2019 - 2023

PROJET DE SERVICE PLURIANNUEL

Présentation du projet de service EPSAT Vosges

Amandine ESQUIS, Directrice

Préambule

I Analyse du contexte 7

Un service en constante adaptation 7
Environnement géoéconomique 7
Typologie des entreprises adhérentes 12
Typologie des entreprises et impact sur l'organisation d'EPSAT Vosges 13
Activité du service de santé au travail 15

II Le service, son organisation, ses équipes 17

Agrément et compétence 17
Gouvernance d'EPSAT Vosges 18
La Commission Médico-Technique 19
Construction des équipes d'EPSAT Vosges 20
Organisation locale par secteur 23
Répartition des ressources par secteur 23
Présentation des coéquipières pluridisciplinaires 24

III Le Projet de Service 26

Bilan d'un premier projet de service, les leviers d'amélioration 26
Les actions futures de prévention EPSAT Vosges 27
Fiches d'actions 28
- Silice 28
- Le risque routier 29
- Prévention de la Désinsertion Professionnelle 30
- Action nouveaux adhérents 31
- Diversification des modes de communication 32
- Fiabiliser les informations de déclarations d'effectifs communiqués par les entreprises 33
- Renforcement et amélioration de la présence en milieu de travail 34

IV Les moyens supports à mettre en œuvre 35

Politique de développement du système d'information 35
Politique de développement des outils interactifs 36
Politique de développement des ressources humaines 37
Locaux et équipements 38
Ressources financières 38

Préambule

« Entreprendre pour la Prévention et la Santé Au Travail » dans les Vosges.

Le projet de service pluriannuel structure toujours aujourd'hui l'activité des services de santé au travail interentreprise. Outil de pilotage du service, il est en grande partie la déclinaison locale structurée des plans nationaux et régionaux de santé au travail.

Le premier projet de service vosgien répondait à une volonté forte de tout entreprendre pour la santé au travail en œuvrant sur 3 niveaux logiquement interconnectés : l'organisation, les actions, la connaissance.

La fusion enfin entérinée, le service a dû se reconstruire autour d'un projet de service ambitieux. Le constat initié au départ a toujours son sens. Après de multiples contraintes organisationnelles, une crise sanitaire sans précédent, nous voici aujourd'hui de nouveau orientés vers des questions structurelles mais aussi structurantes : pertinence de la sectorisation, répartition homogène des effectifs suivis, efficacité des outils, organisation des réunions, dotation des ressources, cadrage des fonctions et harmonisation des savoir-faire. Indépendamment de la personne en charge de la Direction, il s'agit pour le service d'un véritable fil rouge à inscrire dans le temps et à soutenir par une politique Humaine : recrutement du personnel, valorisation des savoir-faire, développement individuel et collectif, attraction et fidélisation du personnel et des talents.

Recenser et répondre aux besoins des entreprises en matière de Santé au Travail

Si chacune des actions du projet vise un objectif particulier, toutes partagent celui de mettre en place davantage de prévention au cœur de l'activité de travail en donnant aux entreprises adhérentes les moyens de participer activement à ce processus.

C'est pourquoi nous souhaitons compléter notre action par un renforcement de la culture prévention. Comment ? Tout d'abord en obtenant de la part de nos adhérents, par notre travail sur le terrain et nos actions d'information et de sensibilisation, une véritable « adhésion » propre à transformer une obligation réglementaire en un processus de mise en œuvre volontaire. En renforçant ensuite nos capacités à manager les connaissances acquises afin de les faire fructifier durablement. Enfin, en participant activement aux campagnes de veille sanitaire, nous positionnant très en amont dans une démarche de prévention.

Le projet pluriannuel du service de santé au travail des Vosges se veut ainsi porteur de changements culturels considérables apportés par la Réforme de la santé au travail, mais également un véritable changement de culture interne axé sur l'humain et l'esprit d'équipe.

Du CPOM au projet de service, la continuité

Le premier projet de service, dynamisé par la signature d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyen (CPOM) conclu entre le service de santé au travail interentreprises agréé EPSAT Vosges d'une part, la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRRECTE aujourd'hui DREETS) et les organismes de prévention des caisses de la sécurité sociale d'autre part, a pris fin en 2019.

La nouveau projet de service ayant pris du retard, un nouveau CPOM signé en 2020 a vu le jour dans l'intervalle, axant ses priorités sur 2 grandes thématiques contemporaines : la prévention de la désinsertion professionnelle mais aussi la silice cristalline, dans le prolongement des plans nationaux et régionaux de santé au travail qui visent à accroitre la cohérence des actions menées par les différents institutionnels de la prévention et à créer une nouvelle dynamique brisant à l'échelle nationale l'isolement des services de santé au travail.

Les signataires, EPSAT Vosges, DIRRECTE (aujourd'hui DREETS) et CARSAT s'engagent ainsi en réels partenaires, dans la conduite dynamique d'actions communes ciblées, placées au cœur du projet de service et déployées sur un département dont il aura été tenu compte des particularités. C'est ainsi que ce nouveau projet de service présenté part du CPOM pour en faire deux axes fondamentaux, continuité du travail déjà commencé au sein des équipes.
D'autres thématiques y seront développées, thématiques davantage centrées sur la communication externe et le renforcement de la présence terrain, là où la prévention prend tout son sens.

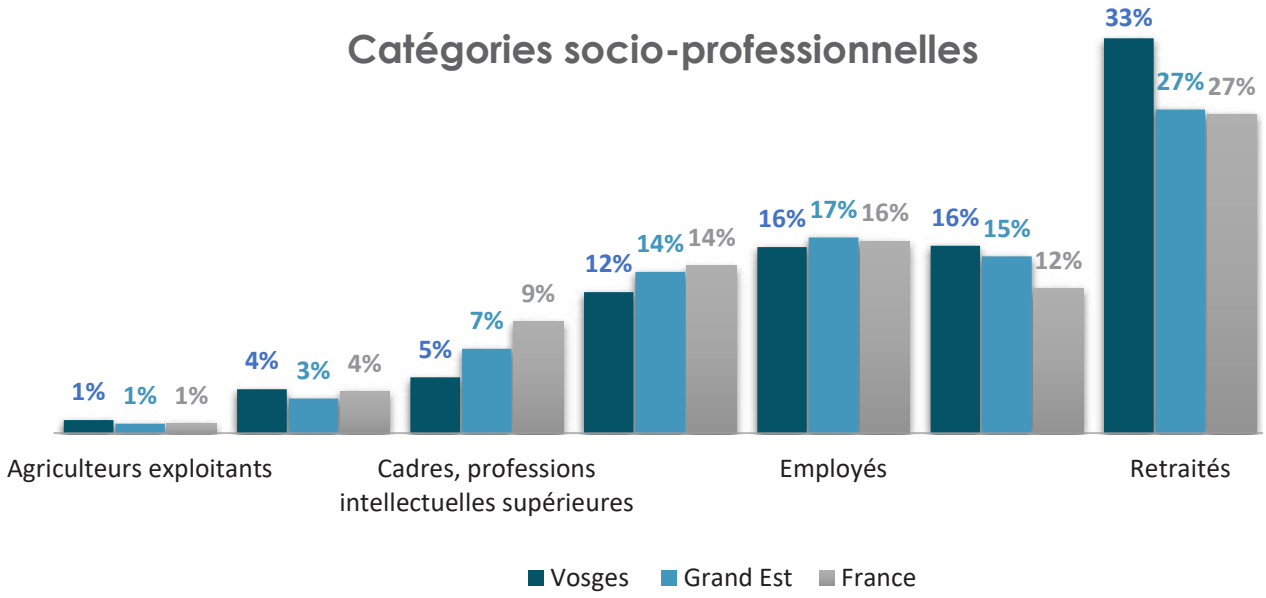
I. Analyse du contexte

epsat Vosges , un service de santé en constante adaptation

ENVIRONNEMENT GEO-ECONOMIQUE

Répartition de la population par catégorie socio-professionnelle		
Catégories SP	**Vosges**	**Grand Est**
Agriculteurs exploitants	1%	1%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	4%	3%
Cadres, professions intellectuelles supérie	5%	7%
Professions intermédiaires	12%	14%
Employés	16%	17%
Ouvriers	16%	15%
Retraités	33%	27%
Autres sans activités professionnelles	14%	17%

Source Insee - RP 2017



Structure de la population par tranche d'âge		
Age	**Vosges**	**Grand Est**
0 à 14 ans	17%	17%
15 à 29 ans	15%	18%
30 à 44 ans	17%	19%
45 à 59 ans	21%	21%
60 à 74 ans	19%	17%
75 ans et plus	11%	9%

Source Insee - RP 2017

LES SECTEURS D'ACTIVITES VOSGIENS

La grande diversité des ressources naturelles du département des Vosges est à l'origine du développement économique du territoire.

L'eau, longtemps ressource énergétique, est omniprésente dans les domaines de l'industrie largement développée, mais aussi du tourisme et du thermalisme. La forêt qui couvre presque la moitié de la superficie du département a également été déterminante dans l'implantation de l'industrie du bois, du papier et du carton.

Principaux secteurs d'activité vosgiens

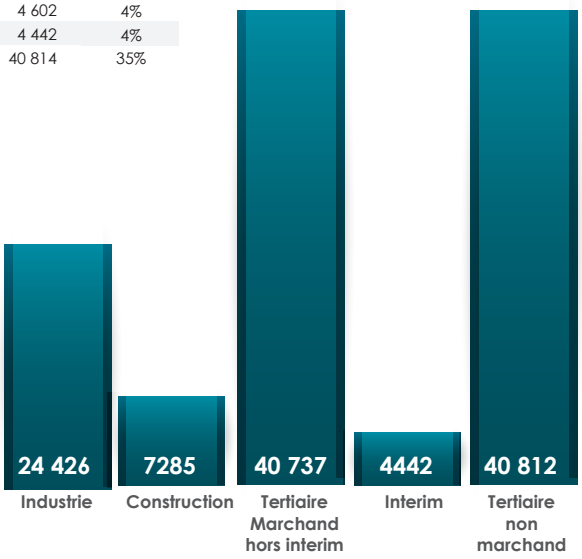
	Etablissements	
	30913	% du total
Agriculture, sylviculture et pêche	4 266	14%
Industries extractives	57	0%
Fab. aliments, boiss. & prdts base tabac	522	2%
Fab. textiles, ind. hab., cuir & chauss.	185	1%
Travail bois, ind. papier & imprimerie	362	1%
Coséfaction et raffinage	2	0%
Industrie chimique	14	0%
Industrie pharmaceutique	0	0%
Fab. ps caou., plas., aut. ps mi. non m.	158	1%
Métallurgie & fab. ps mét. sauf machines	227	1%
Fab. prod. informat., électroniq. & opt.	14	0%
Fabrication d'équipements électriques	20	0%
Fabric. de machines & équipements n.c.a.	66	0%
Fabrication de matériels de transport	30	0%
Aut. ind. manuf.; répa. & inst. de mach.	549	2%
Prdn & distr. élec. gaz vap. & air cond.	290	1%
Gestion eau, déchets & dépollution	254	1%
Construction	3 450	11%
Commerce ; répar. automobile & motocycle	5 650	18%
Transports et entreposage	587	2%
hébergement et restauration	1 838	6%
Édition, audiovisuel et diffusion	137	0%
Télécommunications	25	0%
Act. informatique & svices d'information	279	1%
Activités financières et d'assurance	1 059	3%
Activités immobilières	881	3%
Act. juri., compta., gest., arch., ingé.	1 267	4%
Recherche-développement scientifique	16	0%
Autres act. spécial., scientif. et tech.	566	2%
Act. de svices administratifs & soutien	1 066	3%
Administration publique	878	3%
Enseignement	1 368	4%
Activités pour la santé humaine	1 970	6%
Héb. méd.-soc. & soc. & ac. soc. ss héb.	412	1%
Arts, spectacles & activités récréatives	698	2%
Autres activités de services	1 750	6%

