

Demande de renouvellement d'agrément compétence géographique

2023 - 2028

Au moment de l'élaboration de ce présent document, la structure fait l'objet d'un processus de fusion entre les Services de Maubeuge (STSA) et de Valenciennes (ASTAV) qui devrait juridiquement être effective au 1er janvier 2024.

Le document repose sur cette perspective.

Il s'appuie sur des éléments portés à notre connaissance lors des travaux préalables et de sa rédaction établie sur des délais particulièrement courts et incluant, donc, deux structures distinctes, dans leur fonctionnement, leur organisation, leurs moyens, etc.

Le projet développé ci-après a pour ambition d'être le plus cohérent possible. Toutefois, au regard de ce contexte, il est possible que certaines descriptions soient marginalement infidèles. En outre, nombre de descriptions correspondent à celles de la structure porteuse au moment de l'écriture de ce présent document mais qui n'ont pas nécessairement vocation à perdurer.

En effet, dans le cadre de cette fusion, une démarche de conduite du changement est mise en place.

Au-delà d'un comité de pilotage ad-hoc chargé du suivi de la démarche et de la réussite de la transformation, une programmation conduira à accompagner le changement, à tendre à une harmonisation des pratiques et des processus, à les mettre à jour, à revoir les protocoles, à analyser collectivement les organisations, etc.

Ainsi, des groupes de travail aborderont spécifiquement tous ces sujets dans les semaines, les mois à venir.

Au regard de cette méthodologie qui repose sur une approche collective et concertée, il est impossible au moment de l'écriture de ce présent document de présumer de l'issue, du fruit de ces groupes et, par conséquent, de définir avec précision les projections liées notamment à la composition de la gouvernance, l'organisation, le fonctionnement, les ressources humaines.

PREAMBULE

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 qui vise à renforcer la prévention en entreprise conduit à des exigences nouvelles en matière de services à destination des entreprises et de leurs salariés, de moyens nécessaires à leur mise en œuvre, en termes de certification, de modalités d'amélioration continue.

Conscients des enjeux actuels et à venir, les Services de Prévention et de Santé au Travail de Valenciennes (ASTAV) et de Maubeuge (STSA) ont exprimé leur volonté commune d'unir leurs forces, leurs atouts afin d'agir de manière performante.

Ainsi, à compter de janvier 2024, un nouveau Service de Prévention et de Santé au Travail, porté juridiquement par l'ASTAV, interviendra sur les arrondissements d'Avesnes-sur-Helpe et de Valenciennes ; soit sur un territoire qui regroupe 1/6^{ème} des habitants, des emplois et des entreprises des Hauts-de-France. Un territoire usuellement nommé « le Hainaut ».

En qualité de Service de Prévention et de Santé au Travail, il a pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. À cette fin, l'association conduit des actions de santé au travail dans le but de préserver leur santé physique et mentale tout au long de leur parcours professionnel.

Le Service assure un rôle de conseiller auprès des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels auxquels ils sont exposés et ceux qu'ils peuvent rencontrer lors de leur exercice professionnel.

Son action contribue à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de prévenir, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi.

Sur le plan opérationnel il s'appuie sur les expertises et les compétences d'une équipe pluridisciplinaire étoffée, composée de professionnels de santé spécialisés (médecins du travail, infirmiers), d'intervenants en prévention des risques professionnels, d'auxiliaires médicaux, d'assistants spécialisés...

Sur le fondement de la loi du 2 août 2021 qui a récemment réformé la « santé au travail », le Service propose aux entreprises ainsi qu'à leurs salariés un socle commun de services et assure des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail.

L'offre-socle de services proposée par le Service couvre l'ensemble de ses missions, uniformément sur l'ensemble du territoire, qu'il s'agisse de :

- Prévention des risques professionnels, incluant en outre l'élaboration systématique d'une fiche d'entreprise et l'accompagnement, le conseil des entreprises dans l'élaboration de leur DUERP ;
- Suivi individuel de l'état de santé des salariés, à travers l'ensemble des visites médicales prévues par la réglementation ;
- Prévention de la désinsertion professionnelle à travers la mise en place et l'animation d'une cellule dédiée, chargée d'accompagner les salariés présentant un risque de sortir de l'emploi en raison de leur état de santé.

Le Service propose en parallèle une offre spécifique destinée aux indépendants et une offre de services complémentaires.

En complément des missions précitées, un projet de service définit les priorités d'actions du Service pour la période 2023-2028.

Cette programmation pluriannuelle a été élaborée durant plusieurs mois au sein des commissions médico-techniques sur la base d'un diagnostic territorial.

Ce plan a été validé par les conseils d'administration de l'ASTAV et de STSA après avis des commissions de contrôle respectives.

Les priorités d'actions ont été définies en fonction :

- Du cadre des missions des Services de Santé au Travail précité (art. L 4622-2 du Code du travail) ;
- Des orientations de la politique nationale (Plan Santé Travail, notamment) et de son volet régional (PRST4), en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, d'amélioration des conditions de travail ;
- Des besoins des 9 388 entreprises adhérentes localisées sur le Hainaut et de leurs 130 637 salariés, en faveur de la prévention de la santé et de la qualité de vie au travail ;
- De la nécessité d'adapter les moyens humains, techniques et organisationnels de la structure aux enjeux d'avenir.

Ce projet de service est l'élément central de la demande (de renouvellement) d'agrément.

Ses finalités sont multiples :

- Agir sur la sinistralité ;
- Faciliter la compréhension des enjeux et la mise en place de plans d'actions de prévention ;
- Lutter contre les risques de désinsertion professionnelle et favoriser le maintien et le retour à l'emploi.

Après avoir étudié 10 grandes thématiques dans le cadre du diagnostic territorial, le projet de service 2023-2028 retenu est structuré de 4 axes stratégiques, composés de 8 fiches-actions thématiques :

- Axe1 Prévention primaire Prévention de l'usure professionnelle
 1. « La prévention du risque routier en milieu professionnel » ;
 2. « Les risques chimiques en entreprise » ;
 3. « Accompagner les entreprises dans la prévention des risques auditifs » ;
 4. « Prévenir les Troubles Musculosquelettiques (TMS) » ;
- Axe 2 Culture de la prévention
 5. « La prévention des risques psychosociaux » ;
 6. « Rendre acteur de la prévention les acteurs de l'entreprise » ;
- Axe 3 Prévention de la désinsertion professionnelle
 7. « Améliorer la prise en charge et la coordination liée à la PDP et le Maintien dans l'emploi » ;
- Axe 4 Décloisonnement santé travail - santé publique
 8. « Prévenir des addictions en entreprise : le tabac ».

Au total, 35 actions spécifiques, liées au projet de service, seront développées sur les cinq ans à venir.

Le projet de service permet également de donner une lisibilité des actions menées par le Service auprès des entreprises adhérentes, de leurs salariés, des pouvoirs publics et des partenaires locaux de la santé au travail. En outre, il s'inscrit pleinement dans son écosystème.

SOMMAIRE

1.Présentation générale

1.1 Fiche d'identité	page 7
1.2 Données clés	page 9
1.3 Les instances.....	page 9
1.3.1 Contexte et adaptations	
1.3.2 Conseil d'administration et le bureau	
1.3.3 Commission de contrôle	
1.3.4 Commission médico-technique	
1.4 Les entreprises adhérentes	page 12
1.5 Les offres de service de la structure	page 13
1.5.1 L'offre-socle	
1.5.2 L'offre spécifique	
1.5.3 L'offre complémentaire	
1.5.4 Tableau synoptique des offres	
1.6 Tarifications et cotisations	page 15
1.7 Démarche qualité et certification	page 16

2.Projet pluriannuel de service

2.1 Eléments de contexte	page 18
2.2 Orientations stratégiques	page 21
2.3 Diagnostic territorial prévention-santé au travail.....	page 22
2.3.1 Environnement socio-économique du Hainaut	
2.3.2 Caractéristiques des entreprises de la nouvelle structure au 1 ^{er} janvier 2024	
2.3.3 Nbre de salariés et d'établissements selon la taille des effectifs et du secteur géographique	
2.3.4 Répartition des entreprises et des salariés par domaine d'activité	
2.3.5 Les indicateurs spécifiques prévention-santé travail	
2.4 Programmation 2023-2028.....	page 31
2.5 Contribution à la mise en œuvre de la politique de santé au travail	page 33

3. Organisation, ressources et moyens

3.1 Déclinaison organisationnelle	page 35
3.1.1 Pluridisciplinarité	
3.1.2 Maillage territorial	
3.2 Organisation et ressources humaines	page 47
3.2.1 Organigramme	
3.2.2 Population de la structure	
3.2.3 Description des services opérationnels	
3.2.4 Description des services support	
3.2.5 Formation professionnelle	
3.3 Relations adhérents et communication	page 56
3.3.1 Professionnalisme de la communication avec un service entièrement dédié	
3.3.2 Nouveau logiciel métier avec un nouvel espace adhérent et un espace salarié	
3.3.3 Développement de la communication digitale	
3.3.4 Poursuite de la communication éditoriale	
3.3.5 Communication événementielle	
3.3.6 A venir / projets	

3.4 Locaux et équipements	page 59
3.4.1 Sites de Valenciennois (Saint Saulve)	
3.4.2 Sites de Saint Amand les Eaux	
3.4.3 Site de Denain	
3.4.5 Site de Fourmies	
3.4.6 Site de Le Quesnoy	
3.4.7 Site de Louvroil	
3.4.8 Nouveau site de Saint Amand les Eaux	
3.5 Archivage des dossiers médicaux.....	page 63
3.5.1 Conditions matérielles d'archivage	
3.5.2 Modalités d'archivage	
3.5.3 Procédure d'archivage	
3.5.4 Projet d'amélioration lié à l'archivage des dossiers médicaux	
3.6 Traitement de l'information / logiciel métier	page 66
3.6.1 Architecture informatique	
3.6.2 Organisation des systèmes d'information	
3.6.3 Gestion du système d'information	
3.6.4 Sécurité et protection du système d'information	
3.6.5 Interopérabilité des systèmes	
3.6.6 Protection des données	
3.6.7 Projets liés aux systèmes d'information	
4.Avis la commission de contrôle.....	page 71
5.Avis de la CMT	page 72
6.Délibération du conseil d'administration	page 73
7.Avis des médecins du travail.....	page 74

Annexes

CHAPITRE 1

Présentation générale

1.1 Fiche d'identité

Raison sociale

Association de Santé au Travail de l'Arrondissement de Valenciennes, usuellement nommée « *ASTAV Prévention et Santé au Travail* »¹

Forme juridique

Association à but non lucratif type 1901. Créée le 05 avril 1943.

Président : Dr Philippe MINE, élu le 02/04/2022 pour une durée de 4 ans, renouvelable une fois.
Direction générale : Yann FLANQUART depuis janvier 2018.

Statuts

Les statuts de l'association sont joints en annexe 1.

Siège social

1, Avenue de l'Europe 59880 SAINT SAULVE
Tél. : 03.27.46.19.24 Email : information@astav.fr Site : www.astav.fr

Compétences professionnelles

Agrément général (géographique) en date du 13 mars 2019 ;

Agrément travailleurs intérimaires en date du 13 mars 2019 ;

Agrément Installations Nucléaires de Base ou « I.N.B .» (ex-D.A.T.R.) en date du 13 mars 2019.

Périmètre géographique

Jusqu'alors : Arrondissement de Valenciennes (82 communes - 380000 habitants)

La fusion envisagée à compter de janvier 2024 des Services de Prévention et de Santé au Travail de Maubeuge (STSA) et de l'ASTAV étend le périmètre géographique, à savoir :

- Arrondissements d'Avesnes-sur-Helpe et Valenciennes.
- 233 communes. 641600 habitants. 2042 km².
- 1/6^{ème} des habitants, de l'activité économique, des emplois et des entreprises de la Région Hauts-de-France.
- Villes principales : Valenciennes (s/préfecture), Maubeuge, Denain, Saint-Amand-Les-Eaux, Hautmont, Saint-Saulve, Anzin, Fourmies, Avesnes-sur-Helpe (s/préfecture)...

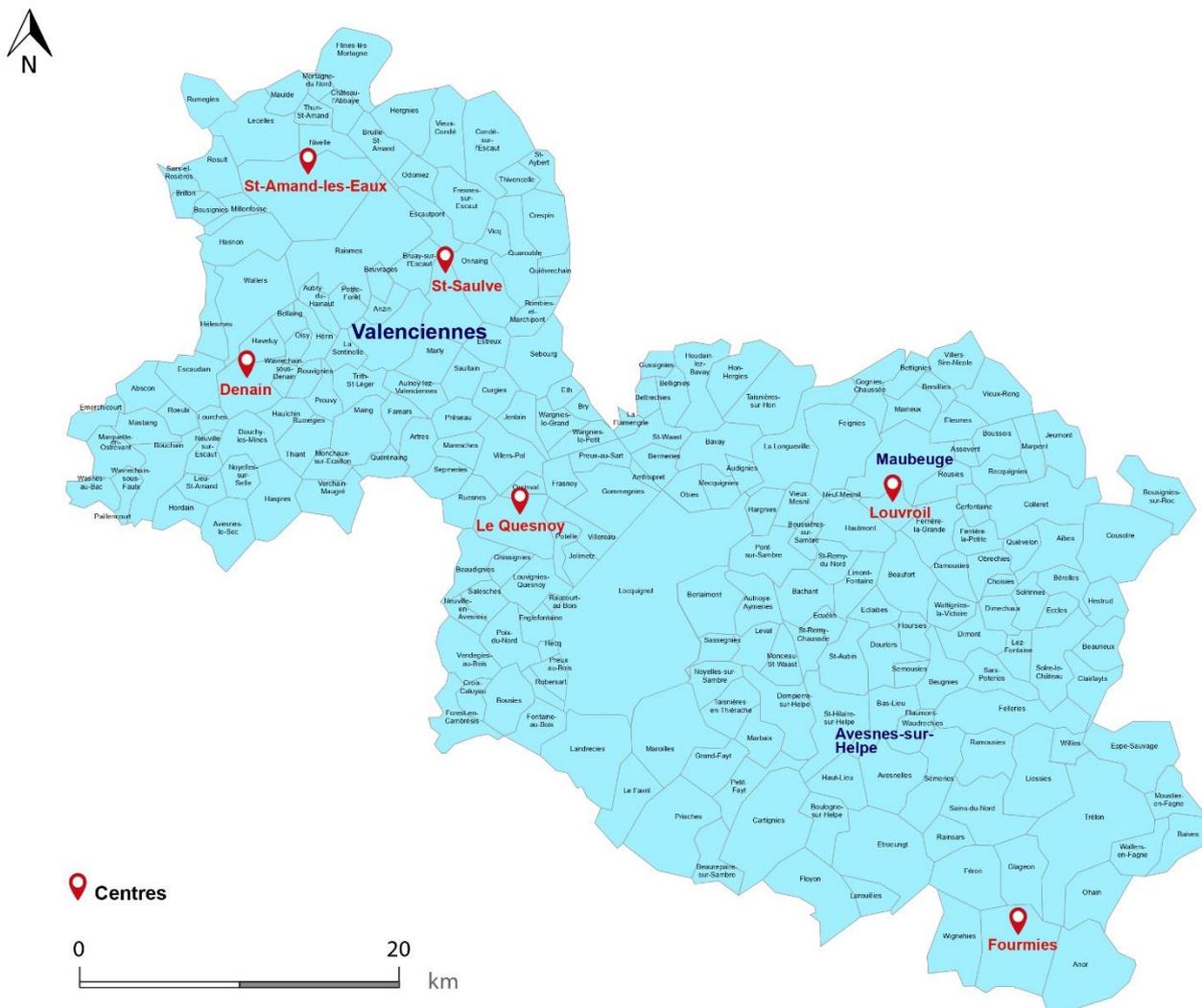
¹ Remarque sur la dénomination de la structure :

En raison du projet de rapprochement des Services de Valenciennes et de la Sambre-Avesnois, il est très probable que la dénomination de la structure change d'ici janvier 2024, même si sur le plan juridique c'est bien l'ASTAV qui est prétendue être la structure-porteuse dans le cadre de cette fusion-absorption. Lors de la rédaction de cette présente demande, la dénomination n'était pas finalisée.

Maillage territorial

6 secteurs médicaux subdivisent l'ensemble du territoire :

- Le **secteur Valenciennes**
- Le **secteur St Amand**
- Le **Secteur Denain**
- Le **secteur Maubeuge**
- Le **secteur Mormal**
- Le **Secteur Avesnes-Fourmies**



8 centres médicaux maillent le territoire :

- 2 centres à St Saulve pour le secteur Valenciennes ;
- 2 centres à Saint Amand pour le secteur Saint-Amand-Les-Eaux ;
- 1 centre à Denain pour le secteur Denain ;
- 1 centre à Louvroil pour le secteur Maubeuge ;
- 1 centre à Le Quesnoy pour le secteur Mormal ;
- 1 centre à Fourmies pour le secteur Avesnois.

