



PROMEOM

Préservons la santé au travail

Projet de service

2024 - 2028



Membres des CMT d'ex Agemetra et d'ex AST Grand Lyon ayant conduit à la démarche d'harmonisation des projets de service.

Sommaire

| | |
|--|-------|
| intro | p. 5 |
| Le mot des directeurs généraux | |
| La démarche d'élaboration du projet de service | |
| 01 Le SPSTI | p. 9 |
| Un acteur majeur de la prévention en santé au travail sur le bassin d'emploi lyonnais | |
| 02 Le diagnostic territorial | p. 15 |
| Un bassin d'emploi attractif avec des secteurs d'activités dynamiques | |
| Un territoire de santé en tension, mais qui résiste | |
| Des repères de sinistralité : accidents du travail, maladies professionnelles et accidents de trajet | |
| 03 L'offre socle | p. 23 |
| La prévention des risques professionnels | |
| La prévention de la désinsertion professionnelle | |
| Le suivi individuel de l'état de santé | |
| 04 Ressources et moyens | p. 34 |
| 05 Animation et pilotage | p. 37 |
| 06 Sigles et acronymes | p. 39 |

Le mot du président



Luc Martinod, Président Promeom
(regroupement Agemetra/AST Grand Lyon)



Être plus lisible pour les entreprises et les partenaires



Être plus à l'écoute des adhérents, des partenaires et des besoins du territoire dans une logique d'équité d'accès



Mettre en oeuvre une démarche d'harmonisation interne en favorisant l'interconnaissance des équipes, le partage des expériences



Favoriser la montée en compétences des équipes pour garantir un service de qualité pour les adhérents et leurs salariés

La démarche de rapprochement de l'Agemetra et de l'AST Grand Lyon s'inscrit dans une double ambition de gain de lisibilité pour les entreprises et les partenaires et d'une plus grande écoute des adhérents, des partenaires et des besoins du territoire dans une logique d'équité d'accès à notre offre de services. Ces deux ambitions sont porteuses de nombreux défis qu'il nous faudra relever ensemble au cours des prochaines années tels que la constitution d'une offre de services unique ou le rééquilibrage de notre maillage territorial par exemple.

Ces enjeux ne pourront être abordés que grâce à une action collective nourrie de la contribution de l'ensemble des collaborateurs. Cela commence par leur association dans l'élaboration de notre future organisation. Afin de fixer un cap commun, nous avons souhaité, avant même le rapprochement effectif de nos structures, engager une démarche conjointe de réflexion qui a abouti à la co-construction du présent projet de service harmonisé par un groupe de collaborateurs issus de nos 2 CMT respectives.

Parce que nous sommes convaincus que nous devons capitaliser sur l'existant pour construire le commun de demain, ce projet de service harmonisé repose et intègre l'ensemble des travaux conduits dans chacune des structures. Du fait du moment particulier dans lequel il a été élaboré, il a vocation à être un outil évolutif au service de la mise en oeuvre d'une démarche d'harmonisation interne en favorisant l'interconnaissance des équipes et le partage des expériences, de la montée en compétences des équipes pour garantir un service de qualité pour les adhérents et leurs salariés.

Cet attachement que nous portons, en commun, à la qualité de service pour les adhérents et leurs salariés se lit dans l'ensemble des orientations exposées dans ce projet de service harmonisé. Il constitue un cap clair pour notre action et nous avons pleinement confiance en la capacité de nos équipes à déployer, collectivement, les ambitions que vous allez découvrir.

Introduction

Dans le contexte de rapprochement entre ex Agemetra et ex AST Grand Lyon, les deux services ont souhaité s'engager dans une réflexion commune d'harmonisation de leurs projets de service.

intro

Le mot des directeurs généraux



Nos réflexions ont principalement porté sur l'enrichissement de l'offre socle au bénéfice des adhérents et des salariés tout en améliorant en interne les conditions de vie au travail des équipes, dans un environnement marqué par de fortes évolutions. L'offre spécifique encore peu différenciée et l'offre

complémentaire à ses prémices, nécessiteront un approfondissement pendant la période du projet de service.

Les projets de service d'ex Agemetra et d'ex AST convergent sur les défis à relever dans un contexte de révolution numérique et de transition écologique. Ce document cadre donne à voir nos lignes directrices à 5 ans qui seront menées dans le cadre du rapprochement selon 3 phases successives :

- Intégration et stabilisation,
- Optimisation et harmonisation
- Consolidation, alignement et expansion

Jean-Robert Steinmann, Directeur général

Le projet de service harmonisé s'appuie sur l'existant et les travaux conduits de part et d'autre restent d'actualité mais sont appelés à être élargis quant aux bénéficiaires, employeurs et salariés.

Si les 2 projets de service convergent sur les sujets métier, ils montrent une diversité dans les moyens, les méthodes de travail et la logique de déploiement.

Cette diversité offre des opportunités de complémentarités ou de renforcement des actions et nécessite de mieux connaître le fonctionnement de l'autre entité sur les différents sujets.

C'est l'objet de la démarche qui a été menée par un groupe de travail issu des CMT des deux services pour concrétiser nos intentions et préciser les premières actions pour commencer à travailler ensemble à court et moyen terme.

Patrice Cournot, Directeur général délégué



Des travaux sur les projets de service conduits de part et d'autre restent d'actualité et accessibles sous les intranets



Des PDS qui convergent sur les défis à relever et les sujets métiers



Un document cadre donnant à voir nos intentions à 5 ans

La démarche d'élaboration du projet de service harmonisé

Une démarche basée sur le volontariat

Impulsée par les deux directions et présentée en CMT en mars 2024, la démarche d'harmonisation des PDS a été rendue possible grâce aux membres de chaque CMT s'étant portés volontaires pour constituer un groupe de travail mixte. C'est ainsi que 7 représentants de chaque structure se sont réunis à 6 reprises entre le 15 mai 2024 et le 17 juillet 2024.

Composition du groupe de travail



Assistante médicale :

- Agnès Micolaud (ex AST)
- Amandine Bonin (ex Agemetra)

ASST :

- Gisèle Niyoniezye (ex AST)

Coordinatrice de projets :

- Amandine Debiase (ex Agemetra)

Directrice du pilotage de la transformation et de la qualité et pilote de cette démarche

- Clara Launay (ex AST)

IST :

- Marie Lafont (ex Agemetra)
- Pierre-Marie René, référent IST (ex AST)

Médecin du travail :

- Dr Carolina Beretta (ex Agemetra)
- Dr Fabien Di Salvo (ex AST)

Psychologue du travail :

- Anita Audoin (ex AST)

Responsable CPST :

- Anne-Flore Bezin-Vial (ex Agemetra)
- Abdahim Elbaz (ex AST)

Responsable prévention du risque chimique

- Nicoleta Vladut (ex Agemetra)

Une démarche progressive au cours de laquelle les participants ont joué un rôle actif

La succession des séances de travail a été pensée dans une logique de progressivité ancrée dans la réalité de l'activité et des métiers de chacun. Ainsi une première séance a été consacrée à la présentation mutuelle des PDS de chaque service, et à la définition des modalités de fonctionnement et de travail du groupe et ce dans l'objectif de « faire groupe ». Les participants ont ainsi choisi de consacrer les séances suivantes aux différents volets de l'offre socle : la prévention des risques professionnels, la prévention de la désinsertion professionnelle, le suivi individuel de l'état de santé et le pilotage du PDS.

Chaque session a été structurée selon les mêmes modalités. Dans un premier temps, chaque structure a présenté son approche du sujet (définition, modalités de fonctionnement, enjeux du PDS et actions clés).

S'en est suivi un temps d'échange puis un moment de partage des éléments inspirants de part et d'autre.

Ce fonctionnement a nécessité un investissement fort des membres du groupe qui se sont livrés à du travail intersession. L'ensemble des échanges a fait l'objet d'une consolidation pour aboutir in fine au présent document.

