



**Prévention
Santé au
Travail
Aveyron-Lot**

Projet d'établissement et de service

Construire ensemble la prévention de demain



Sommaire

SOMMAIRE	2
PRÉAMBULE	4
• Réussir la fusion	4
• Mettre en œuvre la réforme	4
MODALITÉ DE RÉALISATION ET DE VALIDATION DU PROJET	8
ENVIRONNEMENT ET DIAGNOSTIC TERRITORIAL	9
Contexte général	11
Une démographie médicale défavorable	11
Évolution du travail et de la prévention en santé au travail	11
Vers un nouvel équilibre au travail	12
Éléments de diagnostic territorial	12
Le territoire	12
Les activités économiques, les entreprises	13
Nombre d'entreprises adhérentes et répartition par taille d'effectifs	13
Taille de l'entreprise et effectifs suivis	13
Secteurs d'activité	14
Les effectifs salariés	14
Les expositions aux risques professionnels	15
La population salariée faisant l'objet d'une surveillance médicale renforcée en raison de ses caractéristiques propres	15
Les décisions d'inaptitude, à la fois révélatrices des problèmes de santé au travail et des modèles d'organisation du travail	17
Pathologies	17
Aménagement des postes	17
LA NAISSANCE DE PRESTAL	19
Données et indicateurs structurels	19
Gouvernance	19
La Commission Médico-technique	20
Les moyens	21
Les moyens humains	21
Organigramme projeté (02/2022)	23
Les moyens matériels	24
L'activité	27
Données sur l'activité clinique	27
Détail des visites non périodiques	28
Données sur l'activité du pôle prévention	29
Notre savoir-faire	30

Deux savoir-faire transversaux.....	30
L'adaptabilité comme ADN.....	30
L'analyse du besoin comme préalable.....	30
La prévention primaire.....	31
Les interventions de terrain au sein des entreprises	31
Les actions transversales et interdisciplinaires de sensibilisation primaire	31
L'information sur les outils et les leviers pratiques de la prévention est diffusée (communiquer-sensibiliser-relayer-former) ..	31
Suivi clinique des salariés et plus spécifiquement de ceux dont les conditions de travail génèrent des risques accrus d'atteinte à la santé.....	31
En interne, au sein du service.....	31
À destination des salariés	31
Visibilité des actions mises en œuvre.....	32
En interne.....	32
En externe.....	32
 LES OBJECTIFS D'ÉVOLUTION, DE PROGRÈS ET DE DÉVELOPPEMENT.....	33
Axes de développement du service.....	33
AXE 1 : L'OFFRE de SERVICE ou comment « renforcer les missions prioritaires du service en rendant les entreprise et travailleurs acteurs de leur santé ».....	34
Mise en œuvre d'un parcours santé-travail.....	35
AXE 2 : LES MOYENS ET METHODOLOGIES INTERNES ou comment « Mettre en œuvre les moyens organisationnels, humains et financiers pour l'application de la réforme pour renforcer la prévention en santé au travail »	37
 CONCLUSION : NOS ENGAGEMENTS	43

Préambule

Le présent projet est animé par un double objectif :



- **Réussir la fusion** : Fédérer l'ensemble des équipes de l'Aveyron et du Lot autour du projet commun ambitieux qui est de répondre aux attentes et besoins des entreprises et de leurs salariés.



- **Mettre en œuvre la réforme** : Bâtir la meilleure organisation possible afin de décliner, sur notre territoire, la réforme de la santé au travail en respectant, à la fois, la lettre et l'esprit.

Les conseils d'administration de l'Aveyron et du Lot ont voulu fusionner leurs deux associations pour permettre aux entreprises et aux salariés de leurs territoires de bénéficier d'un service de qualité au meilleur coût.

PRESTAL doit conjuguer proximité et efficacité, sur la totalité de sa zone géographique.

Ce double objectif implique un projet multiple, complexe ... et ouvert.

Le SISTA et l'ASTL ont des historiques différents, leurs caractéristiques géographiques, sociales et économiques sont diverses. Les procédures, les habitudes de travail, les organisations sont parfois proches et parfois moins. Nous devons analyser ces fonctionnements sans à priori, en toute objectivité afin d'en observer les avantages et les inconvénients et nous fixer une ligne commune la plus pertinente possible.



De plus ce travail sera conduit dans un **contexte de réforme globale de la santé travail** avec de nouvelles missions, un nouveau pilotage national et régional, de nouveaux ressortissants et de nouvelles pistes d'action. Nous savons que nous aurons besoin de temps afin de nous caller à ces mutations et que les organisations d'aujourd'hui ne seront pas celles de demain.

Nous sommes pleinement conscients que le travail d'harmonisation des deux services et l'adaptation aux nouvelles règles nécessiteront du temps.

Mais nous savons aussi que si nous voulons créer rapidement un véritable collectif engagé et innovant, il nous faut engager ce processus sans attendre. Il est clair pour la direction que les organisations qui seront décrites dans ce projet auront vocation à évoluer.

**Analyse, évaluation et évolution
vont être nos maîtres mots pour les mois à venir.**

Ne rien figer pour permettre tous les possibles.

Le même esprit prévaut sur la définition des actions collectives que nous souhaitons inscrire dans le projet de service et le CPOM.

La réforme de la santé au travail redéfinit nos missions, établit une offre minimale précise, élargit à la fois nos modalités d'actions et les publics susceptibles de nous solliciter.

Si nous adhérons à l'ensemble des objectifs de la loi, nous savons que nos réalités territoriales vont nous demander des adaptations, des changements et des innovations qui vont grandement mobiliser les équipes.

Nous devons réussir la révolution de la santé au travail et pour se faire nous devons nous concentrer sur la mise en œuvre de la réforme en ayant garde de ne pas trop nous engager sur des actions collectives qui nous le savons peuvent se révéler très chronophages.



Nous devons trouver le bon équilibre entre la mise en œuvre de l'offre sociale et le développement d'actions spécifiques adaptées à notre territoire.

Nous savons de plus que les futurs comités nationaux et régionaux nous donneront des orientations et nous demanderons des actions régionales spécifiques. Nous devons aussi être en mesure de répondre à un cahier des charges dans le cadre d'une nouvelle obligation de certification et nous devons faire évoluer notre outil informatique afin qu'il réponde aux nouvelles exigences d'interopérabilité.

Enfin et pour terminer, nous allons devoir tirer les enseignements de la crise pandémique actuelle. Nous avons dû revoir nos modalités d'interventions, nos outils, nos champs d'actions. Les organisations de travail de nos adhérents ont évolué, les salariés ont aussi changé dans leur rapport au travail, aux collègues ou à leur métier. Nous avons beaucoup à apprendre de cette période qui a profondément bouleversé le monde du travail.

Toutes ces raisons nous rendent humbles face aux enjeux futurs et aux objectifs que nous nous fixons.

Notre projet doit en fait être conçu pour nous permettre de répondre aux besoins des entreprises et des salariés, des partenaires sociaux et des pouvoirs publics, et ceci dans un monde en perpétuelle évolution.

Notre projet doit nous donner l'agilité de nous adapter et les compétences nécessaires à l'excellence.

Un projet résolument tourné vers l'avenir ... mais qui n'oublie pas ses origines.

Ce projet de service n'est pas sans lien avec les projets précédents du SISTA et de l'ASTL.

Il ne peut être question de nous projeter dans le futur sans tirer les enseignements du passé.

PRESTAL a une histoire, celles du SISTA et de l'ASTL. PRESTAL bénéficie de l'expérience, des compétences et des connaissances des équipes en place sur le territoire. Ces équipes ont créé beaucoup, ont cherché, testé, inventé... Certaines de nos actions ont été de formidables réussites, d'autres n'ont parfois pas atteints tous nos objectifs... mais nous avons toujours essayé de faire au mieux.

L'important aujourd'hui est de nous nourrir mutuellement de nos parcours respectifs pour aller encore plus loin.

Nous retrouverons donc naturellement des axes, des méthodologies et des objectifs qui étaient déjà présents dans ces deux associations qui n'en font plus qu'une, car nous étions déjà en marche vers la nouvelle santé au travail et beaucoup de nos objectifs rejoignent la réforme de cet été.



Enfin, l'idée qui sous-tend notre projet est de réussir à créer un environnement de travail qui favorise l'innovation et l'expérimentation.

Les équipes du SISTA et de l'ASTL ont fait du très bon travail, les rapports d'activité en sont la preuve. Mais nous nous accordons tous à considérer que nous devons tester de nouvelles formes d'actions.

Il nous semble que, parfois, les actions que nous avons mises en place ne répondent pas parfaitement aux besoins réels des entreprises et de leurs salariés. L'écart se révèle encore plus important quand nous mettons en regard nos prestations et les attentes de nos ressortissants.

Si nous souhaitons que nos messages de prévention atteignent leurs objectifs, il nous faut créer un autre lien avec les chefs d'entreprises, les salariés et les représentants du personnel.

Nous devons avoir des outils de communication qui nous permettent d'être à l'écoute de nos adhérents et nous devons réfléchir aux moyens à mettre en œuvre, **sans jamais, bien sûr, perdre de vue notre objectif supérieur qui est la prévention des risques et le maintien en emploi dans les meilleures conditions.**

Les questions de **bien-être au travail** ne pourront être absentes de notre réflexion et nous devront les intégrer à notre approche de la prévention en entreprise. Cette intégration ne devra

jamais ignorer les contingences économiques et les réalités des métiers sous peine de demeurer un simple vœu pieux. De même, **la santé du dirigeant**, autant psychique que physique, ne devra pas être oubliée.

L'exploration de ces pistes passera forcément par l'innovation et l'expérimentation. Nous devons être audacieux sans jamais oublier notre mission. Nous devons accepter de bousculer nos certitudes et nos habitudes dans le seul objectif d'être efficace.

Cette efficacité passera, à n'en pas douter, par la poursuite et le renforcement des partenariats actuels, mais aussi, nous le souhaitons, par de nouvelles coopérations et interactions à mettre en œuvre.

En lien avec les entreprises, les salariés, les représentants du personnel et tous les acteurs de la prévention, nous devons agir pour changer le réel et améliorer concrètement les conditions de travail. **Il s'agit d'un objectif qui comporte sa part d'utopie, mais la direction l'assume, car il faut viser haut pour aller loin.**



**Voilà l'état d'esprit du projet global de PRESTAL.
Ce positionnement, soutenu par la gouvernance et porté par la direction, a été expliqué et les équipes de PRESTAL et la CMT ont réfléchi à leur projet de service en ayant cette philosophie en arrière-plan.**



Modalité de réalisation et de validation du projet

Pour mémoire, initié par la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, le projet de service est **"un cadre d'action commun et partagé par tous les acteurs du service de santé au travail (directeur, équipe pluridisciplinaire dans toutes ses composantes), un repère pour les entreprises adhérentes et un document pivot pour les pouvoirs publics et le service dans la démarche de contractualisation et d'agrément ».**

Le projet qui vous est présenté a été élaboré en **Commission Médico-Technique**. Une réunion initiale de la CMT a de prime abord permis d'établir une méthodologie de travail participatif afin que chaque membre des équipes médicales et de prévention puissent participer à l'élaboration de ce projet. Différentes réunions métiers ont ainsi permis de faire l'état des actions existantes et des souhaits d'évolution et moyens nécessaires à une vision d'avenir permettant de répondre aux besoins des entreprises et des salariés de chaque département.

Enrichis par ces remontées, les travaux de la commission se sont clôturés lors de la réunion du **16 septembre 2021**.

Le projet a ensuite été soumis au **Conseil d'Administration qui l'a validé le 22 septembre 2021**. Ce projet de service a permis de déterminer les axes stratégiques de l'association pour les cinq années à venir et d'en décliner les actions vectrices des changements à mener.



