Santé travail
CHOLET • SAUMUR

PROJET DE SERVICE

2017-2021

▪ SOMMAIRE ▪

Axe 1 – Améliorer et adapter la surveillance médicale des salariés page 3

Mettre en œuvre la réforme récente relative à la médecine du travail

Formuler une offre de service de diagnostic psycho-social en entreprise

Renforcer la prévention des addictions

Prévenir la désinsertion professionnelle – action inscrite dans le CPOM –

Axe 2 – Conduire des actions transverses de prévention des risques professionnels page 5

Fiche d'entreprise / Aide à l'élaboration du Document Unique : construire une politique de service partagée pour leur mise en œuvre

Prévenir les expositions aux risques chimiques

Prévenir le risque chimique dans les garages – action inscrite dans le CPOM –

Prévenir les risques psychosociaux

Conseiller et communiquer sur les TMS – action inscrite dans le CPOM –

Construire une offre de service autour du risque routier

Poursuivre, et élargir au territoire Saumurois, la démarche d'animation du réseau de préventeurs

Poursuivre et amplifier l'action de sensibilisation des apprentis aux risques professionnels

Axe 3- Améliorer la communication externe et interne page 8

Développer un nouveau site internet

Reconfigurer et redéployer les outils de communication actuels à l'échelle du service

Initier une politique de communication s'adressant aux salariés et à leurs représentants

Aller à la rencontre des organisations d'employeurs et de salariés

Améliorer la communication interne

Axe 4- Renforcer les fonctions supports du service page 11

En matière informatique

En matière d'immobilier

En matière de gestion des ressources humaines

En matière d'amélioration continue du fonctionnement du service

Mettre en œuvre la réforme récente relative à la médecine du travail

La réforme relative à la médecine du travail, intégrée dans la Loi Travail et complétée par un décret d'application en date du 27 décembre dernier, requiert un déploiement progressif, en raison des efforts d'adaptation à produire dans l'année à venir, s'agissant de nos outils, de nos méthodes de travail et de nos moyens d'intervention.

Sur le plan des outils, il nous faut disposer :

- des modèles fixés par arrêté pour donner un cadre formel aux visites médicales et aux visites d'information et de prévention ;
- de version(s) adaptée(s) de notre logiciel métier pour intégrer les éléments de nouveauté introduits par la réforme.

Sur le plan des méthodes de travail, il nous faut :

- Un protocole-cadre qui fixe, à l'échelle du service, les principales modalités de collaboration médecin-infirmière pour la mise en œuvre des VIP ; ce protocole-cadre n'empêche pas le médecin du travail qui le souhaite de définir et d'utiliser un protocole spécifique, mais dont il serait préférable qu'il soit en lien avec le protocole-cadre ;
- Un arbre décisionnel pour guider les secrétaires médicaux dans le traitement des sollicitations des employeurs, lesquels ne disposent pas nécessairement des dernières informations en la matière ;
- D'éventuels protocoles spécifiques de prise en charge, partagés à l'échelle du service. Par exemple, les chauffeurs routiers pourraient, dans ce cadre, bénéficier d'une surveillance médicale organisée tous les 2 ans, comme pour les personnes soumises à Surveillance Individuelle Renforcée -S.I.R.-

Sur le plan des moyens, il nous faudra opérer, après quelques mois de recul sur la mise en œuvre de la réforme, une analyse des besoins en ressources infirmières pour la prise en charge des VIP qui, rappelons-le, concernent à la fois des embauches, mais couvrent aussi la surveillance périodique des salariés non soumis à risques particuliers.

Formuler une offre de service de diagnostic psycho-social en entreprise

Le service a travaillé à constituer, dans le temps, une offre de service pour la prévention primaire des Risques Psychosociaux. Cette offre de service s'organise autour de 3 principaux volets :

- L'information / sensibilisation des professionnels aux RPS à travers un atelier récurrent baptisé : « Comment intégrer les RPS dans le DU ? »
- L'aide à la détection et au repérage des RPS au moyen d'une action de conseil en entreprise mise en œuvre par un professionnel compétent, que l'entreprise peut identifier et solliciter par le biais d'un répertoire d'intervenants que le service a co-construit avec l'ARACT ;
- L'aide à la mise en œuvre d'actions de formation destinées à l'encadrement intermédiaire, au moyen de ce répertoire recensant les opérateurs de formation compétents dans ce domaine.

