



EFILIA
C O N S E I L

APST 68
Projet de Service
2022-2027

07 juin 2022

Table des matières

Introduction.....	4
A - Présentation du service APST68.....	5
1 - Historique.....	5
2 - La mission de l'APST68	6
3 - Compétence territoriale.....	8
4 - Secteurs géographiques	8
5 - Répartition des entreprises	9
6 - Répartition des effectifs	9
7 - Les moyens actuels.....	10
8 - Les rôles au sein de l'APST68	10
8.1 Les médecins du travail.....	10
8.2 Les Infirmiers IDEST	11
8.3 Les chargés de prévention.....	12
8.4 Les assistantes de service de santé au travail.....	12
8.5 Les assistantes médicales.....	12
B - Analyse de la situation présente.....	13
1 - Environnement externe et démographique.....	13
1.1 Démographique	13
1.2 Catégories socio-professionnelles.....	14
1.3 Les secteurs d'activité	15
1.4 Taux d'activité	16
1.5 Les besoins en emploi.....	17
1.6 La situation de la santé au travail en Alsace	18
2 - Les Ateliers du Projet de service de l'APST68.....	19
C - Le Projet APST68 : Les axes et la mise en œuvre	20
Axe 1 : RPS	20
1 - Le contexte	20
2 - Les enjeux.....	20
3 - Les objectifs.....	20
4 - Actions prioritaires.....	21
Axe 2 : Risques chimiques et risques émergents	22
1 - Le contexte.....	22
2 - Les enjeux.....	23
3 - Les objectifs.....	23
4 - Les résultats attendus	23

5 -	Les critères de réussite.....	23
6 -	Plans d'actions	24
Axe 3 : TPE		25
1 -	Le contexte.....	25
2 -	Les enjeux.....	26
3 -	Les objectifs.....	26
4 -	Indicateurs	26
5 -	Thèmes	27
Axe 4 : Maintien en emploi		28
1 -	Les enjeux	28
2 -	Les objectifs	28
3 -	Résultats attendus	29
4 -	Les critères de réussite	29
5 -	Les plans d'actions	29
Axe 5 : Optimiser les fonctions support		31
1 -	Le contexte.....	31
2 -	Les enjeux	31
3 -	Les plans d'actions	31
Axe 6 : Optimiser le fonctionnement des équipes pluridisciplinaires		33
1 -	Les enjeux.....	33
2 -	Les objectifs	33
3 -	Les plans d'actions	34
Axe 7 : Santé publique		35
1 -	Le contexte	35
2 -	Les enjeux	35
3 -	Les objectifs	35
4 -	Résultats attendus	36
Axe 8 : G.P.E.C		37
1 -	Gestion prévisionnelle des emplois de 2022 à 2026	37
2 -	Situation prévisionnelle avec prise compte des départs en retraite	39
3 -	Situation prévisionnelle souhaitée de 2022 à 2026	40
4 -	Stratégie d'embauches à l'horizon 2026	41
5 -	Gestion des compétences "Métiers".....	41
CONCLUSION		42
ABREVIATIONS		43

Introduction

Le service Alsace Prévention Santé Travail 68 (APST68) a souhaité élaborer dès sa constitution en Avril 2022 un nouveau projet de service permettant d'envisager l'évolution de son organisation en lien avec les services proposés aux adhérents.

Cette démarche s'inscrit dans la réforme 2012 engagée par la loi n° 2011-867 relative à l'organisation de la médecine du travail.

L'article L 4622-14 indique : « Le service de santé au travail interentreprises élabore, au sein de la commission médico-technique, un projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'actions du service, qui s'inscrit dans le cadre du contrat pluriannuel qui définit les priorités d'actions du service, ainsi que dans le cadre du contrat d'objectifs et des moyens prévu à l'article L4622-10.

Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration. »

Ce document résume la démarche collective engagée sous la responsabilité et la coordination de la commission médico-technique de l'APST68, d'un processus initié pour les deux services qui souhaitaient fusionner dès le mois de Janvier 2022.

Le cabinet EFILIA Conseil, en tant que prestataire externe, a été mandaté en vue d'assurer l'accompagnement des étapes successives.

L'ensemble des étapes franchies témoigne de l'engagement à la fois de la Direction de l'APST68 et de l'ensemble de son personnel à définir ensemble un "mieux travailler ensemble", au service d'objectifs et de plan d'actions concrets en vue d'améliorer la santé au travail pour les entreprises adhérentes du Haut-Rhin.

Ce projet de service, dont l'horizon se situe entre 2022 et 2027, a permis à la C.M.T. de fixer, en lien avec la Direction de l'APST68, les axes stratégiques de l'association pour les cinq prochaines années, ainsi que les modalités de changements à considérer.

Par ailleurs, des priorités et un calendrier de suivi trimestriel ont été établis en Avril 2022, à l'issue de l'élaboration des groupes de travail réunis sous forme d'ateliers, selon des thématiques issues de l'étape de co-diagnostic de la situation interne et externe du service.

En cela, ce document de projet de service pose un cadre de fonctionnement et des objectifs pour les cinq prochaines années.

C'est une première étape qui fixe le cadre du parcours de projet et d'amélioration continue des prestations auprès des sociétés adhérentes, afin de pouvoir bénéficier d'un suivi et d'une remise à jour lui permettant de conserver son caractère de feuille de route, en vue de participer à l'amélioration de la santé au travail pour le département du Haut-Rhin tant sur un plan individuel que collectif.

A - PRESENTATION DU SERVICE APST68

I. Historique

L'historique de l'Association débute en 1951, avec la création de l'Association Interentreprises de Médecine du Travail de Colmar et environs (A.I.M.T.) par les employeurs du Nord du Haut-Rhin.

En 1972, le 19 janvier, l'association s'agrandit dans le cadre de la fusion avec les Services de Munster, de Ribeauvillé, et de Kaysersberg.

Le 2 Mai 1994, c'est la fusion-absorption de l'Association de Médecine du Travail de Sainte-Marie-aux-Mines.

En Juin 2003, avec la mise en place de la Réforme de la Médecine du Travail, qui devient la Santé au Travail, l'Association devient le Service Interentreprises de Santé au Travail de Colmar et de sa Région (S.I.S.T.).

En 2016, le SIST de Colmar signe un traité de fusion avec le service de santé au travail de Guebwiller, devenant le SIST Centre Alsace.

Le 28 mars 2022, les Assemblées Générales d'APST68 (Colmar et environs) et de l'AIST3F (Saint Louis) ont validé, à l'unanimité, le projet de rapprochement. Cette mise en commun des expertises et des moyens des deux associations, permet de renforcer le champ d'action au bénéfice des entreprises et de leurs salariés.

Locaux

Installée dans les premières années, Rue de Reims à Colmar, l'Association quitte ce site en 1981 pour s'installer au 20 rue des Trois-Châteaux, qui deviendra le siège de l'Association Interentreprises.

10 années plus tard, le 27 mai 1991, l'AIMT devient propriétaire du siège qui s'agrandit quelque peu avec l'acquisition de locaux supplémentaires.

Avec des Bureaux ouverts à Munster, Ribeauvillé, Kaysersberg, Sainte-Marie-aux-Mines et à Biesheim, l'association ouvre le 1er janvier 1997 un site supplémentaire au 11, rue Kiener, au cœur même de la Zone Industrielle de Colmar.

Un grand chantier voit le jour en 2000, avec une nouvelle extension au siège et des travaux importants d'aménagement, avec notamment la création de nouveaux bureaux et d'une grande salle de réunion.

Avec de nouvelles acquisitions rendues possibles à partir de 2005, les locaux du siège ont été réaménagés et optimisés ; ils s'étendent à ce jour sur une superficie totale de 802 m². Un nouveau projet d'extension de 60 m² supplémentaires est en cours de réalisation et permettra un réaménagement et une modernisation du secteur administratif et médical.

2. La mission de l'APST68

La loi du 02 Août 2021 a renforcé la prévention en Santé au Travail et élargi les missions des services de Prévention et de Santé au Travail par l'article L. 4622-2. :

« Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. A cette fin, ils :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

1° bis Apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-I et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

2° bis Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-I et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;

5° Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-I du code de la santé publique. »

Le cadre s'est mis en place suite aux évolutions de la notion de prévention et de santé au travail traduite dans un certain nombre de rapports et accords :

- **Lettre de mission concernant la santé au travail donnée à 3 députés par le 1^{er} ministre le 28 janvier 2018**
- **Rapport Lecocq Dupuis Forest le 28/08/2018** : « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée »
- **Rapport d'expertise sur la Réforme en Santé au Travail** établi par l'IGAS en septembre 2019

- **Rapport d'Information sur la Santé au Travail présenté au Sénat** en commission le 02 octobre 2019
- **Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la Santé au Travail** conclu le 10/12/2020
- **Proposition de loi** déposée le 23/12/2020, adoptée en première lecture par l'Assemblée Nationale le 17/02/2021, puis par le Sénat le 20 juillet 2021, et adoptée définitivement par l'Assemblée Nationale le 23/07/2021
- **Loi promulguée le 02/08/2021** a renforcé la prévention en Santé au Travail.