Environnement et diagnostic territorial

Depuis leur création les centres de Médecine du Travail de l'Aveyron comme du Lot ont organisé leur action autour des principes de priorisation de la prévention primaire des risques professionnels, posés par l'Europe dès 1990 et inscrit dans le Code du Travail (article L4121-2) :

- Éviter les risques
- Évaluer les risques qui ne peuvent être évités
- Combattre les risques à la source
- Adapter le travail à l'Homme
- Tenir compte de l'évolution technique
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins
- Planifier la prévention
- Prendre des mesures de protection collective
- Donner des instructions appropriées aux travailleurs.

L'ASTL et le SISTA se sont adaptés et sont devenus des services de santé au travail en intégrant de nouvelles compétences (préventeurs hygiène et sécurité, ergonomes, chimistes, psychologues, infirmiers en santé travail ...).

Leurs méthodologies d'intervention en milieu de travail et le suivi des salariés ont fondamentalement changé. Les chiffres démontrent que des progrès importants ont été faits en matière d'amélioration des conditions de travail. Ces résultats positifs sont, bien sûr, dus à l'implication des entreprises et des salariés mais aussi au soutien apporté par les services de prévention dont les services de santé au travail.

Toutefois, les réalités du monde du travail ont évolué et de nouveaux risques ont émergé et ceci dans un contexte de démographie médicale défavorable. Les acteurs de la prévention étaient pleinement conscients que leur domaine allait devoir se repenser car son organisation ne répondait plus ni aux attentes et besoins du terrain, ni à ceux des pouvoirs publics.

Le rapport dit Lecoq a dressé un tableau relativement complet de la situation sur le territoire français. Si certains points et pistes de solutions ont pu être sujet à débats, le constat de la complexité du dispositif, de son hétérogénéité et de son défaut de gouvernance a été très largement partagé.

Les partenaires sociaux particulièrement impliqués dans les organismes de prévention, se sont saisis du sujet et ont abouti à la signature d'un accord interprofessionnel en décembre 2019.

Les parlementaires ont élaboré à partir de cet accord un texte de loi qui réforme en profondeur le domaine de la prévention.

L'objectif clairement recherché est de privilégier la prévention et de mettre de la cohérence pour une efficacité accrue.

Le SISTA et l'ASTL adhéraient totalement à ses objectifs et PRESTAL se construira en plein accord avec les objectifs de la loi.

Contexte général

Une démographie médicale défavorable

Il faut noter que nos actions et leurs modalités de déploiement ont été impactées par une raréfaction des ressources médicales et la difficulté à recruter de nouveaux médecins.

Cette situation s'est accompagnée d'une hausse constante des effectifs des entreprises adhérentes.

De plus, le suivi des adhérents du secteur du BTP sur le secteur de l'Aveyron nous incite à engager également ce suivi pour le secteur du Lot, ce qui accroîtra les effectifs de 1527 salariés et potentiellement de 1469 artisans seuls (répartis dans 2087 entreprises ou autoentrepreneurs).



Cette évolution du contexte socio-démographique a nécessité une réaffectation des entreprises suivies aux médecins et un allongement conséquent de leur charge de travail et de leurs temps de trajet. De ce fait, la réorganisation du service s'est tournée vers l'intégration d'infirmiers en santé au travail et d'assistantes médicales et le développement du Pôle d'ingénieurs et techniciens.

Évolution du travail et de la prévention en santé au travail

Le monde professionnel connaît de nombreuses mutations :

- ✚ contractuelles : temps partiel, travail précaire (CDD, intérimaires), etc. ;
- ✚ économiques : mondialisation, concurrence, sous-traitance, etc. ;
- ✚ organisationnelles et techniques : technologies, etc. ;
- ✚ sociétales : multi-employeurs, travail des seniors, télétravail, etc.

La multiplication et la diversification des facteurs potentiels d'atteinte à la santé des salariés a engagé un élargissement de la couverture des risques confiés aux services de santé au travail.

Bien que la mission principale des médecins du travail reste identique, les textes réglementaires ont au fil du temps fait évoluer les moyens de l'exécuter. En favorisant une approche intégrée et globale des risques et de la santé, le médecin du travail est devenu l'animateur et le coordinateur d'une équipe pluridisciplinaire composée de professionnels aux compétences techniques pointues qui réalisent des actions sur le milieu travail.



Dans le cadre de la fusion des deux services et de leurs différences organisationnelles, la mise en place d'équipes pluridisciplinaires composées d'un médecin référent, d'IDEST, assistant-e-s médicales et préventeurs, permettra de continuer d'adapter ce modèle structurel pour permettre une étroite adéquation des pratiques médico-techniques aux besoins des adhérents et des travailleurs.

Vers un nouvel équilibre au travail

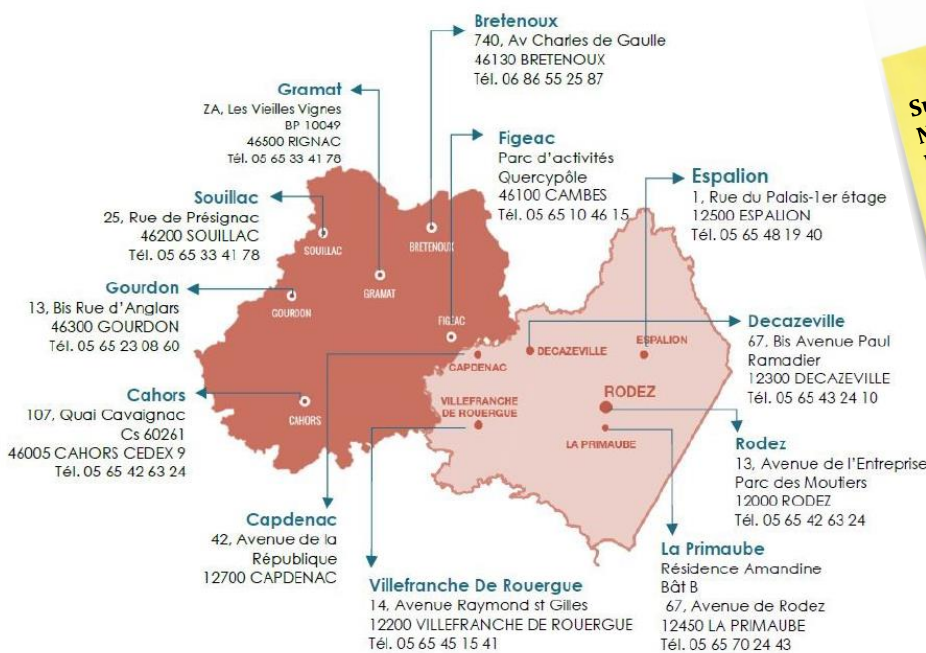
La prise en considération de la notion de « santé au travail » entérine la notion de qualité de vie au travail. Si le travail peut être un facteur de dégradation de la santé, il est également source de santé pour l'individu qui y trouve une assise sociale, économique, intellectuelle et psychique.



Par ce renversement de paradigme, PRESTAL souhaite continuer de développer une offre de service lisible et accessible répondant à une approche systémique et intégrée de la prévention. Pour ce faire, il est nécessaire que nous soyons en mesure d'identifier des priorités d'actions et d'améliorer en continue la qualité des services proposés aux entreprises et aux salariés.

Éléments de diagnostic territorial

Le territoire



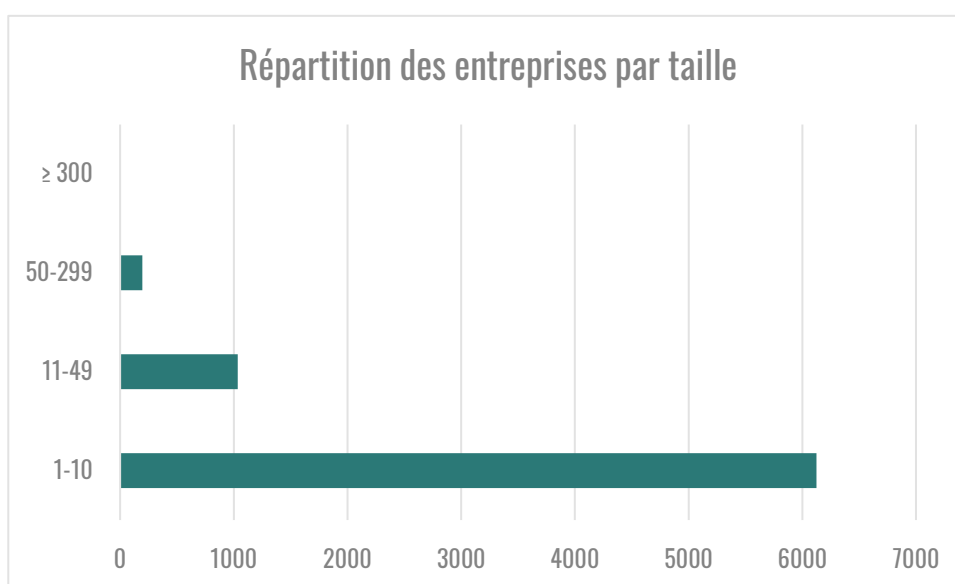
Superficie : 13952 km2
Nb Habitants : 453 203 (Insee 2018)
Nb communes : 598
Nb entreprises suivies : 7 924
Nb de salariés suivis : 74 784 dont
1 466 intérimaires
7 secteurs :
 - Cahors : 17 % des salariés suivis
 - Figeac : 11,5 % des salariés suivis
 - Nord : 14,5 % des salariés suivis
 - Decazeville/Capdenac : 7,5 % des salariés suivis
 - Villefranche : 8 % des salariés suivis
 - Rodez/La Primaube : 35 % des salariés suivis
 - Espalion : 5,5 % des salariés suivis

Les activités économiques, les entreprises

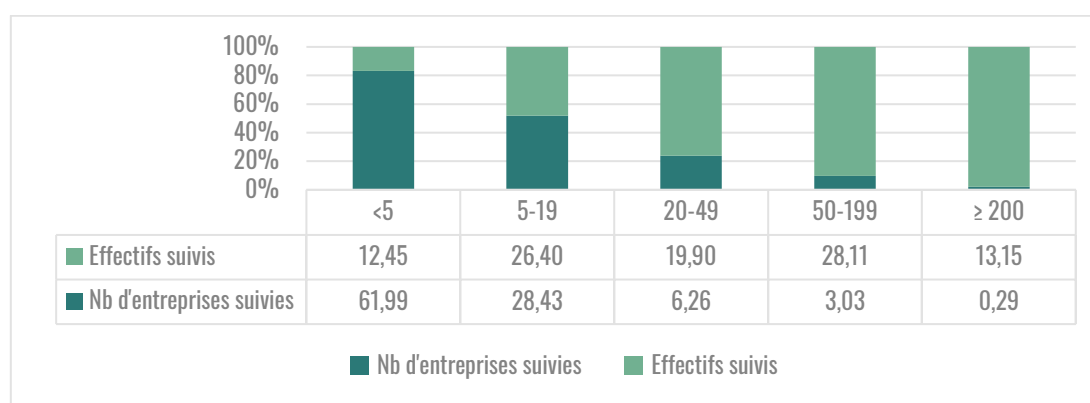
Nombre d'entreprises adhérentes et répartition par taille d'effectifs

PRESTAL compte 7 924 entreprises adhérentes, soit environ 6,49 % du nombre total d'employeurs adhérents aux SSTI de la région.

La répartition de ces entreprises par tranches d'effectifs correspond globalement à la configuration régionale : près de 97% de ces entreprises comportent moins de 50 salariés (contre 96 % en Occitanie) et plus de 83 % en comprennent moins de 10 (78 % au niveau régional).



