

GIST 2014 - 2016

Projet pluriannuel de service



Le projet de service doit répondre à un besoin de santé, à un besoin de prévention et à un besoin d'information et de sensibilisation dans les entreprises. Il invite à changer en profondeur les schémas organisationnels et favorise les fonctionnements collégiaux et collectifs ainsi que les pratiques innovantes.

Ce projet se veut **innovant** et **réaliste**. L'**innovation** n'est pas une figure de style. Refonder en profondeur notre organisation est la seule voie possible si nous voulons pérenniser l'institution santé au travail. Tous les acteurs savent qu'il faut faire bouger les lignes. Le **réalisme**, c'est prendre en compte une équation complexe et tenter d'en intégrer tous les paramètres, sans bouleverser les équilibres financiers, en harmonisant et en améliorant les prestations dans l'intérêt des entreprises que nous servons.

1. Le contexte initial



effectifs suivis par secteurs

Secteurs	Effectif suivi	%
1 - St Nazaire, Montoir de Btgne, Donges, Trignac	40 687	62 %
2 - Guérande, St André des Eaux, La Turballe, La Baule, Pornichet, Le Croisic, Batz sur Mer, Le Pouliguen	14 476	22 %
3 - Herbignac, La Chapelle des Marais, St Lyphard, Pontchâteau, St Joachim, Ste Reine de Btgne, St Gildas des Bois, Sévérac, Missillac, Savenay, Prinquiau, Campbon, Malville	10 286	16 %
TOTAL	65 449	salariés

Nos adhérents / bénéficiaires → **7 168 ENTREPRISES** → **65 449 SALARIÉS SUIVIS**

ENTREPRISES



SALARIÉS (effectif par tranche)



1 à 5 salariés

6 à 19 salariés

90 à 149 salariés

20 à 49 salariés

50 à 89 salariés

150 salariés et plus

Le GIST, service de santé au travail

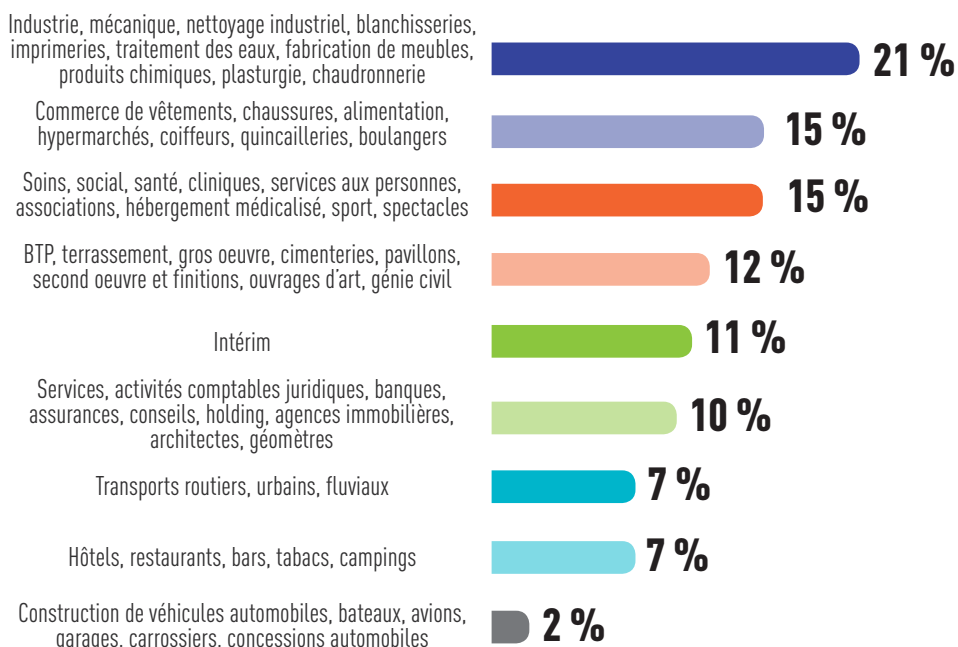
Votre service de santé au travail : un organisme de droit privé oeuvrant pour la protection de la santé des salariés

Fondé en 1953, le Groupement Interprofessionnel de Santé au Travail (GIST) est constitué en association Loi 1901. Le GIST bénéficie d'un agrément de l'Etat. Il prend en charge la surveillance de la santé des salariés par le biais notamment de visites médicales, aide les employeurs par des interventions techniques adaptées et les accompagne dans l'évaluation des risques professionnels.

Une contribution selon ses moyens

Les ressources du GIST sont constituées exclusivement par les cotisations des entreprises adhérentes. La grande diversité des entreprises justifie la mutualisation de la cotisation annuelle. Celle-ci s'appuie sur des éléments de masse salariale, ce qui permet aux entreprises de contribuer selon leurs moyens et de recevoir selon leurs besoins.

Répartition des effectifs par secteur d'activité (chiffres Carsat 2013)



2. Premiers constats

Visites médicales

Pour réaliser l'ensemble des visites médicales de toutes natures selon l'approche réglementaire en vigueur au 1^{er} juillet 2012, notre besoin en médecins du travail supplémentaire représente environ 6 médecins en équivalent temps plein.