Les Services de Santé au Travail (SST) deviennent des **Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST)**

Les évolutions se traduisent par les éléments suivants :

- Visite de pré-reprise dès 30 jours d'arrêt de travail (décret du 16 mars 2022)
- Mise en place d'une visite de mi-carrière à 45 ans
- Mise en place d'un rendez-vous de liaison en vue du retour, après une absence prolongée (décret du 16 mars 2022), entre le salarié et l'employeur en associant le SPST
- Essai encadré (décret du 16 mars 2022)
- Projet de transition professionnelle (décret du 16 mars 2022)
- Convention de rééducation professionnelle (décret du 16 mars 2022)
- Surveillance post exposition (décret du 16 mars 2022)
- Mise en place au sein des SPSTI d'une cellule dédiée à la Prévention de la Désinsertion Professionnelle
- Possibilité de réaliser les visites à distance, par vidéotransmission, avec consentement préalable du salarié recueilli par tout moyen et consigné au sein du dossier, dans des conditions sonores et visuelles satisfaisantes, avec une confidentialité garantie des échanges
- Pertinence d'un examen à distance appréciée par le professionnel de santé, y compris si elle est sollicitée par le salarié

Prévention des risques professionnels : (décret du 25 avril 2022)

L'objectif est de progresser dans l'entreprise en matière de prévention primaire et de culture de prévention :

- Mise à jour de la fiche d'entreprise tous les 4 ans
- Actions de prévention primaire au moins une fois tous les 4 ans
- Conseils d'aménagement ou amélioration de postes de travail
- Actions de sensibilisation collective à la prévention
- Actions de prévention et de dépistage des conduites addictives
- Actions de sensibilisation de santé publique, actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, campagnes de vaccinations et de dépistage
- Conseils de prévention primaire lors d'une visite médicale : information sur les risques professionnels
- Conseils concernant la santé et en particulier les facteurs de risques

Autres évolutions :

- Accès au DMP_donné au médecin du travail qui pourra l'alimenter (volet santé au travail)
- DUERP renforcé : dématérialisation pour garantir une conservation, traçabilité et mise à disposition élargie
- Mise en place d'une procédure de certification pour les SPSTI
- Amélioration de la qualité du service rendu avec élaboration « d'une offre socle de services » pour les SPSTI (décret du 25 avril 2022), définie dans une approche de service rendu, et répondant aux besoins des entreprises

Par ailleurs, l'APST68 réaffirme sa raison d'être auprès des adhérents en indiquant, sur son site, sa volonté de répondre au cadre fixé par le législateur, et de rappeler ce qu'est la médecine du travail :

« Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. »

3. Compétence territoriale

L'APST68 couvre les cantons de Colmar 1, Colmar 2, Ensisheim, Guebwiller, Sainte-Marie-Aux-Mines, Wintzenheim, Nord du Canton de Wittenheim, de Saint-Louis et sud du canton de Brunstatt.

4. Secteurs géographiques

Trois secteurs géographiques sont envisagés :

- Secteur 1 : Les cantons de Colmar 1 et 2, Sainte-Marie-Aux-Mines, Wintzenheim et nord du canton d'Ensisheim.
- Secteur 2 : Les cantons de Guebwiller, sud du canton d'Ensisheim, Nord du canton de Wittenheim.
- Secteur 3 : Les cantons de Saint-Louis et sud du canton de Brunstatt.

Données chiffrées AIST3F :

	2017	2018	2019	2020	2021
ETP Médecins	5	4.7	4.7	4.45	4.25
ETP IDEST	2	2	2	2	2
ETP IPRP	1	1	1	1	1
ETP AM	7.1	7.1	7.3	6.8	6.6
ETP ASST	0	0	0	0	0
Effectif	16088	15944	16164	16513	16106
Effectif/médecin	3218	3393	3439	3711	3790

Données chiffrées des 2 entités :

	2017	2018	2019	2020	2021
ETP Médecins	25.1	23.7	23.3	21.45	21.4
ETP IDEST	6.5	7.4	7.3	9.9	9.77
ETP IPRP	6	6	6	6	6
ETP AM	19.7	19.7	19.9	20.5	19.8
ETP ASST	0.5	0.5	0.5	0.5	1
Effectif	78166	79487	80144	79178	79014
Effectif/médecin	3114.2	3353.9	3439.6	3691.3	3692

Service support :

Directeurs	2	1,6 ETP
Directrice adjointe	1	1 ETP
Resp. Gestion	1	1 ETP
Resp. Administrative et Informatique	1	1 ETP
Comptables	3	3 ETP

L'ensemble du personnel de l'APST68 représente 66,77 Equivalents Temps Plein.

8. Les rôles au sein de l'APST68

8.1 Les médecins du travail :

Le médecin du travail exerce sa spécialité dans le cadre d'un contrat qu'il passe avec le Président du Service de Santé au Travail Interentreprises. Il assure sa mission de prévention dans les entreprises qui lui sont confiées. Son indépendance professionnelle est garantie par l'article L.4622-4 et suivants du code du travail, et par les articles 95 et 99 du code de déontologie médicale.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. Dans le champ de ses missions :

1° - Il participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs, notamment par :

- a) L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- b) L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;
- c) La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;
- d) L'amélioration de l'hygiène générale de l'établissement et l'hygiène dans les services de restauration ;
- e) La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;
- f) La construction ou les aménagements nouveaux ;
- g) Les modifications apportées aux équipements ;
- h) La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit ;
- i) L'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise ;

2° - Il conseille l'employeur, notamment en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu de travail, réalisées, conformément à sa mission définie à l'article L. 4622-3, au service de la prévention et du maintien dans l'emploi des travailleurs, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne ;

3° - Il décide du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, qui a une vocation exclusivement préventive et qu'il réalise avec les personnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1, qui exercent dans le cadre de protocoles mentionnés à l'article R. 4623-14 et sous son autorité ;

4° - Il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité.
 Dans les services de prévention et de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire et, le cas échéant, le service social du travail, se coordonnent avec le service social du travail de l'entreprise.

Le médecin du travail et les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire sont dans tous les cas tenus au secret de fabrication (article R.4624-9).

8.2 Les Infirmiers IDEST :

L'infirmier exerce ses missions propres ainsi que celles déléguées par les médecins du travail dans les conditions prévues à l'article 4623-14

- Conduire des actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des salariés,
- Conseiller les employeurs et les salariés sur les mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail,
- Assurer une surveillance régulière de l'état de santé des salariés en tenant compte des risques professionnels, de la pénibilité des tâches et également de l'âge,

- Conduire les entretiens Infirmiers en application de protocoles élaborés avec les médecins du travail,
- Participer au suivi des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

8.3 Les chargés de prévention :

Actuellement au nombre de six, les chargés de prévention de l'APST68, habilités Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) et hautement qualifiés, sont spécialisés en hygiène, sécurité, ergonomie, toxicologie. Ils disposent d'équipements spécifiques et de moyens informatiques pour réaliser, en liaison avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, des actions de prévention des risques professionnels en entreprise.

Selon les besoins, des IPRP externes sélectionnés d'après leurs compétences pourront être mandatés pour intervenir en entreprise, en application d'une convention conclue entre l'APST 68 et le chef d'entreprise.

8.4 Les assistantes de service de santé au travail :

L'assistant de service de prévention et de santé au travail apporte une assistance administrative au médecin du travail et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans leurs activités.

Il contribue également à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail, notamment dans les entreprises de moins de vingt salariés. Il participe à l'organisation, à l'administration des projets de prévention et à la promotion de la santé au travail et des actions du service dans ces mêmes entreprises.

8.5 Les assistantes médicales :

Les assistantes médicales assurent le secrétariat de l'équipe pluridisciplinaire (fiches d'entreprises, courriers, prises de rendez-vous). Elles veillent à la préparation et la mise à jour des dossiers médicaux, assurent la gestion du planning des convocations des visites médicales des médecins du travail et des infirmiers. Elles prennent en charge également l'accueil des salariés, et réalisent les analyses (tests de vision, d'audition, spirométrie, d'urines...) à la demande des médecins, des infirmiers et de l'assistante sociale.

Les assistantes médicales assurent les tâches administratives demandées par la Direction.

La planification et les envois des convocations pour les visites médicales et les entretiens infirmiers sont centralisés auprès d'assistantes médicales convocatrices.

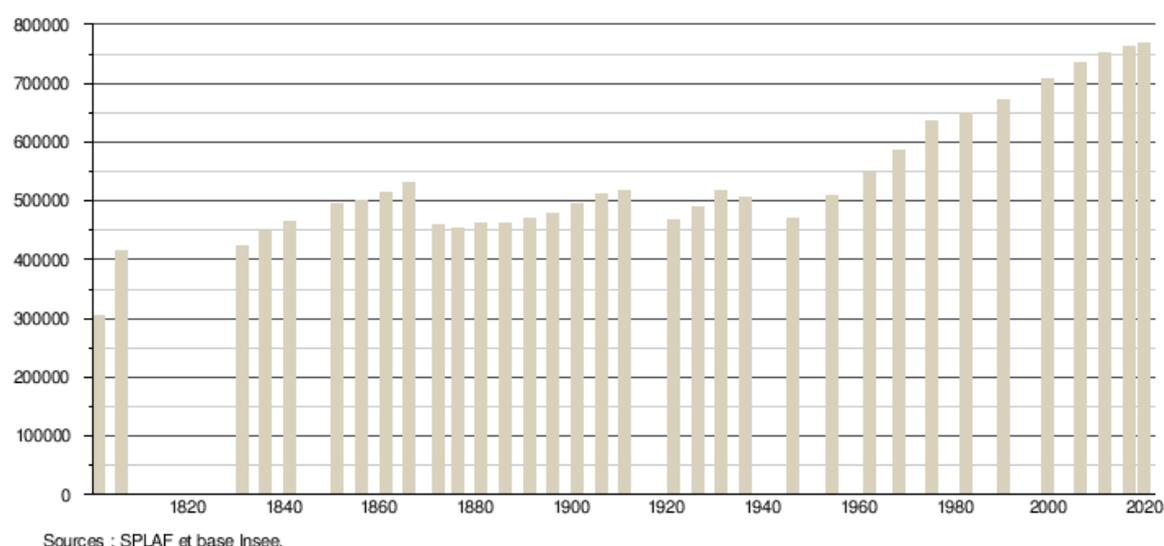
B - Analyse de la situation présente

I. Environnement externe et démographique

I.1 Démographique :

Selon les sources Insee (*Insee - RPI968 à 1990, dénombremements - RPI999 et RP2012, exploitations principales - État civil*), la population du Haut-Rhin a augmenté selon un taux supérieur à la moyenne française, tout en étant néanmoins inférieur à celle du Bas-Rhin.