Toutefois, en situation de Troubles Psychosociaux, la prévention primaire touche ses limites. Il est souhaitable, dans ce cas, que l'approche du médecin du travail soit, s'il l'estime utile, complétée en entreprise d'un travail de diagnostic « à chaud » de la situation.

Une offre de service spécifique est donc à construire dans ce cas de figure.

Parallèlement, la prise en charge du salarié en situation de souffrance au travail fait débat : est-ce du ressort du service de santé au travail ? Jusqu'où - si la réponse est positive - doit-il accompagner le salarié ? Etc. ?

Dans ce contexte de questionnement, un objectif fait toutefois consensus : impliquer plus fortement encore le médecin traitant dans la prise en charge du salarié. Et cet objectif en comprend de fait un autre : inscrire davantage l'action du médecin du travail dans le réseau local des acteurs de santé, médecins généralistes en tête.

Renforcer la prévention des addictions

L'augmentation des conduites addictives en milieu du travail et la difficulté rencontrée par le médecin du travail face à un salarié concerné lors de la décision d'aptitude, en particulier pour des postes de sécurité (et plus spécifiquement les postes de conduite) ont conduit quelques médecins du travail de l'ex-SMIEC à se réunir dans un groupe de travail pour réfléchir ensemble à ce sujet et produire des outils utiles pour leurs confrères et eux-mêmes pour la prévention des addictions.
Cette initiative s'est parfaitement inscrite dans la loi de juillet 2011 relative à la réforme de la santé au travail, laquelle a explicitement introduit la prévention de la consommation d'alcool et des drogues sur le lieu de travail dans les missions de conseil des SSTI (article L 4622-2 du code du travail).

Le service souhaite poursuivre ses efforts dans la prévention des addictions, en :

- procédant à un inventaire des prises en charge possibles, afin de faciliter et fluidifier le travail d'orientation des équipes médicales vers les structures et les professionnels compétents ;
- mobilisant les IDEST sur ce champ d'action, en les formant au besoin et en les mobilisant sur des actions collectives de sensibilisation (intra ou inter-entreprises) ;
- confortant l'offre de service actuelle de STCS, à l'état d'expérimentation : les 1ers ateliers initiés en collaboration avec ALIA (« la prise en charge dans l'entreprise d'un salarié présentant des troubles du comportement ») et ANPAA (« la mise en œuvre d'une politique interne à l'entreprise de prévention des addictions ») ont bien fonctionné, il s'agirait désormais de les inscrire de manière plus pérenne dans les prestations du service.

Prévenir la désinsertion professionnelle *-Action inscrite dans le CPOM-*

L'action des médecins du travail, pour le maintien en emploi des salariés souffrant momentanément ou durablement d'une réduction de leurs capacités fonctionnelles, constitue une part centrale de leur quotidien professionnel. Chaque avis d'aptitude prononcé recèle en fait la question du maintien dans l'emploi. Et cette réalité s'amplifie en raison de la sollicitation croissante dont font l'objet les médecins du travail de la part de leurs confrères, médecins conseils de la CPAM ou médecins traitants, pour favoriser la reprise du travail de salariés en arrêt de 3 mois et plus.
Elle s'amplifie également en raison du vieillissement de la population salariée, rendant parfois plus problématique la prolongation de la vie professionnelle.

Pour autant, cette réalité d'intervention est insuffisamment valorisée, alors qu'elle concerne de très nombreux salariés.

L'objectif visé, dans le cadre du CPOM, est de structurer la collecte des données en la matière et de les valoriser pour concourir à une meilleure connaissance de ce sujet, mais aussi, de manière sous-jacente, dans le but de faire entendre et comprendre que les SSTI constituent un acteur –sinon l'acteur- majeur du maintien dans l'emploi. Dès lors, l'outillage développé pour favoriser le maintien dans l'emploi doit être pensé avec l'appui des SSTI et en articulation avec ceux-ci, ce qui n'est pas toujours le cas.

