



Projet de service 2022-2027

Sommaire

1	Préambule.....	2
1.1	Les missions du CSTG32, service de santé au travail	2
1.2	Le projet de service	2
2	Analyse du contexte.....	4
2.1	Environnement géo-économique (source Wikipédia)	4
2.2	Agrément et compétences.....	4
2.3	Contexte juridique.....	4
2.4	Organisation du service, présentation des équipes (au 31 décembre 2021)	5
2.4.1	Organisation du service.....	5
2.4.2	Fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire	7
2.5	Suivi individuel actuel de l'état de santé des salariés (sources rapports annuels).....	9
2.6	Ressources financières	10
2.7	Logiciel métier	10
2.8	Coopérations en cours	10
3	Analyse des besoins et leur évolution prévisible sur 5 ans : 2022-2027	13
3.1	Segmentation des effectifs et des adhérents en 2020	13
3.1.1	Sexe des effectifs.....	13
3.1.2	Pyramide des âges des effectifs	14
3.1.3	Catégorie socio-professionnelle (code PCS 2004).....	15
3.1.4	Secteur d'activité (code NAF 2008)	16
3.1.5	Taille des adhérents (nombre de salariés)	20
3.2	Besoins de santé au travail.....	22
3.2.1	Besoins « réglementaires »	23
3.2.2	Besoins de « santé ».....	24
3.2.3	Besoins de « prévention »	25
3.2.4	Besoins de « sensibilisation »	27
4	Réponses aux besoins	29
4.1	Fiches action 2022-2027.....	29

1 Préambule

1.1 Les missions du CSTG32, service de santé au travail

Selon l'article L4622-2 du Code du travail « Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. 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 ;

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'[article L. 4161-1](#) et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;

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

Les priorités des services de santé au travail sont précisées dans le **Plan National de Santé au Travail** et déclinées au niveau régional dans le Plan Régional de Santé au Travail (PRST). Le PRST4 est déployé sur la période 2021-2025.

1.2 Le projet de service

Le projet de service du Centre de Santé au Travail en Gascogne est un projet pluriannuel 2022-2027 qui définit les projets d'actions du service et qui s'inscrit dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens prévu à l'article L 4622-10 du Code du travail.

Il s'agit de :

- ✓ la référence commune pour déployer l'activité sur plusieurs années
- ✓ l'outil de communication interne et externe qui permet de définir et de présenter le périmètre de l'action collective
- ✓ la feuille de route du directeur en charge de la mettre en œuvre sous l'autorité du président la force de proposition en vue de la contractualisation

(ajout validé CA du 11 JUIN 2024) Le projet de service doit prévoir des dispositions de nature à garantir qu'une équité de traitement soit respectée entre les entreprises adhérentes conformément au principe de mutualisation qui régit l'association. À cette fin, il doit déterminer :

- les demandes des entreprises adhérentes qui impliqueraient un engagement disproportionné au regard des ressources du SPSTI ou ne faisant pas partie de l'ensemble socle de services.
- des indicateurs permettant d'identifier parmi les recettes financières du SPSTI, la part respective du montant de la cotisation du SPSTI de celle résultant de l'offre complémentaire.

2 Analyse du contexte

2.1 Environnement géo-économique (source Wikipédia)

L'environnement géo-économique proche du Centre de Santé au Travail en Gascogne est celui du département du Gers (32). Le département du Gers fait partie de la région Occitanie. Il est limitrophe des départements des Hautes-Pyrénées, de la Haute-Garonne, de Tarn-et-Garonne, de Lot-et-Garonne, des Landes et des Pyrénées-Atlantiques.

L'économie dans le Gers tourne principalement autour de l'agriculture et du tourisme culinaire. Le département est producteur de maïs, de blé, de colza, de tournesol servant pour l'élevage de canards gras. Ceux-ci sont transformés en mets de luxe dans les fermes locales ou usines comme le foie gras, le confit ou les cous farcis. On y produit aussi de l'alcool et du vin. L'industrie aéronautique est également présente, par le rayonnement de la capitale régionale, Toulouse, et de son pôle aéronautique.

2.2 Agrément et compétences

L'agrément du CSTG a été délivré le 17 juin 2017 pour une durée de cinq ans.

La compétence géographique du CSTG32 est limitée au département du GERS. La compétence professionnelle s'étend à toutes les branches professionnelles, excepté le bâtiment, les travaux publics et le secteur agricole.

2.3 Contexte juridique

La loi 2021-2018 du 2 août 2021 apporte des modifications dans le fonctionnement des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST).

Pour autant, les décrets d'application, la définition de l'offre socle, le cahier des charges relatif à la certification, le contenu précis du Plan Régional de Santé au Travail n°4 sont inconnus au moment de l'élaboration du projet de service. Ces éléments sont de nature à impacter fortement le contenu du présent PDS.

Le CSTG32 prendra les mesures nécessaires afin de se conformer à futures dispositions réglementaires. Certains éléments sont connus à ce jour et seront indiqués en rouge dans les paragraphes suivants.

2.4 Organisation du service, présentation des équipes (au 31 décembre 2021)

2.4.1 Organisation du service

On distingue deux catégories : les membres élus ou nommés et les salariés du CSTG.

Les membres élus ou nommés

Le Conseil d'administration est composé de 20 représentants (10 représentants des employeurs élus et 10 représentants des salariés des entreprises adhérentes nommés par leurs syndicats respectifs). Le Président, issu du collège employeur, est Monsieur Alain DESBONS.

La commission de contrôle est composée de 15 représentants (5 représentants des employeurs et 10 représentants des salariés des entreprises adhérentes). Le Président, issu du collège salarié, est Monsieur Francis BUFFARAL.

Une nouvelle rédaction des statuts permettra une conformité avec la loi du 2 août 2021. Par ailleurs, le nombre d'administrateur sera sous format 5+5.

Les salariés

Les salariés sont répartis dans deux groupes : Filière Prévention et Filière Support.

1.1.1.1 Filière Prévention

○ LE POLE MEDICAL – UN SEUL SECTEUR GEOGRAPHIQUE

Au 31 décembre 2021, l'équipe médicale est composée de 9 médecins du travail (7,40 équivalent temps plein).

Ces médecins sont : Dr. Dominique BAYSSET, Dr. Caroline GRAIRE, Dr. Josiane MAGNIER, Dr. Olivia MAILLART, Dr. Catherine NOWE, Dr. Anne-Marie RODELAR, Dr. Jean-Louis SOARES, Dr. Monique VISENTIN, Dr. Rafael ALCARAZ MOR.

Le départ en retraite de deux médecins du travail est probable d'ici à fin 2023. Ces départs devront être compensés (médecin ou infirmier). Des contacts sont établis avec 1 médecin du travail et 1 IDEST dans l'optique d'un début d'activité au 1^{er} semestre 2022.

3 infirmières diplômées d'état en santé au travail et titulaires de la Licence professionnelle des Métiers de la santé au travail exercent au CSTG (2,80 ETP). Mesdames Marie BOUNET, Anne Charlotte ESCAFFRE et Laura VALIENTE. Madame ESCAFFRE exerce par ailleurs en qualité d'ergonome (30% ETP).

10 secrétaires médicales (8,43 ETP) complètent cette équipe selon le principe d'une secrétaire médicale par médecin. 1 assistante est dédiée aux IDEST.

Ces secrétaires sont : Magalie CANO (secrétariat IDEST), Carinne BUISSET, Marie CAMPARDON, Sandra FAURE, Marine GIRARD, Corinne GRASSART, Chantal LEVASSEUR, Carole BELARDE, Sylvie COURBIN et Anne Cécile VASSE.

Tous les médecins du travail sont titulaires du CES ou du DES de médecin du travail. D'autres compétences ont été identifiées auprès du pôle médical :

Diplôme interuniversitaire d'épidémiologie appliquée (1 médecin)

Diplômes universitaires d'ergonomie (1 médecin) Diplôme universitaire alcoologie (1 médecin)

Diplôme universitaire de toxicologie (2 médecins)

Diplôme universitaire de pédagogie appliquée au tutorat à la maîtrise en santé travail (2 médecins).

Les médecins peuvent faire appel à Mesdames Frédérique TESSIER et Laurence MARTIN, psychologues cliniciennes. Ces personnes interviennent sur leur demande, au titre des examens complémentaires.

○ LE POLE IPRP

Ce pôle est composé de 5 Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) (4,1 ETP). Ce pôle est dirigé par Irena HOLECKOVA.

Irena HOLECKOVA - Ingénieur en prévention

Ingénieur INSA, Génie des Procédés et Environnement

Matthieu DALIBARD - Ergonome

MASTER 1 Sciences Humaines et sociales Mention travail et développement - Spécialité ergonomie

LICENCE professionnelle des Métiers de la Santé au travail DUT
Hygiène Sécurité et Environnement

Bruno LABAT – Technicien en prévention

DUT Hygiène Sécurité et Environnement

LICENCE des Métiers de la santé au travail.