Taille de l'entreprise et effectifs suivis

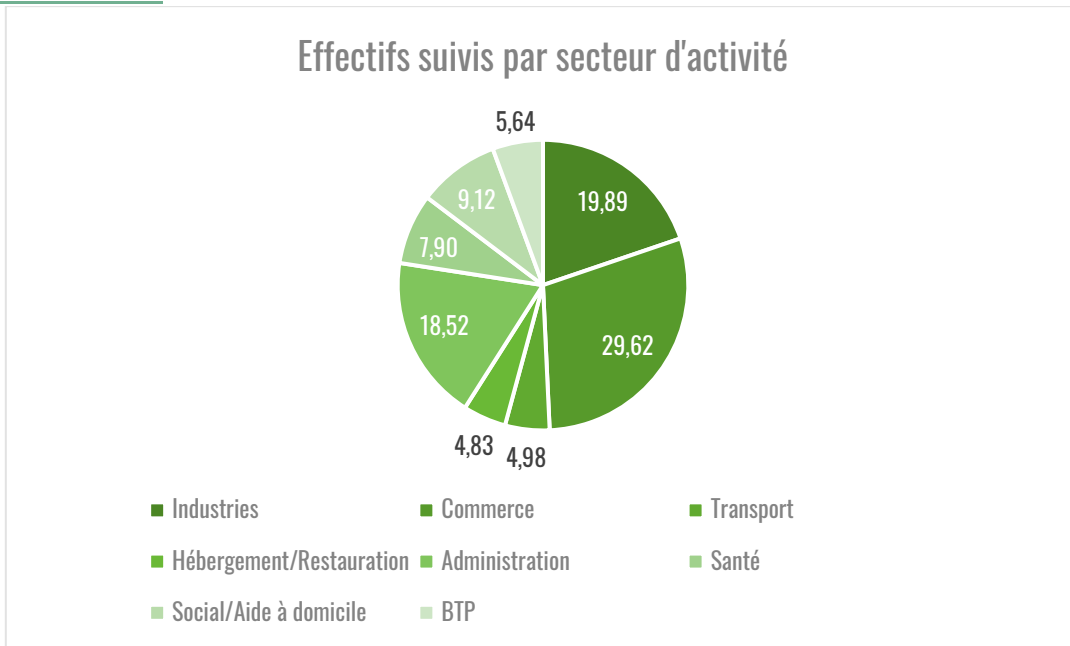


Bien que très largement majoritaires, les entreprises de moins de 20 salariés ne rassemblent qu'à peine plus de 38 % des salariés. À l'inverse, les entreprises de plus de 50 salariés représentent à peine plus de 3% des entreprises adhérentes, mais pèsent pour 41 % des effectifs salariés.

Ces données traduisent à elles seules la double stratégie de prévention nécessaire à une réponse adaptée aux besoins des entreprises et à l'allocation de nos moyens d'intervention :

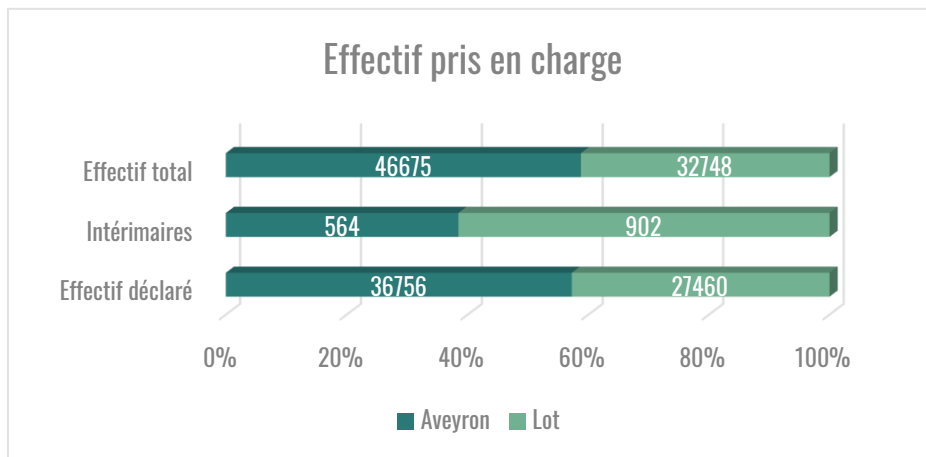
- Intervenir auprès d'entreprises de taille conséquente disposant de moyens de prévention internes mais dont le nombre de salariés potentiellement touchés par une action de prévention est majoré ;
- Intervenir auprès de toutes petites entreprises, dont les besoins sont accrus en raison de moyens en prévention limités, mais pour lesquelles le retentissement de l'intervention menée est moindre au regard des effectifs touchés et de l'extrême émiettement de ces entreprises.

Secteurs d'activité



Les effectifs salariés

En 2020 le Lot a assuré le suivi de **27460** salariés et l'Aveyron **36 756** salariés. Les effectifs de salariés déclarés en début d'année sont stabilisés depuis plusieurs années. Il est important de noter que l'effectif réel pris en charge est quant à lui de **32748** salariés dont 902 intérimaires, soit 2,44 % des salariés suivis en Occitanie pour le Lot et **46675** salariés dont 564 intérimaires, soit 3,48 % des salariés suivis en Occitanie, pour l'Aveyron. Les « variations d'effectifs en cours d'année » continuent de légèrement progresser.



Les expositions aux risques professionnels

Actuellement les modalités de saisie informatiques ne nous permettent pas d'assurer la fiabilité des informations recensées en matière d'expositions aux risques professionnels.



La poursuite du projet informatique de PRESTAL et le changement de logiciel métier doit permettre d'assurer une harmonisation et une systématisation des saisies et permettre une visibilité accrue sur les besoins des salariés suivis. La traçabilité des expositions sera un point essentiel du suivi du parcours professionnel des salariés puisqu'il permettra une adaptation continue de notre offre de services.

De manière empirique et au regard des saisies actuelles des risques et expositions professionnelles, les professionnels de PRESTAL font toutefois ressortir des axes de vigilance particulière.

Les risques liés aux organisations du travail :

- ✚ les travailleurs isolés,
- ✚ les salariés soumis à des horaires de travail atypiques,
- ✚ les salariés soumis à des contraintes posturales (manutentions, gestes répétés),
- ✚ les salariés soumis à des contraintes de temps importantes (travail dans l'urgence, flux tendu...),
- ✚ les salariés exposés aux risques psychosociaux (stress, violence, organisation du travail déficiente, voire pathogène),
- ✚ les salariés soumis au risque routier.

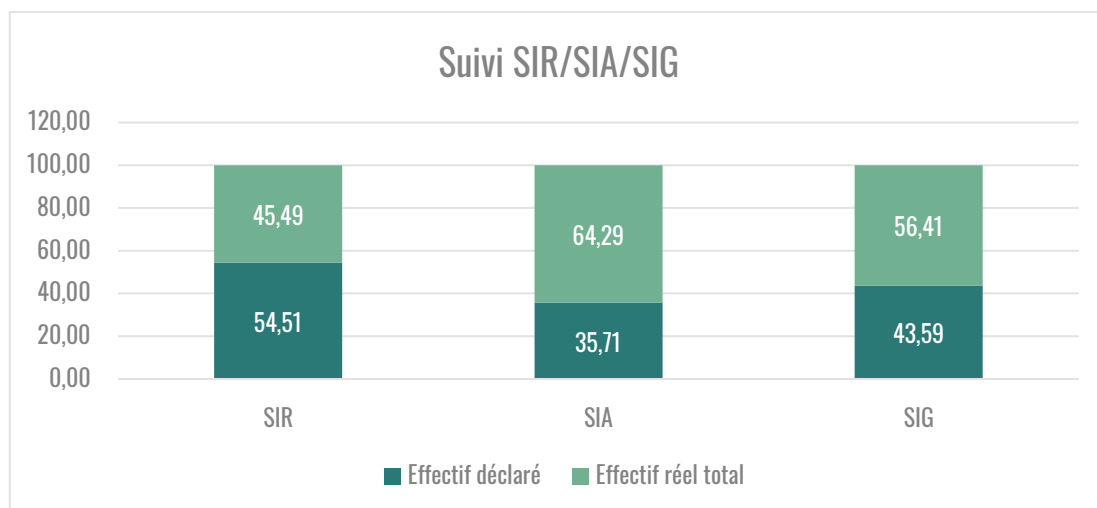
Les risques liés à l'état sanitaire et social des salariés :

- ✚ la situation des salariés vieillissants,
- ✚ la situation des travailleurs précaires.

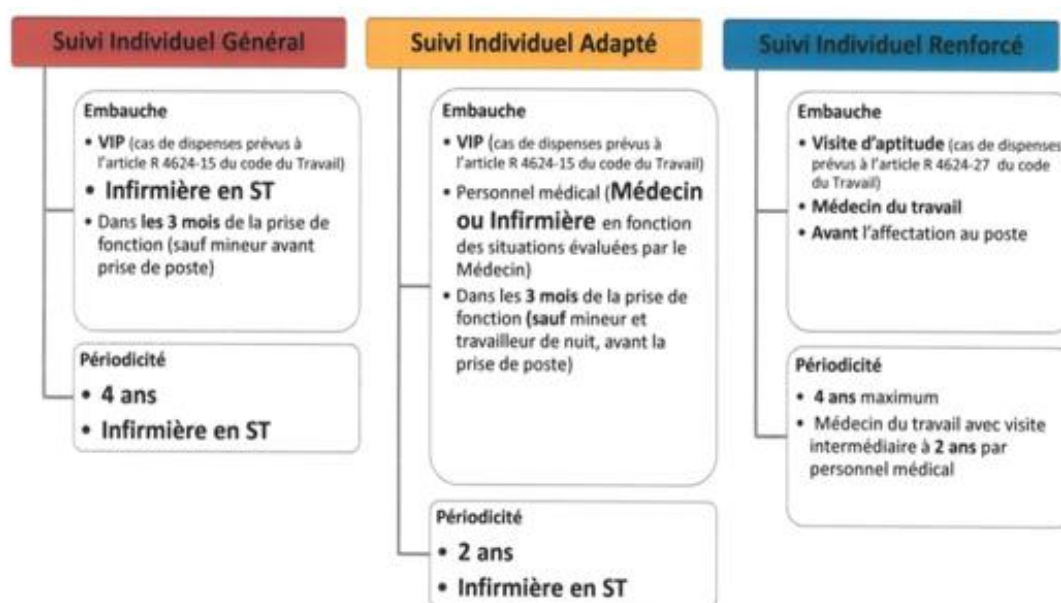
Les risques liés à l'environnement de travail tels que les salariés exposés au risque chimique, dont le nombre et les expositions font probablement l'objet d'une sous-estimation chronique (notamment les reprotoxiques et les multi expositions)

La population salariée faisant l'objet d'une surveillance médicale renforcée en raison de ses caractéristiques propres

Nous continuons de noter une différence notable entre les effectifs déclarés par les entreprises et les effectifs réels suivis.



Afin de permettre le suivi des salariés nécessitant une surveillance médicale renforcée en raison du risque d'expositions lié à leur poste de travail ou en raison de leur situation particulière, l'ASTL et le SISTA ont en amont de la réforme de 2011 mis en œuvre un schéma organisationnel des visites.



Dès 2019 les Médecins du Travail du Lot et de l'Aveyron ont souhaité adapter ce schéma aux évolutions réglementaires et aux besoins liés aux expositions des salariés reçus.



Pour permettre de continuer à apporter un soutien renforcé aux salariés dont les conditions de travail représentent un risque accru pour leur santé, PRESTAL souhaite continuer d'adapter l'organisation du travail de manière agile pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Dans les 5 années à venir, nous prévoyons de développer une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences pour promouvoir et renforcer la professionnalisation des salariés du service, comme de l'ensemble des acteurs de la prévention.

Les décisions d'inaptitude, à la fois révélatrices des problèmes de santé au travail et des modèles d'organisation du travail

En 2020, 0,88 % des salariés suivis sont déclarés inaptes et dans 77 % des cas l'inaptitude est réalisée à la suite d'une visite de reprise.

Pathologies

Les décisions d'inaptitude sont prises en raison de pathologies que les médecins identifient :

- ✚ pour 37 % dans le Lot et 30 % dans l'Aveyron, en lien avec le risque psychosocial ou une pathologie psychiatrique,
- ✚ pour 46 % dans le Lot et 61 % dans l'Aveyron, en lien avec l'appareil locomoteur,
- ✚ pour 4 % dans le Lot et 5 % dans l'Aveyron en lien avec l'appareil cardio-respiratoire,
- ✚ pour 4% dans le Lot et 4 % dans l'Aveyron, en lien avec la cancérologie.