Evolution de la population entre 1820 à 2020



La population du Haut-Rhin continue de se développer pour dépasser en 2020 plus de 765 000 personnes.

« En Alsace comme sur l'ensemble du pays, plus la population vieillit, plus elle se féminise. Ainsi, si 23,2 % des femmes alsaciennes ont plus de 60 ans, les hommes ne sont, dans la région, que 19,1 % à se situer dans cette tranche d'âge ».

La population du Haut-Rhin est en croissance, comme l'indique l'INSEE, dans le tableau suivant pour ses projections 2010-2030.

Projection de population à l'horizon 2030 - Haut-Rhin – Scénario central

Année	Population au 1er janvier	Structure par âge (en %)				Âge moyen
		0-19 ans	20-59 ans	60-79 ans	80 ans et plus	
2010	756 576	24,2	54,8	16,8	4,3	39,4
2015	775 088	23,3	53,3	18,4	5,0	40,4
2020	791 390	22,8	51,7	20,3	5,2	41,2
2025	805 669	22,3	50,1	22,2	5,3	42,0
2030	817 786	21,9	48,6	23,2	6,2	42,8

Source : Insee, modèle OMPHALE.

1.2 Catégories socio-professionnelles :

La répartition socio-professionnelle sur le Haut-Rhin en 2018, source Insee (*Insee, RP2012 Exploitation complémentaire*) se répartit comme suit :

POP T6 - Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2018

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	305 177	323 929	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	2 360	749	0,1	0,7	0,4
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	12 801	5 789	0,6	4,6	1,8
Cadres et professions intellectuelles supérieures	28 962	17 961	1,3	12,2	3,8
Professions intermédiaires	43 720	48 400	8,9	23,6	5,8
Employés	21 996	79 145	16,4	24,0	6,6
Ouvriers	80 718	20 283	15,8	24,4	6,2
Retraités	79 075	90 149	0,0	0,2	67,3
Autres personnes sans activité professionnelle	35 545	61 454	57,0	10,3	8,0

Source : Insee, RP2018 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2021.

Quelques constats sont à prendre en compte dans le cadre de l'élaboration du Projet de service pour ce préliminaire macro-économique : par exemple, la proportion des professions intermédiaires est plus important qu'à l'échelon national (30,7 % contre 26 % pour la même base de référence). Ce qui en revanche n'est plus le cas pour les ouvriers (16 % contre 20 %, réf. 2018).

1.3 Les secteurs d'activité :

Au premier Janvier 2020, le secteur du commerce de gros et de détail/transports/hébergement/restauration reste le plus important en termes d'établissements pour le Haut-Rhin (37,5 %).

En revanche, en nombre de salariés employés, c'est maintenant le secteur des services qui représente le premier secteur (41,2 %).

Source : CCI Alsace Eurométropole

INDUSTRIE, COMMERCE ET SERVICES : 30 574 établissements industriels, commerciaux et de services employant 150 454 salariés

Etablissements par arrondissement	Industrie	BTP	Commerce	Cafés Hotels Restaur.	Services	Total
Altkirch	313	340	782	256	1 108	2 799
Colmar-Ribeauvillé	932	1 181	3 269	1 207	4 355	10 944
Mulhouse	998	1 246	4 420	1 102	5 908	13 674
Thann-Guebwiller	359	369	904	297	1 228	3 157
Haut-Rhin	2 602	3 136	9 375	2 862	12 599	30 574
Dont M2A	757	1 070	3 700	873	4 901	11 301
Dont St Louis	125	81	521	236	420	1 383
Dont Colmar Agglomération	357	588	1 818	546	2 536	5 845

Juillet 2020, CCI Alsace Eurométropole

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ

Branches d'activité	Haut-Rhin	Alsace
Matières premières agricoles (M.P.A.)	159	333
Industrie agro-alimentaire (I.A.A.)	195	597
Industrie (sauf MPA, IAA, et BTP)	2 248	5 723
Bâtiment, Travaux Publics (BTP)	3 136	8 435
Commerces de gros agro-alimentaire	354	808
Commerces de gros non alimentaire	1 637	4 372
Commerces de détail alimentaire	1 771	4 335
Commerces de détail non alimentaire	5 610	13 448
Hébergement	544	1 191
Restaurants	2 319	6 089
Transports et entreposage	701	2 251
Services aux entreprises	3 583	11 370
Services aux particuliers	2 307	5 977
Services mixtes	6 010	16 965
Total	30 574	81 894

Juillet 2020, CCI Alsace Eurométropole

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR TAILLE

Etablissements par tranche d'effectifs en 2020 :

Nombre de salariés	Haut-Rhin		Alsace	
	Nombre	%	Nombre	%
0 à 5	26 007	85,1	69 914	85,4
6 à 9	1 929	6,3	4 956	6,1
10 à 19	1 418	4,6	3 643	4,4
20 à 49	773	2,5	2 152	2,6
50 à 99	238	0,8	662	0,8
100 à 199	130	0,4	333	0,4
200 à 499	64	0,2	186	0,2
500 salariés et +	15	0,0	48	0,1
Total des établissements	30 574	100,0	81 894	100,0

Juillet 2020, CCI Alsace Eurométropole

En 2020, **91,3 % des établissements alsaciens comptent moins de 10 salariés.** D'un autre côté, le nombre d'établissements de 10 salariés ou plus a, lui, diminué :

- de 1,6 % pour les moins de 50 salariés,
- de 2,4 % pour les 50 salariés et plus.

La baisse des effectifs dans le Haut-Rhin est quasi exclusivement due à la diminution du nombre d'établissements de 10 à 49 salariés (- 1,6 %) et à la stabilité des établissements de 50 salariés et plus.

Source : www.alsaeco.com

1.4 Taux d'activité :

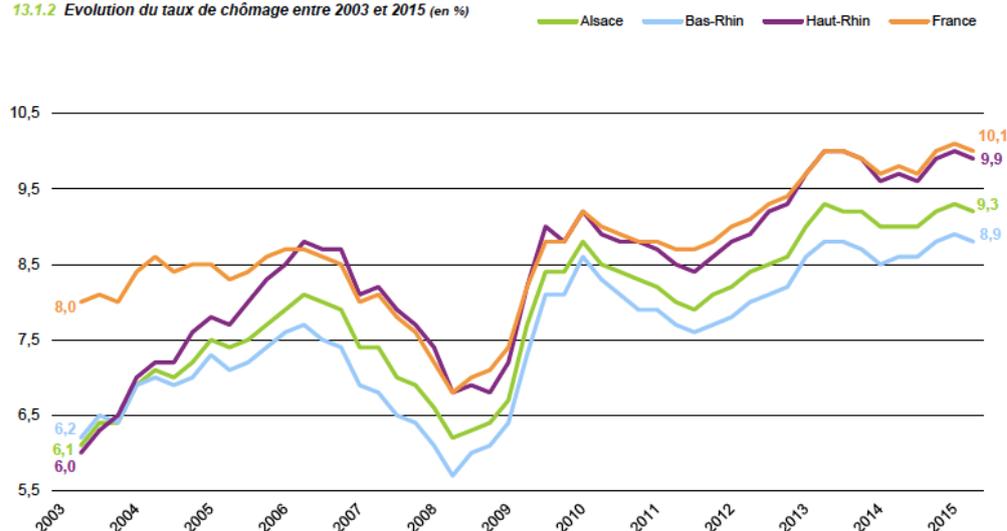
Si le taux de chômage a augmenté de façon continue en Alsace de 2001 à 2006, il a baissé de façon importante les deux années suivantes.

A partir de 2009, avec une augmentation plus sensible dans le Haut-Rhin que pour le reste de la région, cet indice s'est rapproché du niveau national, en particulier fin 2010.

De 2010 à 2011, la courbe du chômage dans le Haut-Rhin s'infléchit légèrement pour repartir à la hausse en 2012 et 2013.

Le taux de chômage atteignant 10,2% en 2013 dans le Haut-Rhin (quasi équivalent au niveau national à 10,4%)

13.1.2 Evolution du taux de chômage entre 2003 et 2015 (en %)



N.B. Il s'agit ici des taux de chômage localisés disponibles à l'échelle de la région Alsace, de ses deux départements et de la France métropolitaine.
[Source : Insee - Série de 2003-T1 à 2015-T1]

Des données plus précises sur les derniers trimestres pour le Haut-Rhin permettent de déceler la tendance présente avec des différences notables selon le genre, ainsi que les secteurs urbains et péri-urbains (Source Insee et Comité d'action économique du Haut-Rhin) :

Nombre de chômeurs	41 179	50 161	48 740
Taux de chômage en %	11,4	13,7	13,4
Taux de chômage des 15 à 24 ans	23,8	28,8	25,8
Taux de chômage des 25 à 54 ans	9,8	12,1	11,9
Taux de chômage des 55 à 64 ans	8,2	10,6	12,0

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations principales, géographie au 01/01/2021.