Anne Charlotte ESCAFFRE – Ergonome (30% ETP)

Pierre ACHE - Technicien en prévention

DUT Hygiène Sécurité et Environnement

LICENCE des Métiers de la santé au travail.

Marie CAMPARDON – Assistante du pôle IPRP (20% ETP)

Sylvette BRISSAUD - Psychologue du travail - intervient 50 jours par an.

1.1.1.2 Filière Support

Il s'agit du service administratif composé de 3 personnes :

Thierry LAGRAULET - Directeur

Rose DABASSE – Responsable de service (jusqu'au 31 mars 2022 – Retraite)

Carol BOUTET – Assistante de direction

La Commission Médico-Technique (CMT) – Le COmité de PILotage (COFIL)

Afin de mener à bien les missions du CSTG, en termes de coordination notamment mais aussi afin de répondre à l'obligation légale : deux structures ont été créées :

- La Commission Médico-Technique, composée de 9 personnes (2 délégués des médecins, 2 infirmières, 3 IPRP, 1 secrétaire médicale et le directeur) dont les missions sont définies par l'article D4622-28 du code du travail. Son fonctionnement est déterminé par son règlement intérieur.
- Pour améliorer le suivi du projet de service et valider les choix stratégiques, il est constitué une équipe transversale au projet : le Comité de Pilotage. Les membres du COFIL pilotent les groupes de travail en lien avec le projet de service.

Ce COFIL a pour mission :

- De planifier des dates-clés du projet ;
- D'analyser les options proposées par les pilotes des groupes de travail ;
- De proposer les orientations stratégiques à la CMT ;

Après validation du projet de service par le Conseil d'administration, le COFIL est chargé de suivre la réalisation des actions définies par le projet de service et, éventuellement d'apporter les corrections nécessaires.

La CMT par la voix de son Directeur, assisté du délégué des médecins, rend compte de son activité au Conseil d'administration.

2.4.2 Fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire

Le pôle médical (9 binômes « Médecin du travail/ Secrétaire médicale ») est sectorisé géographiquement. 478 entreprises adhérentes, correspondant à 3676 salariés sont suivis en moyenne par un binôme équivalent temps plein.

L'IDEST travaille en équipe avec 2 binômes médicaux :

Marie BOUNET – Equipe des docteurs BAYSSET et MAILLART.

Anne Charlotte ESCAFFRE – Equipe des docteurs RODELLAR et GRAIRE.

Laura VALIENTE – Equipe des docteurs ALCARAZ-MOR et NOWE.

La 4^{ème} IDEST sera affectée au Dr MAGNIER et au secteur du Docteur SOARES.

Le pôle IPRP intervient à la demande du Médecin du travail ou à la demande de l'entreprise adhérente après accord du médecin du travail concerné. Le suivi d'activité et la répartition des tâches sont effectués par Madame HOLECKOVA.

Chaque IPRP peut intervenir dans n'importe quelle entreprise adhérente dans tout le département.

Le profil type de l'IPRP tend vers IPRP spécialiste / IPRP généraliste. Le partage des actions en milieu de travail se fait en fonction de la nature des interventions :

Champ commun « généraliste » Ergonome/ Ingénieur/ Technicien de prévention

Elaboration de la Fiche d'Entreprise

Aide à l'élaboration du Document Unique (priorité Technicien en prévention)

Aide à l'évaluation liée aux facteurs de Pénibilité

Bruit

Eclairage

Le partage des interventions se fait en fonction de:

1. Disponibilité
2. Lieu géographique
3. Interventions antérieures chez l'adhérent

Champ « spécialiste » Ergonome

Ergonomie des postes de travail

Troubles Musculo-Squelettiques

Champ « spécialiste » Ingénieur de prévention

Risque Chimique

Température/ Hygrométrie

Champ « spécialiste » Psychologue du travail

Risques Psychosociaux

2.5 Suivi individuel actuel de l'état de santé des salariés (sources rapports annuels)

	2016	2017	2018	2019	2020	Var.
EXAMENS MEDICAUX	15 205	14 225	14 750	15 418	10 065	-35%
EXAMENS PERIODIQUES	6 993	5 415	6 254	6 387	2 451	-62%
<i>dont IDEST</i>		437	856	1 193	681	-43%
EXAMENS NON PERIODIQUES	8 212	8 810	8 496	9 031	7 614	-16%
<i>dont visite embauche</i>	5 355	5 506	5 223	5 495	3 791	-31%
<i>dont IDEST</i>		225	209	478	766	60%
<i>dont visite reprise</i>	1 607	1 798	1 671	1 825	2 087	14%
<i>dont visite pré-reprise</i>	633	731	778	742	705	-5%
<i>dont visite occasionnelle</i>	617	775	824	969	1 031	6%

Figure 1: Répartition des examens médicaux (Chiffres : rapports médicaux annuels)

	2016	2017	2018	2019	2020	Var.
CONCLUSIONS MEDICALES	15 204	14 225	14 750	15 118	10 065	-33%
Apte	12 876	7 766	5 481	5 205	3 119	-40%
Attestation de suivi Médecin		1 989	5 546	5 492	4 497	-18%
Attestation de suivi Infirmière		662	1 065	1 671		-100%
Apte avec restriction	352	293	120	238	178	-25%
Attes avec aménagement de poste	491	609	489	260	643	147%
Inapte au poste de travail	201	168	123	121	115	-5%
Inapte temporaire	175	78	52	55	78	42%
Inapte à tous postes	72	90	97	125	105	-16%
Pas d'avis	1 037	2 570	1 777	1 951	1 330	-32%

Figure 2: Répartition des conclusions médicales (Chiffres : rapports médicaux annuels)

2.6 Ressources financières

	2016	2017	2018	2019	2020
CHARGES	2 155 252 €	2 145 067 €	2 261 854 €	2 546 968 €	2 356 726 €
PRODUITS	2 136 420 €	2 205 914 €	2 190 565 €	2 676 529 €	2 321 310 €
RESULTAT	-18 832 €	60 847 €	-71 289 €	129 561 €	-35 416 €

Figure 3: Ressources financières du CSTG (Source : Rapports du Commissaire aux comptes)

Le montant des cotisations est revu chaque année par l'assemblée générale ordinaire. Ces montants sont, au préalable, validés par le Conseil d'administration, sur présentation d'un budget prévisionnel.

97% des recettes sont constituées par les cotisations versées par les employeurs (base 2020).

81 % des dépenses sont constituées par le poste salaires et charges sociales (base 2020).

Le montant des cotisations est calculé sur une base forfaitaire par salarié. Depuis, le 1^{er} janvier 2013, il existe quatre forfaits :

- Forfait 1 : de 1 à 9 salariés ;
- Forfait 2 : de 10 à 49 salariés ;
- Forfait 3 : + de 50 salariés. ;
- Forfait 4 : fonction publique hospitalière.

La mise en place de ces trois forfaits permet, selon l'utilisation faite par les adhérents des moyens du CSTG32 (temps médical et temps IPRP notamment), d'ajuster un ou plusieurs montants. Ce calcul est effectué a posteriori.

2.7 Logiciel métier

Le CSTG32 utilise un logiciel métier développé par la société VAL SOLUTIONS.

La filière prévention utilise le logiciel STETHO (avec thésaurus harmonisées). La filière support utilise le logiciel GEMETWIN.

Le remplacement du logiciel métier était indiqué dans le précédent PDS. Le manque de perspectives financières a conduit le CSTG32 à décaler cet investissement. Un groupe de travail pluridisciplinaire est constitué et compare les logiciels disponibles en matière de santé au travail.

2.8 Coopérations en cours

L'équipe pluridisciplinaire du CSTG participe activement à divers actions, groupes de travail ou groupes d'échange de pratiques, notamment avec des partenaires au niveau régional.

Plan Régional Santé au Travail 3-4 (région Occitanie)

Dans le cadre de l'axe Maintien dans l'emploi action n°2.6 /2.8, participation au groupe d'échange piloté par la DIRECCTE. Action « Mettre en place une offre régionale coordonnée

d'accompagnement des travailleurs et des entreprises. Développer, mobiliser et diffuser les connaissances et les outils contribuant au maintien en emploi » PRST3 et Action PDP du PRST4.

- Participation du directeur

Dans le cadre de l'axe Prévention action n°1.10, participation au groupe d'échange piloté par la DIRECCTE et la CARSAT. Thématique : prévenir l'exposition aux produits chimiques. Action « Accompagner les entreprises dans la mise en place d'une prévention efficace et effective » PRST3 et Risque chimique aéronautique PRST4.

- Participation d'un IPRP.

Presanse Occitanie

Presanse Occitanie regroupe les SPST de la région Occitanie. Elle est composée des Présidents et Directeurs desdits services. PRESANSE

- à un rôle d'animation en lien avec l'ensemble des acteurs des services,
- de coordination entre les SPST
- de faciliter et accompagner les échanges avec ses partenaires institutionnels.