Diagnostic du besoin de santé

Nous ne disposons pas de diagnostic fin du bassin d'emploi de notre compétence professionnelle. Nous ne pouvons l'effectuer que par regroupements approximatifs des codes NAF. Nous disposons cependant des données 2012 de la CARSAT relatif aux AT/MP par regroupements des codes « risques » et par canton. De même nous n'avons pas d'outils d'analyse des aspects du travail et de la santé des travailleurs suivis. Notre outil d'application médical STETHO ne dispose pas de thésaurus permettant le recueil de données de santé, d'exposition, d'emplois, de secteurs d'activités...

Dossiers des entreprises

Le dossier de l'entreprise «informatisé» n'est pas abouti. Cet outil permettrait une traçabilité des actions

pluridisciplinaires et des mesures correctrices dans les entreprises.

Équipe pluri-technique : le pôle prévention

Notre équipe pluri-technique est composée en janvier 2014 d'un ingénieur responsable du pôle prévention et de 3 IPRP, hygiéniste ou ergonomiste, pouvant effectuer de l'aide méthodologique au DUER, différentes études et métrologies. Le GIST bénéficie de 6 assistantes santé et sécurité au travail nouvellement formées. Quatre d'entre elles ont réintégré les équipes santé travail. Le protocole d'intervention des ASST est formalisé, et a été confirmé par les équipes santé travail.

Satisfaction des entreprises

Le climat d'insatisfaction des entreprises adhérentes s'atténue, mais reste perceptible. Il se manifeste essentiellement sur le retard ou l'absence dans les visites médicales périodiques. Le déploiement des nouveaux services de prévention primaire se met en place. Il est encore peu perçu par les adhérents et nécessite des efforts de moyens et de communication très soutenus.

Les prestations du GIST

Le GIST est un véritable partenaire en matière de santé-travail : il accompagne l'entreprise pour préserver la santé des salariés et prévenir les risques professionnels. Les missions élargies du GIST répondent à 3 principaux besoins en entreprise:

La santé des salariés :

- > suivi individuel de l'état de santé
- > visites médicales d'embauches, périodiques ou occasionnelles
- > examens complémentaires et orientations
- > maintien dans l'emploi

La prévention

- > traitement des nuisances au plus près de la source
- > réalisation de plans d'action en milieu de travail
- > actions collectives et protections individuelles
- > mesures
- > approches ergonomiques

L'information et la sensibilisation

- > connaissance et repérage des risques
- > formation à la prévention
- > aide méthodologique à l'élaboration du DUER

L'ensemble de ces prestations, ainsi que les visites médicales des salariés, sont inclus dans le montant de la cotisation annuelle.

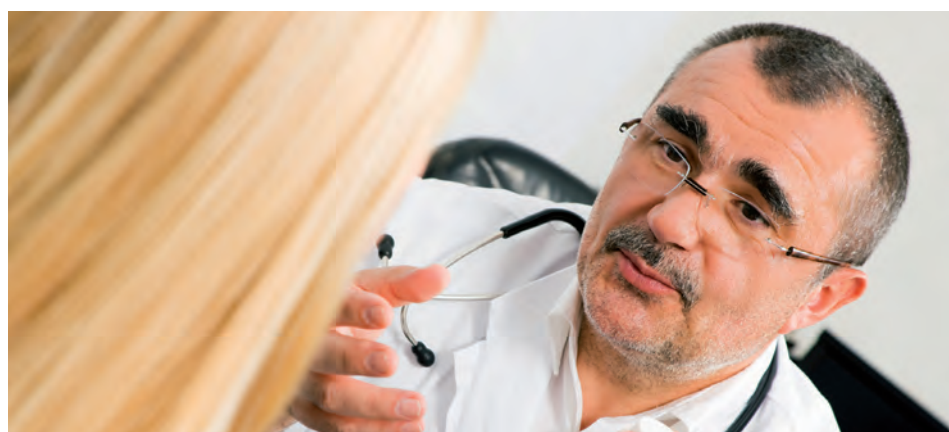
3. L'état des forces

Démographie de l'équipe médicale : une pyramide des âges des médecins du travail qui s'effondre

Tableau de prévision des départs en retraite (ETP)

Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Départs de médecins du travail		-1,2	-1,7	-2	+0,5	-1,4	-2,8	-3	-1,2
Équipe médicale restante	20,8	19,6	17,9	15,9	16,4	15	12,2	9,2	8
Départ d'assistantes médicales		-2	0	0	-1	0	0	0	0
Équipe d'assistantes restante	20,6	18,6	18,6	18,6	17,6	17,6	17,6	17,6	17,6

En cinq ans, nous avons accueillis 12 nouveaux médecins du travail, mais 18 médecins nous ont quittés. Au 1^{er} janvier 2014, il reste au GIST 15 médecins du travail ETP. En fin d'année 2016, soit dans 2 ans, si rien n'est fait, l'équipe médicale se sera effondrée et il ne restera que 8 médecins ETP. Au-delà du recrutement de médecins, difficile, la principale réponse jusqu'en 2011 pour pallier les départs de médecins a consisté à diminuer l'activité (fonction publique, intérim).



