

***Projet de service de l'AST Beaucaire***

**2024 - 2028**



# SOMMAIRE

<b>I. Préambule</b> .....	<b>4</b>
<b>II. Maintien en emploi, Prévention de la Désinsertion Professionnelle et de l'usure professionnelle</b> .....	<b>7</b>
2.1 Constitution d'une Cellule PDP interne à l'AST .....	7
2.1.1 Composition et fonctionnement .....	7
2.1.2 Indicateurs de suivi et de pilotage .....	8
2.1.3 Favoriser la coordination des acteurs de la PDP .....	10
2.2 Développer l'information et l'outillage des professionnels de santé .....	11
2.2.1 Sensibilisation des professionnels de santé (dont médecins traitants) du territoire	11
2.2.2 Pilotage de l'action .....	12
2.3 Développer des actions collectives ciblées.....	12
2.1.3 Sensibilisations collectives auprès de dirigeants d'entreprises en co-action avec	
CAP EMPLOI (Cf Convention de partenariat).....	13
2.1.4 Sensibilisations collectives d'employeurs par des pairs, porteurs de retours	
d'expériences réussies de maintien en emploi .....	13
<b>III. Développer des actions de sensibilisation et les actions en entreprises au travers la Fiche d'Entreprise (F.E) et le DUERP</b> .....	<b>14</b>
3.1 De la F.E au DUERP .....	14
3.2 Sensibilisation collective et accompagnement en entreprise pour la réalisation du	
DUERP .....	14
3.2.1 La démarche .....	14
3.2.2 Cible.....	16
3.2.3 Indicateurs .....	17
3.3 Déclinaison de la démarche des Relais de prévention .....	17
3.3.....	17
3.3.1 La démarche .....	17
3.3.2 Cible.....	19
3.3.3 Moyens humains et financiers .....	19
3.3.4 Indicateurs .....	19
<b>IV. Les autres composants de notre offre socle de services</b> .....	<b>20</b>

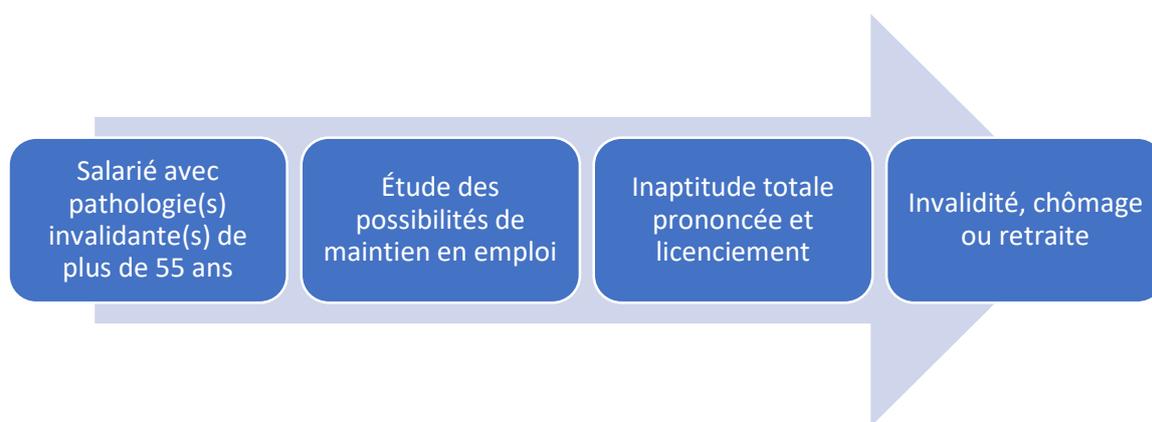
4.1	Préambule.....	20
4.2	Contenu de l'offre socle.....	21
4.3	Actions sur le milieu de travail (AMT) : modalités d'accompagnement des entreprises et leviers d'action .....	22
4.4	Aide à l'évaluation des risques et mise en place des actions de prévention, avec une priorité pour les TPE .....	23
4.4.1	Accompagnement au DUERP .....	23
4.4.2	Analyse du risque chimique.....	23
4.4.3	Évaluation des risques organisationnels par la prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS).....	23
4.4.4	Analyse des situations de travail et prévention des TMS.....	24
4.5	Participations aux instances des entreprises (CSE, CSSCT) .....	24
4.6	La métrologie .....	25
4.7	Les actions de sensibilisations collectives .....	25
4.8	Objectifs et indicateurs de suivi concernant l'offre socle .....	25
4.9	Offre complémentaire.....	26
<b>V.</b>	<b>Une offre spécifique à destination des travailleurs indépendants et des professionnels de santé libéraux.....</b>	<b>26</b>
5.1	Création d'une offre spécifique de prévention en santé-travail à destination des travailleurs non-salariés et indépendants.....	26
5.1.1	Objectif général.....	26
5.1.2	Moyens à mettre en œuvre .....	26
5.2	Création d'une offre spécifique de prévention en santé-travail à destination des professionnels de santé libéraux.....	27
5.3	Le projet de service 2024-2028 de l'AST Beaucaire .....	27
5.3.1	Objectifs généraux .....	28
5.3.2	cible .....	29
5.3.3	Outils et indicateurs.....	29

# I. Préambule

L'AST Beaucaire réfléchit et construit depuis plusieurs mois son nouveau projet de service pluriannuel. Il est le fruit d'un travail mené en Commission Médico-Technique (CMT) mais est aussi issu des nombreux et très réguliers échanges existants au sein de l'équipe pluridisciplinaire : retours d'expériences et/ou expérimentations d'actions en milieu de travail (AMT) menées sur la dernière période 2019-2023, prise en compte des évolutions du contexte réglementaire et législatif, préoccupations des entreprises adhérentes, problématiques récurrentes ou croissantes, nécessité d'information et de sensibilisation sur certains risques, diffusion d'outils méthodologiques d'analyse, etc..

Des priorités ont ainsi été définies. **Deux axes forts sont identifiés** et ont été présentés au Conseil d'Administration et à la Commission de Contrôle, dès 2021 pour la mise en œuvre d'une cellule PDP et en 2023 sur le thème de la prévention primaire pour les TPE/PME à travers la fiche d'entreprise et le DUERP.

**1<sup>er</sup> axe fort** : En 2021, nous faisons le constat de la persistance des difficultés de maintien en emploi pour les salariés de plus de 55 ans atteints d'une pathologie invalidante et de la nécessité d'une détection précoce. Pour la plupart de ces salariés, leur situation était devenue incompatible avec le maintien en emploi, freinant ainsi les possibilités de reclassement en interne. Ce constat est en lien avec notre diagnostic territorial, qui relève une population d'entreprises constituée de très petites entreprises (TPE < 10 salariés), multisectorielles dont les emplois sont volontiers peu qualifiés, d'où l'exigence de pouvoir agir en prévention primaire dans le champ de la santé au travail.