Source : DIRECCTE - 2020

Principaux secteurs d'activité vosgiens

		Salariés	
		117 704	% du total
Industrie	**dont:**	**24 426**	**21%**
	Fab. de denrées alimentaires, boissons et produits à base de tabac	5 398	5%
	Coséf. et raff., ind. extrac., énergie, eau, gestion déchets et dépollution	1 703	1%
	Fab. d'équipements élect., inform.; fab. de machines	1 650	1%
	Fab. de matériels de transports	714	1%
	Fab. d'autres produits industriels	15 061	13%
Construction		7 285	6%
Tertiaire marchand hors intérim		40 737	35%
	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	15 036	13%
	Transports et entreposage	6 034	5%
	Hébergement et restauration	4 790	4%
	Information et communication	607	1%
	Activités financières et d'assurance	2 409	2%
	Activités immobilières	641	1%
	Activités scientifiques et techniques; services admin. et de soutien	6 618	6%
	Autres activités de services	4 602	4%
Intérim		4 442	4%
Tertiaire non marchand		40 814	35%

Source : DIRECCTE - 2020



Métallurgie et transformation des métaux

La filière comprend 357 établissements.
Ses deux activités principales sont la fabrication de **produits métalliques** et la **fabrication de machines et équipements.**

Métallurgie | Fabrication de produits métalliques | Fabrication de matériel de transport | Fabrication de machines et équipements (nca) | Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques | Fabrication d'équipements électriques

L'industrie du bois et du papier

La filière bois/ameublement et à la filière papier répartis au sein de 362 établissements.

Le travail du bois s'organise autour des deux niveaux de transformation :

- La première transformation regroupe les activités de sciage de résineux et de traitement de bois et représente un tiers des effectifs du travail du bois.
- La deuxième transformation du bois recense les activités liées à la fabrication de charpentes, panneaux, structures, parquets, fenêtres, huisserie et escaliers, sans oublier la construction d'habitation en bois.

Répartition des effectifs salariés du bois

Sciage et rabotage du bois | Fabrication de placage et de panneaux en bois | Fabrication de charpentes et autres menuiseries

Fabrication d'emballages en bois | Autres

L'industrie de l'ameublement, alliant la fabrication de meubles anciens et de meubles contemporains.
La fabrication de sièges s'enrichit encore de l'activité de lutherie (violons, archets…)

Répartition des effectifs salariés de l'industrie de l'ameublement

Fabrication de meubles de cuisine | Fabrication de matelas

Fabrication de sièges d'ameublement | Fabrication d'autres meubles

L'industrie de l'ameublement, alliant la fabrication de meubles anciens et de meubles contemporains.
La fabrication de sièges s'enrichit encore de l'activité de lutherie (violons, archets…)

L'industrie papetière

L'industrie papetière, activité ancestrale, est fortement implantée. La fabrication de **pâte à papier, papier** et **carton** représente la principale activité, suivie de la fabrication d'articles en papier à usage domestique ou sanitaire. En aval, l'activité d'imprimerie est également bien implantée dans le département.

Répartition des effectifs salariés de l'industrie papetière

Fabrication de pâte à papier, de papier et de carton | **Fabrication de carton ondulé** | **Fabrication de cartonnage** | **Fabrication d'emballages en papier** | **Fabrication d'articles papier à usage sanitaire ou domestique** | **Fabrication d'articles de papeterie** | **Fabrication d'autres articles en papier ou en carton**

Le caoutchouc et le plastique

Le secteur représente dans le département 158 établissements.
L'industrie du plastique et du caoutchouc est présente dans le secteur du bâtiment, avec des produits tels que les fenêtres et les portes PVC. Elle fournit les plus grandes marques dans le domaine de l'équipement automobile. La plasturgie, incontournable dans le secteur de l'emballage, des sacs poubelles et des boyaux cellulosiques, occupe également des secteurs très divers comme l'agrafage, la fabrique de présentoirs ou de mobilier urbain.

L'industrie textile, habillement, cuir et chaussures

Malgré les restructurations et fermetures successives, la filière compte encore dans le département 185 établissements.

La fabrication de textile représente l'essentiel de l'emploi du secteur. L'industrie de l'habillement demeure présente, notamment dans la fabrication d'articles à mailles ainsi que dans la fabrication d'articles de travail.

La filière agroalimentaire

La filière agroalimentaire vosgienne regroupe 522 établissements.

Elle regroupe 3 activités prinicipales

Les eaux minérales

Implantées dans la zone d'emploi des Vosges de l'ouest, avec les unités de production de Vittel et Contrexéville, les eaux minérales concentrent à elles seules la quasi-totalité des salariés de ce secteur. Néanmoins l'industrie des boissons, s'est enrichie des boissons aromatisées, des bières artisanales, eaux de vie et liqueurs.

Les produits laitiers

L'industrie liée au lait et produits laitiers emploie des effectifs de l'agro-alimentaire.

La transformation de la viande

La 3ème activité, transformation de la viande.

Autres industries

A côté des grand secteurs industriels se positionnent dans tout le département des entreprises aux activités très diverses.

- **L'industrie du verre : verre plat et verre creux**
- **Fabrication d'articles céramiques avec la poterie horticole**
- **Fabrication d'éléments en béton pour la construction et de béton prêt à l'emploi**
- **Taille, façonnage et finissage de pierres, de grès ou de granit**
- **Les produits d'hygiène et d'entretien**
- **Les engrais**
- **Les logiciels et intégrateurs de réseaux télécoms**

Le BTP

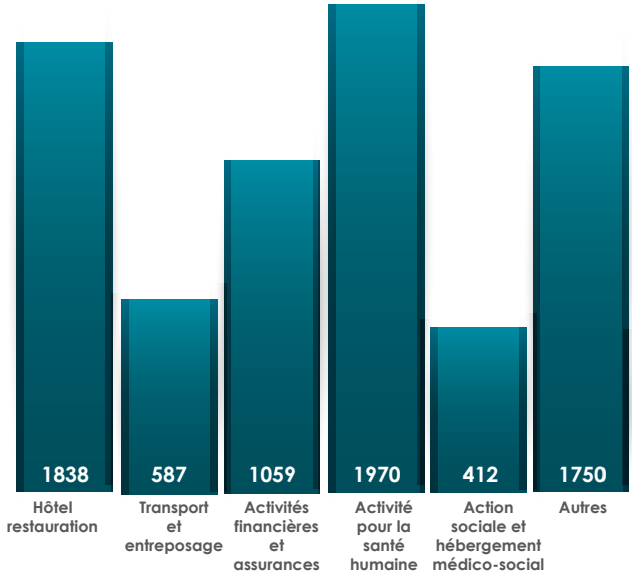
Dans le département, le BTP assure une présence forte 3 450 établissements. Les principales activités relèvent de la maçonnerie générale et gros œuvre, de la menuiserie et de la plomberie, ainsi que les travaux d'installation électrique.

Répartition des effectifs salariés du BTP

- **Construction de bâtiments**
- **Génie civil**
- **Démolition et préparation de sites**
- **Travaux d'installation électrique plomberie et autres travaux d'installation**
- **Travaux de finition**
- **Autres travaux de construction spécialisés**

Les services

Dans le département, les activités de services concernant 7 616 établissements. Deux secteurs sont prépondérants : les transports et l'action sociale.



L'hôtellerie et la restauration emploient 1 838 salariés, une partie de cette activité étant dédiée au tourisme. En effet, le massif des Vosges, à l'est du département, permet de nombreuses activités à pratiquer l'hiver comme l'été, tandis que la plaine, à l'ouest, et la Vôge, au centre, disposent d'un ensemble de sites dédiés aux loisirs, au bien-être et à la remise en forme.

TYPOLOGIE DES ENTREPRISES ADHERENTES

Le tissu d'entreprises vosgien se définit tout d'abord par une occupation forte **[75 % du tissu économique]** des TPE (Très Petites Entreprises), ou microentreprises, caractérisées par des effectifs inférieurs à 10 salariés. Plus d'un quart des entreprises adhérentes au service de santé au travail [soit 1545] sont unipersonnelles. Près de 47% des entreprises adhérentes, soit près de 2 500, ont moins de 2 salariés ! Il s'agit essentiellement de très petites unités du commerce, des services ou de l'artisanat.

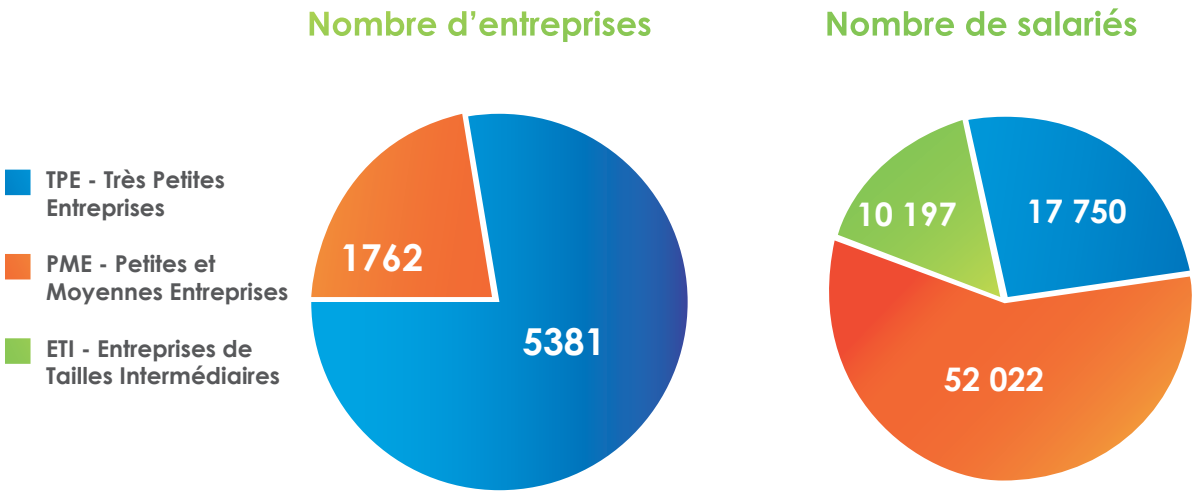
Les PME (Petites et Moyennes Entreprises) dont l'effectif se situe entre 10 et 250 salariés représentent **24,58 %** des entreprises vosgiennes suivies, soit environ 1 762 entreprises. Elles comptent plus de 50 salariés et disposent d'un CSE. Ces entreprises couvrent au total 65% de l'effectif salarié suivi.

