



PROJET DE SERVICE 2023 - 2028



SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	1
PREAMBULE	3
1. PRESENTATION DU SERVICE	4
1.1. Les missions	4
1.2. Territoire/Secteurs.....	4
1.3. Typologie des entreprises (source rapports annuels)	5
1.4. Moyens humains.....	8
1.4.1. Le secteur de Morlaix est constitué de deux équipes pluridisciplinaires	8
1.4.2. Le secteur de Landivisiau/St Pol de Léon.....	9
1.4.3. Le secteur de Guipavas	9
1.4.4. Le secteur de Quimper	9
1.5. Les locaux.....	10
1.6. L'informatique et la téléphonie	10
1.6.1. Le matériel informatique	10
1.6.1.1. Le logiciel métier.....	11
1.6.1.2. La téléphonie	11
1.7. Les partenariats	11
1.7.1. La Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS)	11
1.7.2. La CARSAT	11
1.7.3. La Fondation ILDYS.....	11
1.7.4. L'OPPBTP.....	11
1.7.5. le CAP EMPOI.....	12
2. LE DIAGNOSTIC TERRITORIAL	12
2.1. Enquête CARSAT 2020	12
2.2. Éléments diagnostic interne	13
2.2.1. le nombre d'examens médicaux réalisés.....	13
2.2.2. Les actions en milieu de travail.....	14
2.3. Éléments CEMAPHOR	15
3. LES AXES PRIORITAIRES.....	15
AXE STRATEGIQUE 1 : renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention....	16
Fiche Action n°1 : Réalisation de la fiche d'entreprise	16
Fiche Action n°2 : Accompagnement de l'entreprise dans l'évaluation des	16
Fiche Action n°3 : appui méthodologique aux entreprises lors de la	16

Fiche Action°4 : Prévention des conduites addictives	16
AXE STRATEGIQUE 2 : structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure professionnelles, le maintien en emploi.....	16
Fiche Action°7 : Prévention de l'usure professionnelle et amélioration des	16
4. ACTIONS DE DEVELOPPEMENT DU SERVICE/PERSPECTIVES ET EVOLUTION	29
4.1. Les ressources humaines	29
4.2. Les locaux.....	29
4.3. les Partenariats	30
4.3.1. Avec la DREETS, la CARSAT, l'OPPBTP.....	30
4.3.2. Avec la Fondation ILDYS.....	30
4.3.3. Avec les chambres consulaires et les organisations professionnelles.....	30
4.3.4. Avec les autres services de santé au travail	30
4.4. Communication.....	30
4.5. Informatique	32
4.6. la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises)	32
CONCLUSION	33

PREAMBULE

Depuis la fin de l'année 2018, les services de Santé au Travail en Région Morlaisienne et Santé Prévention BTP 29 travaillent à un rapprochement qui se traduit aujourd'hui par la concrétisation de la fusion.

La nouvelle association issue de cette fusion a pris pour nom Prévention et Santé Travail en Région Morlaisienne et BTP 29, dont l'acronyme est « **PRESANTRA** ».

Le dossier de demande d'agrément déposé auprès des services de la Direction régionale de L'Economie, de l'Emploi du Travail et des Solidarités a reçu un avis favorable le 20 mai 2022 et ce pour une durée de 5 ans.

Ce projet de service élaboré au sein de la Commission Médico-Technique se veut être un document fondateur de **PRESANTRA**. Il prend appui sur les obligations de la loi du 2 août 2021, sur les orientations du Plan Santé Travail 2021/2025, sur les statistiques des accidents du travail, de trajets et des maladies professionnelles recensées par la CARSAT pour la région Bretagne et sur le diagnostic effectué au sein de notre nouveau service.

Il a pour objectifs de fixer nos orientations pour les 5 années à venir et d'offrir à nos adhérents et à leurs salariés une visibilité des actions conduites sur notre territoire géographique.

1. PRESENTATION DU SERVICE

1.1. Les missions

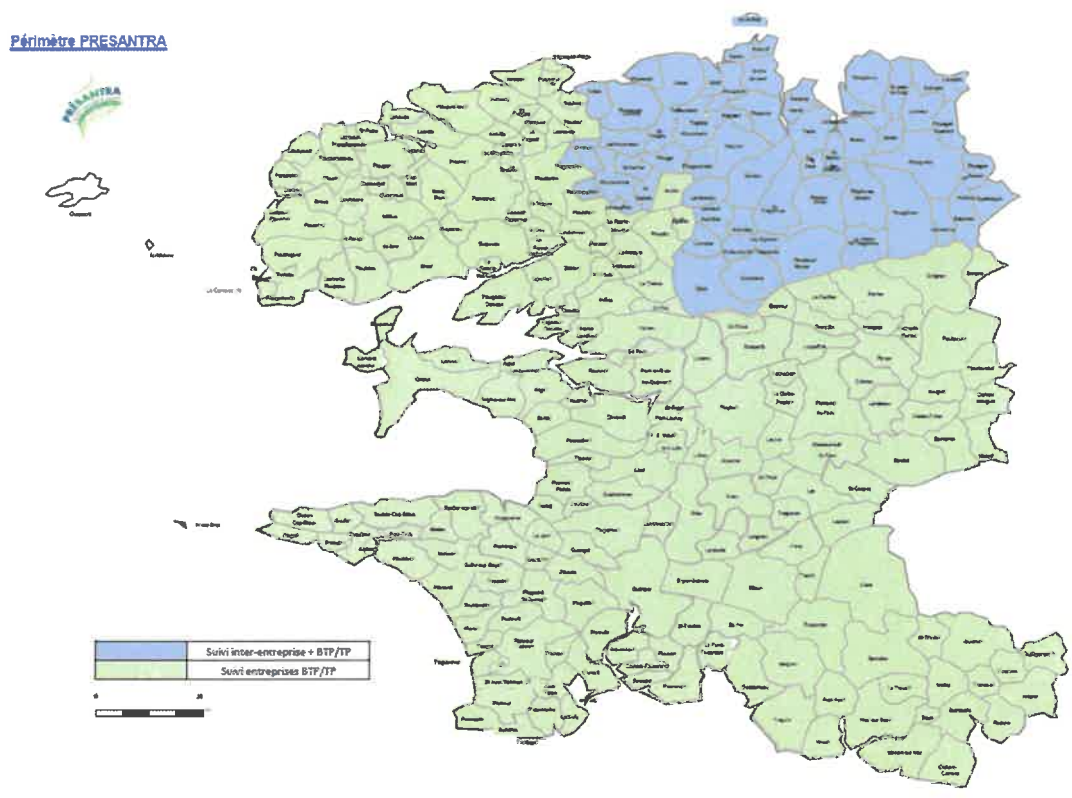
Les services de Prévention et de Santé au Travail ont pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Dans ce cadre légal, **PRESANTRA** est chargé de :

- Promouvoir la santé au travail et de préserver la santé et la sécurité des salariés ;
- D'améliorer leurs conditions de travail et de préserver leur santé mentale en prévenant les situations de stress ou de harcèlement ;
- Surveiller l'état de santé des salariés en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail et de leur âge ;
- Participer à la veille sanitaire, au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles ;
- Conseiller l'employeur, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail ;
- Prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail ;
- Prévenir la prévention de la désinsertion professionnelle en contribuant au maintien dans l'emploi des travailleurs.

1.2. Territoire/Secteurs

PRESANTRA est agréé pour assurer le suivi des adhérents et de leurs salariés sur tout le périmètre du département du Finistère pour le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics et sur le territoire du Pays de Morlaix pour le secteur de l'interentreprise.



L'agrément, délivré le 20 mai 2022 l'autorise également à suivre les salariés relevant du secteur de l'intérim et ceux travaillant dans les installations nucléaires de base (INB).