*Schéma du parcours le plus fréquemment rencontré pour les salariés de plus de 55 ans atteints de pathologie(s) invalidante(s)*

Dans ce contexte, il était devenu primordial de pouvoir intervenir le plus en amont possible, avec la mise en place opérationnelle :

- des RDV de liaison (depuis 2021), qui ne sont encore que trop peu demandés par les salariés et employeurs par manque probable d'informations sur cette possibilité,
- d'une cellule PDP, fonctionnelle depuis 2021. La taille de notre SPSTI nous permet une grande souplesse et une adaptabilité dans son fonctionnement. Notre objectif est de pouvoir être pragmatiques et adapter notre approche au cas par cas, prenant en compte le relationnel construit souvent de longue date avec l'employeur par la proximité de notre structure, et avec nos interlocuteurs locaux des partenaires institutionnels (Cap Emploi par ex.).
- d'une convention avec le service social CARSAT (formalisée depuis 2023)
- de la promotion de la démarche PDP avec une information auprès des salariés et employeurs (lors des visites médicales, des entretiens avec les employeurs et lors des AMT)
- dès 2024, d'un projet de convention avec CAP emploi.

**2<sup>ème</sup> axe fort** : dès 2024 une déclinaison adaptée, personnalisée aux entreprises adhérentes d'une **démarche d'accompagnement à l'évaluation des risques professionnels**.

Un focus sera fait sur le DUERP, au travers de modules d'information et de sensibilisation, suivis d'un RDV d'accompagnement en entreprise pour faire le point sur les avancements et aider l'adhérent dans la réalisation de sa démarche d'évaluation des risques (aide méthodologique, analyse complémentaire, définition des priorités). Cet axe de travail est au moment de l'écriture de ce projet de service en phase de construction concernant les indicateurs.

**Ces 2 axes forts du projet de service sont prioritaires pour l'AST Beaucaire**, et seront déclinés dans le cadre d'un prochain contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

Le projet de service détaillé dans ce document s'inscrit dans une temporalité particulière.

Le bilan des actions menées au cours du précédent projet de service vient d'être établi en décembre 2023 et le travail collectif d'élaboration du futur projet de service est toujours en cours. Ce travail se poursuivra sur le 1<sup>er</sup> semestre 2024, à la fois pour finaliser la déclinaison opérationnelle de 2 points (déploiement des relais de prévention et animation de la cellule PDP), et pour discuter et retenir des indicateurs de pilotage et de suivi (pour la cellule PDP et pour l'accompagnement des professionnels de santé libéraux). Ces aspects seront évoqués dans les parties dédiées de ce document (cf. partie cellule PDP p°7, partie relai de prévention p°17, et partie CPTS p°27).

D'ores et déjà, pour avancer sur ces points, des CMT sont programmées :

- le 08/01/2024 de 16h00 à 18h00 : pour valider les indicateurs concernant les actions en milieu de travail (offre socle dont FE & DUERP)
- le 05/02/2024 de 14h00 à 16h00 : pour valider les indicateurs concernant l'offre spécifique à destination des travailleurs indépendants et des professionnels de santé libéraux
- le 04/03/2024 de 14h00 à 16h00 : pour valider les indicateurs de suivi et de pilotage des actions en cellule PDP.

Les indicateurs seront présentés en Conseil d'Administration et à la Commission de Contrôle, fin mars, début avril 2024 (date non déterminée au moment de la réaction de ce projet). Cette temporalité est usuellement définie à cette période, car le rapport annuel d'activité est également présenté avec ses conclusions, et les perspectives s'inscrivant dans le projet de service, conformément au Code du travail<sup>1</sup>.

Nous développerons tout d'abord le 1<sup>er</sup> axe concernant les actions de prévention de la désinsertion professionnelle et les outils mis en place pour favoriser le maintien en emploi (cf. chapitre 2, p°7).

Dans un second temps sera abordé le 2<sup>ème</sup> axe dédié à la démarche d'accompagnement à l'évaluation des risques professionnels, à travers la réalisation de la Fiche d'Entreprise, la sensibilisation collective, le transfert de compétences et l'aide à la réalisation du DUERP (cf. chapitre 3, p°14)

Puis les autres composants de notre offre socle seront présentés, portant sur les modalités de suivi individuel de l'état de santé des salariés, sur la prévention des risques professionnels<sup>2</sup> (cf. chapitre 4, p°20).

Enfin, un **3<sup>ème</sup> et dernier axe** de notre projet de service 2024-2028 **porte sur un travail préparatoire à une offre spécifique d'accompagnement des indépendants et artisans avec une déclinaison dédiée aux professionnels de santé libéraux de notre Communauté Professionnelle Territoriale de Santé (CPTS)**. Il sera détaillé au Chapitre 5, p°26.

---

<sup>1</sup> Code du travail : Sous-section 2 : Commission médico-technique. (Articles D4622-28 à D4622-30)

<sup>2</sup> Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises

## II. Maintien en emploi, Prévention de la Désinsertion Professionnelle et de l'usure professionnelle

La prévention de l'usure professionnelle comprend à la fois les actions de prévention primaire (cible prioritaire : TPE/PME) et la mise en œuvre à l'AST Beaucaire des nouvelles visites introduites par la réforme de 2021<sup>3</sup>, notamment de la visite de mi-carrière.

Comme évoqué et ce, notamment dans le bilan du projet de service 2019-2023 et plus particulièrement depuis 2021, l'AST Beaucaire aborde ses actions de maintien en emploi / PDP sur la base d'une collaboration renforcée entre les professionnels de notre équipe (Médecins du travail, IDEST, IPRP, Assistante Sociale) et nos interlocuteurs locaux des partenaires externes (CAP emploi, Service Social CARSAT, Centre de Gestion – CDG 30, etc.). Au-delà des prises en charge de situations individuelles (dont la mise en œuvre par exemple d'essais encadrés), la collaboration se traduit par la formalisation de ces partenariats sous forme de conventions déjà signée (Service Social CARSAT) ou à venir (CAP EMPLOI, Comète). Ces conventions formalisent des process pour certains déjà établis, et pérennisent les habitudes de travail construites au fur et à mesure du temps.

Ces relations avec les partenaires rendent possible les actions menées par la Cellule PDP. Cette cellule PDP fonctionnelle de fait, a comme point fort un ancrage très local, permettant de bien se connaître les uns et les autres avec une bonne synergie développée ces 2 dernières années.

### 2.1 Constitution d'une Cellule PDP interne à l'AST

#### 2.1.1 Composition et fonctionnement

A ce jour, un temps est dédié mensuellement au traitement des dossiers des salariés en risque de désinsertion professionnelle. Les situations individuelles relevant de la cellule PDP, sont traitées après le suivi des actions en milieu de travail en CMT (> 6x/an). Cette périodicité va au delà des dispositions prévues par le Code du travail<sup>4</sup> du fait de la volonté d'établir un suivi plus rapproché des dossiers en cours. Les participants sont les deux médecins du travail,

---

<sup>3</sup> Le salarié (ou, plus généralement, le travailleur) est examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant **l'année civile du 45e anniversaire du salarié**. Ces dispositions résultent de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, en vigueur sur ce point à compter du 31 mars 2022

<sup>4</sup> Code du travail : Sous-section 2 : Commission médico-technique. (Articles D4622-28 à D4622-30)

l'IDEST, l'ergonome, l'Assistante en Santé Travail (ASST) et le toxicologue de l'AST Beaucaire. En fonction des situations à évoquer, d'autres membres de l'équipe pluridisciplinaire peuvent être conviés (psychologue du travail en particulier). Le président de l'AST est informé par un des médecins à l'issue de cette réunion, lorsqu'il s'agit de points concernant les orientations stratégiques, méthodologiques, des moyens financiers ou humains complémentaires nécessaires, avant présentation en Conseil d'Administration et Commission de Contrôle.

