

## PROJET DE SERVICE

2019-2023

### 1- ELEMENT DE CONTEXTE

Véritablement créé par la Loi de 1946, la notion de médecine du travail a fortement évolué ces 20 dernières années.

Les réformes de 2002 et 2004 ont aussi contribué à faire entrer une véritable culture de la promotion de la santé en milieu du travail.

La Loi du 20 juillet 2011 et ses décrets d'application de 2012 ont également procédé à une réforme globale des services de santé au travail en instituant notamment la notion d'équipes pluridisciplinaires. Ce sont ces textes qui définiront pour la première fois les missions des services (cf. art L 4622.2 du code du travail).

Celles-ci sont en nombre de 4 :

- Coordonner des actions en milieu du travail
- Assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs
- Conseiller les employeurs, leurs salariés
- Assurer traçabilité et veille sanitaire.

Ce sont également ces textes qui ont instauré la notion de contrat pluriannuel d'objectif et moyens, signé avec l'Etat et les organismes de sécurité sociale et l'obligation d'élaborer en interne des projets de services pluriannuels.

Ce projet de service définit, selon les termes de l'article L4622-14 du code du travail, les priorités d'actions du service.

Il revient aussi à la Commission Médico Technique du service de l'élaborer pour le présenter ensuite au vote du Conseil d'Administration.

C'est bien dans ce contexte qu'Ardennes Santé travail a adopté en 2013 pour une durée de 5 ans un premier projet de service.

Il visait au total 4 axes de travail :

- l'amélioration de notre organisation interne
- une meilleure connaissance de nos adhérents
- l'améliorer la communication et la connaissance d'AST08
- le renforcement de nos missions

Ce sont au total 21 fiches actions qui ont été écrites.

Il reviendra dans la suite d'en faire le bilan et d'en tirer les enseignements.

## 2- LES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE DEPARTEMENT DES ARDENNES

Le programme d'actions en santé travail doit pouvoir s'appuyer sur une bonne connaissance de la réalité locale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Ces données sont issues des statistiques CARSAT Nord Est :

### 2-1 : les accidents du travail

En premier lieu, il convient de savoir que le département des Ardennes concentre 9.3 % des effectifs de la circonscription de la CARSAT Nord Est (Grand Est moins l'Alsace).

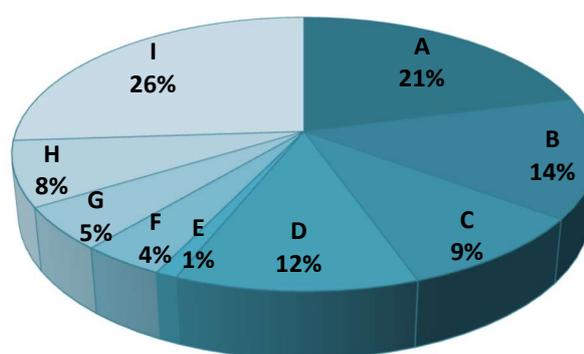
Il représente cependant 9.9 % des accidents du travail avec un arrêt du même périmètre.

Année	2013	2014	2015	2016	2017	Evolution 2017-2016
<b>Accidents du travail avec arrêt</b>	2 220	2 214	2 217	2 260	2 234	-1,2%
<b>Nb de jours IJ</b>	159 808	157 120	171 642	177 582	177 172	-0,2%
<i>IJ Moyen</i>	72	71	77	79	79	0,9%
<b>Accidents du travail avec IP</b>	183	149	154	171	167	-2,3%
<b>Accidents du travail mortels</b>	1	4	3	4	5	25,0%
<b>Total taux IP</b>	1 533	1 811	1 396	1 865	2 150	15,3%
<i>IP moyen</i>	8	12	9	11	13	18,0%

A noter toutefois que, si les Ardennes représentant 9.9% des AT de la CARSAT, elles représentent en revanche 14% des AT avec incapacité permanente et 5 des 20 décès survenus dans la circonscription en 2017.

Tableau : les AT avec arrêt par secteur d'activité

<b>A - Métallurgie</b>	468
<b>B - Bâtiments et Travaux Publics</b>	317
<b>C - Transports, EGE, Livre, Communication</b>	211
<b>D - Alimentation</b>	258
<b>E - Chimie, caoutchouc, plasturgie</b>	23
<b>F - Bois, Ameublement, Papier-carton, Textiles, Vêtement, Cuirs et Peaux</b>	89
<b>G - Commerce</b>	114
<b>H - Activité de Service I (banque, assurance,...)</b>	172
<b>I - Activité de Service II et Travail Temporaire</b>	582

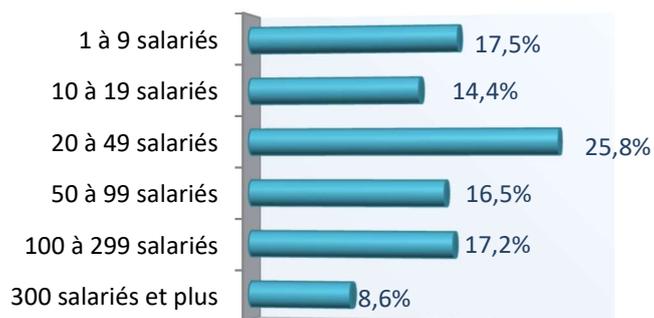


On peut ainsi constater que le secteur du service et du travail temporaire occupe la 1<sup>ère</sup> place (582 AT) suivi par la métallurgie (468) et le secteur du BTP (317).

Par comparaison avec le reste du territoire, on s'aperçoit que dans les Ardennes le secteur de la métallurgie représente 21 % des AT avec arrêt alors que ce taux n'est que de 11% au niveau CARSAT.

Hormis le transport et l'alimentation, les autres secteurs sont quant à eux comparables.

Relativement à la taille des entreprises concernées par les AT avec arrêt :



On s'aperçoit qu'une très large majorité (57.7%) est survenue dans les entreprises de moins de 50 salariés. Mais c'est sur la tranche de 20 à 49 salariés que l'on peut observer 26% d'AT avec arrêt sur un effectif ne représentant que 18 % des effectifs ardennais.

Les principales circonstances des AT avec arrêts :



On constate que 84% des AT avec arrêts ont pour principales causes les manutentions manuelles, les chutes (plain-pied ou hauteur) et l'outillage à main. Ce taux est de 76% au niveau de la CARSAT.

- Principalement dans la métallurgie et le BTP et le secteur comprenant le travail temporaire.
- Dans les entreprises de 20 à 49 salariés (plus d' ¼ des AT)
- Surtout dû à des questions de manutentions manuelles (mouvement du corps avec contrainte)

## 2-2 : les maladies professionnelles

La notion de maladie professionnelle s'entend par maladie intégrée à un tableau de la sécurité sociale ou après une reconnaissance particulière.

La situation sur le département des Ardennes :

Année	2013	2014	2015	2016	2017	Evolution 2017-2016
<b>MP Indemnisées</b>	176	167	139	167	183	9,6%
<b>Nb de jours IJ</b>	35 039	34 762	38 424	43 323	42 506	-1,9%
<i>IJ Moyen</i>	199	208	276	259	232	-10,5%
<b>MP avec IP</b>	90	92	73	73	117	60,3%
<b>MP Mortelles</b>	4	2	-	2	1	-50,0%
<b>Total taux IP</b>	1 832	1 193	823	987	1 829	85,3%
<i>IP Moyen</i>	20	13	11	14	16	15,6%

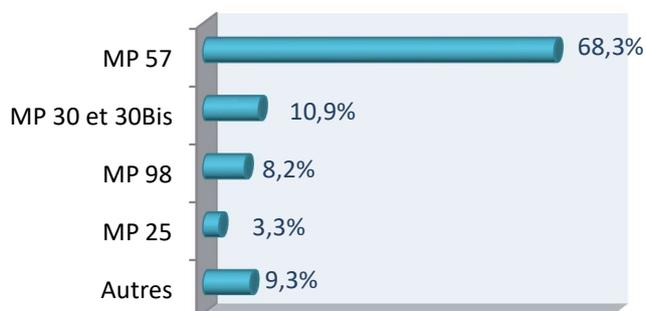
Le nombre de maladies professionnelles indemnisées qui est de 183 pour les Ardennes soit 9.2% des MP de la région CARSAT (1975) semble cohérent avec la population salariée (9.3%).

On constate cependant un taux légèrement supérieur pour les M.P avec incapacités permanentes (10.1% soit 117 dans les Ardennes contre 1154 pour la région CARSAT).

En terme de secteur d'activité, c'est toujours sans surprise que le secteur de la métallurgie (qui représente 20% de l'effectif salariés Ardennais) arrive en tête avec 70 MP reconnues sur les 183. A suivre ensuite le secteur du service et travail temporaire puis le BTP.

Le même secteur de la métallurgie représente également 44% des MP ayant entraîné une incapacité permanente, suivi de loin par le BTP (15%).

Quelles sont les pathologies les plus fréquentes dans les Ardennes ?



57 Affections périarticulaires	125
30 et 30Bis Amiante	20
98 Affections chroniques du rachis lombaire	15
25 Silicose	6
Autres	17

Il s'agit sans surprise des troubles musculo-squelettiques qui représente 68.3% des MP (ce chiffre atteint 87% au niveau de la CARSAT). La seconde affectation concerne la reconnaissance des pathologies liées à l'amiante (tableau 30 et 30 bis) pour 11%.

Les accidents de trajets quant à eux représentent 175 évènements dans les Ardennes (soit 7.9 % des accidents survenus dans le ressort de la CARSAT).

A noter que 38% de ces accidents concernent notamment le secteur du travail temporaire.

### 3- LES DYNAMIQUES DE PREVENTION DES ACTEURS

#### 3-1 : les organisations professionnelles et syndicales de salariés et d'employeurs

Présents depuis la création d'Ardennes Santé Travail à la fin 2009, les partenaires sociaux participent régulièrement à sa gestion. Leur implication a d'ailleurs été amplifiée par la Loi du 30 juillet 2011 et l'arrivée d'un trésorier et d'un président de Commission de Contrôle issus du collège des représentants des salariés.

La formation des membres de la Commission de Contrôle, et la volonté commune d'y associer l'ensemble du Conseil d'Administration a été l'occasion de sensibiliser chacun à l'importance de l'équipe en matière de prévention des risques professionnels.