DREETS (Direction régionale de l'économie de l'emploi du travail et des solidarités)

Futurs **Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens** (CPOM) :

Participation des médecins aux **enquêtes MCP** (Maladies à caractère professionnel)

Participation des médecins à **l'enquête Surveillance Médicale des Expositions des salariés aux Risques professionnels SUMER** (2016-2017)

Participation au groupe IODA (Inaptitudes Occitanie Données et Analyses) initiée par les MIRTMO (Dr MARTINAUD).

CARSAT (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail)

Futurs **Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens** (CPOM)

Participation aux cellules PDP du service médical CPAM

SAMETH (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés)

Coopération départementale entre les médecins du travail et les Chargés de mission SAMETH

Mise à disposition de locaux par le CSTG (1 jour par semaine) pour faciliter les échanges

Groupe régional d'échange de pratiques entre les IPRP des SIST Midi-Pyrénées

Participation des IPRP

SMTMP (Société de médecine du travail de Midi-Pyrénées)

Participation des médecins et des IPRP aux journées de la SMTMP

PRESANSE (PREvention SANté Services Entreprises)

Médecin relais PRESANSE nommé parmi les médecins du CSTG

Accès aux dossiers thématiques

IUT Paul Sabatier

Participation aux enseignements en ***DUT Hygiène, Sécurité et Environnement*** et en ***Licence professionnelle Métiers de la Santé au travail*** (4 IPRP et le directeur) et bientôt au BUT Hygiène, Sécurité environnement.

Participation aux travaux de mise en place de la spécialisation « *ergonomie et santé au travail du futur BUT HSE* ».

Participation au Comité de perfectionnement de la Licence Professionnelle des Métiers de la santé au travail (2 IPRP et le directeur).

Participation au Conseil de département du pôle Hygiène Sécurité et Environnement de l'IUT Paul Sabatier d'Auch (Directeur).

3 Analyse des besoins et leur évolution prévisible sur 5 ans : 2022-2027

3.1 Segmentation des effectifs et des adhérents en 2020

Les données présentées sur la segmentation des salariés (chapitres 3.1.1 à 3.1.5) sont issues des **résultats de l'enquête IODA 2020** sur les effectifs des salariés actifs : les intérimaires (hors CDI) sont exclus de l'analyse globale, soit un effectif global pris en compte de 26002 salariés.

Les données manquantes ne sont pas prises en compte pour chaque variable.

3.1.1 Sexe des effectifs

Sexe	n	%
Homme	12385	47,63
Femme	13617	52,37
Total	26002	100,00

Figure 4: Sexe des salariés suivis par le CSTG32 en 2020

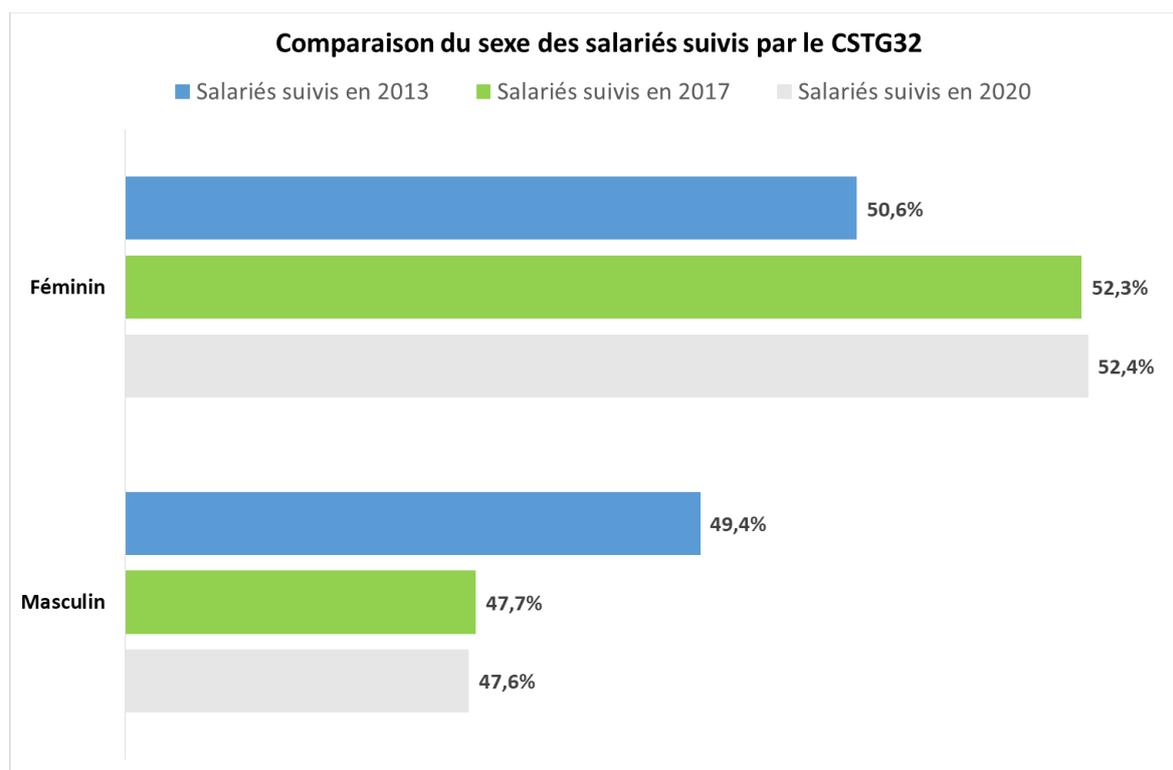


Figure 5: Comparaison des salariés suivis par le CSTG32 en 2013, 2017 et 2020

La comparaison du sexe des salariés suivis par le CSTG32 (cf. Figures 4. et 5. ci-dessus), montre une **surreprésentation du sexe « Féminin »**.

3.1.2 Pyramide des âges des effectifs

Classe d'âge	n	%
<25 ans	2680	10,31
25-34 ans	5638	21,68
35-44 ans	5794	22,28
45-54 ans	6614	25,44
>=55 ans	5274	20,28
Total	26000	100,00

Figure 6: Pyramide des âges des salariés suivis par le CSTG32 en 2020

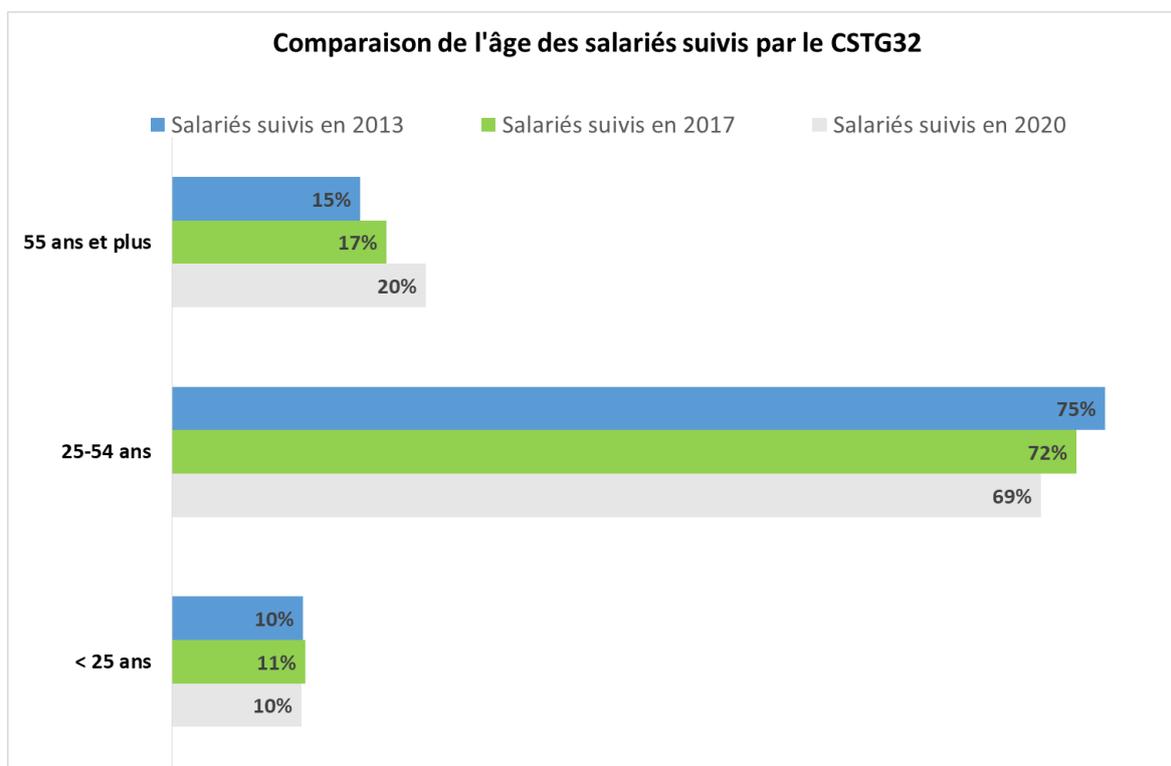


Figure 7: Comparaison des salariés suivis par le CSTG32 en 2013, 2017 et 2020 : Pyramide des âges