Consensus médicaux

Des consensus restent fragiles au sein de l'équipe médicale du GIST. Il serait souhaitable de mieux formaliser les priorités et les pratiques de suivi médical et de conseil délivrés aux entreprises. Le référentiel commun aux médecins pour les recommandations de mise en SMR est en construction.

4. Le GIST en bonne voie

Les formations STT et PRAP

Le GIST propose 2 formations à l'attention des salariés des entreprises adhérentes :

La formation SST : Cette formation «sauveteur secouriste du travail» est essentiellement pratique et enseigne l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence et dans l'attente de l'arrivée des secours spécialisés. Les formatrices du GIST dispensent des stages en formation initiale et des stages pour le maintien et l'actualisation des compétences.

La formation PRAP : la formation action «prévention des risques liés à l'activité physique» a pour objectif de diminuer les risques d'accident du travail et les maladies professionnelles liées aux activités physiques et de participer à l'amélioration des conditions de travail.



Le GIST fait face à une crise profonde de sa démographie médicale. Il ne baisse pas les bras et continue à faire de sa recherche de médecins du travail une priorité forte. 12 recrutements de médecins du travail ont été réalisés en cinq ans. De même le GIST accueille pour son 10^{ème} et dernier semestre de formation une interne en médecine du travail, avec la volonté de l'intégrer définitivement dans son équipe médicale. Mais ces recrutements ne suffisent pas et doivent dorénavant s'inscrire dans une perspective de redéploiement de l'activité clinique à moyen terme et non plus pour tenter de pallier les départs de médecins. Dans le même temps le GIST a commencé à développer des actions en milieu de travail. Il s'est engagé dans les changements pour trouver un nouvel équilibre entre l'activité clinique et la prévention primaire.

Les équipes santé-travail

4 équipes santé travail se sont mises en place depuis le 3^{ème} trimestre 2012. 8 médecins du travail cordonnent et animent de nouvelles pratiques en faveur des travailleurs, avec leurs assistantes médicales, assistantes santé sécurité, et infirmières.



Les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) et les assistantes santé et sécurité au travail (ASST)

La pluridisciplinarité s'inscrit dans le paysage du GIST. Elle repose actuellement sur la volonté des médecins qui sollicitent les ressources techniques et organisationnelles mises à leur disposition. Les médecins du GIST disposent d'une ressource de niveau expert en risques chimiques et toxicologiques. Une ergonome peut intervenir sur l'accompagnement des transformations des situations de travail, mais aussi mener des démarches de prévention TMS-RPS, aménager des postes de travail, intervenir dans l'aide au maintien dans l'emploi si une inaptitude est à prévoir. 5 ASST ont été formées au CNAM afin de pouvoir réaliser un 1^{er} repérage des risques pour les médecins, et participer à des actions de préventions collectives. Une 6^{ème} ASST intègre le dispositif. Des formatrices SST et PRAP complètent le pôle prévention.

La stratégie immobilière

Le GIST a engagé une stratégie immobilière volontariste et va passer en 4 ans de 10 centres d'interventions parfois vieillissants et isolés à 3 centres neufs (projet 2012 / 2015). Cela correspond à des investissements importants pour l'association, qui restera propriétaire. Cette sectorisation va permettre d'accueillir dans de bonnes conditions nos nouveaux collaborateurs ASST et infirmiers. Il est important de retrouver une égalité d'accès aux services grâce à ces 3 pôles médicaux de Saint Nazaire, La Baule, Pontchâteau.

Le développement de l'information santé-travail à destination des adhérents

Le GIST met à disposition de ses adhérents un site Internet complet. Près de 4 000 abonnés reçoivent régulièrement la newsletter mensuelle qui fournit chaque mois des informations pratiques en matière de santé-travail. Depuis son ouverture en 2010, le nombre de visiteurs du site Internet connaît une progression significative. En 2013, plus de 18 000 visites ont été effectuées (dont près de 80% de nouveaux visiteurs). Les pages les plus lues concernent les adresses des centres médicaux, les modalités d'adhésion et de cotisations de la page « employeur », et les missions des SSTI de la page « GIST ».

L'enquête 2013 auprès des adhérents

Le GIST a sondé, au printemps 2013, les besoins de ses adhérents en matière de santé et sécurité au travail. Cette enquête a été réalisée par le biais de 2 questionnaires : l'un destiné aux employeurs, l'autre aux salariés. Ceux-ci ont été administrés auprès d'échantillons représentatifs de ces catégories. Ainsi, 1 241 salariés et 738 chefs d'entreprise ont été interrogés.

Pour les salariés :

Dans les grandes lignes, l'enquête révèle une bonne appréhension concernant la collaboration d'infirmières (75 % des salariés y sont favorables). La confiance vis à vis du médecin du travail est par ailleurs acquise (94 % d'entre eux considèrent que celui-ci est soumis au secret médical). Sur les attentes de l'équipe pluridisciplinaire, les attendances se dégagent : les résultats affichent un intérêt important pour la prévention des maladies et des accidents professionnels. Les informations juridiques et la formation viennent ensuite.

