

PROJET DE SERVICE

du SIST AMB

2019-2024



Sommaire

1. Contexte/Préambule.....	2
2. Notre secteur d'activité.....	5
2.1. Présentation :.....	5
2.2. Autres spécificités de notre territoire :.....	5
2.3. Données démographiques :.....	5
2.4. Les secteurs d'activités :.....	9
3. L'activité du service.....	9
3.1. Activité clinique :	9
3.2. Activité en milieu de travail :	10
3.3. Autres activités :	11
3.4. Communication auprès des entreprises et des adhérents :.....	11
4. Enjeu dans le cadre du Projet de Service.....	12
5. Les objectifs du projet de service.....	12
5.1. Activité clinique :	12
5.2. Actions en milieu de travail :.....	13
5.3. Autres activités :	13
6. Démarche méthodologique.....	14
6.1. Mise en place du projet de service :	14
6.2. Les ateliers de travail :.....	14
6.3. Historique du planning de réalisation.....	15
7. Capacités professionnelles de l'équipe	15
7.1. Les moyens humains :.....	15
7.2. Evolution organisationnelle et besoins prévisibles :.....	17
7.3. Perspectives d'avenir :.....	18
8. Travail de l'équipe pluridisciplinaire	19
9. Conclusion	33

1. Contexte

La loi travail du 8 août 2016 et le décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 s'inscrivent dans la continuité de la loi de 2011 qui a défini les quatre missions essentielles des SSTI, assurées par une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail. Ces missions sont confortées et rééquilibrées : action en entreprise, conseil, surveillance de l'état de santé, traçabilité et veille sanitaire.

Au 1er janvier 2017, les modalités de la surveillance de l'état de santé des salariés évoluent pour s'adapter à la fois au monde du travail et à la situation de chaque salarié.

Le médecin du travail demeure au centre du dispositif avec un rôle renforcé.

Tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé dès l'embauche. Chaque salarié sera suivi avec une périodicité adaptée à sa situation.

Quatre missions des Services de Santé au Travail au service d'une stratégie globale de prévention :

- Mener des actions de santé au travail en entreprise, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs ;
- Conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, et d'améliorer les conditions de travail ;
- Assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs ;
- Participer au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.



Préambule

Il semble opportun de rappeler que le projet de service 2019-2024 se situe dans la parfaite continuité de celui de 2014-2019.

La présentation sera du même ordre afin d'obtenir cette cohérence nécessaire à nos actions portant les valeurs du SIST AMB auprès de nos salariés et de nos entreprises adhérentes.

Le SIST AMB est un service de Santé au Travail issu de la fusion en 2009 de trois services : Cluses, Sallanches et Bonneville. C'est une structure associative : association d'employeurs à gestion paritaire possédant une Commission de Contrôle, elle est gérée par un Conseil d'Administration de 18 Membres, dont 9 représentant les employeurs et 9 désignés par les Syndicats les plus représentatifs.

56 000 salariés de 4500 entreprises sont pris en charge par les 63 collaborateurs, eux-mêmes répartis en plusieurs implantations géographiques (elles sont restées inchangées au moment de la fusion).

La fusion des 3 services de Santé au travail en 2009 a fait coexister les 3 structures jusqu'à 2016 dans une forme de statu quo de fonctionnement et d'organisation.

La médecine du travail est en transformation : une réforme importante en 2012, la loi ELKHOMRI a notamment précisé les rôles des différents intervenants aux côtés du médecin du travail.

D'autres évolutions préconisées dans le rapport LECOQC devraient continuer à faire muter et modifier l'organisation des Services de Santé au Travail. Il s'agit de se mettre en situation d'aborder les changements de la meilleure manière possible.

Le SIST AMB a su montrer son dynamisme dans l'accompagnement de la fusion, des changements : Ce sera une manière pour nous de répondre au mieux à l'attente des entreprises adhérentes, d'accompagner, de professionnaliser les salariés de l'association et de nous mettre en situation d'attirer les meilleurs profils pour assurer son évolution continue.

Le SIST AMB a décidé en 2016 de se doter d'une vision stratégique basée sur les 4 orientations suivantes :

1. Rendre effective la fusion engagée en 2009 en intégrant pleinement la réforme de 2012 : sur les organisations, les métiers et les modes de fonctionnement.
2. Mettre l'association en situation d'aborder les prochains changements, il faut une association plus solide, mieux pilotée et innovante.
3. Rendre un service de qualité à tous les adhérents quelle que soit leur localisation sur le territoire.
4. Professionnaliser les salariés par un accompagnement, en favorisant leur développement professionnel et l'acquisition des compétences en vue de maintenir et développer leur employabilité.

Ces orientations, alimentées par les réflexions collectives du Conseil d'Administration, se sont inscrites sur le long terme pour maintenir et développer le rayonnement de l'association, assurer son indépendance et sa légitimité aux yeux de nos adhérents et de nos partenaires, pour garantir son attractivité pour les salariés.

Lors du dernier projet de service, le SIST AMB a réussi sa transformation.

Des actions sur le management ont permis d'avoir une gouvernance solide.

Les embauches progressives des nouveaux métiers ont permis l'évolution réglementaire souhaitée et ont transformé le métier du médecin du travail conforté dans sa dimension d'expert, maître d'œuvre de l'équipe pluridisciplinaire.

C'est un travail en profondeur qui se fait progressivement et de manière concertée avec l'ensemble des parties prenantes de notre association : administrateurs, adhérents et salariés.

Ce travail est en cours et doit perdurer pour les cinq prochaines années.

C'est l'ambition de notre projet de service 2019-2024.

2. Notre secteur d'activité

2.1. Présentation :

Pour rappel, notre territoire du Faucigny Mont Blanc, d'une superficie de 1651 km², a la particularité d'être composé de *deux territoires* :

- Une basse et une moyenne vallée se caractérisant par une forte activité industrielle et plus particulièrement par le décolletage,
- Un haut de vallée dominé par le tourisme.

2.2. Autres spécificités de notre territoire :

- Une position stratégique liée à la proximité avec la Suisse et l'Italie, avec des agglomérations d'envergure internationale (Genève, Lyon, ...), ainsi que d'espaces de renommée (Mont Blanc, Annecy).
- Un territoire structuré en fond de vallée autour de ses axes de communication et dominé par l'espace naturel. Mais, un espace urbain contraint par une topographie de montagne engendrant une pression foncière importante.
- Un étagement de zones urbaines, rurales et de montagnes. Aux zones fortement industrialisées en bas de vallée (Cluses), succèdent des zones plus commerciales (Sallanches), des secteurs ruraux (vallées du Giffre et du Risse), des zones de moyennes montagnes (plateaux de Mont-Saxonnex, Brison, Passy...) et des stations touristiques (Chamonix, Megève, Samoëns...).

2.3. Données démographiques :

Au 1er janvier 2016, 801 400 personnes habitent en Haute-Savoie, c'est le 3^{ème} département le plus peuplé de la région, après le Rhône et l'Isère.

La Haute-Savoie affiche la croissance démographique la plus élevée de France métropolitaine, avec une augmentation annuelle moyenne de 1,4 % entre 2011 et 2016. Ce rythme, similaire à celui de la période précédente (2006-2011), correspond à un gain de 105 000 habitants supplémentaires en dix ans.