Les ETI (Entreprises de Taille Intermédiaires), comptant de 250 à 5 000 salariés, sont au nombre de 26 et la plus grosse compte 412 salariés pour le secteur marchand et 780 salariés pour le secteur non marchand.

Typologies des entreprises adhérentes
Secteurs privé et public

		Nb Etablissement	*% Etablissements*	*NB Salariés*	*% Salariés*
TPE - Très Petites Entreprises	[jusqu'à 9 salariés]	5 381	75,06%	17 750	22,20%
PME - Petites et Moyennes entreprises	[de 10 à 249 salariés]	1 762	24,58%	52 022	65,05%
ETI - Entreprises de Taille Intermédiaire	[de 250 à 5000 salariés]	26	0,36%	10 197	12,75%
GE - Grandes Entreprises	[plus de 5000 salariés]	0	0%	0	0,0%

Extraction 25/06/2021



TYPOLOGIE DES ENTREPRISES ET IMPACT SUR L'ORGANISATION D'EPSAT VOSGES

Tous les employeurs sont assujettis aux obligations de santé au travail dès lors qu'ils emploient un salarié : ainsi la très large diversité du tissu économique soumis à cette obligation demande de la part des professionnels de la santé au travail une capacité d'adaptation et de réponse tout aussi large.

Les TPE demandent un suivi particulier : il y a peu ou pas de ressources internes à ces entreprises propres à créer un dialogue autour de la santé des salariés malgré le besoin, les responsables sont plus difficiles à sensibiliser, ou seulement à contacter, visites et études de postes de travail plus compliquées à organiser… Hors leur nombre et leur dissémination sur tout le département rendent difficile la réalisation de l'ensemble des tâches. En commençant par la fiche d'entreprise...

Par ailleurs, non seulement la loi du 20 juillet 2011 rappelle l'obligation pour l'employeur, quelle que soit la taille de son entreprise, de désigner un ou plusieurs salariés pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise mais encore, elle ajoute la notion de compétence. L'article L. 4644-1 du Code du travail précise que si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur doit se tourner vers des personnes ou organismes extérieurs tel que le service de santé au travail.

La dégradation sensible de la situation économique s'est traduite par une dynamique à la baisse en termes d'emploi et d'investissement au sein des TPE. Les raisons invoquées sont l'insuffisance de la demande et la faiblesse de la rentabilité, auxquelles s'ajoute le durcissement bancaire conduisant à des tensions de trésorerie. Ceci ne facilite pas les rapports entre les adhérents et leur service de santé au travail ressenti comme une charge financière supplémentaire parce que ses missions sont encore mal connues.

Les plus grosses entreprises, telles que les ETI, disposent de ressources et compétences internes, de connaissances ; elles sont mieux dotées pour faire face aux risques. Parce qu'elles sont plus infor- mées des risques, de leurs conséquences humaines et financières, elles sont aussi plus demandeuses de services et conseils auprès de leur service de santé au travail.

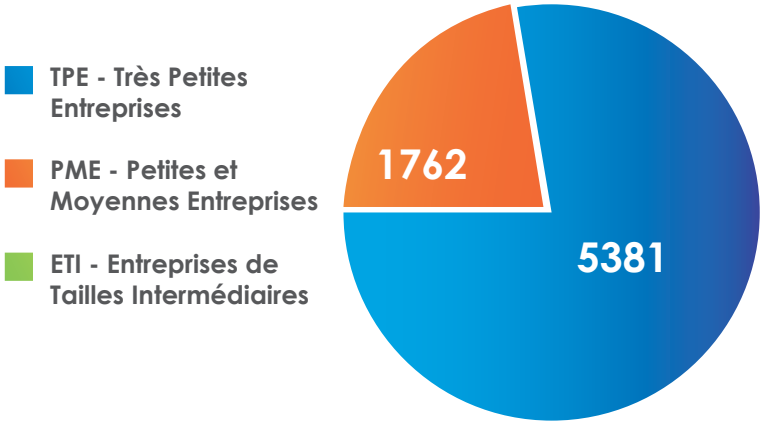
L'organisation du service est également impacté par les seuils d'effectifs fixés par le Code du Travail dans la réglementation de la santé au travail, des conditions d'hygiène et de sécurité. Quelques exemples : les entreprises de plus de 50 salariés doivent disposer d'un CHSCT qui se réunit en présence notamment du médecin du travail, les entreprises industrielles de plus de 200 salariés et non industrielles de plus de 500 doivent disposer de personnel infirmier travaillant sous la coordination du médecin du travail, les entreprises industrielles de plus de 500 salariés peuvent constituer leur service autonome.

Classification en lien avec l'activité

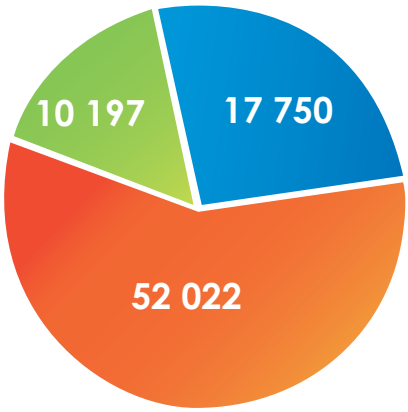
Secteurs privé et public

	Nb Etablissements	% Etablissements	NB Salariés	% Salariés
Entreprise unipersonnelle	1 545	21,55%	1 545	1,93%
Entreprise de plus de 50 salariés	268	3,74%	31 233	39,06%
Entreprises de plus de 200 salariés	35	0,49%	12 100	15,13%
Entreprises de plus de 500 salariés	4	0,06%	2 457	3,07%

Nombre d'entreprises



Nombre de salariés



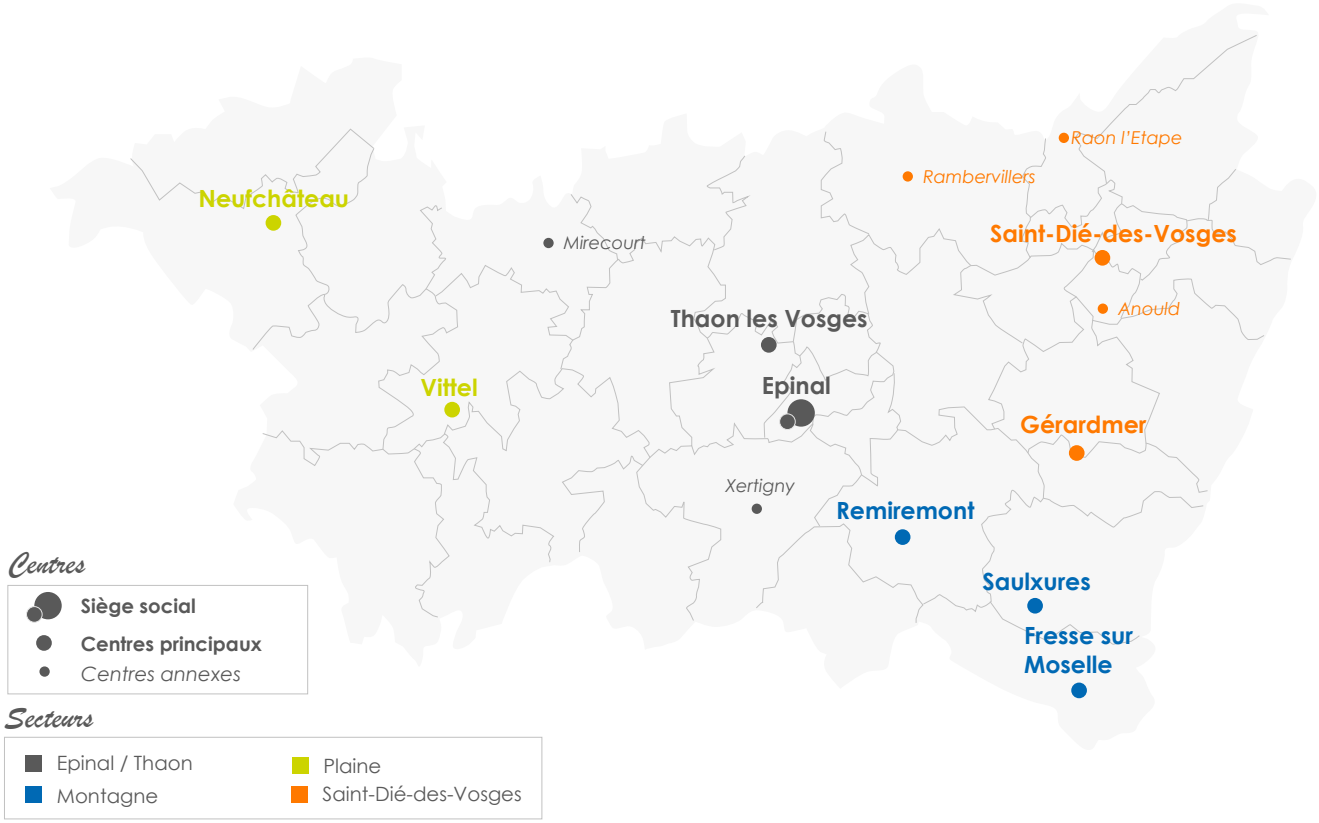
Les 20 plus grands établissements adhérents

Secteurs privé et public

20	FIVES CRYO	314	10	AHLSTROM MUNKSJO ARCHES SAS	405
19	FAURECIA INTERIOR SYSTEM	340	9	MAUFFREY TRANSPORTS	412
18	TRANE CHARMES	341	8	LIGNE BLEUE - SOGECLER	413
17	APF ENTREPRISE ADAPTEE	347	7	EGGER PANNEAUX ET DECORS	426
16	LES ZELLES	354	6	MARCILLAT CORCIEUX	426
15	LUCART	356	5	MICHELIN	455
14	CLUB MEDITERRANEE	368	4	MAGASINS GENERAUX D'EPINAL	513
13	O I FRANCE SAS	383	3	PAPETERIES DE CLAIREFONTAINE	547
12	NORSKE SKOG GOLBEY	384	2	GARRETT MOTION	617
11	GLACES THIRIET	398	1	MAIRIE D EPINAL	780

Extraction 25/06/2021

ACTIVITE DU SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL



II. Le service, son organisation, ses équipes

AGREMENT DE COMPETENCE

EPSAT Vosges a déposé une demande d'agrément en 2019. Dès lors une enquête a été réalisée par le Médecin Inspecteur Régional du Travail, le Dr Léonard, sur la base du dossier de demande d'agrément fourni.
L'agrément, notifié le 21 octobre 2019 pour une durée de 5 ans, contenait des demandes d'amélioration que nous avons mis en œuvre depuis lors.