Pour les employeurs :

Les idées fortes résultant de l'enquête confirment la bonne appréhension des employeurs pour la collaboration d'infirmières, même si celle-ci est moins favorable que du côté des salariés (56 % des employeurs y sont favorables). Les chiffres montrent de manière très contrastée que les chefs d'entreprises estiment avoir des contacts suffisants avec les médecins du travail (à 70 % d'entre eux). Pour les attentes de l'équipe pluridisciplinaire, les thèmes qui obtiennent le plus haut score sont la prévention des maladies et les accidents professionnels, puis viennent la formation, les informations juridiques, l'ergonomie des postes de travail et l'éducation sanitaire.

Le recensement de ces besoins et attentes s'inscrit dans une démarche qualité : les résultats de cette enquête vont permettre de mettre en place des moyens nécessaires pour y répondre.

Tous les points d'amélioration révélés au travers de ces questionnaires sont intégrés dans le futur projet de service pluriannuel du GIST.



5. Du diagnostic à l'action, le projet de service en 7 axes

Axe 1 : connaissance du bassin économique, diagnostic des besoins en santé-travail

Contexte, enjeux et objectifs

Le projet de service doit reposer sur l'analyse des besoins en santé travail des entreprises adhérentes et leur évolution prévisible à 5 ans. Une analyse géographique des besoins de santé travail et des caractéristiques des bassins d'emplois permet d'envisager une sectorisation adaptée. L'analyse des besoins repose pour partie sur des données recueillies auprès des acteurs du terrain que sont nos adhérents. La répartition des effectifs dédiés aux équipes santé travail tiendra compte de l'analyse géographique des besoins. Pour effectuer ce diagnostic et renforcer notre légitimité, nous devons consolider et produire un certain nombre de données d'activité au moyen de nomenclatures communes (thésaurus). Le GIST et ses médecins doivent participer à la veille des expositions professionnelles ainsi qu'à des actions de veille sanitaire. Le dispositif national EVREST permet de disposer d'indicateurs croisés risques/santé. Ces indicateurs sont indispensables à la définition de priorités de prévention les plus en amont possible.

Descriptif synthétique des actions et calendrier prévisionnel

Axe 1.1 Les outils pour évaluer les « attentes » : le questionnaire aux adhérents

- >2014 : - Analyse prospective des réponses de l'enquête 2013 « maîtrise des risques professionnels ; recensement des besoins ».
- Croisement de l'enquête adhérents avec les données économiques des 3 bassins d'emplois et les données « risques » de la CARSAT.

Axe 1.2 Le besoin de santé : les THESAURUS

- >2014 : Mise en place des thésaurus proposés par le CISME dans notre application STETHO. Ces nomenclatures concernent les effets sur la santé, les métiers, les activités, les nuisances, les actions en milieu de travail, les examens complémentaires et les vaccinations.
- >2014 et 2015 : Saisies/mises à jour des données en thésaurus harmonisés, selon des priorités définies par le groupe de travail « STETHO ».

Axe 1.3 Le besoin de prévention : la fiche d'entreprise

La fiche d'entreprise est l'outil réglementaire le plus adapté pour trouver une synthèse du niveau de prévention de l'entreprise. Ce document renseigne sur l'entreprise, les risques professionnels, et les effectifs de salariés exposés à ces risques. Il met en valeur les principaux conseils du médecin du travail, que l'employeur prendra en considération. Résultat attendu : Toutes les entreprises de plus de 6 salariés disposeront d'une fiche d'entreprise pour début 2016 (confer axe 4 : le pôle prévention - axe 5 : le soutien aux petites entreprises).

Axe 2 : le suivi individuel de l'état de santé, approche médicale

Contexte, enjeux et objectifs

Le GIST s'est approprié les objectifs de la réforme de la médecine du travail du 28 juillet 2004. Mais nous sommes confrontés à un déficit de ressources médicales qui compromet les avancées que l'on était en droit d'attendre de cet élan réformateur. La loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail redéfinit et étend le périmètre des missions du GIST. Elle nous invite à proposer des mesures innovantes visant à suppléer le déficit de temps médical avec l'introduction d'autres professionnels de santé. Ces mesures ont pour objectif de maintenir un suivi individuel et médical satisfaisant et suffisant. La mise en place de ces mesures doit s'effectuer par convergence et accord avec l'équipe médicale. Les mesures innovantes seront garanties par les modalités et principes suivants :

1. Continuer de prioriser l'embauche de médecins du travail. S'engager dans un taux de remplacement de médecins de 50%. Proposer aux médecins du travail sur la base du volontariat une augmentation du temps de travail.
2. Former et intégrer des collaborateurs médecins en vue de l'accès à la qualification de médecin du travail, selon l'évolution de la législation.
3. Optimiser tout ce qui concourt aux bonnes conditions d'exercice du métier (aménagement des locaux, respect du secret médical, accès au logiciel médical, accès à internet dans le cadre d'alerte sanitaire...).