Évolution de la population et contribution des soldes naturel et migratoire pour la Haute-Savoie, quelques exemples :

	Population			Taux de variation annuel moyen (en %)					
				de la population		dû au solde naturel		dû au solde migratoire	
	2006	2011	2016	2006-2011	2011-2016	2006-2011	2011-2016	2006-2011	2011-2016
Haute-Savoie	696 255	746 994	801 416	1,4	1,4	0,6	0,6	0,8	0,8
Cluses	17 835	17 416	17 371	-0,5	-0,1	1,0	0,9	-1,4	-0,9
Sallanches	15 469	15 683	15 902	0,3	0,3	0,7	0,5	-0,4	-0,2
Bonneville	10 691	12 201	12 735	2,7	0,9	1,1	0,9	1,6	-0,1
La Roche-sur-Foron	9 763	10 510	11 795	1,5	2,3	0,9	0,7	0,6	1,6

La structure de la population active se révèle similaire à celle du département et de la région : 46 % des actifs sont des femmes, 54 % ont entre 25 et 44 ans, 11 % ont moins de 25 ans, 35 % ont plus de 45 ans.

6,6 % : c'est le taux de chômage départemental, loin derrière les 9 % pour la France. Nous sommes presque au plein-emploi.

4,6% : c'est ce que représente le décolletage dans l'emploi salarié privé aujourd'hui.

Cette activité représente 60% de l'activité nationale. 12 000 emplois directs.

Une amorce de reprise se fait sentir en 2018 avec 225 emplois gagnés en un an pour un total de 9 764 emplois, sur un secteur qui, en 2000, représentait 8,2 % des emplois salariés du département.

230 000 est le nombre d'emplois salariés privés qui sont directement liés au tourisme.

Un secteur économique qui n'a jamais pourvu autant d'emplois.

Structure des emplois par qualification :

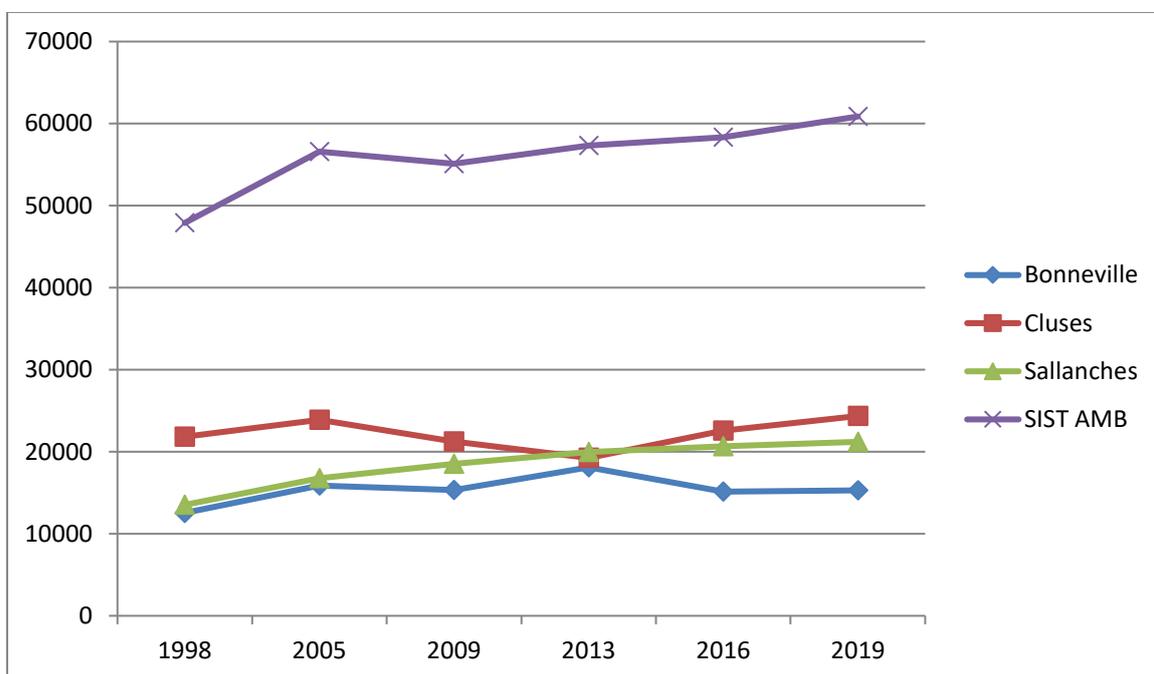
Postes salariés (%)	Haute-Savoie	Auvergne-Rhône-Alpes
Cadres et professions supérieures	13,0	16,3
Professions intermédiaires	20,8	22,3
Employés	35,3	32,4
Ouvriers	29,9	28,0
Autres	1,1	1,0

Source : Insee CLAP 31/12/2015,

Taux d'emploi

En %	Haute-Savoie	Auvergne-Rhône-Alpes	France métropolitaine
Hommes	75,1	69,1	66,9
Femmes	67,8	62,5	60,6
Total	71,4	65,8	63,7

Évolution effectif global



	Bonneville	Cluses	Sallanches	SIST AMB
1998	13547	21817	13525	48889
2005	15892	23892	16785	56569
2009	15345	21256	18507	55108
2013	18096	19249	19973	57318
2016	15138	22558	20654	58350
2019	15302	24357	21207	60866

Répartition des effectifs 2018 par secteur

	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises Intérimaire	Nombre de salariés Intérimaires
SCIONZIER	2003	22500	20	800
BONNEVILLE	1080	14100	14	850
SALLANCHES	2206	20700	13	550
TOTAUX	5289	57300	47	2079

Nombre total d'entreprises : 5415

Nombre total de salariés : 59500

Effectifs salariés suivis hors intérimaires

Identification du secteur concerné	Nombre de médecins <u>et</u> ETP		Nombre total de salaires suivis	Nombre de salariés SIR
Secteur : 1 SALLANCHES	6	5.44	20 700	2 277
Secteur : 2 SCIONZIER	7	5.99	22 500	2 475
Secteur : 3 BONNEVILLE	4	3.86	14 100	2 256
TOTAUX	17	15.29	57 300	7 008

2.4. Les secteurs d'activités :

En quatre ans les données démographiques, concernant l'activité dans nos secteurs, ont peu évolué.

- Les secteurs majeurs du territoire sont le secteur tertiaire, l'industrie, le tourisme et la fonction publique. En effet, 12 % des établissements interviennent dans l'hôtellerie restauration et le secteur industriel conserve une forte représentation en concentrant 8 % des établissements implantés sur le territoire là où la moyenne départementale est à 6,8 % (pour l'essentiel des TPE/PME ayant pour activité le décolletage).
- La Vallée de l'Arve regroupe les deux tiers de la production française de pièces mécaniques destinées le plus souvent au secteur automobile ainsi qu'aux biens d'équipements. *65 % du décolletage français est fabriqué dans la Vallée de l'Arve.* Ses productions constituent des éléments vitaux de tous les secteurs d'activité : automobile, aéronautique, connectique, médical... Le décolletage représente *plus de la moitié de l'emploi industriel de la zone avec près de 10 000 emplois directs.*

(Source : « Diagnostic partagé et enjeux du territoire **Faucigny Pays du Mont Blanc** », Janvier 2015, Région Rhône-Alpes).

3. L'activité du service

3.1. Activité clinique :

L'activité clinique des médecins comprend dans le cadre de la loi EL KHOMRI :

- Des visites médicales obligatoires et réglementaires selon classification loi modernisation de la santé au travail.

- Des visites d'embauche SIR, périodiques, de reprise, de pré-reprise, visites de prévention et d'information.