Plusieurs initiatives ont d'ores et déjà été posées en ce sens :

- la construction d'une grille de recensement de toutes les mesures de maintien dans l'emploi mobilisées par les médecins sur une année. Un 1er bilan pourra être ainsi tiré de l'année 2016.
- La participation de plusieurs médecins du service à une enquête régionalisée sur le devenir de salariés déclarés inaptes à leurs postes de travail, enquête dont le traitement est assurée par la DIRECCTE Pays de La Loire.

▪ PROJET DE SERVICE ▪ Axe 2- Conduire des actions transverses de prévention des risques professionnels

Fiche d'entreprise / Aide à l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques : construire une politique de service partagée pour leur mise en œuvre

Le service mène depuis près de 3 ans des actions collectives d'aide à l'évaluation des risques professionnels et à l'élaboration du Document Unique. Il a mis un certain temps à caler ce dispositif en termes de contenu, « d'organisation pédagogique», de communication, de rythme de programmation et d'intervenants.
Le pôle prévention et quelques médecins du travail ont, par ailleurs, expérimenté en 2015 un processus de réalisation des fiches d'entreprises. Celui-ci a certes été porteur de plans d'actions de prévention pour les entreprises qui ont été intégrées à l'expérimentation, mais sa mise en œuvre a rapidement pâti d'un outil informatique adapté.
Avec la Loi Travail et son décret d'application, la fiche d'entreprise est mise au cœur de la procédure d'inaptitude, et sa réalisation est confiée à l'équipe pluridisciplinaire sous l'autorité du médecin du travail.
Ce positionnement de la fiche d'entreprise doit amener le service à réinvestir cet outil. Mais, à moyens constants, cela interroge sur la capacité du service à mener de front l'aide à l'élaboration du Document Unique et la mise en œuvre de la fiche d'entreprise. Dans le premier cas, nous nous situons dans une logique de conseil à l'adhérent, dans l'autre nous nous situons dans une logique de mise en conformité.

Aussi, il apparaît nécessaire de construire, à l'échelle du service, une démarche structurée qui :

- rassemble tous les acteurs potentiellement concernés : médecins, infirmières, préventeurs et ASST
- définisse le rôle et les missions de chacun dans la mise en œuvre de la fiche d'entreprise et de l'aide au DU
- Cherche à optimiser l'emploi de la Fiche d'Entreprise, pour sortir cet outil de son utilisation à des seules fins de conformité juridique et en faire un élément de détection d'actions de prévention pour l'entreprise
- Cherche à établir des « ponts » techniques entre la fiche d'entreprise et l'aide à l'évaluation des risques professionnels.

Prévenir les expositions aux risques chimiques

La gestion du risque chimique apparaît prépondérante au sein d'un service de santé au travail, non seulement en raison du risque potentiel pour la santé des salariés, mais également parce qu'il s'agit d'un risque pour lequel la mise en cause de la responsabilité du SSTI et du médecin du travail peut être réellement activée, en cas de défaut de conseil (sur les produits CMR, sur la substitution, sur les équipements de protection collectifs ou individuels,….)
Aussi, la collecte systématisée des informations auprès des entreprises (Fiches de données de sécurité, modalités d'utilisation des produits chimiques : quantité, fréquence,…), leur exploitation et analyse au sein du service (via l'outil COLIBRISK), et la communication des résultats constituent des phases importantes que STCS doit maîtriser dans l'objectif d'une part de supprimer ou, à minima, de limiter les risques pour les salariés exposés, et d'autre part de garantir au service et à ses médecins une réponse adaptée à leurs obligations respectives.
Pour ce faire, un groupe de travail doit être réactivé au sein de STCS avec 4 objectifs :

- Redéfinir l'organisation à mettre en place à l'échelle de STCS (en particulier, pour couvrir le territoire Saumurois) afin de gérer de manière organisée la collecte et l'analyse des FDS,
- Relancer la collecte des FDS pour les secteurs non couverts actuellement (principalement le secteur des services, côté Choletais et tous secteurs, côté Saumurois) à partir de campagnes de communication cadencées auprès des adhérents,
- Procéder aux analyses des FDS via l'outil COLIBRISK et en communiquer les résultats aux adhérents,
- Poursuivre, avec les entreprises qui en formulent la demande, l'accompagnement à la prévention du risque chimique, en s'appuyant sur la méthodologie d'évaluation et de prévention définie au plan régional.