4. Déléguer une partie de l'activité clinique des médecins du travail, dans le cadre de protocoles écrits et de prescriptions médicales, à des auxiliaires médicaux. Cette délégation prendra la forme d'entretiens infirmiers confiés à des infirmiers diplômés d'État en santé travail (IDEST), recrutés par le GIST. Les médecins doivent pouvoir bénéficier d'assistance technique pour un repérage des risques dans les entreprises confiées, mais aussi d'infirmiers pour des entretiens intermédiaires ou supplémentaires, et d'assistance médicale pour la réalisation de tous les examens complémentaires possibles.
5. Améliorer la pratique des examens complémentaires, et la saisie des résultats dans le dossier médical informatisé.
6. Optimiser les rendez-vous en faisant des convocations nominatives afin d'éviter les visites redondantes ou les absences non justifiées. Les convocations nominatives, précisant les postes et les emplois, permettront d'orienter vers le médecin ou l'infirmier.
7. Convenir par consensus médical, exprimé en CMT, de priorités en fonction des risques ou des publics spécifiques comme les CMR, les TMS, les RPS, les handicaps évolutifs et le maintien dans l'emploi, la pénibilité et le vieillissement, le travail de nuit, les moins de 18 ans.
8. Convenir par consensus médical, exprimé en CMT,

- des recommandations de bonnes pratiques pour les examens médicaux, les entretiens infirmiers, les surveillances médicales renforcées et prioritaires. Faire valider par la CMT les protocoles, prescriptions et délégations relatives aux entretiens infirmiers.
9. Faciliter la possibilité pour tout salarié de bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Composition des équipes santé-travail

La composition actuelle des équipes santé travail est de deux médecins qui font des visites médicales, deux assistantes secrétaires, une infirmière diplômée d'État en santé au travail (IDEST) qui réalise des entretiens infirmiers, et une ASST.



... Suite axe 2 : le suivi individuel de l'état de santé, approche médicale

Axe 2.1 Le volet médical du projet de service : expression et préconisations des médecins

> Le volet médical du projet de service est l'expression croisée de médecins du travail des 1^{ères} équipes santé travail, de la CMT ou encore de réunions d'expression auxquelles étaient conviés tous les médecins du travail. 3 équipes se sont constituées à Saint-Nazaire et une à Pontchâteau, mobilisant 8 médecins.

> Surveillance médicale renforcée (SMR) : les médecins du travail proposent une visite médicale périodique tous les 2 ans en alternance avec l'entretien infirmier.

	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
T0 : médecin (embauche)	T1 : IDEST	T2 : médecin	T3 : IDEST	T4 : médecin ...

> Pour les travailleurs handicapés, les femmes enceintes et les travailleurs de moins de 18 ans, le principe général est un classement en SMR sauf avis contraire du médecin qui peut au cas par cas préconiser une périodicité supérieure ou inférieure à 24 mois en fonction de l'état de santé des salariés et de l'évaluation des risques.

> Surveillance médicale simple (SMS) : Visite médicale tous les 4 ans en alternance avec l'entretien infirmier.

	2 ans	4 ans
T0 : médecin (embauche)	T1 : IDEST	T2 : médecin ...

> intérimaires SMR : en cas de même poste, de même agence de travail temporaire, ou de contrat long : visite médicale < 24 mois. Si l'intérimaire est « nomade » : visite médicale annuelle.

> Dans tous les cas le médecin du travail reste juge des modalités et de la fréquence de la SMR

> Autres visites médicales : visites de reprise, visites de pré reprise, visites à la demande du salarié, visite à la demande de l'employeur à condition que cette demande soit motivée par écrit, visites d'embauche. Ces visites médicales sont assurées par le médecin et en priorité par rapport aux visites périodiques.

> Actions en milieu de travail : visite des lieux de travail, études de poste, identification et analyses des risques professionnels, élaboration et mise à jour de la fiche d'entreprise, conseils en matière d'organisation des secours, participation aux réunions de CHSCT, mesures météorologiques, animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé en rapport avec l'activité professionnelle, enquêtes épidémiologiques, formations aux risques spécifiques, étude de toute nouvelle technique de production, prévention des addictions en milieu de travail... Toutes les actions préventives en milieu de travail sont menées par l'équipe pluridisciplinaire sur décision et sous la responsabilité et le contrôle du médecin du travail et avec l'appui s'il le souhaite des IPRP en fonction de leur spécialité (risque chimique, bruit, vibrations, ergonomie)