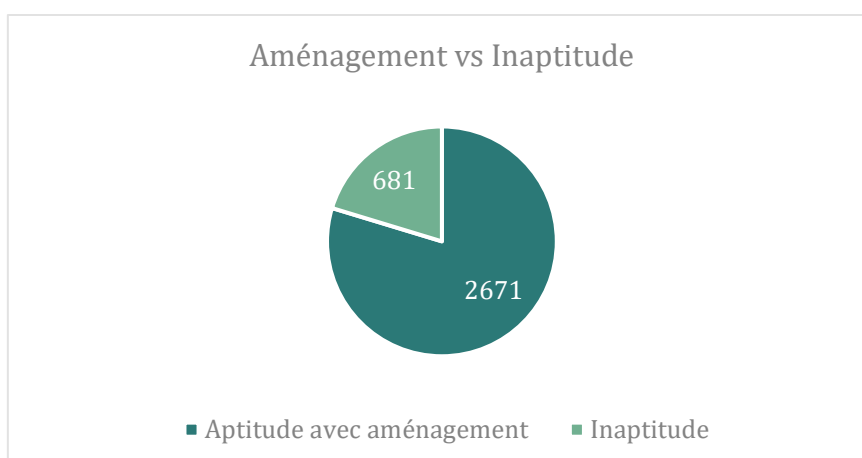
Si la taille de l'entreprise semble peu prégnante en matière d'inaptitudes, le secteur d'activité et les caractéristiques socio-démographiques des salariés sont marquants :

- ✚ Les secteurs du social/aide à domicile et du commerce sont particulièrement impactés par les pathologies d'origine psychiatriques et RPS alors que l'industrie est principalement impactée par des inaptitudes en lien avec les TMS.
- ✚ Les femmes sont plus concernées par l'inaptitude et les RPS (2,2 fois plus d'inaptitudes liées aux pathologies psychiatriques/RPS chez les femmes)
- ✚ La tranche d'âge des 50-59 ans est plus concernée par l'inaptitude (1,7 fois plus d'inaptitudes dans la catégorie des 50-59 ans).

Aménagement des postes

Toutefois, dans la plupart des situations, en dehors des décisions prises en urgence en raison des risques de danger immédiat pour le salarié ou pour autrui, les décisions d'inaptitude totale ne sont prises qu'en dernière extrémité, après que les médecins du travail ont épuisé les solutions pour permettre le maintien dans l'emploi du salarié.

La participation du SISTA et de l'ASTL au projet IODA a permis une évaluation fine des inaptitudes afin d'en extraire les causes exactes. Un travail est mené de la part des professionnels pour favoriser la prévention primaire et commence à montrer son efficacité.





La participation au projet IODA nous permet d'affiner les causes exactes des inaptitudes et ainsi déployer des réponses adaptées aux besoins particuliers des secteurs d'activités et populations concernées par les inaptitudes. En soulevant les besoins particuliers des entreprises et des salariés, nous pouvons adapter une réponse en matière de prévention primaire. Ce travail nous permet d'aller plus loin dans son nouveau projet en créant une Cellule de Maintien en Emploi.

La naissance de PRESTAL

Données et indicateurs structurels

Gouvernance

La loi du 20 juillet 2011 et ses décrets d'application du 30 janvier 2012 ont modifié en profondeur les règles de gouvernance des SSTI. Les instances de gouvernance de PRESTAL sont en conformité, en lien avec les organisations syndicales et d'employeurs.

Pour permettre une parité exacte des deux départements, les statuts de PRESTAL spécifient la représentation équitable de chaque département tant du côté des administrateurs employeurs que salariés.

Conseil d'administration de PRESTAL	
Nombre d'administrateurs employeurs	5 aveyronnais et 5 lotois
Nombre d'administrateurs salariés, désignés par les organisation syndicales	8 dont : <ul style="list-style-type: none">- 2 CFE-CGC (1 Aveyron et 1 Lot)- 1 CGT (1 Lot)- 2 FO (1 Aveyron et 1 Lot)- 2 CFDT (1 Aveyron et 1 Lot)- 1 CFTC (1 Lot)

Bureau de PRESTAL	
Président	Employeur (Aveyron)
Co-Président	Employeur (Lot)
Vice-Président	Employeur (Aveyron)
Trésorier	Salarié (Aveyron)
Trésorière-adjointe	Salariée (Lot)

Commission de Contrôle de PRESTAL	
Nombre de représentants employeurs	3
Nombre de représentants salariés	6
Président de la Commission de Contrôle	Présidence assurée par un salarié
Secrétaire de la Commission de Contrôle	Représentant employeur

La Commission Médico-technique

Au sein du service, la Commission Médico-Technique détient un rôle essentiel de laboratoire d'idées et de lieu d'échanges sur les projets de prévention. Elle est également l'instance où sont débattues et se structurent les pratiques pluridisciplinaires

Dans le cadre du projet de service 2021-2026 des groupes de pilotage seront mis en œuvre pour favoriser la structuration des pratiques pluridisciplinaires.

Dans un objectif d'étroite collaboration entre les équipes et la direction stratégique de PRESTAL, la CMT constitue à la fois le lieu d'élaboration et de pilotage de chaque projet de service :

- Construction de ses objectifs
- Débat des actions à mettre en œuvre, de leur contenu et orientation ;
- Contribution à sa rédaction ;
- État d'avancement des plans d'action,
- Proposition de réorientations d'action lorsque nécessaire,
- Alimentation de réflexions des groupes de travail opérationnels (groupes projet).
- Évaluation globale des plans d'action.

Pour remplir ces différentes fonctions, la CMT se réunit 3 à 4 fois dans l'année, selon le rythme moyen d'une réunion tous les 3 mois. Par suite de son élection le 16 septembre 2021, la CMT actera son nouveau règlement intérieur.

Sa composition est pensée depuis sa mise en œuvre pour intégrer, au fil de leur création, les métiers concourant à l'exercice de la pluridisciplinarité.

En 2021, la CMT comprend :

- ✚ Le président représenté par la Direction Générale
- ✚ 4 médecins référents d'équipes pluridisciplinaires (deux titulaires et deux suppléants)
- ✚ 3 IPRP (deux titulaires et un suppléant)
- ✚ 4 IDEST (deux titulaires et deux suppléants)
- ✚ 3 ASST (deux titulaires et un suppléant)
- ✚ Membres invités permanents : Co-coordonnateurs IPRP et MDT coordonnateur quand il sera désigné
- ✚ Membres invités : tout professionnel du service ou partenaire dont l'ordre du jour le justifie

Les moyens

Les moyens humains

Le personnel de PRESTAL s'articule autour de 8 équipes pluridisciplinaires et de fonctions support : un Pôle Ingénierie et un Pôle administratif. Les mouvements d'effectifs s'articulent autour de la raréfaction des médecins, de l'accroissement des missions confiées aux membres des équipes pluridisciplinaires (par recrutement ou mobilité interne) et du développement des fonctions du Pôle technique.

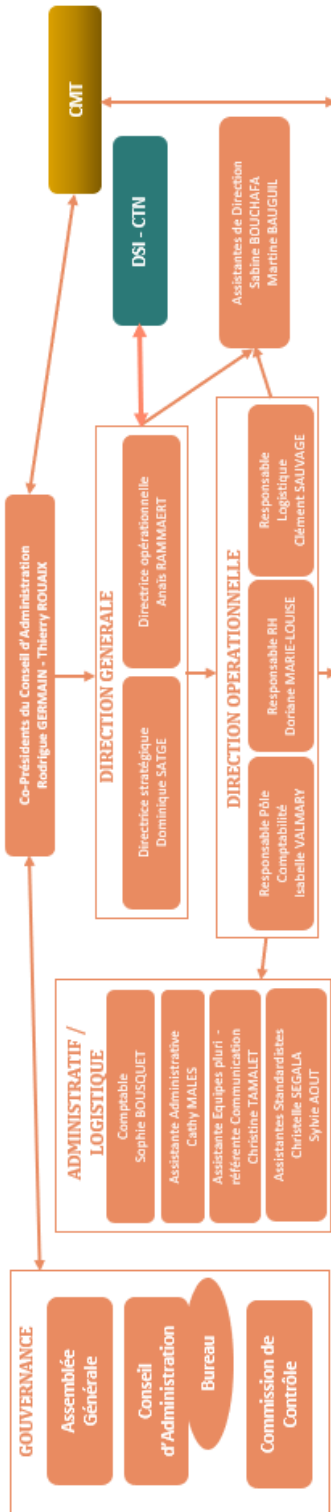
L'état suivant a été arrêté au 1^{er} septembre 2021.

L'organigramme qui suit représente la projection de la structuration et des mouvements de personnels en février 2022.

	Nombre	Équivalent Temps Plein
Équipe pluridisciplinaire Cahors		
Médecins	2	2
Assistants médicales	2	2
IDEST	4	3,9
ASST	1	0,8
Technicien Hygiène Sécurité	2	1,9
		10.6
Équipe pluridisciplinaire Figeac		
Médecins	3	2,79
Assistants médicales	2	1,33
IDEST	2	1,9
Technicien Hygiène Sécurité	2	1,66
		7.69
Équipe pluridisciplinaire Nord Lot		
Médecin	1	1
Assistants médicales	2	1,9
IDEST	2	1,9
Technicien Hygiène Sécurité	2	2
		6.8
Équipe pluridisciplinaire Rodez		
Médecins	3	3
Assistants médicales	3	2,8
IDEST	3	3
Technicien Hygiène Sécurité (Métrologue)	1	0,8
		9,6
Équipe pluridisciplinaire La Primaube		
Médecin	1	1
Assistants médicales	1	1
IDEST	1	1
Technicien Hygiène Sécurité	1	1
		4
Équipe pluridisciplinaire Espalion		
Médecin		
Assistante médicale	1	1
IDEST	1	1
Ingénieur Hygiène Sécurité	1	1
		3

Équipe pluridisciplinaire Villefranche de Rouergue		
Médecin	1	1
Assistantes médicales	2	1,5
IDEST	1	0,8
Technicien Hygiène Sécurité	1	1
		4,3
Équipe pluridisciplinaire Decazeville		
Médecin	1	1
Assistantes médicales	2	1,5
IDEST	1	1
Ingénieur Hygiène Sécurité	1	1
		4,5
Centres Mobiles		
Chauffeurs/Assistants médicaux	3	2,8
		2,8
Pôle technique Spécialiste		
Ergonome	1	1
Ergonomes - Psychologues du travail	3	2,8
Psychologue du travail	1	0,8
Chimistes - Toxicologues	2	2
		6,6
Pôle Administratif transversal		
Secrétaires standardistes	3	1,2
Standardiste/Assistante Médicale	1	0,8
Assistantes de Direction	2	1,8
Responsable du Pôle		
Comptabilité	1	1
Comptable	1	0,8
Secrétaire administrative et comptable	1	1
Assistante des équipes pluridisciplinaires/Référente		
Communication	1	0,9
Responsable Informatique	1	0,2
Responsable Logistique	1	1
Responsable des Ressources Humaines	1	1
Direction	2	2
		11,7

Organigramme projeté (02/2022)