Lors de ces visites médicales, les examens suivants sont réalisés :

Audiogramme, test de vision, électrocardiogramme, analyse d'urine, exploration fonctionnelle respiratoire, enquêtes épidémiologiques, etc...

Des visites à la demande des salariés. Elles occupent une partie importante du temps médical et concernent de plus en plus des risques psychosociaux.

Cette activité est complétée par :

Des consultations spécialisées : allergologie, souffrance au travail et addictologie.

Des examens complémentaires :

- En rapport avec l'exposition professionnelle (ex : Utilisation des indices biologiques d'exposition),
- Tout examen en lien avec l'état de santé ou à visée de prévention de la santé des salariés.
- Une activité vaccinale à visée professionnelle : cette activité est toujours conséquente dans le cadre du suivi des hôpitaux.

3.2. Activité en milieu de travail :

L'activité en milieu de travail comporte toujours :

- L'évaluation des risques professionnels : visites d'atelier et études de postes, mesures d'ambiances physiques, interventions ergonomiques, interventions en toxicologie, évaluation du stress et des RPS, évaluation de l'aptitude physique.
- La prévention des risques professionnels : le conseil en prévention et le suivi des actions de prévention.
- La réalisation des fiches d'entreprises.
- Les actions de sensibilisation et d'information liées aux professions (risques professionnels, conduites à risque...).
- Intégration d'actions collectives par thèmes sur le site du siège social.
- La participation aux CHSCT et CSE.

L'activité en milieu de travail s'effectue sous l'autorité du Médecin du Travail en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire (IPRP, Ergonome, Toxicologue, Infirmières, Psychologue et ASST).

Analyse des postes de travail dans le cadre du tiers temps + IPRP :

Sonométrie, éclairagisme, métrologie des postes de travail, analyse d'atmosphère, hygiène du travail, toxicologie.

3.3. Autres activités menées dans le service :

- La participation à des groupes de travail : Toxicologie, Ergonomie, Montagne, Addictologie, Psychologie (ces deux groupes ont été mis en place durant les cinq dernières années)
- La réalisation et la participation à des études épidémiologiques,
- La participation active à des études (les huiles de coupe dans le décolletage et pied/chaussures auprès des pisteurs),
- La mise en place avec d'autres organismes de prévention (Carsat, Cetim, Sndec...) d'un guide de bonnes pratiques « Prévenir et limiter les dermatites de contact » ainsi que des fiches de prévention montagne,
- Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (études de postes, mises en relation avec les structures spécialisées, conseils à l'employeur et aux salariés),
- Le partenariat avec CAP EMPLOI,
- La communication lors de congrès et journées d'étude (société de médecine du travail, journées franco-suisse, congrès national de santé au travail),
- La participation à la veille sanitaire en lien avec les risques professionnels.

3.4. Communication auprès des entreprises et des adhérents :

Afin d'améliorer la communication entre le service, les entreprises et les salariés, le SIST AMB a mis en place lors du dernier projet de service :

- Un site WEB,
- Un espace adhérent avec gestion administrative des salariés.

Grâce au développement digital de nos moyens de communication, nous pourrons :

- Analyser les risques et les besoins en santé au travail, en particulier des entreprises TPE/PME,
- Communiquer ces analyses aux entreprises et salariés adhérents,
- Transmettre nos plaquettes de présentation des compétences existantes dans le service.

Nous allons poursuivre la mise en place de rencontres à thème avec les adhérents.

Nous allons également renouveler nos rencontres avec les syndicats des branches professionnelles et syndicats de salariés.

La révolution digitale du SIST AMB est en marche, elle ouvre des horizons nouveaux de communication interne et externe.

4. L'enjeu dans le cadre du Projet de Service

L'ambition commune de notre projet de service est de continuer et développer l'articulation de nos actions individuelles et collectives :

- Le suivi médical des salariés
- Le recueil de données de Santé
- L'activité en milieu de travail
- Le suivi des entreprises

Il s'agira d'anticiper et d'élaborer collectivement un plan d'actions qui nous permettent d'obtenir les solutions nécessaires à notre ambition.

Notre objectif est de développer notre expertise envers nos entreprises en particulier les PME/TPE, dans le respect de nos partenaires et de la réglementation en vigueur.

5. Les objectifs du projet de service

5.1. Activité clinique :

- Du fait de la pénurie continue de médecins du travail couplée aux départs à la retraite, le projet de service a pour objectif principal de poursuivre la mise en place d'une organisation du travail permettant aux médecins du travail de la conforter afin de maintenir leurs activités dans les meilleures conditions pour les salariés.
- De développer l'activité des infirmières du travail.

En parallèle, le service souhaite poursuivre et conforter :

- Les actions de sensibilisation, d'information individuelle et collective sur des thèmes à définir en fonction des risques professionnels des salariés : pénibilité, bruit, risque chimique, RPS, vaccinations, addiction ...
- Les consultations en allergologie et souffrance au travail

5.2. Actions en milieu de travail :

Nos objectifs concernant les actions en milieu de travail sont de poursuivre :

- L'évaluation de l'ensemble des risques professionnels spécifiques aux activités de notre secteur (risques toxicologiques, risques liés aux nuisances sonores, risques psychosociaux, troubles musculosquelettiques, etc...),
- La traçabilité des expositions,
- L'élaboration des fiches d'entreprise.

Pour atteindre ces objectifs, nous :

- Développerons le travail en projet avec le Médecin du Travail comme coordinateur de projet dans le cadre de protocoles,
- Réaliserons des projets collectifs dans le cadre du pôle pluridisciplinaire à travers les groupes de travail.

5.3. Autres activités :

- La poursuite et le développement de l'activité des groupes de travail et groupes métiers dans le but de développer des actions de prévention en entreprise, avec les différents acteurs de l'équipe pluridisciplinaire.
- La participation et la réalisation d'études avec nos partenaires de la Santé au travail.
- La poursuite et le développement des actions de prévention avec d'autres organismes de prévention, dans le cadre du PRST 3.
- La participation à la veille sanitaire en lien avec le risque professionnel,
- Les actions de sensibilisation collectives sur le risque professionnel,
- La communication aux congrès et journées d'étude, publications.
- La poursuite de l'action et de l'orientation sociales

6. Démarche méthodologique

6.1. Mise en place du projet de service :

Dans la continuité de l'action menée en 2014, il a été proposé à l'ensemble des médecins et IPRP du service, de s'exprimer sur la réalisation et le diagnostic des objectifs du dernier projet de service.

En lien avec l'évolution des métiers et des compétences, il a été validé que les moyens mis en place durant les cinq dernières années ont répondu aux besoins exprimés en 2014.

La CMT suivra ses propositions concernant les nouveaux métiers déjà en place durant la durée de projet de service en prenant toujours en compte les départs des médecins, le renforcement nécessaire de l'équipe pluridisciplinaire, en intégrant la nouvelle réforme et le rapport LECOCQ, tout en tenant compte des contraintes budgétaires.

L'article L. 4622-13 du Code du Travail prévoit que la Commission médicotechnique élabore le projet pluriannuel du service.

Aussi, le Comité de pilotage du projet de service a été réactivé et soumet ses propositions à la CMT.

Chaque métier est présent en son sein.

Le Conseil d'Administration est l'organe institutionnel, validant le projet de service, les actions menées et les moyens à mettre en œuvre pour sa réalisation.