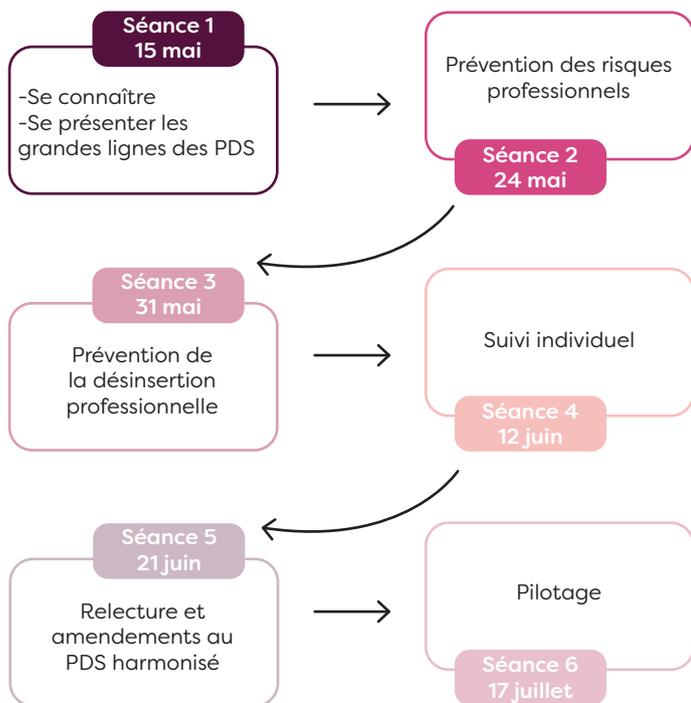
Une démarche qui a permis de mieux se connaître...

Ces ateliers de travail ont également permis aux participants de mieux se connaître, d'appréhender plus finement les fonctionnements de chaque structure et de se rendre compte de la proximité des services dans leurs ambitions comme dans leurs problématiques métier.

« On se complète bien ! » « C'était intéressant de se rencontrer » « Avant je ne me projetais pas et maintenant je me dis qu'on va y arriver » « C'est chouette de se rencontrer, il faut le porter auprès des autres ! »

et dont on peut tirer des enseignements pour la suite du projet de rapprochement :

- + La nécessité de penser les modalités d'interconnaissance entre les équipes des deux services.
- + L'enjeu d'accompagner le changement, notamment dans les pratiques et les modes de fonctionnement, au plus proche du terrain et en construisant une voie commune. En effet, les échanges au sein du groupe ont permis de soulever un certain nombre de questions à traiter dans le cadre du rapprochement.



Le SPSTI

Promeom constitue, à compter du 1^{er} janvier 2025, l'acteur majeur de la prévention sur le territoire lyonnais. Il aura davantage de moyens afin de garantir l'application de la réforme du 2 août 2021.

01

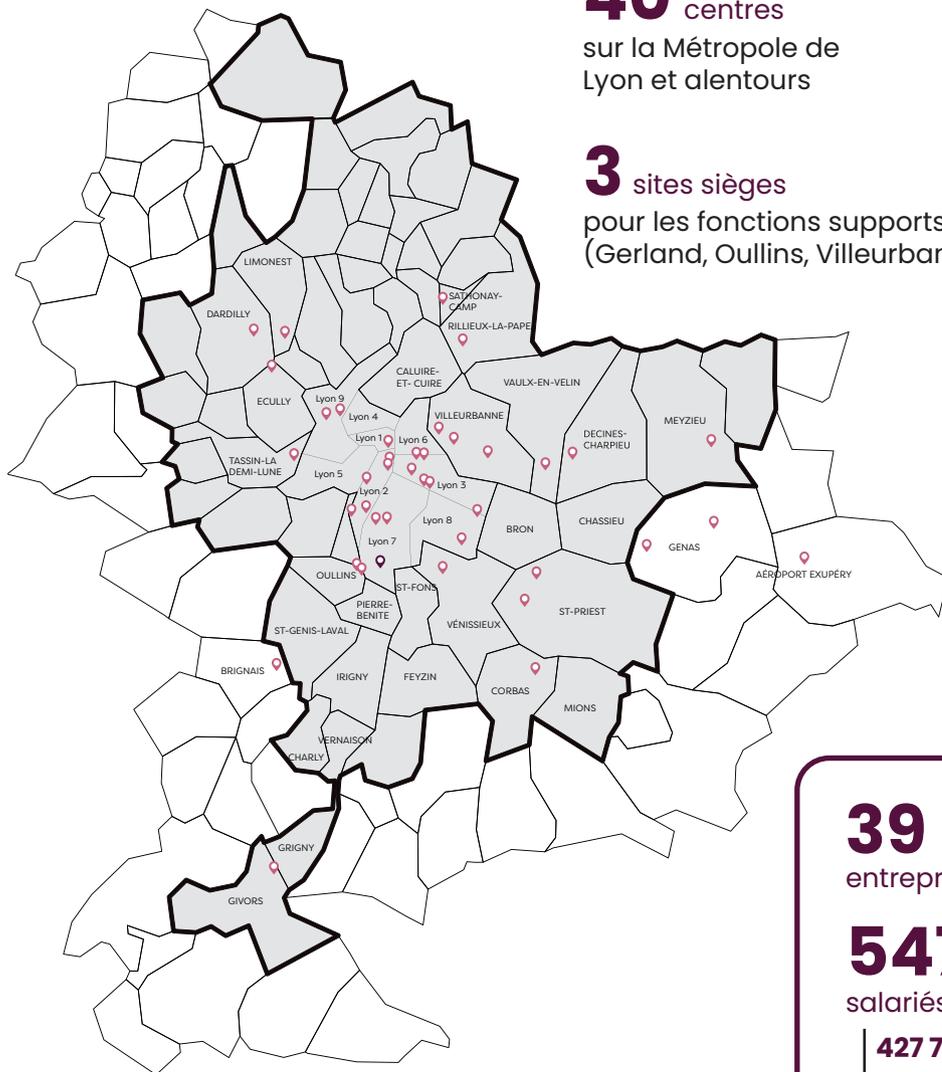
Un acteur majeur de la prévention en santé au travail sur le bassin d'emploi lyonnais

40 centres
sur la Métropole de
Lyon et alentours

3 sites sièges
pour les fonctions supports
(Gerland, Oullins, Villeurbanne)

3 autres implantations
pour les activités spécifiques
(PAME, SDAS, Régulation...)

8 secteurs géographiques
5 ex Agemetra - 3 ex AST qui
se recoupent partiellement
et qui couvrent l'ensemble
du territoire pour assurer une
continuité de service



574 collaborateurs
(537 ETP)

189 Assistantes médicales

121 Médecins

90 Administratifs/fonctions
supports

89 Infirmiers en Santé Travail

85 Intervenants en prévention

39 095
entreprises adhérentes

547 253
salariés suivis

427 750 SIS

23 308 SIA

96 195 SIR

*base des données fin 2023 communiquées à Présanse

| Section NAF | nbre adhérents |
|--|----------------|
| A - Agriculture, sylviculture et pêche | 7 |
| B - Industries extractives | 4 |
| C - Industrie manufacturière | 3 067 |
| D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné | 61 |
| E - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution | 216 |
| F - Construction | 243 |
| G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles | 8 717 6717 |
| H - Transports et entreposage | 1 328 |
| I - Hébergement et restauration | 3 005 |
| J - Information et communication | 2 219 |
| K - Activités financières et d'assurance | 1 843 |
| L - Activités immobilières | 927 |
| M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques | 5 927 |
| N - Activités de services administratifs et de soutien | 4 199 |
| O - Administration publique | 249 |
| P - Enseignement | 994 |
| Q - Santé humaine et action sociale | 2 517 |
| R - Arts, spectacles et activités récréatives | 954 |
| S - Autres activités de services | 2 274 |
| T - Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre | 328 |
| U - Activités extra-territoriales | 15 |

La répartition des adhérents par taille

| | Adhérents | | Salariés | |
|-----------------------------|-----------|--------|----------|--------|
| 1 à 10 salariés | 28 666 | 73,30% | 95 508 | 17,45% |
| 11 à 49 salariés | 8 373 | 21,40% | 178 144 | 32,55% |
| 50 à 199 salariés | 1 794 | 4,60% | 171 885 | 31,41% |
| 200 à 249 salariés | 88 | 0,20% | 26 484 | 4,84% |
| 250 à 299 salariés | 47 | 0,10% | 12 622 | 2,31% |
| Plus de 300 salariés | 127 | 0,30% | 62 610 | 11,44% |
| Total | 39 095 | 100% | 547 253 | 100% |

*base des données fin 2023 communiquées à Présanse

Les missions d'un Service de Prévention et de Santé au Travail

L'objectif principal consiste en la déclinaison de toutes actions de prévention en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des travailleurs ainsi qu'anticiper toutes situations de dégradation..