La comparaison de l'âge des salariés suivis par le CSTG32 (cf. Figures 6. et 7. ci-dessus) montre **une augmentation de la tranche 55 ans et plus entre 2013 et 2020.**

3.1.3 Catégorie socio-professionnelle (code PCS 2004)

PCS	n	%
Agriculteur	5	0,02
Art., comm., chef d'ent.	207	0,83
Cadre, PIS	2080	8,33
Prof. intermédiaire	5204	20,85
Employé	9244	37,04
Ouvrier	8217	32,92
Total	24957	100,00

Figure 8: Catégorie socio-professionnelle des salariés suivis par le CSTG32 en 2020

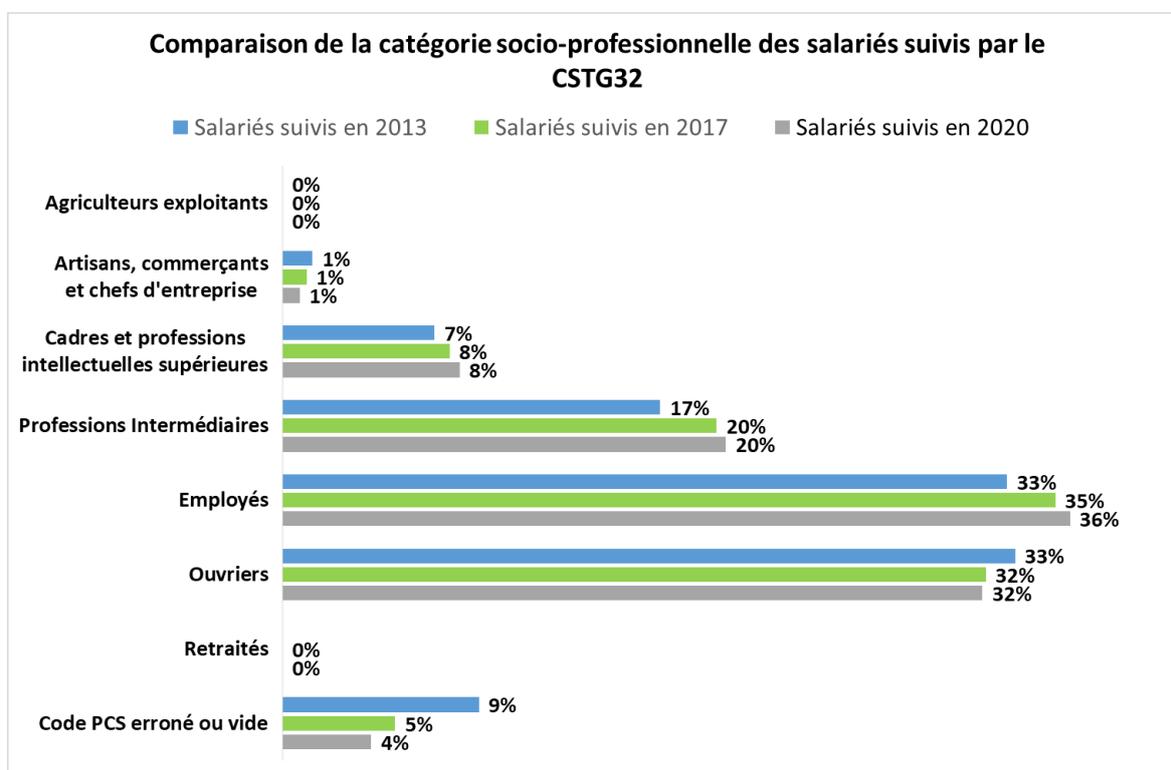


Figure 9: Comparaison des salariés suivis par le CSTG32 en 2013, 2017 et 2020 : Code PCS 2004

Les catégories socio-professionnelles les plus représentées sont les « **Employés** » suivis par les « **Ouvriers** » ;

Les proportions sont plutôt stables depuis 2013.

3.1.4 Secteur d'activité (code NAF 2008)

3.1.4.1 Segmentation des SALARIES en fonction du secteur et de la section d'activité (Niveau 1 NAF 2008)

Secteur d'activité (NAF 2008)	n	%
Secteur d'activité		
Agriculture	12	0,05
Industrie	5859	22,60
Construction	7	0,03
Commerce	7044	27,17
Services	13008	50,17
Total	25930	100,00

Figure 10: Secteur d'activité des salariés suivis par le CSTG32 en 2020

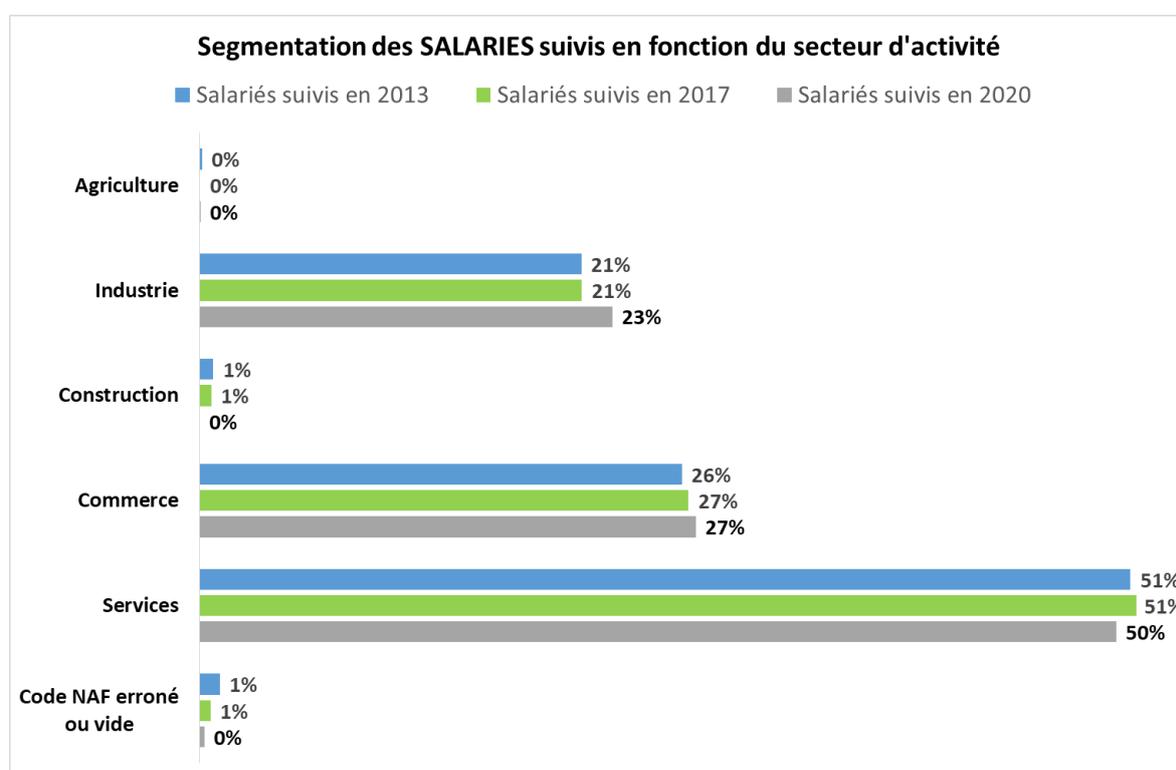


Figure 11: Secteur d'activité des salariés suivis par le CSTG32 en 2013, 2017 et 2020 : Graphique

Le secteur d'activité le plus représenté est celui des « Services » suivi par le « Commerce » et l' « Industrie » sans variation notable entre 2013 et 2020.

Secteur d'activité (Niveau 1 NAF 2008)	n	%
A-Agriculture, sylviculture et pêche	12	0,05
B-Industries extractives	32	0,12
C-Industrie manufacturière	5612	21,64
D-Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	14	0,05
E-Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	201	0,78
F-Construction	7	0,03
G-Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	7044	27,17
H-Transports et entreposage	960	3,70
I-Hébergement et restauration	1282	4,94
J-Information et communication	132	0,51
K-Activités financières et d'assurance	755	2,91
L-Activités immobilières	228	0,88
M-Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1720	6,63
N-Activités de services administratifs et de soutien	1023	3,95
O-Administration publique	513	1,98
P-Enseignement	410	1,58
Q-Santé humaine et action sociale	4456	17,18
R-Arts, spectacles et activités récréatives	251	0,97
S-Autres activités de services	1222	4,71
T-Activités des ménages en tant qu'employeurs	56	0,22
Total	25930	100,00

Figure 12: Segmentation des salariés en fonction du secteur d'activité 2021: Sections (Niveau 1 de la codification NAF 2008)

La section la plus représentée est celle du « **G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles** » suivie par « **C. Industrie manufacturière** » et « **Q. Santé humaine et action sociale** »

3.1.4.2 Segmentation des ADHERENTS en fonction du secteur et de la section d'activité (Niveau 1 NAF 2008)

Les données présentées dans ce chapitre proviennent des extractions du logiciel GMETWIN au 31/12/2021.