6.2. Les ateliers de travail :

Quatre groupes de travail sont déjà existants sur les thèmes suivants :

- Ergonomie
- Toxicologie
- Montagne
- Psychologie du travail

Deux groupes métier ont été mis en place :

- ASST
- Infirmières

Les projets déjà menés au sein de ces groupes sont intégrés au projet de service. Un prévisionnel d'actions a été élaboré en cohérence avec le PRST 3 et certains sujets développés par la CARSAT. L'ensemble des groupes travaillent en interaction.

6.3. Historique du planning de réalisation

- ▣ Juin 2019 : Création comité de pilotage du projet de service dans le cadre de la CMT
- ▣ Septembre 2019 : Début des réunions de travail et présentation de l'avancement
- ▣ Octobre 2019 : Rencontre de la CARSAT pour présentation de leur objectif et des sujets des futurs CPOM.
- ▣ Novembre 2019 : Synthèse des besoins du service et analyse des groupes de travaux sur la réalisation du projet de service 2014-2019 et actions prospectives.
- ▣ Novembre-décembre 2019 : Projets de formation et déclinaisons des actions envers les TPE/PME.
- ▣ Premier trimestre 2020 : Présentation du projet de service au Conseil d'Administration

7. Capacités professionnelles de l'équipe

7.1. Les moyens humains au 31.12.2018

Nombre de médecins du travail :

- présents : **17**, (prévisionnel 2020 : **14**)
- en équivalent temps plein : **15.29** (prévisionnel 2020 : **12.24**)
- à recruter : **2** (prévisionnel 2020 : **2**)

Nombre de collaborateurs médecins :

- présents : **1**
- à recruter : **1**

Nombre d'internes en médecine du travail :

- présent : **0**, (prévisionnel 2020 : **1**)
- à venir : **1**

Chaque équivalent temps plein médecin a en charge 3600 salariés, en 2020 : 4382.

Nombre d'infirmiers :

- présents : **6**
- en équivalent temps plein : **6**
- à recruter : **2**

Nombre d'Assistants en Santé et Sécurité au travail :

- présents : **3**
- à recruter : **1**

- Nombre d'intervenants en prévention des risques professionnels et domaines de compétence :

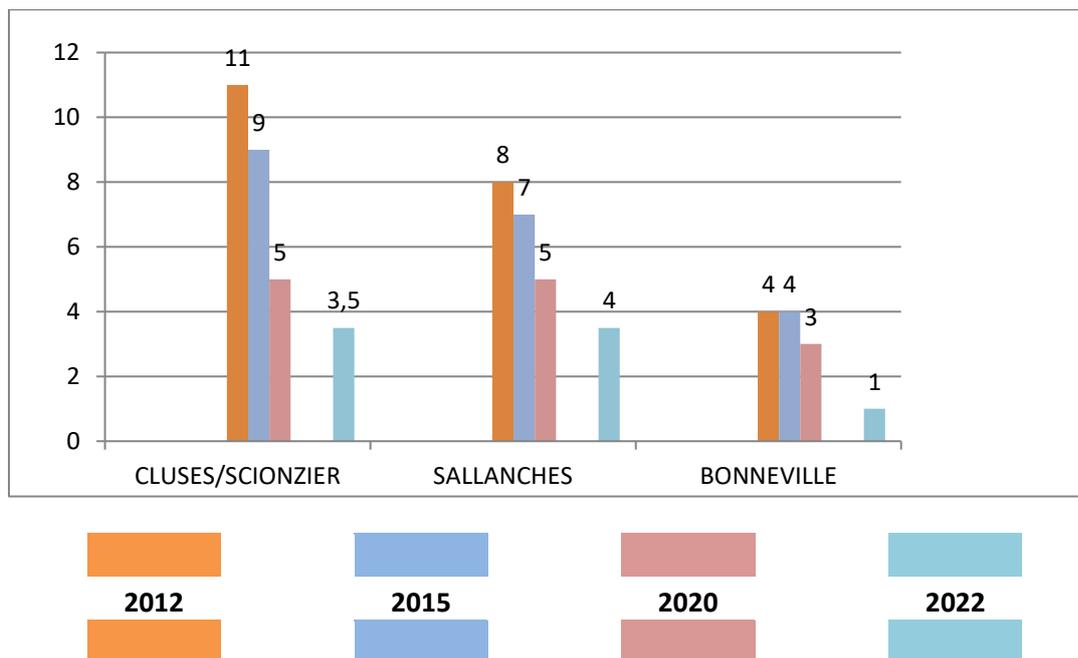
Préventeurs	2	Mesures et études
Psychologue du travail	1	Psychologie du travail
Ingénieur	1	Toxicologie
Ingénieur	3	Ergonomie

La commission médico technique réfléchit sur l'intégration du métier de technicien QHSE (formation d'une salariée en cours), d'autres métiers doivent faire l'objet d'une analyse organisationnelle tel que celui d'assistante en communication.

- Nombre et qualité des autres personnels affectés au service:

1	D.G.
1	RSIS
1	Secrétaire de Direction
1	Responsable RH
1	Responsable adhérents
1	Responsable comptabilité
1	Assistante adhérents et RH
17	Secrétaires médicales
3	Agents d'accueil
2	Agents d'entretien

Tableau des effectifs médecins selon départ en retraite (65 ans)



7.2. Évolution organisationnelle et besoins prévisibles :

Le nombre de médecins a diminué et l'effectif des salariés en charge a augmenté.

L'application de la loi EL KHOMRI a changé la fréquence des visites. L'adaptation a été réalisée mais les visites problématiques, du fait du contexte économique, ont vu leur nombre croître et leur durée rallonger. La délégation de tâches prévue en 2014 a été réalisée.

Des collaborateurs compétents ont été embauchés progressivement et le rôle du médecin du travail est devenu celui d'un expert.

L'analyse faite en 2014 s'est avérée adaptée.

Il est indispensable de prolonger une action de recherche et d'embauche de médecin du travail afin de maintenir le niveau d'expertise du SIST AMB et soutenir cette ultra compétence envers nos adhérents, et de maintenir un effectif à charge propice à une action de proximité nécessaire à l'objectif de prévention de la santé des salariés.

Nous devons également compléter notre équipe pluridisciplinaire en ASST et IDEST.

Une réflexion est en cours sur l'intégration d'un technicien QHSE, la mise en place d'assistant(e)s de l'équipe pluridisciplinaire et la mise en place d'un service social.

7.3. Perspectives d'avenir :

- Définir les besoins de LA Santé au travail selon le réglementaire futur.
- Mettre en place une nouvelle organisation selon les réformes à venir
- Développer les relations avec les organismes liés à la Santé au travail.
- Adapter les compétences du service,
- Développer les actions de communications envers les TPE/PME et les actions de prévention par des rencontres collectives.
- Intégrer d'autres métiers liés à la communication et aux relations envers nos adhérents.

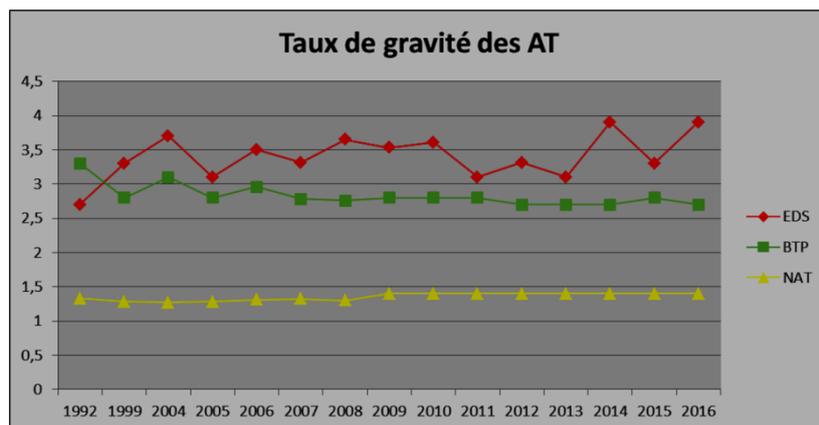
8. Travail de l'équipe pluridisciplinaire.