Proximité et accessibilité : chaque centre médical est :

- Distant des entreprises, de leurs salariés et entre-deux centres de 30 minutes en voiture au maximum (idéalement 20 minutes)
- Accessible en transports en commun

1.2 Données-clés

Ressources Humaines

EFFECTIFS ASTAV

(Ensemble de la structure, effectifs cumulés, fin 2022)

	Nombre	ETP
Médecins du travail	28	22.7
Infirmiers (IDEST)	6	5.7
Auxiliaires médicaux	28	22.5
Intervenants pluridisciplinaires	10	8.2
Conseillers/Assistants Santé Travail	9	6.9
PDP - Maintien dans l'emploi	7	5
Personnels administratifs	11	10.3
Total	99	81.3

EFFECTIFS STSA

(Ensemble de la structure, effectifs cumulés, fin 2022)

	Nombre	ETP
Médecins du travail	4	3.4
Infirmiers (IDEST)	6	6
Auxiliaires médicaux	9	8.63
Intervenants pluridisciplinaires	5	4.2
Conseillers/Assistants Santé Travail	5	4.3
PDP - Maintien dans l'emploi	1	1
Personnels administratifs	5	4.5
Personnel d'entretien	1	0.69
Total	36	32.72

Données comptables

(Ensemble de la structure, données cumulées, au 31 décembre 2022)

	ASTAV	STSA	Total
Fonds propres	2 477 391 €	3 588 519 €	6 065 910 €
Chiffres d'affaires nets	8 107 009 €	3 527 009 €	11 634 018 €
Total produits d'exploitation	8 512 508 €	3 565 713 €	12 078 221 €
Total charges d'exploitation	8 150 300 €	2 983 216 €	11 133 516 €

1.3 Les instances²

1.3.1 Contexte et adaptations

² Remarque importante sur la composition des Instances :

La structure fait l'objet d'une transformation importante dans le cadre d'une fusion entre les Services de Maubeuge (STSA) et de Valenciennes (ASTAV). Le nombre de sièges et leur répartition ne devraient pas être modifiés.

Toutefois, par souci de représentativité de l'ensemble du (nouveau) territoire, il est très probable que les membres mentionnés ci-après puissent, eux, être modifiés à compter du 1^{er} janvier 2024.

Dans tous les cas la désignation des membres des instances de la future entité répondra aux dispositions de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 sur ce sujet, notamment les articles L. 4622-11 et L. 4622-12) le décret n° 2023-704 relatif aux modalités de désignation des membres des conseils d'administration et commissions de contrôle des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTi) publié au J.O du 2 août 2023.

La Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a conduit à la transformation de la gouvernance des Services (Article 30 et Article L. 4622-11 du Code du travail).

En conséquence :

- Les statuts de l'association ont été modifiés en conseil d'administration du 24 mars 2022 de façon à être en conformité avec la législation ;
- Le Service est ainsi administré paritairement par un conseil d'administration composé de représentants des employeurs et de représentants des salariés dans les conditions prévues à l'article L. 4622-11. ;
- Précisément, le conseil d'administration est composé de :
 - 10 représentants des employeurs adhérents, désignés par 3 organisations patronales interprofessionnelles et représentatives au plan national (selon la répartition suivante : 6 sièges MEDEF, 3 CPME, 1 U2P),
 - 10 représentants des organisations syndicales, désignés par 3 organisations interprofessionnelles et représentatives sur le plan national (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO).
- Le président de l'association est membre du collège des employeurs, le trésorier est membre du collège salariés ;
- En outre, le Service respecte la durée maximale du mandat (4 ans) des membres du conseil d'administration définie à l'article D. 4622-19 et applique la limitation du nombre de mandats successifs (2 maximum), de ces membres dans les conditions prévues à l'article L. 4622-11 ;
- En écho à la loi et de la modification des statuts de l'association précitée, les élections se sont déroulées le 2 avril 2022 ;
- À l'issue de ces éléments, la composition des instances de gouvernance et de contrôle a été modifiée. Leur composition est précisée ci-après et en annexe 2.

1.3.2 Le conseil d'administration et le bureau

- Conseil d'administration

Par délégation de l'assemblée générale de l'association, le conseil d'administration a pour rôle de mettre en œuvre le projet et de ce fait les choix stratégiques de l'association.

Il se réunit trois fois par an à minima.

Depuis le 2 avril 2022, le conseil d'administration de l'association est composé comme suit :

Membres Collège Employeurs

Dr MINE Philippe (Mine SPFPL) désigné MEDEF
LEBRUN Christian (Hiolle) désigné MEDEF
DELLETTRE Robin (Sté Amandinoise de Couverture) désigné MEDEF
LEFEBVRE Olivier (UIMM) désigné MEDEF
PERIGNY Eric (Cabinet PHA) désigné MEDEF
SCHATTEMAN Valérie (CECH) désignée MEDEF
DARNONCOUR Alain (AETSI) désigné CPME
PERETTI Marion (Prodifa) désigné CPME
TAALBA Nora (Label Vie Service) désignée CPME
FOURNIER Patricia (Aux Délices) désignée U2P

Membres Collège Salariés

BENAICHE Fatima désignée CGT
JURGAWCZYNSKI Sandrine désignée CGT
VANDENBERGHE Frédéric désigné CFDT
DELRUE Claude désigné CFDT

PECQUEUX Yamina désignée CFTC
ABRAHAM Laurent désigné CFTC
DESPRET Aurélien désigné FO
ZIMNIEWSKI Ivan désigné CFE-CGC
2 postes vacants

- Le bureau

Issus du conseil d'administration, six membres de ce conseil d'administration (3 membres issus du collège « employeurs » et 3 issus du collège « salariés ») constituent le bureau de l'association.

Organe exécutive, le rôle du bureau est d'assurer le suivi et l'exécutions des actions.

Il veille à la réalisation opérationnelle effective des orientations politiques fixées par le conseil d'administration.

Au 31 juillet 2023, il est composé comme suit² :

Président :	Dr Philippe MINE
Président Délégué :	Christian LEBRUN
Vice-président :	Frédéric VANDENBERGHE
Vice-Président Délégué :	Yamina PECQUEUX
Secrétaire :	Alain DARNONCOUR
Trésorier :	Ivan ZIMNIEWSKI

Le bureau se réunit à minima une fois par mois.

1.3.3 La commission de contrôle

L'organisation et la gestion du Service sont placées sous la surveillance d'une commission de contrôle.

La commission de contrôle assure un contrôle effectif du fonctionnement et des actions menées par le service.

Celle-ci est composée comme suit :

- 2/3 représentants des salariés
- 1/3 représentants des entreprises adhérents

Depuis le 2 avril 2022, la commission de contrôle est présidée par Madame Fatima BENAICHE (CGT) et le secrétaire est Monsieur Olivier LEFEBVRE (U.I.M.M. mandaté MEDEF)

La composition de la commission de contrôle est la suivante² :

Membres représentants des entreprises adhérentes :
Thierry DESCAMPS *SJD SARL BATIMENT*
Olivier LEFEBVRE *U.I.M.M.*
Eric PERIGNY *Cabinet PHA*
2 postes vacants

Membres représentants des salariés :
Fatima BENAICHE (désignée CGT)
Sandrine JURGAWCZYNSKI (désignée CGT)
Aurélien DESPRET (désigné FO)
Frédéric VANDENBERGHE (désigné CFDT)
Claude DELRUE (désigné CFDT)
5 postes vacants

La formation des membres de la commission de contrôle intervient dans les conditions prévues à l'article D. 4622-39 du Code du travail.

1.3.4 La commission médico technique

La loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, a consacré sur le plan législatif l'existence de la commission médico technique, en créant les articles L4622-13 et L4622-14 du Code du travail.

La commission médico technique est constituée puis renouvelée à la diligence du président du Service de Santé au Travail. Elle est la représentation de l'équipe pluridisciplinaire telle qu'elle est définie à l'article L4622-8 du Code du travail

La commission médico technique (CMT) a pour mission de formuler des propositions sur les priorités du service et les actions pluridisciplinaires conduites par ses membres.

Le Service de Prévention et de Santé au Travail interentreprises élabore, au sein de la CMT, un projet de service pluriannuel, en vue de définir les priorités d'actions du Service (projet soumis à l'approbation du conseil d'administration).

Le projet de service pluriannuel s'appuie sur un diagnostic territorial en matière de prévention et de santé au travail ;

La CMT est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions pluridisciplinaires. Elle est consultée sur diverses questions, dont la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du Service de Santé au Travail, l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers, l'organisation des enquêtes et des campagnes...

La CMT est composée de médecins, de professionnels divers recrutés après avis des médecins du travail, IPRP (Intervenants en Prévention des Risques Professionnels) et ASST (assistant(e)s de service de santé au travail), sous l'égide du président.

La composition de la CMT est composée au 30/09/2023 comme suit² :

- Docteur Philippe MINE, Président de l'association
- Docteur Odile LOINTIER, Secrétaire de la CMT

5 Médecins secteurs :
Dr Christine Cusseau
Dr Sarah Delbouvry
Dr Odile Lointier
Dr Florence Meurant
Dr Dahlia Seak San

2 Auxiliaires médicales
Sylvie Devos
Fabienne Renaut

7 Pôles techniques de prévention :
1 Ergonome
1 Technicien QHSE
1 Toxicologue
1 Psychologue du travail
1 référente Qualité
1 AST
1 Assistante sociale

1 IDEST parmi :
Ingrid Arias
Fanny Dubois
Harmonie Dussenne
Valérie Herlemont
Marie Malaquin
Laurene Ribout
Sophie Siri
Salomea Tombal
Stéphanie Wilkosz

2 Services supports
Sabine Diffembach,
Resp. Gestion secteur Médical
Julie Sobaszek,
Resp. Com. et Rel. Entreprises

Peut être invitée aux réunions de la commission médico technique (CMT) toute personne dont la présence est utile à une bonne information des membres de la commission médico technique sur les dossiers à l'ordre du jour.

1.4. Les entreprises adhérentes

La liste des entreprises adhérentes à l'ASTAV et à STSA est jointe en annexe 3.

Un règlement opposable aux adhérents (annexe 4) précise les contreparties du Service de Prévention et de Santé au Travail, d'une part, et des entreprises ainsi que leurs salariés, d'autre part.

Par souci d'égalité de traitement et d'équité, ce règlement et les termes qui lui sont rattachés sont communs à l'ensemble des adhérents, quel que soit le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, sa localisation, etc.

1.5 Les offres de service de la structure

1.5.1 L'offre-socle

Par son adhésion à notre Service de Prévention et de Santé au Travail, l'entreprise-adhérente ainsi que ses salariés accèdent à un ensemble de services.

Conformément à la législation, le Service développe une offre-socle de services à destination de ses publics : les entreprises et leurs salariés.

L'offre-socle de services définit « une offre de proximité, systématique et effective », élaborée dans un objectif de services rendus aux entreprises.

Cette offre-socle doit permettre de répondre aux besoins des entreprises et soutenir leur progression en matière de prévention primaire et de culture de prévention.

Cette offre-socle de services est transcrite en actions et services accessibles.

L'ensemble des prestations inclus dans l'offre-socle de la structure est donc développé de manière uniforme sur l'ensemble du périmètre géographique du SPSTi : le Hainaut.

Les prestations rattachées à l'offre-socle sont comprises dans la cotisation.

Cette offre-socle se traduit de la manière suivante :



L'ensemble des démarches initiées au titre de l'offre-socle de services est joint en annexe 5.

Les entreprises qui adhèrent au SPSTi souscrivent en ligne, avec signature électronique du règlement opposable aux adhérents.

Nota : tout nouvel adhérent fait l'objet d'une présentation de la contrepartie de son adhésion et de la présentation de l'offre-socle de services de la structure.

1.5.2 L'offre spécifique

L'offre spécifique est destinée aux travailleurs indépendants.

Elle s'appuie sur une partie de l'offre-socle, particulièrement le suivi de l'état de santé, en prenant en compte les spécificités attachées au travail indépendant.

En cas de souscription volontaire, les parties souscrivent en ligne.

1.5.3 L'offre complémentaire

La possibilité de développer une offre complémentaire de services est facultative.

Elle consiste au développement d'actions qui ne relèvent ni de l'offre-socle de services ni de l'offre spécifique.

Le SPSTi se réserve la possibilité de mettre en place des actions au titre d'une offre complémentaire en fonction des besoins des adhérents.

Si tel était le cas, les actions liées à l'offre complémentaire :

- Ne seraient pas (de fait) comprises dans la cotisation ;
- Relèveraient d'un choix délibéré de l'adhérent d'y souscrire ou non, ce dernier étant préalablement informé du caractère facultatif de l'offre complémentaire du SPSTi ;
- Seraient liées aux champs de compétence du Service : la prévention et la santé au travail ;
- Disposeraient d'une grille tarifaire et d'une contractualisation spécifique.

1.5.4 Tableau synoptique des offres

Les offres de services

	Offre-socle	Offre spécifique	Offre complémentaire
Public	Les entreprises- adhérentes Leurs salariés	Travailleurs indépendants volontaires Employeur non-salarié	Les entreprises adhérentes
Contrat	Bulletin d'adhésion	Contrat d'affiliation	Convention
Engagement	Obligation réglementaire Agréments Certification des SPSTi	Engagement contractuel	Engagement contractuel
Financement	Cotisation mutualisée Per Capita	Tarifs d'affiliation	Facturation des prestations
Prestations	<ul style="list-style-type: none"> • Prévention des Risques professionnels • Suivi individuel de l'état de santé des salariés • Prévention de la Désinsertion Professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi individuel de l'état de santé du travailleur indépendant, de l'employeur non-salarié 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestations non liées à l'offre-socle et à l'offre spécifique • Tarification selon prestation

1.6 Tarifications et cotisations

- Régime général Per Capita :

Conformément à l'article L. 4622-6 du Code du travail, le montant de la cotisation du Service de Prévention et de Santé au Travail est défini proportionnellement au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité (méthode « Per Capita »).

Ce mode de calcul des cotisations des adhérents est en application depuis 2023, à la suite à la décision du conseil d'administration réuni le 13 décembre 2022.

Ce régime concerne tous les adhérents qui remplissent les conditions fixées par les articles 5 et 6 des statuts et dont la localisation géographique et l'activité professionnelle entrent dans le cadre de l'agrément dont bénéficie l'Association, à l'exception des adhérents concernés par un régime spécifique.

Le montant de la cotisation annuelle de chaque entreprise est calculé selon la méthode « Per Capita » (par personne). Cette méthode de calcul est établie selon le principe 1 personne = 1 unité. Autrement dit, la cotisation annuelle est calculée en fonction du nombre de salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre.

Exception : En cas de pluralité d'employeurs, la cotisation annuelle sera calculée en fonction du nombre de salariés présents dans l'entreprise au 31 janvier. Elle sera répartie à parts égales entre les employeurs.

Le tarif Per Capita est fixé par le conseil d'administration selon :

- La taille de l'entreprise (plus ou moins de 10 salariés) ;
- Et le suivi médical des salariés (Suivi Individuel Simple, Adapté ou Renforcé).

- Régime spécifique

Ce régime concerne tous les adhérents qui ne sont pas visés par le régime général : les intérimaires, les particuliers employeurs, les salariés éloignés.

Le montant de la cotisation lié au régime spécifique est fixé, pour chaque année, au cours du dernier conseil d'administration de l'année écoulée.

Dans le cas précis des indépendants, un contrat d'affiliation est contractualisé.

- Régime complémentaire

Ce régime concerne les prestations qui ne relèvent ni de l'offre-socle de service, ni de l'offre spécifique.

Les actions qui relèvent de l'offre complémentaire font l'objet de contrat(s) de prestation(s).

- Grille tarifaire 2023

Le régime général et le régime spécifique correspondent à la contrepartie de l'ensemble des prestations incluses dans l'offre-socle de service proposée par la structure :

- Les aides à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
- Les actions de conseil et d'informations auprès des employeurs, des travailleurs et leurs représentants, incluant l'amélioration de la qualité de vie et tenant compte de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail ;
- L'accompagnement de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants dans l'analyse de l'impact, sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs, des changements organisationnels importants dans l'entreprise ;
- La participation à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail (campagnes de vaccination et de dépistages, actions de sensibilisations aux bénéfices de la pratique

- sportive, actions d'information et de sensibilisations aux situations de handicap au travail...);
- Le suivi et la contribution à la traçabilité professionnelle et à la veille sanitaire ;
 - Les rapports, études et travaux de recherche ;
 - L'élaboration, l'actualisation et l'archivage du dossier médical de santé au travail du salarié...

Les tarifications de l'année 2023 de la structure sont jointes en annexe 6.