Association loi 1901 à but non lucratif, le futur SPSTI a pour membres des entreprises de l'agglomération lyonnaise. Son rôle, fixé par le Code du travail consiste à :

-  **Accompagner les employeurs**
dans leurs obligations vis-à-vis de la sécurité et de la santé de leurs salariés.
-  **Conseiller l'entreprise**
dans la mise en place de solutions visant à réduire le risque : études des postes et des situations de travail, recommandations techniques et organisationnelles, orientations vers des expertises spécifiques, sensibilisations collectives en ateliers.
-  **Assurer le suivi individuel de l'état de santé**
examens d'aptitudes, visites d'information et de prévention, visites de reprises suite à un arrêt de travail, visites à la demande en cas de problème de santé soupçonné comme étant en lien avec l'activité professionnelle.
-  **Participer à la veille sanitaire**
surveillance de la prévalence de pathologie (émergence de nouveaux risques), participations aux études scientifiques par agrégation des données de santé collectées.
-  **Guider les adhérents**
dans l'évaluation des risques professionnels : travail sur écran, troubles musculo-squelettiques, burn-out, stress et dépression liée au travail, risque routier, violences et incivilités, exposition aux produits chimiques dont les agents cancérigènes, mutagènes et repro-toxiques.
-  **Favoriser le maintien en emploi et lutter contre la désinsertion socio-professionnelle**
aménagement de poste, reclassement, formation, définition d'un nouveau projet professionnel.
-  **Contribuer aux enjeux de santé publique**
addictions mettant en péril la sécurité du salarié et celle des autres, problèmes de nutrition, de sédentarité ou de sommeil favorisant l'apparition de pathologies graves (maladies cardio-vasculaires, cancer), exposition aux rayonnements UV dans les espaces extérieurs.

Les essentiels de la réforme du 2 août 2021

Offre socle : offre de service due à toutes les entreprises adhérentes, leurs salariés et les représentants du personnel ; offre obligatoire et homogène inclus dans la cotisation annuelle.

3 missions réaffirmées et complémentaires :

Prévention des risques professionnels



Élaboration systématique d'une « fiche d'entreprise » dès la 1^{ère} année et mise à jour tous les 4 ans, accompagnement à la demande de l'entreprise dans l'évaluation des risques, dans la rédaction et la finalisation du DUERP, réalisation d'une action de prévention primaire au moins une fois tous les 4 ans, participation aux réunions des instances représentatives des salariés.

Suivi individuel de l'état de santé



Nouvelles visites (mi-carrière, post-exposition), nouveaux publics (indépendants, intérimaires, fonction publique, multi employeurs...), délégations renforcées de certaines visites vers les IST, possibilité de téléconsultations et réunions des instances représentatives des salariés.

Prévention de la désinsertion professionnelle



Alerte et signalement précoce, cellule de maintien en emploi (saisissable directement par les employeurs et salariés), articulation avec employeur (entretien de liaison), suivi social et actions de prévention primaire.

De manière transverse, cela s'appuie sur :

- + Une certification spécifique (référentiel SPEC 2217) pour assurer l'effectivité et la qualité de service, l'information, la traçabilité...
- + L'interopérabilité des systèmes d'information avec des transmissions de dossier possibles entre les SPSTI et la dématérialisation des DMST.

Offre complémentaire : offre de service mobilisable à la demande des adhérents pour des besoins de prestations supplémentaires allant au-delà de l'offre socle ; offre marchande faisant l'objet de conditions générales et d'une grille tarifaire spécifique.

Une gouvernance paritaire



Conseil d'Administration (CA)

de l'association est composé à parts égales d'employeurs et de salariés des entreprises adhérentes ; son président est élu par le CA parmi les représentants des employeurs. Le CA a pour mission de fixer et de valider les grandes orientations stratégiques dont la mise en oeuvre opérationnelle revient à la Direction du service. A ce titre, le CA :

- + établit et apporte toute modification au Règlement Intérieur et Statuts,
- + prend les décisions relatives à la gestion immobilière (acquisition, vente ou bail locatif) et à la gestion du personnel.
- + arrête le budget et les comptes annuels et fixe le montant des cotisations.

Désignation des 30 membres du CA en octobre 2024 (pour 4 ans)



Commission de Contrôle (CC)

de l'association est une instance qui a pour mission de surveiller l'organisation et la gestion du service. Ses membres sont des représentants des salariés (2/3) et des dirigeants des entreprises adhérentes (1/3).

- + Elle est consultée sur l'état prévisionnel du budget, la modification de la compétence géographique ou professionnelle, les mouvements des personnels de santé et des intervenants en prévention des risques professionnels.

Désignation des 18 membres de la CC en cours (pour 4 ans)

Une gouvernance interne



Commission médico-technique (CMT)

est constituée de représentants élus des différents métiers exercés par les personnels salariés de l'association. Elle propose et/ou donne son avis sur des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres. Elle élabore le projet de service et suit sa mise en oeuvre.

Elle est consultée sur :

- + la mise en oeuvre des compétences pluridisciplinaires
- + l'équipement du service
- + l'impact des sujets médico-techniques sur l'organisation et les modalités de travail
- + l'organisation des actions en milieu de travail et du suivi de l'état de santé des travailleurs
- + l'élaboration et la mise en oeuvre des protocoles
- + l'organisation d'enquêtes et de campagnes
- + les modalités de participation à la veille sanitaire

Elections des membres de la CMT prévues au 1er trimestre 2025 (pour 3 ans)

Le diagnostic territorial

Le projet de service s'appuie sur l'ensemble des travaux déjà conduits au sein de chaque service en 2023 en lien avec les travaux du PRST4, en réponse aux diagnostics territoriaux et aux enjeux nationaux et locaux.

02

Un bassin d'emploi attractif avec des secteurs d'activités dynamiques

Le territoire de Promeom recouvre en partie celui du bassin d'emploi lyonnais. Les enjeux de santé au travail sont donc intrinsèquement liés aux caractéristiques de cet ensemble urbain, qui représente la principale zone de résidence et d'activité de la Région Auvergne Rhône-Alpes.

TOURISTIQUE ET CULTURELLE



Classement mondial au patrimoine de l'UNESCO

- Événements locaux à fort rayonnement : Biennales (danse et art contemporain), Fête des Lumières, Nuits sonores, Nuits de Fourvière
- Réputation autour de la gastronomie
- 2^e Ville de France pour l'accueil d'événements internationaux et sportifs (Euro 2016, OL, rugby...)
- 2^e centre de tourisme d'affaires
- 3^e destination touristique en France
- Croissance de l'offre hôtelière de luxe (Grand Hôtel Dieu)
- Nombreuses salles d'expositions de grande taille et sociétés d'événementiels (GL Events...)

TERTIAIRE



2^e marché immobilier tertiaire de France

- De grands programmes réalisés et à venir : tours Oxygène et In City, développement du quartier d'affaires de la Part-Dieu
- Nombreux sièges sociaux, directions régionales et administrations importantes...
- Sociétés de services aux entreprises et à la personne (aides à domicile, entreprises de nettoyage...)
- Densité du commerce alimentaire et non alimentaire
- Important secteur sanitaire et social

JEUNE



25% des habitants ont moins de 20 ans

Enjeux

Contrats courts (CDD, alternance, professionnalisation, apprentissage, emploi étudiant)
Exposition au bruit (musique, loisirs...)
Travail en horaires décalés ou de nuit (jobs étudiants, restauration rapide, livraison...)
Consommation de substances psychoactives et conduites addictives
Problématiques de santé publique (alimentation, sommeil, hygiène...) à lier aux caractéristiques des emplois occupés

Enjeux

Risques liés aux horaires décalés et au travail de nuit
Contrats courts nécessitant un suivi adapté
Population jeune concernée par les conduites addictives, TMS pour la manutention, le travail en hôtellerie restauration...
Risque bruit pour le milieu du spectacle

Enjeux

Sédentarité (contribution aux maladies cardiovasculaires et au cancer)
TMS (problématique siège et écran dans les bureaux et administrations, troubles spécifiques aux activités de nettoyage...)
RPS (stress, burn-out)
Risque routier
Maintien en emploi et adaptation des postes des salariés reconnus travailleurs handicapés (RQTH)

INDUSTRIELLE



- Un programme de développement économique portant l'objectif de maintien de l'emploi industriel à hauteur de 17% de l'emploi salarié privé sur le territoire.
- De grands sites industriels : vallée de la chimie, Renault Trucks...