PLURIDISCIPLINAIRE											
Assistante médicale - Chauffeur secteur Aveyron - Véronique LAGARRIGUE			Assistent Médical - Chauffeur secteur Lot Sud - Michèle HOUEBINE			Assistants Médicaux - Chauffeurs secteur Nord/Est - Patrick TOVAR CARO / Sébastien SERVEAU					
POLE MEDICAL											
SECTEUR ESPALION MDT Thierry BERTRAND Karen DELMOLLY Assistante Médicale Jennifer ROUJET	SECTEUR RODEZ 1 MDT Marie VALADIER Dr SOLIGNAC IDEST Florian BELET Assistante Médicale Christine ISSALY	SECTEUR RODEZ 2 MDT Egéd BUZOGANY IDEST Bruno ALBIC Assistante Médicale Marie-Paule GOUZY	SECTEUR RODEZ 3 MDT Mencho BORISOV IVANOV IDEST Armelle VAYRES BOYER Assistante Médicale Delphine GHELLER	SECTEUR LA PRIMAUBE MDT Véronique MARY ROUSSELIERE IDEST Sandrine BAZY Assistante Médicale Isabelle REY	SECTEUR DECAZEVILLE MDT Mila COUSERGUE IDEST Christine MOILLES Assistante Médicale Méline GAUDRON	SECTEUR VILLEFRANCHE DE ROUERGUE MDT Anne-Laure DUFET Fabienne FAYOT IDEST Jeannine ARNOUX Assistants Médicales Claude MAQUIN Sylvie MURAT	SECTEUR CAHORS MDT Recrutement IDEST Valérie DUPUY Eloïse LEONARD Assistante Médicale Nathalie JOURDON	SECTEUR CAHORS MDT Pierre GIULBAUD IDEST Carine GRES-ROCA Stephanie GAMBIA Assistante Médicale Stéphanie SCHELLING	SECTEUR FIGEAC MDT Dominique MARTIN IDEST Julie FOUILCHE Assistante Médicale Recrutement	SECTEUR FIGEAC MDT Maryse MOULENE IDEST Vanessa BOUSSOU Assistante Médicale Sabrina ALISTRUY	SECTEUR NORD MDT Dominique LAGARDE Bretenoux IDEST Ingrid FERRAND Assistante Médicale Sandra MAZEAUD MAZEAUD Gramat IDEST Peggy MAGKOFF Assistante Médicale Mélanie LAPERGUE
IPRP Sylvie BUTROT	IPRP Marion CARSI	IPRP Céline BISSON	IPRP Recrutement	IPRP Laura DESGATS	IPRP Recrutement	IPRP Loïc GAVALDA	IPRP Monique FOURGNAUD	IPRP Stéphanie HOLMEAU	IPRP Emilie GAVE	IPRP Victor DA COSTA	IPRP Cécile FROMENTAU Arnaud SAINTANGEL
Support Ergonome: Sylvie BUTROT			Ergonomes et/ou Psychologues du travail Julie FINNERTY - Alexandre LANNOUY -- Julie NOGARET Céline SANDRAL-GAU			Chimistes - Toxicologues Jonathan REYNAUD - Isabelle CHAPRON			Psychologue clinicienne - prestataire Valérie CANTROT		
POLE TECHNIQUE Co-ordination: Adeline CHERRY PELLAT - Jonathan REYNAUD											

Les moyens matériels

PRESTAL dispose de 4 centres fixes dont elle est propriétaire, 8 centres fixes dont elle est locataire et de trois Centres Mobiles dont elle est propriétaire.

	Agencement	Équipement
Centre fixe de Cahors	3 bureaux médecins 4 bureaux infirmières 3 bureaux ASST/secrétaires médicales 2 bureaux ASST/Assistantes de santé au travail 4 bureaux IPRP 1 bureau accueil 1 salle d'attente 3 salles de réunion 7 bureaux service administratif	3 Visiotest 3 audiomètres 1 spiromètre 1 luxmètre 1 thermoanémomètre à fil chaud 1 thermoanémomètre à hélice 2 Thermomètres 1 dynamomètre manuel 3 indicateurs de bruit 1 dosimètre de bruit (WED) 2 calibreurs acoustiques 1 kit 3 pompes de prélèvement d'atmosphère 1 générateur de fumées 1 calibreur de débit
Centre fixe de Cambes	2 bureaux médecins 2 bureaux infirmières 2 bureaux ASST/secrétaires médicales 1 bureau technicien 1 salle d'attente 1 salle d'archive 1 salle de repas	3 Visiotest + 2 Visiotest en entreprise 2 audiomètres 2 spiromètres 2 indicateurs de bruit 1 calibreur de bruit 1 luxmètre 1 Thermomètre 1 générateur de fumées
Centre fixe de Gramat	1 bureau médecin 1 bureau Infirmière 1 bureau ASST/secrétaire médicale 1 bureau pour 2 Techniciens 1 salle d'attente 1 salle de réunion	1 Visiotest 1 audiomètres USB partagé avec SOUILLAC 1 spiromètre 2 indicateurs de bruit 1 dosimètre de bruit 1 calibreur de bruit 2 luxmètres 1 thermo-hygromètre 1 appareil photos 1 sonomètre 1 vidéoprojecteur 1 Dräger 1 Générateur de fumée
Centre fixe de Bretenoux	1 bureau médecin 1 bureau Infirmière 1 bureau ASST/secrétaire médicale 1 salle d'attente 1 salle de réunion	1 Visiotest 1 audiomètre USB 1 spiromètre
Centre fixe de Gourdon	1 bureau médecin 1 bureau Infirmière	1 Visiotest 1 audiomètre

	1 bureau ASST/secrétaire médicale 1 salle d'attente	
Centre fixe de Souillac	1 bureau médecin 1 bureau Infirmière 1 bureau ASST/secrétaire médicale 1 salle d'attente 1 salle de réunion	1 Visiotest
Centre fixe de Rodez	1 hall d'entrée 2 salles d'attente 5 bureaux administratifs 4 secrétariats médicaux 7 cabinets médicaux 6 bureaux IPRP 1 salle de stockage 1 salle de réunion 1 salle de pause (cuisine aménagée) 5 sanitaires 1 garage	4 véhicules de service 7 visiotests 7 audiomètres 2 lecteurs de bande clinitek 3 spiromètres Partagés entre les centres de Rodez/La Primaube/Espalion : 3 sonomètres : IdB (01dB) - CLS 95 (01 dB) et CLC 90 (01dB) 7 dosimètres : 6 Wed 007 (01 dB) (partagés entre les centres) + 1 calibreur : CAL 21 (01 dB)) 4 luxmètres : DVM 1300 (Velleman) + 2 luxmètres IM1 (Essilor) à aiguilles 1 détecteur de gaz CO : GasBadge Pro (Industrial Scientifique) 1 analyseur multigaz par plaquettes spécifiques : pompe CMS (Dräger) PID RAE détecteur COV 8 tubes fumigènes (Dräger) 1 appareil multifonctions : thermomètre, anémomètre, hygromètre : AMI 301 (Kimo instruments) 1 mètre électronique : ultra 1200 sonic (Stanley) 1 mètre de 5 m et 1 mètre de 3 m 2 chronomètres (Quartz) 2 appareils photo : Optio L40 (Pentax) 1 caméra : handycam DCR - DVD 105 (Sony) 1 vidéoprojecteur : XGA VPL EX3 (Sony)

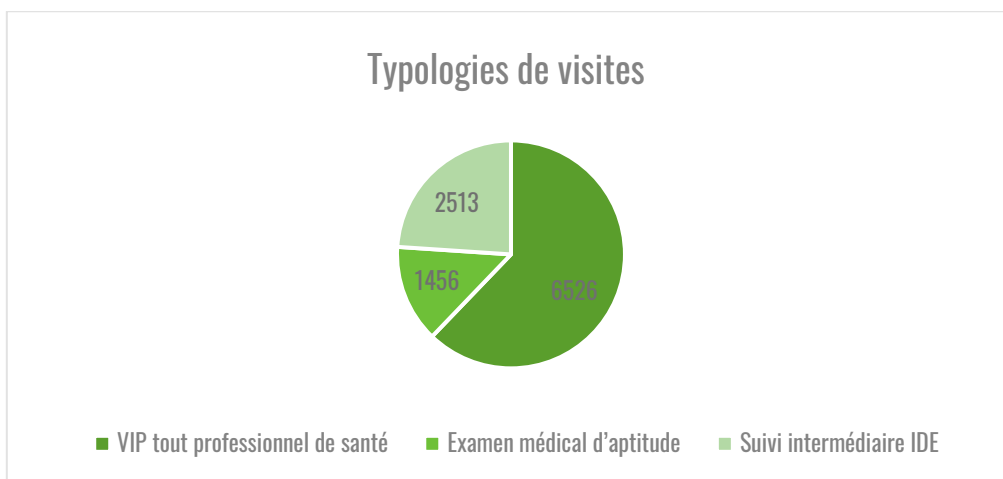
		1 EVEC (vibration)
Centre fixe d'Espalion	1 salle d'attente 1 secrétariat médical 2 cabinets médicaux dont 1 pour l'infirmier 1 bureau IPRP 1 sanitaire	2 visiotests 2 audiomètres 1 lecteur de bande clintek 1 appareil photo Canon 1 sonomètre 1 luxmètre
Centre fixe de La Primaube	1 hall d'entrée/1 salle d'attente 1 secrétariat médical 2 cabinets médicaux dont un pour l'infirmière 1 bureau IPRP situé à Rodez 2 sanitaires (handicapés) 1 salle de repos	1 visiotest 2 audiomètres 1 lecteur de bande clintek 1 spiromètre
Centre fixe de Villefranche de Rouergue	1 Hall d'entrée 2 Salles d'attente 4 Secrétariats Médicaux 3 Cabinets Médicaux 2 Bureaux IPRP 2 Salles d'examens complémentaires 1 Bibliothèque Médicale 1 Salle de réunion 3 Sanitaires 1 Cabine Audiométrique 1 salle de repos	2 visiotests 2 audiomètres 1 lecteur de bande clintek 1 spiromètre Partagés entre les centres de Villefranche De Rouergue/Decazeville/Capdenac : 1 sonomètre 2 luxmètres 1 vidéoprojecteur 2 appareils photos
Centre fixe de Decazeville	1 Hall d'entrée 1 Salle d'attente 2 Secrétariats Médicaux 2 Cabinets Médicaux 1 Bureau IPRP 2 Salles d'examens complémentaires 1 Salle de réunion 3 Sanitaires 1 Salle d'archive 1 Cabine Audiométrique	1 visiotest 1 audiomètre 1 lecteur de bande clintek
Centre fixe de Capdenac	1 Hall d'entrée - Salle d'attente 1 Secrétariat Médical 1 Cabinet Médical 1 Cabine Audio 1 Sanitaire	1 visiotest 1 audiomètre 1 lecteur de bande clintek
Centre Mobile secteur Cahors	1 bureau médecin 1 bureau ASST/secrétaire médicale 1 cabine audio 1 cabine d'attente 1 WC	1 Visiotest 1 Audiomètre

Centre mobile secteur Figeac/Nord	1 bureau Médecin /Infirmière 1 bureau ASST/secrétaire médicale 1 cabine audio 1 salle d'attente	1 Visiotest 1 Audiomètre
Centre Mobile secteur Aveyron	1 bureau Médecin /Infirmière 1 bureau ASST/secrétaire médicale 1 cabine audio 1 salle d'attente	1 Visiotest 1 Audiomètre 1 lecteur de bande Clinitek