1.7. Démarche qualité et certification

- Démarche qualité

Depuis octobre 2014, le Service est engagé dans une démarche qualité. En 2016, il a obtenu la certification ISO 9001 dans le domaine d'activité suivant : « *Accompagner les entreprises dans le cadre du suivi médical de leurs salariés, de leur adhésion à la préparation des visites médicales* ».

En 2019, à l'issue d'un audit approfondi de ses processus, l'ASTAV a obtenu la certification ISO 9001 version 2015 pour une durée de 3 ans. Une certification qui a été renouvelée en 2022 pour une durée de 3 ans.

Depuis l'instauration de cette démarche d'amélioration continue, la structure a fait l'objet de nombreux audits par Bureau Veritas, organisme indépendant. Ces derniers ont mis en exergue le professionnalisme et la grande qualité de services proposés par le Service.

Cette démarche vise l'amélioration de la qualité de nos services, par la mise en place d'actions qui contribuent à :

- Améliorer la satisfaction de nos adhérents et de leurs salariés, en mettant tout en œuvre pour les accompagner dans le respect de leurs obligations réglementaires ;
- Apporter une réponse professionnelle adaptée aux besoins des entreprises et leurs salariés dans les meilleurs délais ;
- Rendre plus efficace le travail de nos salariés par rapport aux objectifs fixés par la politique qualité et veiller au développement de leurs compétences ;
- Définir, optimiser et gérer les interfaces et les ressources, développer la transversalité entre pôles ;
- Être à l'écoute des suggestions par, notamment, la mise en place d'un système de «reporting» (suivi d'indicateurs) permettant de suivre l'activité des différents pôles.

Pour la période à venir, l'objectif du Service est de poursuivre son engagement en matière de qualité et d'amélioration continue en :

- Étendant le périmètre de la démarche ISO 9001 et ses contreparties à l'échelle du Hainaut, c'est-à-dire en étendant son périmètre actuel à celui de la Sambre-Avesnois ;
- S'appuyant sur l'expérience et les exigences de la démarche ISO 9001 pour mettre en place la certification opposable, désormais, à tous les Services de Prévention et de Santé au Travail (Cf. ci-dessous).

À titre d'information, l'attestation ISO 9001 ainsi que la politique Qualité 2023, interne et externe, sont jointes en annexe 7.

- Certification

À la suite des principes définis par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 et repris par la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en entreprise, les

Services de Prévention et de Santé au Travail ont l'obligation de proposer une offre-socle de services (décret n° 2022-653 du 25 avril 2022).

L'offre-socle de services contribue au progrès de la prévention primaire et de la culture de prévention.

Conformément aux dispositions de l'article L. 4622-9-3 du Code du travail, chaque Service de Prévention et de Santé au Travail fait l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur :

- La qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services ;
- L'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies ;
- La gestion financière, la tarification et son évolution ;
- La conformité du traitement des données personnelles au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) ;
- La conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du SPSTi aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à l'article L. 4624-8-2 du Code du travail.

La certification vise à s'assurer que l'ensemble des services rendus par le SPSTi soient réalisés de manière effective et homogène par ce dernier.

Cette certification doit conduire le Service à s'inscrire dans une dynamique de progrès, de qualité et de proactivité.

Pour ce faire, un référentiel de certification des SPSTi a été élaboré de manière concertée dans le cadre d'une AFNOR SPEC ayant favorisé l'échange de bonnes pratiques et la prise en compte des intérêts des différentes parties prenantes qui sont visées directement par cette certification.

Ce référentiel est paru fin août 2023. Il définit avec précision les modalités, le calendrier, les étapes, les exigences auxquelles doit se conformer le Service dans la perspective in fine d'obtenir le niveau 3 (et dernier niveau) de certification.

S'appuyant sur sa culture d'amélioration continue et ses connaissances méthodologiques acquises depuis de nombreuses années dans le cadre de la certification ISO 9001, le Service aura pour but durant cette période d'agrément :

- D'obtenir dans un premier temps le niveau minimal de certification en application de l'article L. 4622-9-3, puis de mettre en œuvre des actions pour atteindre le niveau le plus élevé tant qu'il ne l'aura pas atteint ;
- De réaliser l'ensemble des missions mentionnées à l'article L. 4622-2, en veillant à l'effectivité et à la qualité de la réalisation de l'ensemble socle de services prévu à l'article L. 4622-9-1 ;
- De garantir les conditions d'exercice des personnels concourant aux Services de Prévention et de Santé au Travail prévues au présent titre, notamment le temps de travail consacré par le médecin du travail aux actions en milieu de travail prévu à l'article L. 4623-3-1 ;
- D'utiliser, et le cas échéant de mettre en œuvre, des systèmes d'informations ou des outils numériques conformes aux dispositions de l'article L. 4624-8-2 ;
- De mettre en œuvre le dossier médical en santé au travail prévu à l'article L. 4624-8 dans les conditions définies au 4^{ème} alinéa de l'article L. 4622-9-3.

CHAPITRE 2

Projet pluriannuel de service

2.1 Éléments de contexte

- La loi « santé-travail » du 2 août 2021

La réforme portée par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, pour le renforcement de la prévention en santé au travail est entrée en vigueur, dans sa majorité, le 31 mars 2022. Cette loi a pour objectif de transposer l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail conclu par les partenaires sociaux le 10 décembre 2020.

Cette loi dite « Santé-Travail » a introduit de nouvelles dispositions qui se déclinent autour de 5 axes :

- Le renforcement de la prévention des risques professionnels ;
- L'amélioration du suivi médical des salariés ;
- La lutte contre la désinsertion professionnelle ;
- La réorganisation de la gouvernance du système de santé au travail ;
- Le décloisonnement de la santé publique et la santé au travail.

Elle vise à renforcer la prévention primaire, c'est-à-dire encourager le développement au sein des entreprises d'une véritable culture de la prévention en agissant le plus en amont possible, avant la survenue de problèmes de santé.

Cet objectif est symboliquement représenté par le changement de nom des Services de Santé au Travail Interentreprises, qui deviennent des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTi).

Principaux apports de la loi du 2 août 2021

Le principe de prévention est placé au cœur du modèle de santé au travail français et des missions des Services de Prévention et de Santé au Travail.

Forts de l'expertise de leurs équipes pluridisciplinaires où le médecin du travail continue de jouer un rôle clé, les SPSTi demeurent une ressource essentielle pour les employeurs, les salariés, et désormais les indépendants pour définir leurs actions de prévention.

L'offre de services des SPSTi est construite autour de la prévention des risques professionnels, du suivi individuel de l'état de santé, et des actions de prévention de la désinsertion professionnelle quand une situation met en jeu le maintien en emploi d'un travailleur.

Une approche globale de la santé des travailleurs est favorisée, y compris pour les personnes en situation de handicap, dans une vision décloisonnée de la santé au travail et de la santé publique.

Décloisonnement santé publique et santé au travail : la loi du 2 août 2021 élargit les missions de Services de Prévention et de Santé au Travail avec des actions comme la sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive, des campagnes de vaccination ou encore la création d'un volet santé travail dans le dossier médical partagé de chacun.

Il s'agit d'avoir une approche globale de la santé des travailleurs.

L'offre de services des SPSTi qui évolue est un impératif de certification

L'offre de services des SPSTi, et donc de notre structure, est construite autour de l'aide à l'évaluation des risques, du suivi individuel de l'état de santé, et des actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

En outre, cette réforme a considérablement modifié les modalités d'organisation de certains examens médicaux auprès des Services de Prévention et de Santé au Travail (visites de pré-reprise et de reprise) et a introduit de nouveaux dispositifs destinés à lutter contre la désinsertion professionnelle des salariés placés en arrêt de travail.

Un processus de certification pour chaque service est imposé à l'ensemble des SPSTi. Celui-ci sera réalisé par un organisme indépendant.

Engagé (volontairement) de longue date dans un processus d'amélioration continue, nos équipes ont pris connaissance du référentiel ad hoc dès la parution de celui-ci 30 août 2023.

D'ores et déjà, tous sont engagés afin que rapidement notre structure puisse accéder au niveau d'exigences requis afin d'être certifié de niveau 3, d'ici 2026 au plus tard.

Les instances représentatives du personnel acteurs de la prévention des risques en entreprise

Par ailleurs, avec la réforme, les partenaires sociaux sont plus que jamais engagés dans le pilotage du système de santé au travail avec notamment des conseils d'administration désormais composés par des personnes désignées par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, tout en étant issues des entreprises adhérentes.

→ Le présent document et notre programmation à venir s'inscrit pleinement dans le cadre de cette réforme et des finalités visées.

- **Plan Santé travail et Plan Régional Santé travail 4**

Issu d'un travail de co-construction entre l'État, la sécurité sociale et tous les organismes de prévention ainsi que les partenaires sociaux, le Plan Santé Travail fixe la feuille de route en matière de santé au travail pour la période 2021-2025.

Fixant les grandes orientations liées à la santé au travail, l'enjeu de ce plan est d'améliorer durablement la santé de travail de chacun et de prévenir des risques professionnels

En l'espèce, les fondamentaux de la prévention en santé au travail demeurent :

- La primauté de la logique de la prévention par rapport à la logique réparation ;
- La promotion d'une approche positive de la santé ;
- La place majeure du dialogue social autour des conditions de travail ;
- La prévention de la désinsertion professionnelle ;
- L'accompagnement des salariés vulnérables.

Sur l'ensemble de ces thèmes, une impulsion majeure a été donnée par l'ANI du 9 décembre 2020 et la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Le PST4 traduit pleinement leur contenu et leur confère une dimension pleinement opérationnelle.

Parallèlement, de nouvelles thématiques ont été intégrées, à l'image des effets du changement climatique, des crises ou de l'égalité entre les femmes et les hommes.

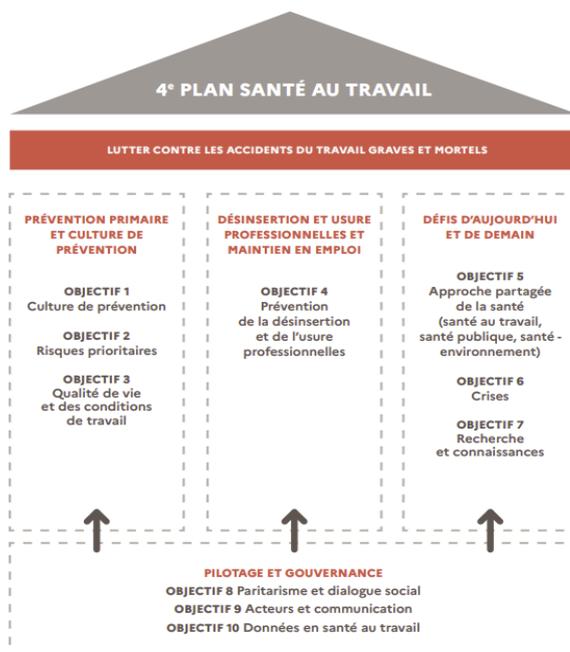
Enfin, les liens entre le PST4 (*graphique ci-contre*) et les autres plans et programmes ayant un impact sur les travailleurs (santé, environnement, cancer, agriculture etc.) sont réaffirmés et approfondis. Le plan traduit pleinement la notion « d'allers vers » une mise en œuvre en santé publique.

Composé d'un axe transversal relatif à la lutte contre les accidents du travail graves et mortels et de 4 axes stratégiques ; le 4^{ième} plan est construit autour de dix objectifs déclinés en 33 actions et 90 sous actions

De nombreux indicateurs de suivi et de livrables permettront de suivre leurs avancées.

La déclinaison régionale de cette programmation reprend l'ambition d'associer les différents acteurs de la santé au travail, afin de poursuivre les efforts et les démarches en faveur d'une prévention en entreprise renforcée.

Reprenant l'architecture plan national PST4, le Plan Régional Santé au Travail 4 est composé de :



- 4 axes stratégiques, 1 axe stratégique transversal, 13 objectifs opérationnels, 29 actions sur la période

Contributif aux travaux préalables du plan régional et acteur de la prévention et de la santé au travail dans les Hauts-de-France, notre projet de service s'appuie très grandement sur les orientations définies au titre du plan santé travail 4 et du plan régional santé au travail 4.

En effet, s'il repose sur un diagnostic de territoire « local » qui met en exergue les particularités et les besoins en prévention des entreprises et des salariés du territoire, il est rapporté et contribue à la réalisation des objectifs du PRST4 et donc du PST4.

- Bilan projet de service 2019-2023

Les actions de prévention inscrites au projet de service 2018-2023 répondaient aux objectifs régionaux tout en y intégrant des problématiques locales, identifiées par nos professionnels et notamment les médecins du travail.

Le projet de service 2018-2023 comportait 9 fiches-thématiques issues des priorités régionales fixées par la DREETS (ex-Directe) et des priorités définies par le service :

1. *La prévention des TMS dans les métiers du nettoyage ;*
2. *La pertinence des dispositifs d'assistance physique en prévention des risques professionnels ;*
3. *La réduction de l'exposition des salariés on poussière de bois ;*
4. *La prévention du risque CMR chez les agents de maintenance ;*
5. *La prévention du risque de violence externe chez les salariés en contact avec le public (secteur du commerce et du transport de personnes) ;*
6. *La prévention des risques psychosociaux pour le secteur de l'aide à domicile et les Ehpad ;*
7. *Promouvoir l'insertion et prévenir la désinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap ;*
8. *La prévention en matière de substances psychoactives sur le lieu de travail (alcool, tabac cannabis et autres drogues, les médicaments psychotropes) ;*
9. *La prévention du risque routier professionnel ;*
10. *La prévention du risque amiante.*

Chaque fiche thématique était composée d'actions réalisées par les équipes de santé au travail. Un pilote/copilote a été désigné pour chacune des thématiques.

L'avancement, de suivi voire le réajustement de chacune des thématiques et des actions associées a été abordé à chacune des réunions de la CMT.

Une grande diversité d'actions a été mise en place dans le cadre d'un projet de service 2018-2023.

Des actions du projet de service ont également concerné les professionnels de la structure :

- Des formations pour accompagner l'évolution et des compétences ;
- Des compétences nouvelles intégrées aux équipes ;
- Des protocoles, des guides, des supports qui ont évolué ou qui ont été créés.

Le bilan général montre que le projet de service a été :

- Productif avec de nombreuses actions réalisées ;
- Restreint, contraint avec des thématiques qui n'ont pas pu aboutir en raison de contraintes techniques ou conjoncturelles, notamment en raison de la pandémie de coronavirus (qui a conduit à réorienter nos missions et empêcher grandement le bon déroulement et la finalisation des actions engagées). À titre d'exemple, il était compliqué, inadéquat de poursuivre l'action visant la prévention des risques psychosociaux dans les Ehpad (qui était bien engagée), alors que ces établissements et leur personnel étaient avant tout mobilisés pour préserver la santé de leurs résidents dans cette période de pandémie.

Par ailleurs, il a été fait mention également que la programmation envisagée était trop ambitieuse. De nombreux groupes ont perdu de nombreux membres au cours de la période. Surtout, le nombre de fiches actions proposées était trop important au regard de nos capacités effectives à les mener à terme.

Un bilan de chaque action a été réalisé et présenté à la CMT.

2.2 Orientations stratégiques

Un projet de service est à la fois l'occasion d'une réflexion interne, du diagnostic portant sur notre environnement et d'une ambition partagée à cinq ans.

En ce sens, pour construire l'avenir, il est important d'observer l'accompagnement réalisé aujourd'hui vis-à-vis des adhérents et de leurs salariés, ainsi que, ce qui est susceptible d'influer sur leurs besoins et sur le fonctionnement de la structure. En intégrant ce qui s'imposera sur la période, comme les attentes de la réforme issue de la loi du 2 août 2021.

L'horizon de cinq ans est à la fois lointain et très proche tant les évolutions prennent du temps.

Sur la période 2018-2023, correspondant au projet de service précédent, le Service a rempli les missions qui lui ont été confiées et amorcé des évolutions significatives tournées vers l'adhérent pour mieux influencer sur la dynamique préventive des entreprises et des salariés.

La reconnaissance de son engagement s'est traduite par l'obtention en mars 2019 à la fois de l'agrément, pour une période de cinq ans, et par la rigoureuse nouvelle version de Certification ISO 9001.

La période de Covid-19 a su démontrer la très forte capacité d'adaptation et de mobilisation des professionnels du service pour poursuivre leurs missions, selon des modes opératoires nouveaux (initialement contraints) qui ont enrichi nos savoir-faire utiles pour demain.