Un projet de service devait être présenté dans les 6 mois de la délivrance de cet agrément. Tel ne fut pas le cas, raison pour laquelle, après un changement de direction, nous rendons ce jour ledit projet affiné et finalisé, correspondant davantage à ce qui peut être réalisé dans le temps restant imparti.

L'articulation entre l'agrément et le contrat pluriannuel est assurée par le fait que chaque année le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi présente la politique régionale d'agrément à la formation restreinte du comité régional de la prévention des risques professionnels (art. D. 4622-53 du Code du travail).

Des contraintes atténuées, pour avancer...

Une analyse multi-factorielle nous amène à penser, comme de nombreux services de santé au travail en France, qu'il sera difficile d'honorer nos missions à l'avenir au regard du nombre de médecins qui décroit davantage tous les ans.

Pour permettre au service de travailler sereinement, diverses mesures ont été ou seront mises en place, notamment :

- La constitution d'équipes pluridisciplinaires renforcées, avec des techniciens terrains à 100% sur le département,
- L'évolution de la fonction infirmière dans le cadre de protocoles médicaux de délégation, toujours plus poussé, avec à ce jour la réalisation de reprise maternité ou encore la préparation des visites pré-reprises,
- Les recrutements prévus pour consolider les équipes locales et efforts de formations,
- Les actions mises en place par le service par des équipes pluridisciplinaires pour le déploiement de la prévention sur le département selon les priorités dictées par le Plan Régional de Santé au Travail en partenariat avec la CARSAT dont le service partage les objectifs,
- L'expérience acquise par l'équipe médicale et l'ensemble du personnel de prévention.

LA GOUVERNANCE d'epsat Vosges

EPSAT Vosges a constitué, en lien avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, en conformité avec les nouvelles règles, ses instances de gouvernance. En 2020, un nouveau Conseil d'Administration et une nouvelle Commission de Contrôle ont vu le jour, avec une forte mobilisation des syndicats patronaux et salariaux.

Le conseil d'administration

Le nombre d'administrateurs employeurs	12 dont le président
Le nombre d'administrateurs salariés, désignés par les organisations syndicales	3 CFDT 2 CFE-CGC 2 CFTC 2 CGT 2 FO

- Le président désigné, parmi et par les membres employeurs,
- Le trésorier désigné parmi et par les administrateurs salariés,
- Le vice-président désigné parmi et par les administrateurs employeurs,
- Le vice trésorier désigné parmi et par les administrateurs employeurs,
- Le secrétaire désigné parmi et par les administrateurs salariés,
- Le secrétaire adjoint désigné parmi et par les administrateurs salariés.

Le Bureau, qui n'a pas de pouvoir exécutif, a pour principale fonction d'assurer la préparation des travaux et la diffusion des documents nécessaires à la décision du conseil.

La comission de contrôle

Le nombre de représentants employeurs	5	
Le nombre de représentants salariés, désignés par les organisations syndicales	10 dont le président	2 CFDT 2 CFE-CGC 2 CFTC 2 CGT 2 FO

LA COMMISSION MEDICO-TECHNIQUE (CMT)

Tout semble prévu par les textes pour faire de la commission médico-technique un lieu d'échanges privilégié, un laboratoire d'idées.

[Article L4622-14]
Le service de santé au travail interentreprises élabore, au sein de la commission médico-technique, un projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'action du service et qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens

[Article D4622-29]
La commission médico-technique est composée :

- Du président du service de santé au travail ou de son représentant ;
- Des médecins du travail du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués ;
- Des intervenants en prévention des risques professionnels du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit intervenants ;
- Des infirmiers ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit infirmiers ;
- Des assistants de services de santé au travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit assistants ;
- Des professionnels recrutés après avis des médecins du travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit professionnels.

[Article D4622-28]
La commission médico-technique élabore le projet pluriannuel de service. Elle est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire.
Elle est en outre consultée sur les questions relatives :
- A la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail ;
- A l'équipement du service ;
- A l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers ;
- A l'organisation d'enquêtes et de campagnes ;
- Aux modalités de participation à le veille sanitaire.

Elle peut également être consultée sur toute question relevant de sa compétence.

Placée au centre d'ESPAT Vosges, la CMT, dotée de toutes les compétences de prévention du service y joue un rôle primordial : génératrice de cohésion pluridisciplinaire, elle concourt de façon décisive à la construction du projet de service. Ses réunions sont un endroit de débats autour des orientations et actions pluridisciplinaires, des protocoles nécessaires, des savoir-faire...

Elle fait le point sur l'état d'avancement des plans d'action, elle propose des réorientations lorsque c'est utile, elle alimente de ses réflexions les groupes de travail opérationnels (groupes projet). Enfin, elle procède à l'évaluation globale des plans d'action.

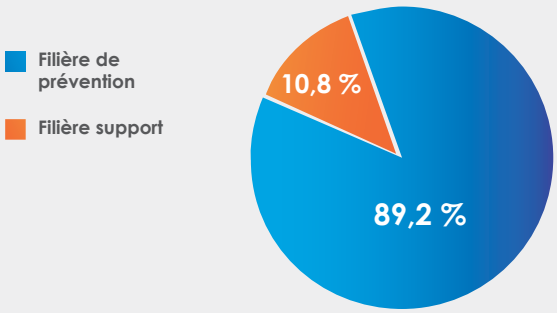
Pour remplir ces différentes fonctions et tenir son rôle stratégique, la CMT se réunit en fonction de son programme de travail : actuellement c'est une fois par mois.

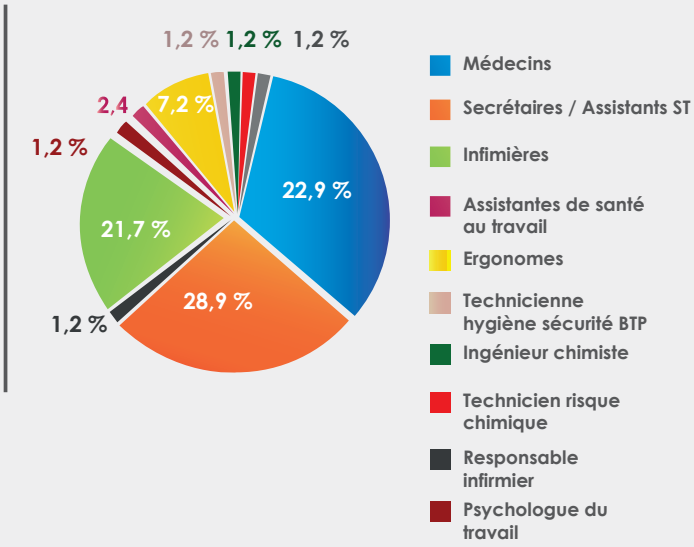
La CMT EPSAT Vosges comprend : la Directrice, 6 médecins délégués de secteurs, 2 assistantes de santé au travail titulaires et deux suppléantes, un ergonome titulaire et un suppléant, une infirmière titulaire et une suppléante.
Son règlement intérieur a été approuvé à l'unanimité des voix le 3 avril 2014.

CONSTRUCTION DES EQUIPES d'epsat Vosges

La loi du 20 juillet 2011 promeut l'existence d' « équipes pluridisciplinaires », au sein des services de santé au travail interentreprises.
Elle définit les missions des services de santé au travail désormais assurées par ces équipes « pluridisciplinaires »

	Nombre		Equivalent temps plein	
Filière prévention	**74**	**89,2%**	**68,5**	**89,7%**
Pôle médical	**62**	**74,7%**	**56,7**	**74,2%**
Médecins	19	22,9%	15,3	20,0%
A temps plein	9		9	
A temps partiel	10		6,3	
Secrétaires / Assistants Santé au Travail	24	28,9%	23	30,1%
A temps plein	20		20	
A temps partiel	4		3	
Responsable infirmier	1	1,2%	1	1,3%
A temps plein	1		1	
A temps partiel	0		0	
Infirmières	18	21,7%	17,4	22,8%
A temps plein	15		15	
A temps partiel	3		2,4	
Pôle technique	**12**	**14,5%**	**11,8**	**15,5%**
Assistantes de santé au travail	2	2,4%	1,8	2,4%
A temps plein	2		1,8	
A temps partiel	0		0	
Psychologue du travail	1	1,2%	1	1,3%
A temps plein	1		1	
A temps partiel	0		0	
Ergonomes	6	7,2%	6	7,9%
A temps plein	6		6	
A temps partiel	0		0	
Ingénieure chimiste	1	1,2%	1	1,3%
A temps plein	1		1	
A temps partiel	0		0	
Technicien risque chimique	1	1,2%	1	1,3%
A temps plein	1		1	
A temps partiel	0		0	
Technicienne hygiène sécurité BTP	1	1,2%	1	1,3%
A temps plein	1		1	
A temps partiel	0		0	
Filière Support	**9**	**10,8%**	**7,87**	**10,3%**
Service administratif et financier	**3**	**3,6%**	**3**	**3,9%**
Assistante Ressources Humaines	1		1	
Responsable Administratif et Financier	1		1	
Hôtesse d'accueil	1		1	
Service informatique et technique	**1**	**1,2%**	**1**	**1,3%**
Responsable informatique	1			
Entretien	**1**	**1,2%**	**0,07**	**0,1%**
Agent de propreté	1			
Services Généraux	**1**	**1,2%**	**1**	**1,3%**
Chargée des Services Généraux	1			
Service communication et documentation	**1**	**1,2%**	**0,8**	**1,0%**
Chargée de communication	1			
Direction	**2**	**2,4%**	**2**	**2,6%**
Assistante de direction	1			
Directrice	1			
TOTAL	**83**	**100,0%**	**76,37**	**100,0%**





Les équipes pluridisciplinaires d'EPSAT Vosges comptent des médecins du travail, des infirmières, des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (ergonomes, psychologue, et équipe risque chimique), des assistantes de santé au travail et secrétaires médicales. Chacun des centres du service dispose de l'intégralité de ces compétences, donnant la possibilité à chaque médecin de les mobiliser dans le cadre de leurs missions.