De manière générale, et du fait du nombre de signalements et de dossiers suivis (file active d'environ 5 dossiers PDP en moyenne), l'AST n'a pas jugé nécessaire de dédier un temps de réunion spécifique en plus de la CMT pour le suivi. Les signalements sont adressés au fur et à mesure à l'ergonome du service, aux Assistantes Sociales (interne ou CARSAT), ou à CAP Emploi. Des actions sont engagées directement par la suite. Le médecin du travail coordonne et un suivi est fait périodiquement en fin de CMT.

## 2.1.2 Indicateurs de suivi et de pilotage

Un premier travail de formalisation des indicateurs de suivi des actions de PDP a été entrepris en 2021 lors de la réflexion sur la composition de la cellule PDP, et son tableau de suivi.

A ce moment là, nous avons retenu en groupe de travail et présenté à la Commission de Contrôle les informations du tableau de bord de la Cellule PDP, depuis le signalement, jusqu'à la sortie de la démarche (15 items prédéterminés).

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
N° salarié file active	Médecin du travail	Numéro adhérent (l'entreprise) dans SIEtHo	Nom de l'entreprise	Code NAF	Numéro de dossier salarié dans STEtHO	Situation au moment de la demande / signalement	Type(s) de pathologie/ situation(s) de handicap	Origine AT/MP ou patho non pro	Métier au moment du signalement / demande	Orientations Service Social	MCPH/REtH	Type d'intervention en entreprise Intervention nature intervention proposition résultat (autres liens possibles)	Mesures mises en œuvre (autres liens possibles)	Date de signalement / demande	Date de clôture du dossier de suivi	conclusion situation à la date de clôture du dossier
1																
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																

Présentation trame tableau de suivi Cellule PDP AST Beaucaire 2023

La réflexion sur les indicateurs est également portée au sein du réseau IPRP Occitanie et du réseau cellules PDP des SPSTI en Occitanie **RésOcc PDP**, auquel participe l'AST. L'objectif étant de les modéliser collectivement, car nous partageons les mêmes intentions en termes de suivi des actions menées par nos cellules PDP respectives. La coopération entre SPSTI permet également de porter notre demande commune auprès des fournisseurs de logiciels (notamment Uegar), afin de les faire évoluer en ce sens et adapter nos outils au mieux et à la nécessité de notre activité.

Ces indicateurs pourraient être les suivants (Objet de l'ODJ de la CMT de mars 2024 pour consolidation et soumission à la CC) :

- **indicateurs d'entrée** : Visite médicale à la demande salarié, Visite de reprise / pré-reprise, Visite médicale périodique, signalement employeur, action en milieu de travail..
- **orientation(s) proposée(s)** : demande d'étude de poste, RDV Assistante Sociale, orientation cellule PDP, orientation Service social CARSAT, orientation CAP EMPLOI, orientation spécialiste, etc...
- **accompagnement(s) proposé(s)** : étude de poste, essai encadré, bilan de compétences, formation, etc.
- **indicateurs d'avancement** : à traiter, en cours, terminé
- **indicateurs de sortie** : maintien sur le poste, maintien dans l'entreprise, reclassement sur un autre site, bilan de compétences, reconversion et autre projet professionnel, inaptitude, etc...

L'AST Beaucaire a aussi intégré le groupe de travail régional piloté par le CREAORS « Inaptitudes en Occitanie Diagnostic et Analyses » ou dispositif IODA, dès sa création en 2019.

**Le PRST4**, dans son action de « Prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle », prévoit « *de maintenir la dynamique et de se concentrer sur des expérimentations menées directement auprès des entreprises et notamment des TPE-PME, de sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise, les professionnels de santé, les acteurs de la prévention de la santé au travail, de favoriser une bonne coordination de tous les acteurs de la PDUP.* » <sup>5</sup>.

Notre projet de service 2024-2028 sur cette thématique s'y inscrit résolument et plus précisément dans les 3 projets suivants de l'action correspondante du PRST4 :

- Projet 1 : Favoriser la coordination des acteurs de la PDP
- Projet 2 : Développer l'information et l'outillage des professionnels de santé
- Projet 3 : Développer des actions collectives ciblées

---

<sup>5</sup> <http://www.prst-occitanie.fr/r/106/prevention-de-la-desinsertion-et-de-l-usure-professionnelle/>

## 2.1.3 Favoriser la coordination des acteurs de la PDP

Projet 1 : Favoriser la coordination des acteurs de la PDP	
Objectifs	Public
<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifier et mieux connaître les acteurs génériques de la PDP (prévention désinsertion professionnelle) et spécifiques sur les territoires</li><li>• Identifier les types de pratiques de ces acteurs et</li><li>• Proposer des outils/repères communs pour favoriser des repérages précoces et pour rendre homogènes les pratiques</li><li>• Proposer des repères pour mieux s'harmoniser entre les acteurs. (Construire un réseau)</li></ul> <p>L'objectif sous-jacent est notamment de favoriser la prévention précoce/primaire.</p>	L'ensemble des acteurs de la PDP (SPST, CARSAT, Agefiph, Cap Emploi.)

*Projet 1 du PRST4 : Favoriser la coordination des acteurs de la PDP*

Poursuite du développement du réseau local, formalisation de l'existant et renforcement des synergies avec :

### **Convention AST-CAP EMPLOI 2024**

⇒ Elle est en cours d'élaboration depuis le 2e semestre 2023. Une fois signée, elle viendra compléter la formalisation de la cellule maintien en emploi.

### **Convention AST- PROPARA/Comète France**

⇒ Proposition de conventionnement courant 2024, pour faciliter le repérage des acteurs de l'AST dans le travail préparatoire à la reprise et/ou à l'insertion professionnelle.

### **Outil de suivi des situations individuelles de la cellule PDP**

- ⇒ Poursuite de l'élaboration de notre outil Excel et finalisation en 2024 pour mise en œuvre opérationnelle.
- ⇒ Etude des interfaces fonctionnelles de ce suivi avec le logiciel uEgar pour faciliter l'utilisation de notre outil interne et mieux rendre visibles la traçabilité et l'efficacité de nos actions (cf. point précédent 2.1.2 p°8.).

### **Outil de repérage précoce**

- ⇒ Définir au sein du réseau en développement, les indicateurs communs d'alerte précoce en amont d'un risque de PDPUP
- ⇒ Définir un processus au sein du réseau, intégrant les médecins traitants et professionnels de santé du territoire (cf. partie ci-dessous point 2.1.1).