Il reste maintenant à convaincre les acteurs de branches professionnelles à co-agir avec nous sur ces questions.

#### 3-2 : la DIRECCTE Grand Est

Les relations avec la DIRECCTE et ses représentants, en particulier le médecin inspecteur régional, permettent au service de réaliser un travail répondant à nos obligations réglementaires.

L'agrément du service, suite à la visite administrative, a été renouvelé pour une période de 5 années en septembre 2016 sans observation particulière.

Des contacts sont parfois établis avec les représentants de l'Unité Territoriale Ardennes et favorisent ainsi un partage d'information.

Enfin, il est à noter que le Directeur du service a été nommé au Comité Régional d'Orientation des Coordonnateurs de travail du Grand Est au titre de personnalités qualifiées.

#### 3-3 : la CARSAT

Co-signataire du Contrat Pluriannuel d'Objectif et de Moyens avec l'état et le Service, la CARSAT participe régulièrement aux travaux de prévention et aux missions du service.

Sur le précédent projet de service, la question du risque chimique dans les garages, des fumées de soudage ainsi que les débuts de l'outil TMS-PRO avait notamment été traitée.

Un travail important est également mis en œuvre au niveau de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle avec l'accueil dans nos locaux et la participation d'un médecin du travail aux réunions d'information collectives de salariés en arrêt de travail depuis plus de 2 mois.

Une convention de collaboration sur les priorités définie par la convention d'objectifs et de gestion est également en cours d'élaboration.

Deux thématiques sont ciblées :

- L'usage de l'outil TMS Pro
- Le risque chimique avec Risques Chimiques Pro.

Une collaboration de proximité avec les personnels du service prévention est tout aussi effective sur le terrain.

### 3-4 : l'OPPBP Grand Est

Co-signature d'une convention quadripartite avec l'Etat et la CARSAT, l'OPPBT et Ardennes Santé Travail collabore efficacement dans le domaine de la prévention des risques professionnels dans les entreprises du secteur.

Un nombre important d'actions ont été menées tant dans le domaine de la formation (DU, risque amiante, chute,...) que dans les actions d'information à destination des employeurs (plusieurs conférences organisées à ce jour).

Le comité de pilotage de cette convention se réunit d'ailleurs régulièrement.

A noter qu'un personnel du service pluridisciplinaire est spécialisé sur ce secteur d'activité, titulaire d'une licence-pro délivrée par la CRAM et l'OPPBT.

#### 4- LE PANORAMA DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL DU GRAND EST

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la nouvelle région administrative Grand Est a intégré les territoires de Lorraine et Champagne-Ardenne (circonscription CARSAT Nord Est moins la Moselle) et l'Alsace (CARSAT Alsace-Moselle).



La région compte donc 23 SSTI qui suivent 1 289 735 salariés répartis dans 111 065 entreprises.

	Nombre d'entreprises suivies	Dont par taille d'entreprises			
		Moins de 10 salariés	10 à 50	50 à 200	Plus de 200
<b>Alsace</b>	39 397	31 407 (79,7%)	6 455 (16,4%)	1 293 (3,3%)	242 (0,6%)
<b>Champagne-Ardenne</b>	28 911	23 562 (81,6%)	4 361 (15,1%)	895 (3,1%)	93 (0,3%)
<b>Lorraine</b>	42 757	33 590 (78,5%)	7 534 (17,6%)	1 368 (3,2%)	265 (0,6%)
<b>TOTAL Grand Est</b>	<b>111 065</b>	<b>88 559 (79,8%)</b>	<b>18 350 (16,5%)</b>	<b>3 556 (3,2%)</b>	<b>600 (0,5%)</b>

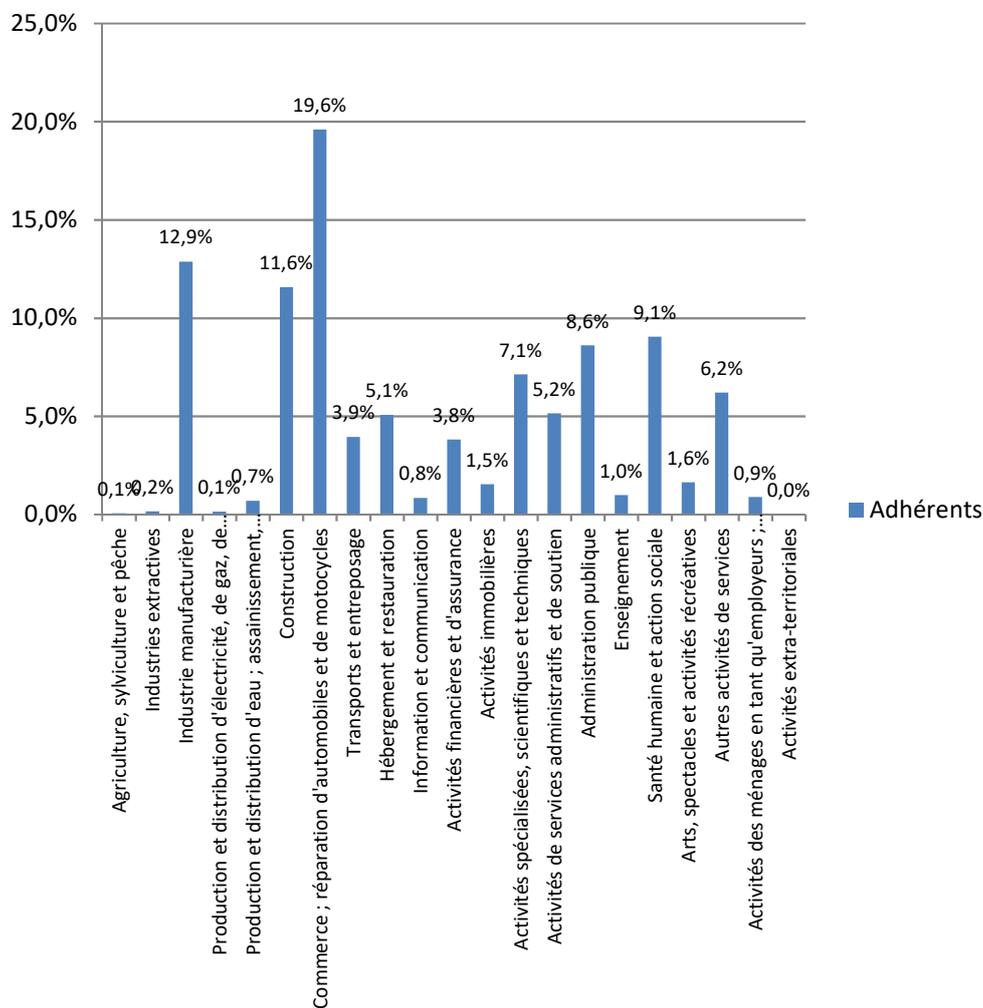
	Salariés suivis hors intérim et FP	Intérim	Fonction publique	TOTAL
<b>Alsace</b>	448 803	29 008	17 194	495 005
<b>Champagne-Ardenne</b>	284 113	17 830	13 571	315 514
<b>Lorraine</b>	422 918	24 904	31 394	479 216
<b>TOTAL Grand Est</b>	<b>1 155 834</b>	<b>71 742</b>	<b>62 159</b>	<b>1 289 735</b>

Les salariés relevant du travail temporaire représentent une part équivalente à 5.6% de salariés suivis.

## 5-LES ADHERENTS D'ARDENNES SANTE TRAVAIL

### 5-1 : Les adhérents

(Source : étude code APE connu des entreprises adhérentes)



En nombre d'adhérents, c'est le secteur du commerce qui arrive en tête, représentant 19.6% de l'ensemble des adhérents, suivis par l'industrie manufacturière (12.9%) et le secteur du BTP (11.6 %).

Il est cependant à noter qu'au regard des données du premier PDS (année 2002), le service a perdu 236 adhérents. Les pertes les plus importantes se situent dans le bâtiment et le commerce, et le secteur ayant gagné des adhérents se trouve être celui de la santé et de l'action sociale (résidences pour personnes âgées).

La répartition du secteur industriel est également intéressante car très diversifiée au niveau des codes APE.

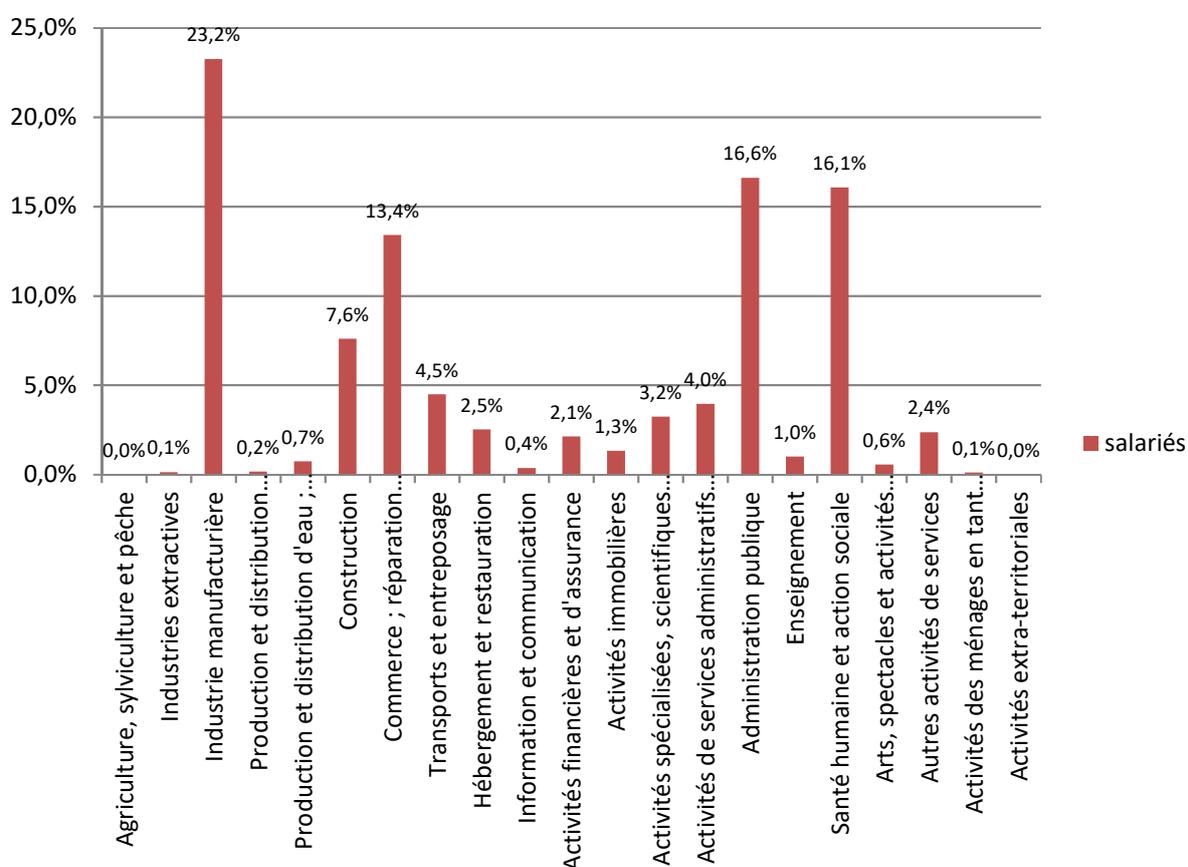
section C détail	Nb adhérents	en % du total
<b>Total alimentaire</b>	<b>163</b>	<b>26,0%</b>
Total habillement textile	12	1,9%
Total bois papier carton	28	4,5%
Total impression	6	1,0%
Total chimie plastique produits minéraux	52	8,3%
<b>Total fonderie sidérurgie estampage</b>	<b>210</b>	<b>33,5%</b>
Total fabrication électrique	19	3,0%
Total fabrication machines et matériels	38	6,1%
<b>Total fabrication installation réparation machines et équipements</b>	<b>99</b>	<b>15,8%</b>
Total général	627	