Pour la période 2023-2028, le plan stratégique de la structure se décline par 7 enjeux et 24 objectifs :

7 Enjeux		24 objectifs
#01	Mise en œuvre du SPSTi et de l'ensemble de ses actions à l'échelle du Hainaut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Créer les conditions favorables à la mise en place et au développement d'une structure dynamique, proche de ses adhérents et de leurs salariés. 2. Garantir la cohérence et la continuité territoriale pour assurer des réponses de proximité de l'offre de services. 3. Impulser une culture commune et favoriser les interactions internes. 4. Impliquer les acteurs et tendre à la satisfaction des publics par le biais de la Qualité. 5. Moderniser et renouveler notre patrimoine foncier et matériel.
#02	Déploiement de la réforme née de la loi du 2 août 2021	<ol style="list-style-type: none"> 6. Intégrer le périmètre de la réforme (offre, missions, publics) en faisant évoluer notre fonctionnement vis-à-vis des entreprises adhérentes et de leurs salariés. 7. Obtenir la certification pour assurer la continuité de service aux adhérents et salariés suivis. 8. Organiser et adapter le Service à ce cadre législatif et réglementaire.
#03	Digitalisation et dématérialisation	<ol style="list-style-type: none"> 9. Faciliter l'accès et les fonctionnalités nécessaires pour l'adhérent via les outils digitaux. 10. Dématérialiser les formats papier. 11. Mettre en place un portail et des outils digitaux nouveaux à destination des salariés.
#04	Efficiences opérationnelles internes et relation auprès des entreprises	<ol style="list-style-type: none"> 12. Disposer d'outils de pilotage, d'analyse et d'aide à la décision pertinents. 13. Evaluer les actions et la satisfaction des publics. 14. Accroître notre visibilité, notre image et déconstruire les représentations négatives externes. 15. Communiquer en multicanal auprès des publics, en assurant une traçabilité des échanges. 16. Faciliter l'interopérabilité (portails nationaux et la veille sanitaire).
#05	Renforcement de la culture de la prévention	<ol style="list-style-type: none"> 17. Améliorer la compréhension des messages de prévention. 18. Redéfinir nos prises en charge et les parcours-salariés. 19. Agir sur la santé au travail des dirigeants.

#06	Positionnement territorial et partenarial en santé et santé au travail	20. Développer un partenariat auprès des acteurs de santé publique du territoire. 21. Promouvoir la prévention avec les autres acteurs du territoire pour faire évoluer, à terme, les comportements individuels et collectifs. 22. Accompagner les conditions d'application de la réforme et mutualiser des actions avec les autres SPSTi de la région.
#07	Responsabilité sociétale des entreprises	23. Intégrer dans le service un positionnement RSE dans ses composantes : social, économique et environnemental.

2.3 Diagnostic territorial prévention santé au travail

2.3.1 Environnement socio-économique du Hainaut

Un contexte socio-économique très dégradé au niveau de l'emploi.

Le Hainaut est caractérisé par, au nord, le Valenciennois, une zone d'emploi fortement peuplée et au sud, la Sambre-Avesnois, un territoire modérément dense, plus étendu, où si certains secteurs sont urbains (Zone Maubeuge-Hautmont), une grande partie est rurale.

Le taux d'emploi de la population des actifs s'établit à 55,38%, soit l'un des plus faibles de la région des Hauts-de-France. Les taux d'emploi des jeunes, des seniors et des femmes figurent parmi les plus bas de la région.

En outre, le taux de chômage du Hainaut est le plus important des Hauts-de-France. Et l'un des plus important de France.

	Hainaut	Région	Maubeuge	Valenciennes
Nombre d'habitants (recens.2017)	641 600	6 003 815	249 256	392 344
Densité de population (Hab/Km2)	314,2	188,8	115	431,7
Nombre d'actifs ayant un emploi	198 215	2 244 127	76 334	121 881
Taux d'emploi des actifs	55,38%	59,20%	55,20%	55,50%
Taux d'emploi jeunes 25 et moins	23,61%	25,90%	24,10%	23,30%
Taux d'emploi des seniors de 55-64 ans	38,83%	42,80%	38,70%	38,90%
Taux d'emploi des femmes de 15-64 ans	49,36%	55,40%	47,80%	50,30%
Taux de chômage annuel moyen (Insee 2022)	13,70%	10,40%	14,50%	13,20%
Taux de Mortalité prématuré Inserm CépiDc, InseeOR2S (pour 100 000 hab)	411,30	191,80	405,60	415,40

Neuf emplois sur dix est un emploi salarié.

Les secteurs de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale sont surreprésentés (concerne 2 emplois sur 5).

A l'exception de Valenciennes et de sa périphérie proche, les secteurs du commerce, des transports et des services divers sont moindres qu'ailleurs au niveau régional.

Un secteur industriel encore très présent et quelques fleurons

Le territoire se caractérise par un taux d'emploi industriel supérieur à la moyenne régionale et nationale.

	HAINAUT		Arrondiss. Avesnes		Arrondiss. Valenciennes	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble	198 215		76 334		121 881	
Agriculture	2 854	1,44%	2 214	2,90%	731	0,60%
Industrie	38 592	19,47%	14 122	18,50%	24 376	20%
Construction	10 644	5,37%	4 046	5,30%	6 582	5,40%
Commerce, transports, services divers	71 239	35,94%	25 038	32,80%	45 827	37,60%
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	74 886	37,78%	30 915	40,50%	44 365	36,40%

Source : Insee RP2020

La zone se place au 1^{er} rang national en nombre d'emplois industriels, spécialisés dans la fabrication de matériels de transports (industries automobiles et ferroviaires).

La présence d'un pôle de compétitivité lié aux transports (i-Trans) et de pôles d'excellence dans l'automobile et le ferroviaire renforce l'orientation industrielle.

Le territoire abrite quelques fleurons dans leur domaine, qu'il s'agisse de l'industrie automobile, de l'industrie ferroviaire, de l'éducation au numérique, du commerce lié aux fournitures de bureau.

La sidérurgie, la métallurgie, le caoutchouc-plastique sont aussi bien implantés.

A noter, des disparités locales :

- Au nord, des activités plus « tertiaires », de la logistique (trafic fluvial), des activités liées au secteur de l'image et du numérique, de l'éducation supérieure (différents sites de l'université polytechnique Hauts-de-France, grande école de design reconnue au plan mondial...), du commerce de gros et de la distribution plus dense ;
- Au sud, plus rural, davantage d'activités agricoles (illustrées par un pôle d'excellence « bois »), d'activités industrielles liées à la métallurgie, au travail des métaux (pôle d'excellence régional « mécanique », à l'automobile et aux produits minéraux. Et proportionnellement davantage l'activité BTP.

Une main-d'œuvre peu qualifiée composée notamment d'ouvriers et d'employés

Au niveau des catégories d'emploi, le Hainaut est illustré par une part d'employés et d'ouvriers plus forte dans la zone que dans la moyenne régionale, au détriment principalement des cadres et professions intellectuelles supérieures.

Population plus 15 ans selon CSP	HAINAUT		Arondiss. Avesnes		Arondiss. Valenciennes	
	Vol	%	Vol	%	Vol	%
Ensemble	462 653	100,00%	181492	100	281161	100
Agriculteurs exploitants	1 677	0,4%	1185	0,7	492	0,2
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	10 941	2,4%	4526	2,5	6415	2,3
Cadres et professions intellectuelles supérieures	23 846	5,2%	7846	4,3	16000	5,7
Professions intermédiaires	57 415	12,4%	21986	12,1	35429	12,6
Employés	74 164	16,0%	29169	16,1	44995	16
Ouvriers	72 861	15,7%	29376	16,2	43485	15,5
Retraités	114 503	24,7%	47868	26,4	66635	23,7
Autres personnes sans activité professionnelle (dont étudiants)	107 247	23,2%	39536	21,8	67711	24,1%

Source : Insee RP2020

Un niveau d'études plus bas que la moyenne régionale.

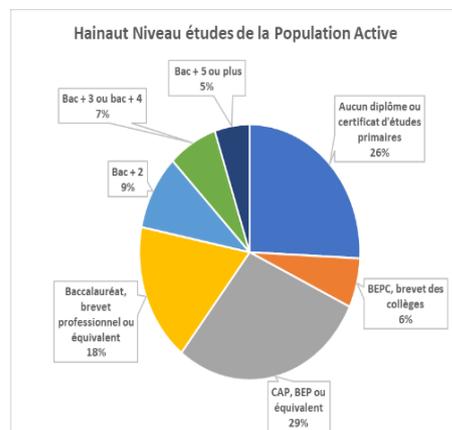
Un actif sur cinq n'a aucun diplôme ou est titulaire du certificat d'études primaires. À noter que cette dimension concerne près d'un actif femme sur trois.

Seul un actif sur cinq est titulaire du bac ou > au bac.

Sur cet aspect, si le secteur de Valenciennes et périphérie proche semble épargné, le territoire dans son ensemble fait l'objet d'une évacuation des personnes diplômées de l'enseignement supérieur.

	HAINAUT			Arrondiss. Avesnes			Arrondiss. Valenciennes		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Population active - Niveau études	415246	196529	218717	165509	78807	86703	249737	117722	132014
(Part des titulaires en %)									
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	25,76%	21,1%	29,9%	26,2	21,5	30,4	25,5	20,9	29,6
BEPC, brevet des collèges	6,24%	4,8%	7,5%	6,4	4,8	8,5	5,9	4,8	6,9
CAP, BEP ou équivalent	28,62%	34,6%	23,2%	29,2	36	23,1	28,2	33,7	23,3
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,54%	17,8%	17,3%	17,7	17,9	17,4	17,5	17,8	17,2
Bac + 2	9,52%	9,4%	9,6%	9,6	9,3	9,8	9,5	9,5	9,5
Bac + 3 ou bac + 4	7,19%	6,0%	8,2%	6,7	5,5	7,8	7,5	6,4	8,5
Bac + 5 ou plus	5,12%	6,1%	4,2%	4,2	5	3	5,9	6,9	5

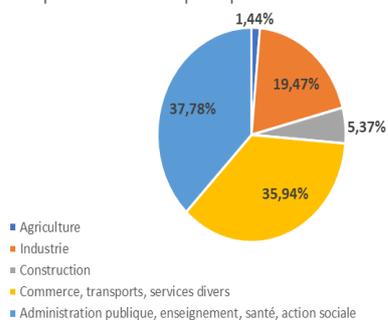
Source : Insee RP2020



En matière de féminisation des emplois, la répartition de l'emploi des actifs selon le secteur d'activité met en exergue une féminisation importante des secteurs de l'administration, santé, social (sept emplois sur dix est occupé par une femme). Un emploi industriel sur cinq est exercé par une femme.

À noter, le taux de féminisation élevé dans le secteur de la construction sur le nord du territoire. Par ailleurs, le nombre d'emplois est trois fois plus élevé dans le secteur agricole sur la Sambre Avesnois où un emploi sur trois est exercé par une femme.

répartition des emplois par secteur d'activité



Féminisation par secteur	HAINAUT				Arrondiss. Avesnes				Arrondiss. Valenciennes			
	Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes	
	Nombre	Repartition	Nombre	%	Nombre	Repartition	Nombre	%	Nombre	Repartition	Nombre	%
Ensemble	198 215	100,00%	99 651	47,2%	76 334		37 098	48,6%	121 881		56 553	46,40%
Agriculture	2 854	1,44%	862	30,2%	2 214	2,9%	642	27,4%	731	0,6%	220	30,1%
Industrie	38 592	19,47%	7 190	18,6%	14 122	18,5%	2 485	17,6%	24 376	20,0%	4 705	19,3%
Construction	10 644	5,37%	1 029	9,7%	4 046	5,3%	279	6,9%	6 582	5,4%	750	11,4%
Commerce, transports, services divers	71 239	35,94%	32 445	45,5%	25 038	32,8%	12 143	48,5%	45 827	37,6%	20 302	44,3%
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	74 886	37,78%	52 160	69,7%	30 915	40,5%	21 548	69,7%	44 365	36,4%	30 612	69,0%

¾ des salariés sont titulaires de la fonction publique soit en contrat à durée indéterminée :

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2020	Hainaut						Arrondissement d'Avesnes				Arrondissement de Valenciennes			
	TOTAL	Total %	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	198 215	100%	104 564	100	93 651	1	39 236	100	37 098	100	65 328	100%	56 553	100%
Salariés	180 347	90,99%	93 676	89,59%	86 672	92,55%	34 488	87,90%	33 908	91,40%	59 187	0,906	52 764	93,30%
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	147 977	74,65%	77 338	73,96%	70 640	75,43%	28 603	72,90%	27 490	74,10%	48 735	0,746	43 150	76,30%
Contrats à durée déterminée	19 268	9,72%	8 143	7,79%	11 125	11,88%	2 982	7,60%	4 452	12%	5 161	0,079	6 673	11,80%
Intérim	5 426	2,74%	4 169	3,99%	1 256	1,34%	1 295	3,30%	408	1,10%	2 874	0,044	848	1,50%
Emplois aidés	2 978	1,50%	1 203	1,15%	1 776	1,90%	549	1,40%	927	2,50%	653	0,01	848	1,50%
Apprentissage - Stage	4 735	2,39%	2 823	2,70%	1 912	2,04%	1 059	2,70%	668	1,80%	1 764	0,027	1 244	2,20%
Non-Salariés	17 868	9,01%	10 888	10,41%	6 979	7,45%	4 748	12,10%	3 190	8,60%	6 141	9,40%	3 789	6,70%
Indépendants	10 454	5,27%	5 738	5,49%	4 716	5,04%	2 472	6,30%	2 115	5,70%	3 266	5,00%	2 601	4,60%
Employeurs	7 048	3,56%	5 046	4,83%	2 002	2,14%	2 236	5,70%	927	2,50%	2 809	4,30%	1 075	1,90%
Aides familiaux	329	0,17%	105	0,10%	224	0,24%	39	0,10%	111	0,30%	65	0,10%	113	0,20%

Source : Insee RP2020

S'agissant du travail à temps partiel :

- Sur le Hainaut, un salarié sur cinq travaille à temps partiel ;
- Les actifs âgés de 25 à 54 ans concentrent 60% des salariés à temps partiel ;
- À noter, qu'une femme sur trois travaille à temps partiel.

Temps parties selon sexe	Territoire				Hommes		Femmes	
	Effectif territoire		Temps partiel		Temps partiel		Temps partiel	
	TOTAL	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Ensemble	180 347	100%	21%	37 840	9,74%	9 120	33,14%	28 720
15 à 24 ans	36 462	20,18%	29%	10 734	21,80%	4 313	38,50%	6 421
25 à 54 ans	107 042	59,37%	18%	18 942	5,80%	3 206	30,40%	15 736
55 à 64 ans	36 843	20,46%	22%	8 163	8,60%	1 601	36%	6 563

Source : Insee RP2020

S'agissant des secteurs d'activités :

- Sur le Hainaut, 80% des entreprises sont des TPE de moins de 10 salariés ;
- Le secteur du commerce, du transport et des services concentre 6 entreprises sur 10 ;
- Territoire industriel, le Hainaut s'illustre par une présence significative de ce type d'établissements ;
- Près de 5% des établissements sont liés à l'agriculture, pour l'essentiel des TPE de <10 salariés, concentrés sur l'Avesnois

Etablissements actifs employeurs - Fin 2021	Hainaut						
	Total	%	0 salarié	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés ou +
Ensemble	12557	100	932	8858	1267	874	626
Agriculture, sylviculture et pêche	489	4,45	72	403	7	7	0
Industrie	1040	8,2	52	545	177	138	128
Construction	1280	10,25	124	901	151	86	18
Commerce, transports, services divers	7345	57,6	607	5617	581	365	175
dont commerce et réparation automobile	2562	20,15	181	1969	230	130	52
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	2403	19,55	77	1392	351	278	305

Champ : hors secteur de la défense et hors particuliers employeurs.
Source : Insee, Flores (Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié) en géographie au 01/01/2023.

En outre il est recensé près de 20000 particuliers-employeurs sur le Hainaut.

Particuliers employeurs	Hainaut		Arrond. Avesnes		Arrond. Valenciennes	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble	19241	100	7749	100	11492	100
Employeurs d'assistantes maternelles	9002	44,5	3445	44,5	5557	48,4
Employeurs d'autres salariés	10239	55,5	4304	55,5	5935	51,6

source : Insee, Flores (Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié) 01/01/2023.

S'agissant de la mobilité

- Si le territoire est traversé par de grands axes routiers, ces derniers se concentrent surtout sur le secteur Valenciennois où les transports en commun sont plus nombreux, plus accessibles ;
- Plus rural, le sud du territoire est mal desservi en infrastructure. Un projet visant à désenclaver ce secteur est en réflexion depuis des décennies ;
- La densité des équipements en matière de mobilité collective est également disparate ; concentrée sur l'axe Maubeuge-Hautmont au sud, plus homogène sur les agglomérations de la Porte du Hainaut et de Valenciennes métropole ;
- Toutefois, d'une manière globale, quel que soit le sous-territoire, les trajets en voiture sont privilégiés ;
- Les trajets domicile-travail sont très nombreux et la population se déplace beaucoup sur le territoire pour rejoindre son lieu de travail ; de surcroît au sud du territoire.

