à la reprise du travail et des leviers pouvant être mobilisés

LES CONSTATS

Lors des travaux des groupes de travail, les constats effectués par les équipes sont les suivants :

- Il n'existe pas de saisie harmonisée des médecins permettant un suivi des actions PDP en dehors de la cellule de prévention associée à une analyse des inaptitudes
- La saisie sur l'outil métier n'est pas possible actuellement pour la traçabilité des actions
Le temps des professionnels consacré à leur activité au sein de la cellule est limité.
- Un élargissement limité vers la prévention primaire lors du traitement d'une problématique individuelle.

LES OBJECTIFS

Objectif n°1

Amener les entreprises vers de la prévention primaire (lien entre PDP et prévention primaire)

L'objectif est de renforcer la prévention primaire pour encourager le développement au sein des entreprises d'une véritable culture de la prévention et agir le plus en amont possible, avant la survenue de problèmes de santé.

Objectif n°2

Développer et formaliser les partenariats avec les acteurs du maintien en emploi

A travers la formalisation de partenariat, les acteurs du maintien en emploi pourront mieux identifier des relais afin de mieux orienter et de mieux en prendre en charge les salariés suivis.

Objectif n°3

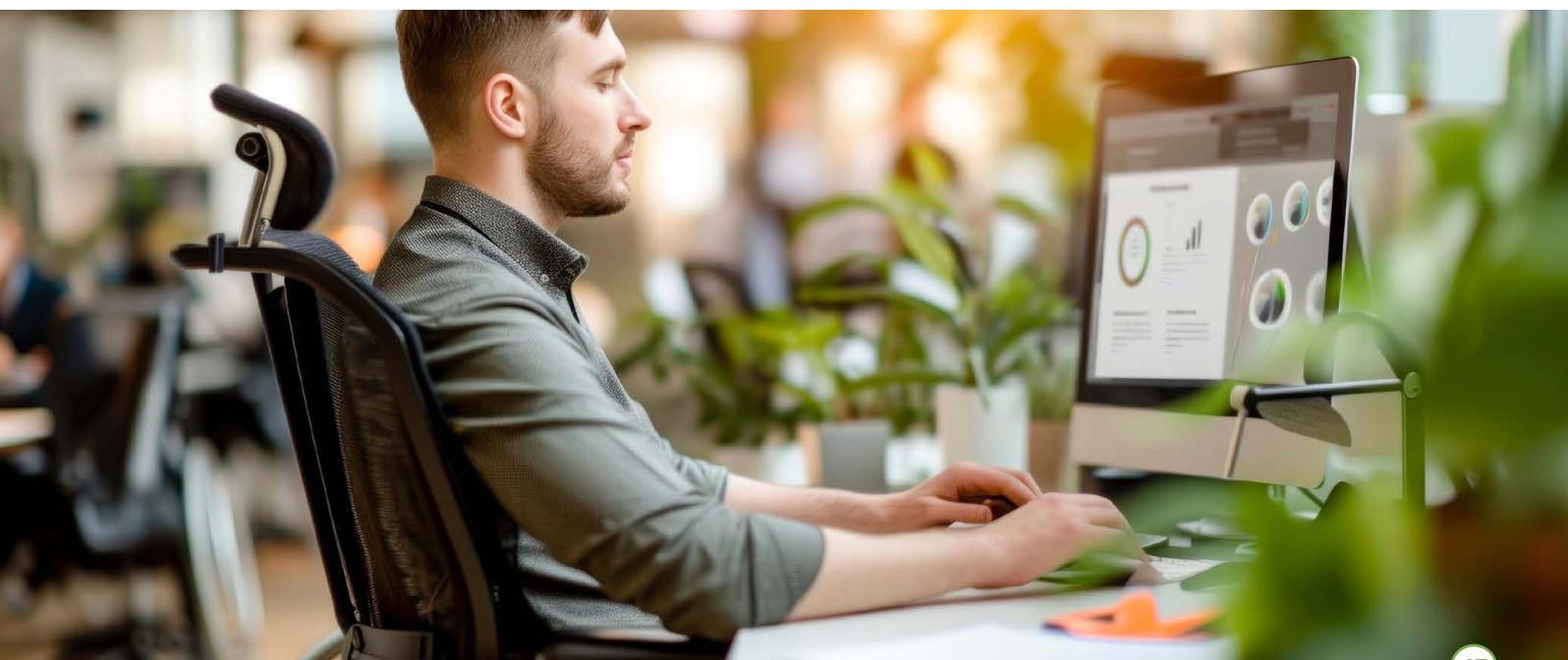
Suivre l'activité de la cellule

La loi du 2 août 2021 a inscrit dans le droit la création des cellules PDP au sein des SPSTI. Ses missions ont été clairement définies. Elles permettent un repérage le plus en amont possible du risque afin de favoriser le retour à l'emploi ou le maintien en emploi. A travers un suivi d'activité, nous pourrions évaluer la prise en charge proposées aux salariés concernées par cette situation.

Objectif n°4

Faire un bilan annuel des ressources de la cellule

A travers le suivi de l'activité, l'APST 26/07 en lien avec les membres de la cellule sera à même de pouvoir évaluer les ressources nécessaires et les besoins pour poursuivre l'accompagnement des salariés et proposer des recrutements pour assurer les missions qui nous sont confiées.



LES LEVIERS D'ACTION

Levier n°1

Rendre possible la saisie sur l'outil métier des actions de la cellule prévention et rédiger les procédures de saisie

Le logiciel métier est en cours de mise à jour et d'implémentation permettant au service de saisir prochainement cette activité.

Levier n°2

Développer des actions vers les adhérents : employeurs et salariés

Les actions envisagées au sein des entreprises sont :

- L'accompagnement des entreprises à fort risque de PDP vers de la prévention primaire
- L'accompagnement de l'entreprise pour améliorer l'accueil et l'intégration d'un salarié en situation de handicap ou après un long arrêt de travail (maladie chronique, ...)

Les actions envisagées inter- entreprises sont :

Le développement des ateliers à destination des salariés à savoir :

- Le droit des salariés en arrêt
- L'accompagnement de ses émotions en période de changement
- Ou d'autres ateliers selon les besoins

Le développement des ateliers à destination des employeurs à savoir :

- Le maintien en emploi et la prise en compte du handicap
- L'accompagnement de l'entreprise pour améliorer l'accueil et l'intégration d'un salarié en situation de handicap ou après un long arrêt de travail (maladie chronique, ...)

Levier n°3

Développer les partenariats dans le cadre du Maintien en emploi

Les actions envisagées pour développer les partenariats dans le cadre du retour à l'emploi reposent sur :

- Des rencontres avec les partenaires de l'APST 26/07 (missions, modalités de partenariat)
- La mise à jour de l'annuaire (Drôme et Ardèche)
- La formalisation des circuits d'interventions et d'informations

LE CALENDRIER

Toutes ces actions seront planifiées sur les cinq années de déploiement du projet de service.



AXE 3 : PROPOSER UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL AUX SALARIÉS À RISQUE DE DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

LES BESOINS IDENTIFIÉS

Les exigences réglementaires contenues dans le décret du 25 avril 2022 prescrivent de proposer un accompagnement social aux salariés à risque de désinsertion professionnelle. Ce sont :

- Une information sur les possibilités de formation, sur le bilan de compétence, sur l'essai encadré
- Un accompagnement pour la déclaration RQTH
- Un accompagnement dans les situations sociales impactant l'activité professionnelle et l'emploi.

LES CONSTATS

Lors des travaux des groupes de travail, les équipes ont identifié une évolution des besoins des salariés suivis vers des demandes d'accompagnement médico-psychosocial.

LES OBJECTIFS

Objectif n°1

Permettre une prise en charge facilitée des salariés sur le plan social

Objectif n°2

Coordonner la prise en charge avec les partenaires du maintien en emploi

LES LEVIERS D'ACTION

Levier n°1

Suivre le temps d'intervention de la cellule

A travers le suivi de l'activité, l'APST 26/07 sera à même de pouvoir évaluer les ressources nécessaires pour poursuivre l'accompagnement des salariés et proposer des recrutements pour assurer les missions qui nous sont confiées à travers une réflexion sur le temps dédié des ressources de la cellule ou des besoins complémentaires

Levier n°2

Repenser les partenariats pour étoffer l'accompagnement social du salarié

Les actions envisagées reposent sur une évolution des règles d'orientation vers les partenaires extérieurs de l'accompagnement social, en fonction de la situation du salarié.

LE CALENDRIER

Toutes ces actions seront planifiées sur les cinq années de déploiement du projet de service.



—



Cibler les entreprises
et métiers
à fort risque

—



Définir un indice
de risque de désinsertion
professionnelle

—



Développer
nos partenariats

—



Élaborer un plan de
communication

L'OFFRE COMPLÉMENTAIRE

L'objectif général de cette offre est de construire et déployer une offre complémentaire à destination des adhérents de l'APST 26/07.



LES BESOINS IDENTIFIÉS

Comme le précise l'Accord National Interprofessionnel du 9 décembre 2020, les SPSTI doivent concentrer leurs efforts sur les missions de base du service principalement destinées aux entreprises démunies de ressources internes en santé-sécurité au travail, notamment les TPE-PME.

L'offre complémentaire, comme l'offre socle, s'adresse aux entreprises adhérentes.

L'offre complémentaire correspond à des prestations marchandes proposées aux entreprises adhérentes qui demanderaient au service des prestations allant au-delà de l'ensemble socle de services. Cette offre fait l'objet de conditions générales et d'une grille tarifaire spécifique.

Ces services complémentaires ont pour fonction de répondre aux besoins supplémentaires des adhérents et ne sont donc mobilisés qu'à la demande de ces derniers.

Ces services complémentaires n'ont pas comme finalité de développer une dynamique d'offre marchande de la part du SPSTI.

LES CONSTATS

Lors des travaux des groupes de travail, les constats effectués par les équipes sont les suivants :

Cette offre n'existe que partiellement au sein de l'APST 26/07 à travers la proposition d'une unique offre de formation Sauveteur Secouriste du Travail (version initiale ou recyclage).

Cette formation rentre désormais dans l'offre complémentaire car elle n'est pas prévue par la loi au sein de l'offre socle de service à fournir.

Actuellement l'APST 26/07 répond positivement à toutes les sollicitations de nos adhérents sans facturation complémentaire.