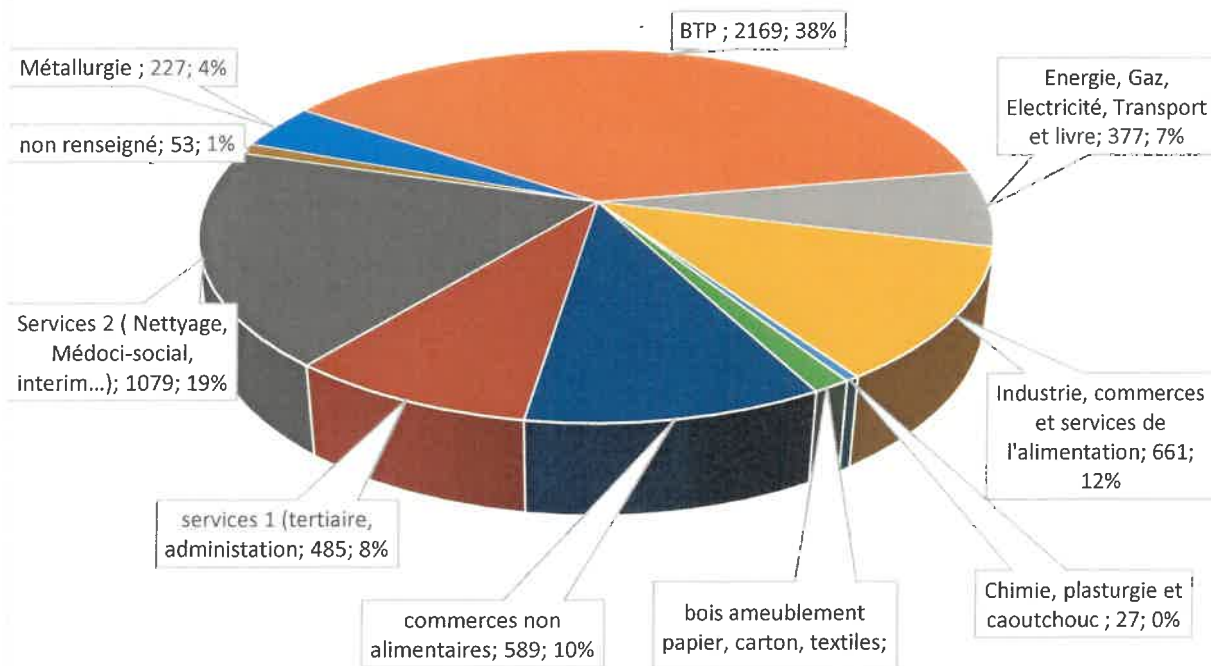
1.3. Typologie des entreprises (source rapports annuels)

Le tableau ci-dessous permet de se représenter les adhérents selon le CTN, en nombre et en pourcentage.

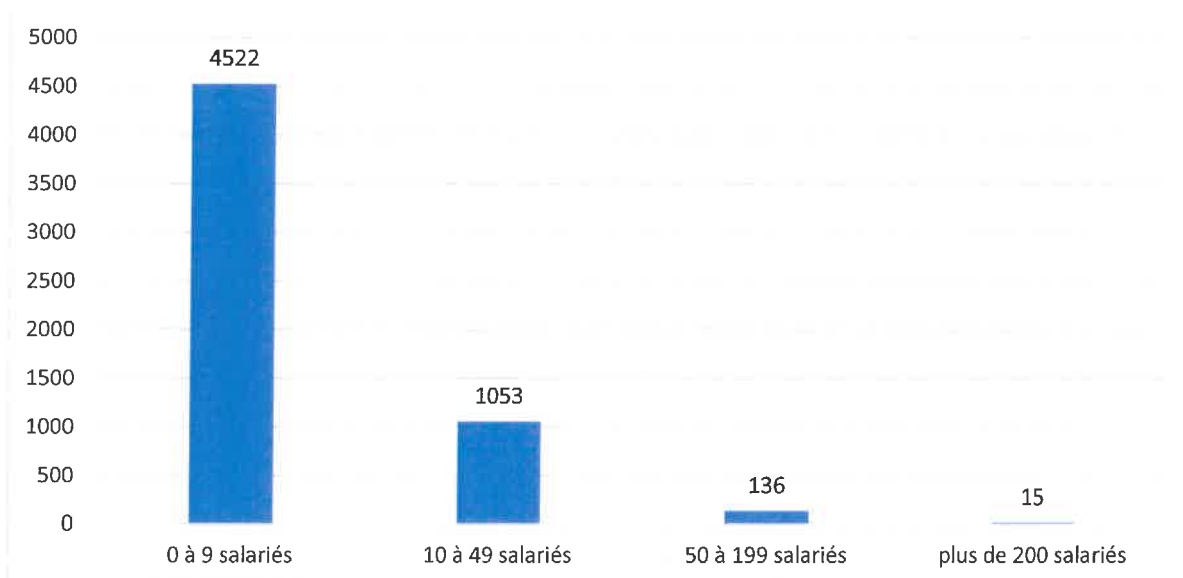
Le nombre d'adhérents issus du secteur du BTP est majoritaire dans le service, suivis des entreprises de nettoyage et du secteur médico-social, puis du secteur des commerces non alimentaires.

		Nb Adhérents	% (Pourcentage)
A	Métallurgie	227	3,95%
B	BTP	2169	37,77%
C	Energie, Gaz, Electricité, Transport et livre	377	6,57%
D	Industrie, commerces et services de l'alimentation	661	11,51%
E	Chimie, plasturgie et caoutchouc	27	0,47%
F	Bois, ameublement papier, carton, textiles	75	1,31%
G	Commerces non alimentaires	589	10,26%
H	Services 1 (tertiaire, administration)	485	8,45%
I	Services 2 (Nettoyage, Médico-social, intérim...)	1079	18,79%
	Non renseigné	53	0,92%
Total		5742	100,00%

Répartition des adhérents par CTN



Selon les indicateurs au 31 décembre 2021¹ les entreprises se répartissent comme suit et selon leurs effectifs :

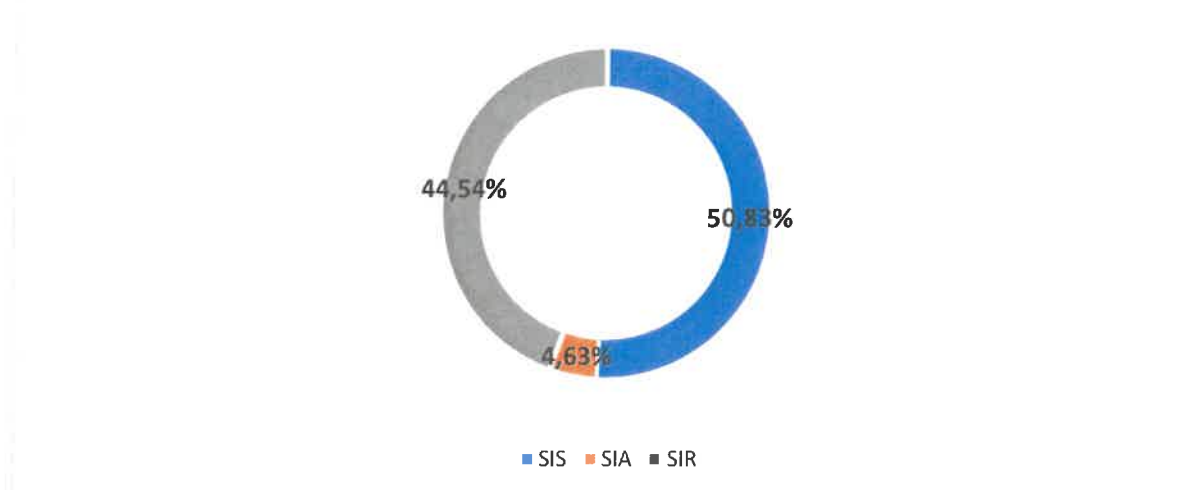


Cette répartition en pourcentage est la suivante :

- De 0 à 9 salariés : 78.97 % des adhérents
- 10 à 49 salariés : 18.39% des adhérents
- De 50 à 199 salariés : 2.38% des adhérents
- Plus de 200 salariés : 0.26% des adhérents

Par ailleurs, la classification des salariés selon l'exposition aux risques est la suivante :

% DES SALARIES SUIVIS SELON L'EXPOSITION AUX RISQUES



Du fait de la fusion, le pourcentage de salariés classés en SIR est de plus de 44% alors que pour l'ex service STRM, ce pourcentage était de l'ordre de 20% et pour l'ex SPBTP 29 il avoisinait les 65%.