Axe 2.2 descriptif synthétique des actions et calendrier prévisionnel

Nous prévoyons de mener à bien 4 recrutements de médecin jusqu'en 2017 (soit un par an pendant 4 ans). Le format-cible attendu au 1^{er} janvier 2017 est de 6 équipes santé travail, dont 3 à Saint-Nazaire (7 médecins ETP), 2 à La Baule (3 médecins ETP) et 1 à Pontchâteau (2 médecins ETP), conformément à la répartition des effectifs de notre compétence géographique. L'équipe santé travail cible recherchée pour 2017 sera constituée par 2 ou 3 médecins, des moyens en secrétariat médical et en assistance technique de bon niveau, et du temps infirmier. L'engagement du GIST est de garantir à ses adhérents comme à leurs salariés la réalisation intégrale des visites médicales d'embauche, de pré reprises / reprises, et des visites occasionnelles, par un médecin du travail. En ce qui concerne la surveillance médicale périodique des salariés, celle-ci sera organisée de telle sorte que les salariés bénéficient tous les 24 mois, compte-tenu de l'évolution des ressources disponibles en professionnels de santé au sein du GIST, soit d'un entretien infirmier, soit d'une visite médicale. L'effectif confié à chaque équipe santé travail dans un format-cible stabilisé, sera de 8 000 à 12 000 salariés.

Axe 3 : la stratégie immobilière

Contexte, enjeux et objectifs

Le GIST est engagé dans une adaptation profonde de ses locaux et cabinets médicaux aux nouvelles pratiques et formats d'équipes. Cette adaptation doit se poursuivre à l'ensemble de notre compétence géographique. La stratégie immobilière du GIST doit permettre :

> d'agréer l'ensemble de l'activité aux trois bassins de Saint-Nazaire, La Baule/Guérande, Pontchâteau/Savenay.

> d'offrir une couverture de services identiques aux entreprises adhérentes, et développer efficacement cette offre de services.

> une organisation du travail plus rationnelle pour les équipes santé travail du GIST et l'intégration de nouveaux métiers conformément à la Loi sur l'organisation de la médecine du travail. Notre objectif est d'avoir une répartition plus fine et homogène de notre ressource médicale disponible et une réactivité plus grande dans la réponse aux demandes de visites médicales. Nous allons aussi développer la pluridisciplinarité et la prévention primaire attendues par nos adhérents (formations, réunions thématiques, informations/sensibilisations).

> Coordonner des priorités et des choix techniques et harmoniser des partenariats internes et externes.

> Générer des économies d'échelle et sauvegarder le patrimoine propre à l'association.

Descriptif synthétique des actions et calendrier prévisionnel

> 2012 : - Fermeture définitive des centres de Brais, Océanis, Trignac, Donges, Centre d'initiatives locales, bd de l'Europe.
- Installation dans notre nouveau siège social du Transatlantique de 2100 m², disposant de 12 cabinets médicaux et infirmiers, de salles dédiées aux investigations complémentaires. Notre siège social est en capacité d'accueillir 6 équipes santé travail et dessert les cantons de Saint-Nazaire et Montoir-de-Bretagne.

> 2013 : Installation dans notre nouveau centre médical construit dans la zone d'activité de l'Abbaye à Pontchâteau, placé en sortie de voie express Herbignac-Pontchâteau-Savenay et disposant de 4 cabinets médicaux et infirmiers. Ce centre médical peut accueillir 2 équipes santé travail et couvrira à terme les cantons d'Herbignac, Pontchâteau, Savenay, Saint-Gildas-des-Bois. Fermeture et vente de notre bien sis allée Papin à Pontchâteau.

> 2013-2014 : - Nouvelle implantation dans la ZAC de Beslon à La Baule.
- Construction d'un bâtiment de 450 m² de plain-pied, disposant de 6 cabinets médicaux et infirmiers. Ce

centre médical pourra accueillir à terme 3 équipes santé travail qui couvriront les cantons de Guérande, Le Croisic, La Baule/Escoublac.
- Fermeture définitive de notre cabinet médical loué en centre-ville de Guérande, et vente de notre bien sis rue des Floralies à La Baule.

La stratégie immobilière structure notre compétence géographique en 3 secteurs qui pourront accueillir à terme et dans de bonnes conditions 3 équipes pluridisciplinaires composées de professionnels de santé, d'assistants administratifs et techniques et d'intervenants en prévention. Mais pour ce faire nous devons achever notre redéploiement à La Baule et développer l'expertise transversale du pôle prévention.



Axe 4 : Le pôle prévention

Contexte, enjeux et objectifs

Le décret du 24 juin 2003 a posé une obligation de pluridisciplinarité à tous les services de santé au travail. Nous sommes tenus de faire appel à des compétences d'intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) et d'assurer la mise en œuvre de compétences médicales, techniques, et organisationnelles, nécessaires à la prévention. La mise en place de la pluridisciplinarité est la marque de ces transformations profondes et du redéploiement de nos prestations au bénéfice des entreprises adhérentes.

Le format-cible recherché pour 2017 est de bénéficier d'un IPRP toxicologue et manager responsable du pôle prévention, ingénieur-expert, de 0,5 assistant santé et sécurité au travail par équipe santé travail, soit 6 ASST, et d'un IPRP pour 10 000 salariés ou pour 500 entreprises adhérentes, soit 6 à 7 intervenants techniques, répartis entre le pôle prévention et les 3 secteurs du GIST. Les principales missions des acteurs du pôle Prévention se déclinent de la manière suivante :

> IPRP : études de postes et conseils techniques, caractérisation des nuisances physiques et chimiques en entreprise, participation aux actions de prévention internes et régionales, accompagnement à l'évaluation des risques professionnels et de la pénibilité, actions de sensibilisation, veille scientifique et technique.