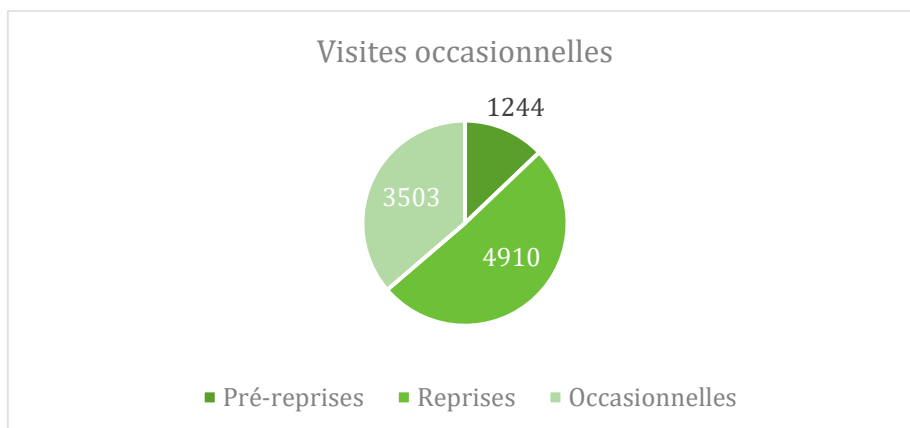
L'activité

Données sur l'activité clinique

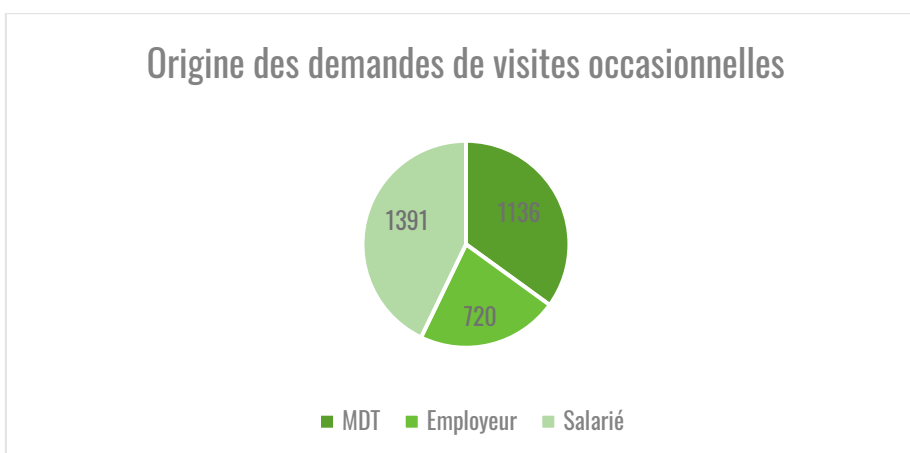
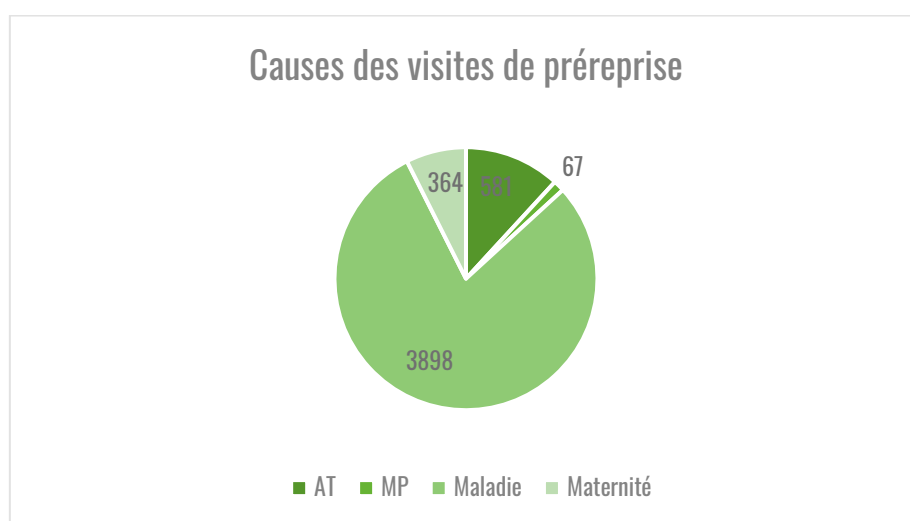
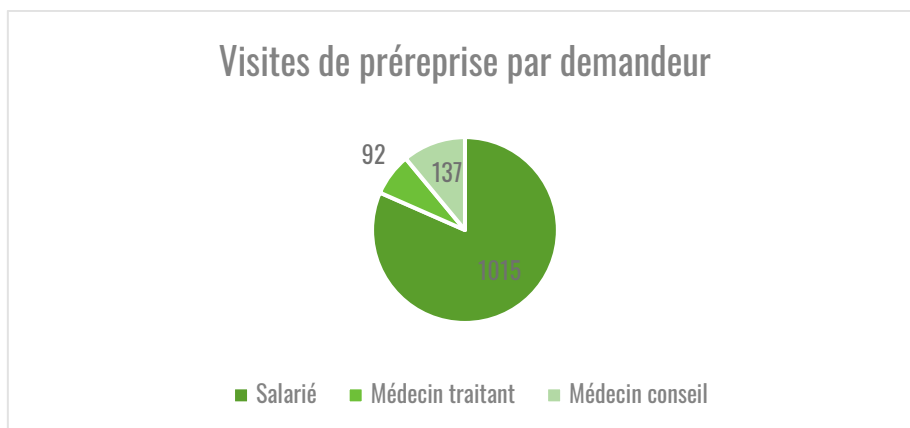
Le service a enregistré, en 2020, 31 548 visites médicales/entretiens infirmiers pour un effectif déclaré en début d'année de **64 216** salariés (sachant qu'en fonction de leurs besoins, certains salariés sont vus à plusieurs reprises), constitués de 33% de visites périodiques.



Grâce aux entretiens infirmiers et à la réforme, le service respecte son obligation de suivi initial et périodique, et les médecins peuvent se dégager du temps pour les visites non périodiques (pré-reprise, reprise et occasionnelles essentiellement) et le tiers temps.



Détail des visites non périodiques



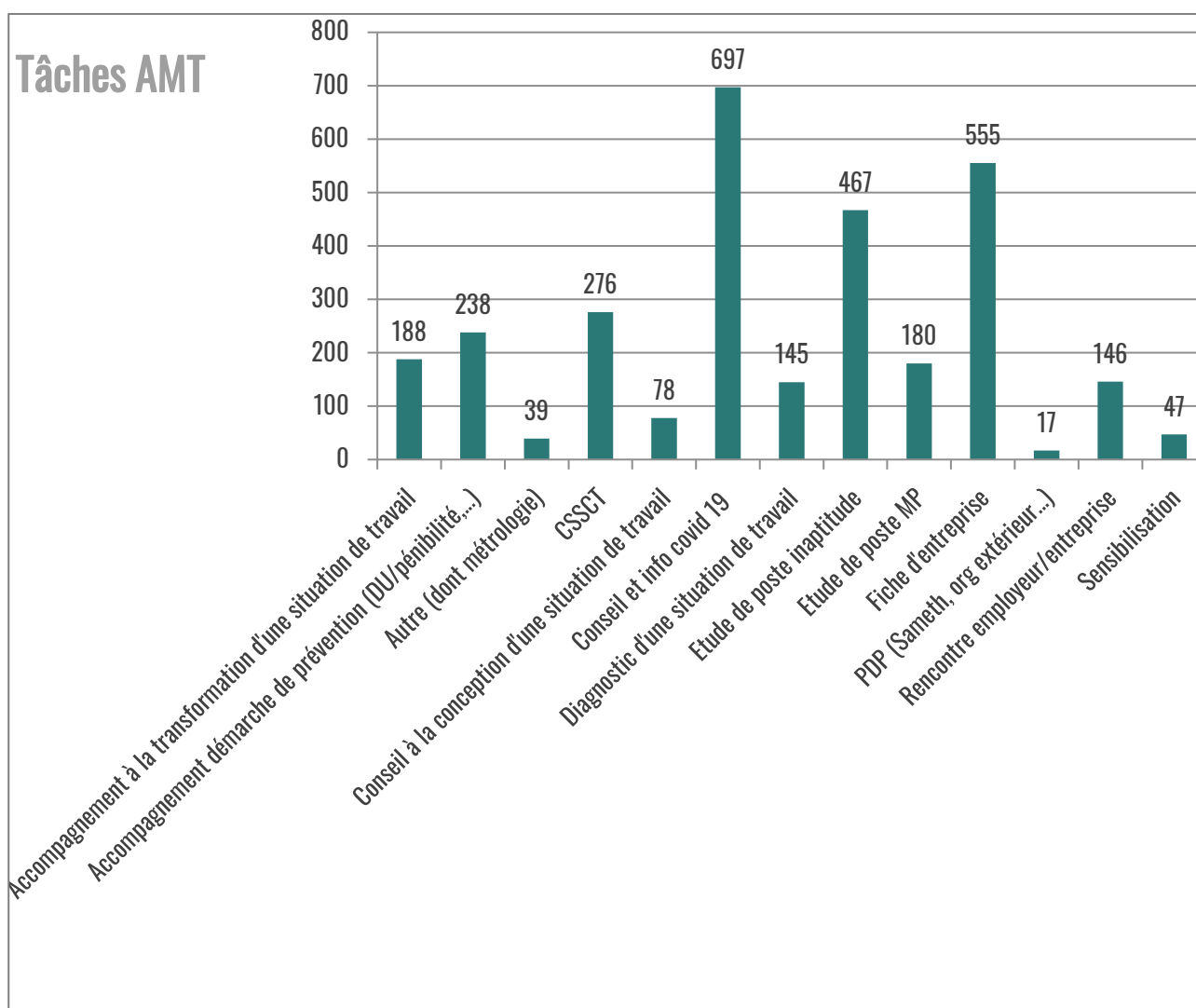
Les salariés restent les principaux demandeurs des visites de pré-reprise et des visites occasionnelles. L'accroissement tant sur les volumes qu'en part relative des visites de reprise et pré-reprises, lesquelles représentent désormais près de la moitié des visites occasionnelles (15% des visites totales et 49,2% des visites occasionnelles), résultent de la combinaison de plusieurs facteurs :

- ✚ une gestion administrative et sociale du personnel plus rigoureuse dans les entreprises que par le passé
- ✚ la politique de la sécurité sociale mettant en place des dispositifs visant la reprise du travail

- ✚ l'augmentation des demandes des salariés à voir leur médecin du travail en dehors des visites obligatoires de suivi médical, et cette tendance ne va que se renforcer compte tenu de l'allongement de la périodicité
- ✚ difficulté à obtenir des rendez-vous chez leur médecin traitant voire l'absence sur certains territoires de médecins traitants.

Données sur l'activité du pôle prévention

Durant les dernières années, les interventions du pôle prévention se sont accrues par le renfort apporté par des ingénieurs et techniciens mais également élargies à des types d'intervention liées à l'évaluation précoce des risques professionnels et la promotion de la prévention primaire.





Le développement des actions de prévention en direction des entreprises et particulièrement les appels systématiques et accompagnements à l'établissement du DU et au suivi des plans d'actions durant la période Covid notamment auprès des TPE a permis une implication des participants et un accroissement de la lisibilité des offres auxquelles les entreprises peuvent prétendre.

Le projet de service 2021-2026 se consacrera à établir une offre de service lisible, améliorée par l'accroissement des actions collectives et participatives à destination des entreprises, en favorisant l'approche par secteurs d'activités et en accompagnant les dirigeants et salariés par des actions de sensibilisation et de formation.

Notre savoir-faire

Deux savoir-faire transversaux

L'adaptabilité comme ADN

Un de nos savoir-faire transversaux fondamental est sûrement l'adaptabilité et l'agilité.

Depuis 2010, nous nous positionnons comme un partenaire de l'entreprise et de ses salariés, et être partenaire c'est avant tout être à l'écoute.

Dès lors, pour l'ensemble des équipes, il est évident que toute demande doit être prise en compte, doit trouver une réponse adéquate dans les plus brefs délais. La mise en œuvre de ces principes a été :

- ✚ Priorisation (et promotion) des visites à la demande pour les salariés,
- ✚ Adaptation des modalités de suivi aux besoins réels,
- ✚ Analyse de la demande pour les entreprises.

Nous avons appris à nous adapter aux évolutions des modalités du travail, aux besoins des entreprises et des salariés, à une réglementation pour le moins instable, à une démographie médicale négative ...

Nous apprenons de nos réussites comme de nos échecs pour toujours nous réinventer, avec comme seul objectif, porter toujours plus loin la prévention dans les entreprises.