C'est à partir de ce collectif de compétences que les « équipes pluridisciplinaires », sont constituées et organisées pour répondre, sous l'animation et la coordination des médecins, à deux impératifs :

- les objectifs du projet de service,
- le suivi habituel et local, individuel et collectif, des salariés des entreprises affectées au médecin.

Il en découle que les deux types d'organisation qui existait jusqu'alors doivent perdurer au sein du service.
Tout d'abord, **une organisation « divisionnelle » par projet :** les actions priorisées sont mises en œuvre dans le cadre du projet de service impliquant de façon transversale, et parfois différée tous les secteurs géographiques du service et leur personnel. Le champ d'action est donc l'ensemble du territoire couvert par le service.

Les actions sur le milieu de travail des équipes pluridisciplinaires

sous la conduite du médecin du travail
et dans le cadre des objectifs fixés par le projet pluriannuel
(Art. L. 4622-2. et -14. du Code du travail)

comprennent

- L'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi
- L'identification et l'analyse des risques professionnels
- L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise
- La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence
- La participation aux réunions du Comité Social et Economique, de sécurité et des conditions de travail
- La réalisation de mesures métrologiques
- L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle
- Les enquêtes épidémiologiques
- La formation aux risques spécifiques
- L'étude de toute nouvelle technique de production
- L'élaboration des actions de formation à la sécurité prévues à l'article L. 4141-2 et à celle des secouristes

Cette mise en œuvre reposant sur la spécialisation (montée en expertise) des fonctions et des individus répond favorablement aux travaux de recherches, d'amélioration du suivi des salariés, de sensibilisation ciblée et par conséquent au déploiement du projet de service. Le personnel concourant aux actions du projet de service constitue une ressource partagée (ou divisée), en ce sens qu'elle n'est pas entièrement dédiée à l'action.

Ensuite, une **organisation « locale » par secteur :** elle concerne la réalisation du suivi habituel et local d'un effectif défini et attribué à chaque médecin du travail (visite périodique, de reprise, à la demande du salarié, enquêtes au sein des entreprises attribuées…).

Ce suivi est mis en œuvre par l'ensemble des ressources locales (médecins du travail, infirmiers, assistants et secrétaires médicales affectés à un centre) et des ressources partagées (IPRP et autres professionnels). L'action est définie par le secteur, voire le centre. Cette organisation locale garantit une continuité de proximité des équipes pluridisciplinaires ainsi constituées au bénéfice des entreprises adhérentes, et pouvant agir au-delà des problématiques abordées par le projet de service.

Le choix d'EPSAT Vosges, service couvrant tout le département avec ses 4 secteurs, 13 centres dont 5 principaux et des centres annexes, a été de développer localement les ressources médicales (au moins une infirmière par secteur) afin de pérenniser la proximité de l'équipe médicale auprès des adhérents, d'anticiper une baisse de ressource médecin et de préparer la mise en place de dérogation dans la périodicité des visites systématiques.

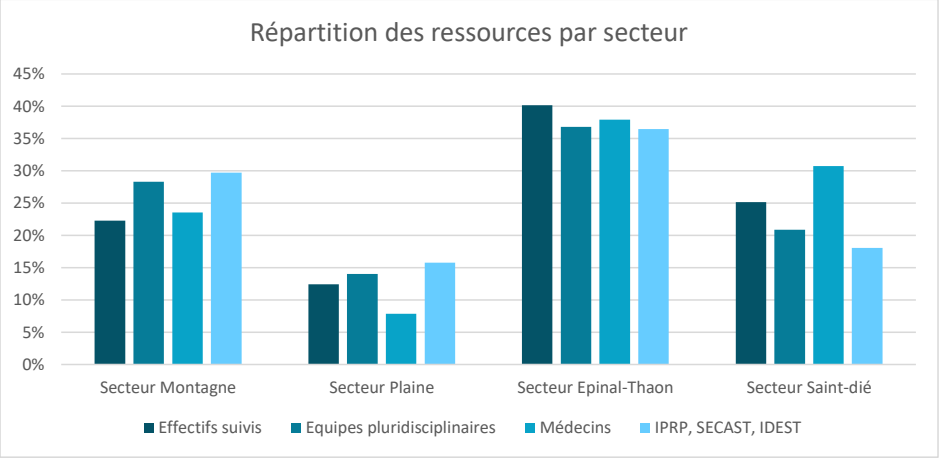
ORGANISATION LOCALE PAR SECTEUR

	SECTEUR MONTAGNE	SECTEUR SAINT-DIE
Salariés suivis sur le secteur	17 818	20 112
Salarié par MT en ETP	4 949	4 279
SIR par MT en ETP	1 542	985
SIA par MT en ETP	385	272
MT en ETP	3,6	4,7
Infirmières	5,0	4,0
IPRP	4,0	1,0
SECAST	6,8	4,6
	SECTEUR PLAINE	**SECTEUR EPINAL-THAON**
Salariés suivis sur le secteur	9 936	32 103
Salarié par MT en ETP	8 280	5 535
SIR par MT en ETP	1708	1 132
SIA par MT en ETP	603	424
MT en ETP	1,2	5,8
Infirmières	2,8	6,6
IPRP	1,0	4,0
SECAST	4,6	8,8
GLOBAL		
Salariés suivis sur le secteur	79 969	
Salarié par MT en ETP	5 227	
SIR par MT en ETP	1 229	
SIA par MT en ETP	382	
MT en ETP	15,3	
Infirmières	18,4	
IPRP	10,0	
SECAST	24,8	

Les secteurs
Le secteur "MONTAGNE" : centres de Fresse, Remiremont et Saulxures
Le secteur "SAINT-DIE" : centre de St-Dié, Anould, Rambervillers, Gérardmer et Raon
Le secteur "PLAINE" : centres de Vittel et Neufchateau
Le secteur "EPINAL" : centre d'Epinal, Thaon les Vosges, Mirecourt

REPARTITION DES RESSOURCES PAR SECTEUR

	Secteur Montagne	Secteur Plaine	Secteur Epinal-Thaon	Secteur Saint-dié
Effectifs suivis	22%	12%	40%	25%
Equipes pluridisciplinaires	28%	14%	37%	21%
Médecins	24%	8%	38%	31%
IPRP, SECAST, IDEST	30%	16%	36%	18%



L'architecture ainsi mise en place, combinant « organisation divisionnelle » et « organisation locale » sera soutenue par la priorisation des actions et l'affectation des ressources partagées. Priorisation et affectation sont proposées par les médecins délégués, les chefs de projet, en réunion de la Commission Médico-Technique qui détermine puis communique le contenu et le calendrier des actions de prévention à mettre en place au sein du service.

C'est vrai, cette organisation bidimensionnelle, où le médecin ne dispose pas de son équipe pluridisciplinaire dédiée mais d'une équipe pluridisciplinaire partagée, est complexe. Cependant, les moyens financiers du service ne permettent pas de développer la ressource pluridisciplinaire tout en maintenant le temps médecin par de nouvelles embauche. Mais d'un autre côté, il serait utopique de penser que l'on peut maintenir de façon pérenne la ressource médicale. Il est donc clair que le développement des équipes pluridisciplinaire se fera en même temps que sera réduit le temps médecin.

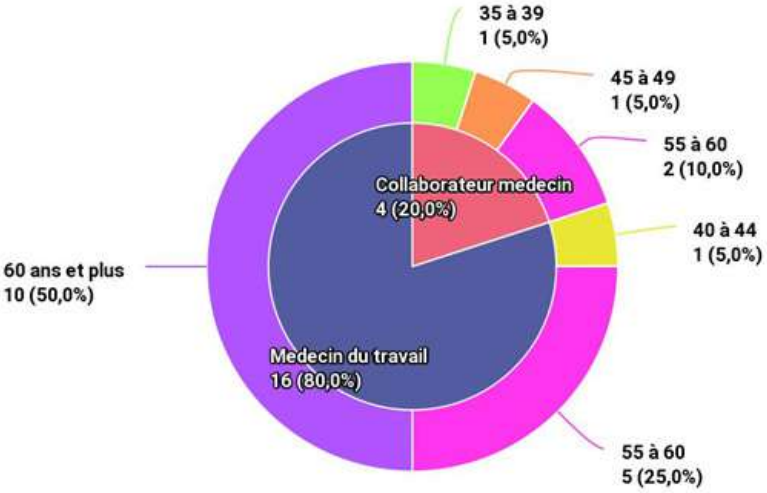
PRESENTATION DES COEQUIPIERES PLURIDISCIPLINAIRES

Les médecins du travail

Au-delà de la volonté d'introduire légalement l'organisation par équipes pluridisciplinaires, les partenaires sociaux ont rappelé leur attachement à l'exercice médical spécifique en milieu de travail : il reste essentiel que le médecin du travail vérifie l'aptitude au poste de travail et qu'il n'existe pas de contre-indications pour le poste auquel le chef d'établissement envisage d'affecter le salarié. Il est également essentiel que l'équipe pluridisciplinaire soit animée et coordonnée par le médecin du travail.

La démographie médicale

L'âge moyen des médecins est de plus de 59.5 ans et 10 médecins sont en situation de cumul emploi-retraite avec, dans la majorité des cas, des choix de temps de travail à 50 % et moins. Il est difficile de prévoir les départs de médecin, ou les demandes de réduction du temps de travail.
Aujourd'hui, et sur la base des informations confiées et de quelques spéculations nécessaires, nous sommes à peu près certains de devoir recruter, au minimum 2 médecins par an, et probablement plus ensuite, pour pallier le décrochage de ressources que la pyramide des âges nous annonce et ne pas aller trop au-delà de 5 000 salariés suivis par médecin du travail ETP.



Si un fléchissement du nombre des salariés suivis a été constaté durant les années 2018-2019, conforme à la situation économique du département, les nouvelles adhésions sur 2020 et 2021 démontrent un dynamisme à la création d'entreprises et de nouveaux salariés suivis, contrairement à ce que laissait présager la crise sanitaire.

Un équilibre sans cesse recalculé

Malgré les difficultés générées par les départs, dont 4 sur 2020 et 2021, et les intégrations pas toujours là où les départs ont eu lieu, la volonté du service est de maintenir un équilibre entre chaque secteur en ce qui concerne la répartition des effectifs et la dotation des ressources de prévention. Au fil des départs de nos médecins, des recrutements, les répartitions d'effectifs doivent être repensées et appliquées chaque année. De nouvelles répartitions sont sans cesse effectuées sur la base de la moyenne de salariés suivis par équivalent temps plein.