1.5 Les besoins en emploi :

Le nombre de projets de recrutement reconnus en 2022 par Pôle emploi sont les suivants :

Nombre de projets de recrutement en 2022 par métiers regroupés et par département

Métiers regroupés	Haut-Rhin
Fonctions administratives	1 560
Fonctions d'encadrement	1 570
Ouvriers des secteurs de l'industrie	2 770
Ouvriers de la construction et du bâtiment	2 170
Fonctions sociales et médico-sociales	3 260
Autres techniciens et employés	730
Fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services	9 220
Autres métiers	6 040
TOTAL	27 330

Source Pôle Emploi 2022

En comparaison, les 5 métiers ayant proposé le plus d'offres dans le Haut-Rhin en 2014 :

- Services domestiques,
- Personnel de cuisine,
- Assistance auprès d'adultes,
- Assistance auprès d'enfants,
- Nettoyage de locaux.

Source Pôle Emploi 2015

I.6 La situation de la santé au travail en Alsace :

L'étude MCP pour le Grand-Est en 2017 permet de reconnaître les éléments suivants :

Groupe de pathologies	Répartition 2017 N=232
Pathologie de l'appareil locomoteur	63,3 %
Souffrance psychique	25,3 %
Trouble de l'audition	5,4 %

Groupe de pathologies	Répartition 2007 N = 849	Répartition 2008 N = 697	Répartition 2009 N= 340
Pathologie de l'appareil locomoteur	59 %	50 %	56 %
Souffrance psychique	24 %	24 %	29 %
Trouble de l'audition	5 %	7 %	4 %

En 2022, selon l'étude MCP, suite à 93 signalements, les facteurs les plus fréquents associés aux troubles psychiques concernent l'organisation fonctionnelle de l'activité (59,8 %), largement en tête des agents d'exposition professionnels cités, suivis de la relation et de la violence au travail (22,6 %), l'exigence inhérente à l'activité (9,5%), et l'éthique personnelle et les conflits de valeurs (5,0 %).

Conclusion :

Ce programme permet d'avoir une vision sur des pathologies imputables au travail les plus fréquemment rencontrées parmi les salariés en activité dans la région, hors MP indemnisées. Les résultats de l'étude en 2017 montrent que :

- Les principaux groupes de pathologies signalées par les médecins participants sont les affections de l'appareil locomoteur et la souffrance psychique.
- Les taux de prévalence augmentent globalement avec l'âge des salariés ;
- Les maladies potentiellement indemnisables concernent près de la moitié des signalements (48,5 %), mais 87 % n'ont pas fait l'objet d'une déclaration.

2. Les Ateliers du Projet de service de l'APST68

Les ateliers ont été constitués après un appel au volontariat, ou en sollicitant directement certaines personnes susceptibles d'être des représentants d'un métier pour un thème donné.

Les éléments de présentation ci-dessous ont été rédigés par les groupes.

La synthèse du travail a été présentée pour la validation des points à la CMT, dont les membres ont par ailleurs participé aux ateliers.

Les chapitres ci-dessous sont issus des éléments de synthèse présentés par chaque groupe.

La seconde partie de ce document concerne les axes retenus par la C.M.T. dans le cadre du projet de service.

C - LE PROJET APST 68

LES AXES ET LA MISE EN OEUVRE

Les axes stratégiques retenus par la C.M.T. dans le cadre du projet de service :

- Axe 1 : RPS
- Axe 2 : Risques chimiques et risques émergents
- Axe 3 : TPE
- Axe 4 : Maintien en emploi
- Axe 5 : Optimiser les fonctions support
- Axe 6 : Optimiser le fonctionnement des équipes pluridisciplinaires
- Axe 7 : Santé publique
- Axe 8 : GPEC

AXE I : RPS

1. Le contexte

- Augmentation problématique liée aux RPS concernant toutes les branches
- Augmentation significative des visites à la demande (30%) en lien avec les RPS
- Une entreprise sur deux est concernée par un AT en lien avec les RPS
- 66% des salariés sont concernés par les RPS au moins une fois dans leur vie
- Référence PNST 2021-2025 : La QVT/ les RPS représentent un des axes principaux, d'où l'importance de bien différencier les RPS et la QVT

2. Les enjeux

- Répondre aux objectifs nationaux et régionaux des plans de Santé au Travail
- Éviter la dégradation de la santé mentale du salarié du fait du travail
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail

3. Les objectifs

- Informer et sensibiliser sur les RPS et la QVT
- Relayer les outils et accompagner l'évaluation des RPS lors de l'élaboration du DU, les rendre acteurs
- Définir les niveaux de prise en charge et d'accompagnement (individuel et collectif)

4. Actions prioritaires

Année	Quoi	Comment	Quand	Qui?
2023-2024	<ul style="list-style-type: none"> Faire une bibliothèque des outils et documents RPS et QVT, individuels et collectifs 	<ul style="list-style-type: none"> Groupe de travail Détail existant Création si besoin 	2023 - 2024	Groupe de travail
2025	<ul style="list-style-type: none"> Définir les critères à renseigner par les personnels 	<ul style="list-style-type: none"> Procédure / Mode opératoire pour Preventiel 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 (réflexion) 2025 (mise en application) 	Groupe de travail (administrateurs logiciel)
2022-2026	<ul style="list-style-type: none"> Annuaire des intervenants extérieurs RPS 	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour de l'annuaire 	<ul style="list-style-type: none"> Une fois par an 	Groupe de travail RPS
2022-2026	<ul style="list-style-type: none"> Pérenniser les groupes de pairs et intégrer le temps dédié dans le temps de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Une réunion par trimestre 	2022-2026	Médecins volontaires
2022-2026	<ul style="list-style-type: none"> Pérenniser et développer les partenariats avec les intervenants extérieurs 	<ul style="list-style-type: none"> Discussion CMT + Réunions entre pairs 	2022-2026	CMT-Médecins-Direction
2025	<ul style="list-style-type: none"> Points en interne sur les conduites à tenir en matière d'interventions RPS/QVT 	<ul style="list-style-type: none"> Echanges en CMT et décisions sur les modalités d'intervention 	Fin 2025	CMT + Diffusion par Direction

Année	Quoi	Comment	Quand	Qui?
2022	<ul style="list-style-type: none"> Envisager l'embauche et les missions d'un psychologue du travail 	<ul style="list-style-type: none"> Interne SIST Création Fiche de poste 	2022	Direction et CMT
2024	<ul style="list-style-type: none"> Fabrication d' AMT QVT pour action globale 	<ul style="list-style-type: none"> Création de supports et d'outils d'après les thèmes choisis 	<ul style="list-style-type: none"> Réflexion 2024 Déploiement de 2025 à 2026 	Equipe pluridisciplinaire et IDE
2022-2026	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser le maximum d'adhérents aux RPS et à leurs évaluations 	<ul style="list-style-type: none"> Vidéo Plaquettes Newsletters Écran TV pour les messages en salle d'attente 	<ul style="list-style-type: none"> Création d'une vidéo fin 2025 Diffusion jusqu'en 2026 Création Plaquette fin 2024 Newsletter au moins une fois par an 	Groupe de travail
2023	<ul style="list-style-type: none"> Quantifier l'intégration des RPS dans les DU 	<ul style="list-style-type: none"> Intégration d'une colonne RPS dans le DU, via un tableur FE (info pour les nouvelles FE) 	2023-2026	Nadine et Marie-Laure + tous les rédacteurs FE
2023	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour du DUER avec développement d'un paragraphe RPS 	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour du modèle de DUER du SIST 	<ul style="list-style-type: none"> Début 2023 si décret sorti 	Caroline VIES-DAVID

Année	Quoi	Comment	Quand	Qui?
2023	<ul style="list-style-type: none"> Définir une tâche d'infirmier référent pour seconder les assistantes en cas de sollicitation complexe 	<ul style="list-style-type: none"> Fiche de poste + tâche à inclure dans l'emploi du temps 	2023	Equipe IDE
2023	<ul style="list-style-type: none"> Définir un support de type ressource juridique 	<ul style="list-style-type: none"> Fiche de poste à faire 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 ? 	Direction ? M. Carnet ?
2024-2025	<ul style="list-style-type: none"> Organiser une formation en interne sur les RPS 	<ul style="list-style-type: none"> Étude de cas... 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 - 2025 	Psychologue + groupe de travail
2027	<ul style="list-style-type: none"> Permettre une évaluation des RPS pour les employeurs et les indépendants 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un questionnaire en ligne 	<ul style="list-style-type: none"> 2026-2027 	Psychologue + groupe de travail

À l'issue du Forum stratégique, l'équipe en charge de ce thème a souhaité prendre en considération les propositions suivantes à développer en tant que plans d'actions :

- Infirmier référent pour les assistantes (rôle ressource à définir)
- Ressource juridique (rôle ressource à définir)
- Formation en interne sur les RPS via psychologue (à voir dans fiche de poste)
- Questionnaire en ligne pour les employeurs
- Ecran TV de diffusion des messages en salle attente

AXE 2 : Risques chimiques et risques émergents

1. Le contexte

- Traçabilité et mise en œuvre tout au long de la carrière, et suite aux visites de mi-carrière et de fin de carrière
- Identifier, définir le contexte des adhérents (DU, RC, FDS, FE, Curriculum Laboris...)
- Risques chimiques émergents avec évolution des connaissances