L'adhésion comprenait avant 2023 autant d'études de poste, d'AMT, d'actions de sensibilisations, d'ateliers de prévention que les adhérents le souhaitaient.

Notre projet de service doit prévoir des dispositions de nature à garantir qu'une équité de traitement soit respectée entre les entreprises adhérentes conformément au principe de mutualisation qui régit notre association.

A cette fin, il convient de veiller à ce que les demandes

des entreprises adhérentes qui impliqueraient un engagement disproportionné au regard de nos ressources ou ne faisant pas partie de l'ensemble socle de services puissent bénéficier d'une offre complémentaire de service.

LES OBJECTIFS

L'offre complémentaire s'adresse aux entreprises adhérentes et leur propose des prestations allant au-delà de l'ensemble socle de services. Ces services permettent de répondre aux besoins supplémentaires des adhérents et ne sont donc mobilisés qu'à leur demande.

Cette offre complémentaire fait l'objet de conditions générales et d'une grille tarifaire spécifique.

Objectif n°1

Formaliser l'offre complémentaire de formation proposée par l'APST 26/07

Une seule offre de formation est proposée par l'APST 26/07 et il sera envisagé d'en définir des nouvelles au cours du prochain projet de service pour étayer l'offre de formations et accompagner les entreprises dans leurs montées en compétences.

Objectif n°2

Formaliser l'offre complémentaire liée à l'extension des services proposés aux adhérents

L'APST 26/07 a valorisé une prestation pour un accompagnement allant au-delà de l'offre initiale proposée.

Il pourrait être envisagé d'en définir les modalités au cours du prochain projet de service afin d'accompagner davantage les entreprises adhérentes sur des modalités spécifiques.

LES LEVIERS D'ACTION

1 pour la formation

Levier n°1

Construction d'un catalogue d'offres pour les formations par un groupe de travail

Levier n°2

Flécher les professionnels internes intervenant sur l'offre complémentaire afin de distinguer l'offre socle de l'offre complémentaire

2 pour les prestations allant au-delà de l'offre socle

Levier n°1

Clarifier le contenu de l'offre complémentaire à partir des propositions d'un groupe de travail actionné sur l'année 2026

Levier n°2

Formaliser le processus d'élaboration et de proposition de l'offre complémentaire aux adhérents sur l'année 2026

Levier n°3

Flécher les professionnels internes intervenant sur l'offre complémentaire afin de distinguer l'offre socle de l'offre complémentaire sur l'année 2027

Levier n°4

Définir une campagne de communication pour valoriser les deux offres complémentaires sur l'année 2028



Construction d'un catalogue d'offre de formation



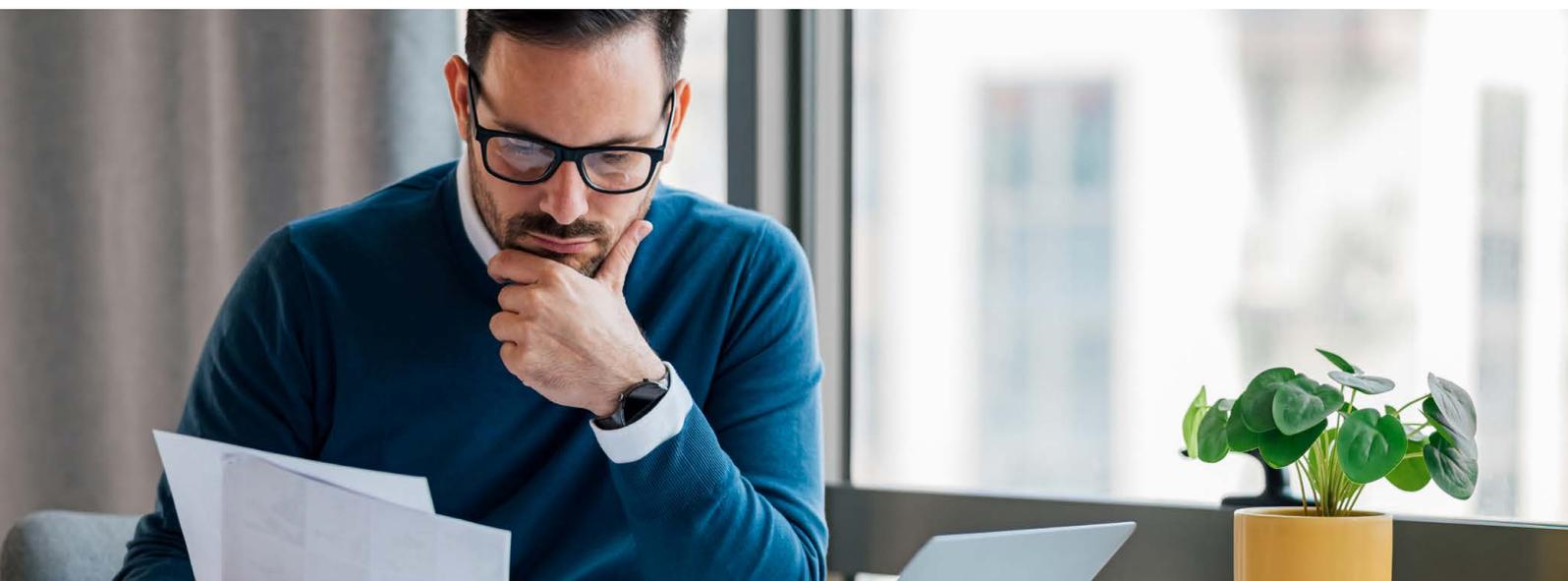
Définir une campagne de communication



Flécher les professionnels intervenant

L'OFFRE SPÉCIFIQUE

L'objectif général de cette offre est de construire et déployer une offre complémentaire à destination des adhérents de l'APST 26/07.



LES BESOINS IDENTIFIÉS

La loi du 2 août 2021 prévoit de définir une offre dédiée spécifiquement aux travailleurs indépendants et aux chefs d'entreprise non-salariés qui souhaitent s'affilier à un SPSTI. Cette offre portera :

- Sur la prévention des risques professionnels,
- Sur le suivi individuel
- Sur la prévention de la désinsertion professionnelle.

Cette offre spécifique devrait pouvoir s'appuyer sur une partie de la présente offre socle en prenant en compte les spécificités attachées au travail indépendant.

Les employeurs non-salariés dont l'entreprise est adhérente à un SPSTI, pourront quant à eux bénéficier de l'offre de services du SPSTI proposée aux salariés.

Au vu de ces évolutions, il sera nécessaire de laisser le temps de faire émerger de nouvelles bonnes pratiques propres au suivi de ces personnes.

Il faudra prévoir à ce titre une évaluation à mi-parcours des mesures à destination des travailleurs indépendants et des chefs d'entreprise afin de tenir compte des effets de ces mesures sur l'offre socle

LES CONSTATS

L'élaboration de cette offre est en cours d'élaboration au sein de l'APST 26/07. Cette offre est nouvelle mais obligatoire dans le cadre de la loi.

Elle a pour objectifs de répondre aux besoins identifiés sur le territoire des travailleurs indépendants et chefs d'entreprises non-salariés :

- Préserver sa santé physique et mentale. L'activité du travailleur indépendant repose entièrement sur sa propre personne : préserver sa santé, c'est protéger son entreprise.
- Faciliter son maintien dans l'emploi lorsqu'un problème de santé contraint l'activité professionnelle, en mobilisant des dispositifs adaptés.
- Prévenir les risques professionnels inhérents à son activité et améliorer ses conditions de travail, tout au long de sa carrière.

LES OBJECTIFS

Objectif n°1

Clarifier et déployer l'offre spécifique à destination des travailleurs indépendants et des chefs d'entreprise

Ce premier point consiste à finaliser et déployer la mise en place de l'offre spécifique à destination des travailleurs indépendants et chefs d'entreprise validée en Conseil d'Administration :

- pour les chefs d'entreprise : Les employeurs non-salariés dont l'entreprise est adhérente à l'APST 26/07 peuvent bénéficier de la même offre de services que celle proposée à leurs salariés
- pour les travailleurs indépendants

Les travailleurs indépendants peuvent bénéficier :

- de visites classiques
- d'une analyse des risques professionnels liée à son activité professionnelle et de préconisations
- de la participation possible à l'ensemble des ateliers de prévention proposés par le Service

Objectif n°2

Créer un nom de marque pour commercialiser et différencier l'offre à destination des travailleurs indépendants et l'offre à destination des chefs d'entreprise

Ce second point permettra de nommer et distinguer l'offre pour les travailleurs indépendants et l'offre pour les chefs d'entreprise.

Objectif n°3

Accentuer la connaissance du besoin des travailleurs indépendants sur le territoire

Ce troisième point consistera à identifier les travailleurs indépendants et repérer leurs besoins sur le territoire.

Objectif n°4

Identifier les risques spécifiques au statut de travailleur indépendant

Ce quatrième élément consistera à actualiser le risque d'isolement pour les travailleurs indépendants et les risques spécifiques inhérents à leur domaine d'exercice.

Objectif n°5

Favoriser l'accès aux ateliers de prévention destinés aux travailleurs indépendants et chefs d'entreprise

Ce dernier volet devra favoriser l'accès aux ateliers de préventions destinés aux travailleurs indépendants et chefs d'entreprise.