Secteur d'activité (NAF 2008)	n	%
Secteur d'activité		
Agriculture	3	0,00
Industrie	395	0,12
Construction	3	0,00
Commerce	975	0,29
Services	1964	0,58
NAF inconnu ou erroné	22	0,01
Total	3362	100,00

Figure 14: Secteur d'activité des entreprises adhérentes au CSTG32 en 2021 : Graphique

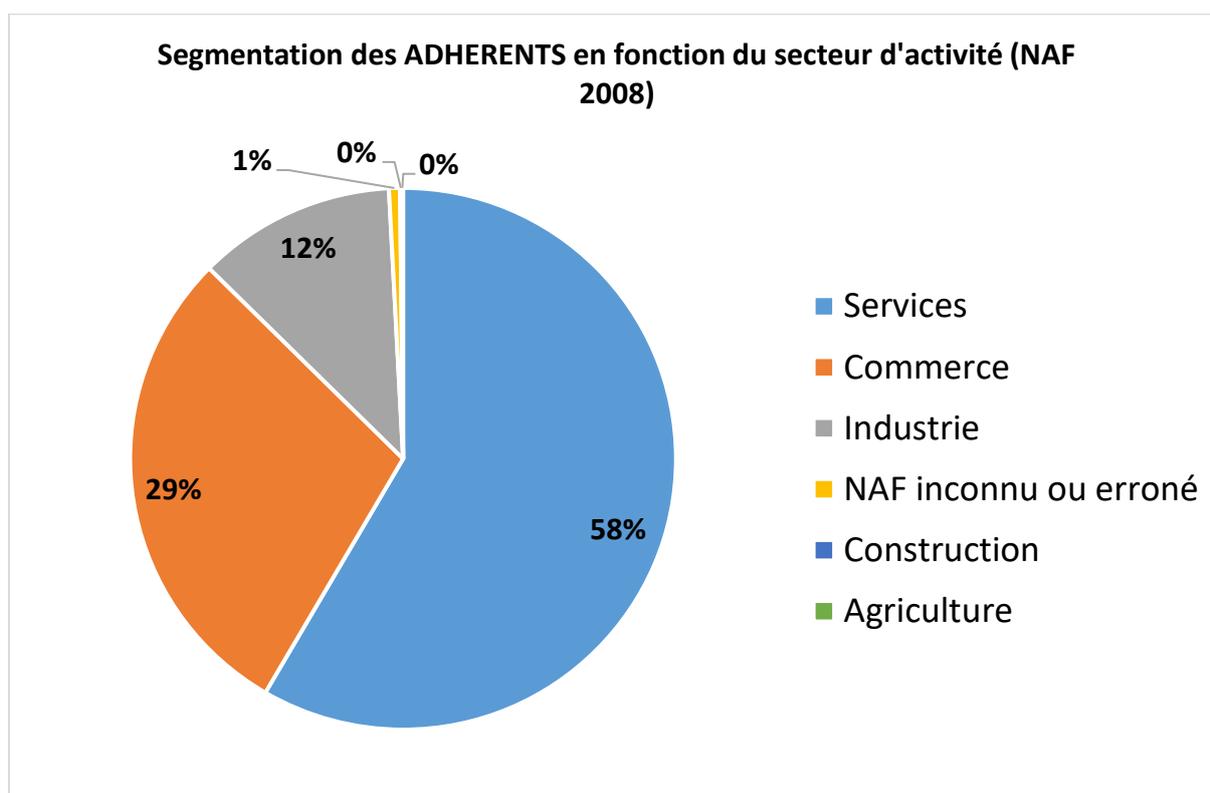


Figure 15: Secteur d'activité des entreprises adhérentes au CSTG32 en 2021 : Graphique

Secteur d'activité	n	%
A-Agriculture, sylviculture et pêche	3	0,09
B-Industries extractives	2	0,06
C-Industrie manufacturière	362	10,77
D-Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	4	0,12
E-Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	27	0,80
F-Construction	3	0,09
G-Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	975	29,00
H-Transports et entreposage	114	3,39
I-Hébergement et restauration	289	8,60
J-Information et communication	44	1,31
K-Activités financières et d'assurance	155	4,61
L-Activités immobilières	110	3,27
M-Activités spécialisées, scientifiques et techniques	280	8,33
N-Activités de services administratifs et de soutien	198	5,89
O-Administration publique	25	0,74
P-Enseignement	68	2,02
Q-Santé humaine et action sociale	315	9,37
R-Arts, spectacles et activités récréatives	84	2,50
S-Autres activités de services	230	6,84
T-Activités des ménages en tant qu'employeurs	52	1,55
	22	0,65
Total	3362	100,00

Figure 16: Segmentation des adhérents en fonction du secteur d'activité 2021: Sections (Niveau 1 de la codification NAF 2008)

3.1.5 Taille des adhérents (nombre de salariés)

Les données présentées dans ce chapitre proviennent des extractions du logiciel GMETWIN au 31/12/2021.

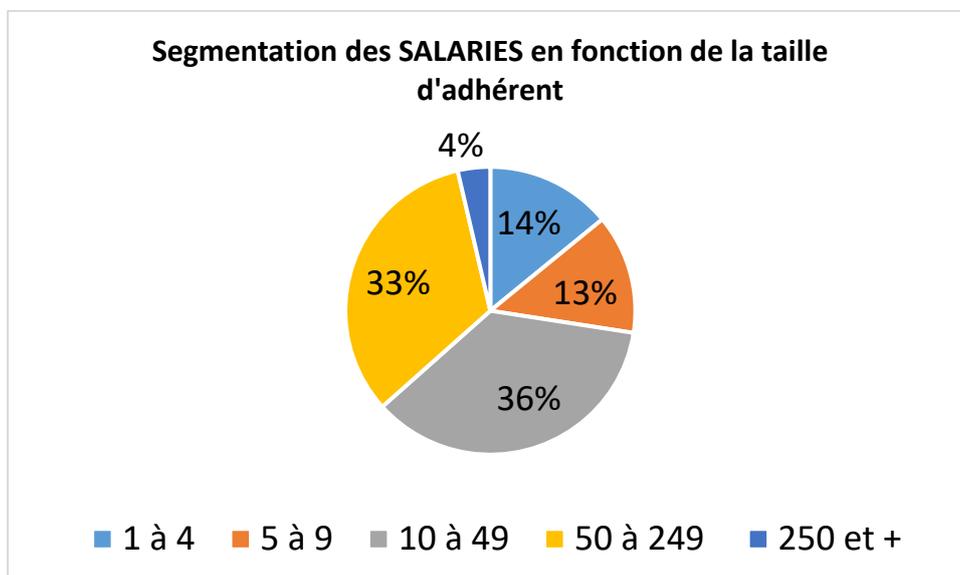


Figure 14: Taille des entreprises adhérentes et la répartition des salariés suivis par le CSTG32 en 2021

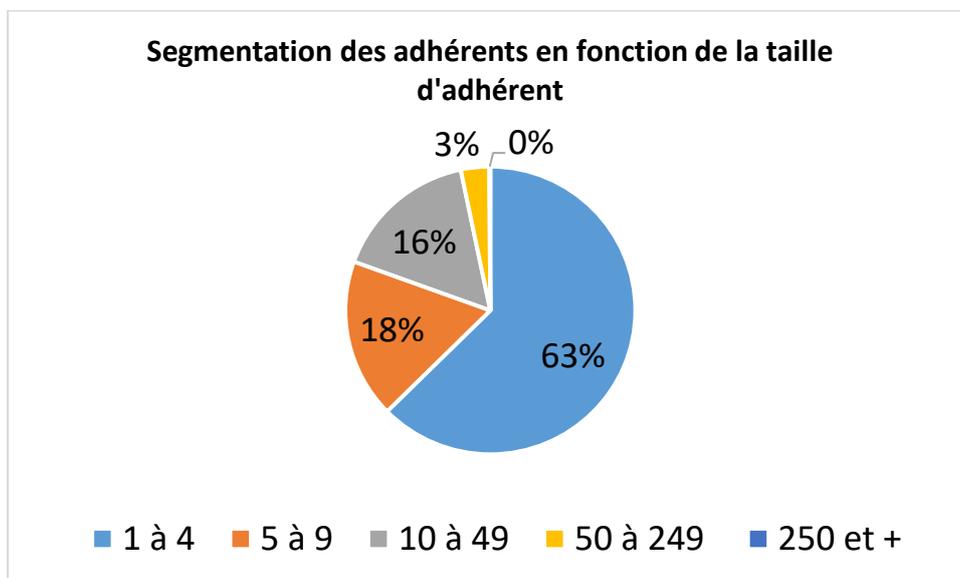


Figure 15: Taille des entreprises adhérentes et leur répartition en 2021

CONCLUSION : Segmentation des effectifs et des adhérents

- ⇒ **Population de plus en plus féminine** : augmentation de la proportion du sexe « féminin » entre 2013 et 2020
- ⇒ **Population vieillissante** : augmentation de la tranche « 55 ans et plus » entre 2013 et 2020
- ⇒ Le **1er secteur d'activité** est celui des « **Services** », suivi par le « **Commerce** » et l' « **Industrie** »
- ⇒ Plus de **75% des salariés** sont issus des secteurs d'activité des **SERVICES et COMMERCE**
- ⇒ Plus de **60% des adhérents** ont **moins de 5 salariés**

3.2 Besoins de santé au travail

4 types de besoins sont pris en compte selon les modalités précisées ci-dessous :

- Besoins « réglementaires »
- Besoins de « santé »
- Besoins de « prévention »
- Besoins de « sensibilisation »

Définition :

BESOIN = écart entre la situation observée et la situation souhaitée ; écart entre le réel et l'attendu

Analyse au 01/01/2022 :

L'ensemble des besoins sont évalués en s'appuyant sur des indicateurs disponibles.