1.4. Moyens humains

Les équipes pluridisciplinaires sont constituées sur l'ensemble des secteurs

1.4.1. Le secteur de Morlaix est constitué de deux équipes pluridisciplinaires
L'effectif à suivre au 31 décembre 2022 est de 15 680 soit 4 051 / ETP de médecins

La première équipe est constituée de :

- 2 médecins du travail (2 ETP) ;
- 1 Infirmière en santé Travail (1 ETP) ;
- 3 secrétaires médicales (2.4 ETP) ;
- 1 ASST (0.65 ETP).

La seconde équipe est constituée de :

- 2 médecins du travail (1.87 ETP) ;
- 1 Infirmière en santé Travail (0.90 ETP) ;
- 3 secrétaires médicales (2.20ETP) ;
- 1 ASST (0.65 ETP).

Concernant le secteur de Morlaix, les infirmières en santé travail se voient affecter chacune 0.40 ETP de secrétariat chargé de la convocation des salariés.

Par ailleurs, et dans l'attente du recrutement une assistante santé et sécurité au travail affectée au secteur de St Pol de Léon intervient selon les demandes et sur la base de 2 jours/semaine.

1.4.2. Le secteur de Landivisiau/St Pol de Léon

Ce secteur assure le suivi de 15134¹ salariés soit en moyenne 3983 salariés/ETP de médecin

Le site de St Pol de Léon est organisé comme suit :

- 2 Médecins du travail (1.6 ETP) ;
- 3 Secrétaires médicales (2 ETP) ;
- 1 Infirmier en santé au travail (0.80 ETP) ;
- 1 Assistante santé et sécurité au travail (0.50 ETP).

Sont affectés au secteur de Landivisiau :

- 4 Médecins du travail (2.2 ETP) ;
- 3 Secrétaires médicales (2.8ETP) ;
- 1 Infirmière en santé travail (1ETP) ;
- 1 Assistante Santé Sécurité au travail (0.80 ETP).

Par ailleurs, une ergonome (1ETP), et 1 conseiller en prévention (1 ETP) interviennent en transversalité sur l'ensemble du secteur.

1.4.3. Le secteur de Guipavas

Pour le secteur de Guipavas l'effectif salarié à suivre est de 8 832 salariés² soit en moyenne 3 271 salariés / ETP de médecin. Le pourcentage de salariés en suivi individuel renforcé est de 61.9%.

Pour assurer le suivi de ces salariés le service dispose de :

- 4 médecins du travail (2.7 ETP) ;
- 2 infirmiers en santé travail (2 ETP) ;
- 1 ingénieure (1 ETP), spécialisée dans le risque amiante) ;
- 1 assistante santé et sécurité au travail (1 ETP) ;
- 5 secrétaires médicales (5 ETP).

Chaque médecin et chaque infirmier(ère) dispose de sa propre assistante médicale ;

1.4.4. Le secteur de Quimper

Pour le secteur Sud, le nombre de salariés à suivre est de 8634 salariés³, soit un effectif moyen de 3924 salariés/ETP de médecin. Le pourcentage de salariés en suivi individuel renforcé est de 63.9 %.

Pour assurer le suivi de ces salariés le service dispose de :

- 4 Médecins du travail (2.2 ETP) ;

¹ Chiffres au 31/12/2022

² Effectif au 31 décembre 2022

³ Effectif au 31 décembre 2022

- 2 infirmiers santé travail (2 ETP) ;
- 1 technicien Hygiène et sécurité (1 ETP) ;
- 1 assistante Santé et Sécurité au Travail (1 ETP) ;
- 4 secrétaires médicales (3.91 ETP).

A l'instar du secteur de Guipavas, chaque médecin et chaque infirmier se voit affecter respectivement sa propre assistante médicale.

Par ailleurs, une assistante sociale et une psychologue du travail interviennent pour le service par le biais d'une convention avec CO-RESO.

Du fait de la fusion des deux services, il a été nécessaire de revoir l'organisation de la partie administrative et notamment la répartition des missions ; ainsi les fonctions supports sont composées :

- d'une directrice à temps complet ;
- d'un directeur Administratif et Financier à temps complet ;
- d'une Directrice des Ressources humaines à temps complet ;
- d'un responsable des projets numériques à temps plein ;
- d'un comptable à temps partiel ;
- de trois chargées des relations adhérents (1 à temps complet et 2 à temps partiel) ;
- d'une assistante administrative à temps partiel ;
- d'une chargée d'accueil à temps plein (basée sur le site de Morlaix).
- De deux agents d'entretien à temps partiel (site de St Pol de Léon et de Guipavas)

1.5. Les locaux

Pour mener à bien ses missions, le service est doté de locaux sur l'ensemble des sites. Pour le site de Morlaix, Landivisiau, St Pol de Léon et Guipavas, ces locaux sont récents et permettent le travail en équipe pluridisciplinaires

Le secteur de Quimper dispose également de locaux, en propriété pour Quimper et en location pour le site secondaire de Pleyben.

1.6. L'informatique et la téléphonie

1.6.1. Le matériel informatique

Pour les sites de Morlaix, St Pol de Léon et Landivisiau, le matériel a été entièrement renouvelé en 2017.

Pour les sites de Guipavas et Quimper le renouvellement complet a été réalisé en 2020

Par ailleurs, suite à la fusion, le serveur a été changé en 2022 : il est dimensionné pour accueillir les bases du logiciel métier.

1.6.1.1. Le logiciel métier

Si l'ancien service santé au travail en région morlaisienne s'est doté du logiciel métier MEDTRA en 2019, l'ancien service Santé Prévention BTP 29 vient au mois de janvier 2023 de déployer ce logiciel qui équipe tous les services de santé au travail de Bretagne.

1.6.1.2. La téléphonie

Afin de faciliter la communication entre les différents sites, le système de téléphonie a été entièrement revu. L'ensemble du personnel peut maintenant être joint via des numéros interne.

1.7. Les partenariats

Le travail en partenariat est effectif et opérant au sein du service.

Ainsi, nous travaillons en étroite collaboration avec plusieurs partenaires : la CARSAT, la fondation ILDYS via le dispositif CEMAPHOR et COMETE, l'OPPBTP.

1.7.1. La Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS)

Nos professionnels travaillent en étroite collaboration avec la DREETS, que ce soit en participant aux différents travaux menés dans le cadre du Plan Régional Santé Travail ou encore aux réunions du Comité Départemental des Risques Professionnels (CDPRP).

1.7.2. La CARSAT

Depuis maintenant de nombreuses années le service travaille en partenariat avec les professionnels de la CARSAT et notamment dans le cadre d'actions sectorielles. Des rencontres sont également organisées afin de permettre une meilleure connaissance réciproque et d'améliorer les modalités de travail en commun.

1.7.3 La Fondation ILDYS

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, le service au travers de la convention de partenariat signé avec la Fondation ILDYS dans le cadre du dispositif CEMAPHOR (Centre d'Etudes du Maintien en Activité des Pathologies d'Hypersollicitation et de l'Optimisation de la Réadaptation) participe à la démarche originale du maintien dans l'emploi de salariés souffrant de Trouble Musculosquelettiques (TMS). Ce dispositif permet de travailler en étroite collaboration avec les professionnels de OHE PROMETHEE Finistère et de Cap Emploi.

Par ailleurs, l'entrée de professionnels du service au Conseil d'Administration de CEMAPHOR permet d'intensifier ce partenariat.