Groupe Montagne

- Création du groupe en 2011, travail multidisciplinaire (médecins et IPRP).
- Nombre significatif d'entreprises sur les 3 secteurs.
- Secteur à très haut risque d'accidents du travail.

Le groupe montagne est une approche sectorielle où l'activité économique et les risques professionnels sont importants.

Les chiffres de la CNAM sur les taux de fréquence et de gravité des AT sont toujours très élevés depuis de nombreuses années, dépassant les chiffres nationaux et du BTP et sans baisse significative.



L'activité du groupe montagne est transversale et recoupe une approche multidisciplinaire par risques professionnels au niveau :

- De la prévention des AT
 - Chutes à skis (matériel dédié)
 - Risques avalanches (sacs ABS)
 - Explosifs
- De la toxicologie
 - Farts fluorés
- De l'ergonomie
 - Caisses
 - Orthèses
 - Vibrations damage
- De la prévention de la pénibilité (rythme de travail pénible)
 - Accord de branche professionnelle
 - Travail de nuit (damage)

Actions réalisées :

- Étude épidémiologique transversale (3900 salariés) => incapacités et déficiences dans la profession des remontées mécaniques (mémoire de Diplôme d'Étude spécialisée d'un médecin du travail du SIST- AMB)
- Participation avec la CARSAT à la rédaction des recommandations de la CNAMTS pour les professions de pisteurs secouristes et agents d'exploitation (« sur la bonne piste » « sur la bonne pente » « utilisation de la moto neige »)
- En partenariat avec l'IFREMONT (Institut de Formation et de Recherche en Médecine de Montagne) et l'ENSA (École Nationale de Ski et d'Alpinisme), une plaquette sur la toxicité des farts fluorés diffusée auprès des professionnels du ski.
- Création d'une brochure sur la conception des caisses des remontées mécaniques avec la CARSAT
- Participation active en tant qu'expert santé aux réunions d'un groupe de travail sécurité du travail animé par la branche professionnelle (syndicat national des téléphériques de France puis domaines skiables de France), en partenariat avec la CARSAT et l'inspection du travail, dont l'un des buts est de réduire une accidentologie du travail très élevée.
- Travail en haute altitude.
 - Supervision d'une thèse d'exercice de doctorat en médecine sur la prévalence du mal aigu des montagnes dans une cohorte de salariés effectuant des gardes en haute altitude.
 - Sensibilisation auprès des salariés travaillant en haute altitude en partenariat avec l'ENSA. Création d'un livret sur le travail en hypoxie et le mal aigu des montagnes. Diffusion de ce livret aux entreprises concernées par ce risque. (Action transversale)

Actions pérennes :

- Diffusion des brochures agents de caisses
- Diffusion des brochures et recommandations CARSAT
- Sensibilisation sur les farts fluorés
- Sensibilisation sur le travail de nuit (damage)
- Formations pisteurs secouristes 2eme et 3eme degré. École nationale de ski et d'alpinisme (ENSA)

Tous les Pisteurs Secouristes en France bénéficient par le service de santé, d'une sensibilisation aux risques professionnels dans le cadre de leurs formations qualifiantes 2 et 3^{ème} degré (agents de maîtrise et cadres).

Actions en cours :

- Enquête en cours (longitudinale) sur les pathologies micro traumatiques du pied chez les professionnels du ski.
- Le service médical du travail se préoccupe de cette pathologie émergente chez les professionnels du ski et notamment chez les pisteurs secouristes.
- Ces maladies liées au travail sont fréquentes (2/3 des professionnels) et conduisent à de nombreux arrêts de travail (8% dans l'enquête actuelle).

- Enquête en cours sur la première cause d'AT dans la profession (chutes à ski) et notamment chez les pisteurs secouristes avec l'entorse grave du genou (rupture du LCA).
- Cette enquête est la suite d'une recherche effectuée en 2006 et publiée dans les archives des maladies professionnelles après présentation en congrès.
- Dans le contexte de ces deux enquêtes, contact avec un fabricant dans le but d'évaluer du matériel répondant à un cahier des charges d'une chaussure de ski idéale (modèle de la CARSAT) et d'une fixation conforme aux normes en vigueur. (Confort et préventions des accidents).
- Étude d'une base de données des accidents du travail dans la profession rentrant dans le cadre d'un mémoire de spécialité (DES) fait par un médecin collaborateur du service supervisé par son médecin tuteur.
- Cette étude en lien avec la CARSAT et la branche professionnelle est sensé faire un point d'étape sur l'accidentologie du travail et rechercher à terme des pistes d'amélioration.

Groupe Ergonomie

I. Présentation du groupe

A. Fonctionnement du groupe

- Première réunion du groupe le 22 novembre 2012
- Réunion trimestrielle
- Ouvert à tous et animé par un médecin du travail référent du groupe et les ergonomes
- 11 à 15 participants :
 - Jusqu'à présent, présence d'au moins un représentant de chaque métier et de chaque site
- Une proposition d'ordre du jour élaborée par les participants en fin de réunion et transmise lors de l'envoi du CR de réunion
- CR de réunion synthétique rédigé par une des ergonomes, transmis aux participants avant envoi aux médecins, infirmières, ASST et IPRP du service

B. Objectifs des réunions

- Présentation à chaque réunion d'une intervention autour du thème de l'ergonomie
- Travaux collectifs sur des thèmes basés sur les besoins identifiés par l'équipe

II. Les actions du groupe

A. Les actions réalisées

- *Thème « Prévention au sein des drives » :*
 - Une demi-journée d'information ayant réuni une dizaine de managers de DRIVE a eu lieu en mars 2016.
 - Un document de synthèse des observations des DRIVES a été rédigé
 - Le document « Chasse aux risques DRIVE », réalisé par des services de Rhône-Alpes a pu être utilisé et partagé.

Les documents cités sont consultables sur l'arborescence du service SIST AMB.

- *Thème « La prévention au niveau des activités de tri contrôle » :*

Les interventions portant sur les activités de tri et contrôle restent récurrentes et nous questionnent sur l'accompagnement des petites et moyennes entreprises dans l'identification des situations à risque et la prévention de la santé des salariés. Les outils et méthodes développés précédemment pourraient être remis à jour en s'interrogeant sur leur utilisation et appropriation par l'entreprise.

Les documents cités sont consultables sur l'arborescence du service SIST AMB.

B. Actions en cours et à venir : Mener des actions collectives en prévention primaire

▣ Pourquoi ce thème ?