Comme attendu, compte tenu de la typologie du département des Ardennes, le secteur fonderie, sidérurgie et estampage qui représente le tiers du secteur avec 210 adhérents sur 627, arrive ensuite le secteur alimentaire (26%). Cette répartition est globalement similaire à celle de 2012.

Enfin la répartition des adhérents en fonction de leur nombre de salariés est conforme aux données régionales et nationales avec 82% des adhérents comptant moins de 10 salariés.

5-2 : Les effectifs salariés des adhérents.

(Source déclaration annuelle 2018 des entreprises adhérentes)



Plus de 23% des effectifs sont concentrés sur le secteur de l'industrie manufacturière (13 303 salariés). Arrivent ensuite les secteurs de l'administration publique et de la santé humaine (avec 16% et plus de 9 salariés chacun).

Le bâtiment (3 secteurs en nombre d'adhérent) ne représente pour sa part que 7.6% des salariés (contre plus de 20% en 2012).

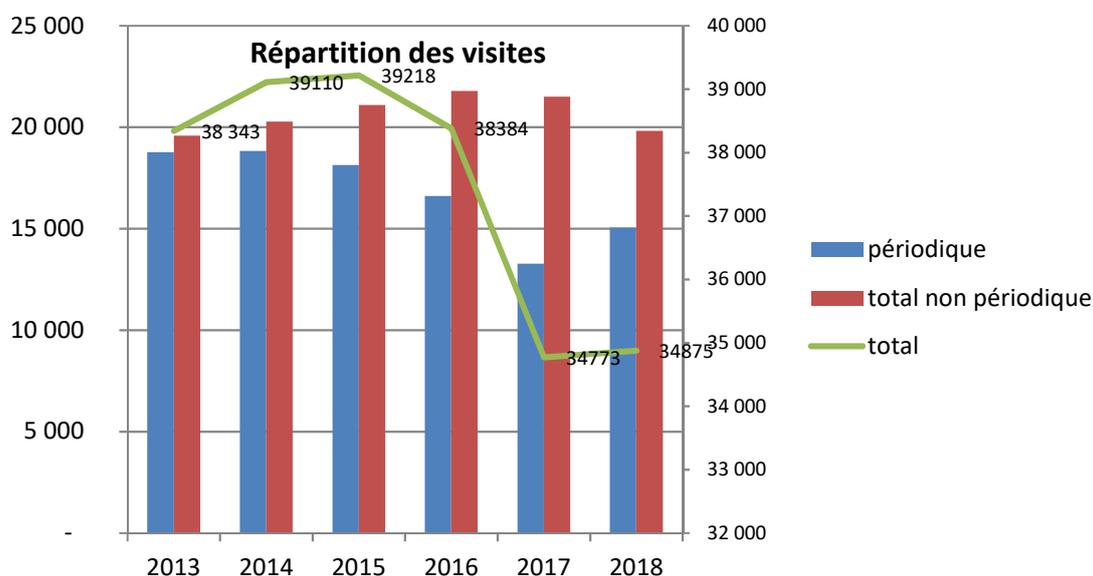
Le détail du secteur de l'industrie manufacturière laisse également apparaître que 35% des effectifs du secteur sont concentrés dans la fonderie métallurgique-estampage.

section C (industrie manufacturière) détail	total	en % du total	%SIR
Total alimentaire	1322	9,9%	1,8%
Total habillement textile	1118	8,4%	3,2%
Total bois papier carton	679	5,1%	2,1%
Total impression	69	0,5%	0,0%
Total chimie plastique produits minéraux	1229	9,2%	4,0%
<b>Total fonderie sidérurgie estampage</b>	<b>4655</b>	<b>35,0%</b>	<b>15,6%</b>
Total fabrication électrique	1956	14,7%	8,5%
Total fabrication machines et matériels	1507	11,3%	5,1%
Total fabrication installation réparation machines et équipements	768	5,8%	1,4%
Total général	13303		

En terme de surveillance médicale, si on excepte les données relatives aux salariés intervenant dans les installations nucléaires de base (DATR), c'est encore dans le secteur industriel que l'on rencontre le plus de salariés classés en suivi individuel renforcé (près de 42%). Le secteur du BTP est également important (plus de 37% des salariés classés en SIR).

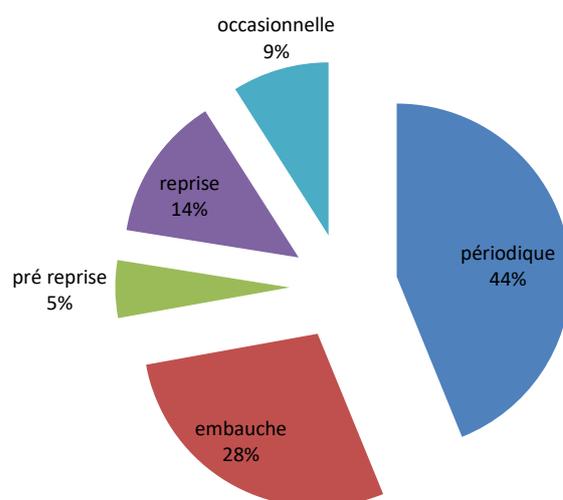
5-3 : l'activité du suivi individuel des salariés.

(Source : rapport médical 2018 du service)



La tendance précédemment observée de baisse du nombre de visites périodiques par rapport au nombre d'autres visites (reprise, embauche, ....) s'accroît. A noter toutefois que 2018 se caractérise par une légère augmentation des visites dites périodiques à mettre en lien avec la mise en œuvre des visites d'information et de prévention sur cette année.

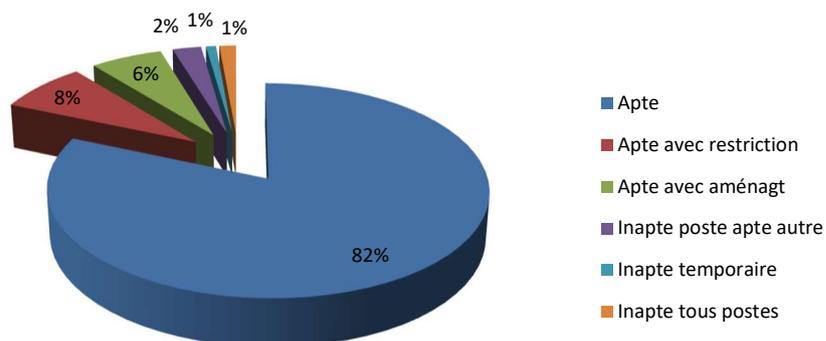
### Répartition des visites médicales par type



En terme de répartition, il faut constater que les visites d'embauche (intérimaires compris) représentent 28% des visites totales et les visites de pré-reprise arrivent au niveau de 5%. Elles ne représentaient que 3.23 % des visites en 2012.

Relativement aux conclusions médicales, on observe que les avis d'aptitude sans réserve représentent 82% des 13 000 avis émis (depuis le 1/01/2017, seules les visites des salariés classés en SIR se concluent par un avis) contre 86% en 2012.

Les avis à restriction et/ou aménagement de poste sont à 14% (contre 9% en 2012) et les inaptitudes restent approximativement 4% des avis exprimés par les médecins du travail.



#### 5-4 : les actions pluridisciplinaires

Suite au premier projet de service, un tableau des recueils des indicateurs des actions menées par l'équipe technique pluridisciplinaire a été mis en place.

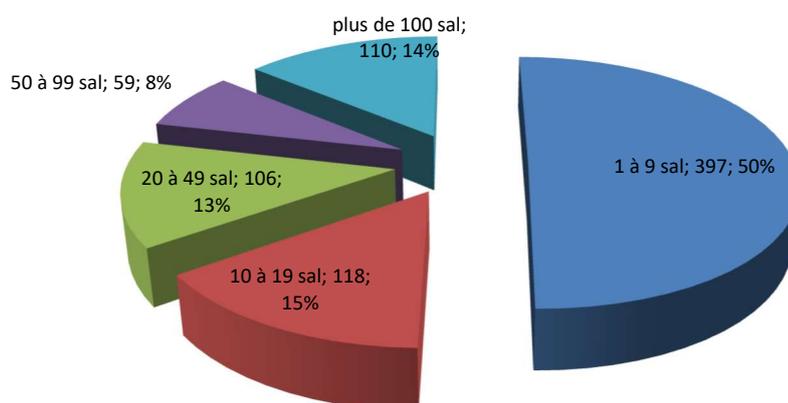
Pour l'année 2018, on répertorie 884 actions réparties en 6 catégories. On notera d'ailleurs que 69% des actions ont été menées au titre de l'accompagnement direct de nos adhérents dans leurs démarches de prévention.