L'analyse du besoin comme préalable

Bien sûr, PRESTAL ne peut pas répondre en action à toutes les demandes, certaines dépassent nos ressources humaines et/ou techniques, certaines sortent de notre cadre d'intervention, mais si un adhérent vient vers nous nous lui devons :

- ✚ D'analyser son besoin réel derrière la formulation qu'il en a faite
- ✚ De lui expliquer ce que nous pouvons faire et ce que nous ne pouvons pas faire
- ✚ De lui proposer des pistes d'action adaptées à son contexte et donc réalisables
- ✚ De l'accompagner dans la mise œuvre des actions (y compris si celles-ci relèvent de l'intervention d'un autre prestataire)

Lorsque cette méthodologie a pu être déployée, elle nous a permis d'engager des actions de qualité et de bâtir des relations de partenariat et de confiance porteuses de progrès pour les conditions de travail.

La prévention et le conseil aux entreprises

Les interventions de terrain au sein des entreprises

- ✚ Fonctionnement en équipes pluridisciplinaires et en mode projet ;
- ✚ Amélioration constante des outils et du cadre méthodologique des actions de prévention ;
- ✚ Renforcement régulier des compétences des membres des équipes pluridisciplinaires.

Les actions transversales et interdisciplinaires de sensibilisation

- ✚ Ciblage de secteurs professionnels accidentogènes et réunions de collectifs d'entreprises
- ✚ Développement de relations privilégiées avec les partenaires sociaux, chambres syndicales, chambre de métiers

L'information sur les outils et les leviers pratiques de la prévention est diffusée (communiquer-sensibiliser-relayer-former)

- ✚ Document unique, fiche d'entreprise ;
- ✚ Documents de sensibilisation ;
- ✚ Site internet ;
- ✚ Formations santé sécurité développées avec la CARSAT

Suivi clinique des salariés et plus spécifiquement de ceux dont les conditions de travail génèrent des risques accrus d'atteinte à la santé

En interne, au sein du service

- ✚ Recrutement actif de médecins du travail ;
- ✚ Intégration des IDEST depuis 2011 ;
- ✚ Convergence des pratiques pour améliorer la traçabilité des expositions, la transmission des dossiers informatisés et la veille épidémiologique. Les thésaurus harmonisés sont utilisés ;
- ✚ Partage des dossiers d'entreprises par l'équipe pluridisciplinaire dans la GED ;
- ✚ Élaboration en cours de groupes d'échange de pratiques professionnelles.

À destination des salariés

- ✚ Maintien du suivi périodique des salariés par la mise en place d'entretiens infirmiers ;
- ✚ Mise en œuvre de l'organisation de la traçabilité des expositions professionnelles et du suivi post-exposition ;
- ✚ Réflexion en cours sur les modalités de suivi en fonction de populations ciblées (travailleurs temporaires, saisonniers, travailleurs postés, apprentis, âge...) ;
- ✚ Mise en œuvre d'une cellule maintien dans l'emploi pour repérer précocement les salariés confrontés à des difficultés dans l'exercice de leur profession, articuler les actions des différents partenaires au cours de l'évolution de la situation des salariés pris en charge et contribuer à la visibilité du dispositif.
- ✚ Expérimentation d'une offre de service de médiation pour faciliter le dialogue entre les entreprises et les salariés et prévenir les confrontations liées aux inaptitudes.

Visibilité des actions mises en œuvre

En interne

- ✚ Planification de réunions d'équipes pluridisciplinaires et de coordination autour de projets communs

En externe

- ✚ Développement du dialogue et des échanges avec les entreprises adhérentes au cours d'actions de sensibilisation collective
- ✚ Valorisation d'actions conduites auprès des entreprises lors de communications au sein du réseau régional
- ✚ Développement du réseau partenarial par la participation à différents groupes régionaux et nationaux :
 - ✚ Groupe régional IPRP
 - ✚ GREST (Groupe Régional d'Echange sur la Santé au Travail)
 - ✚ CROCT (Commission Régionale de Prévention des Risques Professionnels)
 - ✚ Presanse Occitanie (Le co-président de PRESTAL a été élu à la présidence de l'association régionale et la directrice générale en assure l'animation)
 - ✚ Groupe PRST 3 et 4 (Plan Régional Santé Travail)
 - ✚ Projet IODA (Inaptitudes en Occitanie Diagnostic et Analyse) avec le CREAI-ORS
 - ✚ Forum TMS - PRESANSE
- ✚ Renforcement d'actions ciblées par la collaboration avec la Carsat et la DREETS (CPOM)
- ✚ Engagement souhaité dans une démarche d'amélioration continue de la qualité pour cibler les besoins des adhérents et ainsi mieux orienter nos projets, poser des indicateurs pour enregistrer nos résultats, et pouvoir mesurer l'impact de nos actions sur la culture de prévention au sein de nos entreprises adhérentes et de leurs salariés.



Les actions engagées en matière de prévention par les différents acteurs du territoire ne sont que rarement mutualisées or les objectifs et la priorisation des actions sont majoritairement identiques.

Dans le cadre du projet de service 2021-2026, PRESTAL s'inscrit dans une approche transversale et intégrée de la prévention en santé au travail, en favorisant pour chaque projet comme de manière globale le développement de partenariats opérationnels avec les acteurs territoriaux de la prévention.

Les objectifs d'évolution, de progrès et de développement

Des constats énumérés précédemment, apparaissent nos forces, notre savoir-faire, et nos axes d'évolution.

Comme tout Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, PRESTAL souhaite renforcer son action auprès de ses adhérents et de leurs salariés pour :

- Améliorer la qualité collective et individuelle de la prévention des risques professionnels ;
- Promouvoir une approche collective et concertée ;
- Cibler les moyens et les actions sur certaines branches professionnelles en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques.

Au-delà de ces missions, l'évolution du secteur de la santé au travail doit s'adapter à une technicisation, une professionnalisation et une complexification croissante des entreprises, la demande montante de performance, les attentes de plus en plus précises des adhérents engendrent une nouvelle expertise. Cette complexité structurelle nouvelle, nous amène à construire notre projet de service 2021-2026 dans un concept d'intégration de nos missions.

Bien plus qu'une coopération, la notion d'intégration conduit tous les acteurs à coconstruire leurs moyens d'actions et outils de collaboration, et ainsi partager les actions elles-mêmes et la responsabilité de leur intervention.

Axes de développement du service

Le projet de service 2021-2026 s'articule autour de deux axes stratégiques. Ils ont été élaborés dans une approche de concertation avec l'ensemble des équipes.

Comme nous l'avons expliqué dans le préambule, nous sommes guidés par deux objectifs majeurs, réussir la fusion des services du Lot et de l'Aveyron et mettre en œuvre la réforme de la santé au travail.

La fusion a été décidée par les conseils d'administration pour créer un service de prévention et de santé au travail en capacité de répondre aux besoins existants et émergents du monde du travail. Naturellement, notre projet comportera donc un volet sur la mise en œuvre de l'offre et un autre sur les moyens à mobiliser pour atteindre nos objectifs.

Le premier volet concernera les actions prioritaires que nous développerons dans le cadre de la mise en œuvre de l'offre de service.

Le second volet s'intéressera plus précisément aux moyens nécessaires à l'accomplissement de nos missions.

AXE 1 : L'OFFRE de SERVICE ou comment « renforcer les missions prioritaires du service en rendant les entreprise et travailleurs acteurs de leur santé »

La réforme a redéfini et élargi les missions des services de prévention et de santé au travail.



Le nouvel article 4622-2 sera rédigé dès le 31 mars 2022 ainsi :

- Les services de santé au travail ont pour mission **principale** d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. **Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi.** À cette fin, ils :
- 1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- **1° bis Appportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;**
- 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- **2° bis Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;**
- 3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;
- 4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.
- **5° Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du code de la santé publique.**

Le cadre de l'action des services est élargi, et nous comptons en explorer toutes les disponibilités, mais nous devons structurer notre action et prioriser certains points qui nous apparaissent comme fondamentaux. C'est tout l'objet du projet de service bâti par la CMT et validé par le conseil d'administration.

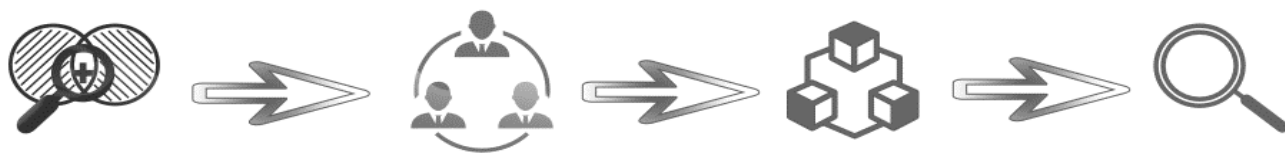
Comme vous le constaterez, toutes nos actions vont poursuivre un même objectif, **œuvrer pour rendre les acteurs de l'entreprise autonomes dans la mise en œuvre de la politique de prévention** en les plaçant au cœur de nos actions. Nous devons toujours être disponibles pour les accompagner mais l'amélioration des conditions de travail et du bien-être au travail passe avant tout par la formation et l'implication des acteurs de terrain.

Nous ne pouvons pas être présents en continu dans les entreprises adhérentes, nous devons donc construire notre action en proposant des actions et des outils qui permettent à chacun de devenir l'acteur de son parcours santé et sécurité.

Mise en œuvre d'un parcours santé-travail

Pour permettre aux entreprises de devenir pleinement actrices de la prévention, le projet 2021-2026 s'est construit autour de la volonté de favoriser un parcours santé-travail proposé aux salariés comme aux entreprises et adapté à leurs besoins spécifiques. L'offre de service de PRESTAL alimentera ainsi la réponse aux besoins spécifiques des entreprises et des salariés par le biais d'un plan d'actions de prévention.

Cycle Sécurité Santé Travail



Evaluation des risques

- ☐ Auto-diagnostics Employeurs Salariés
- 🗨️ Échanges Entretiens médicaux
- 🔍 Evaluation risques par équipe pluridisciplinaire
- 🔄 Croisement des données

Co-construction d'un plan d'action

- 📄 Plan de prévention
- 👤 Plan santé du salarié
- ✓ Contractualisation

Mise en oeuvre

- 🏢 Actions en milieu de travail
- 🗨️ Ateliers présentiels
- 📺 @ learning
- 📄 Fiches préventions actualisées
- 👤 Actions individuelles
- 📱 Contact permanent via application

Suivi et évaluation

- 📞 Suivi téléphonique
- 📱 Contact permanent via application
- ✉️ Campagne mail
- 📄 Auto-évaluations
- 🔍 Evaluation risques par équipe pluridisciplinaire

IMPORTANT

Les fiches descriptives de l'axe 1 sont le reflet des réflexions des groupes métiers et constituent la base de notre travail d'élaboration de l'offre socle.

Nous avons repris l'ensemble des pistes de travail qui ont émergées ;

- Certaines correspondent à des actions déjà en cours, d'autres sont des projections sur un possible développement.
- Certaines pistes font l'objet d'un large consensus, d'autres sont encore en débat ...

Quoiqu'il en soit nous devons, pour chacune des idées proposées, **réinterroger leur impact sur nos objectifs supérieurs qui sont :**

- **La prévention primaire**
- **Et la prévention de la désinsertion professionnelle.**

Nous devons aussi intégrer **une logique d'évaluation de l'efficacité** de chaque action au regard de ces deux objectifs et de la réalité de l'amélioration des conditions de travail engendrée pour les salariés concernés.

Les fiches qui suivent ne doivent donc pas être comprises comme un engagement de PRESTAL de mener à bien l'ensemble des pistes évoquées, ni comme un cadre restrictif de notre action future.

Toutefois, il nous semblait important, à ce stade de notre réflexion, d'illustrer l'état d'esprit des équipes et les premières idées de déploiement de la réforme.