> ASST : Réalisation de la fiche d'entreprise en priorité pour les petites entreprises, mesurage de première intention, participations aux actions de prévention, actions de sensibilisation, formation SST/PRAP IBC et SS, information des entreprises primo-adhérentes.

Descriptif synthétique des actions et calendrier prévisionnel

> 2013 : - Mise en œuvre d'une fonction d'animation et de coordination du pôle prévention.
- Définition d'une politique d'offre de service permettant la régulation de son plan de charge et élargissement de la gamme des prestations offertes aux entreprises par le pôle prévention.
- Soutien et coordination du déploiement des ASST dans les équipes santé travail, avec définition des champs d'interventions.
- Recrutement d'un 3^{ème} IPRP.

> 2014 : - Mettre en œuvre et développer des actions transversales structurantes et prioritaires, articulées avec le projet de service 2014/2016.
- Renforcer l'offre de formation dans l'offre de service du GIST.
- Évaluer la qualité des prestations auprès

des adhérents.

- Communiquer sur l'existence de cette offre de service élargie.
- Recenser les actions et créer un catalogue des prestations du pôle prévention.
- Renforcer les partenariats avec la Fédération régionale.
- Recrutement, formation et intégration d'une nouvelle ASST.

> 2015 : - Créer un « dossier de l'entreprise » informatique permettant de renseigner, d'enregistrer, de dater et de conserver les différentes actions de prévention réalisées tant par les collaborateurs du GIST que par les acteurs de l'entreprise (différentes informations sur l'entreprise, interventions, études et comptes rendus, CHS.CT, fiche d'entreprise, FDS, métrologies, formations, salarié compétent...)
- Recrutement d'un 4^{ème} et 5^{ème} IPRP hygiénistes pour les secteurs de La Baule et de Pontchâteau.

> 2016 : - Systématiser aux entreprises de plus de 6 salariés le « dossier de l'entreprise » (confer axe 1.3 : le besoin de prévention - la fiche d'entreprise)

Axe 5 : le soutien aux plus petites entreprises

Contexte, enjeux et objectifs

Les TPE constituent l'essentiel des adhérents du GIST: les 2/3 des adhérents ont moins de 5 salariés. Plus de 90% des adhérents ont moins de 20 salariés. Dans ces petites entreprises, la culture de la prévention est implantée de façon disparate. Il s'avère aussi que ces petites entreprises disposent rarement d'interlocuteurs santé sécurité, ou d'instances de dialogue social. La loi de juillet 2011 affirme la volonté d'accompagner les plus petites entreprises dans une meilleure prise en compte des enjeux de santé au travail. Afin d'aider ces TPE à progresser dans la prévention des risques professionnels, les SSTI de la région se sont regroupés pour créer en 2003 la fonction d'assistant santé et sécurité au travail (ASST), sur la base d'un référentiel métier et d'un référentiel de formation commun. Le GIST dispose en 2013 de 5 ASST qui effectuent des démarches auprès des adhérents dans le but de présenter le GIST, son organisation, ses prestations médicales et techniques et également ses priorités en santé travail. Outre la promotion des prestations du service, cette visite a pour but de recueillir des informations sur l'activité de l'entreprise, le nombre de salariés, la nature des postes de travail, les risques auxquels les salariés sont exposés, la prévention mise en place qu'elle soit collective ou individuelle, le positionnement du chef d'entreprise sur le sujet et d'éventuels besoins de l'entreprise. Ce 1^{er} recueil d'informations est susceptible d'alimenter la fiche d'entreprise sous la responsabilité des médecins du travail.

Descriptif synthétique des actions et calendrier prévisionnel

> 2013 : - Les ASST ont rencontré près de 300 petites entreprises pour réaliser la fiche d'entreprise, une information sur le GIST et une sensibilisation sur les risques professionnels. 61% de ces entreprises sont des primo-adhérents.
- Mise à disposition d'un portail Internet d'aide à l'évaluation et la cotation de la pénibilité.

> 2014 : - Formation et intégration d'une nouvelle ASST. Rencontre de tous les primo-adhérents et de 50% des entreprises de 6 à 20 salariés (700 entreprises et 8 000 salariés concernés).
- Alimentation systématique des fiches d'entreprises. Mise en place de modules de 3h d'aide méthodologique au DUER permettant de regrouper des gérants ou dirigeants de plus petites entreprises, par 6 ou 8, dans l'une de nos salles de réunion (programmation d'une session par trimestre).
- Mise en place de modules de sensibilisation et de formation par méthode E-Learning (évaluation des risques, bruit, manutention, TMS, agents chimiques dangereux). Accès exclusif par clé/code réservé aux adhérents, à partir du site Internet du GIST.