## **2.2 Développer l'information et l'outillage des professionnels de santé**

<b>Projet 2 : Développer l'information et l'outillage des professionnels de santé</b>	
<b>Objectifs</b>	<b>Public</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sensibiliser les professionnels de santé sur leur rôle en matière de PDP, en prenant en compte le lien entre Santé et Travail dans le parcours de soins de leurs patients.</li><li>• Informer les professionnels de santé sur le rôle des services « experts » de la PDP et sur les mesures d'accompagnement au maintien en l'emploi</li><li>• Mieux articuler les leviers du médecin du travail et des autres acteurs.</li></ul>	Médecins traitants et médecins spécialistes Professionnels Acteurs des centres anti-douleurs Médecins et professionnels dans les services MPR et dans les CSSR Professionnels para-médicaux : Kinés, infirmier(es) libéraux Professionnels des MSP et CPTS Union régional des professionnels de santé (URPS Occitanie) Structures éducatives thérapeutiques

*Projet 2 du PRST4 : Développer l'information et l'outillage des professionnels de santé*

### **2.1.1 Sensibilisation des professionnels de santé (dont médecins traitants) du territoire**

L'AST Beaucaire par l'intermédiaire de ses médecins, a participé en 2022 / 2023 aux groupes de travail du projet de création de la Communauté Professionnelle Territoriale de Santé (CPTS) de Costières en Camargue. Cette CPTS a été officiellement créée en septembre 2023 par la signature des Accords Conventionnels Interprofessionnels (ACI) avec la Caisse d'Assurance Maladie du Gard et l'ARS. Un des médecins du service a intégré le bureau du Conseil d'Administration de la CPTS.

Dans le cadre de l'action : « Mission en faveur du parcours pluriprofessionnel autour du patient »<sup>6</sup> a été ajouté, sur proposition de l'AST, un volet sur la prévention de la désinsertion professionnelle et la préparation, dans le parcours de soin du patient, des conditions et de la préparation du retour en emploi.

<sup>6</sup> Missions et objectifs de notre CPTS - CPTS de Costières en Camargue : <https://www.cpts-de-costieres-en-camargue.org/missions-et-objectifs-de-notre-cpts/>

### 2.1.2 Pilotage de l'action

Un groupe de pilotage pour cette action a été mis en place ces dernières semaines au sein de la CPTS.

Un des médecins de l'AST y participera en 2024, avec pour objectif de :

- ⇒ Informer et sensibiliser les professionnels de santé et surtout les médecins traitants du territoire au repérage de l'indication de la visite de pré-reprise :
  - Sensibilisation collective / individuelle
  - Proposition de protocolisation pour systématiser sa mise en œuvre,
- ⇒ Sensibiliser les professionnels de santé sur des thématiques santé-travail notamment identifiées par ces derniers comme utiles dans la prise en charge et le suivi de leurs patients,
- ⇒ Proposer la mise en place de staffs pluri-professionnels en complément de la cellule maintien en emploi, pour optimiser l'intégration du Médecin du travail dans le parcours de santé globale du patient / salarié, en amont de la désinsertion professionnelle :
  - Charte avec traçabilité du consentement du salarié
  - Indications
  - Fonctionnement
  - Indicateurs de suivi à définir

## 2.3 Développer des actions collectives ciblées

Projet 3 : Développer des actions collectives ciblées	
Objectifs	Public
<ul style="list-style-type: none"><li>• Aller vers une pratique proactive d'amélioration des conditions de travail pour rendre plus facile le maintien en emploi</li><li>• Accompagner des structures avec des demandes spécifiques</li><li>• Capitaliser (tirer des enseignements sur les leviers d'action favorables pour se lancer dans des démarches proactives de PDUP)</li><li>• Mener des actions de sensibilisation via les acteurs des entreprises sur les types de pratiques (« Un dirigeant entendra mieux si c'est un dirigeant qui lui parle. »)</li></ul>	Les acteurs des Entreprises notamment des dirigeants

*Projet 3 du PRST4 : Développer des actions collectives ciblées*

### **2.1.3 Sensibilisations collectives auprès de dirigeants d'entreprises en co-action avec CAP EMPLOI (Cf Convention de partenariat)**

⇒ action à acter dans la Convention pour validation (signature 1er semestre 2024)

Dans ce travail collaboratif avec un interlocuteur essentiel sur cette thématique, sont envisagées, en priorité à destination de tous les adhérents TPE-PME < 10 salariés, des actions de sensibilisations collectives sur la PDP.

Seront abordés, en lien avec les priorités du PRST4, les aspects de :

- Prévention primaire en incitant les entreprises à mieux identifier les facteurs d'usure et d'exclusion au travail (en lien avec le 2<sup>ème</sup> axe fort : « Développer des actions de sensibilisation et les actions en entreprises au travers la F.E et le DUERP »).
- Prévention secondaire et tertiaire en repérant mieux les salariés exposés à des risques de désinsertion et en renforçant la mise en place de dispositifs de maintien en emploi.

### **2.1.4 Sensibilisations collectives d'employeurs par des pairs, porteurs de retours d'expériences réussies de maintien en emploi**

⇒ action à acter dans la Convention AST - CAP EMPLOI pour validation (signature 1er semestre 2024)

L'objectif général est d'organiser des réunions collectives d'employeurs d'entreprises adhérentes de l'AST, avec la participation de CAP EMPLOI et de dirigeants d'entreprises ayant des exemples concrets de mise en œuvre aboutie de prévention primaire, secondaire / tertiaire dans leur établissement.

Le format sera à discuter avec CAP EMPLOI. Seront abordés notamment :

- l'identification des freins et des leviers, des aides mobilisables
- des partages de retours d'expérience de maintien en emploi réussi

### **III. Développer des actions de sensibilisation et les actions en entreprises au travers la Fiche d'ENTREPRISE (F.E) et le DUERP**

En premier lieu, il s'agit s'inscrire les actions en milieu de travail menées par l'AST Beaucaire dans le cadre réglementaire récent<sup>7</sup>, qui prévoient la mise à jour de la Fiche d'entreprise (FE) au moins tous les 4 ans, et la réalisation d'une action de prévention primaire au moins une fois tous les 4 ans.

#### **3.1 De la F.E au DUERP**

Nous faisons le constat que le DUERP n'est pas toujours réalisé dans les entreprises de notre secteur. Lorsqu'il est réalisé, il n'est pas forcément conçu de manière participative et n'est la plupart du temps ni exhaustif, ni contributif en termes de prévention primaire. Enfin il est peu actualisé.

Nous notons dans notre expérience de terrain qu'un frein existe chez bon nombre de nos adhérents, entre la réception de la F.E élaborée par nos IPRP à partir d'échanges avec l'employeur et la réalisation ou l'actualisation du DUERP de son côté. L'objectif pour l'AST est de tenter d'infléchir cette tendance avec 2 actions :

- revoir le fond et la forme de sa fiche d'entreprise, pour rendre plus explicite la définition des 3 priorités d'actions proposées par l'AST Beaucaire (dans une partie synthèse / conclusion / plan d'action proposé).
- mieux accompagner les entreprises dans leur démarche d'évaluation des risques, pour encourager à la réalisation du DUERP.

#### **3.2 Sensibilisation collective et accompagnement en entreprise pour la réalisation du DUERP**

##### **3.2.1 La démarche**

L'AST se veut proactive sur ce sujet tout particulièrement auprès de nos adhérents TPE-PME avec effectif de moins de 10 salariés (415 entreprises sur 616, soit 67,37% des adhérents). Pour cela, nous prévoyons :

---

<sup>7</sup> Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 / Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022

- des sensibilisations spécifiques pour un accompagnement à la création et la mise en place du DUERP en entreprise, module en cours de création. (Sensibilisation collective à partir du 2<sup>e</sup> semestre 2024)
- la proposition d'un outil adapté à la taille de l'entreprise et à son secteur d'activité : tableau Excel développé au 2<sup>e</sup> semestre 2023 par l'AST et/ou outil numérique OIRA.
- un accompagnement à l'élaboration du DUERP en entreprise (RDV suggéré à l'employeur à l'issu du module de formation, lorsque la démarche d'évaluation sera enclenchée en entreprise par le participant),
- une définition de 3 axes prioritaires en mesures de prévention. Discussion autour de l'analyse réalisée, questions en suspens et proposition d'une éventuelle étude complémentaire en fonction des besoins,
- un point à date sur la mise en œuvre des actions (temporalité non définie à ce jour, ajustée sur la base des premiers retours d'expérience).