1.7.4 L'OPPBTP

Le partenariat avec l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics se décline de plusieurs manières :

- Des actions de formation portant sur les risques spécifiques au secteur du Bâtiment et des Travaux Publics, animées par le Conseiller de l'OPPBTB
- La participation de la direction du service aux réunions du Comité régional
- La fonction de médecin conseil pour l'Agence Bretagne de l'OPPBTB assurée par un médecin du travail de notre service

Nous diffusons également les documents et informations publiés par cet organisme auprès de nos adhérents (affiches, fiches risques, site Internet...);

Enfin, plusieurs réunions annuelles conjointes, notamment sur la thématique du Document Unique de Prévention des Risques Professionnels sont organisées : elles permettent à nos professionnels de présenter le service et ses missions et elles participent également à une meilleure connaissance réciproque.

1.7.5 le CAP EMPLOI

Piloté par l'ETAT, l'AGEFIPH⁴, le FIPH⁵FP et Pôle Emploi, le CAP EMPLOI a pour missions d'accompagner vers et dans l'emploi les personnes en situation de handicap et leurs employeurs. Du fait de son expertise il peut évaluer la situation de handicap et identifier les moyens de compensation à mettre en œuvre.

Le travail en partenariat avec cette instance est important : il se développe au travers des sollicitations faites par les médecins du travail et la collaboration de notre ergonome dans la recherche de solutions visant l'aménagement des postes de travail pour permettre le maintien en emploi

2. LE DIAGNOSTIC TERRITORIAL

1.1. Enquête CARSAT 2020

À la lecture des statistiques « accidents du travail et maladies professionnelles » publiées par la CARSAT pour l'année 2020, les entreprises les plus représentées en Bretagne, selon les CTN, sont les suivantes :

- CTN B : Bâtiments et travaux publics : 17912 entreprises soit 85134 salariés
- CTN C : Transport, eau, gaz, électricité, livre communication : 12696 entreprises soit 93646 salariés
- CTN D : Alimentation : 19073 entreprises soit 158062 salariés
- CTN H : Activités de services 1 (banques, assurances) : 16577 entreprises soit 169701 salariés
- CTN I : activité de services II et travail temporaire (intérim, santé, nettoyage) 16939 entreprises soit 178198 salariés

Les accidents du travail les plus nombreux (par CTN) concernent les secteurs suivants :

- Les services II : 8913 accidents de travail avec arrêt
- L'alimentation : 6242 accidents de travail avec arrêt

⁴ AGEFIPH : Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle et l'Emploi des personnes Handicapées

⁵ FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

- Le Bâtiment et les Travaux Publics : 5270 accidents du travail avec arrêt ; la fréquence des accidents et leur gravité sont particulièrement fortes au sein de ce secteur et notamment pour les chutes de hauteur (trois fois supérieur à l'ensemble des secteurs d'activités)

Par ailleurs, les maladies professionnelles touchent principalement :

- Le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics (407) ; ce secteur est fortement exposé aux risques de maladies professionnelles et reconnues dans les différentes formes de travaux tels que la maçonnerie générale et le gros œuvre de bâtiment, de menuiserie bois et PVC ou encore de peinture et de vitrerie.
- Le secteur de l'alimentation : 983 alors que ce secteur ne représente au niveau régional que 18% des salariés (environ 11% pour PRESANTRA)
- Le secteur des service II : 557.

Enfin, et toujours au niveau régional les tableaux 57 (affections périarticulaires) et 98 (affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations) représentent 88.7% du volume des maladies professionnelles en 1^{er} versement.

Au sein de PRESANTRA, les secteurs les plus représentés sont ceux du BTP (37.7%), des services II (18.79%), de l'industrie, des commerces et des services de l'alimentation (11.51%), des commerces non alimentaires (10.26%).

1.2. Éléments diagnostic interne

1.2.1. le nombre d'examens médicaux réalisés

Sur l'année 2021, le nombre total d'examens médicaux réalisés est de 20963.

Il est à noter que les examens d'embauches représentent plus du tiers de examens médicaux effectués, ce qui traduit également une activité économique soutenue. Les visites de pré reprise (1309) sont très largement à la demande du salarié (92.20%) ce qui démontre que ce dispositif est de mieux en mieux connu des salariés qui n'hésitent plus à solliciter le service avant la reprise du travail.

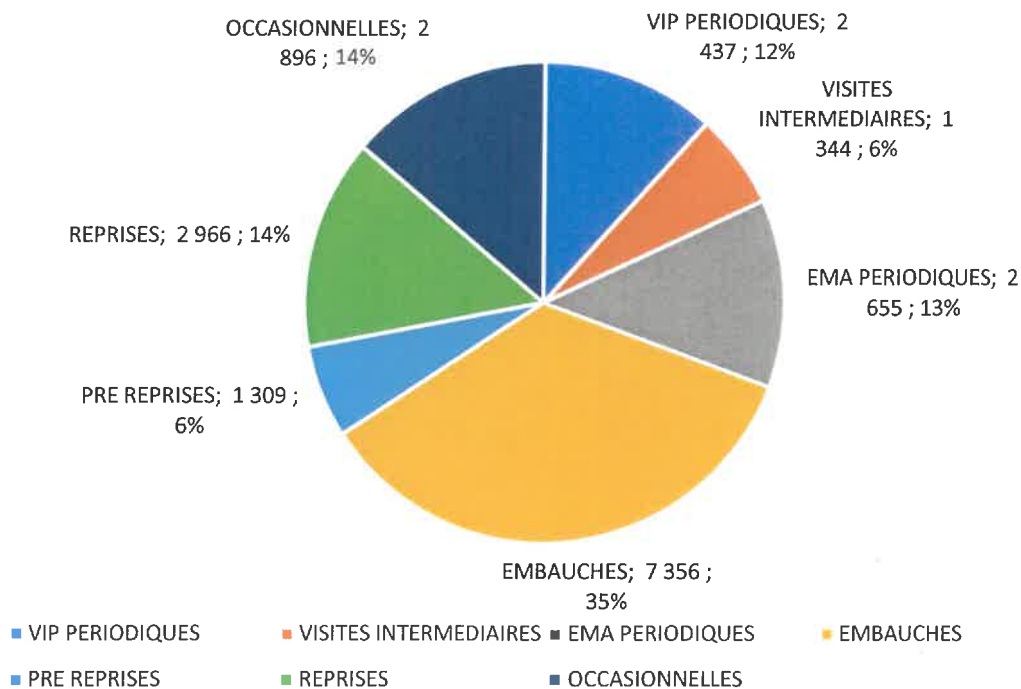
Les visites de reprise quant à elles représentent 14.14% des examens médicaux.

Les visites d'information et de prévention réalisées par les infirmiers(ères) en santé travail sont au nombre de 4536.

Le graphique ci-dessous reprend en nombre et en pourcentage l'ensemble des examens médicaux réalisés. Il est important de souligner que le service donne la priorité aux visites de pré reprises, reprises et embauches.

Enfin le nombre de salariés intérimaires vus en 2021 est de 2060 tous secteurs confondus. Le suivi de cette population est difficile car compte-tenu du nombre de demande il est compliqué de satisfaire toutes les demandes, et ce malgré la mise en œuvre des décisions prises en 2017 au sein de la région Bretagne. Ainsi, par exemple, le secteur de Guipavas a reçu plus de 2000 demandes et 1206 ont pu être honorées.

Répartition par type de visite



1.2.2. Les actions en milieu de travail

Les actions en milieu de travail sont réalisées par les membres des équipes pluridisciplinaires.

Ces actions portent sur :

- Les études de postes
- La réalisation et/ou la mise à jour des fiches d'entreprises
- les métrologies (bruit, lumière, ambiance thermique)
- Les ateliers « Aide à la réalisation du Document Unique de Prévention des Risques »
- L'évaluation du risque chimique et l'analyse des fiches de données de sécurité
- Les actions de sensibilisations
- Les aides à la conception

Il est important de souligner que pour les secteurs de Guipavas et Quimper, les interventions en lien avec le risque « amiante » sont très importantes. Elles concernent :

- Les études de modes opératoires
- Les études des plans de retrait
- Les études de notices de poste amiante
- Les processus
-

2-2-3 Focus sur l'état de réalisation des fiches d'entreprises

Dans ce diagnostic interne, il nous apparaît important de mettre le focus sur l'état de réalisation des fiches d'entreprises.