2. Les enjeux

- 1 - Prévention des risques C&E
- 2 - Améliorer la traçabilité au sein de l'entreprise et dans le dossier médical
- 3 - L'information aux entreprises/salariés
- 4 - Harmonisation des documents au sein de l'APST68

3. Les objectifs

- Veille réglementaire, diffusion des informations aux entreprises ou par voie numérique
- Journal interne d'informations, synthétisé et transversal avec les différents groupes de travail
- Personnes ressources
- Pour les adhérents : sensibilisation aux risques, identification et prévention collective aux entreprises
- Traçabilité dans l'entreprise et dans le dossier médical (améliorer le dossier Laboris)
- Mise en place de plans d'actions, propositions d'actions, transmission des informations/risques, notamment aux TPE
- Travailler avec les corporations
- Notifier les risques principaux dans le logiciel (Preventiel) qui ressortiraient à chaque consultation, et pouvoir les récupérer sur l'ensemble des agents de l'entreprise
- CPOM avec la DREETS et la CARSAT

4. Les résultats attendus

- Mise en commun des outils existants au sein des services
- Harmonisation des informations délivrées aux salariés et à l'employeur
- Identification d'un sujet/risque en entreprise, plus ciblé – plan d'actions en accord avec les PST4 et PRST4

5. Les critères de réussite

- Nombre d'améliorations mises en place par les employeurs, suivi des préconisations de santé au travail, fiches de suivi type
- Nombre de déclarations en MP/MCP
- Nombre de flyers de prévention distribués
- Nombre d'études de postes/métrologies/biométrie réalisées
- Nombre de FDS recueillies, nombre de gestion de FDS avec TOXILIST
- Nombre d'entreprises visitées
- Nombre d'entreprise ayant fait une évaluation des risques chimiques
- Faire figurer les études + métrologies dans le dossier numérique du salarié

6. Plans d'actions

Année	Quoi	Comment	Quand	Qui
2022-2027	Améliorer la traçabilité d'exposition des CMR	<ul style="list-style-type: none"> - Fiches d'exposition CMR - Suivi post-exposition selon reco HAS - Temps de viste et organisation des visites de cessation d'exposition - Curriculum laboris informatisé - Bilan chimique, métrologies et FE reliés à l'adhérent dans Préventiel - Harmonisation des thesaurus, short list risques professionnels par métier dans Préventiel - Développer la biométrie - Guide des expositions CMR par métier/ secteur professionnel pour les équipes pluri - Suivi exposition des apprentis (questionnaire spécifique) - Compétences et identification des personnes ressources par secteur (Colmar, Guebwiller, ST Louis) - Communiquer sur les plaquettes existantes sur l'ensemble des secteurs géographiques - Formation en interne équipe pluri (risques émergents, curriculum laboris, biométrie, thesaurus) 	2022-2027	Groupe de travail Médecins du travail IDEST IPRP
2022-2023	CPOM : amélioration de la traçabilité de la démarche existante « Identification des CMR-suivi et accompagnement de nos adhérents	<ul style="list-style-type: none"> - Lors de la réalisation d'AMT (Fiches d'entreprises, conseils toxicologiques ciblés) - Axe prioritaire : TPE et petites PME - Recueil des FDS lors des AMT - Traitement des FDS dans le logiciel TOXILIST et/ou analyse approfondie - Restitution des résultats de l'analyse aux adhérents et alerte d'identification de produit CMR le cas échéant - Relance, un an après, des adhérents alertés sur le risque CMR pour faire le bilan des actions engagées 	1er juillet 2022 au 30 juin 2023 dans le cadre du CPOM puis pérennisation de l'action	Groupe de travail Médecins du travail IDEST IPRP
2022-2023	CPOM : action expérimentale : « Identifier les risques potentiels au CO2 au sein des brasseries et micro-brasseries (TPE/PME)	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les brasseurs sur notre secteur géographique - Connaître le procédé de fabrication - Identifier les phases de travail potentiellement exposantes - Contacter les adhérents : réaliser ou mettre à jour la FE - Réaliser des métrologies (CO2) - Communiquer individuellement à chaque adhérent les résultats et les préconisations - Elaborer et Communiquer support de prévention aux adhérents et corporation - Communiquer sur le site internet de l'APST68 - Retour à l'INRS et à la corporation des résultats globaux obtenus 	1er juillet 2022 au 30 juin 2023	Groupe de travail Médecins du travail IDEST, IPRP Partenariats : INRS, CARSATam, DREETS
2023-2025	Risques chimiques du métier de soudeur dans le secteur Métallerie-chaudronnerie	<ul style="list-style-type: none"> - Recherche documentaire - Formation pratique risque soudage équipe pluri - Trame de sensibilisation aux risques pour les visites périodiques - Identification des entreprises du secteur, axée sur les TPE et petites PME - Fiches d'entreprise réalisées et les mises à jour du secteur chaudronnerie - Recueil FDS des produits chimiques - Accompagnement des entreprises dans la mise en place du captage à la source, ventilation et/ou protection respiratoire - Questionnaire de sensibilisation aux risques pour les apprentis - Information collective aux apprentis (CFA-lycées pro) 	juillet 2023 à juillet 2025	Groupe de travail interne Appui CARSATam, INRS, DREETS, Corporation

Année	Quoi	Comment	Quand	Qui
2025-2027	Nanoparticules	<ul style="list-style-type: none"> - Réglementation - Sensibilisation/formation aux risques nano équipe pluri - Aide au repérage en milieu de travail pour les équipes pluri - Trame de sensibilisation/plaquette spécifique nano pour les adhérents et les salariés 	Septembre 2025 – Juillet 2027	Groupe de travail interne
2025-2027	Risques chimiques dans l'impression 3D (Fabrication additive)	<ul style="list-style-type: none"> - Recherche technique et bibliographique sur les différents procédés et la toxicité de la fabrication additive - Communication auprès des intervenants d'APST68 - Identification des entreprises relevant de la fabrication additive - Identifier et évaluer les risques spécifiques notamment chimiques lors de la fabrication et des opérations annexes - Métrologie/biométrie - Accompagnement des adhérents pour les mesures de prévention collective et individuelle - Support d'information sur les risques et les moyens de prévention - Information collective ou individuelle aux salariés sur les risques 	Septembre 2025 – Juillet 2027	Groupe de travail interne Appui INRS, CARSATam

Axe 3 : TPE

I. Le contexte

Salariés :

- Masse salariale moins bien suivie (absence de service HSE, peu de contact avec le SPSTI, manque de temps...) alors que les TPE représentent une large part de nos adhérents.
- Plus de prévention secondaire / tertiaire que de prévention primaire.

Employeurs :

- Mal ou peu informés (obligations, droits, financements...)
- Faible nombre de DUERP réalisés
- Manque d'intérêt pour la santé au travail

2. Les enjeux

Salariés :

- Sensibiliser les salariés aux risques professionnels lors des consultations et sur le lieu de travail
- Mettre en évidence la différence entre les risques perçus (par le salarié - l'employeur) et le service de santé au travail
- Rendre le salarié proactif (à quels risques êtes-vous exposé ?).
- Optimiser le suivi des expositions professionnelles dans le cadre de la recherche et au titre de la réparation (maladie professionnelle).

Employeurs :

- Informer sur les obligations, sur les ressources, les aides financières...
- Renforcer l'aide à l'élaboration du document unique
- Promouvoir la santé au travail

3. Les objectifs

Salariés :

- Poursuivre la création de supports de sensibilisation

Employeurs :

- Diffuser les informations relatives aux obligations réglementaires, financement...
- Aider à l'élaboration du document unique
- Faire connaître APST68 : présentation, offre de services
- Promouvoir les actions réalisées par le service
- Nouer des partenariats avec les partenaires professionnels : CCI, CFA, syndicats, médecins spécialistes...

4. Indicateurs

Salariés :

- Nombre de plaquettes de sensibilisation distribuées, et quel secteur d'activité
- Nombre de campagnes d'affichages
- Nombre d'AMT « sensibilisation, formations... »

Employeurs :

- Distribution de questionnaires d'amélioration continue des offres du service
- Nombre de newsletters envoyées
- Nombre d'AMT « aides au document unique »
- Nombre d'AMT « conseils à l'entreprise ... »

5. Thèmes

Thème	Quoi ?	Comment ?	Quand ?	Qui ?
Salariés	Evaluer les connaissances des salariés sur leurs expositions professionnelles	Suivi de l'évaluation du salarié	A partir de 2023	Médecin du travail et IDEST
	Support de sensibilisation	Création de plaquettes thématiques	2022-2026	Groupe de travail Groupe communication
		Diffusion de vidéos de prévention en salle d'attente	2023	Groupe communication
		Campagnes d'affichages thématiques (salle d'attente, diffusion aux entreprises)	2022-2026	Groupe de travail Groupe communication
		Diffusion sur les réseaux sociaux	2023	Groupe communication
		Modules de e-learning	2024	Groupe de travail