LES LEVIERS D'ACTION

- 1 pour clarifier et déployer l'offre spécifique à destination des travailleurs indépendants et des chefs d'entreprise

Levier n°1

Définir le besoin des chefs d'entreprise et des travailleurs indépendants

Levier n°2

Définir le contenu de l'offre par un groupe de travail, notamment :

- Pour les travailleurs indépendants : définir les contours de la visite médicale
- Pour les chefs d'entreprise : identifier des actions complémentaires à proposer

Levier n°3

Définir les moyens : Flécher les professionnels internes intervenant sur l'offre spécifique afin de distinguer l'offre socle de l'offre spécifique

Levier n°4

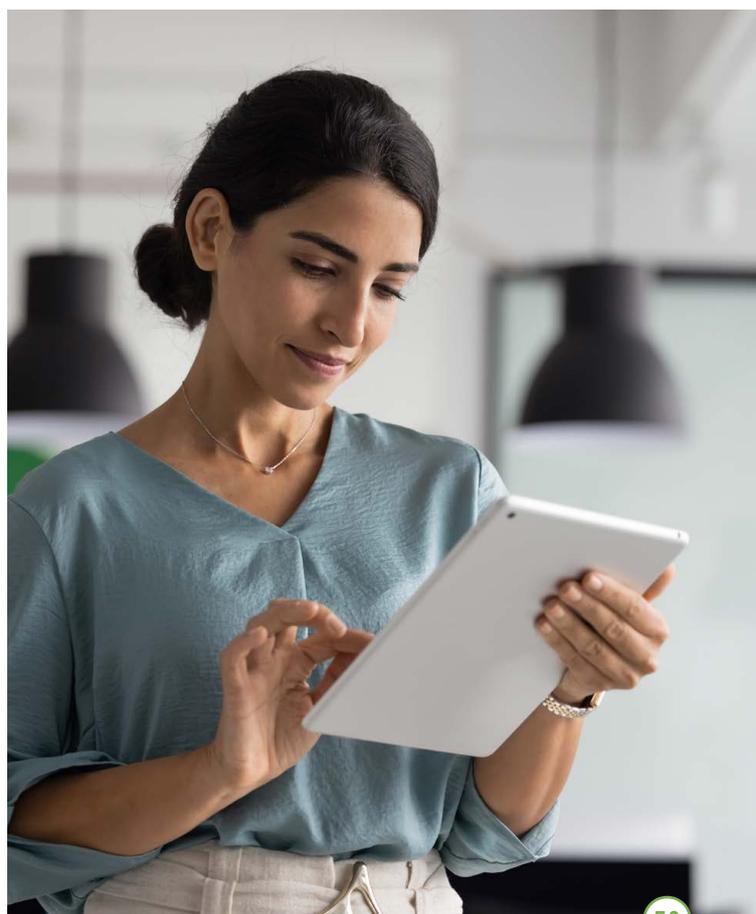
Clarifier le contenu de l'offre dans le système d'information (paramétrage du logiciel)

Levier n°5

Définir le calendrier de mise en place

Levier n°6

Mettre en place une campagne de communication sur l'offre spécifique



2 pour accentuer la connaissance du secteur d'activité des travailleurs indépendants

Levier n°1

créer des partenariats avec les organismes comme :

- la CCI,
- la CMA,
- tout autre organisme (à définir précisément) au fait des nouvelles créations d'entreprises sur la région. L'objectif étant de demander à ces organismes de diffuser notre offre dès lors qu'une société indépendante est créée.

Levier n°2

Lister tous les organismes partenaires potentiels.

Levier n°3

Réaliser un état des lieux des partenaires potentiels à contacter

3 pour favoriser l'accès aux ateliers de prévention destinés aux travailleurs indépendants et chefs d'entreprise

Levier n°1

Proposer des ateliers collectifs/groupes de paroles sur des thématiques de prévention précises

Cela permettrait à nos services de faire de la prévention primaire auprès de ces indépendants.

Levier n°2

Accompagner les travailleurs indépendants à développer leurs réseaux grâce aux ateliers



—



Construire une offre
claire et pertinente

—



Définir une
campagne de
communication

—



Développer
nos partenariats

—



Flécher
les professionnels
intervenant





3

LES PROJETS DE GESTION

Le projet de gestion se fonde sur les travaux de diagnostic réalisés dans l'établissement et à l'occasion des groupes de travail depuis 2023. Le projet de gestion se conçoit comme la mise en œuvre des orientations du projet cœur de métier.

Il constitue dès lors le déploiement des axes forts du projet d'établissement et lui permet d'exister en lui donnant une dimension organisationnelle.

Six orientations ont été retenues pour le projet de gestion :

1

**LE PROJET DE
GOUVERNANCE
ET DE PILOTAGE**

2

**LE PROJET DE
COMMUNICATION
ET DE
PARTENARIATS**

3

**LE PROJET DE
GESTION DES
RESSOURCES
HUMAINES**

4

**LE PROJET
QUALITÉ**

5

**LE PROJET
RESPONSABILITÉ
SOCIÉTALE DES
ENTREPRISES
(RSE)**

6

**LE PROJET DE
SYSTÈME
D'INFORMATION
RGPD**



LE PROJET DE GOUVERNANCE ET DE PILOTAGE



LES CONSTATS

Les SPSTI font face à d'importants bouleversements. La nouvelle loi a profondément transformé leur environnement, modifiant le paysage de nos services avec plusieurs impacts majeurs :

- Une intensification de la concurrence due à la suppression progressive des territoires d'agrément,
- L'évolution des attentes des adhérents et des exigences des autorités de tutelle,
- La pénurie de professionnels de santé et les ajustements réglementaires visant à y remédier.

Pour s'adapter à ces changements, l'APST 26/07 mène de nombreux projets dans un laps de temps restreint afin de se conformer aux nouvelles obligations réglementaires :

- La réorganisation de la gouvernance,
- Une réflexion sur l'élaboration d'une offre socle, complémentaire et spécifique,
- Un travail assidu pour l'obtention de la certification avec la mise en place de procédures et son impact sur l'agrément du service,
- L'évolution de la tarification avec une harmonisation des cotisations à l'échelle nationale et l'intégration d'un tarif moyen annuel,
- Le développement d'outils métiers pour répondre aux obligations réglementaires et assurer une veille sanitaire efficace,
- La création d'une cellule dédiée au maintien en emploi,
- La mise en place de nouvelles visites médicales

malgré les difficultés rencontrées par les équipes pour assurer les précédentes,

- La prise en charge de nouvelles populations, notamment les chefs d'entreprise non-salariés et les travailleurs indépendants,
- Le renforcement de la prévention avec un suivi accru des actions en milieu de travail, l'essor de la fiche d'entreprise et l'accompagnement à l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP),
- Les possibilités de délégation de certaines missions des médecins du travail à d'autres professionnels de santé,
- La présence renforcée des médecins au sein des entreprises,
- L'accélération de la digitalisation et l'évolution vers l'intégration du Dossier Médical Partagé,
- Le déploiement de la téléconsultation, désormais confortée par la loi,
- La mise en place de dispositifs d'identitovigilance,
- La sécurisation des données de santé face au risque croissant de cyberattaques,
- La signature de Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de moyens en partenariat avec des acteurs de terrain,
- L'amélioration de la communication autour de notre offre de services,
- Le renforcement de la visibilité de nos prestations auprès de l'ensemble de nos adhérents....

Ces nouvelles actions, parfois absentes du précédent projet de service, ont profondément transformé l'organisation et le fonctionnement de notre service. Les équipes ont dû s'adapter en permanence à des changements et à des concepts inédits, relevant ainsi de nouveaux défis au quotidien.

Parallèlement, l'APST 26/07 a initié plusieurs projets supplémentaires visant à faire évoluer le service :

- Le renforcement des effectifs dans tous les pôles (médical, technique, administratif) afin d'améliorer la qualité du service rendu aux adhérents,
- La mise en place d'une organisation favorisant le développement et l'accompagnement des équipes,
- La modernisation des infrastructures sur les deux sites pour offrir un meilleur accueil aux adhérents et aux salariés,
- L'adoption d'un nouvel accord sur le temps de travail, apportant plus de flexibilité, incluant le télétravail et facilitant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle,
- Le développement de partenariats stratégiques pour renforcer la visibilité du service sur le territoire,
- La création d'une cellule dédiée à la gestion des événements graves, offrant un accompagnement supplémentaire aux entreprises adhérentes,
- La modernisation des outils métiers pour un suivi optimisé des salariés,
- La mise en place d'ateliers collaboratifs animés par un cabinet externe afin d'accompagner le changement et d'imaginer l'avenir du service...

Ces avancées ont été rendues possibles grâce à l'engagement des salariés, mobilisés au sein des groupes de travail et dans leurs missions quotidiennes.

L'APST 26/07 a ainsi mobilisé divers moyens, tant humains que matériels, qu'il est essentiel de pérenniser. Ces évolutions ont eu un impact financier significatif, obligeant l'Association à repenser son organisation afin de concilier défis économiques et exigences réglementaires. Cela inclut le suivi individuel, la prévention des risques et la lutte contre la désinsertion professionnelle, tout en répondant aux attentes de la Direction, avec pour priorité constante l'amélioration du service rendu à nos adhérents.

La transformation numérique et l'essor de l'Intelligence Artificielle constituent des opportunités pour améliorer nos pratiques et optimiser notre accompagnement. Nous porterons une attention particulière à l'intégration de l'IA dans nos pratiques, tout en veillant à préserver l'éthique et l'humain au cœur de nos actions.

La richesse de l'APST 26/07 réside dans la diversité et la complémentarité des compétences de nos équipes. Travailler ensemble, dans un esprit de coopération

et de respect mutuel, nous permettra de répondre efficacement aux défis de la santé au travail.

Enfin, face aux enjeux environnementaux et aux transformations du monde du travail, nous avons pour mission de poursuivre l'accompagnement de nos équipes dans l'évolution de leurs pratiques. Cela se poursuivra à travers la formation, l'adaptation aux nouvelles réglementations et l'intégration des meilleures pratiques en matière de prévention et de bien-être au travail.



LA RAISON D'ÊTRE DU SERVICE

Notre action repose sur des valeurs fortes : Qualité du service, Engagement, Bienveillance et Travail en équipe.

Conformément aux principes de mutualisation régissant notre association, nous nous engageons à proposer une offre équitable. Cela implique une approche transparente et accessible à tous nos adhérents, garantissant un accompagnement adapté aux besoins spécifiques de chaque secteur d'activité tout en veillant à déterminer les demandes des entreprises adhérents qui impliqueraient un engagement disproportionné au regard de nos ressources humaines ou ne faisant pas partie de l'ensemble socle de notre service.

Notre projet de service est porté à la connaissance de l'ensemble des acteurs œuvrant au sein de notre service ou pour le compte de celui-ci afin qu'il s'approprie ces engagements.

Notre service s'engage à traiter équitablement nos entreprises adhérentes, quelle que soit leur taille et à 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 ce projet.

Notre engagement est de bâtir un service efficace, équitable et durable, au service de la santé des travailleurs et de nos adhérents.