Prévenir le risque chimique dans les garages *-action inscrite au CPOM-*

Les constats récurrents de manquements des professionnels de la réparation automobile dans la prise en charge des risques liés aux agents chimiques dangereux ont conduit les organisations professionnelles (CNPA et FNAA) et les partenaires institutionnels des Pays de la Loire (CARSAT, DIRECCTE, CMA, et SSTI) à se réunir pour concevoir et mener ensemble une action commune de sensibilisation de la profession sur le risque chimique.
Les acteurs ont entendu à cette occasion le besoin d'accompagnement des entreprises et ont été ainsi motivés à poursuivre leur travail collaboratif, en l'orientant selon 2 axes :

- développer des outils d'accompagnement à disposition des préventeurs, issus des entreprises ou externes à celles-ci (institutions de prévention, SSTI, fédérations professionnelles…)
- accompagner les entreprises dans l'initiation et le déploiement d'une démarche méthodique de prévention du risque chimique

C'est sur le second axe de ce plan d'action que les SSTI du 49 ont entendu apporter leur contribution active, en accompagnant dans cette démarche, sur la durée du CPOM, 60 garages. STCS est bien évidemment partie prenante de cette action, tout en pointant avec le recul, la difficulté importante à mobiliser les employeurs en question, quelle que soit la méthode retenue, en mode collectif ou en mode individuel.

Prévenir les Risques Psychosociaux

Le service conduit depuis plusieurs années une action aussi construite que possible sur la prise en charge et le traitement des risques psychosociaux en entreprise. L'ARACT a apporté son concours à l'élaboration de cette offre de service.
Cette offre de service a, notamment, pris la forme :

- d'outils d'information (fiches techniques sur les RPS, par exemple),
- d'ateliers d'aide à l'inscription des RPS dans le DU (qui se poursuivent aujourd'hui à raison de 3 à 4 fois / an),
- d'un répertoire de professionnels -à disposition des médecins du service- capables d'apporter du conseil et/ou de la formation aux entreprises désireuses d'en bénéficier.

Même si une offre de service a été construite dans un objectif de prévention, il n'empêche que les médecins et les infirmières restent globalement confrontés à des problématiques de salariés en situation de souffrance, confrontés à des troubles psychosociaux au sein de leur entreprise.
Face à cela, trois objectifs seront donc poursuivis, dans la droite ligne de ce qui a déjà été entrepris :

- la formation de l'ensemble des professionnels du service à cette thématique des RPS, de telle sorte qu'une véritable culture professionnelle se développe à ce sujet. Une offre régionale de formation, modularisée selon les métiers, a été construite ; le service en bénéficiera.
- Le renforcement de l'inscription des médecins traitants dans la prise en charge des situations individuelles de salariés en souffrance diagnostiquées par les équipes médicales. Des initiatives collectives pourraient être mises en œuvre par le service pour mieux impliquer les médecins généralistes.
- La mise au point d'une offre d'intervention en entreprise, lorsque sont détectées des troubles psychosociaux collectifs, et dans laquelle le médecin du travail serait pleinement intégré.

Conseiller et communiquer sur les TMS *-Action inscrite au CPOM-*

Les Troubles Musculo-Squelettiques - TMS - constituent la pathologie en santé au travail la plus reconnue et la plus coûteuse pour le régime d'assurance sociale.

L'intervention sur les TMS est d'une grande complexité, dans la mesure où cette pathologie combine des données individuelles (la physiologie individuelle, l'état de santé du salarié) avec des données organisationnelles, elles-mêmes dépendantes de très nombreux facteurs (techniques, économiques, …).

En tentant d'intervenir le plus en amont possible de la définition de l'organisation du travail, il paraît possible d'avoir une action préventive en la matière, dont il faut toutefois reconnaître que les effets positifs seront difficilement mesurables, en l'absence d'éléments de comparaison et d'une connaissance à priori de l'état de santé des salariés.