Tableau 5.3-4

	Total	%		
<b>Evaluation des facteurs de pénibilité</b>	<b>46</b>			
Bruit	28	61%		
Vibrations	9	20%		
Prélèvements atmosphériques	1	2%		
Température	0	0%		
Cardiofréquence-métrie	1	2%		
Luxmétrie	7	15%		
Animation groupe de travail Pénibilité	0	0%		
Participation groupe de travail Pénibilité	0	0%		
Sensibilisations (Bruit, vibrations, ...)	0	0%		
<b>Sous total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>		
<b>Ergonomie</b>	<b>155</b>			
Etude de poste dans le cadre de la vérification d'aptitude	19	12%		
Etude de poste travail sur écran	74	48%		
Etude de poste dans le cadre de la PDP	18	12%		
Etude de poste - Amélioration des conditions de travail	38	25%		
Conception de poste	4	3%		
Sensibilisations	2	1%		
Animation groupe de travail Ergonomie	0	0%		
Participation groupe de travail Ergonomie	0	0%		
<b>Sous total</b>	<b>155</b>	<b>100%</b>		
<b>Toxicologie</b>	<b>87</b>			
Etude de poste dans le cadre de la vérification d'aptitude	1	1%		
Analyse de FDS	45	52%		
Etude de poste lié au risque chimique	23	26%		
Evaluation Risque Chimique	1	1%		
Sensibilisations	14	16%		
Animation groupe de travail Risque chimique	1	1%		
Participation groupe de travail Risque chimique	2	2%		
<b>Sous total</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>		
<b>RPS</b>	<b>27</b>			
Debriefing collectif	2	7%		
Médiation	12	44%		
Sensibilisations	8	30%		
Evaluation RPS	3	11%		
Animation groupe de travail RPS	2	7%		
Participation groupe de travail RPS	0			
<b>Sous total</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>		
<b>Entretiens individuels</b>	<b>416</b>			
<b>Accompagnements adhérents</b>	<b>554</b>			
Aide à la rédaction DUER	Adh - 6 mois	< 10 salariés	47	8%
		≥ 10 salariés	4	1%
	Adh + 6 mois	< 10 salariés	58	10%
		≥ 10 salariés	16	3%

Fiche d'entreprise	Adh - 6 mois	< 10 salariés	80	14%
		≥ 10 salariés	11	2%
	Adh + 6 mois	< 10 salariés	112	20%
		≥ 10 salariés	93	17%
Présentation du service			76	14%
Participation CHSCT			2	0%
Sensibilisations autres (DU, Hygiène, addictions, ...)			0	0%
Visite d'entreprise			21	4%
Conseils - Renseignements - Rencontre employeurs			34	6%
<b>Sous total</b>			<b>554</b>	<b>100%</b>
<b>Action conjointe partenaire extérieur</b>			<b>15</b>	
CARSAT - CPAM			0	
OPPBPTP			15	100%
DIRECCTE			0	
Autres			0	
<b>Sous total</b>			<b>15</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL</b>			<b>884</b>	<b>100%</b>

Enfin il est à noter que conformément aux objectifs du projet de service, la moitié des actions ont été menées dans les entreprises de moins de 10 salariés.



## 6.1 Les principes directeurs

Ce projet s'efforce de répondre au mieux aux contraintes internes et externes, parfois contradictoires, qui pèsent sur l'organisation et le fonctionnement d'Ardennes Santé Travail. Par définition, c'est un exercice particulièrement difficile qui n'a pas cherché à bâtir un consensus inaccessible mais qui repose sur la responsabilité de chacun devant l'évolution du système de prévention ; un exercice qui n'a pas cherché à tout prévoir, ni à figer des orientations mais qui sera ouvert aux compléments et aux ajustements qui s'avèreraient utiles et nécessaires ; un exercice qui ne se veut pas dogmatique mais qui propose des choix et des orientations dont la mise en œuvre saura ménager l'écoute et le pragmatisme nécessaires.

## **6.2 Un projet centré sur les besoins de prévention**

La démarche mise en œuvre permet de porter les actions nécessaires pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles dans leur globalité, en tenant compte de tous les éléments internes et externes constituant une situation de travail et de leurs interrelations.

Elle comporte trois volets :

- Connaître le milieu de travail et identifier les risques associés aux activités de travail.
- Intervenir et prendre des mesures préventives.
- Evaluer l'efficacité de ces mesures et apporter les correctifs nécessaires.

La prise en compte des objectifs du PRST 3 permet aussi de mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

## **6.3 Une démarche prospective, stratégique et participative**

Le projet de service est lié non seulement à la vie du service mais aussi à son évolution. Il souligne la philosophie et la recherche de sens dans nos actions. Il est à la fois projet en termes d'anticipation, de projection mais aussi un guide pour l'ensemble des équipes impliquées dans le suivi des entreprises adhérentes et de leurs salariés.

Le projet de service permet de poser les principes d'action, les orientations stratégiques pour les cinq ans à venir, les repères qui permettent d'être réactifs quand des changements extérieurs interviennent.

La démarche de projet de service repose sur une réflexion prospective qui s'attache à analyser sa situation actuelle et les évolutions futures de son environnement.

A partir de ce diagnostic, le projet s'appuie sur une vision stratégique : il nécessite la formulation de choix d'actions.

Cette démarche, déclinée en actions identifiables, implique la participation de tous les acteurs du service.

## **6.4 Une rationalisation de l'organisation interne**

Le projet de service doit aussi tenir compte avec réalisme des compétences, emplois et ressources dont il dispose pour mettre en œuvre ses objectifs.

## **6.5 Le bilan du projet de service 2013-2018**

Adopté en 2013 pour une durée de 5 années, le PDS 1<sup>ère</sup> génération s'est orienté sur 4 axes. Il convient d'en étudier le bilan :

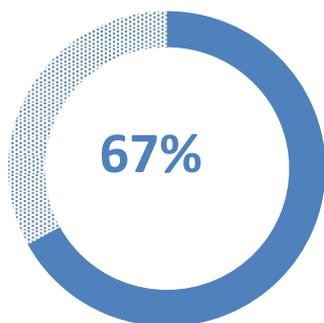
## AXE I : AMELIORATION DE NOTRE ORGANISATION INTERNE

### 4 fiches projets

4 fiches projets clôturées

1 fiche projet en cours

1 fiche projet non retenue



### Mise en place de l'équipe pluridisciplinaire (FP.I.1)

*Protocole d'intervention, pôle juridique partagé*

### Entretiens infirmiers (FP.I.2)

*Protocole infirmier, expérimentation*

### Poursuite de la Démarche de Progrès en santé (FP.I.3) (non retenue)

### Optimisation du système informatique (FP.I.4) (en cours)

*Fiabilisation du système, nouveau logiciel,*

## AXE II : MIEUX CONNAITRE NOS ADHERENTS

### 7 fiches projets

6 fiches projets clôturées

1 fiche projet non débutée



#### Sous-actions non retenues :

Mise en place d'un dossier médical d'exposition et amélioration de la traçabilité des expositions (FP.II.7.1)

Evaluation collective des besoins de nos adhérents par enquête (FP.II.8)

### Connaissance des expo. prof. (FP.II.7.1)

*Nouvelle fiche d'entreprise, action « Fumées de soudage », Action « Garage »*

### Connaissance des expo. prof. - Pénibilité (FP.II.7.2)

*Aide à l'évaluation, guide et plaquettes Pénibilité*

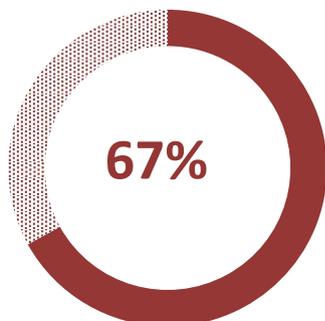
### Evaluation des besoins de nos adhérents (FP.II.8)

*Accueil des nouveaux adhérents*

## AXE III : AMELIORER LA COMMUNICATION ET LA CONNAISSANCE D'AST08

### 3 fiches projets

- 2 fiches projets clôturées
- 1 fiche projet non retenue

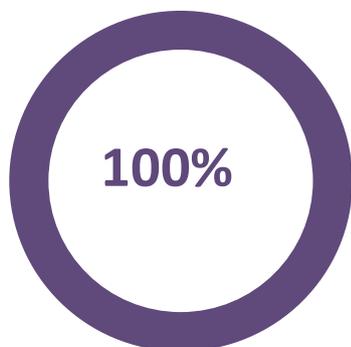


### Fiches projet

- ✓ **Communication auprès des adhérents (FP.III.13)**  
*Edition/MAJ de nouvelles plaquettes d'information, refonte du dossier d'adhésion, affichage dynamique, e-mailing...*
- ✓ **Communication auprès de nos partenaires institutionnels, des branches professionnels et des entreprises (FP.III.14)**  
*Multiplication des échanges, réseau juridique avec certaines branches professionnelles, réunions d'information en partenariat avec la CARSAT...*
- ✗ **Mise en place d'un portail internet régional commun (FP.II.11) (non retenue)**

## AXE IV : RENFORCEMENT DE CERTAINES MISSIONS D'AST08

### 5 fiches projets clôturées



### Fiches projet

- Prévention de la désinsertion professionnelle (FP.IV.16)**  
*Réunions « Info Coll' » et « Rebondir » de la CARSAT*
- Prévention primaire en matière d'addictions (FP.IV.17.1)**  
*Sensibilisations, Réseau ADDICA*
- Prévention primaire en matière de TMS (FP.IV.17.2)**  
*Sensibilisations, Etudes de poste*
- Prévention primaire en matière de RPS (FP.IV.17.3)**  
*Observatoire des risques psychosociaux dans les Ardennes*
- 6. Collaboration avec l'OPPBTP (FP.IV.17.4)**  
*Ateliers « Document Unique », « Pénibilité », « Risque*

#### Sous-actions non retenues :

- Repérage des travailleurs handicapés en activité (FP.IV.16)
- Aide à l'élaboration d'indicateurs adaptés dans les entreprises pour prévenir les addictions (FP.IV.17.1)
- Mise en place d'indicateurs de santé permettant de dépister et d'évaluer le risque TMS (FP.IV.17.2)

## 6.6 La méthodologie et les étapes d'élaboration du projet de service

Réalisé en concertation avec l'ensemble des personnels sous le pilotage et l'animation de la CMT d'Ardennes Santé Travail et adopté pour 5 ans (2013– 2018) par le Conseil d'Administration, ce projet de service définit les priorités de prévention et / ou d'organisation et les objectifs qui en découlent.