S'agissant de la santé et l'accès aux soins

- L'accès aux équipements, mais également aux professionnels de santé, répond aux mêmes logiques que les dimensions précitées sur la mobilité : au sud, la couverture médicale est faible (préoccupante même), les équipements sont moindres en proportion du nombre d'habitants, alors que la couverture médicale est plus homogène au nord et les établissements de santé y sont plus nombreux ;
- D'une manière factuelle, la Sambre-Avesnois concède des difficultés plus accrues pour attirer les médecins à s'installer ou travailler sur le secteur. Cette dimension impacte à la fois le

fonctionnement mais aussi les professionnels des SPSTi lorsqu'ils doivent réorienter les salariés.

2.3.2 Caractéristiques des entreprises de la nouvelle structure au 1er janvier 2024

- Effectifs suivis par secteur et par centre 2022 :

	Nombre d'adhérents	Nombre de salariés	Nombre intérimaires	Total salariés
Secteur 1 VALENCIENNES	4 119	66 158	6 070	72 228
<i>Centre Europe</i>	2 899	53 260	5 697	58 957
<i>Centre le Roleur</i>	1 220	12 898	373	13 271
Secteur 2 AMANDINOIS	1 212	18 641	73	18 714
<i>Centre 1, rue d'Orchies</i>	609	10 823	3	10 826
<i>Centre 2, rue de Valenciennes</i>	603	7 818	70	7 888
Secteur 3 DENAIN	1 111	15 621	266	15 887
Secteur 4 MAUBEUGE				
<i>Centre Louvroil</i>	1 580	18 851	3 877	22 728
Secteur 5 MORMAL				
<i>Centre Le Quesnoy</i>	725	5 288	594	5 882
Secteur 6 AVESNOIS-				
<i>Centre Fourmies</i>	641	6 078	612	6 690
TOTAL	9 388	130 637	11 492	142 129

- Répartition des effectifs par type de centres :

	Nombre d'unités	Nombre d'adhérents	Nombre de salariés
Centre fixes	8	9 350	133 901
Centres mobiles	0	0	0
Centres entreprise	38	38	8 228
TOTAL	46	9 388	142 129

2.3.3 Nombre de salariés et d'établissements selon la taille des effectifs et du secteur géographique :

	ancienne dénomination	ENTREPRISE DE 1 à 10 SAL.		ENTREPRISE DE 11 à 49 SAL.		ENTREPRISE DE 50 à 299 SAL.		ENTREPRISE 300 SAL. ET +		TOTAL	
		NB ETS	NB DE SAL.	NB ETS	NB DE SAL.	NB ETS	NB DE SAL.	NB ETS	NB DE SAL.	NB ETS	NB DE SAL.
Secteur 1 : VALENCIENNES	secteur 1	396	1365	320	6972	63	6732	7	4004	786	19073
Centre Europe + Centre le Roleur (St Sauve)	secteur 2	549	1695	118	2738	48	5099	3	1511	718	11043
	secteur 4	1069	3421	214	4684	37	33126	4	1939	1324	43170
Secteur 2 : AMANDINOIS	secteur 5	55	174	23	595	11	1486	3	2977	92	5232
Secteur 3 : DENAIN	secteur 3	793	2629	179	3838	54	5030	2	861	1028	12358
Secteur 4 : MAUBEUGE		1014	4065	278	6004	77	7080	8	3807	1377	20956
Secteur 5 : MORMAL (Le Quesnoy)		580	2067	103	2129	16	1461	0	0	699	5657
Secteur 6 : AVESNOIS		474	1643	111	2506	25	2360	0	0	610	6509
		4930	17059	1346	29466	331	62374	27	15099	6634	123998

- Accidents du Travail

Corroborant les données régionales, le nombre d'accidents du travail a baissé fortement sur la période écoulée (2018-2023).

L'évolution du nombre d'accidents du travail s'avère sensible aux variations de l'activité économique.

Par exemple, en période de crise économique, alors que l'emploi se réduit, les accidents du travail vont avoir tendance à diminuer. À l'inverse, lors d'une période de reprise économique, il n'est pas rare de constater une hausse des accidents du travail en parallèle des créations d'emploi.

Ainsi, afin de neutraliser l'effet des variations de l'activité économique sur la sinistralité des accidents du travail, deux indicateurs de fréquence des accidents du travail sont calculés :

- L'indice de fréquence, qui correspond au nombre d'accidents du travail pour 1 000 salariés.
- Le taux de fréquence, qui correspond au nombre d'accidents du travail pour 1 000 000 d'heures travaillées.

Le nombre d'accidents du travail est moins important sur le Hainaut qu'en région Hauts-de-France... en raison notamment d'une fréquence d'accidents moins élevée dans les secteurs de l'industrie et de la construction.

... toutefois, lorsqu'ils surviennent, ces accidents du travail sont plus graves.

Le taux de gravité (TG), vise principalement à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail. Et en l'espèce, le taux de gravité observé sur le Hainaut est 1,4 points au-dessus de la moyenne régionale. L'indice de gravité (IG) exprime, quant à lui, la gravité des accidents ayant donné lieu à l'attribution d'une incapacité permanente.

De façon plus détaillée,

- En Sambre-Avesnois, les secteurs les plus touchés sont, d'après la CARSAT : la construction, le commerce, les services puis l'industrie ; d'après les données internes : l'industrie, la santé humaine et action sociale, le commerce et la construction par ordre d'importance ;
- Sur le Valenciennois : si la fréquence des AT est moins élevée dans les secteurs du commerce, de la construction et de l'industrie, la gravité des accidents est toutefois nettement plus importante que les autres territoires.
- Maladies Professionnelles

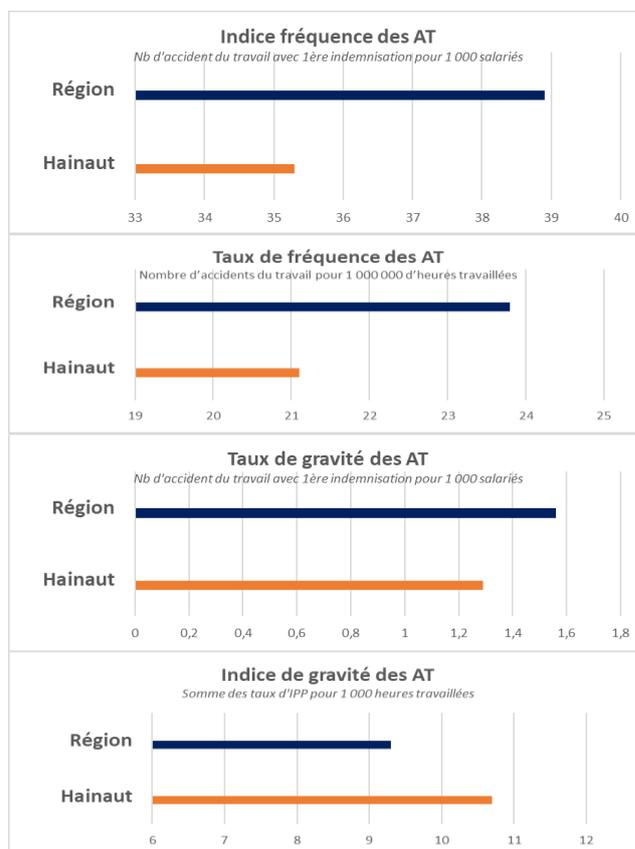
Une maladie est dite « d'origine professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

Pour être reconnue et donner lieu à réparation, celle-ci doit :

- Figurer dans l'un des tableaux de maladies professionnelles (annexés au Code de la sécurité sociale) ;
- Être reconnue comme maladie professionnelle au terme d'une procédure de reconnaissance.

En l'espèce :

- Sur le Hainaut, les maladies professionnelles sont en nette hausse mais moins fréquentes qu'en région Hauts-de-France ;
- Au regard du poids de la zone, les maladies professionnelles sont toutefois peu présentes en comparaison à d'autres territoires disposant de caractéristiques socio-économiques équivalentes en région.



Comme partout en région Hauts-de-France et sur le plan national, les troubles psychosociaux, ont progressé fortement depuis une quinzaine d'années.

En outre, l'évolution des RPS, qui induisent des arrêts longs, semblent impacter nettement ces données (trois maladies professionnelles sur quatre hors tableaux concernent les RPS en Hauts-de-France).

Ne bénéficiant pas de tableau de maladie professionnelle, les pathologies liées aux troubles psychosociaux sont reconnues par le Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP). La déclaration et la reconnaissance des troubles psychosociaux progressent rapidement.

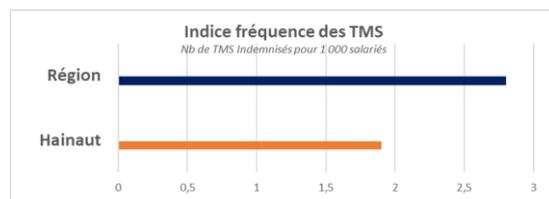
Si les troubles psychosociaux sont en progression dans tous les secteurs d'activité, les domaines de l'administration, de la santé et du médico-social sont particulièrement impactés.

En outre :

- Le coût des risques professionnels, les IPP et les décès sont bien plus importants sur le territoire qu'au niveau régional ;
- Si les arrêts de travail sont moins fréquents, ils sont plus longs, il y a plus de décès, plus d'IPP < 10% et d'IPP > 10% ;
- L'évolution des RPS, qui induisent des arrêts longs, semblent impacter nettement ces données (3 MP/4 hors tableaux concernent les RPS en Hauts-de-France) ;
- À noter que les MP hors tableaux surtout dans les secteurs social, santé et Hôtellerie-restauration ;
- En 5 ans, les MP hors tableaux ont triplé sur le Valenciennois ...

- Troubles Musculosquelettiques

Les Troubles Musculosquelettiques (TMS) sont peu présents au vu du poids de la zone du Hainaut (qui représente 1/6^{ème} des emplois de la région) et de son tissu économique (où l'industrie est encore, très présente en comparaison avec les autres territoires de la région).



- Mortalité prématurée

Le taux de mortalité prématurée correspond au nombre de décès au cours de l'année des personnes âgées de moins de 65 ans rapporté à la moyenne totale des personnes âgées de moins de 65 ans dans la même année.

Cet indicateur permet en partie d'évaluer les comportements à risques ou les expositions défavorables à la santé (ex : expositions professionnelles) d'une population.

	HAINAUT	REGION	FRANCE	Avesnes	Valenciennais
Taux de Mortalité prématurée <small>Inserm CépiDc, Insee OR2S (pour 100 000 hab)</small>	411,30	191,80	188,00	405,60	415,40

Source Inserm Avril 2023

En l'espèce, les données récentes mettent en évidence des indicateurs particulièrement préoccupants. Le Hainaut est ainsi l'un des territoires où la mortalité prématurée est la plus importante en région et en France.

Si les facteurs conduisant à cette donnée ne relèvent pas uniquement de la santé au travail, nos missions visant à réduire les risques impactant la santé, à réduire les expositions aux risques, à favoriser la culture de la prévention, nous conduisent à être sensibles à ces données pour lesquelles notre SPSTi a un rôle à jouer.

- Santé au travail et expositions professionnelles

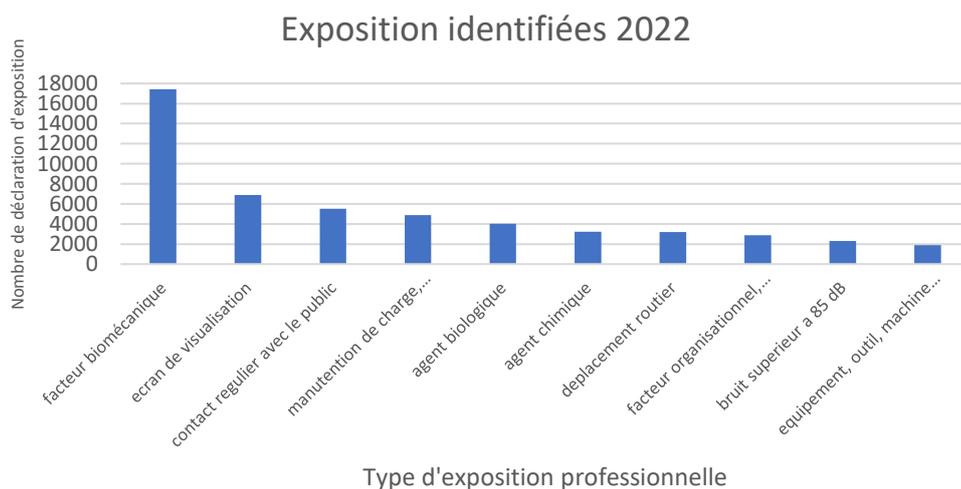
Sur la base de nos données internes, les principaux facteurs d'exposition professionnelle relevés sur l'ensemble du territoire concernent de manière graduelle :

- Les facteurs de risques de Troubles Musculosquelettiques (TMS) ;
- Les facteurs de risques biomécaniques, (travail sur écran, manutention de charge) ;

- De risques psychosociaux (contact régulier avec le public) ;
- Les facteurs organisationnels, relationnels et éthiques ;
- Les agents biologiques ;
- Les agents chimiques ;
- Les déplacements routiers ;
- Le bruit supérieur à 85 dB(A) ;
- Les équipements de travail.

Ces expositions professionnelles ont été tracées sur des salariés pouvant cumuler plusieurs expositions. Par ailleurs, sur le secteur Sambre Avesnois, il est relevé également 907 salariés susceptibles d'être exposés aux poussières de silice.

Illustrations des expositions professionnelles identifiées en 2022 en Sambre Avesnois.

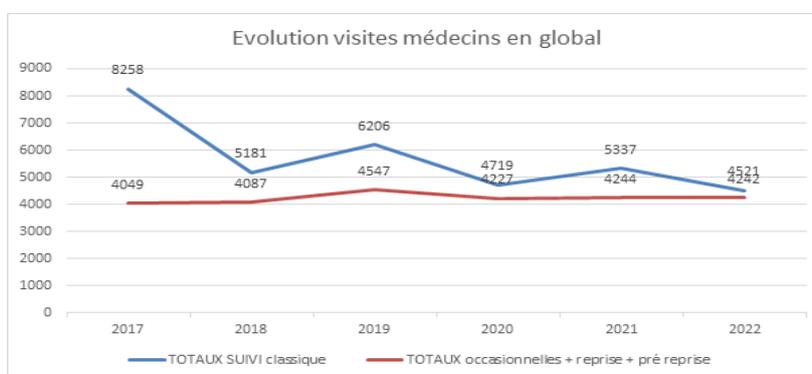


En outre, le lien avec les bilans EVREST 2019 et l'enquête SUMMER 2017 nous indiquent que les TMS sont toujours une préoccupation majeure de santé au travail avec des contraintes temporelles et physiques toujours importantes pour les salariés.

Ces facteurs de risques peuvent se trouver aggravés par l'importance grandissante des contraintes psychiques, qui sont aussi, un facteur de risque de TMS en plus, d'être un facteur de risque de RPS en soi.

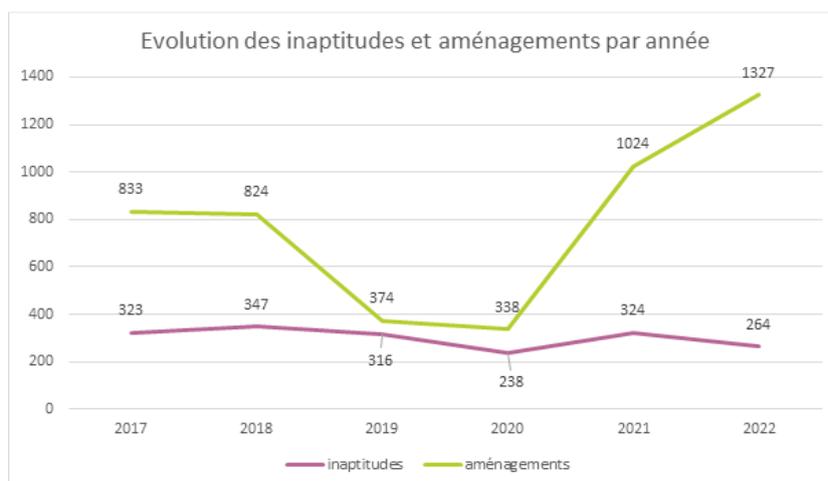
- Arrêt de travail et maintien dans l'emploi

Les données internes sur le territoire Sambre Avesnois montrent que le total des visites de reprise et de pré-reprise, est relativement stable sur 5 ans avec 4200 visites réalisées par les médecins du travail du Service :



Les visites de pré-reprise ont représenté 902 visites en 2022. Le dispositif est identifié principalement par les salariés et le médecin conseil, les pré-reprise médecins traitants représentent seulement 4,5% des visites de pré-reprise.