Le service se propose de conduire des actions, orientées sur les TPE/PME, dans 3 directions complémentaires :

- Communiquer, de manière accessible, auprès des entreprises sur les TMS, en évoquant les facteurs de risques de survenue des TMS et les pistes de travail pour leur prévention ;
- Communiquer sur les ressources et compétences des SSTI pour agir en amont de l'apparition des TMS (auprès des CHSCT, par l'intermédiaire des financeurs d'équipements,…) ;
- Proposer d'intervenir, en conseil, auprès d'elles à l'occasion :
    - de la réorganisation d'un ou plusieurs postes de travail,
    - du déménagement du site (de production) dans de nouveaux locaux de travail,
    - de l'introduction d'une nouvelle technique de production

Construire une offre de service autour du risque routier

Le risque routier, très souvent oublié dans l'évaluation des risques conduite par les entreprises, fait pourtant partie des risques importants auxquels de nombreux salariés sont exposés. Les accidents routiers constituent la 1ère cause d'accidents du travail mortels. Et rappelons que l'année 2016 a connu, en Pays de la Loire, une forte hausse de ces accidents.

Pour notre secteur d'intervention à forte composante rurale, dans laquelle de nombreuses entreprises sont implantées, beaucoup de salariés utilisent un véhicule pour aller travailler et donc s'exposent à ce risque.

Il paraît donc fondé de réfléchir à une offre de service en prévention à destination de nos entreprises adhérentes, d'autant plus lorsque ce risque se combine avec celui lié aux conduites addictives.

Parmi les acteurs du territoire agissant sur ce volet, il faut citer l'action de l'Association pour la Sécurité Routière en Entreprise –A.S.R.E. 49-.
Cette association a pour objectif de promouvoir la prévention du risque routier auprès des entreprises du département.

Le service cherchera donc à combiner utilement son action avec celle de cette structure.
Cela constituera un premier objectif de travail.
Et le second objectif de travail résidera dans une approche harmonisée à l'échelle des équipes médicales du risque routier, et ce à partir d'une réflexion collective interne.

Poursuivre, et élargir au territoire Saumurois, la démarche d'animation d'un réseau de préventeurs

Depuis 3 années, le service a constitué et animé un réseau des préventeurs, employés dans les entreprises du Choletais.

Ce réseau de préventeurs a été constitué pour répondre à 2 problématiques :

- D'une part, l'isolement de ces professionnels. Des postes de préventeurs en santé & sécurité au travail se créent régulièrement dans les entreprises de taille relativement importante (plus de 50 salariés). Ce sont soit des recrutements de spécialistes, soit des évolutions de carrière. Après rencontre de plusieurs préventeurs, nous avons mis en évidence que leur métier était difficile, du fait de leur positionnement - entre direction et salariés- et du fait des contingences économiques, et qu'ils étaient en général isolés dans leurs actions, malgré des problématiques similaires entre entreprises parfois voisines.
- D'autre part, le souhait du service de déployer son offre de service en prévention prioritairement en direction des TPE / PME. Or, les entreprises dotées d'un préventeur figurent parmi celles qui sont les plus demandeuses d'intervention du service. Aussi, afin de circonscrire les moyens qui leur sont dévolus, l'idée de leur dédier des temps d'information spécifiques a émergé et, avec elle, l'idée de constituer un réseau pour les faire se rencontrer, les amener à partager leurs expériences et ainsi créer une dynamique de prévention.

Le réseau comprend aujourd'hui une soixantaine d'entreprises, se réunit 3 à 4 fois dans l'année, à raison d'une journée complète construite autour d'un thème de prévention choisi par le collectif des préventeurs. Cette journée est généralement alimentée par l'intervention d'experts sollicités par le service.

L'objectif poursuivi est d'étendre au secteur Saumurois ce réseau et, de ce fait, de réfléchir à son organisation actuelle, compte tenu des distances à parcourir.