#### Pourquoi le choix de l'outil OIRA en complément d'une tableur Excel classique :

L'agence européenne pour la santé et la sécurité (EU-OSHA) a développé la méthodologie OIRA pour répondre aux difficultés rencontrées par les TPE à respecter leur obligation d'évaluation des risques.

OIRA en France, c'est 47 secteurs couverts (adaptation de l'outil au secteur d'activité), en complément de l'outil générique pour les secteurs non couverts. L'outil en ligne est régulièrement mis à jour, pour enrichir les modèles ou proposer de nouveaux secteurs. Facile d'utilisation, après avoir créé un compte, l'entreprise répond aux différentes questions posées, puis des points de vigilance et des mesures de réduction des risques sont proposés. L'outil aide également à la priorisation des risques à traiter.

Après avoir complété l'ensemble des champs, des rapports sont téléchargeables sous format Word ou Excel, pour être conservés, modifiés, partagés, mis à jour. L'interface est un guide. Quatre grandes étapes sont constitutives de la démarche : préparation de la démarche, évaluation des risques, élaboration d'un plan d'action, téléchargement des rapports.



### 3.2.3 Indicateurs

- Nombre de sensibilisations proposées concernant le DUERP,
- Nombre de sensibilisations réalisées concernant le DUERP,
- Nombre d'outils d'aide à l'élaboration du DUERP diffusés auprès des entreprises adhérentes,
- Nombre de plans d'actions initiés par les entreprises adhérentes, comprenant 3 actions prioritaires,
- Nombre d'accompagnements en entreprises pour l'élaboration et la mise en œuvre du DUERP.

## 3.3 Déclinaison de la démarche des Relais de prévention

### 3.3.1 La démarche

La démarche a été développée initialement par le SPSTI de Narbonne. Ce dispositif<sup>8</sup> permet au futur référent santé sécurité de bénéficier de 4 sessions de « formations actions » de 3h, échelonnées sur 2 ans maximum. Cet accompagnement spécifique est formalisé avec l'entreprise adhérente à travers la signature d'un contrat d'engagement (assister aux 4 modules de formation sur 2 ans, faire son DUERP et mettre en place les points de progrès).

Les modules de formation lui permettront d'améliorer ses connaissances et son savoir-faire en matière de réduction des risques professionnels via des séances thématiques :

- « *Sécurité et prévention dans l'entreprise* »,
- « *Du Document Unique au Plan d'Action* »,
- « *Méthode de Gestion des Accidents du Travail* »,
- « *Analyse des situations de travail/ échanges de pratiques* ».

Ces modules comprennent un travail intersessions.

**Le futur Relais doit valider 4 modules de formation d'une demi-journée chacun.**

**Les 4 modules peuvent être répartis sur des dates flexibles.**



*Les 4 modules de formation des Relais de prévention ©*

<sup>8</sup> <https://relaisdeprevention.com/>

A l'issue de cet accompagnement, la personne formée aura en sa possession :

- un « *plan d'action de prévention des risques* »
- un « *calendrier de priorités* »,
- le label « *Relais de prévention* ».

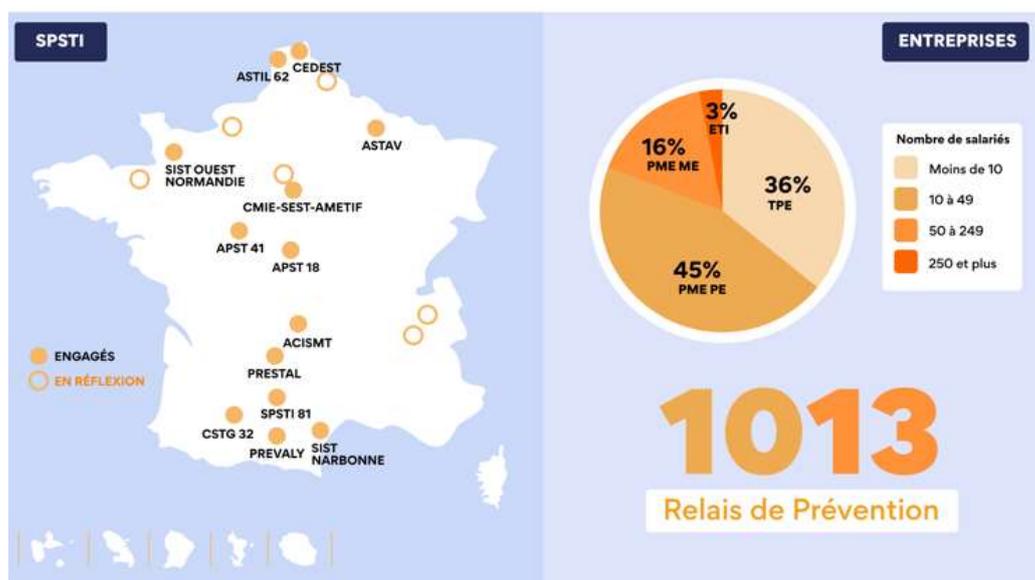
Une visite en entreprise permet de mettre en œuvre le plan d'action de réduction des risques composé à minima de 3 points de progrès. Cette visite en entreprise permet également la réalisation ou la mise à jour de la F.E, l'accompagnement au document unique et la réalisation d'une action de prévention primaire avec la mise en place des points de progrès.

Chaque année de nouveaux points de progrès seront proposées par le SPSTI et/ou l'employeur.

Les entreprises ont accès à la plateforme des relais de prévention. Par leur compte participant elles vont pouvoir suivre leur avancée dans la démarche, échanger avec le SPSTI et échanger avec d'autres relais. Cette plateforme permet également au relais de gérer ses points de progrès en lien avec son SPSTI.

La nouvelle plateforme prévue pour Janvier 2024 permettra de mettre en réseau les Relais de prévention au niveau national.

L'objectif subsidiaire pour l'AST Beaucaire sera de pouvoir exploiter des données statistiques, en termes de types de points de progrès, de types d'entreprises, etc. au niveau du secteur géographique de l'AST et en comparatif national.



SIST impliqués dans le dispositif des Relais de prévention ©, et proportion d'entreprises adhérentes par taille (en effectif)

Au niveau national, 81% des entreprises impliquées dans la démarche sont des TPE de – de 50 salariés, dont 36% de moins de 10 salariés. Etant donné la typologie d'entreprises sur le secteur couvert par l'AST Beaucaire (415 TPE < 10 salariés / 87 entreprises entre 10 et 50 salariés), cette action prend tout son sens.

Ces 2 modalités d'accompagnement ne se substituent pas à l'obligation pour l'employeur de désigner un ou plusieurs « salariés compétents en santé et sécurité » pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (PPRP), défini par le Code du travail<sup>9</sup>, notamment pour les entreprises de plus de 50 salariés. Elles s'inscrivent en complément.