Les projections construites pour le futur, quelles qu'elles soient, pourvues qu'elles soient raisonnables, montrent que, pour remplir sa mission, le service devra :

- **Mener une politique de recrutement rigoureuse, notamment en accueillant des internes en médecine du travail,**
- **Repenser les règles de périodicité des visites ainsi que les préparations avec appui des infirmiers, qui permettra comme ce fut le cas de valoriser considérablement l'action en milieu de travail tout en maintenant, grâce à l'entretien infirmier et à l'action de toute l'équipe pluridisciplinaire, un suivi individuel régulier et efficace.**

Les infirmiers

La nouvelle définition des secteurs au sein d'EPSAT Vosges nous a permis de mettre en évidence le besoin d'infirmièr(e)s sur l'ensemble du service car chaque secteur doit bénéficier de cette ressource : 1 infirmier par médecin en équivalent temps plein à ce jour pour le service. Conformément à la règlementation, ces infirmières suivent une formation qualifiante spécifique à leur mission en service santé au travail.

Un protocole infirmier encadre désormais l'activité de l'infirmier lors de ses entretiens avec les salariés, de même que divers protocoles permettant de soulager l'activité des médecins, comme la réparation des visites de pré-reprise et des visites de reprise suite à maternité, mais également des observations en situation de travail, la participation à des réunions de CSE…

Les intervenants en prévention des risques professionnels

Le service emploie depuis 2000 des ergonomes qui sont aujourd'hui au nombre de 6, répartis par secteur.
Le service emploie également depuis 2006 une ingénieure chimiste détentrice d'un doctorat, dont l'équipe s'est étoffée en 2020 d'un technicien risque chimique et d'une technicienne HSE spécifique BTP.
Une psychologue enrichit également l'équipe de prévention, notamment par ses interventions collaboratives.

Les assistants de services de santé au travail

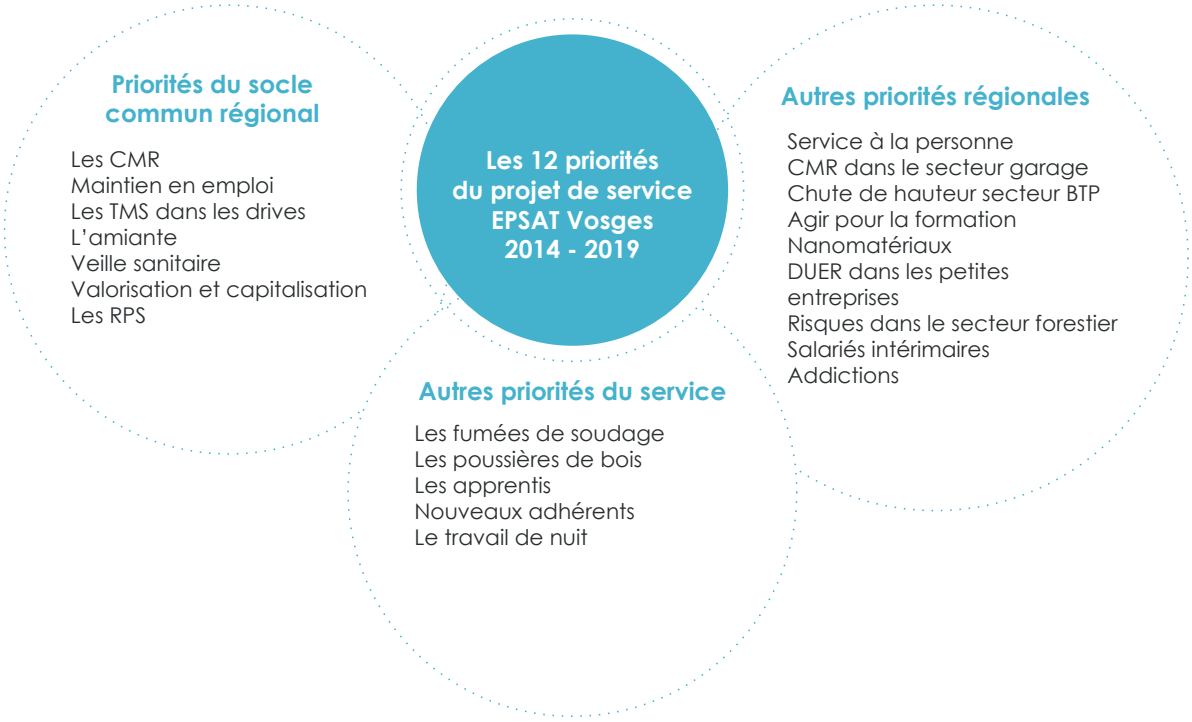
Le service a formé jusqu'en 2011, toutes les secrétaires médicales aux actions en milieu de travail dans un but de prévention. Ainsi le service compte aujourd'hui 18 assistantes techniques en capacité de remplir une mission technique en entreprise. Il compte également 8 secrétaires médicales ayant des fonctions exclusivement dévolues à l'assistance des médecins.
L'effort de formation déployé pour l'acquisition de compétences techniques montre que le service s'est totalement orienté vers la pluridisciplinarité, permettant également d'offrir au personnel des possibilités d'évolution recherchées et valorisantes. Une action de mobilité interne est en cours afin de renforcer cet effort de professionnalisation, notamment en permettant à certains assistants techniques de devenir préventeurs à part entière.

III. Le projet de service

Le bilan d'un premier projet de service, les leviers d'amélioration

Les actions de prévention inscrites au projet de service EPSAT Vosges 2014-2019 répondaient aux objectifs régionaux, tout en y intégrant des problématiques locales identifiées par les médecins.

Le projet de service 2014 – 2019 comportait 12 priorités issues des priorités régionales fixées par la DREETS (ex DIRECCTE) et des priorités définies par le service.



Chaque priorité était composée d'actions réalisées par les équipes de santé au travail.
Une grande diversité d'actions a été mise en place dans le cadre du projet de service :

- des études, des enquêtes,
- des supports de prévention,
- des actions de sensibilisation,
- des actions en milieu de travail,
- des actions de suivi individuel,
- des dispositifs d'alerte,
- des actions par branches,
- des partenariats opérationnels…

Des actions du projet de service ont également concerné les professionnels du service :

- des formations pour accompagner l'évolution des compétences,
- des compétences nouvelles intégrées aux équipes,
- des protocoles, des guides, des supports qui ont évolué ou qui ont été créés.

Le bilan général a montré que le projet de service a été :

- productif avec 11 actions réalisées,
- restreint avec des thématiques dont pas pu aboutir en raison de contraintes techniques ou conjoncturelles, notamment pour la PDP,
- participatif avec l'implication de 9 groupes de travail.

Mais également trop lourd avec des groupes qui ont perdu de nombreux membres,
Un bilan de chaque action a été réalisé et présenté à la CMT.

Les actions futures de prévention EPSAT Vosges

Evolution du contexte du particulier…vers le général

Les thématiques choisies sont toutes transversales et majeures dans la situation économique et sanitaire qui est la nôtre ; elles sont également limitées en nombre afin de permettre une reconstruction du service sereine.

Les actions de prévention inscrites au projet de service EPSAT Vosges répondent aux objectifs régionaux tout en y intégrant des problématiques locales identifiées par les médecins, ainsi que le PRST 3 et les 2 grands axes issus du CPOM 2020-2021 et dont les thématiques doivent être maintenues à ce jour.

Ces actions s'articulent autour de trois grands axes thématiques, que nous conserverons dans la mesure du possible :

1. Renforcer la prévention de certains risques : la silice cristalline ou encore le risque routier,

2. Renforcer la prévention auprès de salariés fragiles et fragilisés (salariés menacés de désinsertion professionnelle – maintien dans l'emploi),

3. Renforcer la culture prévention et la représentativité d'EPSAT Vosges (l'accueil du nouvel adhérent, la pédagogie extérieure vers les cabinets d'expertises comptables ou les agences intérimaires, le renforcement de notre présence terrain en développant des compétences techniques renforcées).

Projet n°1 : Silice

Objectifs

Accompagner les TPE-PME dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques chimiques et en particulier des CMR : évaluation des risques, plan d'action, suppression ou réduction des risques :

- Généraliser la prise de conscience du risque chez les employeurs et les salariés
- Augmenter leur niveau de connaissance
- Transformer les situations de travail en priorisant la prévention collective
- Eviter l'apparition de pathologies

Actions

- Cibler les entreprises – Construire les outils et former les équipes intervenantes
- Prévenir les risques chimiques Sensibilisation des salariés et traçabilité des expositions
- Analyse collective et restitution aux entreprises
- Evaluation de l'action

Actions complémentaires

- Sensibiliser les entreprises à la prévention du risque chimique
- Améliorer la traçabilité des expositions
- Permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle

Public ciblé

- Ensemble des salariés travaillant dans les entreprises listées
- Ensemble des entreprises de la branche des Vosges (employeurs, représentants du personnel, salariés)
- Entreprises ciblées

Référent de l'action

- Sylvie Godfrin

Partenariats

- CARSAT
- DIRECCTE
- EPSAT Vosges

Participants

- Ingénieur chimiste
- Médecin du travail
- Technicien risque chimique
- Assistante en santé au travail
- Infirmière en santé au travail

Indicateurs de résultats

- Nombre d'entreprises sensibilisées (et effectifs concernés) par rapport à la cible fixée
- Nombre d'entreprises ayant mis en œuvre des mesures de prévention collective afin de réduire le risque CMR silice/nombre d'entreprises visitées
- Nombre de participants aux réunions de restitution employeurs
- Nombre de salariés sensibilisés lors des réunions collectives

Calendrier :

2020
- Accompagnement des TPE-PME dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des expositions à la silice

2021
- Sensibilisation des salariés et traçabilité des expositions Information/
- Sensibilisation collective

2022/2023
- Evaluation des actions

Projet n°2 : le risque routier

Objectifs

- Travailler sur un risque majeur (première cause de décès au travail)
- Prendre en compte la sécurité des tiers,
- Renforcer plus particulièrement le suivi des salariés du secteur du transport pris en charge par le service

Dans un deuxième temps, pour tous les autres salariés ayant une activité de conduite dans le cadre de leur poste de travail (commerciaux, chargés d'affaires…)

Contexte et enjeux

Données chiffrées / indicateurs :
Plus de 4 000 salariés transporteurs de marchandises ou de personnes

Actions

- Renforcer et adapter le suivi individuel des chauffeurs du secteur du transport
- Mise en place d'un protocole sur le suivi individuel des chauffeurs pour une harmonisation des pratiques des médecins du travail et des infirmiers du service
- Création de supports de prévention qui seront remis aux chauffeurs lors des visites
- Création de supports pour les entreprises (plaquettes, fiches de prévention, affiches…)
- Etude sur les troubles du sommeil (apnée, insomnies, endormissement diurne…) lors des visites par la réalisation de tests (+ reprise éventuelle de l'étude nuit déjà réalisée) pour une prise en charge individuelle
- Actions de sensibilisation en entreprise sur risque routier, alcool, hygiène de vie (diaporama sur les addictions et les risques routiers, ateliers d'animation sur la mesure de la consommation d'alcool et l'hygiène alimentaire, parcours avec des lunettes de simulation d'alcoolémie positive, test sur le sommeil

Public ciblé

- Chauffeurs routiers par priorité (environ 4000 salariés vosgiens)
- Ensuite les professions majoritairement roulantes

Référent de l'action

- Dr Guiguemde

Partenariats

- « Sécurité routière au travail » organisée par la Sécurité Routière
- Un partenariat avec l'AFT (Association pour la Formation professionnelle dans le Transport) sera mis en place pour définir des actions ou des campagnes de prévention communes auprès du secteur des transports sur le risque routier et/ou les addictions.
- CARSAT pour la réalisation d'actions de prévention communes.
  Lors des formations FCOS, Formation Continue Obligatoire à la Sécurité, pour les conducteurs routiers, le service proposera aux entreprises du secteur des transports la participation d'un médecin du travail et d'une l'IDEST afin de renforcer les messages de prévention.