### 6.6.1 Le pilotage et le travail en groupe

La construction du projet de service d'Ardennes Santé Travail a été menée en plusieurs phases :

- Une réunion de la CMT sur les enjeux du projet de service et le choix de la méthode de travail à adopter pour bâtir le document ;
- Une journée de réflexion ouverte aux volontaires du service (l'ensemble des métiers du service et des secteurs géographiques ont été représentés) ;
- Une réunion de CMT a permis d'analyser les résultats de la journée, de déterminer les axes du projet et les fiches actions à rédiger ;
- Une présentation aux personnels présents à la journée de réflexion des résultats et du « projet » de projet de service ;
- La présentation au Conseil d'administration ;
- L'envoi à la DIRECCTE.

### 6.6.2 Le diagnostic

À travers ce diagnostic, Ardennes Santé Travail a pu objectiver la situation en année N : les points forts à consolider, les axes d'amélioration à programmer, les arbitrages à réaliser, etc., sachant que les moyens seront parfois contraints.

Pour conduire ce diagnostic, le service a adopté la méthode d'analyse S.W.O.T. (Strengths – Weaknesses – Opportunities – Threats) ou AFOM (Atouts – Faiblesses – Opportunités – Menaces). Il s'agit d'un outil d'analyse qui combine l'étude des forces et des faiblesses d'une organisation avec celle des opportunités et des menaces de son environnement, afin d'aider à la définition d'une stratégie de développement.

Cette méthode a permis de conduire la CMT à réfléchir l'organisation du Service pour satisfaire les ambitions du projet de service, à mener une analyse critique à propos de leurs objectifs et des soutiens qui leur seraient nécessaires et à identifier les stratégies qui maximisent le potentiel de forces et d'occasions et qui minimisent l'impact des faiblesses et des menaces.

La méthode SWOT, comme toute méthode participative, a favorisé l'appropriation des constats et des conclusions de la démarche par les participants. Par des discussions entre eux, elle a favorisé l'échange d'informations, la communication et la formation collective d'opinion. Elle a donné l'occasion aux participants d'exprimer leurs expériences, déceptions, espoirs et inquiétudes par rapport au projet.



## Axe I : Amélioration de notre organisation interne

### Fiche projet n° I

## Suivi de notre outil informatique

Projet de service  
2019 – 2023

Version au 23 oct. 2019

### Informations générales

**Contexte :**

- Changement du logiciel professionnel
- Nécessité d'une meilleure informatisation des dossiers médicaux
- Nécessité d'une traçabilité des expositions professionnelles
- Suivi post-professionnel

**Objectifs :**

- Suivi de l'installation et adaptation du nouveau logiciel au sein du service en globalité
- Sensibilisation et formation des utilisateurs
- Augmenter la saisie informatique des dossiers médicaux et de l'AMT
- Assurer l'accessibilité des documents de l'AMT à l'ensemble du service AST08

**Articulations avec les programmes nationaux ou régionaux :**

- Traçabilité des expositions professionnelles
- Tenue et renseignement du dossier médical

### Pilotage et partenaires

**Pilote :** Marie KRAÏEM

**Co-pilote :** Mickaël BEKAERT

**Membres du groupe de travail :**

- Corinne PINON
- Andréa GODET
- Juana BONNEFOY
- Béatrice HAMDAN
- Delphine PIERRE
- Maria FERREIRA

**Partenaire(s) externe(s) :**

- Trustteam (fournisseur du nouveau logiciel professionnel : Pulse© et Health@Work©)

**Lien avec autre FP :**

Non concerné

**Date de début de projet :** Mars 2019

**Date prévisionnelle de fin de projet :** mise en production avril-mai 2020, suivi jusque 2023

<b>Plan d'actions / Descriptif des actions prévues pour répondre aux objectifs</b>	
<b>Actions envisagées</b>	<b>Planning prévisionnel</b>
<b>1 Action 1 : Changement de logiciel professionnel</b>	<b>Juil. 2019 – Mai 2020</b>
1.1 <i>Travaux sur les thésaurus, tableaux de correspondance entre ancien et nouveau logiciel</i>	Juillet 2019
1.2 <i>Suivi des migrations, demande de correctifs</i>	Juillet 2019 - Mai 2020
1.3 <i>Mise en production</i>	Mai 2020
1.4 <i>Formation des utilisateurs par prestataires</i>	Janvier-février 2020
<b>2 Action 2 : Suivi et aide aux collègues par des utilisateurs confirmés au sein du service</b>	<b>Sept. 2019 – Mai 2021</b>
2.1 <i>Création d'un groupe utilisateurs « administrateurs » confirmés</i>	Septembre 2019
2.2 <i>Mise en place de réunions/formations en interne à la demande pour aider à la prise en main du logiciel</i>	A partir de mai 2020
2.3 <i>Réalisation de tutoriel courts et didactiques internes AST 08</i>	A partir de mai 2020
2.4 <i>Création d'un questionnaire de satisfaction à l'intention de tous les utilisateurs</i>	Janvier-Février 2020
2.5 <i>Diffusion du questionnaire de satisfaction et interprétation des résultats (3 phases)</i>	Mai 2020 (après formation) Nov. 2020 Mai 2021
<b>3 Action 3 : Mise en place du portail adhérent</b>	<b>Janv. – Déc. 2021</b>
3.1 <i>Développement du portail adhérent avec le prestataire</i>	2021
3.2 <i>Formation des utilisateurs et suivi</i>	1 <sup>er</sup> semestre 2021
3.3 <i>Communication aux adhérents</i>	2 <sup>nd</sup> semestre 2021

<b>Modalités de suivi et évaluation</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Questionnaire utilisateur, interprétation et restitution des résultats en réunions CMT, CA, médicale et secrétaire</li> <li>- Calendrier et compte-rendu de réunions</li> </ul>

	<b>Axe I : Amélioration de notre organisation interne</b>	<b>Projet de service 2019 – 2023</b> Version au 23 oct. 2019
	<b>Fiche projet n° II</b>  <b>Communication vers nos adhérents</b>	

<b>Informations générales</b>
-------------------------------

**Contexte :**  
Notre service et l'ensemble des services rendus ne sont pas suffisamment visible, connus et expliqués parmi nos adhérents.

**Objectifs :**  
Communication vers nos adhérents (notamment les TPE/PME) autour de nos missions et possibilités d'action dans le but de rendre transparent ce que l'on a fait, ce que l'on fait et ce que l'on est.  
Construire les outils nécessaires à cette communication.  
Diffuser les messages vers nos partenaires.  
Assurer l'actualisation des messages.

**Articulations avec les programmes nationaux ou régionaux :**  
En fonction des thématiques abordées (lien PRST, politiques publiques, contrat locaux de santé...)

<b>Pilotage et partenaires</b>
--------------------------------

<b>Pilote :</b> Sylvain Richet	<b>Co-pilote :</b> Alizée Petitmangin
--------------------------------	---------------------------------------

**Membres du groupe de travail :**

- Abygaëlle COGNAUT	- Delphine PIERRE
- Martine CANARD	- Alain Guillet

**Lien avec autre FP :**  
Non concerné

**Date de début de projet :** fin 2019

**Date prévisionnelle de fin de projet :** fin 2023

Plan d'actions / Descriptif des actions prévues pour répondre aux objectifs	
Actions envisagées	Planning prévisionnel
<b>1 Action 1 : Rénovation du site internet</b>	<b>Oct. 2019 – Déc. 2020</b>
1.1 <i>Rencontre de prestataires spécialisés - études proposition - choix</i>	4 <sup>ème</sup> trimestre 2019
1.2 <i>Etablissement d'une maquette et révision des contenus</i>	1 <sup>er</sup> semestre 2020
1.3 <i>Lien avec le portail du logiciel métier</i>	4 <sup>ème</sup> trimestre 2020
<b>2 Action 2 : Développer le système d'e-mailing</b>	<b>Déc. 2019 – Janv. 2020</b>
<i>En lien avec les services de Champagne-Ardenne impliqués dans la collaboration avec la Juriste, mettre en place une newsletter à vocation informative et juridique à destination de nos adhérents.</i>	
2.1 <i>Recherche d'un fournisseur et travail à la maquette, recueil du fichier destinataires</i>	Décembre 2019
2.2 <i>Lancement d'un exemplaire test</i>	Mi-janvier 2020
<b>3 Action 3 : Poursuivre et amplifier notre association aux évènements nationaux de promotion de la santé</b>	<b>Oct. 2020 – Déc. 2022</b>
<i>Dans le prolongement des travaux menés en 2018 et 2019 sur les journées de l'audition le tabagisme ou les rencontres Santé-Travail, un programme pourra être établi. Il constituera un lien fort avec la santé Publique.</i>	
3.1 <i>Recherche des évènements annuels de ce type et recherche des partenaires concernés.</i>	4 <sup>ème</sup> trimestre 2020
3.2 <i>Etablissement d'un calendrier et validation en CMT</i>	Janvier 2021
3.3 <i>Mettre en place en fonction des évènements retenus en CMT un groupe de travail en charge de la définition de notre participation.</i>	Fév. – Déc. 2021
3.4 <i>Bilan en fin d'année pour reconduction ou non</i>	Fin 2022
<b>4 Action 4 : Elaboration d'une plaquette de présentation « institutionnelle »</b>	<b>Juillet 2020 – Janv. 2023</b>
4.1 <i>Création d'un GT sur le contenu Maquettage et impression</i>	3 <sup>ème</sup> trimestre 2020
4.2 <i>Actualisation régulière</i>	Après parution des rapports annuels Janv. 2021 Janv. 2022 Janv. 2023
<b>5 Action 5 : Rencontres partenaires institutionnels</b>	<b>Sept. 2020</b>
<i>Provoquer des rencontres avec les partenaires de notre univers professionnels (employeurs, syndicats, organismes consulaires, ...) pour décrire notre activité et nos moyens et répondre à leurs attentes</i>	
5.1 <i>Etablissement d'une liste de contacts et lancement des propositions de rencontres</i>	Sept. 2020
5.2 <i>Etablissement d'un support de présentation et du calendrier</i>	Sept. 2020
<b>6 Action 6 : Assurer notre présence sur les</b>	<b>2019</b>