Les inaptitudes recensées sur la période touchent particulièrement les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale, du commerce, de l'industrie et de la construction. Le nombre d'inaptitudes est en diminution sur la période 2017-2022, avec un travail important sur les aménagements, dont le nombre est en forte augmentation sur la même période.



Enfin, les tâches AMT spécifiques à la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) représentent une moyenne de 407 tâches par an, sur la période 2017-2022 au niveau de la cellule PDP avec en complément, des actions de PDP menées par d'autres agents, comme des études ergonomiques pour aménagement de personne avec RQTH pour une moyenne de 55 interventions par an.

2.4 Programmation 2023-2028

- Méthodologie

Le projet de service repose sur une méthodologie usuelle, illustrée par :

- Une phase de détermination des orientations générales, des différentes phases et du calendrier ;
- Une phase de diagnostic préalable s'attachant à analyser le contexte, les caractéristiques et les besoins « prévention santé travail » ;
- Une phase de réflexion et de concertation des personnels visant à qualifier, planifier les actions envisagées sur les thèmes retenus ;
- Plusieurs étapes de validation, auprès des CMT notamment.

Au regard des délais impartis pour la constitution du projet et pour l'élaboration du projet de rapprochement entre les deux SPSTi³, il n'a pas été possible de réaliser un diagnostic territorial global, « exhaustif, à l'échelle du Hainaut ».

Aussi, le projet repose sur :

- Des **orientations stratégiques** corroborant et étroitement liées à la loi santé travail, au plan santé travail, ainsi que sa déclinaison en région Hauts-de-France ;
- Une **analyse du territoire** s'appuyant sur deux diagnostics « locaux », l'un sur celui de la Sambre Avesnois (STSA) et l'autre sur le secteur du Valenciennois (Astav) ;
- Des **constats partagés** à l'échelle du territoire, recueillis de manière empirique via les professionnels des deux SPSTi ;

³ L'opération de fusion est en cours d'élaboration et donc non-effective lors de la rédaction de ce présent document.

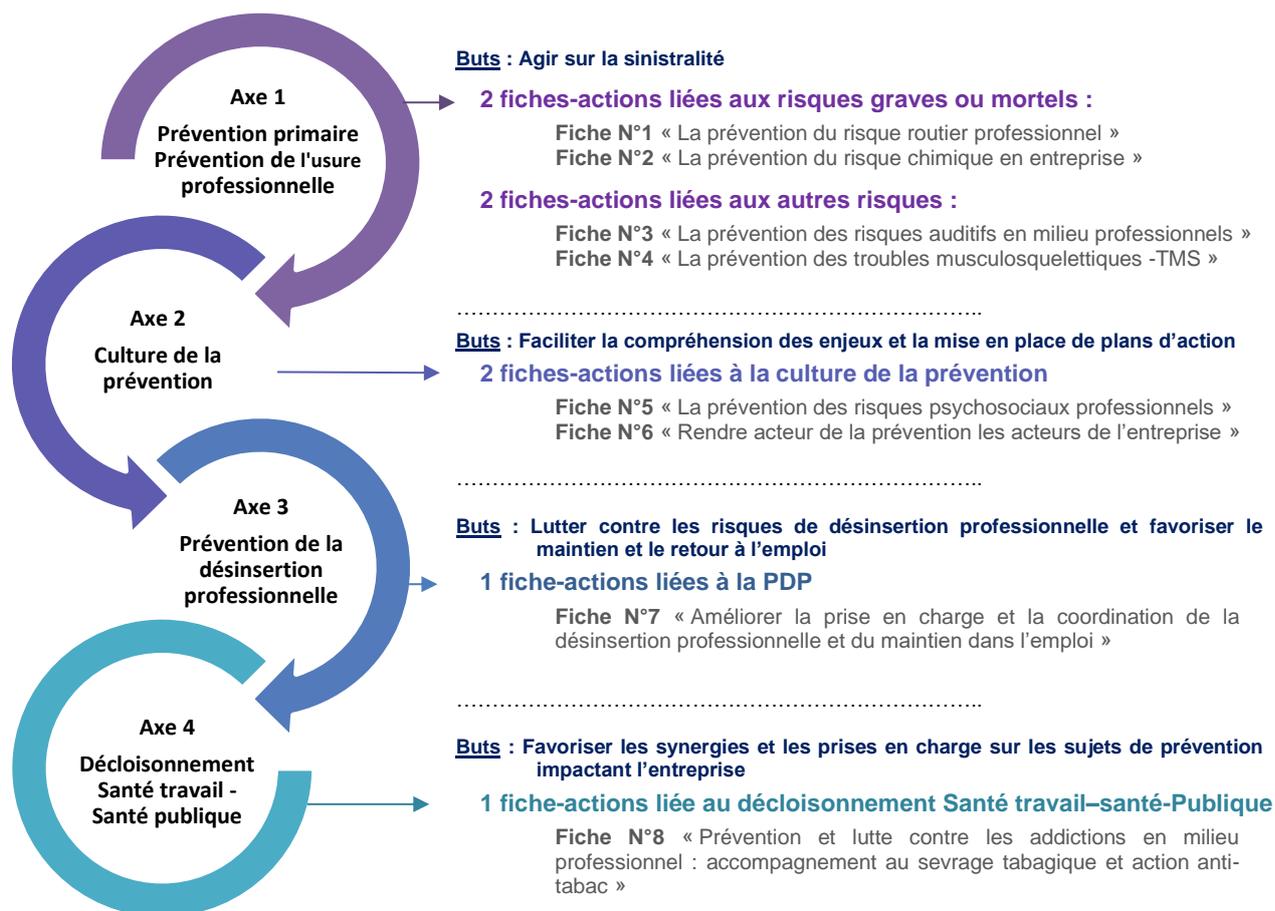
- Des **fiches-thématiques** partagées par les deux services et s'appuyant d'un **canevas** similaire pour toutes les thématiques abordées ;
- Des **actions et engagements** détaillés, concrets, planifiés, objectivés pour chacune des thématiques, dont les déclinaisons s'établissent soit à l'échelle du Hainaut, soit plus localement, soit auprès d'un domaine d'activité particulier ;
- Une **concertation** à de nombreux niveaux, particulièrement au sein des groupes thématiques liés à la construction du projet et des commissions médico techniques (CMT).

Vous retrouverez en annexe 8, les travaux réalisés en amont au projet de service.

- Thématiques et actions du projet

Durant plusieurs mois de travaux préalables et de concertations des membres de nos équipes, douze thématiques « prévention et santé travail » ont été étudiées.

Au final, le **projet de service 2023-2028 est structuré de la manière suivante** :



→ Le **Projet de service 2023-2028 est ainsi composé de** :

- **4 axes de développement**
- **8 fiches-thématiques**
- **35 actions qui seront menées sur la période**

Vous trouverez l'ensemble des fiches-thématiques liées au projet de service 2023-2028 en annexe 9.

2.5 Contribution à la mise en œuvre de la politique de santé au travail

- Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

Depuis la réforme de 2012 de la médecine du travail (loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail), les SPSTi sont dans l'obligation de signer un contrat tripartite afin de pouvoir exercer leurs missions.

Les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) visent à définir les conditions de mise en œuvre des priorités d'actions des SPSTi, à faire émerger des bonnes pratiques, et à mutualiser moyens, outils, et méthodes à travers une approche collective et concertée. Ils sont en lien avec les Plans Régionaux Santé Travail (PRST).

Conclus pour une durée de 5 ans maximum, les CPOM, sont établis entre :

- Le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises ;
- La Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) ;

- La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT).

Une fois la fusion effective, la structure envisage la contractualisation d'un CPOM portant à minima sur les deux actions prévues à l'instruction de la DGT-DRP du 31 juillet 2019, à savoir :

- Le maintien dans l'emploi des salariés et la prévention des risques de désinsertion professionnelle ;
- Un ou deux risques prioritaires parmi ceux identifiés dans le Plan Santé Travail et la Convention d'Objectifs et de Gestion : troubles musculosquelettiques, risques chimiques, chutes de hauteur et de plain-pied, risques psycho-sociaux, risques routiers professionnels.

- **Veille sanitaire et traçabilité des expositions professionnelles**

Dans le cadre de ses missions, le Service contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et aux enquêtes en matière de veille sanitaire, notamment celles menées par le ministère chargé du travail, l'Agence Nationale de Sécurité Sanitaire de l'Alimentation, de l'Environnement et du travail et l'agence nationale de santé publique.

- **Reporting auprès de l'autorité de tutelle**

En cohérence avec les modalités prévues à l'article D. 4622-57 du Code du travail, le Service transmet chaque année les données relatives à son activité et à sa gestion financière, et toute autre information demandée par l'autorité administrative dans les délais fixés par celle-ci.

Les données transmises concernent l'organisation et le fonctionnement du Service de Prévention et de Santé au Travail notamment :

- Un état des actions réalisées année N-1, dont celles établies dans le cadre du projet pluriannuel de service et au titre de l'offre-socle de services ;
- Les données relatives à la gestion financière de la structure permettant d'apprécier le coût moyen national de l'offre-socle ;
- Toute autre information relative à la contribution du Service à la mise en œuvre de la politique de santé au travail.

Depuis 2022, la transmission de ces éléments s'effectue par voie dématérialisée.

CHAPITRE 3

Organisation, ressources et moyens

3.1 Déclinaison organisationnelle

3.1.1 Pluridisciplinarité

- **Cadrage général**

Dans le cadre de ses missions, la structure aide, accompagne, informe ses adhérents et leurs salariés pour la mise en œuvre de leur prévention globale et élargie des risques professionnels par :

- ✓ Des actions de prévention et de santé au travail en entreprise ;
- ✓ Une surveillance de l'état de santé des travailleurs ;
- ✓ Des conseils aux employeurs, aux travailleurs et leurs représentants ;
- ✓ Des démarches visant le maintien dans l'emploi des salariés et la lutte contre la désinsertion professionnelle ;
- ✓ La participation au suivi et contribution à la traçabilité des expositions professionnelles ainsi qu'à la veille sanitaire.

En cohérence avec la dynamique engagée lors du précédent renouvellement d'agrément, la structure a pour objectif le développement d'une offre-socle de services, dédiée à la prévention et à la santé au travail ; une offre-socle de services déployée uniformément, en proximité, sur l'ensemble du Hainaut.

Dans ce cadre, l'interlocuteur central de ce développement demeure le médecin du travail.

Ce dernier est accompagné d'une équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne, composée de professionnels de la prévention et de la santé au travail aux compétences complémentaires :

- Des professionnels de la santé : infirmier(e)s spécialisé(e)s en prévention en santé travail, internes en médecine du travail...
- Des professionnels de la prévention en entreprise : ergonomes, toxicologues, métrologues, QHSE, psychologues du travail...
- Des professionnels de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle : coordinateur cellule PDP, chargé de mission dans l'emploi, assistante sociale...
- Des assistants spécialisés : assistants/conseillers en prévention et santé travail, auxiliaires médicales...

L'ensemble des actions initiées tend à favoriser la prévention de la santé au travail et notamment les démarches de prévention primaire.

Soucieuse de la qualité de service proposée à ses adhérents ainsi qu'à leurs salariés, la structure est engagée de longue date dans une démarche d'amélioration continue et est certifiée ISO 9001 V2015.

En cohérence avec cette dynamique et la législation, la structure engage dès 2023, des démarches afin d'accéder au niveau 3 de la Certification de l'AFNOR SPEC 2217 qui s'impose désormais à tous les Services de Prévention et de Santé au Travail.

- **Les Équipes Locales Santé Travail (ELST)**

Quel que soit le mode organisationnel, la périodicité du suivi individuel de l'état santé pour les salariés répond à la législation en vigueur, notamment au décret n°2012-137 du 30/01/2012 et plus spécifiquement à l'article R4624-16 et R4624-17 du Code du travail.

Sous la coordination et l'animation du médecin du travail, l'équipe locale santé travail regroupe notamment un ou plusieurs infirmier(e)s spécialisé(e)s en prévention et en santé travail.

L'équipe locale en santé travail telle qu'organisée au sein de la structure, et tenant compte des bonnes pratiques existantes (notamment les recommandations de la Haute Autorité de Santé) vise à assurer un suivi de santé des salariés comprenant :

- Pour les salariés relevant d'un suivi individuel simple :
 - Une visite médicale périodique effectuée dans un délai maximum de 5 ans par un professionnel de santé ;
 - L'intervention d'un ou plusieurs membres de l'ELST dans le champ de la prévention individuelle ou collective des risques professionnels, ou dans le maintien dans l'emploi.
- Pour les salariés relevant d'une surveillance individuelle renforcée au sens des articles R.4624-22 à R.4624-28 du Code du travail :
 - Une visite périodique effectuée dans un délai maximum de quatre ans et une visite intermédiaire effectuée par un professionnel de santé, au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail ;
 - L'intervention d'un ou plusieurs membres de l'ELST dans le champ de la prévention individuelle ou collective des risques professionnels, ou dans le maintien dans l'emploi.

Indépendamment des examens précités, le salarié peut bénéficier d'un examen par le médecin du travail à sa demande ou à la demande de l'employeur.

Pour assurer le suivi de l'état de santé des salariés de nos entreprises adhérentes, les équipes sont constituées soit en binôme, soit en équipe locale santé travail (ELST).

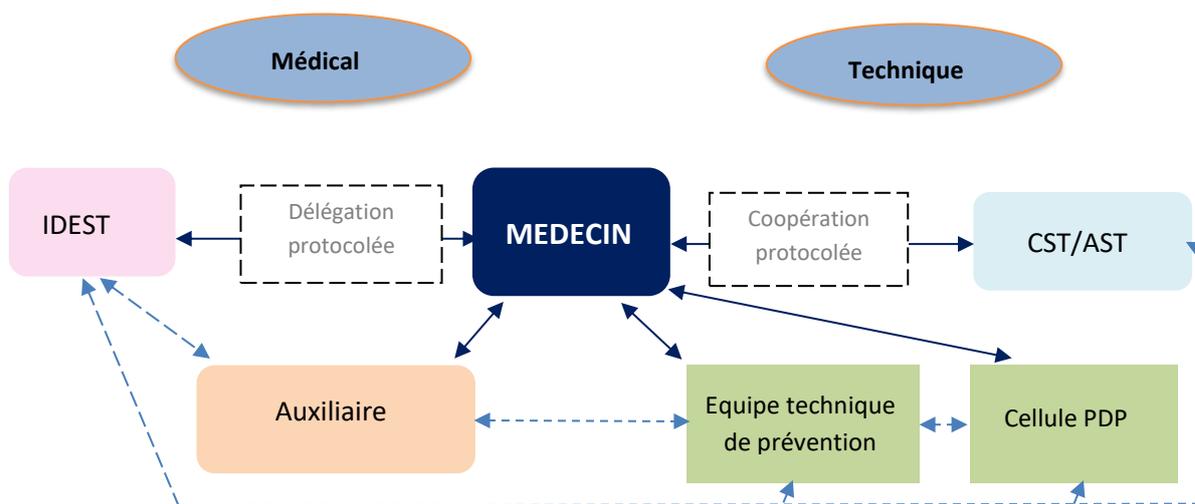
Si l'organisation en ELST est privilégiée et tend/tendra à se généraliser, le fonctionnement en binôme demeure, notamment pour les médecins travaillant à temps partiel ou les médecins qui évoluent depuis des décennies comme tel.

Dans tous les cas, les équipes ont accès aux compétences techniques liées à la prévention. Ces dernières sont présentes sur chacun des sites de la structure.

Selon le mode d'organisation, la composition des équipes est la suivante :

Binôme	ELST	
<4 000 sal. suivis	>4 000 – 6 000 sal. suivis <i>(Mode opératoire privilégié)</i>	>6 000 – 8 000 sal. suivis
- 1 médecin du travail (temps partiel ou temps plein)	- 1 médecin du travail (1 ETP)	- 1 médecin du travail (1 ETP)
	- 1 IDEST (0,8 ETP mini)	- 2 IDEST (1,6 ETP mini)
- Intervention CST/AST mutualisé	- 1 CST/AST (0,5 ETP mini) dédié à l'ELST	- 1 à 2 CST/AST (1 ETP) dédié(s) à l'ELST
Auxiliaire médicale		
Equipe technique de prévention		

L'organisation en Equipe Locale Santé Travail



Plusieurs équipes locales santé travail (ou ELST) ont ainsi été constituées au sein de la structure.

Dans ce cadre, le médecin délègue la réalisation du suivi de l'état de santé des visites médicales à/aux IDEST selon un protocole (cf. annexe 10) et en cohérence avec la législation en vigueur.

Le médecin et l'IDEST consacrent un tiers de leur temps de travail aux Actions en Milieu de Travail (AMT).