LA VISION STRATÉGIQUE DE L'APST 26/07

À la suite de divers travaux collaboratifs, la Direction a défini l'ambition de notre service :

Pour relever ces défis, l'APST 26/07 doit adopter une approche proactive en concentrant ses efforts sur les axes suivants :

DÉVELOPPEMENT DE NOTRE OFFRE AU REGARD DE CES CONTRAINTES

offre socle, complémentaire et spécifique

RENFORCER LA MARQUE EMPLOYEUR

attirer et fidéliser les ressources humaines indispensables à l'accomplissement de nos missions

MAINTENIR ET DÉVELOPPER NOS MISSIONS

poursuivre nos activités dans un bassin d'emploi en pleine expansion

ACCROÎTRE LES PARTENARIATS

instaurer des relations fluides pour répondre efficacement aux besoins de nos adhérents



**DEVENIR UN ACTEUR MAJEUR
ET RECONNU DU TERRITOIRE
ET PRENDRE EN MAINS
ENSEMBLE
NOTRE ÉVOLUTION**

LE PROJET DE COMMUNICATION ET DE PARTENARIATS



LES CONSTATS

Aujourd'hui, le service communication de l'APST 26/07 est structuré et opérationnel. Il est composé de quatre collaborateurs permettant ainsi de mener à bien de nombreuses actions de communication et l'organisation d'événements.

Grâce à ces efforts, plusieurs initiatives ont déjà été réalisées pour promouvoir nos services et améliorer notre visibilité.

Cependant, nos adhérents et leurs salariés ne perçoivent toujours pas pleinement l'étendue des services proposés par l'APST 26/07. Beaucoup nous considèrent encore comme un organisme uniquement dédié aux visites médicales obligatoires, ce qui génère parfois de la frustration et une certaine méconnaissance de nos missions réelles.

Bien que notre image soit globalement positive (même si l'étude n'a pas permis une représentativité exhaustive dans l'analyse), certains signaux, comme le pourcentage de satisfaction de notre dernière enquête (66% d'avis « bon » ou « excellent »), montrent qu'une réelle marge de progression existe.

L'évolution du cadre réglementaire avec notamment la modification de la sectorisation des services de santé au travail, impose de renforcer notre attractivité et de valoriser notre offre globale.

LES BESOINS

Pour répondre à ces enjeux, l'APST 26/07 doit repositionner son image en mettant en avant ses services, en intensifiant ses actions de prévention, en renforçant ses partenariats stratégiques et en optimisant sa communication interne.

Ces initiatives permettront de déconstruire les idées reçues et d'affirmer notre rôle d'acteur clé en matière de santé au travail.

LES OBJECTIFS ET LEVIERS

AXE 1

AMÉLIORER LA VISIBILITÉ
DE NOS SERVICES

AXE 2

RENFORCER NOTRE RÔLE EN
MATIÈRE DE PRÉVENTION

AXE 3

OPTIMISER LA COMMUNICATION
INTERNE

AXE 4

DÉVELOPPER ET STRUCTURER
NOS PARTENARIATS

AXE 1 : AMÉLIORER LA VISIBILITÉ DE NOS SERVICES

Nous devons mieux faire connaître l'ensemble de nos missions en matière de prévention et d'accompagnement des entreprises.

Cela passera par le développement de supports de communication adaptés, la mise en œuvre de campagnes ciblées et la valorisation des services spécifiques proposés.

Des actions seront à mener telles la :

- création d'un guide de référence
- création de capsules vidéo
- création de campagnes de communication pour faire connaître nos offres

AXE 2 : RENFORCER NOTRE RÔLE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

Notre ambition est de devenir un acteur de référence en prévention des risques professionnels. Pour ce faire, nous poursuivrons le développement des actions de sensibilisation, des formations adaptées aux besoins des entreprises. Nous rendrons les événements plus interactifs afin de favoriser l'engagement de nos adhérents.

Des actions seront à mener telles :

- répertorier les besoins des adhérents
- lancer des campagnes de communication sur la prévention
- rendre la prévention interactive

AXE 3 : OPTIMISER LA COMMUNICATION INTERNE

Une communication interne renforcée est essentielle pour que chaque collaborateur devienne un ambassadeur de nos services. En parallèle, des actions spécifiques seront mises en place pour lutter contre les préjugés et améliorer la perception globale de notre structure auprès du public et des entreprises.

Des actions seront à mener telles :

- renforcer la communication interne
- mettre en place l'espace connecté du logiciel métier
- traduire des documents pour les publics non francophones

AXE 4 : DÉVELOPPER ET STRUCTURER NOS PARTENARIATS

Le développement de collaborations avec les acteurs économiques et institutionnels est essentiel pour renforcer notre positionnement. Nous visons à établir des partenariats stratégiques permettant d'amplifier notre portée et de mieux répondre aux attentes des entreprises adhérentes.

CONSOLIDATION DES PARTENARIATS

Afin de remplir ses missions et réussir sa communication, il est important que le service prenne sa place dans son environnement auprès de nombreux partenaires, qu'ils soient institutionnels, de santé au sens général, professionnels, de formation...

Ces liens seront à construire ou à développer pour certains en fonction des thématiques (actions de prévention, événement de santé publique..., projets (CPOM...) ou des publics (salariés, employeurs, branches professionnelles...).

document recensant nos principaux partenaires en **ANNEXE 1**



LE PROJET DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



LES CONSTATS

Les missions des services de prévention et de santé au travail ont évolué au fil du temps. Avec les réformes instaurées par la loi du 2 août 2021, l'APST 26/07 a dû se réorganiser pour aider les entreprises à développer une véritable culture de prévention des risques professionnels.

Ainsi de nouveaux profils (création des postes de responsable RH, de directrice des opérations, etc.) ont émergé pour répondre aux missions définies par la loi.

La fusion avec le site de Tournon en 2022, qui a donné naissance à l'unique entité APST 26/07 et l'essor de nos missions ont mis en lumière le besoin de renforcer la proximité avec les équipes.

Pour y répondre, l'Association a mis en place des managers de proximité, membres du CODIR, qui jouent un rôle central dans l'accompagnement des équipes et la représentation institutionnelle. Chaque manager est affecté à un service (médecins, infirmiers, secrétaires médicales, technique, administratif, communication) et bénéficie d'une délégation hiérarchique, tandis que les médecins conservent le management fonctionnel des équipes pluridisciplinaires qui leur sont dédiées ou partagées.

Enfin, un nouvel organigramme a été mis à jour pour accompagner l'évolution du nombre de collaborateurs et définir un cadre de travail adapté.

Lors du dernier projet de service de Valence, l'accent a été mis sur la refonte de l'organisation interne. Chaque collaborateur a ainsi été invité à redéfinir ses

missions via sa fiche de poste, afin de mieux s'intégrer au sein des équipes pluridisciplinaires et de renforcer l'efficacité de l'accompagnement des adhérents et des salariés.

Même si l'APST 26/07 a nettement amélioré son organisation interne – notamment grâce au recrutement de nouveaux professionnels de santé et à l'agrandissement des locaux – certaines difficultés subsistent.

Ces dernières sont d'autant plus marquées par les récentes évolutions réglementaires, qui exigent un renforcement de la prévention en entreprise, et par un environnement concurrentiel accentué par la pénurie de ressources humaines qualifiées dans les Services de Santé au Travail.

C'est pourquoi la Direction de l'APST 26/07, dans un esprit d'amélioration continue, se doit de réajuster régulièrement son fonctionnement pour répondre aux besoins tant de ses salariés que des entreprises adhérentes, en les accompagnant au mieux dans la conduite du changement et le développement de leurs compétences.

Les ressources humaines, qui représentent environ 85 % du budget et constituent l'élément central de la structure, sont au cœur de la politique RH de l'APST 26/07.

Cette politique vise à assurer en permanence la disponibilité des compétences nécessaires à sa mission et à garantir un service de qualité aux adhérents.

Pour atteindre cet objectif, le service RH s'attache à organiser efficacement le travail et à optimiser le fonctionnement interne de l'Association. Il veille également à ce que les collaborateurs restent motivés et trouvent un sens à leur travail, condition indispensable à la performance de l'APST 26/07 dans une logique de qualité et d'efficience.

LES BESOINS

À la lumière de ces constats, les cinq prochaines années devront relever les défis suivants :

- Garantir un suivi optimal des adhérents et leurs salariés, malgré des évolutions réglementaires majeures qui complexifient le travail des équipes pluridisciplinaires
- Poursuivre le travail sur la qualité de vie au travail de nos collaborateurs internes
- Favoriser un dialogue social ouvert, collaboratif et constructif
- Renforcer l'efficacité de la communication interne
- Stabiliser et fidéliser les équipes pluridisciplinaires existantes afin d'optimiser l'efficience des différents secteurs
- Valoriser et renforcer la marque employeur de l'Association
- Adapter les compétences des professionnels aux nouveaux enjeux

LES OBJECTIFS

La prévention en santé au travail repose aujourd'hui sur des principes fondamentaux : la priorité donnée à la prévention, le rôle central du dialogue social autour des conditions de travail, ainsi que la prévention de la désinsertion professionnelle et l'accompagnement des salariés vulnérables.

Dans ce contexte, et en lien avec les enjeux définis pour les cinq prochaines années, la Direction des ressources humaines se fixe les objectifs suivants :

- Renforcer le sentiment d'appartenance et promouvoir une culture interne fondée sur des valeurs communes
- Clarifier et communiquer en toute transparence sur les rôles et missions de chacun, notamment après les récentes évolutions organisationnelles et la création de nouveaux postes
- Donner du sens aux missions en structurant les parcours professionnels des salariés
- Encourager une écoute active au sein de l'Association
- Adopter un management bienveillant et attentif au bien-être des équipes

LES LEVIERS D'ACTION

La stratégie RH repose pour les cinq prochaines années sur plusieurs axes complémentaires :

- recruter et constituer un vivier de talents,
- offrir une expérience collaborateur enrichissante,
- développer les compétences,
- déployer un système d'information RH performant,
- accompagner les managers et les salariés, fidéliser les équipes,
- promouvoir la RSE
- renforcer l'attractivité de la marque employeur.

L'objectif est de créer un environnement de travail propice à l'atteinte des objectifs, où chacun se sent valorisé et peut exploiter pleinement son potentiel.



Levier n°1 Le recrutement

Internes

Une attention particulière est portée aux candidatures internes. La Responsable des ressources humaines poursuivra les entretiens avec tous les collaborateurs souhaitant évoluer, afin de constituer un vivier interne aligné sur les besoins identifiés lors de leurs entretiens professionnels.

Externes

Pour les recrutements externes, l'Association participera chaque année à des forums afin de faire connaître ses missions. L'accent sera mis sur l'utilisation de supports innovants pour diffuser les offres d'emploi et sur le développement de partenariats ciblés en fonction des besoins spécifiques de l'APST 26/07 dans ses divers domaines d'activité. En collaboration avec le service communication, le service RH adaptera sa stratégie pour accroître la visibilité et l'attractivité de l'Association, tant au niveau départemental que national.