Poursuivre et amplifier l'action de sensibilisation aux risques professionnels des apprentis

Dans le cadre d'un partenariat instauré en 2009 avec l'équipe pédagogique du CFA de la CCI à Cholet, une équipe pluridisciplinaire (2 médecins du travail, 2 préventeurs), intervient auprès des apprentis (niveaux CAP, Brevet professionnel et Bac professionnel) pour 8 filières (coiffure, peinture, maçonnerie, menuiserie, énergétique, mécanique auto, commerce et industrie), afin de les sensibiliser aux risques professionnels et aux moyens de les prévenir.

Une telle initiative fonctionne également à Saumur, mais ne concerne pas toutes les filières de formation (la bijouterie n'est actuellement pas concernée) et n'emprunte pas les mêmes formes d'intervention.

Sur le secteur Choletais, cette action s'enrichit chaque année :

- soit de nouvelles modalités d'intervention, par exemple :
  - l'accompagnement en classe dans la démarche d'analyse de pratiques à partir de scenarii (arbre des causes, analyse des risques, analyse par le travail…)
  - la réflexion commune sur l'élaboration d'un document de liaison CFA-apprenti-entreprise, comprenant une partie dédiée à l'appréhension des risques professionnels ou encore la participation à la production de guides métiers
- soit de développements vers d'autres établissements de formation professionnelle (L'établissement du Pinier Neuf à Beaupréau ou encore celui de La Providence à Cholet) qu'il faut toutefois encadrer pour ne pas être débordé par une demande en croissance, qui concerne également les jeunes scolaires en formation professionnelle.

L'objectif du service est de poursuivre les actions menées et de leur donner progressivement plus de cohérence, en rapprochant les modalités d'intervention employées à Cholet de celles utilisées à Saumur.

Et rappelons que cette opération comporte des enjeux de long terme : les apprentis sensibilisés aujourd'hui sont, pour une part d'entre eux, les futurs artisans et employeurs de demain. Le déploiement d'une culture de prévention commence dès à présent pour des changements sur le long terme.

→ En matière de communication externe :

Développer un nouveau site internet.

Dès la création de STCS, le site internet de l'ex-SMIS a été fermé et les données rapatriées dans le site internet de l'ex-SMIEC, qui a alors fait l'objet d'une reconfiguration à minima. Toutefois, l'essor de l'outil internet dans les pratiques du quotidien est tel que cela nous oblige à reconsidérer les fonctions de notre site. Jusqu'alors outil-vitrine du service, il est nécessaire qu'il devienne un outil collaboratif, en intégrant diverses fonctionnalités, parmi lesquelles :

- Un espace « adhérents », accessible à partir du site internet, via un identifiant et un mot de passe, dans lequel les adhérents pourront déclarer leur effectif, mettre à jour leur état nominatif, compléter leur bordereau de cotisation, voire le régler en ligne, et accéder à diverses informations administratives ;
- Un espace pour le réseau des préventeurs, dans lequel ceux-ci trouveront toutes les informations partagées à l'occasion de leurs rencontres trimestrielles ;
- Un outil d'inscription en ligne sur les différentes actions collectives du service ;
- Un outil de communication performant sur l'offre de service de STCS.

Reconfigurer et redéployer les outils de communication actuels à l'échelle du nouveau service

L'ex-SMIEC avait développé ces dernières années différents outils de communication que la fusion oblige à reconsidérer. C'est là une opportunité pour faire le bilan critique des outils employés jusqu'alors et pour améliorer l'existant. Ainsi :

- la plaquette institutionnelle mérite d'être refondue, en extrayant de l'existant à Saumur et à Cholet ce qui apparaît judicieux de conserver et/ou de développer ;
- la fiche technique « Culture Prev' » mérite d'être « relookée » et son « rubriquage » réinterrogé ;
- les lettres électroniques d'information « Actu Prev' » pour les entreprises de moins de 20 salariés et « Acti Prev' » pour les entreprises de plus de 20 salariés doivent être interrogées à la fois dans leur fondement, dans leur contenu et dans leur fréquence de parution. Une seule lettre, dont les rubriques ont été repensées, est actuellement en cours de réalisation.