Pour la période 2023-2028, la structure souhaite :

- Poursuivre sa dynamique de recrutement de médecins, notamment dans la perspective de densifier les ressources médicales pour le secteur sud et, pour le secteur nord, d'anticiper/pallier les départs à la retraite envisagés à 5 ans ;
- Recruter ou former des IDEST et CST/AST pour anticiper la généralisation des ELST ;
- Pérenniser les ELST effectives à ce jour ;
- Se réserver la possibilité de mettre en place des nouvelles ELST.

- Organisation du suivi individuel périodique des salariés

Cf annexe 11

- Equipes techniques de prévention

Les missions de prévention en santé travail sont assurées par des équipes techniques de prévention placées sous la coordination des médecins du travail.

Les réformes successives ont fait évoluer le Service en l'amenant à une dynamique globale de « prévention et de santé au travail ».

Les notions de surveillance individuelle de l'état de santé, de prévention en milieu de travail et de prévention de la désinsertion professionnelle se sont ainsi trouvées consolidées, nécessitant un renforcement des moyens et un apport de compétences nouvelles.

L'organisation de la structure s'appuie sur l'expertise de préventeurs, qui apportent leurs connaissances techniques et organisationnelles.

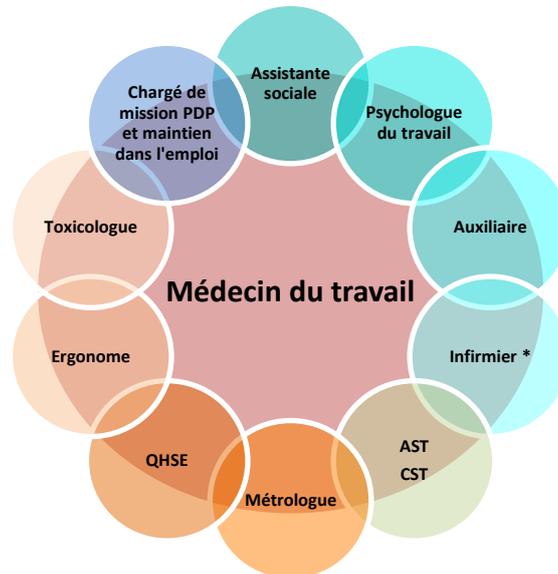
Ainsi, les médecins du travail de l'ASTAV sont accompagnés et secondés par de nombreux professionnels formant les ressources pluridisciplinaires.

Les compétences de ces professionnels sont à la fois :

- Médicales, paramédicales (infirmiers, auxiliaires médicales) ;

- Techniques (ergonomes, toxicologues, spécialistes de l'hygiène et sécurité spécialiste en risque chimique ou de la métrologie, conseillers/assistants en santé travail, spécialistes de la PDP et du maintien dans l'emploi) ;
- Sociales, psycho-sociales (psychologues, assistante sociale) ;

Organisation équipe pluridisciplinaire



* si Equipe Locale de Santé

La structure est organisée en équipes pluridisciplinaires, animées et coordonnées par les médecins du travail, dotées de ressources dédiées et transversales.

- Le médecin du travail

Le médecin du travail assure le suivi de santé de l'entreprise et de ses salariés par le biais des visites médicales et des Actions en Milieu de Travail (AMT), en toute indépendance technique professionnelle.

Dans le cadre de ses missions, le médecin du travail :

- Formalise la stratégie de prévention en évaluant les risques professionnels ;
- Conseille les employeurs en matière de prévention, de santé des salariés et sur la réglementation en vigueur ;
- Anime et coordonne l'ensemble des acteurs santé travail de son équipe, organise le travail et met en place les actions de prévention ;
- Participe à la traçabilité des expositions professionnelles ;
- Contribue activement au développement du projet de service.

- Les infirmiers

Les infirmiers en santé au travail contribuent à prévenir l'altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

Ils participent à cette mission :

- Dans le cadre de protocoles établis par le médecin du travail : mission préventive individuelle (entretiens infirmiers santé-travail) et missions collectives en milieu de travail ;
- Dans le cadre de son rôle propre défini par le Code de la santé publique.

Titulaires du Diplôme d'Etat infirmier, les infirmiers en santé au travail de l'ASTAV ont suivi une formation continue assortie d'une validation en santé au travail, assortie d'un stage en milieu de travail, incluant notamment la pratique de l'entretien infirmier.

Lors de la période à venir, 3 à 4 infirmiers intégreront progressivement la structure. S'ils ne sont pas pourvus du titre, les nouveaux collaborateurs suivront une formation de type IDEST (Cf. Ci-dessus).

- L'auxiliaire médicale

L'auxiliaire médicale assiste le médecin et plus largement l'équipe locale santé travail (ou le médecin du travail dans le cas de l'organisation en binôme).

Dans ce cadre, elle assure tout ou partie des tâches suivantes :

- Accueil et prise en charge des salariés ;
- Collecte les informations médicales et professionnelles de premier niveau (préparation du dossier médical pour le médecin du travail) ;
- Recueil des informations socio-administratives (pré-entretien) ;
- Réalise les premiers examens nécessaires au médecin pour apprécier l'état de santé du salarié ;
- Gestion de la tenue du dossier médical (mise à jour, classement, archivage) ;
- Alimente le dossier d'entreprise (compte-rendu des débriefings, traçabilité du dossier) ;
- Organise les visites médicales (convocation, programmation des agendas...).

- Les Intervenants en Prévention des Risques Professionnels

La loi de modernisation sociale (loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002) dont le cadre d'action a été revu par la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à la réforme de la médecine du travail introduit la mise en place des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP).

Dans ce cadre, les Services de la Santé au Travail ont la possibilité de faire appel à des compétences spécifiques pour une approche globale et pluridisciplinaire, c'est-à-dire à la fois technique, médicale et organisationnelle, dans la conduite d'actions de prévention.

Les IPRP peuvent avoir des profils très variés : ergonomes, toxicologues, métrologues, psychologues, assistants sociaux... À ce jour, les Intervenants en Prévention des Risques Professionnels sont les suivants :

Domaines	Ressources ⁴	Missions et évolutions
Ergonomie	<p>1 technicienne en ergonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mme Elodie SENAIVE (4/10^{ème}) <p>3 ergonomes (2,8 ETP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mme Delphine BARAS (8/10^{ème}) - M Tony BUREAU (10/10^{ème}) - M Remy HUBAUT (10/10^{ème}) 	<p>Les ergonomes effectuent des interventions en entreprise dans un but exclusif de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et contribuent à l'amélioration des conditions de travail.</p> <p>Ils adaptent les situations de travail à l'homme en prenant en considération les contraintes (physiques, organisationnelles, mentales et environnementales) et celles liées aux exigences de production.</p> <p>Ils assurent des missions de diagnostic, de conseil, d'appui pour les acteurs de l'entreprise relevant de son domaine d'expertise.</p> <p>Ils interviennent dans la correction, l'aménagement et la conception de postes, de nouveaux locaux, de nouvelles organisations.</p> <p>Le technicien en ergonomie est titulaire d'un diplôme de niveau 6 en ergonomie. Les ingénieurs sont titulaires d'un diplôme de niveau 7 en ergonomie. Dans l'absolu, nous souhaiterions que l'ensemble des ergonomes dispose d'un niveau 7.</p> <p>Dans un but de proximité, les spécialistes en ergonomie assurent des permanences sur les sites et, organisés en sous-secteurs territoriaux, interviennent sur l'ensemble du territoire.</p>

⁴ Remarque importante concernant la composition des équipes :

La structure fait l'objet d'une fusion entre les Services de Maubeuge (STSA) et de Valenciennes (ASTAV). La description des équipes reprend les éléments portés à notre connaissance lors de la rédaction de ce présent document. Il est possible que cette description soit marginalement infidèle

<p>Toxicologie</p>	<p>3 toxicologues (3 ETP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mme Pauline BORNE (10/10^{ème}) - Mme Clara GILLOT (10/10^{ème}) - M Florent MONGET (10/10^{ème}) 	<p>Les toxicologues effectuent des interventions en entreprise dans un but exclusif de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et contribuent à l'amélioration des conditions de travail.</p> <p>Ils contribuent à la prévention des risques toxicologiques.</p> <p>Ils assurent des missions de diagnostic, de conseil, d'appui, au bénéfice des acteurs de l'entreprise adhérente relevant de son domaine d'expertise.</p> <p>Les toxicologues sont titulaires d'un master 2 de toxicologie complété par différentes formations techniques spécifiques.</p> <p>Dans un but de proximité, les spécialistes en toxicologie, organisés en sous-secteurs territoriaux, interviennent sur l'ensemble du territoire.</p>
<p>Métrieologie</p>	<p>2 techniciennes en métrologie (1,1 ETP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mme Elodie SENAVER (5/10^{ème}) - Mme A-Sophie BLEQUY (6/10^{ème}) <p>Sur le secteur Sambre-Avesnois, la métrologie est assurée en fonction des demandes par Monsieur HUBAUT, Mme BRIQUET et Mme PIETTE.</p>	<p>Les techniciens en métrologie assurent un rôle d'appui technique et de conseil à la prévention des risques professionnels, notamment liés au bruit et aux vibrations.</p> <p>Ils effectuent des mesures et conseillent les entreprises sur la prévention des risques liés à son domaine de compétence.</p> <p>Ils effectuent des actions de sensibilisation et d'information sur la prévention des risques.</p> <p>Ils assurent également le suivi de l'étalonnage des appareils de mesure de la structure</p> <p>Les techniciens en métrologie sont titulaires d'un Bac +2 spécialisé dans son domaine d'intervention.</p> <p>Dans un but de proximité, les spécialistes en métrologies, organisés en sous-secteurs territoriaux, interviennent sur l'ensemble du territoire.</p>
<p>Q.H.S.E.</p>	<p>1 ingénieur HSE - CHIMISTE (0.2 ETP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mme Valérie MARCQ (2/10^{ème}) <p>1 manager QHSE (1 ETP)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mme Emmanuelle BRIQUET (10/10^{ème}) <p>2 techniciens QHSE (2.8 ETP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - M Bruno FIGURSKI (10/10^{ème}) - Mme Lucille TROUILLET (10/10^{ème}) 	<p>Les techniciens et ingénieurs hygiène-sécurité effectuent des interventions en entreprise dans un but exclusif de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et contribuent à l'amélioration des conditions de travail.</p> <p>Ils participent à l'identification des risques, aux missions de diagnostic, de conseil, d'appui pour les acteurs de l'entreprise.</p> <p>Ils assurent des missions relevant de ses domaines d'expertises scientifiques et techniques.</p> <p>Le technicien QHSE de l'ASTAV est titulaire d'un Bac +3 et l'ingénieur titulaire d'un bac +5, spécialisé dans son domaine d'intervention.</p> <p>Une montée en qualification au niveau master 2 QHSE est envisagée pour la période.</p> <p>Dans un but de proximité, les spécialistes QHSE sont présents, ne serait-ce que partiellement, sur l'ensemble des sites de la structure. Organisés en sous-secteurs territoriaux, ils assurent leurs missions sur l'ensemble du territoire.</p> <p>Lors de la période à venir, deux à trois spécialistes QHSE intégreront progressivement la structure pour anticiper le départ à la retraite mais également pour densifier les équipes actuelles.</p>
<p>Psychologie du travail</p>	<p>3 psychologues du travail (2,2 ETP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mme Béatrice DROUET (2/10^{ème}) - Mme Estelle DUBOIS (10/10^{ème}) - Mme Justine HILAIRE (10/10^{ème}) 	<p>Les psychologues du travail effectuent des interventions en entreprise dans un but exclusif de préservation de la santé mentale des salariés et d'amélioration des conditions de travail.</p> <p>Leurs démarches s'inscrivent essentiellement dans le cadre de prévention primaire.</p> <p>Ils assurent dans ce cadre des missions de diagnostic, conseil, appui pour les acteurs de l'entreprise dans le cadre d'une démarche collective.</p>

		<p>Conformément à la législation en vigueur, les psychologues du travail sont susceptibles d'intervenir rapidement en cas d'événement grave.</p> <p>Les psychologues du travail sont titulaires d'un BAC +5 en psychologie du travail.</p> <p>Dans un but de proximité, les psychologues du travail, organisés en sous-secteurs territoriaux, assurent en outre des permanences sur l'ensemble des sites de la structure.</p>
Aide sociale	<p>1 assistante sociale (1 ETP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mme Carine GALLER (10/10^{ème}) 	<p>L'assistante de service social du travail agit pour les entreprises adhérentes par ses actions individuelles et collectives, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire.</p> <p>Dans ce cadre, elle accueille, informe, conseille et oriente les salariés en fonction de l'évaluation des demandes et des situations. Elle assure l'accompagnement social des salariés en leur apportant une aide dans le cadre de plans d'actions concertés.</p> <p>Assurant, un rôle de médiation sociale pour les salariés et les entreprises adhérentes, elle exerce une action individualisée de lutte contre la désinsertion professionnelle et sociale, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire.</p> <p>L'assistante de service social du travail est titulaire d'un Diplôme d'État d'assistant social.</p> <p>Assurant des permanences sur l'ensemble des sites de la structures, elle intervient sur l'ensemble du Hainaut.</p>
Maintien dans l'emploi	<p>3 chargés de mission (3 ETP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - M Alexandre BORCA (10/10^{ème}) - Mme Djamilia HADADDI (10/10^{ème}) - Mme Morgane IMBAULT (10/10^{ème}) 	<p>Les chargés de missions PDP-maintien dans l'emploi effectuent des interventions en entreprise dans un but de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et contribuent à l'amélioration des conditions de travail.</p> <p>Ils adaptent les situations de travail à l'homme en prenant en considération les contraintes (physiques, organisationnelles, mentales et environnementales) et celles liées aux exigences de production.</p> <p>Membres de la cellule PDP de la structure, ils contribuent activement au retour/au maintien dans l'emploi.</p> <p>Ils assurent des missions de diagnostic, de conseil, d'appui pour les acteurs de l'entreprise relevant de son domaine d'expertise.</p> <p>Ils interviennent dans la correction, l'aménagement et la conception de postes, de nouveaux locaux, de nouvelles organisations.</p> <p>Les chargés de mission maintien dans l'emploi sont titulaires d'un diplôme de niveau 1.</p> <p>Dans un but de proximité, les chargés de missions maintien dans l'emploi assurent des permanences sur les sites et, organisés en sous-secteurs territoriaux, interviennent sur l'ensemble du territoire.</p>

Organisation

Si l'IPRP est placé sous l'autorité hiérarchique du responsable de service technique de prévention (le Dr Florence Meurant), son intervention s'inscrit dans le cadre des actions menées par l'équipe pluridisciplinaire, animée et coordonnée par le médecin du travail.

Par conséquent, l'IPRP définit ainsi les lieux, la durée nécessaire de ses interventions et sa méthode de travail avec le médecin du travail, qui est garant de la cohérence d'ensemble de l'action de l'équipe pluridisciplinaire.

De manière concrète, selon les situations, les médecins du travail mobilisent et font appel aux compétences des IPRP de la structure.

Conformément à la législation, les IPRP communiquent les résultats de leurs études et de leurs interventions au médecin du travail ; ce dernier les communiquant à l'employeur et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Périmètre d'intervention

Organisée en sous-secteurs territoriaux, l'action des IPRP s'effectue sur l'ensemble du périmètre d'intervention de l'association.

Dans un but de proximité, les IPRP sont présents, ne fut-ce que partiellement au sein des sites, en assurant notamment des permanences sur les sites.

Conditions d'exercice

Les IPRP participent, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail.

Dans ce cadre, ils assurent des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communiquent les résultats de leurs études et de leurs interventions au médecin du travail.

En tant que membre de l'équipe pluridisciplinaire, les IPRP :

- Disposent du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer leurs missions ;
- Assurent leurs missions dans des conditions garantissant leur indépendance ;
- Ne peuvent subir de discrimination en raison de leurs activités de prévention ;
- Bénéficient de l'information sur la nature et la composition des produits utilisés ainsi que sur leurs modalités d'emploi et sur les résultats de toutes les mesures et analyses réalisées dans le domaine de compétence du médecin du travail ;
- Peuvent accéder à tous les documents non nominatifs relatifs à la santé et la sécurité au travail rendus obligatoires par la 4^{ème} partie du Code du travail. Ce droit s'exerçant, comme pour tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données ainsi que la protection des informations relatives aux secrets de fabrication et procédés d'exploitation ;
- En outre, chacun des métiers est représenté au sein de la Commission Médico-technique de la structure.

- Les assistants en santé travail

L'équipe pluridisciplinaire est complétée par des conseillers/assistants de services de santé au travail (CST/AST).

Introduit par l'article L. 4622-8 du Code du travail, le poste de conseiller/d'assistant de services de santé au travail est un métier qui ne se substitue pas à l'Intervenant en Prévention des Risques Professionnels.