Intégration et fidélisation

Pour garantir une politique de recrutement et de fidélisation de qualité, le service RH renforcera son dispositif d'intégration. Le parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs sera continuellement enrichi et structuré. Ainsi, les nouveaux embauchés bénéficieront d'une formation en e-learning sur les missions et le fonctionnement des SPSTI, accompagnée d'un livret d'accueil exhaustif dont la lecture sera facilitée par une vidéo et/ou un tutoriel. Un suivi régulier sera organisé jusqu'à douze mois afin de permettre à chaque salarié d'assimiler ses missions, de développer rapidement ses compétences et de se sentir légitime dans son poste.

Levier n°2 La cartographie des compétences

Afin de fidéliser nos collaborateurs et élargir nos compétences, nous devons établir une cartographie des compétences existantes et nécessaires pour couvrir l'ensemble des besoins de nos adhérents en fonction des secteurs d'activité et intégrer les données dans un référentiel des emplois et des compétences de l'Association.

Ce référentiel aura une place cruciale au sein d'une démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) que l'APST 26/07 souhaite développer et structurer sur les prochaines années. La cartographie permettra à la Direction d'élaborer des parcours professionnels clairs et plus individualisés, favorisant le développement des compétences tout en répondant aux exigences changeantes de la réglementation. Le référentiel devra être revu régulièrement et au moins entre chaque projet de service afin de rendre plus lisibles, entre autres, les passerelles entre les emplois.

Levier n°3 La formation

Pour accompagner l'évolution de chacun tout au long de son parcours professionnel, un plan de développement des compétences est déployé chaque année : il garantit à chacun de pouvoir tenir à jour ses connaissances, de développer de nouveaux savoir-faire. Il vise à aligner les compétences des salariés de l'APST 26/07 sur les objectifs et les besoins de l'Association, tout en favorisant la croissance et le développement personnels.

Chaque année, l'APST 26/07 consacre un budget significatif à la formation de ses salariés afin que ces derniers puissent exercer leurs missions pleinement et sereinement.

En parallèle, nos salariés ont la possibilité de participer à de nombreux colloques et webinaires et de temps juridiques adaptés aux postes (médecins, infirmières, secrétaires, administratifs).



Levier n°4

Le Système d'Information pour les Ressources Humaines (SIRH)

Le projet de service 2025-2029 sera marqué par l'implémentation d'un Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH).

Cette évolution répond à la croissance continue des effectifs de l'APST 26/07, accentuée par la fusion avec le site de Tournon en 2022, qui a généré un flux supplémentaire de collaborateurs.

À mai 2025, l'association compte 85 salariés, rendant nécessaire l'adoption d'un outil structurant pour optimiser la gestion des ressources humaines.

L'intégration d'un SIRH apportera des bénéfices significatifs en permettant au service RH et comptable d'automatiser certaines tâches administratives, d'améliorer la fiabilité des processus et de gagner en efficacité.

Parmi les fonctionnalités essentielles, le SIRH facilitera la gestion du temps de travail, des notes de frais, des visites médicales, des formations obligatoires, ainsi que la planification des entretiens annuels d'évaluation et professionnels.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans le projet de dématérialisation engagé par l'APST 26/07 depuis plus d'un an, en cohérence avec sa politique RSE.

Enfin, le SIRH permettra de générer et d'exploiter des tableaux de bord RH exhaustifs, fournissant des données précises pour orienter une véritable stratégie de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Levier n°5

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

Bien que l'APST 26/07 ne soit pas tenue de mettre en place un accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) en raison de son effectif, la Direction souhaite néanmoins déployer des mesures favorisant l'évolution de carrière de ses collaborateurs, tout en veillant aux intérêts de l'Association.

Dans un contexte marqué par la restructuration des classifications, la redéfinition des emplois-repère et les évolutions législatives successives liées à la loi santé, il devient essentiel d'anticiper la transformation des métiers et d'identifier les compétences à développer en interne.

Cette démarche permettra au service RH de piloter efficacement la formation, les plans de carrière et d'accompagner l'évolution des collaborateurs, garantissant ainsi un service de qualité aux adhérents, quel que soit leur secteur d'activité.

Par ailleurs, une approche prévisionnelle des besoins en compétences et des départs à la retraite facilitera la

mise en place d'une stratégie de recrutement adaptée et qualitative.

Pour cela, l'élaboration d'indicateurs clés tels que la pyramide des âges, le suivi des effectifs et du turn-over sera essentielle afin d'orienter les décisions stratégiques en matière de gestion des ressources humaines.

Levier n°6

Le climat social

L'APST 26/07 accorde une importance primordiale au climat social, convaincue que le bien-être des collaborateurs est un levier essentiel de motivation, d'engagement et de performance collective. Fidèle à ses valeurs de santé au travail, l'Association place l'humain au centre de ses priorités, en veillant à offrir un environnement de travail serein, équilibré et propice à l'épanouissement professionnel.

Dans cette optique, la qualité de vie et conditions de travail (QVCT) fait l'objet d'un engagement fort et d'une attention constante. La Direction, en collaboration étroite avec les membres du CSE, poursuivra activement cet enjeu pour identifier des axes d'amélioration, bâtir un plan d'action durable et co-construire des solutions permettant d'évoluer ensemble vers un climat social toujours plus harmonieux.

- Le renforcement de la communication interne, garantissant transparence et fluidité des échanges,
- Un dialogue social constructif, basé sur l'écoute et la concertation entre la Direction et les représentants du personnel,
- L'équité et la reconnaissance, facteurs clés pour maintenir un climat de confiance et de respect mutuel.

L'ensemble des acteurs – élus du CSE et membres de la Direction – s'investira encore pleinement dans cette démarche, avec la conviction que préserver et améliorer le climat social est un enjeu crucial. Un climat sain et positif permet non seulement de garantir une QVCT optimale, mais aussi de limiter l'absentéisme et le turn-over, tout en renforçant l'image et l'attractivité de l'Association en tant qu'employeur.

Parce que le bien-être des collaborateurs impacte directement la performance globale, l'APST 26/07 s'engage à analyser et suivre attentivement les indicateurs sociaux, à partager ces résultats avec le CSE et à mener une réflexion commune pour apporter des réponses adaptées et durables aux besoins des équipes.



Espace de pause à l'APST 26/07

Levier n°7

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

L'APST 26/07 place la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) au cœur de ses préoccupations, convaincue qu'un environnement de travail épanouissant est essentiel au bien-être, à l'engagement et à la performance de ses collaborateurs. Cette démarche globale englobe des thématiques clés, telles que :

- Le développement des talents par le parcours d'intégration, le plan de développement des compétences, les entretiens annuels...
- L'égalité professionnelle, garantissant des opportunités équitables pour tous,
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, favorisant une organisation du travail respectueuse des besoins individuels,
- L'amélioration des conditions de travail : prévention des risques (DUERP, TMS), aménagement des espaces et optimisation des déplacements,
- Le renforcement du climat social et du dialogue social, essentiels à un environnement de travail serein et motivant,
- Le développement d'une posture managériale avec un accompagnement spécifique des managers sur les enjeux de la QVCT.

Bien que l'APST 26/07 n'ait pas négocié d'accord spécifique sur la QVCT, l'Association s'engage depuis plusieurs années à améliorer continuellement les

conditions de travail de ses collaborateurs. Dans le cadre du projet de service 2025-2029, cette dynamique sera renforcée, avec une approche de co-construction, en étroite collaboration avec les équipes et les représentants du personnel.

L'APST 26/07 entend aller plus loin dans sa démarche en mettant en place un référentiel de compétences, afin de mieux identifier et accompagner les évolutions professionnelles. Une formation spécifique des managers à la QVCT sera également déployée pour les sensibiliser aux enjeux de bien-être au travail et aux bonnes pratiques managériales.

Par ailleurs, la Direction envisage d'instaurer un Bilan Social Individuel (BSI) pour chaque salarié. Ce document personnalisé recensera l'ensemble des éléments de rémunération et des avantages associés (salaire, mutuelle, tickets restaurant, congés, formation, avantages sociaux...).

Il s'agit d'un outil de transparence et de valorisation, permettant de renforcer la fidélisation, d'attirer de nouveaux talents et de faciliter le dialogue entre l'Association et ses collaborateurs.

Mettre en avant une politique forte en matière de Qualité de Vie et des Conditions de Travail est désormais un levier stratégique, de plus en plus reconnu comme un pilier essentiel de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). En investissant dans la santé, le bien-être et le développement professionnel de ses équipes, l'APST 26/07 réaffirme son engagement en

favorable d'un modèle de travail durable, respectueux et performant pour tous.

Levier n°8

La marque employeur

Dans le cadre de ce projet, l'APST 26/07 souhaite renforcer et promouvoir sa marque employeur en s'appuyant sur des valeurs humaines authentiques. L'amélioration de la communication interne et externe, associée à une politique ambitieuse en matière de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), contribuera à renforcer son attractivité et son image auprès des candidats, des collaborateurs et des adhérents.

Dans un contexte marqué par une rareté des talents formés en santé au travail, les valeurs portées par une organisation jouent un rôle déterminant dans le choix des candidats. S'engager activement en faveur du bien-être au travail est donc essentiel pour attirer, fidéliser et motiver les équipes. Placer l'humain au cœur des priorités permet non seulement de développer un environnement de travail épanouissant, mais aussi de favoriser un climat de confiance et d'engagement durable.

Une QVCT valorisée et incarnée par l'APST 26/07 contribuera à transformer les collaborateurs en véritables ambassadeurs de l'Association.



LE CALENDRIER

LES AXES	2025	2026	2027	2028	2029
SIRH	SIRH en place et conforme au 1er janvier				
RECRUTEMENT	Amélioration de sa politique de recrutement et d'intégration du nouvel arrivant. Utilisation de nouveaux supports de diffusion d'offres d'emploi				
CARTOGRAPHIE DES COMPÉTENCES					
GEPP					
PLAN DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES					
CLIMAT SOCIAL					
QVCT	Mise en place du BSI Formation des managers à la QVCT				
MARQUE EMPLOYEUR ET RSE					

LE PROJET QUALITÉ



CADRE RÉGLEMENTAIRE

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a instauré la mise en place d'une démarche de certification devant permettre à l'ensemble des SPSTI de s'inscrire dans une démarche progrès, de qualité et de proactivité.