En effet, la réalisation de ce document, outre le fait de répondre à une obligation légale, constitue la première évaluation des risques au sein de l'entreprise. Il peut également amener à d'autres types d'actions de prévention.

Par secteur nous disposons des données suivantes :

- Secteur de Guipavas : 61% des fiches d'entreprises sont réalisées ; elles couvrent 81% des salariés suivis ;
- Secteur de Quimper : 35.5% des fiches d'entreprises sont réalisées et couvrent 66% des salariés suivis

Pour ces deux secteurs réunis 45% des fiches d'entreprises ont moins de 4 ans.

- Secteur de Morlaix : 49.8% des fiches d'entreprises sont réalisées ; elles couvrent 74.6% des salariés suivis.

Pour ce secteur, 23.8% des fiches d'entreprises datent de moins de 4 ans

1.3. Eléments CEMAPHOR

Depuis maintenant plusieurs années, le service collabore avec la fondation ILDYS dans le cadre du dispositif CEMAPHOR. Ce dispositif de collaboration entre les services de prévention et de santé au travail et le centre de réduction a pour objectif de proposer, dans un délai court, une prise en charge adaptée à la pathologie du patient afin de prévenir les risques d'incapacité au travail.

En 2021/2022 10 salariés ont pu bénéficier de cette prise en charge, dont 4 dans le cadre d'un séjour à la fondation. Par ailleurs, 5 états des lieux des postes de travail ont été réalisés.

3. LES AXES PRIORITAIRES

Les membres de la Commission Médico Technique, qui se sont réunis tout au long de l'année 2022, ont défini les actions à mettre en place au sein du service.

A cette fin, ils se sont appuyés sur les actions menées antérieurement et sur le Plan Régional Santé Travail.

Ces axes prioritaires sont également en concordance avec le décret n°2022-653 du 22 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et de modalités de l'ensemble de l'offre socle des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI). En effet, ce décret prévoit que les entreprises et leurs salariés bénéficient d'un ensemble commun de services de la part des SPSTI.

Nous devons donc désormais intégrer dans nos actions les missions suivantes :

- La prévention des risques professionnels
- Le suivi de l'état de santé de chaque salarié tout au long de son activité, à travers la mise en place de l'ensemble des suivis et visites médicales prévues par la réglementation
- La prévention de la désinsertion professionnelle

Les actions que nous avons retenues se déclinent selon les axes et les objectifs suivants

AXE STRATEGIQUE 1 : renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

Objectif 1 : Favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention

Fiche Action n°1 : Réalisation de la fiche d'entreprise

Fiche Action n°2 : Accompagnement de l'entreprise dans l'évaluation des risques professionnels

Fiche Action° 3 : appui méthodologique aux entreprises lors de la conception de nouveaux locaux

Fiche Action°4 : Prévention des conduites addictives

Objectif 2 : Accorder une priorité aux principaux risques professionnels

Fiche action n° 5 : Prévention du risque chimique

Fiche Action n° 6 : Prévention des risques liés aux fumées de soudage

AXE STRATEGIQUE 2 : structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure professionnelles, le maintien en emploi

Objectif 4 : Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelle en accompagnant les salariés et les entreprises pour faciliter le maintien en emploi

Fiche Action°7 : Prévention de l'usure professionnelle et amélioration des conditions de travail dans les structures de l'aide à domicile

FICHE ACTION N° 1

INTITULE : REALISATION DE LA FICHE D'ENTREPRISE

ENJEUX

Pour le service de santé au travail, la fiche d'entreprise est l'outil privilégié de la prévention : elle témoigne de sa connaissance du milieu de travail et des postes de travail. Elle constitue également la base sur laquelle :

- L'employeur pourra élaborer son document unique d'évaluation des risques professionnels et son plan d'action de prévention
- Le médecin s'appuiera pour définir la périodicité du suivi des salariés et selon les déclarations de l'employeur quant à l'exposition aux risques professionnels

Pour PRESANTRA et selon les secteurs, l'état de réalisation des fiches d'entreprises est le suivant :

- Pour le secteur de Morlaix/St Pol De Léon/Landivisiau 49.8% des fiches d'entreprises sont réalisées et qui couvrent 74.6% des salariés suivis
- Pour le secteur de Guipavas 61% des fiches d'entreprises sont réalisées et qui couvrent 91% des salariés suivis
- Pour le secteur de Quimper 35.5% des fiches d'entreprises sont réalisées ce qui couvrent 66% des salariés suivis.

Pour les secteurs de Guipavas/Quimper 45% des fiches d'entreprises datent de moins de 4 ans.

OBJECTIFS

Réaliser les fiches d'entreprises des nouveaux adhérents dans l'année qui suit l'adhésion

Réaliser les fiches non faites

Mettre à jour les fiches d'entreprise au moins tous les 4 ans.

Tendre à la réalisation de 100% des FE à l'horizon 2025 (en lien avec les attendus de la certification)

CONTENU DE L'ACTION

Réaliser un fichier de suivi des nouvelles adhésions et le tenir à jour

Recenser les entreprises qui n'ont pas de fiches d'entreprises et les réaliser

Mettre à jour les fiches d'entreprises déjà réalisées

Mise en place d'un tableau de suivi reprenant les éléments tels que (date de réalisation de la FE, nombre de salariés dans l'entreprise, expositions aux risques (modèle existant su Guipavas à déployer sur Morlaix et Quimper) permettant de mesurer le travail réalisé et de fixer des objectifs.

Mise en place de questionnaires pour la mise à jour de la fiche d'entreprise

Mise en place de questionnaires à destination des employeurs permettant un premier repérage des risques au sein de l'entreprise

Mise en place d'indicateurs : nombre de lieux de travail et pourcentage des lieux de travail disposant d'une FE, nombre de FE réalisées dans l'année...

COMPETENCES MOBILISEES DANS LE SERVICE

Médecins du travail

Assistantes Santé et Sécurité au Travail (ASST)

Conseiller en Prévention

Infirmières en santé travail dans le cadre de leur temps dédié aux actions en milieu de travail (1/3 de leur temps) ⁶

Commentaires : il me paraît primordial que l'IDEST, connaisse les lieux de travail afin d'avoir un discours cohérent, logique et persuasif auprès des salariés qu'il reçoit en consultation et qu'il connaisse l'environnement de travail du salarié : risques professionnels et pathologies, l'organisation du travail, historique « santé au travail »

FICHE ACTION N° 2

INTITULE : ACCOMPAGNEMENT DE L'ENTREPRISE DANS L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

ENJEUX

Lorsque le Document Unique de Prévention des Risques Professionnels (DUERP) existe dans l'entreprise il est rarement accompagné d'un plan de prévention, notamment dans les TPE. De même, la mise à jour de ce DUERP n'est pas toujours réalisée.

Or pour l'employeur, le Document Unique de Prévention des Risques Professionnels est un outil de prévention majeur.

OBJECTIFS

Promouvoir les démarches et outils destinés à accompagner les adhérents dans l'évaluation des risques et l'analyse des situations de travail.

Rendre les adhérentes capables de s'approprier la démarche d'évaluation des risques et de mettre en place des actions de prévention

Améliorer la connaissance du rôle des préventeurs par les adhérents et de façon plus générale des missions du service de service de santé au travail

CONTENU DE L'ACTION

Mettre en place et animer des réunions d'information auprès des adhérents (webinaires...)

Développer l'accompagnement collectif pour que les entreprises soient plus autonomes sur l'élaboration de leur DUERP

Mettre en place les indicateurs :

- nombre d'accompagnement à la réalisation et à la mise à jour réalisés
- Nombre d'ateliers mise en place et nombre d'entreprises participantes et nombre de salariés correspondants
- Nombre de Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels reçus

COMPETENCES MOBILISEES DANS LE SERVICE

Médecins du travail

Conseiller en Prévention

Technicien HSE

Assistante Santé et Sécurité

FICHE ACTION N° 3

INTITULE : APPUI METHODOLOGIQUE AUX ENTREPRISES LORS DE LA CONCEPTION DE NOUVEAUX LOCAUX

ENJEUX

Les entreprises ont des projets de conception et/ou de rénovation de locaux qui nécessitent de prendre en compte, le plus en amont possible leur usage.