## **réseaux sociaux**

6.1 *Assurer l'actualisation et la régularité des messages diffusés sur Facebook et Twitter des messages passés en lien avec les actions 2 et le site internet*

2019

## **Modalités de suivi et évaluation**

- *Volumétrie de fréquentation du site*
- *Fréquence et analyse du suivi de la newsletter*
- *Nombre de participants aux réunions*
- *Nombre d'abonnés aux réseaux sociaux*
- *Nombre de plaquettes diffusées*

	<b>Axe I : Amélioration de notre organisation interne</b>	<b>Projet de service 2019 – 2023</b> Version au 23 oct. 2019
	<b>Fiche projet n° III</b>  <b>Organisation du système des ressources humaines à Charleville</b>	

Informations générales
<b>Contexte :</b> 
<b>Objectifs :</b> Amélioration de la collaboration en interne
<b>Articulations avec les programmes nationaux ou régionaux :</b> Non concerné

Pilotage et partenaires		
<b>Pilote :</b> Alexandra Wegiel	<b>Co-pilote :</b> Odile Mons	
<b>Membres du groupe de travail :</b>		
- Armanda PITET	- Brigitte MOZET	- Pierre DEMONCEAUX
- Delphine MARBEUHAN	- Isabelle ESPRIT	- Christelle SOLIGNAT
- Valérie CHRISTOPHE	- Cathy PERRON	- Rachel BENHASSINE
<b>Partenaire(s) externe(s) :</b> Non concerné		
<b>Lien avec autre FP :</b> Non concerné		
<b>Date de début de projet :</b> Octobre 2019		
<b>Date prévisionnelle de fin de projet :</b> 1 <sup>er</sup> trimestre 2021		

**Etape préparatoire :**

- 1<sup>ère</sup> réunion de travail le 3 juillet 2019 : Elaboration de la fiche projet
- 2<sup>ème</sup> réunion de travail le 09 octobre 2019 : Finalisation de la fiche projet

<b>Plan d'actions / Descriptif des actions prévues pour répondre aux objectifs</b>	
<b>Actions envisagées</b>	<b>Planning prévisionnel</b>
<b>1 Action 1 : Amélioration Travail</b>	<b>Oct. 2019 – Juin 2020</b>
1.1 Fiches de Postes à redéfinir pour chaque fonction : Reprendre les Fiches de postes existantes pour chaque fonction dans l'entreprise, les mettre à jour et les « créer » à défaut si celles-ci ne sont pas existantes et/ou en adéquation avec la convention collective. Ensuite les faire valider par le Direction	Oct. 2019 – Juin 2020
1.2 Formation du Personnel à l'utilisation de tous les appareils médicaux	Janv. 2020 – Juin 2020
<b>2 Action 2 : Protocole de Travail</b>	<b>Oct. 2020 – Mars 2021</b>
2.1 Protocole de Préparation de la visite médicale, élaborer une « fiche d'examens à établir » (selon le poste et selon la visite).	Octobre 2020
2.2 Protocole de Travail en cas de Remplacement au Planning : connaître la « Façon de faire » de chaque médecin (établir 1 livret) afin d'être opérationnel et prévoir 1 personne fixe quand arrêt ou congés	1 <sup>er</sup> trimestre 2021
<b>3 Action 3 : Communication</b>	<b>A définir</b>
3.1 Entretien annuel avec la Direction	Date à définir par la Direction

<b>Calendrier des réunions du groupe de travail</b>
- 1 <sup>ère</sup> réunion de travail le 3 juillet 2019 : Elaboration de la fiche projet
- 2 <sup>ème</sup> réunion de travail le 09 octobre 2019 : Finalisation de la fiche projet
-
-

<b>Modalités de suivi et évaluation</b>
- <i>Fiches de poste créées ou mises à jour</i>
- <i>Calendrier de formation du personnel aux appareils médicaux + liste de participants</i>
- <i>Protocoles de travail</i>
- <i>Calendrier des réunions du groupe de travail</i>



## Axe II : Renforcement de certains de nos missions

### Fiche projet n° IV

## Développement d'un accompagnement pédagogique autour de l'évaluation des risques en entreprise, principalement tourné vers les TPE

Projet de service  
2019 – 2023

Version au 23 oct. 2019

### Informations générales

#### Contexte :

AST08 constitue un acteur de prévention et de conseil auprès des entreprises adhérentes.

Les TPE sont encore les entreprises les moins informées sur la réglementation en santé au travail, ainsi que sur la prévention des risques professionnelles. Il s'agit donc d'intervenir pour les encourager à la mise en place d'actions tendant à l'amélioration des conditions de travail, à la mise en œuvre de démarche de prévention et à la sensibilisation des acteurs de l'entreprise.

**Objectifs :** Permettre à nos adhérents de mieux appréhender les risques dans leur entreprise

**Articulations avec les programmes nationaux ou régionaux :**

Non concerné

### Pilotage et partenaires

**Pilote :** Mme CARLIN Sandrine

**Co-pilote :** Mme DELILLE Murielle

**Membres du groupe de travail :**

- Mme BOMELA Jessica
- Mme TADDEI Elodie
- Ensemble de l'équipe pluridisciplinaire

**Partenaire(s) externe(s) :**

Fédérations, CARSAT

**Lien avec autre FP :**

- FP I : Suivi de notre outil informatique

**Date de début de projet :** Janvier 2019

**Date prévisionnelle de fin de projet :** Fin 2020

### Plan d'actions / Descriptif des actions prévues pour répondre aux objectifs

	Actions envisagées	Planning prévisionnel
<b>1</b>	<b>Action 1 : Mise en place des matinées DU</b>	<b>Janv. – Déc. 2019</b>
1.1	Révision du guide DU	Janv. – Aout 2019
1.2	Création et organisation de l'animation des matinées DU	Janv. – Sept. 2019
1.3	Première Matinée DU	17 oct. 2019
1.4	Retour d'expérience et amélioration pour les futures matinées	Déc. 2019
<b>2</b>	<b>Action 2 : Mise en lien des actions de l'équipe pluri vers le fichier adhérents et salariés</b>	<b>Sept. 2019 – Déc. 2020</b>
2.1	Etude de faisabilité avec le logiciel	2 <sup>nd</sup> semestre 2019
2.2	Elaboration de protocoles de saisie	2020

### **Modalités de suivi et évaluation**

- *Calendrier et compte-rendu des réunions du groupe de travail*
- *Calendrier des matinées DU*
- *Liste d'émergences participants aux matinées DU*
- *Retour enquête de satisfaction (Matinée DU)*
- *Protocoles de saisie dans le nouveau logiciel*

	<b>Axe II : Renforcement de certains de nos missions</b>	<b>Projet de service 2019 – 2023</b> Version au 23 oct. 2019
	<b>Fiche projet n° 5</b> <b>Développer l'approche collective de la prévention des RPS</b>	

Informations générales
<b>Contexte :</b>
<b>Objectifs :</b> Amélioration de la prévention primaire en matière de RPS
<b>Articulations avec les programmes nationaux ou régionaux :</b> PRST3

Pilote et partenaires	
<b>Pilote :</b> Pierre DEMONCEAUX	<b>Co-pilote :</b> Salima EL-ALAMI
<b>Membres du groupe de travail :</b> - Sidonie MICHELET - Béatrice HAMDAN	
<b>Partenaire(s) externe(s) :</b> - Université de Reims Champagne-Ardenne – Laboratoire de psychologie C2S - ARACT Grand Est – Groupe ACCAPS	
<b>Lien avec autre FP :</b> Non concerné	
<b>Date de début de projet :</b> Septembre 2019	
<b>Date prévisionnelle de fin de projet :</b> Décembre 2023	

<b>Plan d'actions / Descriptif des actions prévues pour répondre aux objectifs</b>	
<b>Actions envisagées</b>	<b>Planning prévisionnel</b>
<p><b>1 Action 1</b></p> <p>La motivation au travail est susceptible d'être impliquée dans le risque d'inaptitude professionnelle. L'absence de motivation ou de faibles niveaux motivationnels peuvent dégrader la santé psychologique des salariés, conduire à des arrêts de travail voire à une inaptitude au poste de travail. Nous envisageons d'éclaircir ce point.</p>	<b>Oct. 2019 – Juin 2021</b>
<p>1.1 Notre première action consistera à mener une série d'études (corrélationnelles / expérimentations) mettant en lien la motivation au travail, des variables de santé mentale (troubles anxio-dépressifs, symptômes de stress et psychosomatiques) et d'autres variables psychologiques comme l'implication organisationnelle ou les besoins psychologiques fondamentaux (besoin d'autonomie, de compétence et d'appartenance).</p>	
<p>1.2 Notre seconde action consistera à introduire le matériel d'étude validé et les résultats dans le développement d'actions de prévention. Une sensibilisation, à destination d'un public encadrant, visera à présenter l'impact des facteurs motivationnels sur la santé psychologique des salariés et à l'étayer pour le biais d'exercices pratiques. Un protocole d'accompagnement de l'entreprise adhérente pourra également être développé notamment dans la constitution d'un groupe de travail autour des thématiques ciblées.</p>	
<p>1.3 Notre troisième action, menée en parallèle de la seconde, s'attachera à diffuser les résultats des travaux dans des revues spécialisées (articles scientifiques) et/ou des congrès/colloques dédiés à la santé au travail (communication orale).</p>	
<p><b>2 Action 2</b></p> <p>L'étude du stress perçu auprès des salariés est habituellement envisagée à travers le modèle dit de « Karasek » centré sur des contraintes en termes de demande psychologique, de latitude décisionnelle et de soutien social. Le modèle du Déséquilibre Efforts/Récompenses de Siegrist offre d'autres perspectives en matière de conseil et d'action de prévention car fondé sur des notions différentes (efforts fournis par le salariés, récompenses attribuées, surinvestissement). En outre, il est pertinent pour expliquer l'impact de facteurs psychosociaux dans l'apparition de pathologies physiques et psychiques (e.g. cardiopathies ischémiques, dépression, épuisement professionnel). Nous prévoyons de mener une série d'études visant à formuler et étayer des recommandations/préconisations spécifiques en matière d'organisation du travail à destination des entreprises.</p>	<b>Sept. 2021 – Déc. 2022</b>
<p>2.1 Notre première action consistera à mener une série d'études mettant en lien le stress perçu et des variables psychologiques (épuisement professionnel, symptômes de stress et psychosomatiques) et des variables relatives à l'organisation (arrêt de travail, intention de turnover, apparition de conflits, productivité).</p>	
<p>2.2 Notre seconde action consistera à utiliser les résultats de ces études dans le développement d'actions de prévention-sensibilisation et la création d'une méthode d'accompagnement des entreprises dans l'évaluation et la gestion de ce risque.</p>	
<p>2.3 Notre troisième action, menée en parallèle de la seconde, s'attachera à diffuser les résultats des travaux dans des revues spécialisées (articles scientifiques) et/ou des congrès/colloques dédiés à la santé au travail</p>	

(communication orale).