Participants

- Infirmiers
- Ergonomes
- Médecin addictologue
- Intervenant extérieurs de la sécurité routière

Indicateurs

- Visites effectuées avec enquête spécifique
- Nombre de sensibilisations faites
- Nombre d'intervention extérieure en partenariat

Calendrier :

2021 2022
- Création protocoles et plaquettes
- Mise en relation partenaires
- Epidémiologie locale

2022
- Déploiement des outils et recueils de données

Projet n°3 : Prévention de la Désinsertion Professionnelle

Objectifs

- Proposer un socle commun pour contribuer au maintien en emploi des travailleurs ayant un ou plusieurs problèmes de santé (prioritairement dans l'entreprise d'origine) et pour prévenir leur désinsertion professionnelle
- Améliorer la lisibilité et la cohérence de la prise en charge des personnes en risque de désinsertion professionnelle

Public ciblé

- Salariés de plus de 45 ans
- Séniors
- Ensemble des salariés suivis
- Ensemble des employeurs

Référent de l'action

- Christophe Hirtzler

Actions

- Cibler la population bénéficiant de l'action : les séniors
- Rendre visibles les actions de prévention de la désinsertion professionnelle
- Sensibiliser les acteurs de l'entreprise Renforcer les liens avec les autres acteurs du maintien
- Renforcer les liens avec les autres acteurs du maintien

Participants

- Ergonome
- Médecin du travail
- Infirmière en santé au travail

Indicateurs de résultats

- Nombre de visites de pré-reprise et évolution sur 5 ans.
- Nombre d'avis émis au titre de l'article L. 4624-3 du code du travail : mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.
- Nombre de salariés orientés vers une action de PDP (essai encadré, temps partiel thérapeutique, CRPE, bilan de compétence, etc.) avec précision des acteurs PDP mobilisés: service social CARSAT, médecin conseil, médecin traitant, Cap emploi, OPCO, etc.).
- Bilan en fin de CPOM du nombre de maintiens réussis en coopération avec les partenaires du maintien dans l'emploi (en interne avec sollicitation des ergonomes et en externe avec sollicitation de CAP'Emploi ou Assistante sociale CARSAT).

Calendrier :

Actions à mener tout au long du CPOM

- Information des salariés
- Information des entreprises
- Sollicitation de CAP EMPLOI
- Assurance maladie
- Médecins traitants

2020

- Caractéristiques de la population du secteur suivi
- Sinistralité

2021

- Analyse collective Bilan des maintiens réussis

Projet n°4 : Action nouveaux adhérents

Objectifs

- Il résulte de la pratique un manque de visibilité de l'offre Epsat Vosges au service des entreprises et des salariés des nouveaux adhérents, ainsi qu'une perte de visibilité des missions effectuées par le service auprès de nos adhérents déjà anciens notamment du fait des multiples réformes ayant bouleversé le fonctionnement de nos services de santé au travail.
- Afin d'informer les adhérents et leurs salariés, l'accent a été porté, au cours de ces dernières années, sur la communication avec un poste dédié ayant permis la conception d'un site internet mettant à disposition des adhérents et salariés un certain nombre de documents et d'informations sur notre activité.
- L'accueil d'un nouvel adhérent passe à ce jour davantage par le préventeur lors de la réalisation de la fiche d'entreprise. Or, le temps écoulé entre l'adhésion au service et la 1 ère intervention peut être plus ou moins important selon les entreprises.
- EPSAT Vosges souhaite prolonger et amplifier ses actions de communication auprès des employeurs et des salariés, et plus particulièrement auprès des petites entreprises, afin de faire connaitre et reconnaitre l'ensemble de l'offre apportée et valoriser l'image de la santé au travail.

Actions

- Créer une plaquette type dédiée aux nouveaux adhérents
- Créer une procédure de contact auprès des nouveaux adhérents dès leur déclaration d'effectif
- Développer les réunions d'informations auprès de nos adhérents
- Proposer une offre socle à développer dès les premiers mois : mise en place de la FE et aide au DUERP
- Proposer une évaluation des contraintes, des besoins et des risques à chaque nouvelle adhésion pour permettre d'établir un calendrier d'intervention précis et clair.

Périmètre de l'action

Toutes les nouvelles adhésions à compter de 2021.
Une fois ce public atteint, la démarche sera également mise en oeuvre dans les entreprises adhérentes ayant les plus anciennes interventions en milieu de travail.

Equipe mobilisée

- Référents nouveaux adhérents, Guenaëlle Houot étant la première référente ayant pour mission de déployer sur l'ensemble des régions.
- Chargée de communication

Indicateurs de résultats

- Satisfaction des adhérents (évaluation à chaud et à froid)
- Taux de primo- adhérents dont la phase d'accueil a été réalisée avec mesure du délai d'intervention
- Nombre de réunions d'informations organisées par secteur
- Améliorer l'accessibilité du site internet (espace adhérent plus visible / simplification de la notice portail…)

Résultats attendus

- L'ensemble des nouveaux adhérents auront été visités à 6 mois
- Un taux de réalisation de Fiches d'entreprise atteignant les 70% à fin 2022

Echéance de réalisation

Aucune, l'action devant être maintenue au-delà de la fin du projet de service en question

Projet n°5 - Diversification des modes de communication

Contexte et enjeux

- Développement de la connaissance extérieure du service de santé au travail
- Une visibilité accrue apparait nécessaire et divers canaux de communication non encore exploités à ce jour par l'association pourront nous être utiles

Données chiffrées / indicateurs

- Nombre de participation à des manifestations
- Nombre de manifestations organisées
- Nombre d'entreprises utilisatrices de nos supports ou de Prév'entreprise

Actions envisagées

- Participer aux rencontres avec les entreprises au travers de forums, salons, AG … organisés par différents partenaires (syndicats professionnels, CCI, …) : mise en place de stand ou présentation orale lors de réunion collective
- Diversification des modes de communication : envoi groupé de SMS, création d'un théâtre forum et de vidéos de prévention
- Mise en place du Portail prév'entreprise afin que les entreprises aient accès à leurs données de santé au travail : indicateurs, nombres de visites et supports de prévention ciblés, en lien avec la spécificité de chaque activité
- EPSAT Vosges s'associera à des campagnes de prévention régionales ou nationales mises en place par des partenaires de la santé au travail ou de la santé publique en lien avec le travail
- Développement de supports/ jeux/ videos

Public ciblé

Tous les adhérents mais davantage les TPE qui souffre du manque de communication et de moyens pour leurs entreprises.

Indicateurs et mesures de résultats

- Entreprises touchées
- Satisfaction enquêtes

Projet n°6 - Fiabiliser les informations de déclarations d'effectifs communiquées par les entreprises

Objectif

- Fiabiliser les informations communiquées par les entreprises afin de rendre plus effective la prévention par la pédagogie et le développement de formation aux tiers déclarants

Constat

- Les déclarations d'effectifs relèvent parfois du défi pour nos adhérents
- Il existe une différence entre les déclarations des risques via le portail et la réalité de la situation des travailleurs
- Difficultés de planification pour les secrétaires médicales et augmentation peut-être des visites sans objet du fait de mauvaise catégorisation des risques auxquels sont exposées les salariés.

Actions à engager

- Développer les réunions d'informations auprès de nos adhérents, notamment leurs mandataires :
  - Associations d'employeurs
  - Cabinets d'expertises comptables (service paies)
  - Agences intérimaires
- Mettre en place l'envoi de questionnaires annuels pour connaitre l'ampleur des besoins et des risques chez nos adhérents

Indicateurs de résultats

- Nombre de réunions d'informations mises en place
- Nombre d'adhérents informés par le biais de leur prestataire
- Retour des enquêtes annuelles des besoins et des risques

Projet n°7 - Renforcement et amélioration de la présence en milieu de travail

Contexte et enjeux

L'évolution constante des services de santé au travail, ainsi que le manque de plus en plus prégnant de médecins du travail, nous conduisent à devoir mobiliser davantage nos équipes pluridisciplinaires sur le terrain, et ce afin de préserver et d'améliorer l'effectivité du travail du médecin.

Actions envisagées

Pour les assistants de santé au travail, un projet de mobilité interne a été diligenté afin de passer certaines personnes en préventeurs à temps complet, et non plus en double fonction
Le cabinet Baran a été mandaté, voici le planning d'intervention retenu :

Objectifs

Au regard de la nouvelle réforme en cours et dans un objectif de réorganisation de nos services, nous souhaitons aujourd'hui clarifier l'attribution des activités de nos collaborateurs.rices entre les 3 fonctions suivantes :

- Les secrétaires médicales ou ASST dont le rôle est d'assister l'équipe médicale dans ses fonctions de suivi individuel des salariés
- Les assistants Santé au Travail dont la mission est d'effectuer des actions en milieu de travail dans un but de prévention, auprès des entreprises de moins de 20 salariés
- Les IPRP qui assurent des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui, auprès des entreprises de plus de 20 salariés.

Nous envisageons un IPRP par secteur géographique (au nombre de 4) et éventuellement des IPRP référentes dans un secteur particulier (amiante, bâtiment, etc). L'objectif est également de mobiliser à 100 % les AST et les IPRP sur des missions de prévention, sur la réalisation des fiches d'entrerprise et sur l'accompagnement à l'élaboration des documents uniques.
Le renforcement de notre présence terrain sera également assurée par les infirmiers, avec la mise en place d'interventions techniques également, de type observations en milieu de travail, mise à jour de fiches ou DUERP.