Le service s'est doté en 2017 du logiciel SKETCHUP Pro et a formé l'ergonome à son utilisation.

Depuis le nombre d'accompagnement ne cesse d'augmenter, démontrant l'intérêt porté à l'appui méthodologique proposé.

OBJECTIFS

Aider l'entreprise à définir ses besoins et à étoffer son cahier des charges

Intégrer les aspects santé et sécurité en amont du projet

Intervenir en amont et en complémentarité avec les architectes et les maitres d'œuvres chargés de la conception de nouveaux locaux

Apporter les connaissances en matière d'ergonomie et d'aménagement de postes de travail, de lignes de fabrication... de façon à les intégrer dès la conception

CONTENU DE L 'ACTION

Mise en place de réunion d'information à destination des adhérents

Mise en place de réunions d'information à destination des architectes et/ou des agenceurs et solliciter des rendez-vous

Orientation éventuelle vers la CARSAT (selon les cahiers de charges)

COMPETENCES MOBILISEES DANS LE SERVICE

Médecins du travail

Ergonome

Conseiller en Prévention

FICHE ACTION N° 4

INTITULE : PREVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES

ENJEUX

Cause majeure de mortalité précoce en France, la consommation de substances psychoactives se retrouve invariablement dans le monde du travail. 15 à 20 % des accidents du travail, de l'absentéisme, des conflits seraient liés à l'usage des substances psychoactives (BSP Bretagne janvier 2020)

La problématique de la consommation des SPA est prédominante dans notre pratique de santé au travail. Les employeurs confrontés à ce problème se sentent souvent démunis, le médecin du travail est régulièrement interpellé à ce sujet pour une prise en charge, les métiers de la construction sont en effet majoritairement concernés (baromètre santé 2017)

La prévention des conduites addictives : Enjeux juridiques, enjeux humains, enjeux de santé.

OBJECTIFS

- Engager et accompagner les entreprises dans une approche globale de prévention et de réduction des risques
- Apporter un appui au repérage et au développement de projets de prévention des addictions en milieu professionnel
- Accompagner et orienter le salarié vers les structures adaptées (offres, recours)
- Agir auprès des populations à des périodes sensibles de leur vie
- Développer des perspectives :
 - Proposer des actions de sensibilisation auprès des centres de Formation (CFA, écoles...)
 - Organiser ou s'intégrer dans des journées de prévention (ateliers)
 - Proposer des dates de sensibilisation à destination de nos adhérents
 - Rédiger des supports de communication (plaquette)

CONTENU DE L'ACTION

- Acquisition de connaissances et maintien de compétences des professionnels de santé du service :

2020 à 2022 : Intégration dans la démarche Nationale et Régionale conduite par la MILDECA et l'ARS, puis l'ANPAA et le réseau Addictions France

Formation de formateurs, soutien de formateurs (formation à la pédagogie par le jeu), organisation d'échanges de pratique, formation au RPIB⁷ et entretien motivationnel

Professionnels concernés : 3 médecins du travail, 2 infirmières de Santé au Travail

⁷ RPIB : Repérage Précoce et Intervention Brève

Formation au RPIB à l'attention des infirmiers de Santé au travail du service par Mme Le Dr UGUEN, DU Addictologie

Formation de l'équipe pluridisciplinaire (IDEST, ATST, IPRP) à l'accompagnement de l'entreprise dans la prévention des conduites addictives, Mme le Dr GRAUBE, DU addictologie

- Intervention en collaboration (partenaires)

Action menée conjointement avec l'OPPBTP sur « Travail et pratiques addictives ...Comprendre et prévenir les risques ... », proposée à tous nos adhérents

Action menée à la CAPEB sur « Travail et pratiques addictives ...Comprendre et prévenir les risques ... », proposée à tous nos adhérents

- Intégration du risque prévention des conduites addictives dans la rédaction de la FE et envoi de la mallette employeur dans les suites de la visite si nécessaire

- Organisation de sessions de sensibilisation à l'attention des encadrants de plusieurs entreprises du BTP

COMPETENCES MOBILISEES DANS LE SERVICE

- Mobilisation des connaissances : Médecins du travail

Infirmiers en santé au travail

- Conception de dispositif de formation : création de Support pédagogique et de techniques d'animation variées, simulation, jeu

- Communication : Mobilisation du site du service et des compétences de l'informaticien

Indicateurs actions d'information :

Nombre de participants aux réunions d'information proposées

Retour du questionnaire de satisfaction à chaud à chaud renseigné à l'issue de la séance d'information

Retour du questionnaire sur les axes d'amélioration envoyé 1 mois après l'action d'information

Nombre de demande d'intervention, sollicitation employeur

Indicateur de l'entreprise :

Nombre d'AT, chiffre de l'absentéisme

Indicateur du Service de Santé

Nombre de demande de visite salarié à la demande de l'employeur, trouble du comportement aigu

Nombre de questionnaires réalisés (FACE, CAST ...), nombre RPIB réalisés

Suivi individuel des salariés : Examens complémentaires, orientation

FICHE ACTION N° 5

INTITULE : PREVENTION DU RISQUE CHIMIQUE

ENJEUX

Identification des CMR (Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique).

Fumées de soudage :

De nombreuses entreprises ont une activité de soudage qu'ils s'agissent de leur activité principale comme les entreprises de chaudronnerie ou annexe comme les ateliers de maintenance, par exemple. En effet, en France, l'exposition aux fumées de soudage, classées en 2017 cancérogènes par le Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC), concernerait 598 000 salariés selon l'enquête SUMER 2010.

Risque chimique dans les centres automobiles :

Ces derniers utilisent plusieurs types de produits chimiques et sont soumis à différentes poussières et fumées pouvant contenir des CMR.

Risque chimique chez les peintres :

Le métier de peintre est classé cancérogène (groupe 1) depuis 1989 avec réévaluation en 2011 par le CIRC (Centre international de recherche contre le cancer). Les fabricants de peinture ont mis en place une démarche de substitution des substances CMR dans les peintures, cependant certaines en contiennent toujours notamment les peintures glycéro. Ces dernières sont toujours utilisées pour la mise en peinture de boiseries.

OBJECTIFS

Fumées de soudage

- Améliorer la connaissance des professionnels sur ce risque afin de permettre de fournir des préconisations adaptées au soudage réalisé.
- Engager et accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'action de prévention liées aux fumées de soudage.

Risque chimique dans les centres automobiles :

- Réalisation d'une étude à l'échelle départementale sur le risque chimique dans les centres automobiles.
- Améliorer la connaissance des produits et des procédés utilisés
- Apporter un appui à la réalisation de l'évaluation du risque chimique notamment la détection des CMR.

Risque chimique chez les peintres :

- Améliorer la connaissance des produits et des procédés utilisés dans les entreprises de peinture
- Apporter un appui à la réalisation de l'évaluation du risque chimique notamment la détection des CMR.
- Accompagner l'entreprise dans sa démarche de substitution des produits CMR

CONTENU DE L 'ACTION

Fumées de soudage

Réalisation d'un guide sur les fumées de soudage à destination des médecins du travail, des IDEST et des préventeurs du service.

Réalisation d'une check-list permettant lors de la réalisation de visite en entreprise de déterminer les moyens de protection collectives à mettre en œuvre en fonction du type de soudage réalisé dans l'entreprise.

Risque chimique dans les centres automobiles :

Réalisation de l'étude des Fiches de Données de Sécurité pour tous les centres automobiles à l'échelle départementale.

Réalisation d'un rapport concernant les CMR dans les centres automobiles en collaboration avec les services de prévention et de santé au travail du département.

Risque chimique chez les peintres :

Réalisation de l'étude des Fiches de Données de Sécurité pour toutes les entreprises de peinture

Réalisation d'une étude de substitution des produits CMR

Réalisation d'un guide de bonnes pratiques à destination des adhérents

COMPETENCES MOBILISEES DANS LE SERVICE

Médecin du travail, Infirmiers de Santé au Travail, IPRP, ASST.