INDICATEUR (source ActifPro) = variable qui décrit un élément de situation ou une évolution d'un point de vue quantitatif ; outil d'aide à la décision qui n'a d'intérêt que par les choix qu'il aide à faire ; doit être simple, acceptable, validé, pertinent, fiable (précis et reproductible), sensible et spécifique, accessible

Prévision 2022-2027 :

La prévision est effectuée en s'appuyant sur des éléments prévisibles au 01/01/2017, avec une évaluation intermédiaire prévue au 30/06/2019 » en vue de corriger les écarts éventuels.

3.2.1 Besoins « réglementaires »

Définition :

Ecart entre les obligations réglementaires assumées par le CSTG et les obligations réglementaires exigées

Analyse au 01/01/2022 :

L'analyse du contexte réglementaire tient compte des éléments suivants :

Contexte	Obligations assumées	Obligations exigées
Suivi individuel de l'état de santé des salariés	100 % visites médicales	100 % visites médicales
Réalisation des Fiches d'Entreprise (FE) des adhérents	FE réalisées pour 34 % d'adhérents	FE réalisées pour 100 % d'adhérents

Prévision 2022-2027 :

L'évaluation se base sur les prévisions suivantes :

les textes réglementaires applicables sont ceux connus au 01/03/2022

2 départs à la retraite de médecins du travail est prévu d'ici à fin 2023

Dans ce contexte, le suivi individuel des salariés devrait être assuré à 100 %.

La réponse aux besoins « réglementaires » doit tenir compte de :

- ⇒ **Remplacement** de deux médecins du travail (départ à la retraite) par au moins un médecin du travail et une IDEST
- ⇒ **Augmentation** de la proportion de **réalisation des Fiches d'Entreprises**

3.2.2 Besoins de « santé »

Définition :

Ecart entre l'état de santé constaté des effectifs suivis et l'état de santé souhaité des effectifs suivis

Analyse au 01/01/2022 :

Les diagnostics, effectués en 2013 et 2017, liés aux indicateurs d'évaluation des besoins de « santé » des salariés suivis par le CSTG32 ont montré l'indisponibilité d'indicateurs pertinents et la nécessité d'envisager :

- ✓ une standardisation des données recueillies dans les dossiers médicaux et lors d'actions pluridisciplinaires en santé au travail

Cette démarche est mise en œuvre depuis 2015. Elle devrait permettre de rendre facilement exploitables une grande partie des données recueillies par l'équipe pluridisciplinaire. Cependant, le logiciel métier actuel rend l'analyse statistique des données très fastidieuse et nécessitant des moyens humains non disponibles au moment de la rédaction de ce projet.

- ✓ le dispositif EVREST: en sollicitant la participation, selon les modalités du dispositif, de tous les salariés nés en octobre

Cette démarche est mise en œuvre depuis 2015. Elle devrait permettre de disposer, pour un échantillon représentatif des populations suivies par le CSTG32 et à partir d'un questionnaire court, de données diverses explorant plusieurs axes santé et travail. Il est prévu de se servir de l'exploitation des données recueillies lors de la rédaction des fiches actions des actions de prévention menées par le CSTG32.

- ✓ la recherche d'indicateurs de sinistralité AT/MP auprès de la CARSAT Midi-Pyrénées pour les entreprises adhérentes du CSTG32

Dans le cadre du CPOM, ces données sont disponibles depuis 12/2016 : l'analyse de ces indicateurs est prise en compte lors de la rédaction des fiches actions des actions de prévention menées par le CSTG32.

Prévision 2022-2027 :

L'impossibilité d'évaluer les besoins de « santé » met en évidence la nécessité d'envisager:

- ⇒ **La recherche d'un logiciel métier facilitant les traitements statistiques des données**
- ⇒ **La poursuite de recueil de données dans les dossiers médicaux et lors d'actions pluridisciplinaires en santé au travail selon les thésaurus harmonisés en santé au travail**
- ⇒ **La poursuite de recherche d'indicateurs de veille sanitaire (MP, MCP, AT...)**

3.2.3 Besoins de « prévention »

Définition :

Ecart entre les mesures de prévention mises en place par les adhérents et les mesures de prévention préconisées par l'équipe pluridisciplinaire du CSTG

Analyse au 01/01/2022 :

Le diagnostic, effectué en 2013, lié aux indicateurs d'évaluation des besoins de « prévention » des salariés suivis par le CSTG32 a montré l'indisponibilité d'indicateurs pertinents et la nécessité d'envisager :

- ✓ une standardisation des données recueillies dans les dossiers médicaux et lors d'actions pluridisciplinaires en santé au travail (logiciel Stetho et GEMTWIN)

Cette démarche est mise en œuvre depuis 2015. L'harmonisation liée aux données de prévention a débuté mais elle reste partielle : une analyse représentative ne peut pas encore être effectuée au moment de la rédaction de ce projet.

- ✓ la recherche d'indicateurs à partir de la fiche d'entreprises FE CSTG32®

Cette démarche est mise en œuvre depuis 2015 (cf. Bilan action n°3 du PDS 2014-2017 en Annexe), la priorité étant orientée vers la recherche des indicateurs de « sensibilisation » (voir chapitre 3.6.2). L'harmonisation liée aux données de prévention a débuté mais elle reste partielle : une analyse représentative ne peut pas encore être effectuée au 01/01/2017.

L'analyse se base sur les indicateurs disponibles liés aux actions en milieu de travail (AMT) :

- ✓ **Proportion d'entreprises ayant une Fiche d'Entreprise (FE)**

L'analyse des indicateurs disponibles liés à l'activité en milieu de travail, source GEMETWIN au 31/12/2021, montre que :

- 34% d'entreprises adhérentes disposent de la fiche d'entreprise représentant 20 220 salariés couverts (66% de l'effectif)
- 66% d'entreprises adhérentes (soit 2268 entreprises) ne disposent pas de la fiche d'entreprise représentant 10 305 salariés (34% de l'effectif)

Taille de l'entreprise adhérente	Nombre d'adhérents	Nombre d'adhérents (%)
FE à réaliser par le CSTG32	2268	66%
FE réalisée par le CSTG32	1150	34%
Total général	3418	100%

Figure 16: Entreprises adhérentes ayant une Fiche d'Entreprise

Prévision 2022-2027 :

Le peu d'indicateurs disponibles permettant d'évaluer les besoins de «prévention » met en évidence la nécessité d'envisager:

- ⇒ **La recherche d'un logiciel métier facilitant les traitements statistiques des données**
- ⇒ **La poursuite de recueil de données dans les dossiers médicaux et lors d'actions pluridisciplinaires en santé au travail selon les thésaurus harmonisés en santé au travail (plus spécifiquement « prévention »)**
- ⇒ **La poursuite de réalisation des fiches d'entreprises avec l'outil Excel **FE_CSTG32**[®]**

3.2.4 Besoins de « sensibilisation »

Définition :

Ecart entre la connaissance, par le salarié, d'exposition à un danger professionnel et des risques pour sa santé et l'évaluation de l'exposition par l'équipe pluridisciplinaire du CSTG

Et/ou

Ecart entre la connaissance, par l'employeur, d'exposition de ses salariés à un danger professionnel et des risques pour leur santé et l'évaluation de l'exposition par l'équipe pluridisciplinaire du CSTG

Analyse au 01/01/2022 :

✓ Indicateur des besoins de « sensibilisation » à partir de la fiche d'entreprise FE CSTG32®

Cette analyse est effectuée à partir des données disponibles recueillies dans les fiches d'entreprise réalisées entre 2014 et 2016 avec l'outil FE_CSTG32® (outil Excel), l'analyse des données recueillies depuis 2016 étant en cours lors de la rédaction de ce projet, soit :