1^{ère}
agglomération
industrielle
française hors
de Paris

CAPITALE RÉGIONALE



Mobilité
pendulaire :
53% des actifs
de la Métropole
utilisent leur
véhicule pour se
rendre au travail

- Un environnement géographique attractif (proximité des Alpes, cours d'eau, campagne accessible rapidement, porte de la France méridionale, voies de communication)
- Prix du foncier élevé, pénurie de logement locatif
- Concentration des activités économiques, de loisirs et de culture, des commerces
- Développement de l'habitat péri-urbain et important trafic routier pour les trajets domicile-travail

ENTREPREUNARIALE, NUMÉRIQUE ET SCIENTIFIQUE



2^e pôle
numérique de
France

- 2^e centre hospitalo-universitaire de France, pôle de compétitivité en santé (Lyon Biopôle)
- 2^e pôle de recherche et d'enseignement supérieur
- Forte présence de laboratoires pharmaceutiques (Pasteur, Sanofi, Boiron...)
- 2/3 des entreprises lyonnaises ont moins de 10 ans
- 96% des entreprises créées en 2014 n'ont aucun salarié,
- +36% d'emplois non-salariés (indépendants) depuis 2008
- 187 entreprises créées par des étudiants-entrepreneurs depuis 2014

LOGISTIQUE



Enjeux

Risque routier (chauffeurs poids lourds)
TMS
Population de conducteurs

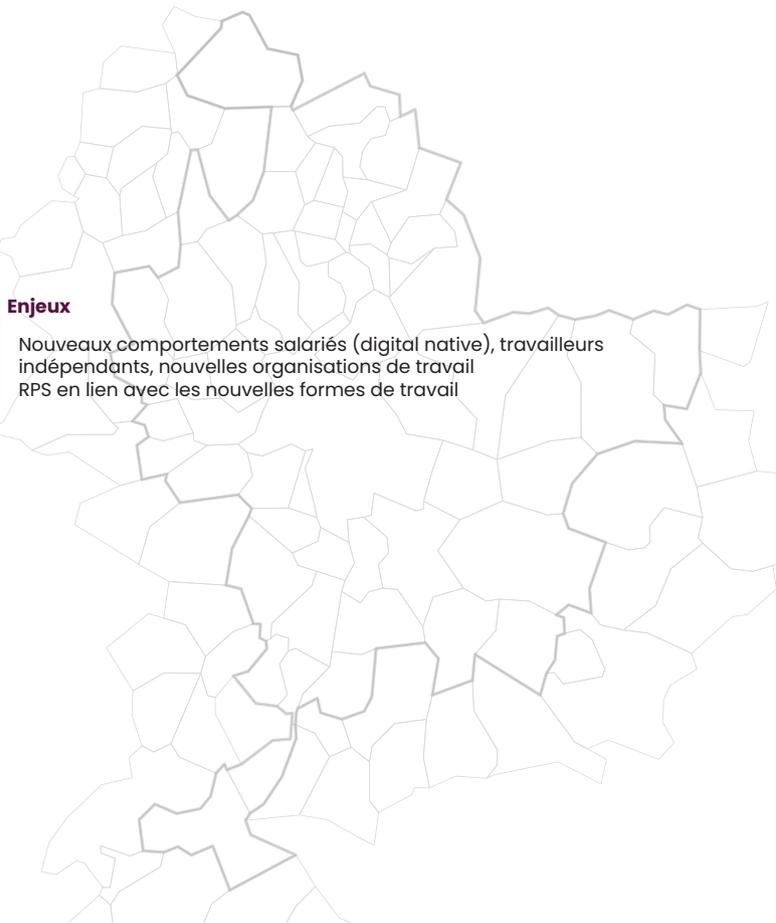
2^e aire urbaine de France
en termes d'activités
logistiques

Enjeux

Risque chimique, pollution
Perturbateurs endocriniens, nanoparticules, polluants atmosphériques,
risque cancérigène, mutagène et reprotoxique
Maladies professionnelles (TMS)
Accidents du travail (surtout entreprises de 20-200 salariés) : chutes de
plainpied, de hauteur, manutention
Actions de maintien en emploi pour salariés RQTH

Enjeux

Risque routier et accidents de trajet
Pics de pollution



Enjeux

Nouveaux comportements salariés (digital native), travailleurs
indépendants, nouvelles organisations de travail
RPS en lien avec les nouvelles formes de travail

LE BASSIN D'EMPLOI LE PLUS ATTRACTIF

3^{ème} en termes de dynamisme économique et considérée comme la ville idéale pour faire carrière (1^{ère} place).

416 545 habitants soit 17,5% de la population de la région Auvergne-Rhône-Alpes (Insee - 2020)

863 000 emplois en 2021, ¼ des emplois d'Auvergne-Rhône-Alpes.

3,7% d'augmentation d'emploi salarié sur 10 ans (avec période Covid) (Insee - 2024)

Taux de chômage (Insee 2023): revient au niveau national **7,2%** (7,3% en France)

Plus de la moitié de ces emplois appartient au secteur tertiaire marchand tandis que le tertiaire non marchand rassemble plus d'un emploi sur quatre. (Insee - 2021)

LE RHÔNE, UN DÉPARTEMENT QUI, DANS UN CONTEXTE DIFFICILE, BÉNÉFICIE D'UNE IMPLANTATION DANS LA 2ÈME RÉGION ÉCONOMIQUE POUR SON PIB

Contexte difficile : tension sur les chaînes logistiques, envolée des coûts des matières premières et de l'énergie, inflation, remboursement des prêts garantis par l'Etat pendant la période Covid, difficultés de recrutement, ...

Mais résilience du tissu économique :

Activité économique stable avec des Chiffres d'Affaires qui progressent de 2% par rapport à 2022 et de 15% par rapport à 2019 (en tenant compte de l'inflation).

20 988 immatriculations enregistrées au Registre du Commerce et des Sociétés dans le Rhône en 2022 (en recul de 12% par rapport à 2021) et inférieur de 6.2% par rapport au niveau national (principalement activités immobilières, conseils et service aux entreprises, commerces...)

UN TERRITOIRE EN SURCHAUFFE

Un territoire qui connaît des augmentations de périodes de fortes chaleurs et des pics de pollution aux particules fines, allergènes (pollen), des sites industriels pollués...

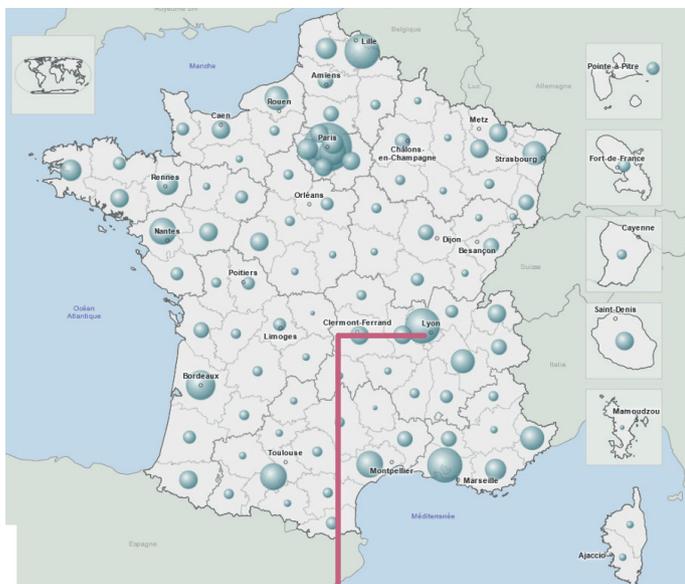
UN BASSIN D'EMPLOI AU RYTHME DES ÉVOLUTIONS DU TRAVAIL

Transformations induites par le digital (ubérisation), les nouvelles technologies (robotisation, Intelligence Artificielle, outils collaboratifs), les nouvelles formes de travail (co-working, télétravail...)