Thème	Quoi ?	Comment ?	Quand ?	Qui ?
Entreprises	Diffuser les informations relatives aux obligations réglementaires, financement...	Création d'une plaquette sur les obligations des TPE	2022	Groupe de travail Groupe communication
		Diffusion d'informations par newsletters	2022-2026	Groupe de travail Groupe communication
	Aide à l'élaboration du Document unique	- Création d'une trame de fiche d'entreprise qui serap proche d'un document unique Former le service pour aider les TPE à réaliser le DU - IDEST- IRPR - Médecins	2022	Groupe de travail
		Création d'un guide d'aide au DUERP	2023	Groupe de travail Groupe communication
		Création d'un atelier d'aide au document unique : présentiel ou en ligne	2023	Groupe de travail Groupe communication
	Faire connaître l'APST68	- Faire une journée porte-ouverte ou un événement « Création APST68 » avec lancement du site (Facebook/journée Pro) - Création d'un livret « accueil » d'un nouvel adhérent : présentation, offre de service - Homogénéisation de la signature des mails et de la charte graphique en général - QR Code sur les documents et sur la plaquette pour renvoyer au site - Ecran de diffusion en salle d'attente	2022	Service support Groupe communication
		- Table ronde trimestrielle - Petits-déjeuners à thème avec visio en fonction du jour ou de l'heure	2023	Service support Groupe communication
	Promouvoir les actions du service	Témoignage d'entreprises	2022-2026	Groupe communication
	Nouer des partenariats avec les partenaires professionnels : CCI, CFA	Identifier et contacter les partenaires des entreprises et les faire venir	2023	Groupe de travail

Axe 4 : Maintien en emploi

I. Les enjeux

- Réduire le coût économique, humain et social
- Maintenir en emploi jusqu'à la retraite
- Adéquation demande emploi/offre emploi selon compétences et profils
- Prévention usure professionnelle/absentéisme
- Société/entreprise inclusive
- Anticiper :
 - VMC (visite de mi-carrière)
 - Visite de pré-reprise à démystifier
- Rendre visible l'action de maintien (communication-information partenariat) :
 - Employeurs
 - Salariés
 - Soignants
 - Associations de malades
 - Partenaires (Cap emploi, CRM, AGEFIPH)
- Démystifier la qualité de TH/Le rôle

2. Les objectifs

- Créer une cellule PDP
- La définir :
 - La composition
 - Le rôle (lien ++): fédérer
 - Fonctionnement
 - Moyens
- Améliorer la communication avec les partenaires, voire créer un réseau :
 - Médecins conseil
 - Spécialistes
 - Médecins traitants
- Harmoniser les pratiques de maintien dans l'emploi, fédérer, former
- Faire connaître le rôle du SPST dans le maintien dans l'emploi
- Informer sur les moyens existants pour le maintien dans l'emploi
- Anticiper, diagnostiquer, informer, orienter, accompagner, évaluer
- Répertoire (Bases de Données)
- Supports, créer une méthodologie
- Un référent identifié pour un salarié
- Donner de la visibilité sur les actions

3. Résultats attendus

- Définir des indicateurs
- Tableau de suivi à un an
- CPOM
- Visite de mi-carrière
- Visite de pré-reprise
- Orientation vers l'Assistance Sociale
- RQTH
- Inaptitude
- Création d'une cellule PDP
- Partenariats
- Supports d'informations ou de listing d'adresses

4. Les critères de réussites

- Amélioration des critères, des indicateurs (existe déjà)
- Augmentation des visites de pré-reprise
- Nombre de réunions de cellule PDP
- Nombre de partenariats créés
- Nombre de plaquettes/supports distribués
- Nombre d'orientations AS
- Nombre d'orientations SAMETH Cap emploi
- Nombre d'études ergonomiques en interne

5. Les plans d'actions

Quoi	Comment	Quand	Qui
Cellule PDP : - composition - rôle : veille, lien, information	- Créer adresse mail spécifique : à relever par assistante ? - Formation interne aux outils cellule PDP CARSAT (accessibles selon statut RQTH ou non) - Créer dossier spécifique cellule PDP en interne pour documents maintien en emploi, accessible à tous - Fiche signalement pour cellule PDP : 1. APST vers PDP CARSAT 2. CARSAT/PDP vers APST	1 ^{er} semestre 2022 1 réunion/mois pour démarrer 1 ^{er} lundi du mois ? Point trimestriel d'avancée des travaux de la cellule PDP en CMT	<u>Composition</u> : Médecins du travail ErgoT/IPRP AS : rôle à préciser IDEST Psychologue : rôle à préciser Ressource administrative : rôle à préciser (dossiers à monter, gestion de la boîte mail, mise en forme des supports ; ..) <u>rôles</u> : veille réglementaire et documentaire : lien entre les différents acteurs : • Référent pour le salarié = son médecin du travail

Quoi	Comment	Quand	Qui
Supports : annuaire (ressources médicales et partenaires)	<ul style="list-style-type: none"> - Partenaires à identifier : CAP EMPLOI : Mme Deloux PDP CPAM : Mme Beaupère Réfèrent MDPH : Mme Bastien Réfèrent CRM : Mme Girard Ligue cancer Rodo : Diabète Réseau Santé Colmar Comète AVC Cœur des femmes Autres ... Emoi TC, SEP,Phare, Sinclair,FMC, Service covid long, CSAPAH, Argile/le Cap, Alsacep, médecins généralistes, spécialistes Kiné/rééducation /médecine de réadaptation (Dr Leclerc chef de service) - À CRÉER 	<p>Au fil des réunions</p> <p>2ème semestre 2022 ?</p>	Réfèrents associations
<ul style="list-style-type: none"> - Supports : annuaire (ressources médicales et partenaires) - Plaquettes existence cellule PDP, RV de liaison, fiches de liaison CARSAT/cellule PDP - Newsletter - Support de communication externe avec témoignages - Protocole d'appui/formation pour les assistantes (1^{er} maillon) 	<ul style="list-style-type: none"> - Partenaires à identifier : CAP EMPLOI : Mme Deloux PDP CPAM : Mme Beaupère Réfèrent MDPH : Mme Bastien Réfèrent CRM : Mme Girard Ligue cancer Rodo : Diabète Réseau Santé Colmar Comète AVC Cœur des femmes Autres ... Emoi TC, SEP,Phare, Sinclair,FMC, Service covid long, CSAPAH, Argile/le Cap, Alsacep, médecins généralistes, spécialistes Kiné/rééducation /médecine de réadaptation (Dr Leclerc chef de service) - À créer - À créer - À créer - À créer 	<p>Au fil des réunions</p> <p>2ème semestre 2022 ?</p>	Réfèrents associations
Protocolisation de visite de mi-carrière	- A créer (inclure questionnaire risque désinsertion)	- Attente décret	
Modèle de demande de visite par l'employeur	A créer		

Quoi	Comment	Quand	Qui
Tableau de suivi à l'an	<ul style="list-style-type: none"> - Point trimestriel - Rajouter motif 	<ul style="list-style-type: none"> - Point trimestriel d'avancée en réunion coordination - Qui centralise les retours de données ? - Point trimestriel d'avancée de la cellule PDP en CMT pour info + générale 	Médecin du travail ou autre sur délégation

Axe 5 : Optimiser les fonctions support

1. Le contexte :

- Direction : 3 personnes
- Comptabilité, Adhérent, Fournisseurs, Général, Paie : 4 personnes
- Une assistante de direction/informatique

2. Les enjeux

- Fonctionner ensemble pour trouver une cohérence/cohésion
- Assurer la continuité des services (paie, facturation)
- Meilleure efficacité (respecter les délais)
- Meilleure répartition des tâches

3. Les plans d'actions : trois axes principaux

- Les ressources humaines
- La comptabilité
- Une partie technique avec la fusion des données

Année	Quoi	Comment	Quand	Qui
2022	<ul style="list-style-type: none"> Définition d'une politique RH commune Application des règles de droit social Renouvellement de l'agrément 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place du nouveau statut/règlement intérieur des adhérents 	2 ^e trimestre 2022	Direction
2022	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place CSE + de 50 salariés 	<ul style="list-style-type: none"> Fusion des membres des deux entités + réunion de concertation et de négociation pour mise en place du nouveau fonctionnement 	2/3 ^e Trimestre 2022	Membres CSE actuels des deux entités
2022	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un plan de communication interne 	<ul style="list-style-type: none"> Constitution d'un groupe de travail 	2022-2023	Représentants de tous les services
2022	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un plan de communication externe 	<ul style="list-style-type: none"> Constitution d'un groupe de travail 	4 ^e trimestre 2022	Représentants de tous les services
2022	<ul style="list-style-type: none"> Communication interne/externe 	<ul style="list-style-type: none"> Création d'un logo commun 	À partir de 2 ^e trimestre 2022	Direction
2022	<ul style="list-style-type: none"> Fonctionnement des réunions statutaires <ul style="list-style-type: none"> CA/CC AG 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place et fonctionnement des nouvelles instances 	<ul style="list-style-type: none"> CA/CC 3/4 fois par an AG 1/par an sauf si AGE 	Direction service support
2022	<ul style="list-style-type: none"> Intégration du personnel de Saint Louis dans OC Time (logiciel de gestion du temps) 	<ul style="list-style-type: none"> Création des utilisateurs complémentaires 	2 ^e Trimestre 2022	Enola
2022	<ul style="list-style-type: none"> Fusionner les données paie 	<ul style="list-style-type: none"> Fusion SAGE Paie (base de données) 	2 ^e trimestre 2022	Corinne SL Hubert Prestataires
2022	Fusionner les données pilote	<ul style="list-style-type: none"> Avec VAL Solutions : récupération des données 	2022 (selon disponibilités de Val Solutions)	Val Solutions/CE Support
2022	<ul style="list-style-type: none"> Harmoniser les pratiques comptables (clients, fournisseurs, adhérents, compta générale) 	<ul style="list-style-type: none"> Nouvelle distribution des tâches comptables 	Dès que les bases de données seront fusionnées	Hubert Corinne SL Corinne CO Enola
2022	<ul style="list-style-type: none"> Fusionner les données bureautiques 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un serveur de données commun 	4 ^e trimestre 2022	Isabelle AMS
2022	<ul style="list-style-type: none"> Fusionner les données Préventiel 	<ul style="list-style-type: none"> Avec l'aide de Val Solutions 	2022 (selon disponibilités de Val Solutions)	Administrateurs Médicaux Isabelle Val Solutions
2023	<ul style="list-style-type: none"> Fusion du système de téléphonie 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un service vocal sur l'ensemble des centres 	2023 ? (selon engagement Saint Louis)	Isabelle Orange
2022	<ul style="list-style-type: none"> Fusion VPN (Réseau commun pour accès au serveur) 	<ul style="list-style-type: none"> Nouvelle connexion intranet Saint Louis 	2022	Isabelle Orange

À l'issue du Forum stratégique, l'équipe en charge de cet axe a souhaité retenir la proposition suivante comme étant une ligne de plan d'action à développer :

- donner l'information à l'ensemble du personnel pour les avantages sociaux et les frais de remboursement (cotisation d'assurance...), qu'il faudra élargir éventuellement à d'autres thèmes.