2015 : - Rencontre de tous les primo-adhérents et de 50% des entreprises de 6 à 20 salariés (700 entreprises et 8 000 salariés concernés).



Axe 6 : Les plans d'actions pluridisciplinaires de prévention

Contexte, enjeux et objectifs

Le cadre juridique de la pluridisciplinarité s'organise autour de l'idée d'une amélioration des conditions de travail et d'un renforcement de la protection des salariés. Il convient en effet, au-delà de la médecine du travail, que toutes les disciplines et tous les spécialistes de la prévention des risques en milieu professionnels travaillent de concert.

Descriptif synthétique des actions et calendrier prévisionnel

> Disposer et mettre en œuvre un plan d'action biennal sur un risque (addictions, RPS, ACD, soudage, amiante, CMR, nanomatériaux, pénibilité

et cardiofréquence-métrie) ET/OU disposer et mettre en œuvre un plan d'action biennal sur un thème structurant (précarité/maintien dans l'emploi et évitement de la désinsertion professionnelle, cursus laboris et traçabilité des expositions professionnelles), qui mobilise l'ensemble des médecins du travail et des collaborateurs du GIST sur deux ans (EST, pôle Prévention, communication, fonctions support...).

> Disposer et mettre en œuvre un plan d'action annuel sur un métier ou un secteur d'activité (métallurgie, aide à la personne, réparation automobile, BTP gros-œuvre, BTP second-œuvre) ET/OU disposer et mettre en œuvre un plan d'action annuel sur un public particulier (intérimaires, seniors, saisonniers),

qui mobilise l'ensemble des médecins du travail et des collaborateurs du GIST sur deux ans (EST, pôle prévention, communication, fonctions support...).

> 2014 : La CMT propose de traiter particulièrement et de réaliser un plan d'action global et spécifique mobilisant les collaborateurs du GIST chacun en ce qui les concerne, sur l'aide au DUER et la déclaration de la pénibilité pour les petites entreprises.

> 2014-2015 : La CMT propose de traiter particulièrement et de réaliser un plan d'action global et spécifique mobilisant les collaborateurs du GIST chacun en ce qui les concerne, sur les métiers de la coiffure et les carrossiers-peintres.

Axe 7 : Les fonctions support et le suivi du dispositif

Contexte, enjeux et objectifs

Quel que soit le jugement que l'on porte sur le principe de précaution, il s'impose à tous et la judiciarisation s'invite de plus en plus dans le domaine de la santé. L'approche santé travail n'est plus seulement individuelle. Elle doit s'inscrire dans une stratégie collective autour d'un projet visant à rechercher et prioriser les actions à mener, développer les moyens de formation, d'information et d'éducation à mettre en œuvre, mobiliser les équipes compétentes concernées, évaluer les résultats obtenus et accepter en retour l'évaluation des structures de contrôle mises en place. Le projet de service prévoit de faire évoluer son format de 55 collaborateurs (2012) à 70 (2017). Ces

investissements humains, immobiliers, informatiques, nécessitent de conserver une rigueur dans la tarification et la collecte, de réfléchir à l'articulation entre les actions de prévention et de formation, et d'orienter les moyens vers les nouvelles prestations.

Descriptif synthétique des actions et calendrier prévisionnel

Baromètre social

> 2014 : Outiller la politique de gestion des ressources humaines et l'information interne

> 2013 à 2015 : Mise en place d'un plan triennal de formation ambitieux et construit au management

d'équipes pour les médecins, aux nouveaux métiers en SSTI pour les infirmières, aux outils bureautiques pour les ASST, aux examens complémentaires pour les assistantes médicales.

La communication externe

> 2013 : Renforcer la communication externe en renouvelant la forme et le fond.

> 2015 : Développement d'un portail extranet type «Préventiel » à l'usage des entreprises adhérentes.

Le réseau des SSTI dans les Pays de la Loire

> 2014 : Inscrire le GIST dans une dynamique de partenariat et de travail en réseau avec la Fédération des SSTI et les autres équipes de la région.

GLOSSAIRE

ASST : assistante en santé et sécurité au travail

IPRP : intervenant en prévention des risques professionnels

IDEST : infirmier diplômé d'État en santé-travail

SST : sauveteur secouriste du travail

PRAP : prévention des risques liés à l'activité physique

PRAP IBC : spécialité du PRAP en industrie, bâtiment et commerce

PRAP SS : spécialité du PRAP en sanitaire et social

TPE : très petite entreprise - PME

SSTI : service de santé au travail interentreprises

CMT : commission médico-technique

CISME : centre interservice de santé et de médecine du travail en entreprise

CNAM : conservatoire national des arts et métiers

TMS : troubles musculo-squelettiques

RPS : risques psycho-sociaux

CMR : cancérigène, mutagène et toxique pour la reproduction

SMR : surveillance médicale renforcée

SMS : surveillance médicale simple

ETP : équivalent temps plein



Le projet pluriannuel de service 2014-2016 et les différentes actions qui en découlent ont été approuvés par le CA du GIST en séance du 13 mai 2014.

Conception GIST - mai 2014