La certification vise à s'assurer que l'ensemble des services rendus par les SPSTI et les processus y afférents soient réalisés de manière effective et homogène.

Art. L. 4622-9-3 du Code du Travail :

« Chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises fait l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels 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 au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données

à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ainsi qu'à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

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 service de prévention et de santé au travail interentreprises aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à l'article L. 4624-8-2 du présent code. »

Le décret n° 2022-1031 du 20 juillet 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des SPSTI précise les principes et plusieurs éléments de cadrage du cahier des charges de la certification.

La certification est délivrée par un organisme certificateur dans le respect des conditions et des modalités définies par l'arrêté du 27 juillet 2023 fixant le cahier des charges de certification des SPSTI, l'AFNOR SPEC 2217 et le plan de contrôle.

LE RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION

Le référentiel SPEC 2217 de l'AFNOR, spécifique aux SPSTI, décrit les exigences relatives à la réalisation de l'ensemble de l'offre socle de service définie par le décret n°2022-653 du 25 avril 2022.

Cette certification sera délivrée pour une période comprise entre un et cinq ans, en fonction du niveau de certification atteint par chaque SPSTI.

3 niveaux sont définis :

NIVEAU 1

« ENGAGEMENT DES PROCÉDURES »

DURÉE 2 ANS MAXIMUM, NON RENOUELABLE

il correspond à une phase d'engagement des procédures par le SPSTI, par la mise en œuvre des moyens humains, organisationnels et fonctionnels que le service a déployé pour répondre aux exigences

NIVEAU 2

« ENGAGEMENT ET MAÎTRISE
DES PROCÉDURES »

DURÉE 3 ANS MAXIMUM, NON RENOUELABLE

il atteste de la mise en œuvre des moyens humains, organisationnels et fonctionnels que le SPSTI a déployé pour répondre aux exigences ainsi que de la maîtrise des outils d'évaluation

NIVEAU 3

« CONFORMITÉ ET PILOTAGE
DE LA DÉMARCHE »

DURÉE 5 ANS

atteste que le SPSTI dispense à ses entreprises adhérentes l'ensemble des services prévus par l'offre socle de service conformément aux critères de qualité et d'effectivité fixés par le référentiel.

Le SPSTI est en mesure de démontrer un réel pilotage de sa démarche sur le long terme et d'apporter des résultats probants et d'amélioration continue.

Le SPSTI justifie de la mise en œuvre de l'ensemble des mesures prévues et justifie les écarts constatés.



LE PILOTAGE DE LA DÉMARCHE

Pour répondre à cette exigence réglementaire, la Direction de l'APST 26/07 et la gouvernance ont pris la décision de s'engager dans une démarche d'amélioration continue.

Cette volonté a été formalisée dans une politique qualité partagée avec l'ensemble des salariés.

Le service a mis en place, dès 2022, des superviseurs de la démarche d'amélioration continue qui ont pour mission d'assurer la coordination, l'animation et la gestion de la certification.

Ils ont également en charge d'apporter un soutien méthodologique et organisationnel aux groupes de travail et d'assurer le suivi de la démarche au quotidien.

Un tableau de bord de la démarche est suivi en interne permettant de mesurer l'état d'avancement de la démarche.

La Direction a également souhaité instaurer un comité de pilotage pluridisciplinaire qui a notamment pour mission de fixer les priorités de la démarche en terme d'organisation, de suivre l'avancée du travail et de garantir que les procédures mises en place en interne soient conformes aux exigences du référentiel.

Le comité de pilotage réunit les personnes suivantes :

- Animation réalisée par les superviseurs de la démarche d'amélioration continue :

Sabrina GARCIA Animatrice QSE	Cédric GARMY Ingénieur en prévention et chargé de Projets	Céline BOULET Directrice adjointe et Directrice des Opérations
---	---	--

- Participation :

Mandy AIGUEBONNE Directrice du service	Virginie DELORME Ingénieur en prévention et Responsable du Pôle Prévention	Amélie DINET-COURTIAL Responsable du secrétariat médical et référente statistique et suivi d'activité
---	---	---

Zouhour BEN AMOR Médecin du travail	Joris BETON Coordonnateur des IST
--	--

Ce comité se réunit tous les trois mois afin de faire un point d'avancée sur la démarche et définir les actions à venir.

Enfin, des groupes de travail ont été constitués. Ils ont pour objectif la réalisation des livrables attendus dans le cadre du référentiel.

Ces groupes ont été organisés sur la base d'une méthodologie de projet avec un pilote et un référent méthode chargé d'apporter un appui méthodologique à la démarche.

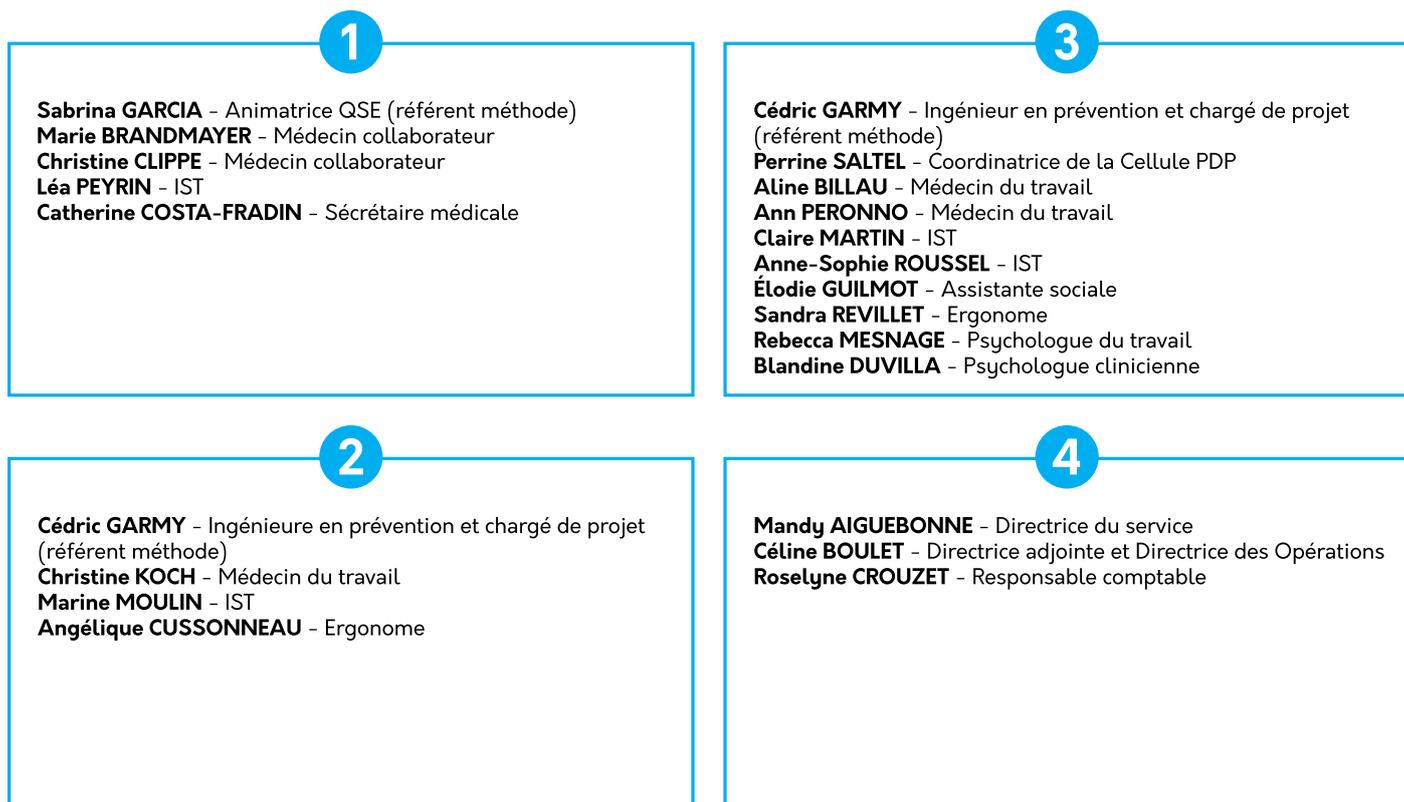


Une nouvelle organisation pourra éventuellement être redéfinie après l'audit dans le cadre de la démarche d'amélioration continue.

Organisation démarche d'amélioration continue :



COMPOSITION DÉTAILLÉE DES GROUPES



L'ORGANISATION DE LA DÉMARCHE

Des procédures ont été élaborées afin de permettre à chaque collaborateur de disposer des éléments organisationnels facilitant le travail en équipe pluridisciplinaire et la continuité de service.

Ce travail autour de la certification permet d'harmoniser les pratiques en vue d'une organisation plus fluide, de valoriser le travail des salariés au sein du service et d'améliorer le service rendu aux adhérents tout comme l'image du service.

Un cadre commun a été fixé en laissant l'indépendance technique au corps médical tout en prenant en compte le contexte de pénurie médicale.

Des concertations ont été nécessaires pour arriver à rédiger les procédures structurant l'activité du service.

LES OBJECTIFS

Les objectifs à court terme

L'APST 26/07 a pour objectif de répondre aux exigences réglementaires sur l'ensemble des missions définies par le référentiel et atteindre le niveau 1 de la certification en 2025.

L'ensemble du personnel devra s'appropriier ces procédures dans leurs usages quotidiens. Il sera également envisagé le recrutement pérenne d'un professionnel dédié au suivi de la démarche de certification / démarche qualité.

Les objectifs à moyen terme

Les indicateurs de suivi prévus par le référentiel de certification seront mis en place progressivement. Ils permettront d'évaluer et mesurer la qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'offre soclé.

Cela nécessite que l'ensemble des salariés de l'APST 26/07 trace son activité de manière à pouvoir valoriser toutes les actions réalisées au sein du service.

Les écarts constatés feront l'objet d'un plan d'actions permettant de les résoudre. Ces actions doivent permettre d'atteindre le niveau 3 de certification en 2027 délivrée pour une période de 5 ans.

Les objectifs à long terme

Le pilotage de la démarche devra se poursuivre afin de maintenir une dynamique de progrès. Le plan d'actions sera suivi pour évaluer l'effectivité et l'efficacité des actions correctives.