### **3.3.2 Cible**

Toutes les entreprises et surtout les entreprises de – de 50 salariés qui n'ont pas de DUERP, et qui souhaitent entrer dans la démarche des relais de prévention.

Entreprise – de 50 prioritairement, tout secteur confondu.

(415 TPE < 10 salariés / 87 entreprises entre 10 et 50 salariés).

### **3.3.3 Moyens humains et financiers**

Le coût supporté par l'AST Beaucaire est à l'étude. Les premières estimations seraient de 4000 euros HT environ, dans l'éventualité où l'ensemble de nos adhérents (n = 616) serait inscrits dans cette démarche.

### **3.3.4 Indicateurs**

Indicateurs pour l'action des relais de prévention :

- Nombre de propositions d'entrée dans la démarche,
- Nombre de contrats d'engagements signés,
- Nombre de modules réalisés par les relais, nombre pour chaque module,
- Nombre de DUERP réalisés par les entreprises participantes,
- Nombre de plans d'action formalisés avec définition des points de progrès,
- Nombre d'accompagnements en entreprises réalisés dans le cadre de cette action.
- Nombre de suivis réalisés à 1 an après la visite.

---

<sup>9</sup> Article L.4644-1 et R.4644-1

## IV. Les autres composants de notre offre socle de services

### 4.1 Préambule

L'offre socle entre dans le cadre des évolutions réglementaires<sup>10</sup> et est en lien avec la certification des Services de Prévention et de Santé au Travail Inter-entreprises.

L'AST Beaucaire engage une démarche proactive à l'intention des entreprises pour analyser leurs demandes et répondre à leurs besoins en s'appuyant sur la présentation de l'offre socle, homogène et obligatoire. Cette offre socle de services doit à la fois permettre de répondre à une demande et un besoin, formulés par les entreprises (employeurs, salariés, représentants du personnel). Elle doit permettre aux acteurs de l'entreprise de progresser en matière de prévention primaire et de culture de prévention.

Cette offre est systématique et effective pour les entreprises autour de trois missions (prévention primaire, PDP et suivi individuel de l'état de santé des salariés), organisées de façon transverse, afin d'éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail comme rappelé à l'article<sup>11</sup>.

L'AST Beaucaire propose l'offre socle de services complète, avec notamment :

- l'existence d'une équipe pluridisciplinaire dont la composition répond intégralement à la réglementation<sup>12</sup>, notamment dans les disciplines suivantes : bruit-éclairage, TMS, risque chimique, ergonomie, RPS et risque physique,
- des personnels pouvant constituer la cellule PDP, interne ou mutualisée entre SPSTI, en tant que spécialistes (par exemple : assistant de service social, conseiller dans l'emploi, psychologue du travail).
- des moyens informatiques requis pour assurer, d'une part, une interopérabilité entre les entreprises adhérentes et le SPSTI et d'autre part, une interopérabilité avec les autres SPSTI au plan régional et national, assurer la transmission des dossiers médicaux des salariés en cas de changement de SPSTI (sous réserve de l'accord des salariés), du suivi des salariés multi-employeurs et de la mise à disposition pour chaque entreprise adhérente d'un espace personnalisé,

---

<sup>10</sup> Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises

<sup>11</sup> Article L.4622-2 du code du travail

<sup>12</sup> Article L.4622-8 du code du travail

- des moyens nécessaires aux actions en milieu de travail (métrologie individuelle ou collective) et de prévention primaire,
- le suivi individuel des salariés dans le strict respect des modalités prévues dans la réglementation en fonction des typologies de Suivi médical (SIR, SIA, SI), de la périodicité prévue et en fonction de protocoles infirmiers pour ce qui concerne les entretiens infirmiers,
- Les employeurs non-salariés dont l'entreprise est adhérente à l'AST peuvent depuis 2023 aussi bénéficier de l'offre de services du SPSTI proposée aux salariés.

## 4.2 Contenu de l'offre socle

**L'approche pluridisciplinaire** se donne pour objectif de porter un regard global de prévention primaire dès le repérage des risques. Nos IPRP, dans une démarche pro-active, ont vocation à promouvoir des accompagnements spécifiques de prévention primaire (des RPS, des TMS, du risque chimique...) en anticipant les besoins, dès l'adhésion ou dès le repérage des risques (premier contact, FE, accompagnement DUERP...).

**Le suivi individuel de l'état de santé des salariés** est assuré par l'équipe médicale, constituée des médecins, de l'infirmière en santé travail (IDEST) et d'une assistante médicale. Conformément aux textes réglementaires, ce suivi prévoit (sous délégation des médecins et protocolisation pour certains types de suivi délégués réalisés par l'IDEST) :

- les examens d'aptitude d'embauche et périodiques (salariés en Suivi Individuel Renforcé) réalisées par les médecins du travail,
- les visites intermédiaires de suivi individuel renforcé réalisées par l'IDEST
- les visites d'information et de prévention initiales (VIPI) et périodiques (VIPPP) sont réalisées en alternance pour un même salarié, par le Médecin du travail et l'IDEST (pour les VIPPP des salariés en Suivi Individuel simple, il s'agit d'une disposition et d'une périodicité supra-légale, décidées en CMT (vs tous les 5 ans maximum au plan réglementaire),
- les visites de mi-carrière,
- les visites de fin de carrière et de suivi post-exposition : ces deux visites ne sont pas déléguées. La visite de fin de carrière est effectuée avant le départ en retraite du salarié, la visite médicale de suivi post-exposition est effectuée à la demande de l'employeur après cessation de l'exposition du salarié à des risques particuliers.

Pour chacun de ces 2 types de visites, les objectifs sont :

- de tracer les expositions à un ou plusieurs facteurs de risques selon les déclarations de l'employeur, du salarié et des éléments du dossier médical du travail,
- de remettre au salarié un document détaillant les expositions, établi d'après les déclarations de l'employeur et les informations transmises par le salarié,
- de préconiser si nécessaire une surveillance post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

La loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application autorisent la délégation de certaines visites.

Elles sont systématiquement réalisées à l'AST Beaucaire par les médecins :

- visites de reprise (dans les 8 jours qui suivent la reprise),
- visites après toute absence pour cause de maladie professionnelle,
- visites après un arrêt d'origine professionnelle d'une durée d'au moins 30 jours ou un arrêt d'origine non professionnelle d'une durée d'au moins 60 jours
- visites de pré-reprise,
- visites à la demande du salarié, du médecin ou de l'employeur.

Les visites de reprise à la suite d'un congé de maternité pour les salariées en suivi individuel simple sont déléguables sur protocole des médecins.

### **4.3 Actions sur le milieu de travail (AMT) : modalités d'accompagnement des entreprises et leviers d'action**

Cette première action comprend :

- un repérage des risques, en incluant celui des moyens de prévention déjà en place (formalisé en premier lieu dans la fiche d'entreprise),
- une visite des locaux et/ou des lieux d'intervention de l'entreprise adhérente
- une identification du besoin d'accompagnement pour l'évaluation des risques (DUERP existant ou non, risque spécifiques, etc.),
- la promotion des accompagnements proposés par l'AST Beaucaire.