AXE 2 : LES MOYENS ET METHODOLOGIES INTERNES ou comment « Mettre en œuvre les moyens organisationnels, humains et financiers pour l'application de la réforme pour renforcer la prévention en santé au travail »

Pour remplir notre mission, améliorer notre efficacité et couvrir les nouveaux champs de compétences ouverts par la réforme, nous allons devoir réinterroger nos moyens organisationnels, humains et financiers et en particulier :



- **L'optimisation de notre politique d'information et de communication** à destination de nos adhérents, travailleurs et partenaires
- La favorisation de la politique **d'amélioration continue de la qualité**, permettant l'harmonisation des deux anciens services et le travail de cohésion nécessaires à la préparation structurelle pour l'obtention de la certification des SPSTI ;
- L'adaptation et la valorisation des équipes pluridisciplinaires par le renforcement **de la professionnalisation des acteurs** ;
- L'optimisation de nos compétences et capacités en matière de **diagnostic territorial**.

Les besoins risquent de se révéler importants et nous devons nous projeter dans l'avenir avec ambition mais sans oublier la recherche d'un équilibre financier compatible avec les critères d'encadrement des montants des cotisations dues par les entreprises.

Ce projet de service tel qu'il est décrit n'est qu'un commencement.

Chaque action décrite dans les deux grands axes, devront être encore affinées, leurs modalités de mises en œuvre seront étudiées avec les équipes. Il est probable que les contours de ces actions évolueront aussi en fonction des retours terrains que nous aurons et des évaluations qui se feront.

Mais ce projet est notre feuille de route.

1- Accompagner les entreprises à repérer et prévenir les risques professionnels

- **Poursuivre le déploiement et l'exploration de programmes de préventions ciblés**
 - Travail sur écran
 - TPE
 - Risque chimique (PRICA, brouillards d'huile, reprotoxiques, ...)
 - Travailleurs temporaires

- **Participer à l'évaluation des risques professionnels**
 - Accompagner les entreprises aux changements (aménagement de locaux et postes de travail ; changements organisationnels, QVCT, ...)
 - Adapter les accompagnements au DUERP à la taille des entreprises et leurs capacités internes d'évaluation des risques
 - Améliorer la couverture des entreprises en FE

- **Renforcer les actions de sensibilisation à la prévention des risques professionnels**
 - Développer des argumentaires adaptés aux besoins et attentes des entreprises
 - Sensibiliser à la Prévention des Risques liées à l'Activité Physique (PRAP) et aux échauffements/étirements
 - Sensibiliser à la santé-sécurité avant l'entrée en activité : CFA/CMA, écoles d'architectes, IFSI, créateurs d'entreprises, etc.
 - Sensibiliser les syndicats professionnels et salariés

- **Développer la proximité avec les adhérents et les travailleurs**
 - Favoriser les actions collectives avec des binômes IDEST/IPRP :
 - 1/4h prévention,
 - Matinales d'info-sensibilisation,
 - Ateliers prévention,
 - Clubs référents sécurité avec des binômes IDEST/IPRP,
 - Camion de la Prévention,
 - Village de la Prévention, ...
 - Développer des outils ludiques et participatifs (Escape Game, jeux pédagogiques ANACT, ...)
 - Créer des réseaux d'entreprises (groupes d'échange, réunions d'information, mutualisation d'achats de matériel de prévention, etc.)

- **Coconstruire et suivre un plan d'actions ciblées pour l'entreprise**
 - Diagnostic des situations de travail par autoévaluation
 - Diagnostic croisé des autoévaluations et du diagnostic expert des situations de travail
 - Établissement des axes de prévention prioritaires
 - Établissement du plan d'actions
 - Co-construction et contractualisation avec les entreprises des plans d'actions
 - Co-construction des actions par le biais de groupes projets en entreprises
 - Restitutions systématiques des livrables

2- Assurer le suivi individuel adapté aux besoins et attentes des travailleurs

- **Adapter le suivi individuel des travailleurs aux risques auxquels ils sont exposés**
 - Perpétuer un suivi individuel hiérarchisé en fonction du degré des risques encourus par les travailleurs
 - Mettre en place les entretiens individuels de mi-carrière
 - Mettre en œuvre la surveillance post-professionnelle ou post-exposition
 - Mettre en place des Explorations Fonctionnelles Respiratoires lors des visites périodiques

- **Adapter l'offre de suivi individuel aux besoins des travailleurs**
 - Développer une offre de service adaptée aux travailleurs indépendants et gérants d'entreprise (dont projet AMAROK)
 - Développer une offre de service d'éducation thérapeutique : psychologie clinique, réflexologie, ostéo, sophro, kiné, hypnose, etc.)
 - Favoriser la communication des droits des travailleurs en santé-travail lors des visites d'embauche
 - Adapter la communication et les supports aux différents publics reçus (mal-voyants, langue des signes, Facile à lire et à Comprendre, service de traduction, etc.)

- **Mettre en œuvre des parcours santé-travail à destination des travailleurs**
 - Analyse croisée des risques professionnels de l'entreprise, de l'auto-questionnaire du travailleur et de l'examen médical
 - Préconisation par le professionnel de santé des actions à mettre en œuvre
 - Définition et contractualisation avec le travailleur d'un parcours pluriannuel santé-prévention
 - Invitations à des ateliers « locaux » ou sur le lieu de la visite si possible ; Envoi de e-learning ; Envoi d'infos ciblées
 - Suivi du plan d'actions de prévention : lors des visites, par le biais d'une application et/ou de questionnaires dématérialisés, ...
 - Évaluation continue :
 - suivi des AT/MP ;
 - auto-questionnaires ciblés par ateliers suivis ;
 - comparaison de l'évolution de la perception des risques et des comportements, ...

3- Favoriser une intervention pluridisciplinaire précoce pour prévenir la désinsertion professionnelle

- **Mettre en œuvre une cellule de maintien en emploi par départements ou des microcellules de maintien en emploi par équipe pluridisciplinaire**
 - Mise en relation partenariale (CPAM, AGEFIPH, CAP EMPLOI, acteurs de la pré orientation et réadaptation professionnelle, médecin praticien du salarié, assistant social du service, ...)
 - Systématiser les suivis d'évaluation post-aménagements de postes
 - Sensibiliser les travailleurs aux complications et risques de récurrences (notamment dans le cadre du vieillissement et des reprises sur poste de travail)
 - Coordination des dossiers des salariés
 - Communication sur les actions menées et les dispositifs existants (organisation de forums notamment)
- **Mettre en œuvre une cellule de médiation/gestion des confrontations entre salariés et/ou employeurs**
- **Favoriser l'accompagnement social des travailleurs**

4- Devenir un acteur actif de la politique nationale de santé publique

- **Participer à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail**
 - Mettre en œuvre et communiquer sur les campagnes de vaccination et de dépistage
 - Mettre en œuvre des actions de sensibilisation au bénéfice de la pratique sportive en entreprise
 - Mettre en œuvre des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail
 - Mettre en œuvre des actions de sensibilisation sur le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles
 - Mettre en œuvre des actions de sensibilisation au bénéfice de la Qualité des Conditions de Vie au Travail (notamment hygiène de vie, télétravail, etc.)
 - Développer un réseau de partenaires spécialistes (ophtalmologiste, allergologue, etc.)
 - Participer aux actions nationales ciblées (Mois sans tabac, Journée nationale de l'audition, semaine pour la QVT, journée Don du sang, etc.)

Axe 2 : Mettre en œuvre les moyens organisationnels, humains et financiers pour l'application de la réforme pour renforcer la prévention en santé au travail

1- Optimiser notre politique d'information et de communication aux adhérents, travailleurs et partenaires

- **Structurer et déployer une offre de service lisible et accessible**
 - Création de supports de communication accessibles à tous (malentendants, mal voyants, non francophones, en situation de handicap intellectuel, etc.)
 - Mise en œuvre d'un plan de communication externe à destination des adhérents et des travailleurs
 - Déploiement d'outils de communication et de sensibilisation accessibles à tous (site internet, catalogue d'offre de services, e-learning, réseaux sociaux, questionnaires et brochures thématiques, vidéo dans salles d'attente, etc.)
 - Déploiement d'un outil informatique favorisant la proximité avec les entreprises et les salariés (plateforme de prise de RDV, portail adhérents et travailleurs, application smartphone, ...)
- **Promouvoir la culture de prévention auprès des acteurs de l'entreprise**
 - Interventions dans les formations initiales et continues (jeunes, médecins, IDE, ingénieurs, managers, etc.)
 - Organisation d'évènements : Journées Portes Ouvertes, Forum, etc.
 - Participation à des salons professionnels
 - Sensibilisation de référents sécurité en entreprise

2- Favoriser la culture d'Amélioration continue de la qualité

- **Adapter l'offre médicale et technique aux besoins et attentes des travailleurs et des entreprises**
 - Évaluation des besoins et attentes des entreprises et des travailleurs
 - Adaptation des outils et méthodologies d'intervention
 - Adaptation régulière de l'offre par le suivi de l'effectivité des pratiques et de leur qualité
- **Mettre en place le Système de Management de la Qualité et la Base de Données Harmonisées**
- **Structurer les processus Management et Supports** (dont SI et RGPD)
- **Mettre en œuvre les outils nécessaires à une gestion financière référencée** (comptabilité analytique et l'analyse financière)

3- Adapter et valoriser la constitution des équipes pluridisciplinaires par le renforcement de la professionnalisation des métiers

- **Structuration des équipes et des ressources humaines**
 - Adaptation de la politique de recrutements aux réalités territoriales et aux besoins des équipes
 - Sécurisation des temps d'AMT médicaux
 - Favoriser la connaissance des postes pour les IDEST : sensibilisations croisées IDEST/IPRP, réalisation de FE
 - Favoriser le fonctionnement en mode projet
- **GPEC interne au service**
- **Mise en œuvre de plan de développements de compétences adaptés aux évolutions des différents métiers** (réglementations, techniques de persuasion, outils de formateurs, méthodes d'animation de réunion et d'équipes, langue des signes, adaptation des supports aux malvoyants, Pratique avancée, ...)
- **Développement du *reporting* et de la communication interne et externe de bonnes pratiques**
- **Participation renforcée aux groupes de travail régionaux**

4- Optimiser nos compétences et capacités en matière de diagnostic territorial

- **Créer les conditions favorables à la traçabilité des expositions et l'évaluation des actions de prévention en se dotant d'une capacité d'enregistrement et traitement des données.**
 - Engager l'harmonisation des saisies informatiques et finaliser la simplification des thésaurus de saisies
 - Favoriser et évaluer le *reporting* systématique des pratiques médicales et techniques
 - Paramétrer et mettre en production un SI selon par les axes souhaités d'exploitation des données conformément à la RGPD :
 - Mise en œuvre de l'INS comme identifiant du DMST des travailleurs
 - Interopérabilité du logiciel entre DE et DMST
 - Outils d'autodiagnostic des expositions aux risques pour les travailleurs et les entreprises, croisés à l'expertise du service
 - Outils de hiérarchisation des risques issus de l'expertise croisée
 - Plateforme d'information et sensibilisation à destination des travailleurs et des entreprises
- **Favoriser la traçabilité des expositions professionnelles**
 - Mettre en place des dispositifs de veille sanitaire et de traçabilité de la surveillance médicale des salariés et des expositions professionnelles individuelles et collectives
 - Participer aux enquêtes nationales et régionales (IODA, SUMER, EVEREST, etc)
- **Développer une approche intégrée par la coordination territoriale**
 - Intégrer systématiquement la notion partenariale aux projets du service
 - Favoriser les relations avec les branches professionnelles et les professionnels partenaires extérieurs

Conclusion : nos engagements

- ✚ Maintenir un niveau de temps médical suffisant au suivi des salariés les plus exposés aux risques professionnels ;
- ✚ Valoriser l'expertise de nos équipes pluridisciplinaires ;
- ✚ Permettre à la commission médico-technique d'assurer l'orientation, la mise en œuvre et le suivi du projet de service ;
- ✚ Adopter une organisation pérenne pour atteindre les objectifs fixés ;
- ✚ Adosser un plan de développements des compétences au projet ;
- ✚ Suivre des indicateurs dans le cadre de la démarche de progrès ;
- ✚ Évaluer la réalisation du projet de service ;