Axe 6 : Optimiser le fonctionnement des équipes pluridisciplinaires

Évolution des compétences métiers de l'équipe pluridisciplinaire en lien avec la démographie médicale

1. Les enjeux :

- Pérennité du service (concurrence, services autonomes)
- Assurer la mission
- Qualité dans le contexte de la certification

2. Les objectifs :

- A. Harmoniser les pratiques d'intervention en Santé au Travail dans les entreprises à locaux
- B. Matériel
- C. Relations médecin/Infirmier d'entreprise, Infirmier SIST
- D. Saisie des informations médicales dans le logiciel du SIST
- E. Harmoniser le temps de présence dans les grandes entreprises en fonction du nombre de salariés

3. Les plans d'actions :

Année	Quoi	Comment	Quand	Qui	Indicateurs
2022-2023	A1 - Matériel permettant la saisie, rendu des docs, examens complémentaires	<ul style="list-style-type: none"> • Etablissement d'un cahier des charges à transmettre à l'entreprise 	Fin 2022 Fin 2023	Service Support	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'entreprises ciblées - Nombre d'entreprises respectant le cahier des charges
2022	A2 - Relations entre médecin/infirmier entreprise/infirmier SIST	<ul style="list-style-type: none"> • Rôles et limites de chacun (code du travail, code de déontologie, mise en place d'une charte tripartite) 	Fin 2022	Docteur PE, AB	Constat du respect de la charte par le médecin de l'entreprise qui rendra compte au APST68
2022	A3 - Saisie minimale des données médicales et des risques professionnels dans logiciel Métiers - Harmoniser les critères de saisie et définir qui saisit quoi ?	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les données médicales et professionnelles rentrent dans le logiciel Métiers et pas ailleurs 	Selon les critères de certification Fin 2022 ?	Médecin référent	Extraction possible des données chiffrées
2024	A4 - Harmoniser le temps de santé au travail dans les grandes entreprises	<ul style="list-style-type: none"> • Etablissement de règles communes 	Fin 2024	Médecin	Répartition effectif médecins
2024	B - Harmoniser les profils de fonctions	<ul style="list-style-type: none"> • Observer et intégrer les pratiques 	Fin 2024	Un représentant de chaque métier + AB	Un profil de fonction par catégorie de métiers au service
Bilan	C - Offre Socle Suivi salarié Volet prévention Cellule PDP	<ul style="list-style-type: none"> • Groupes de travail • Respect de la réglementation fluctuante 	Bilan d'étape	CMT	Données chiffrées en lien avec le fonctionnement interne du service et les critères de certification
2024-2026	D - Qualité D1 - Saisie informatique D2 - Accueil	<ul style="list-style-type: none"> • Charte qui déclinera les exigences des référentiels quand ils existeront 	Fin 2024 Fin 2026	Chaque profession en fonction des différentes parties du dossier, de l'accueil, téléphone	Sondages aléatoires anonymes pour voir si les médecins et les infirmières respectent le minimum
2022	E : Harmonisation des recueils de données des fiches entreprises		Fin 2024	Groupe de travail FE	
2022	Réorientation Infirmier/Médecin Accueil du salarié Visite infirmière puis visite médecin du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Si le médecin ne peut pas recevoir le salarié, on est dans la non-qualité. Renvoyer un salarié à une autre date c'est dommage pour tous les acteurs 			

Axe 7 : Santé Publique

1. Le contexte :

- Projet de service : sujet sélectionné par les membres de la CMT
- Réglementation : inclus dans la nouvelle loi : intégration de la santé Publique dans la médecine du travail
- Problèmes de santé publique rencontrés lors des visites médicales avec un impact éventuel sur le travail
- Problèmes d'hygiène, d'alimentation
- Sédentarité
- Addictions

2. Les enjeux :

- Large population concernée, dégradation précoce de la santé (risque cardio-vasculaire, cancer, maladies chroniques) avec risques au niveau du travail : restrictions avec difficultés d'aménagement de poste, inaptitude, absentéisme...
- Valorisation de la visite médicale (entretien privilégié, de confiance, et confidentialité)
- Prise de conscience des salariés sans stigmatisation

3. Les objectifs :

- Information et sensibilisation des salariés lors des visites, remise de dépliants-quiz permettant l'état des lieux, listant les risques, les ressources mobilisables, et les préventions existantes pour faire prendre conscience que la personne est concernée.
- Thèmes :
 - Hygiène alimentaire pour les salariés avec IMC >25, avec risque par rapport au poste de travail posté, de nuit, pauses déjeuner courtes ou à l'extérieur, etc...
 - Sédentarité : sport < 1 x par semaine.
 - Tabac, cannabis.

4. Résultat attendus :

- Prise de conscience par les salariés des risques liés à leur mauvaise hygiène de vie.
- Au-delà de refaire ce qui a déjà été fait (plaquettes), faire un travail de sensibilisation individuel, personnalisé, avec des visites où l'on peut agir en ciblant les personnes à risque important ou en demande pour les aider et les orienter.

Année	Quoi?	Comment?	Quand?	Qui?
2022	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration des documents alimentation et nutrition • Harmonisation et simplification Preventiel pour stats • Information MT/Idest 	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail • Contact tous les réseaux mobilisables • Contact administrateurs /Preventiel • Etat des lieux des documents existants • Réunion d'information (coordination) • Validation des documents 	<p>Fin avril puis une fois par mois</p> <p>4^e Trim 2022</p>	Groupe de travail + volontaires Plus ou moins réseau Professionnels de santé
2023	<ul style="list-style-type: none"> • Phase d'action alimentation • Evaluation action en cours 	<ul style="list-style-type: none"> • Distribution lors des visites si IMC>25, poste de travail à risques et trouble de l'alimentation • Retour lors de réunion de coordination 	<p>Janvier à juin 2023</p> <p>Fin 4^e Trimestre 2023</p>	Professionnels de santé
2024	<ul style="list-style-type: none"> • Suite phase d'action alimentation • Evaluation finale de l'action • Préparation des documents sédentarité • Phase d'action sédentarité 	<ul style="list-style-type: none"> • Selon critères de réussite • Groupe de travail, contact réseau • Etat des lieux des documents existants • Adaptation des documents aux thèmes • Présentation-validation-coordination • Remise des documents lors des visites aux salariés pratiquant du sport moins d'une fois par semaine 	<p>1^{er} semestre 1^{er} juillet 2024 1^{er} semestre</p> <p>2^e semestre</p>	Professionnels de santé, service support, groupe de travail + volontaires + réseau Professionnels de santé
2025	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite phase sédentarité • Préparation des thèmes addiction tabac, cannabis • Evaluation finale de l'action 	<ul style="list-style-type: none"> • Selon critères de réussite 	<p>Toute l'année 2^e semestre Décembre</p>	Service support
2026-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Phase d'action addiction • Evaluation finale de l'action 	<ul style="list-style-type: none"> • Remise de documents à tous les consommateurs de tabac et cannabis lors des visites selon critères de réussite 	<p>1^{er} janvier 2026 au 30 juin 2027 2^e semestre 2027</p>	Professionnels de santé Service support

À l'issue du Forum stratégique du Projet de service, l'équipe en charge de ce thème a retenu les propositions supplémentaires à développer en plans d'actions :

- proposition d'interventions dans les entreprises
- trouver comment atteindre et sensibiliser les TPE
- sensibilisation des dirigeants
- diffusion d'infos sur l'écran de la salle d'attente
- digest des brochures existantes

Axe 8 : G.P.E.C.

I. Gestion prévisionnelle des emplois de 2017 à 2022

I.1 Prévisionnel Projet de Service du SIST Centre Alsace de 2017 à 2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ETP Médecins	19.64	18.64	17.64	16.64	15.64	14.64
ETP IDEST	3	4	5	6	7	8
ETP IPRP	5	5	5	5	5	5
ETP AM	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3
ETP ASST	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5
Effectif	60250	60250	60250	60250	60250	60250
Effectif/médecin	3068	3232	3415	3621	3852	4115

I.2 Prévisionnel SIST Centre Alsace réalisé :

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ETP Médecins	20.1	19	18.6	17	17.15	16.50
ETP IDEST	4.5	5.4	5.3	7.9	7.77	7.77
ETP IPRP	5	5	5	5	5	5
ETP AM	12.6	12.6	12.7	13.7	13.2	14.22
ETP ASST	0.5	0.5	0.5	0.5	1	1
Effectif	62078	63543	63980	62665	62908	63408*
Effectif/médecin	3088	3444	3440	3686	3668	3843

* Chiffre au mois d'avril 2022

Il est à considérer que la réalisation du prévisionnel s'avère plus favorable que les estimations initiales tant en matière d'effectif salariés à suivre qu'en matière de temps médical, (2 ETP de médecins supplémentaires).