## **4.4 Aide à l'évaluation des risques et mise en place des actions de prévention, avec une priorité pour les TPE**

### **4.4.1 Accompagnement au DUERP**

L'accompagnement vise à favoriser la diffusion et l'appropriation des outils d'aide à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels. Il garantit une traçabilité collective des expositions professionnelles en ajoutant systématiquement le DUERP réalisé dans la fiche entreprise de Uegar pour l'archivage numérique et garantit l'accessibilité à l'adhérent via le portail adhérent.

### **4.4.2 Analyse du risque chimique**

L'exposition aux agents chimiques représente la deuxième cause de maladie professionnelle reconnue en France - après les troubles musculosquelettiques (TMS) -, et la première cause de décès d'origine professionnelle. La traçabilité des expositions des salariés suivis en surveillance renforcée au titre du risque chimique doit permettre de satisfaire les exigences de la directive 2004/37/CE (du repérage à la mise en place d'actions correctives et préventives, en passant par la formation des employeurs et de leurs salariés).

L'intervention de notre toxicologue offre un appui complémentaire sur ce point (accompagnement dans l'analyse, conseils spécifiques, métrologie, etc.). Le médecin du travail référent s'appuie sur ces éléments en complément du suivi individuel des salariés, de la bio-métrologie, etc. pour assurer la traçabilité des expositions professionnelles des salariés et formaliser les constats réalisés auprès des entreprises adhérentes, afin de rechercher à supprimer ou diminuer les risques effectivement constatés.

### **4.4.3 Évaluation des risques organisationnels par la prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS)**

L'accompagnement en prévention primaire des RPS consiste à agir à la source des facteurs de risque, par l'évaluation des facteurs organisationnels et le développement des ressources psychosociales. Ces actions prennent en compte les contraintes inhérentes à l'activité et à l'environnement de travail (techniques, organisationnelles, économiques...) pour une prévention adaptée aux enjeux de l'entreprise.

Concernant les TPE et PME, la prévention passe par un soutien renforcé auprès du chef d'entreprise qui doit faire face à un contexte social et économique de plus en plus complexe. Elle nécessite d'être proactif, par une anticipation de la demande et un ciblage des besoins

(prévention du risque d'agression en lien avec la relation client, prévention et gestion des situations conflictuelles, enjeux managériaux face aux changements, etc.).

La question des RPS est systématiquement abordée lors de la réalisation de la fiche d'entreprise. L'outil « faire le point sur les RPS » développé par l'INRS est proposé comme une première approche pour aborder ce sujet. Lorsqu'un besoin d'accompagnement est identifié chez l'adhérent, en concertation avec le médecin du travail référent, la psychologue du travail peut intervenir. Les demandes d'intervention émanent également du dirigeant, du CSE ou du médecin du travail en fonction de données rendues collectives et issues d'entretiens infirmiers / visites médicales de salariés.

#### **4.4.4 Analyse des situations de travail et prévention des TMS**

L'analyse ergonomique et la compréhension de l'activité réelle permettent à l'ergonome de poser un diagnostic et d'établir des recommandations afin de concevoir ou de transformer des situations de travail par des actions sur l'organisation (dispositifs techniques, moyens et environnements de travail...).

Les missions de prévention primaire de l'ergonome portent sur :

- les risques liés aux nouvelles organisations du travail ;
- les risques liés aux manutentions manuelles et aux troubles musculosquelettiques ;
- la conception (durant la phase d'élaboration d'un projet d'aménagement) et l'accompagnement dans le cadre d'un déménagement, l'aménagement de l'espace en amont d'une réorganisation de site, le conseil lors de la mise en place d'un nouvel outil, etc.
- L'analyse ergonomique propose des actions concrètes d'amélioration de l'environnement de travail (matériel, spatial, organisationnel) qui tiennent compte du contexte socio-économique de l'entreprise.

### **4.5 Participations aux instances des entreprises (CSE, CSSCT)**

La participation a ces instances a pour objectifs de :

- De suivre les projets menés en interne au fur et à mesure du temps,
- D'identifier les besoins d'accompagnement très en amont, et de proposer un accompagnement méthodologique si nécessaire,
- D'orienter le dialogue social sur les questions de prévention,
- D'apporter des conseils sur les démarches envisagées.

## 4.6 La métrologie

Différentes métrologies sont réalisées par les IPRP de l'AST Beaucaire.

Elles peuvent être conjointement menées :

- avec les acteurs internes à l'entreprise lorsqu'elle dispose de moyens nécessaires en matériel et en compétence.
- avec l'équipe médicale lorsqu'elle concerne la bio-métrologie,
- en appui avec le CIMP de la CARSAT et le laboratoire d'analyse de la CARSAT

Des relevés de niveaux sonores (sonométries – cartographie de bruit et dosimétries), des mesures d'éclairement peuvent être réalisés lors de l'élaboration de la Fiche d'entreprise ou après, par l'Assistante de Santé au Travail ou l'ergonome. Nos IPRP réalisent également des prélèvements surfaciques ou atmosphériques, des bilans aérauliques pour les systèmes d'assainissement, des mesures de vibrations, des expositions aux agents chimiques dans le respect des recommandations normatives et/ou réglementaires.

## 4.7 Les actions de sensibilisations collectives

Différents modules de sensibilisations collectives seront proposés sur des thématiques spécifiques (risques routier, risque chimique, TMS notamment) en externe et multi-entreprises. Des actions complémentaires spécifiques chez l'adhérent seront toujours proposés pour être personnalisées à l'activité de l'entreprise. (cf. Bilan Projet de service 2029-2023).

## 4.8 Objectifs et indicateurs de suivi concernant l'offre socle

Les indicateurs seront à discuter, ré-évaluer collectivement lors des premiers mois de 2024 en CMT, et doivent également répondre aux enjeux de la certification. Ils sont en cours de formalisation, mais regrouperaient probablement les aspects suivants :

- Nombre de FE réalisées dans l'année de l'adhésion
- Nombre d'entreprises ayant bénéficié d'une mise à jour de la FE dans les 4 ans,
- Nombre d'accompagnements au DUERP,
- Nombre d'actions de prévention primaire (AMT, conseils, etc.).
- Nombre de participations aux CSE
- Nombre de métrologies réalisées,
- Nombre de sensibilisations collectives réalisées.

## 4.9 Offre complémentaire

Aucune offre complémentaire n'a été élaborée en 2023, du fait de la nécessité pour l'AST de valider une offre socle qui soit pertinente, aboutie et adaptée aux attentes réglementaires et à celles de nos adhérents dans un premier temps.

# V. Une offre spécifique à destination des travailleurs indépendants et des professionnels de santé libéraux

## 5.1 Création d'une offre spécifique de prévention en santé-travail à destination des travailleurs non-salariés et indépendants

### 5.1.1 Objectif général

Elaborer une offre de suivi individuel en santé-travail, avec contenu de l'offre socle dans toutes ses dimensions. Cette offre s'adresse à tous les travailleurs non-salariés et indépendants (artisans, professions libérales, auto-entrepreneurs notamment du bâtiment, etc.).