FICHE ACTION N° 6

INTITULE : PREVENTION DES RISQUES LIES AUX FUMÉES DE SOUDAGE

ENJEUX

On estime le nombre de 50 000 soudeurs en France. De nombreux salariés suivis par le service Présantra sont exposés aux fumées de soudage au sein d'activités diverses. Bien que la connaissance des procédés semble être maîtrisée, celle des risques semble insuffisante.

Les fumées de soudages étant classées cancérigènes ; il apparaît donc évident d'informer et de sensibiliser les employeurs et les salariés aux risques et aux moyens de prévention. Une démarche de prévention spécifique, tant dans son approche que dans sa traçabilité est initiée.

OBJECTIFS

Accompagner les entreprises dans la prévention du risque lié aux fumées de soudage.

Proposer des méthodes et des outils de prévention du risque liés aux fumées de soudage.

Informers les employeurs sur les risques et leur évaluation ainsi que sur la mise en œuvre de prévention collective et individuelle.

Informers les salariés sur les risques liés aux fumées de soudage et les sensibiliser aux bonnes pratiques de prévention.

Assurer la traçabilité des expositions

CONTENU DE L'ACTION

Mettre en place un groupe de travail au sein de Présantra

Création d'un modèle de fiche d'entreprise spécifique

Formation des intervenants aux procédés de soudage

Mettre en place un protocole pour les intervenants sur la surveillance biologique des expositions

Mettre en œuvre une démarche de prévention

COMPETENCES MOBILISEES DANS LE SERVICE

Groupe de travail constitué de deux médecins du travail, une IDEST, d'un IPRP, d'un ASST, d'un informaticien

RESULTATS ATTENDUS

Créer et mettre à jour les fiches d'entreprise

Créer des supports de sensibilisation et d'information sur les risques (notamment le risque cancérigène des fumées de soudage)

Donner aux salariés les notions et connaissances nécessaires à la préservation de leur santé

Proposer des campagnes de biométrie au sein des entreprises

CALENDRIER PREVISIONNEL

2022 : Formation des intervenants de Présantra par l'association "La caisse à clous" : 1/2 journée de formation théorique sur les procédés de soudage et 1/2 journée de pratique sur la soudure

2022 : Création d'un modèle spécifique de fiche d'entreprise ayant une activité de soudage

2022 : Élaboration d'un cadre d'intervention sur les mesures biométrie de l'exposition :

- Protocole IDEST sur la SBE au chrome
- Fiche d'information sur le chrome hexavalent
- Flyers pour information des salariés

2023 : déploiement

MODALITES ET CRITERES D'EVALUATION

Nombre de FE et de mise à jour de FE réalisées

Nombre d'adhérent impactés par l'action

Nombre de salariés sensibilisés

Nombre de métrie effectuées

FICHE ACTION N° 7

INTITULE : PREVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE ET AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES STRUCTURES DE L'AIDE ET DU SOIN A DOMICILE

ENJEUX

Depuis 2012, notre service de santé au travail, sur le secteur du Pays de Morlaix, s'est fortement engagé dans l'action « Prévention de l'Usure Professionnelle chez les Aides à Domicile ».

Les structures, sur notre secteur géographique se sont regroupées et sur la partie management se sont très fortement réorganisées.

Source : Données AT/MP 2019 CARSAT Bretagne : 3% des salariés bretons travaillent dans le secteur de l'aide et du soin à domicile, dont 39.7% dans des structures de moins de 50 salariés (17.6 en moins de 20 salariés). En 2019, Il y a eu 77.4 accidents de travail avec arrêt pour 1000 salariés dans ce secteur : ils relèvent pour 7.7 % d'entre eux de chutes de hauteurs, 10.9% de chutes de plain-pied et 23.3% sont liés à des manutentions manuelles. 35 % des maladies professionnelles reconnues sont des TMS. Cette sinistralité représente plus de 156 000 journées de travail perdues, soit plus de 680 salariés en arrêt sur l'année.

Source enquête MCP : En comparaison avec l'ensemble des secteurs professionnels, on peut noter une surreprésentation des affections de l'appareil locomoteur, notamment au niveau du rachis, dans les métiers de l'aide à domicile. Les contraintes posturales et articulaires et la manutention manuelle de charges ou de personnes sont les principaux facteurs d'exposition associés.

Bien que le taux de prévalence soit inférieur au même taux tous secteurs confondus, la 2e pathologie signalée pour les métiers de l'aide à domicile est celle de la souffrance psychique en lien avec le travail. La surcharge de travail, un déficit de reconnaissance, la qualité des relations au travail, les horaires de travail sont les principaux agents d'exposition identifiés.

Les structures du secteur de l'aide à domicile nécessitent une attention soutenue de la part des préventeurs institutionnels dans leur progression vers l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble de leurs catégories de personnel.

Par ailleurs, en comparaison avec l'ensemble des secteurs professionnels, les affections de l'appareil locomoteur sont surreprésentées en lien avec les contraintes posturales et articulaires et la manutention manuelle de charges ou de personnes

OBJECTIFS

Sensibiliser à l'enjeu de la structuration du management du travail dans les structures de l'aide et du soin à domicile

Donner à voir des exemples concrets de ce qu'est le management du travail dans ces structures, ses atouts, ses limites

Proposer des points de repères pour structurer et professionnaliser les fonctions de management

CONTENU DE L'ACTION

Participation au groupe de travail régional et déploiement des outils élaborés en région

COMPETENCES MOBILISEES DANS LE SERVICE

Médecins du travail

Ergonome

Conseiller en Prévention

Infirmier (ère) en Santé Travail

4. ACTIONS DE DEVELOPPEMENT DU SERVICE/PERSPECTIVES ET EVOLUTION

3.1. Les ressources humaines

Pour répondre à l'ensemble de nos missions nous devons disposer du nombre de collaborateurs suffisants.

L'année 2023 constitue le 1^{er} exercice budgétaire pour PRESANTRA ce qui nous incite donc dans un premier temps à la prudence. En effet, jusqu'au 31 décembre 2022, pour les adhérents de l'ex entité Santé Prévention BTP29, les cotisations étaient appelées à la masse salariale. De plus toutes les entreprises ne transmettaient pas leur Déclaration Obligatoire des Effectifs. Or, le chiffre d'affaire prévisionnel est calculé à partir des déclarations et du nombre de salariés suivis. Nous sommes donc dans une certaine incertitude concernant le nombre de salariés suivis pour cette ancienne entité.

Cependant, il apparaît important de poursuivre la recherche de médecins du travail, pour le site de Quimper dans un premier temps et de Guipavas également. Ainsi nous pourrions garantir un suivi optimal des l'ensemble des salariés (intérimaires compris).

Par ailleurs, du fait des nouvelles obligations légales concernant les fiches d'entreprises et notamment la mise à jour de ce document tous les 4 ans, nous sommes amenées à redéployer des moyens en interne en mobilisant les infirmiers (ères) en santé travail sur cette action en milieu de travail. Cependant, nous ne pourrions pas nous exonérer d'une analyse fine si des moyens humains complémentaires s'avéraient nécessaires.

De plus, depuis le mois de février 2023 deux secrétaires médicales sont entrées en formation d'assistantes santé sécurité au travail (ASST) : elles devraient être qualifiées au mois de septembre 2023.

Enfin, pour renforcer les équipes pluridisciplinaires sur les sites de Quimper et Guipavas, un technicien Hygiène et Sécurité est en cours de recrutement (site de Quimper) et un(e) ergonomiste en transversalité sur ces deux secteurs.

3.2. Les locaux

Si les locaux pour le site de Morlaix répondent aux besoins, il n'en est pas de même pour les sites de Guipavas et Quimper.

Pour le site de Guipavas, le projet de mise en place d'un poste accueil est lancé. Ce projet vise plusieurs objectifs :

- Assurer un véritable accueil pour les salariés venant en visite
- Sécuriser l'accès aux locaux
- Permettre un accueil téléphonique performant qui évite de solliciter de façon aléatoire les secrétaires médicales ou le personnel administratif et de « perdre » des appels.