- Besoins identifiés d'intervenir en prévention auprès des TPE notamment en lien avec le PRST 3: aide à domicile, garage, hôtellerie-restauration, boulangerie, commerce...
 - Représentent une part importante des entreprises suivies mais pas la majorité des actions en ergonomie
 - Posent des difficultés en matière de conseil et de suivi des salariés (méconnaissance des risques, difficultés d'accès à un interlocuteur réceptif aux questions de santé au travail)
 - Présentent un enjeu fort de prévention sur des périodes de vie d'entreprise précises mais difficiles à identifier (projet de regroupement, de déménagement, de restructuration, d'agrandissement)

▣ Plan d'action

- Différents supports et actions à penser et développer en pluridisciplinarité :
 - Actions de sensibilisation,
 - Documents recueils de situations exemples sur des thèmes précis : gestion de projet, risques (travail sur écran, manutention manuelle), maintien en emploi
 - En cours : plaquettes sur le travail sur écran et sur la manutention manuelle élaborées au sein du groupe ergonomie
- Identifier en amont un sujet d'intervention « en cours » commun à plusieurs IPRP (exemple : activité de plonge et aménagement des situations de travail ou accompagnement au déménagement d'entreprise), et donnant lieu à des échanges sur les pistes d'action
- Capitaliser les informations à des fins de communication plus larges (base de données en interne, documentations diffusées aux entreprises concernées : exemple : guide d'accompagnement à la gestion de projet). Mise en place des liaisons sur site internet.
- Mise en place d'une collaboration avec la CARSAT pour répondre aux besoins de prévention des TPE PME.

Groupe Toxicologie

I. Composition du groupe

Un ingénieur HSE toxicologue (DEA)
Un médecin du travail allergologue
Médecins du travail, dont certains ont le DU de toxicologie
Techniciennes en prévention
Assistants santé sécurité au travail
Infirmières en santé au travail

II. Fonctionnement

Création : 2010
Trois réunions par an
Les comptes rendus sont accessibles sur le réseau interne

III. Objectifs

Réflexion collective, partage des savoirs
Retours d'expériences
Définition de cibles collectives d'études et d'actions
Réalisation d'études et enquêtes
Approfondir certains sujets de toxicologie
Élaborer des protocoles de mesurage et de surveillance
Donner des conseils en prévention (par exemple : ventilation industrielle...).

IV. Bilan des actions menées depuis le précédent projet de service (2014-2019)

1. Étude sur « l'Estimation du potentiel cancérigène des huiles minérales entières en cours d'utilisation dans l'industrie du décolletage ».

Étude menée de 2015 à 2018 par le groupe toxicologie.
Étude cofinancée par le SISTAMB et la Société de Médecine du travail Dauphiné Savoie.

Publication de l'étude dans les Archives des Maladies professionnelles et de l'environnement en 2018.

Présentation de l'étude auprès de :
La société de médecine du travail
L'INRS

La CARSAT

Le CTDEC

Diffusion des conclusions aux entreprises de décolletage.

Documents en annexes : article des AMP, lettre aux entreprises.

2. Participation à un groupe de travail multidisciplinaire sur les dermatites de contact aux fluides de coupe (2018/2019)

En collaboration avec le CTDEC/CETIM, la CARSAT, le SNDEC et le CSM.

Élaboration de guides de bonnes pratiques pour les entreprises et les salariés.

Rencontre avec les fournisseurs de fluides de coupes et les industriels.

Présentation aux entreprises lors d'un petit déjeuner d'information.

Site web dédié <http://www.boiteaoutilsdermatites.com/> où tous les documents sont téléchargeables.

3. Participation à l'étude OXYGENOCOM de l'INRS.

Il s'agit d'une recherche biomédicale sur les expositions aux fluides de coupe et les marqueurs d'effets précoces : stress oxydant, inflammation et génotoxicité.

Plusieurs médecins du groupe ont intégré des entreprises de leur secteur dans cette étude.

L'objectif de ce travail est d'analyser, sur la base d'une étude épidémiologique en entreprises, les relations entre différents éléments : paramètres d'exposition (déterminants et mesures quantitatives de l'exposition), biomarqueurs d'exposition, biomarqueurs d'effet à différents niveaux physiopathologiques (stress oxydant, inflammation, génotoxicité). Les résultats de cette étude permettront de proposer des mesures de prévention pour le secteur d'activité concerné.

4. Engagement à TOXILIST

Développée en partenariat avec 15 services de santé au travail, Toxilist est une application informatique favorisant le partage et la mutualisation des connaissances dans le domaine de la toxicologie industrielle.

Toxilist est un outil métier à destination des services de santé au travail qui a pour objectif :

- De mettre à disposition des Services de Santé au Travail une base de données d'informations toxicologiques commune (comprenant une base sur les substances et une base sur les agents émis), enrichie par les professionnels en toxicologie de l'ensemble des SST partenaires (médecins, toxicologues, ingénieurs...)
- De mettre à disposition des Services de Santé au Travail un outil de traitement des Fiches de Données de Sécurité s'appuyant sur une base FDS commune, complétée par chacun
- De pouvoir exploiter de manière collective des données sur des secteurs d'activités en vue d'améliorer le suivi fait par les SST

Notre service s'est engagé en tant que SST collaborateur.

V. Projets du groupe toxicologie 2020-2025

Les thèmes de travail choisis sont définis en rapport avec l'évaluation du risque chimique et/ou cancérigène spécifique à notre secteur.

Certains sujets (solvants, fluides de coupe, brouillards d'huiles...) concernent plusieurs milliers de salariés de l'industrie du décolletage très implantée dans la Vallée de l'Arve.

Les axes de travail, dont certains convergent avec ceux de la CARSAT, sont les suivants :

- L'exposition aux fluides d'usage.
 - Suites de l'étude sur les HAP, suivre l'application de nos préconisations.
 - Poursuivre la participation au groupe de travail multidisciplinaire sur les huiles de coupe CTDEC/CETIM, CARSAT, SNDEC et CSM.
 - Diffuser les guides de bonnes pratiques aux salariés et aux entreprises.
 - Envisager une nouvelle campagne de dosage des HAP dans les huiles de coupe entières.
 - Étudier la pertinence du dosage métabolites urinaires du BAP en cas de fortes expositions.

- Le suivi de l'évolution de l'utilisation des solvants dans le décolletage depuis l'obligation de substitution des solvants chlorés.

- Évaluation de l'exposition aux particules diesel chez les garagistes.

- Réflexion sur les risques liés à l'exposition aux nanoparticules (fabrication additive, particules diesel, fumées de soudage ...).

- Actualisation des protocoles de surveillance d'exposition (carbures, solvants...).

- Déploiement de l'outil TOXILIST.

- Qualité de l'air intérieur dans les locaux à pollution non spécifique.

Groupe Psychologie du travail

I. Développer les pratiques de la prévention des Risques psychosociaux auprès de nos adhérents : Groupe de travail interne RPS

Il s'agit d'élaborer un travail collectif sur les thématiques RPS.

- **En projet pour 2020 : Groupe de travail sur la prise en charge des évènements graves.**

Des évènements graves d'ampleur différente surviennent en entreprise : accidents, agressions, ... Les entreprises se tournent alors vers leur Service de santé au travail. Même si ces évènements ne sont pas fréquents, ils représentent néanmoins une part non négligeable des interventions en psychologie du travail (1/4 des interventions collectives de janvier à octobre 2019), avec une demande souvent urgente de l'entreprise, et un impact qui peut être très important sur la santé mentale des salariés et sur leur maintien dans l'emploi.

Dans ce contexte il s'agit de se préparer en amont à accompagner les entreprises dans ces situations. En ce sens une première étape a été amorcée au sein du Service en 2019, à travers une réunion d'information (mars 2019) sur le thème du psychotraumatisme lors de la survenue d'un évènement grave.

Une base documentaire sur le psychotraumatisme a également été constituée et mise à disposition sur le serveur : clinique, temporalité, facteurs de risque, possibilités de prises en charge.