Calendrier :

- **1ère 15aine mai 2021**
  Création des référenciels métiers
- **2ème 15aine mai 2021 (*)**
  Entretiens d'évaluation
- **1ère 15aine juin 2021**
  Rédaction des compte-rendus d'évaluation clients
- **Courant juin**
  Rédaction des compte-rendus d'évaluation candidats
- **Juillet/septembre**
  Définition des profils et mise en poste

*pour les infirmiers, leur formation nous permet d'envisager, par secteur, une priorisation sur des activités telles que les observations en milieu de travail, le suite des aménagements, mais surtout les mises à jour de fiches d'entreprises

Référent de l'action

Amandine Esquis

Participants

- Cabinet Baran
- Médecins délégués de secteur
- Responsable infirmier
- Amandine ESQUIS

IV. Les moyens supports à mettre en oeuvre

Politique de développement du système d'information :

La redéfinition constante de nos missions, la crise sanitaire nous ayant conduit au télétravail, ainsi que notre maillage territorial large, nous ont conduit à développer l'usage de nouveaux outils comme la téléconsultation mais aussi le déploiement de notre réseau internet, garantissant que toutes et tous puissent travailler depuis n'importe où avec le même accès aux données du travail.

Par ailleurs, la gestion de la santé au travail repose sur la possibilité de faire des diagnostics et, en amont, des études des données de santé au travail collectées par les acteurs du service. Le système d'information tient donc une place importante et nous ne pouvons imaginer ne pas impliquer pleinement tous nos collaborateurs dans une utilisation efficace de l'outil informatique et plus largement des technologies de l'information.

Mise en place du progiciel Préventiel : un long travail de mise en place a été déployé durant plusieurs mois au sein d'EPSAT Vosges pour intégrer dans nos métiers le progiciel préventiel.

OBJECTIFS

Un outil collaboratif et complet, permettant le suivi et l'extraction de données à tout moment, par la mise en place de procédure communes de saisie du dossier médical et des interventions en milieu de travail par nos équipes pluridisciplinaires

Pour diffuser et partager l'information, un intranet EPSAT PARTAGE a été mis en place. Il permet à tous les collaborateurs EPSAT Vosges un accès aux données internes telles que les comptes rendus, les informations sociales ou encore la connaissances des actualités internes. C'est également le répertoire commun où chacun peut trouver l'ensemble des documents, comptes rendus, consultables et utilisables, qui rythme l'activité du service et jalonne sa montée en connaissances et en compétences.

De nouveaux outils pour l'efficacité du service :

Préventiel
Pilote
Epsat partage
Eurécia
Cegid

Et bientôt
Ricoh
Prév'entreprise

Pour diffuser l'information auprès de nos adhérents et des salariés suivis, le site internet interactif est en place. Ce site est porteur de l'ensemble des règles qui cadrent notre activité, mais il permet également de communiquer les études réalisées par nos équipes, les avancées des groupes projets, les résultats des actions de préventions menées et les perspectives ouvertes.

D'autres outils informatiques de gestion ont encore été déployés comme la plateforme EURECIA qui permettait déjà la saisie des notes de frais et des congés. Aujourd'hui, il s'agit d'un espace collaboratif permettant de suivre les demandes de formations, les entretiens individuels mais également les feuilles d'heures et les documents personnels de chaque salariés EPSAT Vosges.

D'autres ont été choisis pour faciliter les tâches administratives et développer l'analyse et la maîtrise de la gestion financière du service : PILOTE. La comptabilité fera quant à elle l'objet d'un travail de fond afin de modifier le logiciel actuellement utilisé et lui substituer un outils plus moderne, plus intuitif et plus fiable. A cela s'ajoute notre volonté d'entrer dans l'ère de la dématérialisation totale des courriers et des facturations : nous développons à ce jour des partenariats afin d'être en mesure de communiquer et de facturer de manière totalement dématérialisée nos adhérents, mais également à l'avenir de comptabiliser nos factures fournisseurs via un outil informatisé.

Politique de développement des outils interactifs

Les formes de sensibilisation changent et se transforment. D'une manière générale, l'ensemble des sensibilisations sont créées sous le logiciel PREZI qui propose des présentations zoomantes interactives qui captent et conservent l'attention.

L'évolution de la technologie mais également des générations de salariés que nous avons à suivre nous imposent de pouvoir développer et travailler sur des outils en phase avec notre époque. Dans un souci de stimuler l'intérêt des jeunes apprentis et permettre une attention soutenue lors des sensibilisations collectives, EPSAT Vosges a développé plusieurs formes de solutions ludiques : jeux praticopratiques, quiz sur smartphones, chasse aux risques illustrées et interactives ainsi que des ESCAPE Game. Sous la forme de défis par équipes, les apprentis sont plongés dans une histoire en lien avec leurs secteurs d'activité et répondent à des énigmes, trouvent les bons codes pour débloquer des boites. Le contexte actuel nous a amené à transformer ces solutions en format numériques avec des Escape Game sur écrans.

Jeu et prévention, le duo est possible et plus largement, ces nouvelles solutions ludiques sont présentées également lors de sensibilisations en entreprises ou lors d'événements prévention.

Sont également en projet, la mise à disposition d'outils de pré-diagnostic sous la forme d'applications web aux couleurs d'EPSAT Vosges, des solutions complètement pensées par nos équipes d'ergonomes.

Politique de développement des ressources humaines

La politique de développement des ressources humaines se traduit tout d'abord par des actions de recrutement ciblées, ayant pour objectifs, non pas de maintenir superficiellement, par exemple, une situation au regard du ratio [nombre de salariés suivis/Equivalent temps plein médecin], mais de réunir les compétences nécessaires, savoir-faire ET savoir-être, pour enrichir le collectif de travail. La politique de recrutement se traduit donc par la recherche de développement de nos capacités (quantitativement et qualitativement) et l'intégration des bonnes personnes, aptes à travailler en équipe, à soutenir la nouvelle organisation de la santé au travail en général et du service en particulier, aptes également à donner et trouver de la satisfaction au travail, et même mieux, du plaisir.

Les outils RH :

Fiches de fonctions
Plan de formation
Entretiens annuels
Plan de formation
Réunions de pairs
Management
des connaissances

Les fiches de fonctions, dont il a été question précédemment sont considérées comme le cadre de l'activité de chacun. Elles doivent être respectées car ce sont les activités ainsi décrites qui constituent la trame collaborative au sein du service. Chacun connaissant bien sa mission peut œuvrer sereinement à la réalisation des objectifs du service.

La bonne personne à la bonne place : c'est dans cette optique et fort de ces orientations que le service a recruté une technicienne HSE en 2020, un ergonome, une infirmière et une standardiste cette année. Nous avons également redéfini les postes de chacun, notamment pour les fonctions supports en services généraux et gestion des adhérents.

Enfin, la mobilité interne apparait être un gage de valorisation des compétences : le poste de chargée des RH est issu de l'interne, avec formation professionnelle intégrée ; un large projet de mobilité a également été mis en place pour les assistantes.
La cooptation a également été valorisée, pour impliquée les collaborateurs dans la recherche de nouveaux talents.

Développement des connaissances

Les besoins de formation individuels sont effectivement pris en compte et la formation est largement dispensée. Les budgets formation dépassent chaque année les montants réglementaires. Les actions de formations prioritaires sont consacrées au projet de service. Ainsi des formations sur la silice ou des rencontres vec la CPAM sur la PDP ont renforcé les connaissances des acteurs des projets.
Deux dossiers de candidatures infirmières ont été adressés à l'université de Strasbourg pour la formation Licence professionnelle.

Le développement des connaissances passe aussi par l'échange entre pairs et le transfert d'expérience. Pour stimuler ces échanges, les réunions intra fonctionnelles ont été encouragées. Ce sont des réunions techniques organisées dans le but d'apporter rapidement des solutions concrètes à des problématiques précises, de construire des procédures harmonisées, d'écrire des protocoles nécessaires, comme le protocole infirmier… Ces réunions sont très productives et les personnes qui s'y retrouvent sont très impliquées. L'information qui circule lors de ces échanges est importante. Il est nécessaire, dans une période de changements considérables, de mettre en relation les uns avec les autres, développer l'expression professionnelle, encourager la créativité technique de l'ensemble des collaborateurs du service. Mais une fois encore l'éclatement et l'éloignement, le temps passé sur la route, les risques plus importants en hiver…, constituent des freins qui menacent de se traduire par un isolement professionnel. Dans le but de pérenniser ces échanges qui ont sans conteste apporté de la fraicheur dans le quotidien du service et du dynamisme dans la conduite du projet de service, une technique de vidéo-conférence entre les secteurs a été déployée, et est opérationnelle à ce jour via les salles de conférence ZOOM.

Locaux et équipements

Les centres vosgiens font constamment l'objet d'une attention particulière, tant en ce qui concerne les travaux de grande ampleur que leur équipement mobilier et technique.
Dans la continuité de ses projets passés, EPSAT Vosges envisage la construction d'un nouveau centre à Remiremont, les locaux actuels étant anciens et trop petits. Le projet a déjà démarré et a fait l'objet d'une enquête auprès des salariés afin de recueillir leurs besoins futurs.
D'importants travaux de bâtiments ont eu lieu, notamment au centre de Fresse sur Moselle pour les sols. D'autres sont programmés comme l'extension et la réfection du parking d'Epinal mais également la clôture de Vittel.
Enfin un nouveau centre a été ouvert à Mirecourt, l'ancien menaçant de s'effondrer.
Les équipements médicaux, les équipements de mesurage, de qualité très hétérogène au sein du service, sont tous intégrés aujourd'hui dans un cycle calibrage planifié ou dans un cycle de renouvellement.

Ressources financières

Le passage à la cotisation Per capita depuis l'an dernier a nécessité quelques adaptations et beaucoup de pédagogie auprès des adhérents ne comprenant pas la nouvelle facturation, notamment l'absence de proratisation au temps de travail mais également la refacturation en cours d'année.
La principale ressource de l'association se trouve donc dans la cotisation qui est uniformément appelée pour un montant de 85 € HT.

La proratisation a néanmoins été actée, à partir de 2022, pour ce qui est de l'embauche d'un salarié en cours d'année :

Participation			
Per Capita	73 132	85	**6 216 257**
1ère année d'adhésion	1 411	85	**119 960**
Intérimaires	3 244	85	**275 740**
Embauches en cours d'année			
1er trimestre (100%)	1 768	85,00	**150 280**
2e trimestre (75%)	1 446	63,75	**92 183**
3e trimestre (50%)	4 066	42,50	**172 805**
4e trimestre (25%)	2 043	21,25	**43 414**
Cotisation multi-employeurs	120	50	**6 000**
Frais d'absence	959	50	**47 950**

Siège social
32, rue André Vitu - CS 90002
88027 EPINAL CEDEX
Téléphone : 03 29 82 26 84
Mail : epinal@epsatvosges.fr

www.epsatvosges.fr