### 5.1.2 Moyens à mettre en œuvre

- Décision de principe validée en Conseil d'Administration et en Commission de Contrôle en novembre 2023,
- Travailler en CMT à une offre spécifique à faire valider en Conseil d'Administration et Commission de Contrôle , offre comprenant :
  - Un suivi médical santé-travail sur la base du suivi habituel en fonction des risques au poste ou de l'activité,
  - Actions en milieu de travail avec ses indications, périodicité, contenu, coût ..
  - Identifier les moyens d'information (CCI, Chambre des métiers, organismes de branche, ORIFFPL Nîmes...),
  - Diffuser l'information : ateliers de sensibilisation, plaquettes d'information à distribuer,
  - Mettre en œuvre au plan opérationnel
- Définir des indicateurs de suivi

## 5.2 Création d'une offre spécifique de prévention en santé-travail à destination des professionnels de santé libéraux

L'AST adhère à la Communauté Professionnelle Territoriale de Santé (CPTS) de Costières en Camargue depuis 2023. Le projet territorial de santé validé officiellement en septembre 2023 par la signature des Accords Conventionnels Interprofessionnels (ACI) avec la Caisse d'Assurance Maladie du Gard et l'ARS comporte un volet sur l'accompagnement des professionnels de santé du territoire.

**Dans le projet CPTS** <sup>14</sup>: cela se traduit par 2 actions à décliner sur 2024-2028 :

action 6.1 : attractivité des professionnels de santé sur le territoire

action 6.2 : soutenir les professionnels de santé et s'inscrire dans le cadre de la prévention santé travail dans cette population à haut risque d'épuisement professionnel.

**Dans le PRST4** : l'action « Prévenir les risques pour rendre certains métiers plus attractifs » fait un focus sur le lien entre conditions de travail et attractivité, notamment sur le secteur de la santé.

## 5.3 Le projet de service 2024-2028 de l'AST Beaucaire

Il s'inscrit résolument dans cette thématique et plus précisément dans les 2 projets suivants de l'action correspondante du PRST4 :

Projet 1 : suivre et valoriser les innovations régionales

Projet 4 : production d'outils / repères de méthodes pour agir sur l'attractivité

Projet 1 : Suivre et valoriser les innovations régionales	
Objectifs	Public
<ul style="list-style-type: none"><li>• Suivre et valoriser les innovations régionales</li><li>• Tirer des enseignements (bonnes pratiques)</li></ul>	Entreprises Branches Partenaires sociaux Acteurs PRST

*Projet 1 du PRST4 : Suivre et valoriser les innovations régionales*

<sup>14</sup> <https://www.cpts-de-costieres-en-camargue.org/>

## Projet 4 : Production d'outils / repères de méthodes pour agir sur l'attractivité

Objectifs	Public
<ul style="list-style-type: none"><li>Capitaliser sur les expérimentations régionales</li></ul>	Branches Entreprises Partenaires sociaux ...

*Projet 3 du PRST4 : Production d'outils / repères de méthodes pour agir sur l'attractivité*

Notre SPSTI dispose de compétences en interne sur la thématique de la santé des soignants. Un des médecins est titulaire du DIU « Soigner les soignants », avec une expérience significative et continue depuis 2010 dans le champ santé travail et prévention de l'épuisement des professionnels de santé et de ses complications (anxiété – dépression, addictions, erreurs médicales, déplaquage, risque suicidaire..).

Il est aussi vice-secrétaire de la CPTS et co-pilote 2 groupes de travail mis en place fin 2023 pour les axes 6.1 et 6.2 de cette structure.

### 5.3.1 Objectifs généraux

Les objectifs sont en cours d'élaboration CPTS / AST Beaucaire.

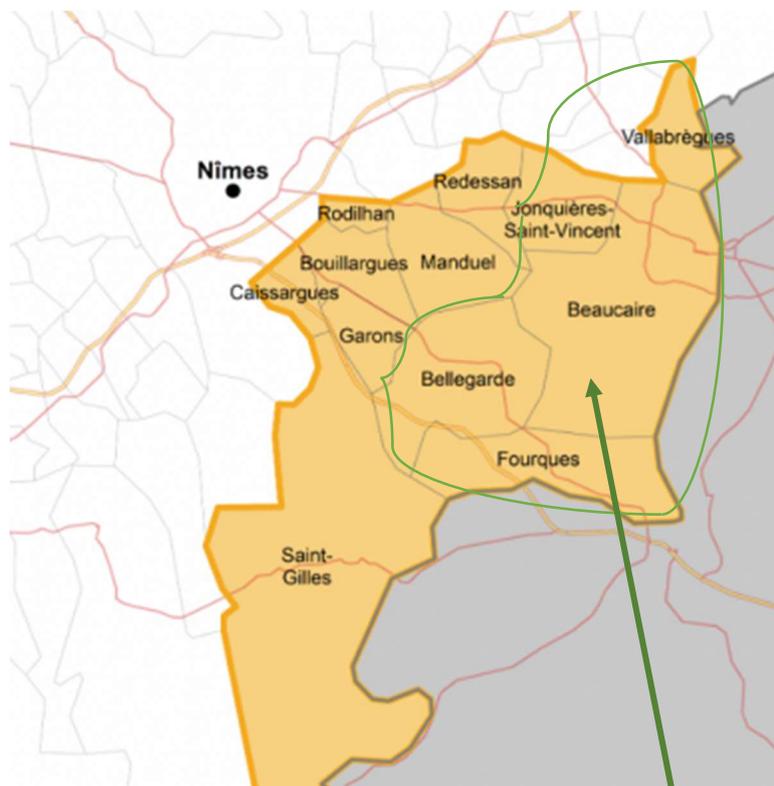
Dans une population à haut risque de morbidité d'origine professionnelle, les objectifs seraient :

- ⇒ promouvoir des actions collectives de prévention auprès des professionnels de santé concernant leur propre santé comme soignants :
  - sensibiliser à la prévention et former au repérage de l'épuisement professionnel pour soi et ses pairs,
  - mettre à disposition pour chaque professionnel de santé qui le souhaite un outil réflexif (déjà développé) d'auto-évaluation de ses facteurs de protection et facteurs de risque vis-à-vis de l'épuisement professionnel, notamment utilisable dans le cadre de la certification des professionnels de santé,
  - favoriser les échanges entre pairs, agir sur les facteurs de stress et donner des outils,
- ⇒ proposer et définir le contenu d'un suivi individuel en santé travail pour les professionnels de santé libéraux qui le souhaitent,
- ⇒ accompagner individuellement les soignants dans l'élaboration de pistes de solution vis-à-vis des difficultés rencontrées,

### 5.3.2 cible

La cible populationnelle comporte les professionnels de santé libéraux présents sur le secteur géographique de l'agrément de l'AST Beaucaire (n = 108 professionnels de santé en activité en 2023).

Cependant, par un partenariat envisageable avec la CPTS de Costières en Camargue, il pourra y avoir des prolongements de nos actions collectives / individuelles auprès de l'ensemble des professionnels de santé du territoire CPTS qui englobe le secteur géographique de l'AST Beaucaire + d'autres communes (Cf figure ci-dessous), pour un total de **322 professionnels de santé potentiels**<sup>13</sup>.



*Périmètre couvert par la CPTS de Costières en Camargue*

Secteur agrément AST Beaucaire

### 5.3.3 Outils et indicateurs

Deux groupes de travail ont été mis en place très récemment en novembre 2023, associant quelques professionnels de santé et un médecin de l'AST Beaucaire.

Les outils et indicateurs sont en phase de co-construction.

Ils seront issus et dépendants de l'avancée des travaux menés au sein de la CPTS.

<sup>13</sup> Source SNDS 02/2023