Sur l'année 2020, il s'agit de constituer un groupe de travail composé de médecins du travail, d'infirmières en santé au travail et de la psychologue du travail afin de :

- Dans un 1^{er} temps : Créer un guide-line des interventions possibles lors de la survenue d'un évènement grave en entreprise, pour l'accompagnement des entreprises et des salariés (niveau collectif et individuel). À travers ce travail il s'agit d'élaborer autour de l'analyse de la situation générée par l'évènement grave, des objectifs et enjeux de l'intervention, des modalités et de la temporalité de l'intervention.
- Dans un 2nd temps : Proposer une stratégie et des outils de prévention tertiaire dans les secteurs « à risque » (secteur bancaire, commerces, secteur montagne...) à travers de la documentation à destination des employeurs, des sessions de sensibilisation, des Conduites à Tenir, etc.

Autres thématiques RPS à développer sur 2020-2025 :

D'autres thématiques semblent intéressantes à développer en interne, comme les démarches de prévention primaire sur l'organisation du travail, les différents types de demandes pour les suivis individuels, la prévention de la violence au travail, les interventions lors de conflits au travail etc.

Par ailleurs il semblerait également pertinent d'avoir un espace d'échanges de pratiques sur les prises en charge individuelles et les interventions collectives en psychologie du travail. Pour les interventions collectives, il est possible de s'appuyer sur la méthodologie proposée par l'INRS (document C18) afin d'analyser qualitativement des interventions en groupe de travail pluridisciplinaire. Les objectifs d'un tel groupe seraient :

Réfléchir sur l'analyse de la demande ; identifier les freins rencontrés pendant l'intervention ou pour la mise en œuvre des préconisations ; identifier les choix alternatifs au niveau méthodologique ; prendre conscience des effets inattendus de l'intervention.

II. Proposer des sensibilisations collectives pour les risques psychosociaux

- **Réalisées en 2019 : Sensibilisations sur les RPS au global et sur la violence au travail.**

Les sensibilisations se situent dans le champ de la prévention primaire et secondaire. Elles peuvent constituer une première étape d'une démarche globale de prévention ou de diagnostic des risques psychosociaux.

Des sessions de sensibilisations ont été effectuées sur l'année 2019 sur le thème des risques psychosociaux au global et sur celui de la violence au travail, sous le format intra-entreprise, c'est à dire auprès de salariés de la même structure.

Pour s'assurer d'une bonne communication, ces sensibilisations doivent être adaptées aux groupes de salariés concernés : salariés, encadrants, ou représentants du personnel. Elles sont également adaptables aux secteurs d'activités et à la taille des entreprises (TPE, PME).

Pour compléter les sessions collectives, des documents de sensibilisation à destination des salariés ont été constitués : plaquettes sur les violences au travail et sur le burnout.

- **À développer sur 2020-2025 :**

Deux axes de développement sont envisagés pour ces sensibilisations :

- Développer des présentations pour **d'autres thématiques** : outils de prévention primaire pour les acteurs de l'entreprise, le burnout, les RPS sous l'angle de la Qualité de vie au travail (à savoir au-delà d'identifier des facteurs de risques, identifier les facteurs ressources).
- Développer des **sessions Inter-entreprises** : il s'agit de proposer des sessions de sensibilisations sur un thème défini à des salariés d'entreprises différentes, sur un même secteur d'activité par exemple, ou partageant un même métier, ou une même problématique RPS.

Ce format pourrait être particulièrement adapté aux TPE.

III. Sur le thème du Maintien dans l'emploi

Afin d'aider les salariés à se maintenir dans leur poste, leur emploi ou leur entreprise et avec pour objectif de participer aux actions de l'ensemble des acteurs du Service, voici ce qui semble pertinent de développer pour le volet psychosocial sur le maintien dans l'emploi.

- **Réalisé en 2019 : Suivi après la reprise du travail pour les cas de burnout.**

Dans le cadre de ce suivi, il s'agit d'éviter les rechutes lors de la reprise du travail suite à un burnout et de faire le bilan de l'accompagnement et des actions menées avant la reprise.

Pour poursuivre l'action du médecin du travail et de la psychologue du travail auprès du salarié en situation de burnout (accompagnement psychologique, mise en place d'un mi-temps thérapeutique, aménagement de poste...), un suivi systématique des salariés est effectué en collaboration avec le médecin du travail à échéance régulière - + 1 mois après la reprise, + 3 mois, + 6 mois, +1 an - par le moyen d'un entretien individuel ou un échange téléphonique.

○ **À développer sur 2020-2025 :**

- **Déployer plus largement ce suivi** : Ce suivi après la reprise pourrait être élargi aux autres situations de RPS ne relevant pas du burnout et pour les épisodes de décompensation d'un trouble mental.
- Proposer des **groupes de paroles lors d'une maladie chronique grave** : il s'agit d'améliorer le maintien dans l'emploi des salariés lors d'une maladie chronique grave.

Les maladies chroniques graves peuvent avoir un impact important sur le maintien dans l'emploi des salariés : on peut constater des impacts sur la relation au travail, des modifications de l'image du salarié dans son collectif de travail. À travers ces groupes de paroles, il s'agirait de développer le soutien entre salariés et leurs ressources psychologiques pour faire face aux conséquences de la maladie dans leur vie professionnelle.

- Développer davantage **les liens avec les organismes et acteurs du maintien dans l'emploi** (Carsat, Organismes de Placement Spécialisé/ Cap Emploi, Organismes de bilan de compétences, Conseiller en Évolution Professionnelle ...)

Bien que ces différents acteurs soient connus du Service de santé au travail, les dispositifs sont en constante évolution et il est parfois difficile d'actualiser ses connaissances à ce sujet. Il apparaît nécessaire d'entretenir des liens réguliers avec les différents organismes partenaires pour disposer de connaissances à jour afin d'orienter efficacement le salarié -en poste ou en arrêt de travail- en fonction de sa situation.

Assistant(e) en Santé et Sécurité au Travail (ASST)

Le dernier Projet de Service mentionnait la mise en place de nouveaux métiers, tel qu'ASST, afin de répondre à la nouvelle réforme et de renforcer l'activité de santé au travail.

En 2014 et 2016, 3 Assistantes Médicales ont été formées et diplômées au CNAM de Lyon.

Elles ont été mises en poste progressivement et réparties géographiquement sur les différents sites, selon les besoins du Service.

L'Assistant(e) Santé et Sécurité au Travail, faisant partie de l'équipe pluridisciplinaire du Service de Santé au Travail Interentreprises, effectue des actions en milieu de travail dans un but exclusif de prévention.

L'Assistant(e) contribue à prévenir l'altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

Sa mission s'applique en conformité des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans le cadre du projet de service du SIST AMB :

- Présenter et expliquer les missions du SIST,
- Visiter les entreprises pour repérer les dangers existants et communiquer les résultats au prescripteur,
- Élaborer les Fiches Entreprises et les fiches de poste conformément à la réglementation en vigueur,
- Informer les entreprises sur les différentes obligations de l'employeur en termes de Santé au Travail,
- Informer les entreprises sur les moyens d'aide à la prévention que peut proposer le Service de santé au Travail,
- Proposer au prescripteur les interventions nécessaires, en fonction des risques constatés au cours de la visite entreprise,
- Préparer les interventions des membres de l'équipe pluridisciplinaire,
- Participer à l'élaboration des fiches d'entreprises.

L'ASST réalise et établit les Études de Poste et la Fiche Entreprise uniquement à la demande et sous la responsabilité des Médecins du Travail.

L'Assistant(e) recueille, observe et restitue les informations sans effectuer d'analyses techniques, réservées au personnel IPRP, toxicologue, métrologue, etc...