Un rapport au travail qui change entre l'allongement de la durée du travail, les phénomènes de « grande démission », les difficultés de recrutement qui pèsent sur les organisations...

Un territoire de santé en tension, mais qui résiste

Persistence de la pénurie de médecins en général et de médecins du travail en particulier



Dans le Rhône

200

spécialistes* (4353 en France)

22,3

pour 100 000 actifs

-15,8%

depuis 2010 (-24,7 en France)

-15%

prévu d'ici 2028

*Médecins hors collaborateurs médecins (médecins en cours de spécialisation en médecine du travail)

Des inaptitudes en hausse importante, une tendance encore plus forte pour les femmes

13 408

licenciements pour inaptitude en 2022

représentent

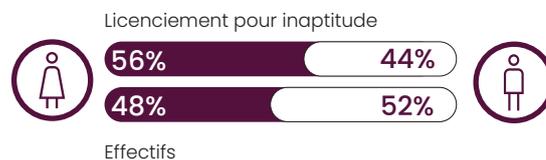
+ 34%



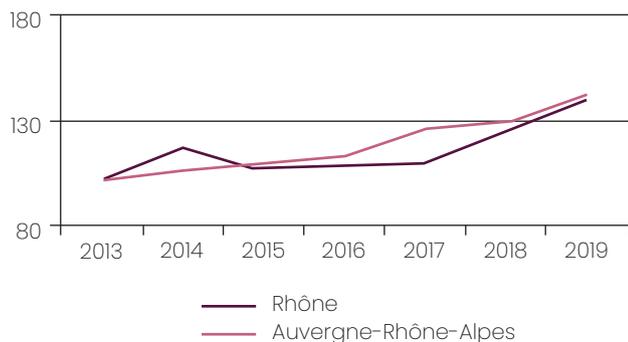
+ 39% **+ 28%**

depuis 2016

Répartition femmes / hommes



Demandeurs d'emploi inscrits suite à un licenciement pour inaptitude (2013-2019) dans la région AURA et le département du Rhône



Dans nos SPSTI

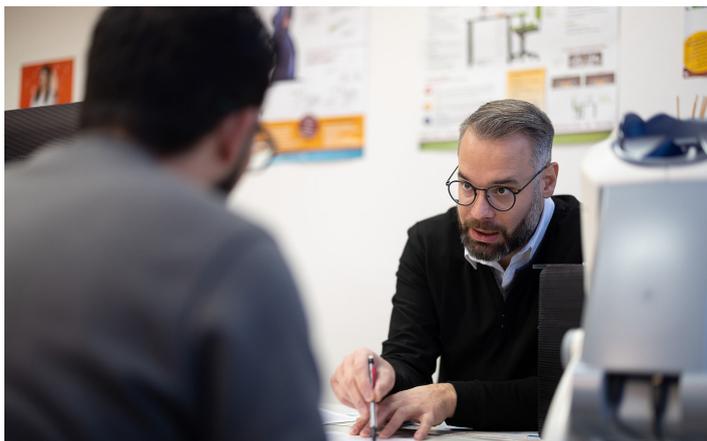
4 160

inaptitudes

16 743

aménagements de poste

*Données cumulées des rapports d'activités AST et Agemetra 2023
Source : Carsat Rhône-Alpes 2021



Visite de reprise

De nouvelles problématiques de santé au travail

Les impacts de la pandémie de Covid 19

Covid longs, atteintes à la santé mentale (y compris pour le personnel soignant), augmentation des tentatives de suicide chez les jeunes et les femmes, augmentation de certaines conduites addictives, obésité, sédentarité, « phlébite du télétravail ».

Les impacts environnementaux sur la santé

L'émergence de zoonoses*, qui questionne les effets de la biodiversité, de la santé animale sur la santé,

Les polluants environnementaux et/ou professionnels (perturbateurs endocriniens, silice cristalline, amiante, radon, pollution indoor - outdoor, Substances per- et polyfluoroalkylées, nanoparticules...)

A prendre en compte dans la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi :

Des **facteurs de pénibilité/usure** professionnelle avec l'allongement des durées de carrière,

Le **retour au travail** après maladies chroniques (cancer, diabète, maladies cardiovasculaires, obésité, pathologies psychiatriques),

Une **augmentation des inaptitudes** et de la difficulté à retrouver un emploi suite à un licenciement.

*maladies infectieuses transmissibles entre l'homme et l'animal

Des repères de sinistralité : accidents du travail, maladies professionnelles et accidents de trajet

Accidents du travail

1,7

Taux de gravité

Nombre de journées d'incapacité temporaire pour 1000 heures de travail

70

Décès

1 salarié sur 31

victime d'accident du travail en 2021

67 507

Accidents du travail en premier règlement

Accidents du travail ayant donné lieu à un arrêt de travail ou à une incapacité permanente

558 545 141 €

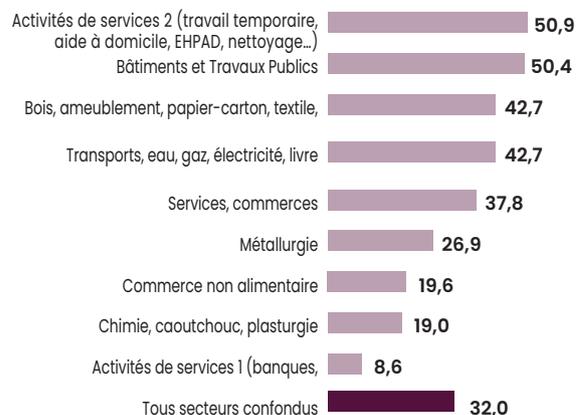
Montant des dépenses de l'Assurance Maladie liées à la réparation des accidents avec ou sans arrêt de l'année considérée (frais médicaux, indemnités journalières, indemnités en capital ou rentes.)

Les accidents du travail plus fréquents dans les entreprises de taille moyenne (les entreprises entre 20 et 29 salariés représentent 5% des établissements, 18% des salariés et 25% des accidents du travail).

Les manutentions manuelles et les chutes sont les principales causes d'AT.

Par secteur d'activités

Indicateurs calculés par indice de fréquence = nombre de sinistres rapportés à la moyenne du nombre de salariés, multiplié par 1000.



Accidents de trajet

0,3

Taux de gravité

Nombre de journées d'incapacité temporaire pour 1000 heures de travail

23

Décès

1 salarié sur 210

victime d'accident de trajet en 2021

9 828

Accidents de trajet en premier règlement

Accidents du travail ayant donné lieu à un arrêt de travail ou à une incapacité permanente

96 694 589 €

Montant des dépenses de l'Assurance Maladie

liées à la réparation des accidents avec ou sans arrêt de l'année considérée (frais médicaux, indemnités journalières, indemnités en capital ou rentes.)

Maladies professionnelles

4 521

Maladies professionnelles
en premier règlement

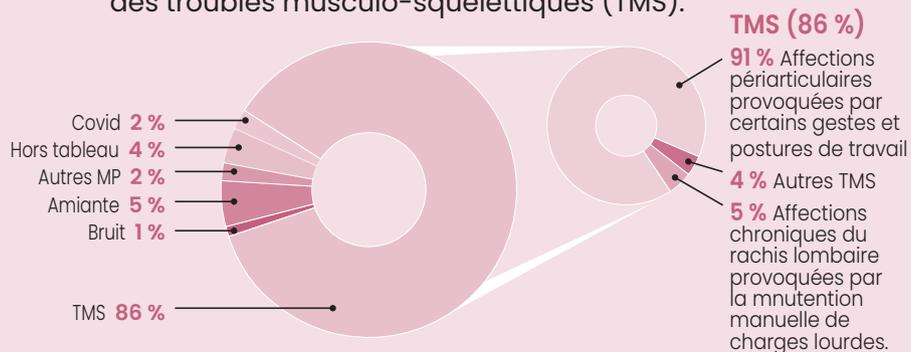
Dont 1 176

Dans le Rhône

**1 salarié
sur 463**

victime d'1 maladie
professionnelle
en 2021

86 % des maladies professionnelles sont
des troubles musculo-squelettiques (TMS).