Toujours pour ce site, un agrandissement du bâtiment s'avère plus de nécessaire. Nous ne disposons plus de place pour accueillir de nouveaux professionnels, pour accueillir des internes. Les plans sont d'ores et déjà à l'étude.

Pour le site de Quimper, il est également important soit :

- de procéder à la rénovation par des travaux de peinture, de réfection des sols prévus

- soit d'envisager la construction de nouveaux locaux permettant une meilleure accessibilité pour les salariés venant en visite, de meilleures conditions de travail pour nos propres salariés, une mise en œuvre facilitée de la pluridisciplinarité

Ces deux hypothèses sont d'ores et déjà à l'étude tant qu'un point de vue technique que financier.

3.3. les Partenariats

Depuis maintenant de nombreuses années nous sommes engagés dans une démarche partenariale avec les différents acteurs de la santé au travail

3.3.1. Avec la DREETS, la CARSAT, l'OPPBTP

Les échanges, les temps de travail communs sont nombreux et sont donc appelés à perdurer et à se développer.

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens est également l'outil permettant de concrétiser ce partenariat.

Avec l'OPPBTP nous menons des actions d'information et de sensibilisation auprès de nos adhérents relevant du secteur du BTP. Ces temps de travail communs sont également amenés à se développer.

Avec la CR+ARSAT, une meilleure connaissance réciproque permet de consolider et de développer des actions communes.

3.3.2. Avec la Fondation ILDYS

La signature d'une nouvelle convention de partenariat en début d'année 2023 vient renforcer ce travail collaboratif.

Par ailleurs, la même démarche sera enclenchée pour le secteur Sud avec le Centre de Rééducation Fonctionnelle de Tréboul.

3.3.3. Avec les chambres consulaires et les organisations professionnelles

Nous sommes régulièrement sollicités pour mener des actions d'informations auprès des adhérents, par exemple sur la thématique de la prévention des conduites addictives.

Il nous semble important de pouvoir y répondre favorablement car au-delà du sujet évoqué, il s'agit également de mieux faire connaître notre service de prévention et de santé au Travail, de présenter nos missions et plus concrètement les actions menées auprès des entreprises

3.3.4. Avec les autres services de santé au travail

PRESANTRA participe activement aux réflexions, aux projets et aux actions menées en région et dans le département. Il est en effet important, pour une meilleure lisibilité auprès de nos adhérents de travailler à une harmonisation de nos pratiques et de nos organisations.

3.4. Communication

Aujourd'hui nous partons du constat que chaque ancienne entité possède ses propres interlocuteurs externes et que les informations ne circulent pas nécessairement sur tout le périmètre de la nouvelle association.

L'un des défis de cette fusion est de fédérer un collectif et de le faire adhérer à un seul et même projet de service. Il apparaît nécessaire de mettre en place et de développer une communication interne dont l'objectif est de diffuser des informations, mettre en place des objectifs à atteindre et faire un point sur le suivi des actions et les résultats obtenus.

La réussite du projet de service repose sur la participation et l'implication des salariés aux différentes actions à mener. Il existe plusieurs types de communication interne, la plus adaptée à notre secteur d'activité étant la communication opérationnelle qui permet de communiquer sur des objectifs, des actions en cours et des données chiffrées.

La communication interne favorise l'expérience salarié et contribue à la motivation des équipes. La diffusion d'information sur des actions concrètes engendre de fait le « faire-savoir » et contribue à la valorisation des salariés et de leurs compétences.

Afin de faciliter l'implication de tous les salariés, une communication dite transversale apparaît comme la plus adaptée à notre structure. De ce fait, la direction mais aussi les salariés, peuvent communiquer sur l'ensemble de PRESANTRA au moyen de différents canaux :

- **La newsletter** : outil incontournable de la communication, la newsletter est le document de référence pour transmettre des informations. Nous souhaitons donc mettre en place une diffusion trimestrielle avec des informations définies dans un plan de communication : recrutement (départs / arrivées), actions en cours (animation, sensibilisation), données chiffrées, point sur la législation.
-
- **Teams** : outil collaboratif, Teams permet de créer des groupes de travail et de mettre à disposition des documents. On évite ainsi de « polluer » les boîtes mails et les échanges en discussions instantanées sont plus simples.
- **CMT** : la CMT a bien évidemment un rôle important puisque tous les corps de métier sont représentés et que c'est de là que découlent les actions à mener pour répondre aux axes définis dans le projet de service. Les comptes rendus sont une source importante d'information qu'il est important de diffuser à l'ensemble des salariés du service.
- **Mails** : les mails informatifs restent bien évidemment un canal de communication quotidien. Il faut réussir à centraliser l'ensemble des informations clés (invitations, colloques, congrès, actions de sensibilisations) auprès d'un seul contact qui pourra transmettre à l'ensemble des personnes concernées dans le service.

Il apparaît cependant essentiel de réfléchir à d'autres outils tels qu'un intranet pour que chaque salarié puisse aisément trouver l'information dont il a besoin.

La communication externe vise plus spécifiquement nos adhérents, les partenaires ou toutes personnes souhaitant obtenir des informations sur le service. Ici aussi nous disposons de plusieurs outils et canaux de communication :

- Le site Internet
- La Newsletter régionale
- Les actions telles que les rencontres Santé Travail
-

Il nous faut cependant réfléchir aux moyens de communication les plus pertinents, nos adhérents se plaignant parfois soit d'être submergés d'information ou au contraire pas assez informés.

Sur ces deux plans, communication interne et communication externe, il sera nécessaire de travailler à un plan de communication en y associant les salariés du service.

3.5. Informatique

Sur la partie informatique, plusieurs projets sont en cours :

- La fusion des bases de données des deux anciennes entités
- Le déploiement du portail adhérents pour l'ancien service Santé Prévention BTP29
- La mise en place de la WIFI pour faciliter les connexions

Par ailleurs, le renouvellement des ordinateurs portables est prévu pour l'année 2023.

Il apparaît également nécessaire de maintenir une veille technologique pour disposer d'outils performants et correspondants au mieux aux besoins de nos salariés : les évolutions dans ce domaine sont perpétuelles.

3.6. la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises)

Nous sommes désireux d'intégrer dans notre projet de service cette dimension environnementale et sociétale. En effet il nous semble important de réfléchir à l'impact environnemental et humain de notre activité.

Comme toutes les autres entreprises, notre Association est concernée par les problématiques du développement durable et de la protection de l'environnement.

Pour mener à bien cette démarche et en faire un véritable outil de développement, nous envisageons de réaliser un audit, c'est-à-dire un état des lieux sur les différentes dimensions (économique, sociale et environnementale).

Cette démarche RSE sera travaillée avec les salariés pour les sensibiliser aux enjeux sociétaux et environnementaux.

Nous avons déjà engagé plusieurs actions telles que :

- Le tri des déchets
- Le tri du papier
- Le changement des ampoules par des LED
- La gestion des dépenses énergétiques
- Le recyclage des cartouches d'encre
- Le choix de fournisseurs locaux autant que possible
-

Il convient donc de les intégrer dans la démarche RSE.

CONCLUSION

La création de la nouvelle association de prévention et de santé au travail PRESANTRA a engendré de nombreux travaux et réflexions sur nos organisations et modalités de travail et qui sont toujours en cours.

L'élaboration de nouveau projet de service a pour ambition de fédérer tous nos professionnels au sein de cette nouvelle entité et de proposer à tous nos adhérents et à leurs salariés les services qu'ils sont en droit d'attendre conformément à la loi du 2 août 2022. Elle nous a également permis de réaliser un diagnostic précis et donc de mieux cibler les actions prioritaires à déployer en lien avec les objectifs du Plan Régional Santé Travail n° 4.

Nous souhaitons aussi nous inscrire dans une dynamique d'amélioration continue et notamment au travers de la démarche de certification, dossier qui sera également conduit en équipes pluridisciplinaires.