Elle participe et échange au sein de l'équipe pluridisciplinaire.

PISTES D'EVOLUTION

- Développer la collaboration avec l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire.
- L'effectif des ASST sera à compléter afin de gérer la charge de travail de plus en plus conséquente au vu des changements règlementaires et des besoins des médecins du travail.

Infirmières en Santé au Travail (IDEST)

L'IDEST assiste les médecins du travail dans leurs pratiques de prévention en Santé au travail pour un suivi individuel et collectif des salariés dans le cadre de son rôle propre et des missions déléguées par celui-ci.

L'IDEST contribue à prévenir l'altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

Elle participe à cette mission :

- dans le cadre de protocoles établis par le médecin du travail : mission préventive individuelle (visites d'information et de prévention en santé-travail) et missions collectives en milieu de travail.
- Dans le cadre de son rôle propre défini par le code de la santé publique

Sa mission s'applique en conformité des dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du projet de service du SIST AMB.

Fonctions :

- Elle est en charge du suivi individuel de l'état de santé des salariés, et des actions de prévention, sous la délégation du médecin du travail qui coordonne et anime l'équipe pluridisciplinaire (art L 4222-8 du code du travail)
- Elle participe à l'application des décisions du Conseil d'Administration concernant le médical et la pluridisciplinarité.

L'IDEST réalise dans le cadre de protocoles précités et sur la base de la connaissance des postes de travail, des visites d'information et de prévention (VIP) en santé au travail pour les salariés et notamment :

- Recueillir les données de santé au travail, les observations de toute nature susceptibles de concourir à la connaissance de l'état de santé de la personne
- Apprécier les principaux paramètres servant à la surveillance de la santé et réaliser les actes paramédicaux ou explorations fonctionnelles nécessaires à cette tâche.
- Dispenser les conseils et les informations en santé au travail
- Faire remonter au médecin du travail les difficultés relatées par les salariés lors des VIP, en relation avec les conditions de travail de l'entreprise, par différents moyens mis à disposition (voie orale/mail/fiche de liaison...)
- Orienter vers le médecin du travail tout salarié à risque particulier ou en difficultés, découverts pendant la VIP.
-

Elle réalise sur prescription médicale et en application des protocoles établis :

- Des examens complémentaires (Visio test, audiométrie, électrocardiogramme, EFR, analyse d'urine...)
- Des vaccinations

Elle peut être amenée, en cas de besoin, à assister le médecin dans ses consultations cliniques.

Également sur prescription médicale :

- Elle peut participer à l'élaboration et /ou réaliser des études de poste et des fiches d'entreprise
- Elle peut participer aux réunions en entreprise (CSSCT : Commission Sante Sécurité et Conditions de Travail)

En tant que membre de l'équipe pluridisciplinaire, sur pilotage du médecin. Elle exerce son activité avec les autres préventeurs, en particulier :

- Elle peut proposer des actions, les organiser ou y participer, dans les domaines de la prévention et de l'éducation en matière d'hygiène, de santé individuelle et collective et de sécurité.
- Elle peut dispenser des cours au sein des instituts de formation en soins infirmiers
- Elle peut participer à l'action individuelle ou collective en milieu de travail, et le cas échéant, à la veille sanitaire et de recherche en santé au travail.
- Elle peut participer aux réunions et contribue aux travaux collectifs de l'équipe pluridisciplinaire.

Organisation de réunions infirmier(es) trimestrielles.

Objectifs :

- Présentation et intégration des nouveaux arrivants
- Retour sur la commission médico-technique
- Élaboration de support d'information et de prévention en santé au travail
- Partage des pratiques et des connaissances en santé au travail dans le but d'enrichir nos compétences
- Point sur les formations ou congrès
- Point sur notre dossier partagé et la documentation

Propositions IDEST pour le projet de service 2020 2025 :

Dans la continuité du dernier projet de service qui a vu certaines tâches déléguées sous protocole aux infirmier(e)s notamment en matière de prévention, le groupe infirmier(e) se propose de contribuer au nouveau projet de service en poursuivant et en développant des supports de communication (enrichir les VIP et agrémenter le site internet)

Deux thématiques proposées par la CARSAT correspondent particulièrement à nos compétences:

Risque chimique Pro

- Plaquette à valider par l'équipe médicale pour les VIP (prévention du risque chimique)
- Proposition d'action collective de sensibilisation **Hygiène au travail:**

Risque fluide de coupes, garage, poussières de bois... (hygiène au travail (ex: vêtements de travail, lavage des mains, lavage du nez, reconnaissance symptômes d'une pathologie des sinus, dermatite de contact) alimentation au travail, port des EPI).

Risque routier et engins de manutention

- Plaquette à valider par l'équipe médicale pour les VIP (Risque routier)
- Proposition d'action de sensibilisation collective **Vigilance au travail, addiction, sommeil, alimentation.**

9. Conclusion

Le projet de service 2019/2024 devra répondre à deux exigences :

- Accompagner les salariés du SIST AMB au changement.
- Aboutir à des prestations mieux caractérisées et définies au sein de l'association, en fonction des orientations fixées par la CMT et au sein des groupes de travail.

L'évolution générale des structures publiques et privées tend également vers un meilleur pilotage des ressources et des moyens au travers de la généralisation d'une culture de pilotage de la prévention qu'elle soit individuelle ou collective.

Il s'agira de nous approprier ce pilotage et sa gestion comme un levier positif, une amélioration de la façon de travailler collectivement, de fournir et de conforter une prestation à nos adhérents de qualité.

Nous devons définir comment nous voulons travailler sur ce sujet avec les équipes en interne et en externe selon la mise en place du rapport LECOQC.

Cette question représente également un changement de culture par lequel il faudra que nous puissions élargir la connexion avec d'autres partenaires voire d'autres collègues.

Des actions transversales envers nos partenaires habituels extérieurs au SIST AMB doivent être confortées.

Nous avons été innovants par le passé et reconnus comme tels, y compris au plan national : il s'agira de renouer avec cette place et cette reconnaissance.

Notre projet est construit pour tirer au mieux parti de nos atouts.

Nous devons être un partenaire solide des entreprises en matière de santé au travail.

Nous devons être proactifs, pas seulement pour respecter la réglementation, mais surtout pour porter un projet qui soit ambitieux, créateur de valeur pour nos adhérents, générateur de motivation pour les salariés.

L'innovation doit aussi prendre en compte l'innovation digitale.

Notre association capte et met en place les outils les plus adaptés afin, pour rappel, de réaliser :

- La mise en place, dans le cadre de la réglementation, d'un renforcement de l'activité de santé au travail à visée préventive par des actions à caractère collectif et individuel.
- Des actions de prévention sont définies en fonction du risque constaté chez l'adhérent, en accord avec le PRST 3.

Elles s'appuient sur des protocoles et des guides de bonnes pratiques élaborés par les représentants des médecins, les IPRP et la direction, au sein de la CMT.

- La progression de la mise en place de nouveaux métiers et compétences, permettant de renforcer l'activité de santé au travail face au déficit en médecins du travail.

Nos engagements :

Maintenir un niveau suffisant de temps médical.

Continuer à mettre en place les équipes pluridisciplinaires de secteur progressivement, et en fonction des besoins

Donner à la CMT les moyens d'assurer l'orientation, la mise en œuvre et le suivi du projet.

Élaborer un plan de formation adossé au projet.

S'assurer de la qualité des actions vis-à-vis des adhérents, de la CARSAT et de la DIRECCTE.