- 139 entreprises adhérentes (soit ≈ 4% des entreprises adhérentes) correspondant à
- 3512 salariés (soit ≈ 13% des salariés suivis par le CSTG32)
- ✓ Les fiches d'entreprises réalisées peuvent être considérées globalement *représentatives des secteurs d'activité des entreprises adhérentes*.
- ✓ Les fiches d'entreprises réalisées *ne peuvent pas être considérées représentatives de la taille des entreprises adhérentes* (forte surreprésentation des entreprises de plus de 10 salariés et une forte sous-représentation des entreprises de moins de 5 salariés).
- ✓ Les résultats doivent donc être considérés **avec prudence** mais constituent néanmoins une **première source de données collectives de terrains : besoins de « sensibilisation » identifiés par l'équipe pluridisciplinaire lors de la réalisation des fiches d'entreprise**

Besoin de « sensibilisation » (exprimé au moins pour une unité de travail de l'entreprise)	Nombre d'adhérents	Nombre d'adhérents (%)
Manutentions manuelles des charges	66	47%
Gestes répétitifs ou contraintes posturales	64	46%
Risque Routier	53	38%
Produits chimiques dangereux	26	19%
Bruit	22	16%
Chute de hauteur	21	15%
Poussières et fumées dangereuses	16	12%
Agents biologiques	13	9%
Moyens de manutention mécanique	5	4%
Ambiances thermiques	2	1%
Machines et outils dangereux	3	2%
Circulations internes Collision Ecrasement	2	1%
Horaires et rythmes de travail	2	1%
Incendie Explosion	1	1%
Alcool Tabac Médicaments et Produits illicites	1	1%
Asphyxie Suffocation	1	1%
Autres risques	1	1%
Chute de plain-pied	1	1%
Fluide sous pression	1	1%
Eclairage	1	1%
Travail sur écran	1	1%
Effondrements et chutes d'objets	1	1%
Exigence particulière de l'activité	1	1%
Total général	139	100%

Figure 18: Besoins de « sensibilisation » : à partir de la FE_CSTG32®

Prévision 2022-2027 :

Le peu d'indicateurs disponibles permettant d'évaluer les besoins de « sensibilisation » met en évidence la nécessité d'envisager:

- ⇒ **La recherche d'un logiciel métier facilitant les traitements statistiques des données**
- ⇒ **La poursuite de recueil de données dans les dossiers médicaux et lors d'actions pluridisciplinaires en santé au travail selon les thésaurus harmonisés en santé au travail (plus spécifiquement « sensibilisation et information des salariés »)**
- ⇒ **La poursuite de réalisation des fiches d'entreprises avec l'outil Excel FE_CSTG32®**
- ⇒ **Des actions de sensibilisation orientées en fonction des risques prioritaires identifiés ci-dessus**

4 Réponses aux besoins

4.1 Fiches action 2022-2027

Fiche Action N°1 : Prévention des Risques Chimiques dans l'aéronautique (PRICA)

Fiche Action N°2 : Traçabilité des expositions aux risques chimiques : Cellule bio-métriologie

Fiche Action N°3 : Prévention de la désinsertion professionnelle

Fiche Action N°4 : Les relais de prévention

Le projet de service doit prévoir des dispositions de nature à garantir qu'une équité de traitement soit respectée entre les entreprises adhérentes conformément au principe de mutualisation qui régit l'association. À cette fin, il doit déterminer :

- les demandes des entreprises adhérentes qui impliqueraient un engagement disproportionné au regard des ressources du SPSTI ou ne faisant pas partie de l'ensemble socle de services.
- des indicateurs permettant d'identifier parmi les recettes financières du SPSTI, la part respective du montant de la cotisation du SPSTI de celle résultant de l'offre complémentaire (ajout CA du 11-06-2024).

Action 1 : PRICA : Prévention des risques chimiques dans l'aéronautique

Groupe de travail pilote :

Irena HOLECKOVA (pilote)
Dr. Rafael ALCARAZ-MOR
Dr Dominique BAYSSET
Marie BOUNET-IDEST
Anne-Charlotte ESCAFFRE-IDEST
Dr Caroline GRAIRE
Dr Josiane MAGNIER
Dr Catherine NOWE
Laura VALIENTE-IDEST

1 Contexte

Constat

- ✓ Dans le cadre de son projet de service, le CSTG32 souhaite participer aux priorités et orientations régionales définies dans le cadre du PRST4 Occitanie
- ✓ La co-construction d'une action régionale partenariale (AIRBUS/ ASTIA/ CARSAT/ DIRECCTE/ SAMSI) de prévention des risques chimiques dans l'aéronautique a débuté en 2017 : le CSTG32 a intégré ce groupe de travail régional en 2019

Argumentaire

- ✓ La sous-estimation, voire méconnaissance du risque chimique est constatée par l'équipe pluridisciplinaire du CSTG32 lors des actions en milieu de travail dans les entreprises adhérentes du secteur aéronautique
- ✓ Les expositions aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction sont inégalement évaluées par ces entreprises
- ✓ Les plans d'action de réduction et de maîtrise du risque chimique méritent d'être renforcés
- ✓ 5 équipes médicales du CSTG32 suivent des entreprises du secteur aéronautique

Finalité

- ✓ Préservation de la santé des salariés par la sensibilisation et le conseil (lors de la mise en place de la prévention des risques professionnels)
- ✓ Partage et mutualisation des connaissances et des outils avec les partenaires

2 Cible

18 entreprises adhérentes du CSTG32 ont été ciblées en 2019

Elles correspondent aux secteurs d'activité suivants :

- ✓ Secteur aéronautique : les codes NAF suivants sont concernés
 - *Mécanique industrielle (2562.B)*
 - *Fabrication de constructions métalliques (2511.Z)*
 - *Construction aéronautique et spatiale (3030.Z)*
 - *Fabrication d'autres machines spécialisées (2899.B)*
 - *Réparation et entretien d'aéronefs et d'engins spatiaux (3316.Z)*
 - *Fabrication d'équipements d'aide à la navigation (2651.A)*
 - *Fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques (2229.A)*
 - *Fabrication de carrosseries et remorques (2920.Z)*
 - *Ingénierie, études techniques (7112.B)*
 - *Fabrication de composants électroniques (2611.Z)*
 - *Entretien et réparation de véhicules automobiles légers (4520.A)*

3 Objectif(s)

- ✓ Sensibilisation des entreprises et des salariés au risque chimique
- ✓ Accompagnement des entreprises à l'évaluation du risque chimique (dont repérage des substances CMR : en lien avec le sous-groupe *PRICA substances*)
- ✓ Conseils et accompagnement des entreprises à l'élaboration du plan d'action : mesures de prévention et protection adaptées

4 Indicateur(s)

Indicateurs de moyens :

- ✓ Proportion d'entreprises sensibilisées :
 - *Valeur cible fin 2027 : 80%*
- ✓ Proportion d'entreprises accompagnées et conseillées :
 - *Valeur cible fin 2027 : 80%*
- ✓ Proportion (et nombre) de salariés sensibilisés en consultation :
 - *Valeur cible fin 2027 : 100% de salariés vus en consultation*

Indicateurs de résultat :

- ✓ Proportion d'entreprises
 - ⇒ ayant évalué ou mis à jour l'évaluation du risque chimique et repéré les substances CMR
 - Valeur cible fin 2027 : 50%

- ✓ Proportion d'entreprises ayant
 - ⇒ élaboré un plan d'action visant à réduire le risque
 - Valeur cible fin 2027 : 50%

 - ⇒ mis en œuvre au moins une action de prévention ou protection:
 - Valeur cible fin 2027 : 50%
 - Nombre de substitutions
 - Nombre de moyens de protection collective mis en œuvre et type
 - Nombre de moyens de protection individuelle mis en œuvre et type
 - Nombre d'actions de sensibilisation

- ✓ Proportion de salariés concernés
 - ⇒ Valeur cible fin 2027 : 50%
 - Substitution
 - Moyens de protection collective mis en œuvre et type
 - Moyens de protection individuelle mis en œuvre et type
 - Sensibilisation

5 Stratégie : Moyens et acteurs impliqués

En cours de planification au moment du dépôt du dossier d'agrément

- ✓ Réalisation ou MAJ de la Fiche d'entreprise par l'équipe pluridisciplinaire
- ✓ Accompagnement des entreprises à l'évaluation du risque chimique (dont repérage des substances CMR : en lien avec le *sous-groupe PRICA substances*)
- ✓ Conseils et accompagnement des entreprises à l'élaboration du plan d'action : mesures de prévention et protection adaptées
- ✓ Sensibilisations collectives et individuelles des salariés aux risques chimiques

Délais : Calendrier prévisionnel 2022-2027

En cours de planification au moment du dépôt du dossier d'agrément

Action 2 : Traçabilité des expositions aux risques chimiques : Cellule biométrie

Groupe de travail pilote :

Dr Dominique BAYSSET (co-pilote)
Irena HOLECKOVA (co-pilote)
Dr Catherine NOWE (co-pilote)
Dr. Rafael ALCARAZ-MOR
Marie BOUNET-IDEST
Anne-Charlotte ESCAFFRE-IDEST
Dr Caroline GRAIRE
Dr Josiane MAGNIER
Laura VALIENTE-IDEST

1 Contexte

Constat

- ✓ Données manquantes dans les DMST concernant l'évaluation et la traçabilité des expositions aux risques chimiques
- ✓ La mise en place de la surveillance biologique des expositions professionnelles aux agents chimiques est une démarche complète et rigoureuse, notamment concernant le « choix des modalités de son exécution, l'interprétation et la restitution tant individuelles que collectives et les modalités de collecte et de conservation des données en vue de leur exploitation collective à visée de prévention » : il semble nécessaire de créer une cellule dédiée au sein du CSTG32 afin de faciliter son développement

Argumentaire

- ✓ La surveillance biologique des expositions professionnelles (SBEP) est un élément fondamental de l'évaluation et de la surveillance individuelle et collective des risques chimiques. Elle permet d'objectiver les activités à risques, de mesurer la contamination des individus, de guider d'éventuelles mesures de réduction des expositions et d'en apprécier l'efficacité.
- ✓ C'est l'outil indispensable de la traçabilité individuelle des expositions à des substances chimiques.