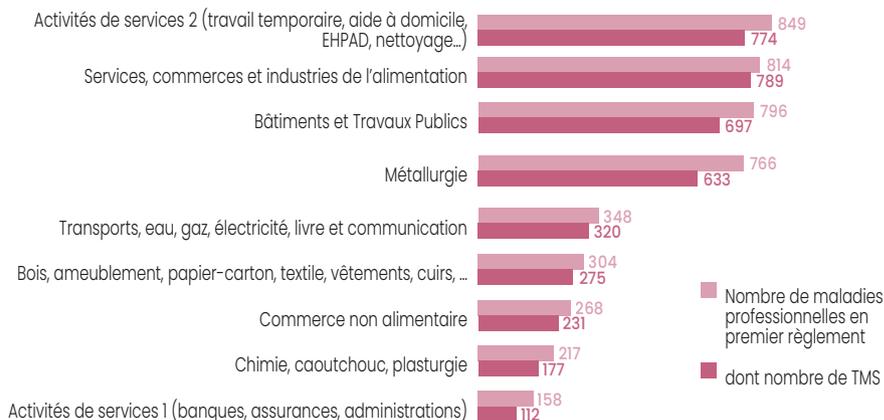


Quatre secteurs enregistrent plus de 700 maladies professionnelles : la métallurgie, le BTP, les services commerces et industries de l'alimentation ainsi que les activités de services 2.

Indicateurs calculés par indice de fréquence = nombre de sinistres rapportés à la moyenne du nombre de salariés, multiplié par 1000.

TMS 1ère cause de maladie professionnelle (86% des MP) et accroissement dans les secteurs de la logistique et des activités de service (aides à domicile, nettoyage...)

1er cas de reconnaissance en maladie professionnelle de cancer du sein chez une aide-soignante de nuit



L'offre socle

Le projet de service intègre les travaux conduits dans chaque service, maintient les actions validées, les renforce en faisant de la mutualisation et de la complémentarité un levier pour plus d'efficacité au bénéfice des adhérents. Il constitue une base pour les travaux à venir et le déploiement de l'organisation cible. Ce document fixe nos orientations à 5 ans avec une mise en œuvre à court et moyen terme, en cohérence avec le déploiement de l'organisation cible.

03

La prévention des risques professionnels

De quoi parle-t-on ?

L'ensemble des activités proposées aux adhérents (employeurs) pour leur permettre d'identifier les risques professionnels, de définir des actions de prévention, de s'informer sur l'ensemble des risques et des méthodes et de sensibiliser leurs salariés.

Ensemble des dispositions et actions à mettre en oeuvre pour préserver la santé mentale et physique des salariés, en assurer la sécurité, améliorer les conditions de travail et garantir le bien-être au travail.

Tout accompagnement et conseil que le SPSTI peut transmettre à l'employeur

- avant qu'un problème, un dysfonctionnement ou un effet puisse avoir lieu pour l'éviter
- après la survenue d'un problème ou d'un dysfonctionnement afin de limiter ses conséquences

Nos défis

- + Transformer l'image des services en sortant de la vision d'un « pourvoyeur de visites »
- + Mettre la prévention au centre de l'offre de services (via notamment l'information des adhérents)
- + Assurer l'effectivité de l'offre pour les adhérents et les salariés, quelle que soit leur taille
- + Faciliter l'accès aux services pour les plus petits adhérents, notamment les moins de 10 salariés

Nos points d'appuis dans les 2 réseaux

- + L'ensemble de nos métiers contribuent à la prévention des risques professionnels
- + Une action appuyée par un diagnostic territorial et un même territoire d'intervention
- + Une logique commune de fiches action pour structurer l'intervention des services
- + Des actions qui peuvent s'enrichir mutuellement
- + Des nouveaux sujets d'intérêt communs (IA) ou complémentaires (l'approche différenciée homme/femme, le changement climatique et santé au travail)
- + Une forte structuration des préventeurs spécialisés (notamment chez ex Agemetra)
- + Un déploiement avancé du dispositif « Mon Approche Prévention » et des expériences à mutualiser
- + Une complémentarité dans l'approche pour la sensibilisation des salariés (modules généralistes portés par des relais internes à l'entreprise, des modules spécialisés)



Prév'Intérim : prévention et suivi individuel des intérimaires

Nos orientations à 5 ans

Vers une offre de services centrée adhérents

- + La clarification de l'offre de services : une action pour présenter l'offre autrement
- + Le développement de l'offre à utiliser aussi en autonomie par les adhérents (programme et inscription webinaires, l'autodiagnostic de Mon Approche Prévention...)

Vers une approche différenciée pour déployer les actions

- + Des actions communes, à des stades d'avancement différenciés : intérêt de mutualiser (préventeurs spécialisés, Mon Approche Prévention, TMS, RPS, risques chimiques, action radon, ...)
- + Des actions spécifiques : intérêt de partager et généraliser (approche et action intérim, gestion des situations d'urgence, pôle toxicologie, ...)
- + Des actions manquantes : une démarche commune à mener pour les identifier

Vers un renforcement des partenariats pour :

- + mieux couvrir et s'articuler avec les priorités du PRST4
- + traiter de manière plus efficace des actions plus complexes,
- + mutualiser des moyens,
- + mieux diffuser les actions via les branches professionnelles, les clubs d'entreprises,
- + poursuivre et enrichir nos partenariats (consultations spécialisées avec les HCL, filière multidisciplinaire pour le dépistage de l'endométriose, Entreprise et Cancer, Prév' Intérim, prévention des acteurs du spectacle vivant dans le cadre des Nuits de Fourvière en lien avec Thalie Santé, Fare Propreté...)

- + S'impliquer activement dans la préparation et l'organisation du Congrès de médecine du travail en 2026 sur Lyon

Vers des outils et des fonctionnements mutualisés

- + Des actions qui, de part et d'autre, alimentent des outils et méthodes à capitaliser à destination de l'interne et de l'externe (« Base de connaissances », « Boite à outils »)
- + Un fonctionnement autour de groupes de travail thématiques dans les deux services (groupes risques chimiques, TMS, RPS, toxicologie, ...)
- + Des modalités de fonctionnement à articuler, entre planification des actions de prévention sur 5 ans et priorisation annuelle pour à la fois explorer de nouveaux sujets et garder une souplesse pour les thématiques qui émergeraient au fil de l'eau

Vers une veille active sur les évolutions majeures de notre contexte (réglementaire, scientifique, besoins du territoire...)

- + Pour animer le système de suivi et la priorisation des actions (diagnostic territorial actualisé tous les ans, veille documentaire mutualisée à l'échelle nationale, ...)

Vers la poursuite de la montée en compétences pour renforcer les équipes

- + Par les formations en externe, en interne, l'outillage, le partage d'expériences, la VAE ...

Les actions déjà engagées et maintenues

Actions de prévention identifiées issues des projets de service*

Prévenir de façon collective les RPS et promouvoir la démarche QVCT

Réduire l'impact du risque chimique sur la grossesse et l'allaitement

Structurer la prise en charge du risque chimique y compris le volet toxicologie

Prévenir les risques liés au radon et à la qualité de l'air intérieur

Promouvoir la démarche de prévention des TMS

Identifier les impacts des nouvelles organisations du travail sur les TMS, RPS, conduites addictives et les moyens de prévention à mettre en place (télétravail, sédentarité...)

Prendre en compte les impacts de l'intelligence artificielle (IA) sur les organisations du travail

Structurer la démarche de mise en place d'un exosquelette

Prévenir le risque cardio vasculaire dans le secteur du transport de marchandises

Prendre en compte l'impact du changement climatique sur la santé au travail

Accompagner de manière plus spécifique certaines catégories de salariés (intérimaires, intermittents du spectacle, gardiens d'immeubles, travailleurs indépendants...)