Initier une politique de communication s'adressant aux salariés et à leurs représentants

La mission de conseil du service passe par l'information des salariés sur les risques professionnels auxquels ils sont exposés. C'est d'ailleurs, à titre d'illustration, l'une des fonctions attribuées à la Visite d'Information et de Prévention.

Cette mission d'information, outre qu'elle soit accomplie dans le cadre des examens médicaux, peut prendre un aspect plus général et collectif et passer par :

- la diffusion de supports d'information. Par exemple, le service a coproduit avec le SMIA toute une série de plaquettes sur les principaux équipements de protection individuelle (casques, gants, chaussures de sécurité, harnais, protections auditives,…). Cet axe de travail peut être développé.
- la diffusion d'informations vers les CHSCT sur l'offre de service de STCS. Au-delà du contenu de l'information à diffuser, ce volet suppose toutefois une réflexion préalable sur les modalités de diffusion.

Aller à la rencontre des organisations d'employeurs et de salariés

Il s'agit de mettre à profit toutes les opportunités de contact avec :

- Les organisations syndicales d'employeurs (MEDEF, CGPME, UPA), et les organisations locales (union des commerçants, club local des entrepreneurs,…) ;
- Les organisations syndicales de salariés ;
- Les réseaux professionnels structurés (par exemple, les experts comptables)

pour communiquer sur le contenu de nos missions, sur l'offre de service de STCS et pour entendre aussi les remontées de terrain de ces structures « intermédiaires » quant aux attentes de leurs mandants à l'égard du service.

→ En matière de communication interne

La communication interne avait fait l'objet de questionnements au sein de l'ex-SMIEC qui avaient donné lieu à la mise en œuvre de quelques solutions pratiques, en particulier la mise à disposition organisée d'informations auprès de tous les collaborateurs sur les initiatives du service (le feuillet « Agenda & Brèves », le calendrier des actions collectives vu en CMT, …). Avec la fusion, cette question revient légitimement sur « le devant de la scène ».
L'intranet du service, récemment déployé, permet aujourd'hui de rendre compte, à travers son agenda, de l'ensemble des actions collectives et des réunions mises en œuvre dans le service.
Toutefois, la communication interne ne se résume pas à une traçabilité des temps collectifs du service. Il y a, entre autres, matière à se questionner :

Sur les outils employés pour communiquer, notamment au regard des distances géographiques accrues depuis la fusion et qui peuvent concourir à l'isolement des salariés.
Le recours à l'outil de visio-conférence est une piste à explorer pour réduire ces distances et permettre aux professionnels de s'impliquer dans des temps collectifs. Et, d'autres réflexions peuvent, bien entendu, se greffer.

Sur l'organisation du travail, peut-être trop structurée autour de Comités de Pilotage –COPIL- Métiers et pas suffisamment transversale.
En effet, la préoccupation du service a été marquée par le souci constant de :
- définir le périmètre d'action des nouveaux métiers, à mesure de leur introduction dans le service,
- établir les modalités de collaboration avec les autres professionnels,
- formaliser les modes opératoires ou les procédures d'intervention.

3 COPILS existent aujourd'hui : un COPIL du Pôle Prévention, un COPIL ASST et un COPIL IDEST.
Et la seule structure véritablement transversale est la Commission Médico-Technique, dont les missions ne sont pas directement opérationnelles.
Les enjeux actuels du service - la fusion, la réforme de la santé au travail et l'implantation du nouveau logiciel métier- font assez nettement ressortir un besoin de transversalité plus importante, qu'il faut prendre en considération et traduire au plan organisationnel. Cette réflexion doit être initiée dans le cadre de ce Projet de Service.

Sur une meilleure connaissance par chaque collaborateur des différents métiers et prestations du service.
Le constat est relativement récurrent : la connaissance des différents métiers par l'ensemble des collaborateurs du service reste imparfaite et très inégale selon l'ancienneté. Ce constat est d'autant plus vrai selon une ligne de partage : métiers médicaux et paramédicaux d'un côté / métiers de prévention de l'autre. Pour remédier à ce constat, 2 pistes de travail seront activées :

- formaliser et renforcer encore plus le parcours d'accueil des nouveaux collaborateurs,
- mettre en place, de manière pérenne, une journée de regroupement annuel du personnel, au cours de laquelle la question de l'organisation et celle de la connaissance des métiers seraient notamment traitées.