<b>3 Action 3</b>	<b>Sept. 2022 – Déc. 2023</b>
Les pratiques de management sont aujourd’hui des facteurs bien étayés dans leur impact sur la performance, la satisfaction au travail et la préservation de la santé physique et psychologique des salariés. La perception de certaines pratiques managériales décrites par les salariés en consultations conduit à une souffrance psychologique au travail. Toutefois, il est parfois difficile d’objectiver la perception des salariés. En vue de faciliter et d’étayer un diagnostic de souffrance au travail lors de relations dégradées entre encadrant et subordonné, nous proposons la validation d’un questionnaire spécifique en langue française.	
3.1	Notre première action s’attachera à valider en langue française le questionnaire de Management Destructif (Tepper, 2000). Le processus de validation comprend des études corrélationnelles.
3.2	Notre seconde action portera sur la présentation des résultats des études menées au cours de formations internes à destination des médecins du travail et/ou infirmières de santé au travail intéressé-e-s à l’utilisation de cet outil.
3.3	Notre troisième action consistera à intégrer les résultats des études à l’action de sensibilisation existante portant sur le management et le bien-être au travail.
3.4	Une quatrième action se focalisera sur la diffusion des résultats des travaux dans des revues spécialisées (articles scientifiques) et/ou des congrès/colloques dédiés à la santé au travail (communication orale).

#### **Modalités de suivi et évaluation**

- *Recueil de données et traitements statistiques des résultats*
- *Production d'une action de sensibilisation et/ou méthodologie d'accompagnement des entreprises adhérentes*
- *Communication écrite et/ou orale dans revues spécialisées et/ou des colloques/congrès*
- *Calendrier et compte-rendu du groupe de travail*



## Axe II : Renforcement de certains de nos missions

### Fiche projet n° VI

## Risques dans le secteur de la métallurgie

Projet de service  
2019 – 2023

Version au 23 oct. 2019

### Informations générales

#### Contexte :

Le secteur de la métallurgie rassemble 8% des entreprises du département et emploie 20% de ses salariés ; ce qui le place comme premier secteur d'emploi dans les Ardennes (suivi de près par le secteur regroupant les agences de travail temporaire, d'action sociales...).

Il est également le secteur déclarant le plus de maladies professionnelles en 2017 et comptabilisant un nombre important d'accidents du travail sur la même période. A cela s'ajoute la forte sinistralité des travailleurs intérimaires exerçant dans ce secteur d'activité.

#### Objectifs :

- Prise en charge multifactorielle des risques dans les entreprises du secteur de la métallurgie
- Diminution des risques liés à l'exposition à des agents chimiques dangereux, notamment à l'emploi de fluides de coupe
- Apport de méthodologie pour l'évaluation simplifiée des TMS en entreprise
- Amélioration de la connaissance des risques par les travailleurs intérimaires et du suivi de leur état de santé

#### Articulations avec les programmes nationaux ou régionaux :

- PRST3 / Fiche 4 : Amélioration du suivi des salariés intérimaires
- Programmes nationaux TMS Pro v1 et TMS Pro v2 de la CARSAT

### Pilotage et partenaires

**Pilote :** Abygaëlle Cognaut

**Co-pilote :** Papy Mungwele

#### Membres du groupe de travail :

- Andrea GODET
- Rachel BENHASSINE
- Marie-Odile PATRET
- Alizée PETITMANGIN
- Sylvain RICHEL
- Fabien TIBIDAZ
- Eloïse GERARD

#### Partenaire(s) externe(s) :

- UIMM
- ACAPPI
- CARSAT Nord-Est
- Agences d'emploi
- FASTT
- Direccte

#### Lien avec autre FP :

Non concerné

**Date de début de projet :** Septembre 2019

**Date prévisionnelle de fin de projet :** Non définie pour l'instant

### Etape préparatoire :

- 16 juillet 2019 : Rencontre avec l'UIMM et l'ACAPPI pour une réunion d'échanges entre les projets respectifs en cours et une collaboration possible sur des sujets communs. Mise en évidence de 2 sujets communs avec partenariat possible (Cf. CR de réunion) :
  - o Accueil des salariés intérimaires
  - o Groupe de travail autour de l'utilisation des fluides de coupe
- 07 octobre 2019 : Participation au groupe de travail du Plan de progrès Fondeurs/Forgerons/Usineurs de l'ACAPPI pour recueil de leur besoins autour des 3 sous actions envisagées dans le cadre de cette fiche projet (Cf. CR de réunion).
- 22 octobre 2019 : 1<sup>ère</sup> réunion du groupe de travail en interne prévue le 22 octobre 2019

Plan d'actions / Descriptif des actions prévues pour répondre aux objectifs		
	Actions envisagées	Planning prévisionnel
<b>1</b>	<b>Amélioration de la prévention des risques liée à l'utilisation de fluides de coupes</b>	<b>Sept 19 – Mars 22</b>
1.1	<i>Recueil des besoins auprès des entreprises / Lien avec entreprises participants au groupe Fondeurs/forgerons/Usineurs de l'ACAPPI</i>	Sept – Oct 2019
1.2	<i>Création d'un outil de diagnostic permettant : 1. L'Etat des lieux / Actualisation des connaissances des techniques et méthodes actuelles 2. Etudes des conditions d'emploi et d'exposition des salariés aux fluides de coupe</i>	Nov. 2019 – Avril 2020
1.3	<i>Ciblage des entreprises</i>	Nov. 2019 – Avril 2020
1.4	<i>Réalisation des diagnostics</i>	Juin – Déc. 2020
1.5	<i>Synthèse des diagnostics avec extraction d'axes de prévention et définition de bonnes pratiques</i>	Janv. 2021
1.6	<i>Restitution générale aux entreprises participantes</i>	Mars. 2021
1.7	<i>Création de supports de communication entreprises / salariés (fiche outils et plaquettes) pour diffusion générale</i>	Fev. – Mars 2021
1.8	<i>Suivi à 1 an</i>	Mars 2022
<b>2</b>	<b>Aide à l'évaluation et à la prévention des TMS</b>	<b>Sept. 2019 – Déc. 2020</b>
	<i>Les premiers échanges avec le groupe Fondeurs/Forgerons/Usineurs de l'ACAPPI a fait ressortir le besoin d'apport de méthodologie et d'outils d'évaluation en interne des TMS par les entreprises (outils pratiques et adaptés à leur taille).</i>	
2.1	<i>Elaborer une stratégie d'action avec la CARSAT</i>	Sept. 2019
2.2	<i>Création outil de sensibilisation</i>	Oct. – Déc. 2019
2.3	<i>Organisation des sensibilisations : Ciblage / invitation entreprises, Participation médecins du travail / CARSAT</i>	Janv. – Mars 2020
2.4	<i>Sensibilisation des entreprises</i>	Avril – Déc. 2020

3 Amélioration du suivi des salariés intérimaires	A définir
<p><i>Rattachement de cette sous-action à la fiche n°4 du PRST3.</i></p> <p><i>3 axes de travail identifiés comme pertinents suite aux échanges avec le groupe Fondeurs/Forgerons/Usineurs de l'ACAPPI :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Création d'une trame de fiche de poste permettant de transmettre aux agences d'emploi les informations essentielles quant aux caractéristiques et risques des postes de travail destinés aux intérimaires (items et informations à faire figurer)</i></li> <li>- <i>Travail sur l'accueil des intérimaires avec adaptation en fonction des postes occupés et de la durée de la mission (création de documents supports, formalisation de l'accueil, assurance de la compréhension des consignes de sécurité...)</i></li> <li>- <i>Incitation des agences d'emploi à visiter annuellement les entreprises pour lesquelles elles embauchent des salariés temporaires (non systématique) avec présence d'un membre du service si pertinent (recrutement de masse, postes particuliers...)</i></li> </ul> <p><b><i>Le plan d'action précis de cette sous-action sera défini ultérieurement en fonction de l'avancée des travaux du PRST3</i></b></p>	<p>(Fin du PRST3 en 2020)</p>

Modalités de suivi et évaluation
<p>Calendrier et compte-rendu de réunions du groupe de travail</p> <p><b>Amélioration de la prévention des risques liée à l'utilisation de fluides de coupes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'entreprises participantes / Nombre d'entreprises contactées</li> <li>- Nombre de diagnostics réalisés</li> <li>- Nombre d'entreprises ayant réalisé une action de prévention / Nombre d'entreprises diagnostiquées</li> <li>- Nombre de salariés touchés par ces actions de prévention</li> <li>- Nombre de plaquettes et fiches outils diffusées</li> </ul> <p><b>Aide à l'évaluation et à la prévention des TMS :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Support de sensibilisation</li> <li>- Nombre d'entreprises participantes / Nombre d'entreprises contactées</li> <li>- Nombres d'actions engagées à 1 an</li> </ul> <p><b>Amélioration du suivi des salariés intérimaires :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicateurs à définir en fonction du plan d'actions retenu</li> </ul>