Les résultats et les améliorations constatées seront pris en compte pour le renouvellement de l'agrément.

Le service pourrait envisager d'investir à long terme dans un logiciel qualité afin d'assurer un pilotage optimal du système de management de la qualité.



LES LEVIERS D'ACTION

Afin d'assurer une continuité dans la mise en place des procédures et tenir informé les acteurs de la démarche d'amélioration continue, des éléments de communication sont présents au sein du service :

- Une présentation des nouvelles procédures est réalisée à destination des salariés de l'APST 26/07 au moment du lancement.
- Un flash info' certif est diffusé aux instances et au personnel de l'APST 26/07 deux à trois fois par an.
- Les adhérents sont régulièrement tenus informés de l'avancée de la certification par une information envoyée par mail ou sur les réseaux sociaux.
- Des points d'avancement sont réalisés de manière régulière en réunion métier ou réunion institutionnelle et auprès des instances de gouvernance.
- Des indicateurs de suivi sont communiqués à l'ensemble du personnel et aux instances de gouvernance en points secteurs.

De plus, les superviseurs de la démarche sont présents au quotidien pour répondre aux questions des salariés. Ils participent et s'inscrivent à la démarche à travers la participation à la commission qualité régionale du réseau PRESANSE permettant un partage de bonnes pratiques entre SPSTI et un soutien régional et national dans la démarche de certification.

Les outils d'évaluation interne

Audits internes

Des audits internes seront mis en place en amont de l'audit de certification permettant à l'APST 26/07 de faire un état des lieux de l'état d'avancement de la démarche. De plus, des audits ponctuels pourront être réalisés afin d'assurer la bonne réalisation de la démarche. Un retour aux salariés de l'APST 26/07 et aux instances de gouvernance sera réalisé à l'issue.

Suivi des procédures

Suite à la diffusion des procédures, une évaluation et un suivi sont réalisés lors de points secteurs organisés entre la Direction et les pôles médicaux et lors des réunions métier pour le pôle technique.

Les outils d'évaluation externe

Audits externes

Des audits externes seront réalisés :

- Audits croisés à blanc (réalisés par un SPSTI autre que l'APST 26/07 visant à faire un pré-audit avant l'audit final)
- Audits de certification (réalisés par un organisme certificateur, ils ont pour objectif de vérifier la conformité du système aux exigences du référentiel de certification et de la réglementation)
- Audits de surveillance (réalisés par un organisme certificateur, ils ont pour objectif (après être certifié) de vérifier la bonne application et le respect des critères et indicateurs du référentiel de certification)

Enquêtes de satisfaction

L'APST 26/07 a mis en place plusieurs enquêtes à destination des adhérents et leurs salariés :

- des enquêtes de satisfaction globales chaque année à destination des adhérents
- des enquêtes de satisfaction sur le parcours du salarié. Un bilan est réalisé au trimestre et annuellement.
- des enquêtes après chaque action collective. Un bilan est réalisé après chaque action et annuellement.
- des enquêtes à destination des adhérents et des salariés bénéficiant d'un accompagnement par la Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP). Un bilan est réalisé après chaque action et annuellement.

Les enquêtes de satisfaction permettent de mesurer la perception des adhérents et des salariés sur le niveau de satisfaction de leurs besoins et attentes ainsi que sur les impacts des actions réalisées par l'APST 26/07.



AUDIT CROISÉ

Une évaluation de ces enquêtes est réalisée la première année de leur mise en place afin de déterminer un niveau de départ et un objectif pour l'année suivante.

Pour 2024, le taux global de satisfaction est de 66%. Il est attendu une hausse annuelle de 4 points pour arriver à un taux de 85% à la fin de ce projet de service. A partir de l'analyse des enquêtes de satisfaction, le service met en place, si nécessaire, des actions correctives.

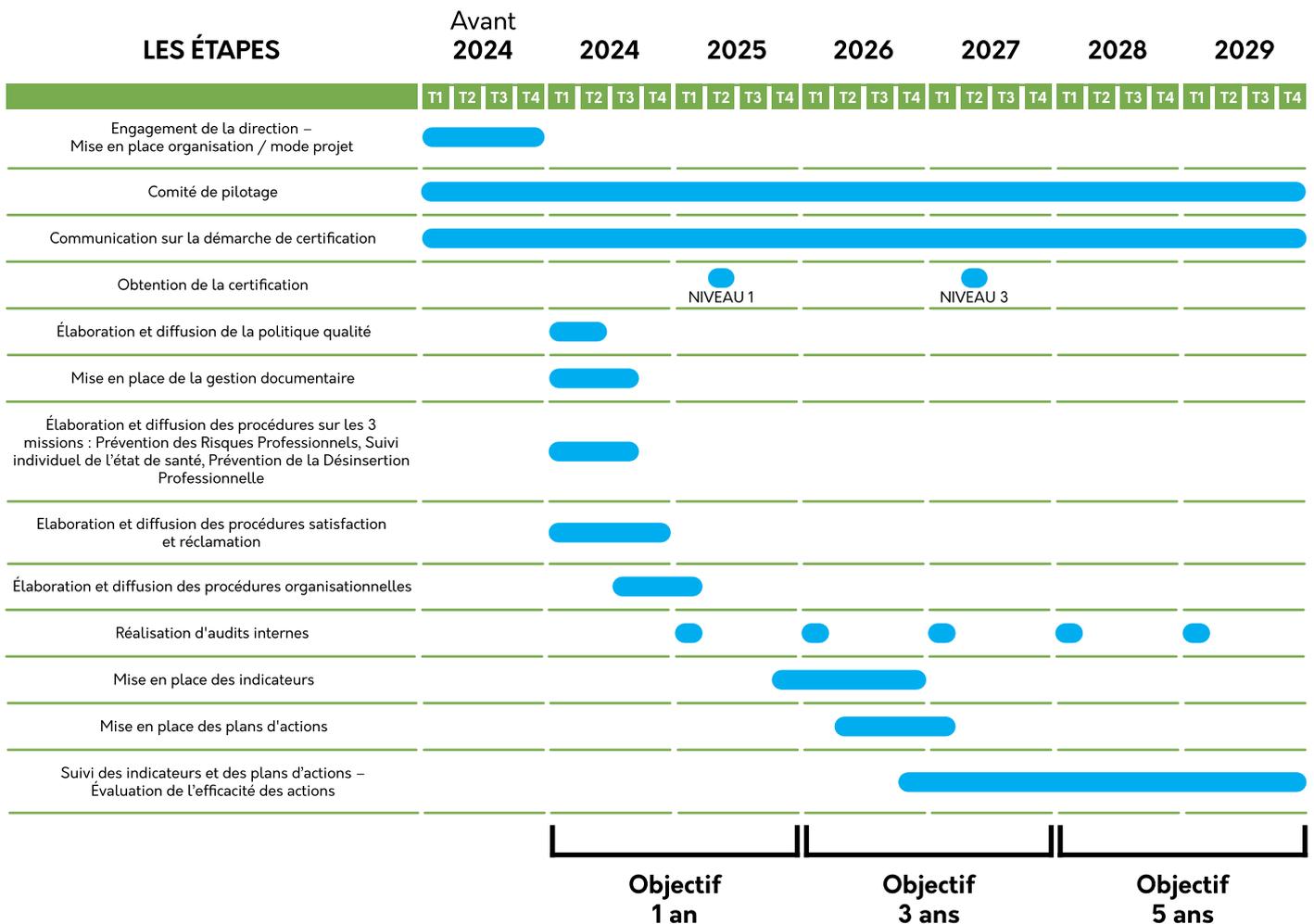
Formulaire de réclamation

Concernant les réclamations, un formulaire est mis en place à destination des adhérents et leurs salariés. Les réclamations sont traitées et une réponse est apportée sous 15 jours ouvrés.

A partir de l'analyse et le suivi des réclamations, la Direction met en place, si nécessaire, des actions correctives.



LE CALENDRIER



LE PROJET RSE



LES CONSTATS

L'APST 26/07 souhaite développer des pratiques de développement durable. Pour accompagner ce projet, une chargée de mission communication et relation adhérent référente RSE a été recrutée au cours du printemps 2024.

Nous avons l'ambition d'être une structure éco-responsable en orientant nos achats pour limiter l'impact sur l'environnement et favoriser un engagement sociétal.

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) désigne l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec les parties prenantes.

Elle vise à favoriser un développement durable en répondant aux attentes de la société tout en conciliant les objectifs économiques de l'entreprise avec le respect des personnes, de l'environnement, et des lois.

En adoptant une démarche RSE, l'APST 26/07 s'engage à agir de manière éthique et transparente, tout en contribuant positivement au bien-être de nos salariés, nos adhérents et les communautés locales.

1 RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Partenariat avec des Fournisseurs Responsables :

Nous privilégions les fournisseurs locaux pour des services tels que la restauration, les travaux, et autres prestations, afin de soutenir l'économie locale et réduire l'impact environnemental.

Partenariats et Soutien Local :

Nous soutenons activement des associations et projets locaux, comme le "Trail Rose", ainsi que d'autres initiatives à caractère sportif ou solidaire grâce à des dons.

2 RESPONSABILITÉ SOCIALE

Lutte contre les Discriminations :

Mise en œuvre des politiques inclusives RH garantissant l'égalité des chances pour tous les salariés, indépendamment de leur âge, sexe, origine ou situation de handicap.

Promotion de la Santé et Sécurité au Travail :

Participation à des initiatives de lutte contre la sédentarité (ex. : Afterwork Running) et organiser des ateliers de prévention sur des thèmes tels que les addictions (ex. : Mois sans tabac, Dry January).

Conciliation Vie Professionnelle et Personnelle :

Nous favorisons l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle via le télétravail, des horaires flexibles, et l'attribution de RTT.

3 RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Management Environnemental et Bien-être :

Mise en place de dispositifs améliorant la qualité de vie au travail (ex. : chèques-vacances, tickets restaurant) et aménager des espaces de travail optimisés (open space avec zones insonorisées, espaces individuels/collectifs). Promouvoir des valeurs telles que l'engagement, la bienveillance et le travail en équipe.

Éco-Conception et Gestion Énergétique :

Distribution de gourdes en inox, installation de fontaines à eau, régulation des températures pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, remplacement des ampoules par des LED et aménagement de parkings pour vélos.