2 Cible

En cours de définition au moment du dépôt du dossier d'agrément

3 Objectif(s)

- ✓ Contribution à l'amélioration de l'évaluation et de la prévention du risque chimique chez les salariés des entreprises adhérentes au CSTG32
- ✓ Amélioration de la traçabilité des expositions aux risques chimiques les salariés des entreprises adhérentes au CSTG32
- ✓ Contribuer à alimenter des bases de données nationales de valeurs d'exposition, si elles se développent, afin d'améliorer les connaissances sur les expositions par secteur d'activité
- ✓ ...

4 Indicateur(s)

En cours de définition au moment du dépôt du dossier d'agrément

Indicateurs de moyens :

Indicateurs de résultat :

5 Stratégie : Moyens et acteurs impliqués

En cours de définition au moment du dépôt du dossier d'agrément

- ✓ Création d'une « Cellule biométrie » selon la méthodologie des « **Recommandations de bonne pratique : surveillance biologique des expositions professionnelles aux agents chimiques** » : Mai 2016 : par la SFMT, SFTA (Société Française de Toxicologie Analytique) et STC (Société de Toxicologie Clinique).
- ✓ Démarche pluridisciplinaire : Médecin du travail / IDEST / IPRP

Délais : Calendrier prévisionnel 2022-2027

En cours de planification au moment du dépôt du dossier d'agrément

(Poursuite de l'action n°1 du PDS 2014-2017)

Action 3 : Prévention de la Désinsertion Professionnelle

Groupe de travail pilote :

Dr Caroline GRAIRE (pilote)
Thierry LAGRAULET
Marie CAMPARDON -ASST
Carole BELARDE - ASST
Anne-Charlotte ESCAFFRE-- IDEST
Irena HOLECKOVA – Responsable pôle technique.

1 Contexte

- ✓ Action incluse dans les futurs CPOM
- ✓ Action incluse dans le Plan Régional Santé Travail 4
- ✓ Proportion de salariés de 55 ans et plus en augmentation (**17% en 2016 pour 15% en 2013**)
- ✓ **Nouveau Art.L.4622-8-1 du Code du travail-Cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle chargée:**
 - De proposer des actions de sensibilisation;
 - D'identifier les situations individuelles;
 - De proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles prévues à l'article L.4624-3;
 - De participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle prévues à l'article L.323-3-1 du code de la sécurité sociale.
 - De procéder à l'information prévue à l'article L.4622-2-1 du présent code.

La cellule est **animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité**. Le CPOM fixe des exigences minimales relatives à sa composition.

La cellule collabore avec les professionnels de santé chargés des soins, le service du contrôle médical les organismes locaux et régionaux d'assurance maladie et le service social, les acteurs chargés du dispositif d'emploi accompagné défini à l'article L.5213-2-1 du présent code, les acteurs de la compensation du handicap et les acteurs de la préorientation et de la réadaptation professionnelle et les organismes intervenant en matière d'insertion professionnelle.

Elle peut être mutualisée, sur autorisation de l'autorité administrative, entre plusieurs services de prévention et de santé au travail agréés dans la même région

2 Cible

Ensemble des salariés en situation de désinsertion professionnelle.

3 Objectif(s)

Réorganisation de la cellule de maintien dans l'emploi existante :
Dans le respect de nos futures obligations légales et réglementaires
En développant ou consolidant les liens de partenariat existants.

4 Indicateur(s)

En cours de définition au moment du dépôt du dossier d'agrément

5 Stratégie : Moyens et acteurs impliqués

En cours de planification au moment du dépôt du dossier d'agrément

- ✓ Réalisation ou MAJ de la Fiche d'entreprise par l'équipe pluridisciplinaire
- ✓ Accompagnement des entreprises à l'évaluation du risque chimique (dont repérage des substances CMR : en lien avec le *sous-groupe PRICA substances*)
- ✓ Conseils et accompagnement des entreprises à l'élaboration du plan d'action : mesures de prévention et protection adaptées
- ✓ Sensibilisations collectives et individuelles des salariés aux risques chimiques

Délais : Calendrier prévisionnel 2022-2027

En cours de planification au moment du dépôt du dossier d'agrément

Action 4 : Les relais de prévention

✓ Groupe de travail pilote :

Matthieu DALIBARD (Pilote)
Pierre ACHE
Marie BOUNET
Anne-Charlotte ESCAFFRE
Irena HOLECKOVA
Bruno LABAT
Dr Josiane MAGNIER
Laura VALIENTE

1 Contexte

Constat

- ✓ Les retours du terrain démontrent un besoin important de formation sur les questions qui touchent à la santé et sécurité au travail. Les entreprises se retrouvent régulièrement démunies face à leurs obligations réglementaires. Elles se tournent donc vers les Services de Prévention et de Santé Travail. Cette demande est particulièrement présente pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- ✓ Manque d'intérêt dans la perception des fiches d'entreprises par de nombreux adhérents du CSTG32
- ✓ Difficultés à saisir l'importance d'une démarche de prévention globale au-delà de l'aspect purement réglementaire de disposer d'un document unique (ou autres obligations réglementaires) par de nombreux adhérents du CSTG32

Argumentaire

- ✓ L'intérêt des relais de prévention réside dans le fait de promouvoir la prévention primaire à travers une démarche globale. De ce fait, en réalisant un diagnostic s'appuyant sur la fiche d'entreprise, en formant les employeurs et les salariés à l'aspect réglementaire et à une démarche de prévention et en terminant par un accompagnement sur le déploiement d'actions concrètes, le CSTG32 se positionne comme un acteur privilégié dans le domaine de la santé/sécurité au travail.
- ✓ Quatre modules seront donc proposés dans un ordre chronologique pour une montée en compétences du relais :
 - Module 1 : Sécurité et prévention
 - Module 2 : Du document unique au plan d'action
 - Module 3 : Méthode de gestion des accidents du travail
 - Module 4 : Echanges de pratiques

2 Cible

En cours de définition au moment du dépôt du dossier d'agrément

- ✓ L'ensemble des TPE/PME adhérentes au CSTG32

3 Objectif(s)

- ✓ Former des personnes ressources dans les entreprises afin qu'elles puissent déployer en autonomie les fondamentaux d'une démarche de prévention
- ✓ Création d'un réseau « relais de prévention » sur le département du Gers grâce aux échanges intersectorielles lors des modules en présentiel et d'un site internet « relais de prévention » permettant une communication entre les participants
- ✓ Renforcer la création ou la mise à jour des fiches d'entreprise à travers les relais de prévention
- ✓ Accompagner le relais dans la création de son document unique en s'inscrivant dans une démarche globale de prévention
- ✓ Accompagner l'adhérent dans la création et le déploiement de son plan d'action (3 points de progrès) en lien direct avec son DU

4 Indicateur(s)

En cours de définition au moment du dépôt du dossier d'agrément

- ✓ **Indicateur de moyens :**
 - ⇒ Une quarantaine de relais inscrits aux modules par an
- ✓ **Indicateur de résultats :**
 - ⇒ Une trentaine de relais ayant finalisé le cursus par an

5 Stratégie : Moyens et acteurs impliqués

En cours de définition au moment du dépôt du dossier d'agrément

- ✓ **Récupération en intégralité du dispositif « relais de prévention » créé par le SIST Narbonne**
 - Site internet (<https://auch.relais-de-prevention.fr/>), modules, éléments de communication

- ✓ Possibilité d'intégrer le dispositif dans le futur logiciel métier
- ✓ Déploiement de proximité en privilégiant des centres de formation au plus près des entreprises (Auch, L'Isle Jourdain, Nogaro, Condom, Mirande)
- ✓ Possibilité de créer des sessions spécifiques à un secteur d'activité (restauration, garages, etc.)
- ✓ Démarche pluridisciplinaire : Médecin du travail / IDEST / IPRP
- ✓ Délais : Calendrier prévisionnel 2022-2027