	<b>Axe II : Renforcement de certains de nos missions</b>	<b>Projet de service 2019 – 2023</b> Version au 23 oct. 2019
	<b>Fiche projet n° VII</b> <b>Traçabilité des expositions professionnelles</b>	

Informations générales
<b>Contexte :</b> En vue de la réalisation d'une visite de fin de carrière (texte législatif à paraître)
<b>Objectifs :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etre en capacité de retracer l'ensemble des expositions subies par les salariés tout au long de leur carrière professionnelle</li> </ul>
<b>Articulations avec les programmes nationaux ou régionaux :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PST 3 / Objectif 10 : renforcer les connaissances et les systèmes de données (axe support)</li> <li>- PRST 3 Grand Est / Fiche 5 : Amélioration de la connaissance en santé au travail</li> </ul>

Pilotage et partenaires	
<b>Pilote :</b> Christine BOUCHENOT	<b>Co-pilote :</b> Claude MAHAU
<b>Membres du groupe de travail :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li style="width: 33%;">- Dr HIRSON</li> <li style="width: 33%;">- Dr BENHASSINE</li> <li style="width: 33%;">- Dr LEGROS</li> <li style="width: 33%;">- Dr EL ALAMI</li> <li style="width: 33%;">- Dr MICHELET</li> </ul>	
<b>Partenaire(s) externe(s) :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à définir (en dehors du groupe médecin, autres membres d'AST 08 ?)</li> <li>- Place importante des employeurs : Document Unique</li> </ul>	
<b>Lien avec autre FP :</b> FP I : Suivi de notre outil informatique	
<b>Date de début de projet :</b> Début 2020	
<b>Date prévisionnelle de fin de projet :</b> 2023	

Plan d'actions / Descriptif des actions prévues pour répondre aux objectifs	
Actions envisagées	Planning prévisionnel
<b>1 Action 1 : Prise en main de l'outil informatique</b>	<b>Nov. 2019 – Fév. 2020</b>
1.2 <i>Vérifier les données reprises dans le nouveau logiciel : carrière professionnelle et risques liés</i>	Nov. – Déc. 2019
1.3 <i>Essai de saisie de nouvelles données</i>	Février 2020
<b>2 Action 2 : Mise en place d'une procédure de recueil de données à partir de document papier</b>	<b>A définir</b>
2.1 <i>Collaboration secrétaire-médecin</i>	2020
<b>Action à définir : conclusion de 1<sup>ère</sup> réunion du groupe 20 05 2019 est mise en attente suite à l'introduction de HEALTH@WORK</b>	
<b>3 Action 3 : Identifier des risques potentiels par secteur d'activité</b>	<b>A définir</b>
<b>Action à définir</b>	

### **Modalités de suivi et évaluation**

- Point intermédiaire de synthèse entre chaque phase par le groupe : difficultés perçues, retour vers les autres médecins
- Calendrier et compte-rendu de réunions

	<b>Axe III : Renforcement de nos partenariats</b>	<b>Projet de service 2019 – 2023</b> Version au 23 oct. 2019
	<b>Fiche projet n° VIII</b> <b>Poursuite et application du travail sur l'observatoire EVREST</b>	

<b>Informations générales</b>
-------------------------------

<p><b>Contexte :</b> Actualisation des données épidémiologiques sur les conditions de travail et l'état de santé des travailleurs de la métallurgie ardennaise suivi par l'AST 08.</p>
<p><b>Objectifs :</b> Obtenir des données sur les conditions de travail du secteur de la métallurgie. Essai de comparaison avec des données nationales via le dispositif EVREST. Développer une démarche de veille sanitaire en adhérant de façon prospective au dispositif EVREST.</p>
<p><b>Articulations avec les programmes nationaux ou régionaux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Axe 3 Fiche 5 du PRST 3</li> </ul>

<b>Pilotage et partenaires</b>
--------------------------------

<b>Pilote :</b> Salima El Alami	<b>Co-pilote :</b> Marie Kraiem									
<p><b>Membres du groupe de travail :</b></p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 33%;">-Christine Bouchenot</td> <td style="width: 33%;">- Véronique Hirson</td> <td style="width: 33%;">- Christelle Solignat</td> </tr> <tr> <td>- Béatrice Hamdan</td> <td>- Jennifer Jeannelle</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- Elodie Taddéi</td> <td>- Bernadette Saint Dizier</td> <td></td> </tr> </table>		-Christine Bouchenot	- Véronique Hirson	- Christelle Solignat	- Béatrice Hamdan	- Jennifer Jeannelle		- Elodie Taddéi	- Bernadette Saint Dizier	
-Christine Bouchenot	- Véronique Hirson	- Christelle Solignat								
- Béatrice Hamdan	- Jennifer Jeannelle									
- Elodie Taddéi	- Bernadette Saint Dizier									
<p><b>Partenaire(s) externe(s) :</b> Observatoire EVREST</p>										
<p><b>Lien avec autre FP :</b> Non concerné</p>										
<p><b>Date de début de projet :</b> 2019</p>										
<p><b>Date prévisionnelle de fin de projet :</b> A déterminer</p>										

<b>Plan d'actions / Descriptif des actions prévues pour répondre aux objectifs</b>	
<b>Actions envisagées</b>	<b>Planning prévisionnel</b>
<b>1 Action 1 : Encourager l'adhésion au dispositif EVREST</b>	<b>A déterminer</b>
1.1 <i>Présentation du dispositif aux médecins et secrétaires</i>	2019 - 2020
1.2 <i>Échanges/sensibilisations régulières au décours des réunions médicales et secrétaires pour lever les difficultés, donner des conseils et faire des retours d'expérience sur l'usage d'EVREST.</i>	Indéterminé
<b>2 Action 2 : Lien avec Observatoire Régional</b>	<b>A déterminer</b>
2.1 <i>Lien à effectuer avec l'observatoire régional, et notamment avec les participants du Grand Est dans le cadre du recueil et du traitement statistique des données.</i>	A déterminer
2.2 <i>Essai de comparaison avec les données nationales</i>	A déterminer
<b>3 Action 3 : Communication autour du dispositif</b>	<b>2023</b>
3.1 <i>Restitution de l'action menée auprès des participants médecins/secrétaires de l'AST</i>	2023
3.2 <i>Présentation potentielle de l'action auprès des médecins référents EVREST en journée nationale EVREST</i>	2023

<b>Modalités de suivi et évaluation</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>A minima une réunion par an pour le bilan des actions : difficultés perçus par chacun des acteurs, nombres de fiches saisies.</i></li> <li>- <i>Calendrier et compte-rendu des réunions du groupe de travail</i></li> </ul>

	<b>Axe III : Renforcement de nos partenariats</b>	<b>Projet de service 2019 – 2023</b> Version au 23 oct. 2019
	<b>Fiche projet n° IX</b> <b>Renforcement de la collaboration avec nos partenaires</b>	

#### Informations générales

**Contexte :** Nous sommes plusieurs entités à intervenir dans le champ de l'amélioration de la prévention et des conditions de travail à destination des entreprises ardennaises. Afin d'éviter les actions redondantes, la perte de temps pour les entreprises, de rendre plus accessible nos actions et d'améliorer notre efficacité et nos synergies possibles, un renforcement de nos possibles collaborations semble nécessaire.

**Objectifs :**

Amélioration du service rendu aux adhérents

**Articulations avec les programmes nationaux ou régionaux :**

C POM 2013 – 2018 prolongé

#### Pilote et partenaires

**Pilote :** Fabien TIBIDAZ

**Co-pilote :** Sandrine CARLIN

**Membres du groupe de travail :**

- Rachel BENHASSINE
- Béatrice HAMDAN
- Véronique HIRSON

**Partenaire(s) externe(s) :**

- CARSAT Nord-Est
- OPPBTP
- CPAM Service Prévention
- Branches professionnelles

**Lien avec autre FP :**

FP 6 / Prévention des risques dans le secteur de la métallurgie

**Date de début de projet :** Septembre 2019

**Date prévisionnelle de fin de projet :** Décembre 2023

<b>Plan d'actions / Descriptif des actions prévues pour répondre aux objectifs</b>	
<b>Actions envisagées</b>	<b>Planning prévisionnel</b>
<b>1 Poursuivre l'action de rendre autonome les entreprises concernées par l'action TMS Pros</b>	Sept. 2019 - Déc. 2021
1.1 <i>Elaborer une stratégie d'action avec la CARSAT</i>	Septembre 2019
1.2 <i>Mettre en place une sensibilisation</i>	1 <sup>er</sup> trimestre 2020
1.3 <i>Expérimenter avec un secteur d'activité (ex : métallurgie)</i>	Avril – Déc. 2020
1.4 <i>Elargir le dispositif à d'autres secteurs d'activités</i>	3 <sup>ème</sup> trimestre 2021
<b>2 Améliorer la collaboration avec les branches professionnelles</b>	Janv. 2022 - Déc. 2022
2.1 <i>Rencontrer les principales branches professionnelles afin de définir les besoins et une stratégie communication de nos prestations auprès de leurs adhérents</i>	1 <sup>er</sup> trimestre 2022
2.2 <i>Mettre en place les actions définies</i>	3 <sup>ème</sup> trimestre 2022
<b>3 Améliorer la connaissance de nos actions vers les partenaires et vice-versa</b>	Janv. 2023 – Déc. 2023
3.1 <i>Rencontre des différents partenaires (CARSAT, OPPBTP, CPAM service prévention) et réfléchir aux éléments communicables</i>	1 <sup>er</sup> trimestre 2023
3.2 <i>Mettre en place les actions définies</i>	3 <sup>ème</sup> trimestre 2023

<b>Modalités de suivi et évaluation</b>
1.1 <i>Nombre d'entreprises « sensibilisées » durant l'expérimentation</i> <i>Nombre d'entreprises « sensibilisées » au total</i> <i>Nombre d'actions mises en place par les entreprises suite à la sensibilisation</i>
1.2 <i>Nombre de branches professionnelles approchées</i> <i>Nombre d'entreprises touchées par la communication</i> <i>Nombre d'actions mises en place suite à cette communication</i>
1.3 <i>Nombre de partenaires rencontrés</i> <i>Nombre de protocoles validés</i> <i>Nombre d'actions échangées suite au protocole (semble difficile)</i>