▪ PROJET DE SERVICE ▪ Axe 4 – Renforcer les fonctions supports du service

Avec la fusion -et le passage de 2 services réunifiés de taille moyenne à un seul d'une taille nettement supérieure qui le positionne parmi les services les plus importants de la région- les missions et le dimensionnement des fonctions supports du service sont interrogées, en particulier dans 4 champs spécifiques :

En matière informatique, un travail conséquent reste à produire pour :

- déployer un réseau informatique uniformisé et globalement performant,
- partager les mêmes solutions de sauvegarde et de messagerie,
- unifier les bases de données, encore propres à chaque entité,
- disposer d'une assistance informatique réactive et efficace,
- mettre en place une charte informatique et installer des pratiques en conformité avec cette dernière,
- veiller à une saisie uniformisée pour alimenter le Dossier Médical en Santé au Travail.

En matière d'immobilier, un travail conséquent de restructuration des équipements en place sur le territoire Saumurois s'impose. En dehors des seuls centres médicaux de Vihiers et d'Allonnes, les locaux actuellement mobilisés ne sont pas adaptés à un exercice médical, mobilisant de la pluridisciplinarité.
Les centres annexes de Noyant, Baugé, Doué La Fontaine et Montreuil Bellay n'autorisent qu'un travail en binôme : médecin / secrétaire, sans autre possibilité, par exemple, d'y inscrire l'action d'un(e) infirmier(e). Et c'est sans parler de la fonctionnalité actuelle de ces centres, n'invitant pas à y exercer son activité professionnelle à temps complet.
Et sur le territoire Choletais, les centres de la Pommeraye et de Saint Florent le Vieil, également incompatibles avec l'exercice d'une équipe locale de santé au complet, resteront toutefois encore en service pour une bonne année, le temps que le centre du Mesnil en Vallée soit construit au sein d'une nouvelle Maison de Santé Pluridisciplinaire.

En matière de Gestion des Ressources Humaines, plusieurs axes de travail méritent d'être mieux traités :

- **l'accueil des professionnels** au sein du service peut encore progresser.

Cela concerne aussi bien les professionnels recrutés au sein du service et pour lesquels le parcours d'intégration existant mérite d'être renforcé et formalisé.
Cela concerne également l'accueil d'interne(s) dans le service, qui mérite d'être systématisé. Cela dépend du cadre de travail que l'on peut offrir, dont 2 variables sont déterminantes :

- les conditions d'encadrement du stage par les professionnels de santé et les conditions de collaboration avec les autres professionnels, pluridisciplinaires en tête ;
- les conditions d'exercice dans des locaux adaptés.

Enfin, cela concerne l'accueil d'externes en médecine. Dans ce cas, le service n'œuvre pas simplement pour son propre bénéfice, mais celui, plus large, de la profession. Une démarche devrait s'engager dans le cadre du Plan Régional Santé Travail et le service y prendra activement sa part.

- **La formation professionnelle continue** est bien développée dans le service. Mais, elle mérite, pour les professionnels de santé, d'être mieux articulée avec les obligations de Développement Professionnel Continu –D.P.C- et plus intégrée avec les dernières règles de la formation professionnelle continue. Un accord d'entreprise pourrait être élaboré dans cette perspective.

En matière d'amélioration continue du fonctionnement du service, il est proposé d'inscrire le service dans la Démarche de Progrès, démarche qualité labellisée par l'AFNOR et élaboré sur la base d'un référentiel défini par des professionnels des SSTI à travers le CISME. Cette démarche présente l'intérêt au moment où la fusion vient d'être réalisée, de contribuer à l'harmonisation des processus de fonctionnements existants et à la création de ceux faisant défaut.

Siège Social
34 Boulevard de la Victoire
BP 50008 – 49308 Cholet Cedex
Tél. : 02 41 49 10 70

Site de Saumur
50 rue du Pressoir
CS 44008 – 49402 Saumur Cedex
Tél : 02 41 50 28 40

http://stcs.sante-travail.net