Prévention et Recyclage des Déchets :

Engagement dans le recyclage avec des contrats pour la gestion des déchets, la numérisation des documents / dossiers médicaux salariés / facturation / bulletin de paie pour réduire l'utilisation de papier. Mise en place de bacs de recyclage dans l'entreprise mais également une réduction des impressions avec la mise en place d'imprimantes partagées.

LES BESOINS

Intégrer les principes de la RSE dans toutes les activités du service, en mettant en œuvre des actions concrètes qui favorisent la durabilité environnementale, la responsabilité sociale, et le bien-être des salariés et adhérents.

Renforcer notre marque employeur pour nous démarquer dans l'environnement local.

LES OBJECTIFS

1 RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Sensibilisation des adhérents :

Nous souhaitons sensibiliser nos adhérents et leurs salariés aux impacts environnementaux et sociaux de leurs choix, à travers divers canaux de communication tels que les réseaux sociaux, des mailings, des ateliers et des événements.

3 RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Management Environnemental et Bien-être :

Mise en place d'une charte de fonctionnement interne et ancrage/partage de celle-ci au service de notre qualité de vie au travail et de nos adhérents. **Délai : 1 an**

Éco-Conception et Gestion Énergétique :

Proposition aux salariés de calculer leur empreinte carbone. **Délai : 1 an**

Participation à des événements de sensibilisation au covoiturage / circulation douce. **Délai : 1 an**

Projet installation de bornes de recharge pour véhicules électriques. **Délai : 3 ans**

Prévention et Recyclage des Déchets :

Participer à des événements écologiques, tels que le "World Clean Up Day" ou la "Semaine du Développement Durable". **Délai : 3 ans**

Engagement pour la Biodiversité :

Développer des initiatives telles que des formations sur le développement durable, l'installation de bacs de jardinage partagés pour les salariés ou encore de nichoirs pour favoriser la biodiversité locale. **Délai : 5 ans**

Produits de nettoyage respectueux de l'environnement :

Adopter des produits conformes avec FDS (fiches de données de sécurité). **Délai : 1 an**



LE PROJET SYSTÈME D'INFORMATION RGPD



LE CONTEXTE

La Direction de l'APST 26/07 a souhaité réaliser des investissements informatiques afin d'offrir à ses collaborateurs des outils modernes et adaptés à leurs pratiques.

Un logiciel métier et une infrastructure ont été mis en place sur les deux sites (Valence et Tournon) permettant une continuité de service et un suivi sécurisé des salariés.

L'accès aux mêmes outils permettent le travail en équipe pluridisciplinaire pour une gestion optimale et un gain de temps des utilisateurs.

La traçabilité attendue dans le cadre de la certification et la réforme de la loi du 2 août 2021 est désormais possible grâce au logiciel métier afin que le service puisse s'inscrire dans une démarche de progrès.

La traçabilité et le pilotage de l'activité à travers l'outil permettent ainsi de valoriser le travail et les actions réalisées par les équipes au profit des entreprises adhérentes.

Le service s'est également inscrit dans une démarche de digitalisation des dossiers médicaux en 2024 afin de répondre aux exigences du décret no 2022-1434 du 15 novembre 2022 du DMST (Dossier Médical en Santé au Travail).

Cela nous a permis de ne plus stocker les dossiers sur site pour des raisons notamment de sécurité, de partage pour la continuité de service entre collaborateurs en charge d'un salarié suivi tout comme d'envisager l'interopérabilité avec le DMP.

L'APST 26/07 fait de la sécurisation des données une priorité dans un contexte où les établissements ou service dans le domaine de la santé sont la cible principale des cyberattaques.

Depuis 2024, le service a débuté des audits internes permettant de faire un état de lieux du niveau de sécurité de son système d'information.

Celui-ci a fait apparaître des failles sur lesquels l'APST 26/07 se doit d'intervenir. À la suite des résultats obtenus, un audit extérieur de sécurité a été réalisé en fin d'année 2024 visant à avoir un état détaillé des points de vigilance et des axes d'amélioration.

Depuis 2023, plusieurs sensibilisations sur les risques liés à la cybersécurité ont été mises en place auprès des salariés afin de réduire les risques et les failles (humaines, informatiques) en restant attentifs et vigilants aux actualités.

Une charte informatique a été mise en place en 2024 et remise à chacun des salariés. Elle a pour objet de sensibiliser les salariés sur leurs responsabilités au regard du matériel informatique, des services et des ressources appartenant et fournis par l'APST26/07 afin d'instaurer un usage conforme à la législation.

LES OBJECTIFS

Objectif n°1

Sécurisation du système d'information

L'APST 26/07 place la cybersécurité au cœur de ses priorités. D'ici 2026, l'intégralité de notre système d'information devra être sécurisée grâce à la mise en œuvre d'une Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI).

Celle-ci sera accompagnée d'un Plan d'Assurance Sécurité (PAS) précisant les responsabilités de nos fournisseurs. Ces documents refléteront la vision stratégique de la Direction en matière de sécurité des systèmes d'information et détailleront les règles de sécurité applicables. Ils seront partagés avec tous les utilisateurs, permettant ainsi à chacun de contribuer à l'amélioration de la culture de sécurité.

Au cours de cette même période, l'APST 26/07 devra également élaborer sa Politique Générale de Sécurité des Systèmes d'Information de Santé (PGSSI-S), laquelle établira les règles de sécurité applicables aux données de santé.

Ces deux politiques feront l'objet d'une révision annuelle afin de s'adapter aux évolutions de la réglementation et de la cybersécurité.

L'APST 26/07 veillera également à se tenir régulièrement informée des nouvelles directives européennes en matière de cybersécurité, notamment la directive NIS-2, qui étend ses objectifs et son champ d'application pour renforcer la protection tant au niveau national qu'europpéen.

Afin d'assurer une continuité, les sensibilisations sur la cybersécurité seront également déclinées à l'arrivée des nouveaux collaborateurs ainsi qu'une fois tous les trois ans à l'ensemble des salariés. Une veille sera également assurée afin de maintenir la vigilance des utilisateurs sur ce risque.

Enfin, les axes d'améliorations pour les cinq ans à venir seront :

- Sécurisation de notre système d'information en s'appuyant sur le guide d'hygiène de l'ANSSI,
- L'élaboration d'un plan de reprise et de continuité d'activité (PRA/PCA),
- Rédaction des procédures et des documents techniques tel que PSSI/PAS et PGSSI-S, des schémas du SI, etc....,
- Mise en place d'une politique de sauvegarde des données,
- Mise en place d'une veille technologique et réglementaire, Réalisation d'un audit externe et d'une campagne de "phishing" à intervalle régulier,

Objectif n°2

Sécurisation des données personnelles

En 2023, l'APST 26/07 a lancé sa démarche de mise en conformité avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), en partenariat avec le cabinet CYBERSECURA, spécialisé dans le conseil en protection des données. Un Délégué à la Protection des Données (DPO) a été nommé. L'APST 26/07 s'engage ainsi à informer de manière claire et accessible les personnes concernées par les traitements effectués. Un suivi régulier est mis en place pour garantir une conformité continue, en prenant en compte les évolutions des obligations légales.

Pour sensibiliser les entreprises adhérentes et leurs salariés à la protection des données personnelles, des actions de communication devront être organisées chaque année. Ces sessions visent à informer sur les bonnes pratiques, les droits des personnes, et les responsabilités de chacun en matière de données personnelles.

L'APST 26/07 s'engage également à maintenir son registre des traitements de données personnelles à jour de manière régulière, en révisant chaque fiche de traitement annuellement si besoin, ou dès qu'un traitement est modifié ou ajouté, et en tenant compte des évolutions réglementaires. En 2025, une priorité sera accordée à la réalisation d'analyses d'impact sur la protection des données afin d'évaluer les traitements susceptibles de présenter un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées. Ces analyses permettront d'identifier les risques, de mettre en place des mesures de protection adéquates et d'assurer que les traitements respectent pleinement le RGPD.

Enfin, des mesures de sécurité robustes seront mises en place pour protéger les données contre tout accès non autorisé, altération ou perte. Ces mesures incluront des contrôles d'accès stricts ainsi que des audits de sécurité réguliers pour garantir leur efficacité.



Objectif n°3

Système d'information numérisé

Le logiciel métier choisit par le service permet de suivre les problématiques de santé au travail et peut ainsi être un outil d'aide à la veille épidémiologique.

Pour répondre aux exigences du référentiel de certification, l'APST 26/07 devra mettre en place les dispositifs suivants sur l'outil métier :

Le portail adhérent : Un nouvel espace connecté à destination des adhérents et des salariés sera mis en place en 2025 au sein du service dans l'objectif de pouvoir leur offrir une meilleure visibilité de leurs suivis ou de leurs demandes

Le suivi des indicateurs avec la saisie des thésaurus harmonisés via des extractions sur les bases de données et l'harmonisation des saisies.

L'Identité Nationale de Santé (INS) : il devra être mis en place en 2025 permettant de référencer les données de santé avec une identité unique, pérenne, partagée par l'ensemble des professionnels de santé. L'APST 26/07 devra veiller à être conforme au référentiel décrivant les conditions et modalités de mise en œuvre de l'obligation de référencement des données de santé et faire appliquer les procédures en interne afin d'identifier la personne concernée et reçue.

Objectif n°4

Équipement informatique

En 2025, un inventaire global du matériel devra être effectué. Une politique de la gestion du matériel informatique sera réalisée d'ici 2026 dans l'objectif de définir les priorités d'achats et d'avoir une vision à long terme de son renouvellement, en fonction des besoins du service et de l'évolution de nos métiers sur les 5 prochaines années.

D'ici 2029, l'APST 26/07 prévoit d'accélérer l'utilisation des outils collaboratifs (gestion documentaire, Microsoft 365...). Des formations seront prévues pour l'utilisation de ces outils.

LE CALENDRIER

LES ÉTAPES	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Sécurisation du système d'information	■					
Élaboration d'un plan de reprise et de continuité d'activité	■					
Mise en place portail connecté adhérents	■					
Mise en place INS	■					
Inventaire du matériel	■					
Mise en place d'une politique de sauvegarde des données	■					
Rédaction des procédures / documents techniques		■				
Définition d'une politique de gestion du matériel		■				
Mise en place d'une veille technologique et réglementaire				■		
Réalisation d'un audit externe					■	
Utilisation des outils collaboratifs					■	
Campagne de "phishing" à intervalle régulier						■



ANNEXES

ANNEXE 1 : PRINCIPAUX PARTENAIRES