Les effectifs par médecin ont évolué selon les prévisions pour arriver à moins de 3900 salariés par médecin en moyenne.

L'effectif IDEST est quasiment conforme au prévisionnel et l'effectif des IPRP est resté stable comme prévu.

L'effectif des ASST est légèrement en dessous des prévisions, avec un delta d'environ 1.5 ETP alors que l'effectif des AM est conforme au prévisionnel.

1.3 Prévisionnel de l'AIST3F réalisé :

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ETP Médecins	5	4.7	4.7	4.45	4.25	5.15
ETP IDEST	2	2	2	2	2	4
ETP IPRP	1	1	1	1	1	1
ETP AM	7.1	7.1	7.3	6.8	6.6	6.6
ETP ASST	0	0	0	0	0	0
Effectif	16088	15944	16164	16513	16106	16200
Effectif/médecin	3218	3393	3439	3711	3790	3147

L'effectif des médecins de l'AIST3F s'est légèrement renforcé et celui des IDEST a doublé.

Les autres métiers, IPRP et ASST restent en effectif stable, pour un effectif médecin évoluant favorablement.

1.4 La réalisation des 2 entités : APST68

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ETP Médecins	25.1	23.7	23.3	21.45	21.4	21.65
ETP IDEST	6.5	7.4	7.3	9.9	9.77	11.77
ETP IPRP	6	6	6	6	6	6
ETP AM	19.7	19.7	19.9	20.5	19.8	19.8
ETP ASST	0.5	0.5	0.5	0.5	1	1
Effectif	78166	79487	80144	79178	79014	79608
Effectif/médecin	3114	3354	3440	3691	3692	3677

Les 2 entités ont pu assurer les recrutements nécessaires, en saisissant toute opportunité d'embauche, en sachant que les évolutions démographiques seront défavorables dans les années à venir pour les professionnels de santé.

2. Situation Prévisionnelle de 2022 à 2026 avec prise en compte des départs à la retraite

2.1 SIST Centre Alsace

	2022	2023	2024	2025	2026
ETP Médecins	16.50	14.95	12.3	11.5	10.67
ETP IDEST	8.77	7.69	7.69	7.69	7.69
ETP IPRP	5	5	5	4	4
ETP AM	14.22	11.62	11.62	11.62	11.62
ETP ASST	1	1	1	1	1
Effectif	63408*	63408	63408	63408	63408
Effectif/médecin	3843	4241	5155	5024	5381

* Chiffre au mois d'avril 2022

2.2 AIST3F

	2022	2023	2024	2025	2026
ETP Médecins	5.15	3.8	2.3	2.3	2.3
ETP IDEST	4	4	3	3	3
ETP IPRP	1	1	1	1	1
ETP AM	6.6	6.6	6.6	6.6	6.6
ETP ASST	0	0	0	0	0
Effectif	16200	16200	16200	16200	16200
Effectif/médecin	3146	4263	7043	7043	7043

2.3 APST68 :

	2022	2023	2024	2025	2026
ETP Médecins	21.65	18.75	14.6	13.8	12.97
ETP IDEST	11.77	11.69	10.69	10.69	10.69
ETP IPRP	6	6	6	5	5
ETP AM	19.8	17	17	17	17
ETP ASST	1	1	1	1	1
Effectif	79608	79608	79608	79608	79608
Effectif/médecin	3677	4246	5453	5769	6138

L'évolution de l'effectif des médecins diminuera théoriquement de 21.65 ETP en 2022 à 13 ETP en 2026.

Dans le même temps, les effectifs prévisionnels des autres métiers resteront quasiment stables.

L'effectif de salariés suivis augmentera régulièrement, pour atteindre un peu plus de 6000 salariés par médecin en 2026.

3. Situation prévisionnelle souhaitée de 2022 à 2026

Le service s'oriente vers un effectif suivi par équipe pluridisciplinaire de 5000 salariés.

Le tableau ci-dessous résume la politique d'agrément régionale.

Effectifs maximum à suivre par équipe pluridisciplinaire	
Effectif maximal rapporté par etp Médecin du Travail	Composition de l'équipe pluridisciplinaire
6 000 salariés	- 1 médecin du travail etp - 1 secrétaire/ASST etp - 1 infirmier etp - 0,5 IPRP etp
4 700 salariés	- 1 médecin du travail etp - 1 secrétaire/ASST etp - 0,5 infirmier etp - 0,5 IPRP etp
3 500 salariés	- 1 médecin du travail etp - 1 secrétaire/ASST etp - Moins de 0,5 etp IPRP

Ci-dessous, le tableau de la situation prévisionnelle en fonction des recrutements envisagés :

	2022	2023	2024	2025	2026
ETP Médecins	21.65	18.65	16.65	16.65	16.65
ETP IDEST	11.77	12.50	13.50	14.50	14.50
ETP IPRP	7	7	7	7	7
ETP AM	18	18	18	18	18
ETP ASST	1	2	2	2	2
Effectif	79000	79000	79000	79000	79000
Effectif/médecin	3649	4236	4745	4745	4745

Prévisionnel des embauches :

- 2022 : embauche d'1 ETP Psychologue du Travail
- 2^{ème} semestre 2022 : diminution d'1 ETP de l'effectif infirmier = recrutement acté d'1 ETP IDEST
- 2^{ème} semestre 2022 : diminution d'1 ETP AM : recrutement acté d'1 ETP AM
- 2023 : diminution de 4 ETP médecin = recrutement acté d'un collaborateur médecin de 0.9 ETP + recrutement médecins si opportunité
- 2023 : diminution temps de travail d'1 IDEST = recrutement d'1 ETP IDEST
- 2023 : départ à la retraite d'ETP AM = 1 ETP AM à recruter
- 2023 : transition d'1 ETP AM en ASST = 1 ETP ASST à recruter
- 2024 : diminution de l'effectif des médecins de 4 ETP = 2 médecins + 1 IDEST à recruter

- 2024 : diminution d'1 ETP IPRP = 1 ETP IPRP à recruter
- 2025/2026 : 1 IDEST ETP à embaucher/an

Le service assurera les recrutements en fonction des évolutions non programmées.

4. Stratégie d'embauches à l'horizon 2026

Définir une stratégie d'embauches pour :

- Les psychologues du Travail,
- Les médecins du Travail,
- Les IDEST diplômées

5. Gestion des compétences « métiers »

- Développement des compétences des AM en ASST après analyse des besoins « effectif/équipe pluridisciplinaire » pour l'APST68
- Embauche d'une psychologue du travail = définir le temps de travail
- Evaluation/Développement des compétences « métiers » pour certains salariés :
 - Chargé de communication
 - Informaticien Webmaster

Conclusion

L'ensemble de la démarche de projet de service a permis de développer un esprit de cohésion et de coopération au sein du service.

Cette élaboration résolument collective a été possible par un engagement de l'ensemble des personnes du service et des acteurs de la pluridisciplinarité. Elle a permis de coordonner les moyens dans le cadre d'une dynamique d'évolution des métiers.

Si cette approche éminemment constructive permet de reconnaître des priorités et des feuilles de route, elle ne doit pas dans l'esprit des acteurs occulter les réponses nécessaires aux urgences des salariés et des entreprises adhérentes qui ne manqueront pas de se présenter.

Au delà de cette approche stratégique et opérationnelle, cette co-construction a aussi pour ambition de simplifier les tâches, et de développer une nouvelle efficacité pour les équipes au travers d'une approche encore plus mutualisée entre les différents centres et en lien avec les partenaires.

La mise en œuvre sera associée à un processus de suivi et de communication auprès de l'ensemble des équipes, afin que la dynamique d'ensemble puisse continuer de se développer pour les cinq années à venir, au service de la santé au travail des salariés et de la prévention auxquelles les entreprises adhérentes aspirent.

Abréviations

AS	Assistante Sociale
ASST	Assistante service santé au travail
AM	Assistante médicale
ARS	Agence régionale de santé
CA	Conseil d'Administration
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CM	Centre Médical
CMR	Cancérogène Mutagène Reprotoxique
CMT	Commission Médico-Technique
COPILE	Comité de pilotage
CPS	Cellule Psychosociale
CRM	Centre de Réadaptation de Mulhouse
DREETS	Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des solidarités
DMP	Dossier Médical Personnalisé
DU	Document unique
EI	Entretien Infirmier
ETP	Equivalent temps plein
FE	Fiche d'entreprise
FDS	Fiche de donnée de sécurité
HAS	Haute autorité de santé
INVS	Institut national de santé
IPRP	Intervenant en Prévention des Risques Professionnels
IST	Infirmier en Santé au Travail
MC	Médecin coordinateur
MT	Médecin du Travail
OPPBTP	Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et Travaux Publics
PME	Petite et moyenne entreprise
PDP	Prévention de la désinsertion professionnelle
PRST	Plan régional de santé au travail
RPS	Risques Psycho-Sociaux
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SAMETH	Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
S.D.	Secrétaire de direction
S.G.	Secrétaire général
S.I.S.T.	Service inter-entreprises Santé au Travail
S.P.S.T.I.	Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises
S.S.T.	Service de Santé au Travail
TMS	Troubles Musculo-Squelettiques
TPE	Très Petite Entreprise
TT	Travailleur temporaire
VM	Visite médicale