Accompagner les entreprises dans la prévention des Accidents du Travail

Déployer des méthodes interactives de prévention (jeu sérieux Risques Chimiques, TMS, Prév'Intérim, Pack Prévention Tertiaire, Nouveau module « référent prévention en entreprise ») et accessibles en autonomie (E-learning ...)

Réaliser un annuaire de partenaires et références en prévention sur le territoire

*Fait l'objet d'une fiche action disponible sur les intranets

Des propositions d'actions faciles à déployer à court terme

- + La mutualisation des ressources internes (boîte à outils / base de connaissances, le formulaire Mon Approche Prévention)
- + La mutualisation des actions sur des thématiques communes : le radon, TMS, référent prévention en entreprise avec le volet TMS...
- + La mutualisation d'un programme de webinaires et d'ateliers à destination des adhérents



Webconférence endométriose

La prévention de la désinsertion professionnelle

De quoi parle-t-on ?

La prévention de la désinsertion professionnelle est la prévention du risque de perte d'emploi d'un salarié à la suite d'une altération de sa santé physique ou mentale.

Le rôle du SPSTI est donc d'anticiper via le repérage, le dépistage et la sensibilisation, le risque de désinsertion, et d'accompagner le plus en amont possible salariés et employeurs dans cette démarche.

+ Nos défis

- + Faire de la prévention de la désinsertion professionnelle à toutes les étapes (en amont sous format collectif et en aval en individuel)
- + Faire connaître l'offre en interne et en externe
- + Rendre l'offre accessible aux adhérents et salariés
- + Adapter l'offre aux mutations du travail (IA, numérique, climat, vieillissement, ...)
- + Améliorer la détection précoce

+ Nos points d'appuis dans les 2 réseaux

- + L'existence de 2 cellules pluridisciplinaires de prévention de la désinsertion professionnelle
- + Des partenaires identiques sur le territoire
- + Des actions conduites de manière commune et la participation à des projets communs



Représentants d'ex Agemetra, d'ex AST Grand Lyon, de Cap emploi 69, d'Agefiph, de la Carsat Rhône- Alpes et de la MSA

Nos orientations à 5 ans

Vers une nouvelle approche de la désinsertion professionnelle

- + Le passage de l'accompagnement individuel au développement d'actions plus collectives
- + La sensibilisation en interne pour démultiplier les relais au service de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle et en externe (adhérents et salariés)

Vers une plus grande lisibilité et visibilité pour renforcer les partenariats

- + S'inscrire dans des circuits de collaboration, des réseaux



Partenariat avec La Niaque, association d'accompagnement au retour à l'emploi pour les personnes touchées par un cancer

Vers une clarification de l'orientation vers la cellule

- + La définition de ce qui est « l'affaire de tous » et de ce qui relève de la cellule (lien avec la montée en compétences et la répartition des rôles ELST / cellule PDP / PAME)
- + Le traitement des demandes adressées en direct par les adhérents / les salariés.

Vers une mutualisation des moyens et ressources (dont outils)

- + Clarifier les périmètres des différents métiers et ceux des partenaires pour être dans une logique de parcours coordonné
- + Avoir plus de traçabilité pour le suivi individuel et pour les partenaires (données, outils, process, ...)

Vers une approche innovante

- + Un outil en construction : le « Labo PDP » pour déployer des actions spécifiques sur cette thématique.

Les actions déjà engagées et maintenues

Actions de prévention de la désinsertion professionnelle issues des projets de service*

Développer une cellule prévention de la désinsertion professionnelle à l'échelle du service (composition, fonctionnement, indicateurs d'activité, rapport annuel...)

Garantir une proximité fonctionnelle et /ou géographique de la cellule PDP avec les secteurs (clarifier les rôles ELST et cellule...)

Mettre à disposition des outils aux ELST et accompagnement (flyer RQTH, kit pré reprise, sensibiliser à la PDP et à l'existence de la Cellule d'appui au Maintien en emploi lors de la visite...)

Informers les adhérents des dispositifs existants et sensibiliser les entreprises à la PDP (matinales PDP mensuelles, Octobre Rose, parler PDP en entreprise, Hotline PDP...)

Développer les partenariats avec les acteurs externes de la PDP sur le territoire (réunion mensuelle cellule et Cap Emploi/Carsat, participation au groupe de travail régional PRST4, Présanse AURA et national, Entreprise et Cancer...)

Repérer les facteurs de fragilité favorisant le risque de désinsertion professionnelle (score de désinsertion professionnelle) et cibler les secteurs d'activité à haut risque

Cerner les activités génératrices d'usure professionnelle (recueillir et exploiter des données statistiques pour analyser le risque de désinsertion professionnelle par secteurs, en lien avec les inaptitudes, activité et profils des populations) et initier des actions de prévention primaire

Optimiser le suivi et la prévention des salariés à risque de cancer professionnel par la traçabilité des expositions et le suivi post-professionnel

*Fait l'objet d'une fiche action disponible sur les intranets

Des propositions d'actions faciles à déployer à court terme

+ Proposer une représentation cordonnée dans les réseaux et au sein des groupes de travail sur le territoire

+ ...

Le suivi individuel de l'état de santé

De quoi parle-t-on ?

Les différents types de visites
Les examens complémentaires faits ou prescrits
La conservation sécurisée du dossier médical

+ Nos défis

- + Assurer la bonne couverture des adhérents par l'offre
- + Réduire l'absentéisme des salariés aux visites de suivi
- + Assurer la stabilité des effectifs, notamment de professionnels de santé
- + Renforcer les équipes locales santé au travail (compétences, fonctionnement, animation, évaluation...)

+ Nos points d'appuis dans les 2 réseaux

- + Une couverture territoriale globalement équivalente
- + Des pratiques inspirantes de part et d'autre (lutte contre l'absentéisme, rencontres en entreprises..)
- + Une logique d'outillage des métiers de part et d'autre (protocoles, kits, tableaux d'aide à la décision, tableaux de bord, questionnaires..)



Visite médicale

Nos orientations à 5 ans

Vers le renforcement de l'animation et de la coordination au sein des équipes

- + Accompagner des médecins dans leur rôle de coordination
- + Mettre à disposition de données de pilotage de l'activité

Vers la poursuite de la montée en compétences pour renforcer les équipes pluridisciplinaires locales

- + Par la formation interne, externe, la structuration des réunions métiers et la généralisation d'ateliers d'échange de pratiques (remontée des problématiques de terrain, réflexions sur les outils et solutions)
- + Mieux gérer l'absentéisme des salariés aux visites médicales (analyse de portefeuille, animation ELST, modalités de prise de rendez-vous, rappels...)



Visite médicale

Vers une harmonisation des pratiques entre professionnels de santé

Vers l'effectivité de l'offre du suivi individuel

- + En s'appuyant sur des compétences spécialisées en interne (endométriose, toxicologie...) et de la diversité des parcours professionnels
- + En assurant la continuité de service rendu via l'expérimentation et le développement de méthodes de prise en charge complémentaires (ex: affectation temporaire à tous les médecins)
- + En accompagnant les employeurs dans une meilleure déclaration des risques
- + En se dotant d'outils adaptés (portail adhérent, portail salarié, nouveau logiciel métier...)

Les actions déjà engagées et maintenues

Actions de suivi individuel issues des projets de service*

Améliorer l'information sur le « suivi individuel » auprès des salariés (portail salarié, QR Code salarié accessible dans les salles d'attentes avec les « essentiels », « guide tère visite, le job », ...

Identifier les besoins et attentes des salariés pour apporter la réponse la plus adaptée (aide à la priorisation des visites, favoriser la bonne utilisation des dispositifs et moyens existants, recueil des documents et données en amont de la visite...)

Mieux articuler la prévention apportée lors des visites avec les actions de prévention primaire au niveau de l'entreprise (cohérence des messages...)

Prendre en compte le genre dans la prévention de la santé au travail (aider les entreprises à mieux prendre en compte les différences d'exposition aux risques entre les hommes et les femmes, dans le Document Unique, adapter les mesures de prévention, fournir des données sexuées dans le rapport d'activité...)

Améliorer et homogénéiser les pratiques entre les professionnels au sein du service par le maintien et le développement de groupes d'analyse de pratiques par métier

Renforcer la délégation aux Infirmiers Santé Travail

Poursuivre la clarification de l'intervention des différents métiers dans les activités (téléconsultation, étude de poste...)

Outils le suivi salarié (rappel sms, possibilité de prise de rendez-vous en ligne, faciliter la saisie des données lors des visites...)

*Fait l'objet d'une fiche action disponible sur les intranets

Des propositions d'actions faciles à déployer à court terme

- + Extension d'actions existantes : gestion des situations d'urgence, journée portes ouvertes dans les centres ...
- + Extension de fonctionnements existants : le process pour lutter contre l'absentéisme, les tableaux par centre pour les examens complémentaires, les outils d'aide à l'analyse des visites à la demande pour les assistantes médicales.

Ressources et moyens

Le projet de service met en évidence l'opportunité de mutualiser des moyens (outils, compétences...) et doit s'articuler avec la feuille de route du rapprochement des deux structures.

04



Un enjeu d'interconnaissance et d'harmonisation des services

- + Accompagner les salariés en suivi individuel spécifique (intérimaires, intermittents, indépendants sur l'ensemble du périmètre...)
- + Généraliser et adapter des services ou expertises (Gestion des Situations d'Urgence, affectation temporaire à tous les médecins pour continuité de prise en charge, ...)



Un enjeu de lisibilité pour les partenaires

- + Proposer une tarification homogène pour les adhérents compris entre 80% et 120% d'un prix moyen précisé par arrêté *
- + Identifier, pour chaque partenaire, des interlocuteurs privilégiés au sein du SPSTI
- + Promouvoir l'offre auprès des relais et partenaires (intervenir et collaborer avec les branches professionnelles, les clubs d'entreprises comme Alizée sur l'est Lyonnais)
- + Contractualiser des partenariats pour mutualiser les moyens (HCL-service de pathologie professionnelle : mettre en oeuvre les actions dans le cadre de la convention signée en 2023, Entreprise et Cancer, Nuits de Fourvière, ...)



Un enjeu sur la certification

- + Se mettre en conformité avec les exigences de la SPEC 2217 (qualité et effectivité de l'offre, continuité de service, mise en place d'indicateurs ...) *
- + Poursuivre les démarches qualité ISO d'amélioration continue (mieux gérer l'absentéisme, dématérialiser les DMST, ...)
- + Assurer la conformité et la sécurité du traitement des données personnelles



Un enjeu partagé sur le développement des compétences

- + Renforcer le recrutement selon une projection outillée des besoins en professionnels et développer la marque employeur
- + Favoriser les formations internes (accueil d'externes, formation et tutorat internes et médecins collaborateurs), externes (formation IST, VAE pour les préventeurs...), développement des groupes d'analyse de pratiques (GAPEP médecin, groupe d'analyse de pratiques infirmier,...).

🏠 Un enjeu de poursuivre l'amélioration des conditions de travail

- + Poursuivre la réflexion sur les conditions de travail : flexibilité, aménagement des horaires,...
- + Poursuivre l'amélioration de « l'expérience collaborateur »
- + S'engager dans une démarche de Responsabilité Sociale des Entreprises

🔗 Un enjeu de réflexion autour du maillage des centres et de la sectorisation

- + Initier une réflexion sur un programme immobilier quinquennal intégrant la projection des équipes et des compétences pour répondre aux besoins des adhérents
- + Renforcer l'appui des services support en interne au niveau local (RH, services généraux)
- + Adapter les espaces de travail à la mobilité et aux aménagements du temps de travail en tenant compte des spécificités de chaque métier (aménagement d'espaces de mobilité dans les sièges, nouveaux espaces d'accueil type coworking sur le site MC2A de Gerland, tester et mettre en oeuvre un nouveau modèle de centre médical à partir du parcours salarié)

⚙️ Un enjeu d'outillage

- + Choisir et déployer un outil métier plus performant, ergonomique, adapté aux besoins de traçabilité (portail adhérent & salarié, outil agile de prise de rendez-vous, interopérabilité)
- + Poursuivre le déploiement et le développement du dispositif « Mon Approche Prévention »
- + Favoriser la mise en place d'un CRM (gestion de la relation client)



Rencontre prévention des risques dans le spectacle vivant, partenariat AST / Les Nuits de Fourvière



Partenariat Agemetra / Hospices Civils de Lyon (HCL)

Animation et pilotage

L'élaboration du projet de service s'inscrit dans le contexte et le rythme du rapprochement (validation, instances, agrément, ...). Le système d'animation et de pilotage se définira et s'articulera avec le déploiement de l'organisation cible et selon les principes suivants.

05

Les principes proposés

Tendre vers un pilotage par l'impact des actions

En distinguant, dans le pilotage, ce qui relève de l'avancement du déploiement du projet de service (reporting), de l'avancement du déploiement des fiches actions (réalisation) et de l'impact des actions et des projets sur les adhérents.

Construire un système d'animation et de pilotage adapté à l'envergure de la structure et à la typologie des actions à déployer

En distinguant l'animation macro du pilotage opérationnel des actions.

- + Une animation de l'ensemble des fiches actions et des pilotes d'actions

Pour assurer le lien, donner la cohérence d'ensemble et faire du PDS un cadre ensemblier des initiatives qui peut s'appuyer sur la fonction de coordination existant au sein de chaque réseau.

- + Un pilotage opérationnel de chaque fiche action fondé sur une expertise précise et :

Appuyé par un outillage adapté (logiciel de suivi de projets)
Soutenu par une clarification de la fonction d'animation et des méthodes (appui aux pilotes d'actions).

En fondant les process à suivre sur une typologisation des projets et en lien avec la démarche qualité.

- + Par exemple, en posant des distinctions dans le pilotage des projets au regard de critères tels que leur nature (tournés vers l'interne / à destination de l'externe), leur origine (auto-saisine / réponse à un enjeu identifié dans le diagnostic territorial), leur durée prévisionnelle...
- + ...pour articuler les différentes temporalités (entre planification sur 5 ans et planification annuelle)

Faire du déploiement du projet de service harmonisé l'opportunité de structurer en commun l'ensemble de la chaîne de vie d'un projet, de l'idée au retour

- + En partageant des repères communs sur le rôle des uns et des autres, notamment le rôle de pilote et les moyens qui lui sont alloués
- + En harmonisant les outils de capitalisation et de diffusion...
- + ...dans une logique d'expérimentation de nouvelles modalités de fonctionnement pour l'amélioration en continu et l'innovation dans les pratiques de l'ensemble de la structure.



**Sigles et
acronymes**

066

| | |
|--------------|---|
| ASST | Assistant(e) Santé Sécurité au Travail |
| AT | Accident du Travail |
| CA | Conseil d'Administration |
| CC | Commission de Contrôle |
| CMT | Commission Médico-Technique |
| CODIR | COmité de DIRection |
| CPST | Conseiller en Prévention Santé Travail |
| CRM | Customer Relationship Management |
| DUERP | Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels |
| DMST | Dossier Médical en Santé au Travail |
| ELST | Équipe Locale Santé Travail |
| ETP | Équivalent Temps Plein |
| GAPEP | Groupe d'Analyse des Pratiques Entre Pairs |
| GT | Groupe de Travail |
| IA | Intelligence Artificielle |
| IST | Infirmier(e) en Santé au Travail |
| MP | Maladie Professionnelle |
| PAME | Pôle Appui Maintien en Emploi |
| PDP | Prévention de la Désinsertion Professionnelle |
| PDS | Projet De Service |
| PIB | Produit Intérieur Brut |
| PRST | Plan Régional de Santé au Travail |
| QVCT | Qualité de Vie et Conditions de Travail |
| RPS | Risques PsychoSociaux |
| RQTH | Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé |
| SDAS | Service Départemental d'Aide Sociale |
| SIA | Suivi Individuel Adapté |
| SIR | Suivi Individuel Renforcé |
| SIS | Suivi Individuel Simple |
| SPEC | Société en Participation d'Exercice Conjoint |
| SPSTI | Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises |
| TMS | Troubles Musculo Squelettiques |
| VAE | Validation des Acquis de l'Expérience |

Projet de service Promeom

Validé en CMT le 10/09/2024