Le conseiller/assistant du service de santé au travail est un professionnel qui apporte une assistance à l'ensemble des membres de l'équipe pluridisciplinaire dans leurs activités.

À ce titre, le CST/AST joue un véritable rôle de soutien à l'équipe pluridisciplinaire.

Il contribue également à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail en lien étroit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire.

À cet effet, il assure un rôle essentiel dans l'élaboration des fiches d'entreprises mais également de soutiens techniques auprès des entreprises lorsque celles-ci utilisent des outils d'aide à l'analyse des risques professionnels dans le cadre l'élaboration de leur DUERP.

Il participe à l'organisation, à l'administration des projets de prévention et à la promotion de la santé au travail et des actions du service dans ces mêmes entreprises.

Il a vocation à jouer un rôle de relais des politiques de prévention des risques professionnels.

Tous les CST/AST ont été (ou sont en cours de validation) sanctionnés d'une formation à la fonction d'assistant de service de santé au travail.

- **Le pôle psycho-social du travail au sein du service de santé au travail**

Le pôle psycho-social du travail mis en œuvre est structuré par les missions réalisées par ses psychologues du travail et son assistante sociale.

Les démarches initiées dans ce cadre s'inscrivent dans l'organisation pluridisciplinaire de l'association (cf. chapitre précédent), pour laquelle les médecins du travail sont au cœur du dispositif.

La description des missions du pôle psycho-social du travail au sein de la structure est décrite dans le paragraphe précédent.

Les échanges d'informations effectués par le pôle psycho-social se font par l'intermédiaire de fiches de liaison que ce soit pour formuler la demande ou pour informer du retour d'intervention.

Pour une même problématique, il est prévu trois rendez-vous maximums.

Les interventions se font pendant le temps de travail du salarié. Cependant, si celui-ci le souhaite, elles peuvent avoir lieu hors temps de travail.

En outre, le service psycho-social du travail est susceptible d'intervenir auprès de l'entreprise en cas de survenue d'un événement grave, traumatisant (Cf. offre-socle de services).

- **La cellule pluridisciplinaire de Prévention de la Désinsertion Professionnelle**

La cellule pluridisciplinaire de Prévention de la Désinsertion Professionnelle assure ses missions dans les conditions prévues à l'article L. 4622-8-1 et, en cohérence avec l'article 18 de la loi N° 2021-1018 du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention et la santé au travail.

Pour mémoire, depuis de nombreuses années, le SPSTi met en œuvre des démarches spécifiques liées au maintien et au retour à l'emploi dans le cadre d'une convention avec le Cap Emploi auprès duquel il est lié par des conventions pluriannuelles (5 ans).

Fort de cette expérience, la structure a mis en place une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle, dont les missions sont :

- Proposer des actions de sensibilisation ;
- Identifier les situations individuelles ;
- Proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, des mesures individuelles et personnalisées ;
- Participer à l'accompagnement du travailleur éligible aux actions de prévention de désinsertion professionnelle ;
- Promouvoir les outils et les dispositifs en faveur de la désinsertion professionnelle et du maintien/du retour à l'emploi : visite de pré-reprise, visite de reprise, essai encadré, rendez-vous de liaison, convention de rééducation professionnelle...

Porte d'entrée privilégiée de l'employeur et du travailleur sur les sujets de prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi, la cellule repose sur une collaboration étroite entre :

- le Service de Prévention et de Santé au Travail, d'une part,
- et les professionnels de santé, les organismes de sécurité sociale, des acteurs de la compensation du handicap, de l'insertion professionnelle, du dispositif d'emploi accompagné et les acteurs de la pré-réorientation et de la réadaptation professionnelle, d'autre part.

Deux missions principales sont assignées à la cellule PDP :

L'Accompagnement individuel	L'Accompagnement collectif
<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une prise en charge personnalisée et accompagnement adapté : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pour un travailleur ou son employeur qui saisit directement la cellule ; ➤ Pour un travailleur identifié par la cellule ; ➤ Pour un travailleur orienté par les équipes pluridisciplinaires du SPSTi par un partenaire du maintien de leur emploi ou par l'assurance maladie. - Mobilisation des acteurs de la PDP compétents, en particulier l'assurance maladie les acteurs de l'emploi ou les acteurs de la compensation du handicap et de la réadaptation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actions collectives de prévention dans les entreprises dont les salariés sont confrontés à un risque de désinsertion professionnelle ; - Mise en place d'actions d'information et de sensibilisation à destination des employeurs et des salariés portant sur les facteurs de risque de désinsertion professionnelle et le rôle des différents acteurs dans la prévention de la désinsertion professionnelle ; - Mise en place d'actions de communication sur l'intérêt et le sens du rendez-vous de liaison et des visites médicales mi-carrière, de reprise et de pré-reprise.

La cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle regroupe :

- Des médecins du travail, les Drs Bekono (médecin-référent) et Dauverchain ;
- Une IDEST rattachée à la cellule PDP : Mme Valérie Herlemont ;
- Mme Véronique Hanon, CST, référente maintien en emploi.
- L'assistante du service social, psychologue du travail, les ergonomes du SPSTi ;
- Les chargés de mission maintien en emploi ;
- Les assistants administratifs de la cellule.

La cellule pluridisciplinaire de Prévention de la Désinsertion Professionnelle intervient en appui aux équipes pluridisciplinaires du SPSTi.

Vous trouverez en annexe 12 le tableau synoptique lié à la cellule pluridisciplinaire de Prévention de la Désinsertion Professionnelle.

Encadrement et régulation

- **Service technique de prévention**

L'ensemble des IPRP, dont le service social du travail, ainsi que les AST/CST est encadré par le Dr Florence Meurant, médecin du travail. Cette dernière assure notamment une fonction de régulation mais aussi de gestion administrative (ex. planification, congés, absences).

Placée sous la responsabilité du Dr Meurant, Mme Lucille Trouillet assure un rôle de référent-coordonnatrice des CST-AST. À cet effet, elle est notamment chargée de veiller à l'uniformité des pratiques des CST-AST et assure pour ce faire un rôle de coordination. Sous la responsabilité du Dr Meurant, elle assure une fonction de régulation mais aussi de gestion administrative des CST/AST (ex. planification, congés, absences).

- **Cellule pluridisciplinaire PDP**

La cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle est placée sous la responsabilité du Dr Estelle Bekono, médecin-référent handicap-PDP-maintien dans l'emploi.

Placée sous la responsabilité du Dr Estelle Bekono, Mme Valérie Herlemont assure un rôle de référent-coordonnatrice. A cet effet, elle est notamment chargée de veiller à l'uniformité des pratiques des chargés de mission PDP et assure pour ce faire un rôle de coordination. Sous la responsabilité du Dr Bekono, elle assure une fonction de régulation mais aussi de gestion administrative (ex. planification, congés, absences).

3.1.2 Maillage territorial

Sectorisation

Regroupant les arrondissements d'Avesnes-sur-Helpe et de Valenciennes, le Hainaut regroupe 233 communes (641 600 habitants) réparties sur une superficie de 2042 km².

Afin de garantir des services et une offre de proximité, le territoire du Service de prévention et santé au travail est organisé, subdivisé par **six secteurs** géographiques :

- **Secteur 1** : Valenciennes
- **Secteur 2** : Amandinois
- **Secteur 3** : Denaisis
- **Secteur 4** : Maubeuge-Sambre
- **Secteur 5** : Pays de Mormal
- **Secteur 6** : Avesnois

Répartition des communes par secteur géographique

SECTEUR 1 :	SECTEUR 2 :	SECTEUR 3 :	SECTEUR 4 :	SECTEUR 5 :	SECTEUR 6 :
ANZIN 1	ANZIN 2	ABSCON	AIBES	AMFROIPIRET	ANOR
ARTRES	BOUSIGNIES	AUBRY DU HAINAUT	ASSEVENT	AUDIGNIES	AVESNELLES
AULNOY	BRILLON	AVESNES LE SEC	BACHANT	AULNOYE-AYMERIES	AVESNES SUR HELPE
BEUVRAGES	BRUILLE ST AMAND	BELLAING	BEAUFORT	BAVAY	BAIVES
BRUAY	CHÂTEAU L'ABBAYE	BOUCHAIN	BEAURIEUX	BEAUDIGNIES	BAS LIEU
CONDE SUR ESCAUT	FLINES LES MORTAGNE	DENAIN	BERELLES	BEAUREPAIRE SUR SAMBRE	BOULOGNE SUR HELPE
CRESPIN	HASNON	DOUCHY LES MINES	BERSILLIES	BELLIGNIES	CARTIGNIES
CURGIES	HERGNIES	EMERCHICOURT	BETTIGNIES	BERLAIMONT	DOMPIERRE SUR HELPE
ESCAUTPONT	LECELLES	ESCAUDAIN	BEUGNIES	BERMERIES	EPPE SAUVAGE
ESTREUX	MAULDE	HASPRES	BOUSIGNIES SUR ROC	BETTRECHIES	ETROEUNGT
FAMARS	MILLONFOSSE	HAULCHIN	BOUSSIERES SUR SAMBRE	BOUSIES	FELLERIES
FRESNES SUR ESCAUT	MORTAGNE DU NORD	HAVELUY	BOUSSOIS	BRY	FERON
MARLY	NIVELLE	HELESMES	CERFONTAINE	CROIX CALUYAU	FLAUMONT WAUDRECHIES
ONNAING	ODOMEZ	HERIN	CHOISIES	ENGLEFONTAINE	FLOYON
PRESEAU	PETITE FORET	HORDAIN	CLAIRFAYTS	ETH	FOURMIES
QUAROUBLE	RAISMES	LA SENTINELLE	COLLERET	FONTAINE AU BOIS	GLAGEON
QUERENAING	ROSULT	LIEU SAINT AMAND	COULSORE	FOREST EN CAMBRESIS	GRAND FAYT
QUIEVRECHAIN	RUMEGIES	LOURCHES	DAMOUSIES	FRASNOY	HAUT LIEU
ROMBIES MARCHIPONT	SAINT AMAND	MAING	DIMECHAUX	GHISSIGNIES	LAROULLIES
SAINTE AYBERT	SARS ET ROSIERES	MARQUETTE EN OSTREVENT	DIMONT	GOMMEGNIES	LIESSIES
SAINTE SAULVE	THUN SAINT AMAND	MASTAING	DOURLERS	GUSSIGNIES	MARBAIX
SAULTAIN	VIEUX CONDE	MONCHAUX SUR ECAILLON	ECCLES	HECQ	MOUSTIER EN FAGNE
SEBOURG		NEUVILLE SUR ESCAUT	ECLAIBES	HON HERGIES	OHAIN
THIVENCELLE		NOYELLES SUR SELLE	ECULIN	HOUDAIN LEZ BAVAY	PETIT FAYT
VALENCIENNES		OISY	ELESMES	JENLAIN	RAINSARS
VICQ		PROUVY	FEIGNIES	JOLIMETZ	RAMOUSIES
		ROEULX	FERRIERE LA GRANDE	LA FLAMENGRIE	SAINS DU NORD
		ROUVIGNIES	FERRIERE LA PETITE	LANDRECHIES	SAINT HILAIRE SUR HELPE
		THIANT	FLOURSIES	LE FAVRIL	SEMERIES
		TRITH SAINT LEGER	GOGNIES CHAUSSEE	LE QUESNOY	TRELON
		VERCHAIN MAUGRE	HARGNIES	LEVAL	WALLERS EN FAGNE
		WALLERS	HAUTMONT	LOCQUIGNOL	WIGNEHIES
		WASNES AU BAC	HESTRUD	LOUVIGNIES QUESNOY	WILLIES
		WAVRECHAIN sous DENAIN	JEUMONT	MARESCHES	
		WAVRECHAIN sous FAULX	LA LONGUEVILLE	MAROLLES	
			LEZ FONTAINE	MECQUIGNIES	
			LIMONT FONTAINE	NEUVILLE EN AVESNOIS	
			LOUVROIL	NOYELLES SUR SAMBRE	
			MAIRIEUX	OBIES	
			MARPENT	ORSINVAL	
			MAUBEUGE	POIX DU NORD	
			MONCEAU SAINT WAAST	POTELLE	
			NEUF MESNIL	PREUX AU BOIS	
			OBRECHIES	PREUX AU SART	
			PONT SUR SAMBRE	PRISCHES	
			QUIEVELON	RAUCOURT AU BOIS	
			RECQUIGNIES	ROBERSART	
			ROUSIES	RUESNES	
			SAINTE AUBIN	SAINTE WAAST LA VALLEE	
			SAINTE REMY CHAUSSEE	SALESCHES	
			SAINTE REMY DU NORD	SASSEGNIES	
			SARS POTERIES	SEPMERIES	
			SEMOSIES	TAISNIERES EN THIERACHE	
			SOLRE LE CHÂTEAU	TAISNIERES SUR HON	
			SOLRINNES	VENDEGIES AU BOIS	
			VIEUX MESNIL	VILLEREAU	
			VIEUX RENG	VILLERS POL	
			VILLERS SIRE NICOLE	WARGNIES LE GRAND	
			WATTIGNIES LA VICTOIRE	WARGNIES LE PETIT	

Proximité

À ce jour, 8 centres médicaux sont répartis sur six secteurs :

Secteur 1 :	2 centres médicaux et le siège de la structure à Saint-Saulve, à proximité immédiate de Valenciennes, la plus grande ville du territoire
Secteur 2 :	2 centres médicaux ⁵ à Saint-Amand-les-Eaux, au nord
Secteur 3 :	1 centre médical à Denain, au nord-ouest,
Secteur 4 :	1 centre médical à Louvroil, à l'est, à proximité immédiate de Maubeuge, la 2 ^{ème} plus grande ville et agglomération du territoire,
Secteur 5 :	1 centre médical à Le Quesnoy, à l'ouest, pour le Pays de Mormal
Secteur 6 :	1 centre médical à Fourmies, au sud, pour l'Avesnois

La localisation de ces centres médicaux permet une couverture territoriale uniforme :

- ➔ Chaque site est distant au plus de 30 minutes maximum (20 minutes dans nombre des cas) en voiture des entreprises et de leurs salariés ;
- ➔ Un site de la structure est distant d'un autre au plus de 30 minutes maximum (20 minutes dans nombre des cas) en voiture ;
- ➔ Les sites sont accessibles en transports en commun.

- Cartographie de la sectorisation et des centres



⁵ Les deux centres de St Amand seront regroupés au sein d'un seul nouveau centre, toujours sur St Amand, lors de l'été 2024.

Répartition

- Effectifs suivis par secteur et par centre 2022

	Nombre d'adhérents	Nombre de salariés	Nombre intérimaires	Total salariés
Secteur 1 VALENCIENNES	4 119	66 158	6 070	72 228
<i>Centre Europe</i>	2 899	53 260	5 697	58 957
<i>Centre le Rôleur</i>	1 220	12 898	373	13 271
Secteur 2 AMANDINOIS	1 212	18 641	73	18 714
<i>Centre 1, rue d'Orchies</i>	609	10 823	3	10 826
<i>Centre 2, rue de Valenciennes</i>	603	7 818	70	7 888
Secteur 3 DENAIN	1 111	15 621	266	15 887
Secteur 4 MAUBEUGE				
<i>Centre Louvroil</i>	1 580	18 851	3 877	22 728
Secteur 5 MORMAL				
<i>Centre Le Quesnoy</i>	725	5 288	594	5 882
Secteur 6 AVESNOIS-				
<i>Centre Fourmies</i>	641	6 078	612	6 690
TOTAL	9 388	130 637	11 492	142 129

3.2 Organisation et ressources humaines⁶

3.2.1 Organigramme

L'organigramme est joint en annexe 13

3.2.2 Population de la structure

Population globale

Au 31 décembre 2022 :

- L'effectif de l'ASTAV est de 99 salariés, soit 81.3 ETP
- L'effectif de STSA est de 36 salariés, soit 32.12 ETP

Au 1^{er} janvier 2024, l'effectif de la structure qui interviendra à l'échelle du Hainaut (Arrondissements d'Avesnes-sur-Helpe et de Valenciennes) sera composé de 138 salariés, soit 120.2 ETP

Comme les autres SPSTi et, plus généralement, le secteur de la santé, la structure est caractérisée par une forte présence de personnel féminin qui représente plus de 70% de l'effectif global.

⁶ Remarque importante concernant l'organisation et les ressources humaines

Au moment de l'écriture de ce présent document, la structure fait l'objet d'un processus de fusion entre les Services de Maubeuge (STSA) et de Valenciennes (ASTAV) qui devrait juridiquement être effective au 1er janvier 2024.

La description de l'organisation et des ressources humaines reprend les éléments portés à notre connaissance lors de la rédaction dudit document. Il est possible que cette description soit marginalement infidèle.

L'organisation telle que décrite correspond à celle de la structure porteuse au moment de l'écriture de ce présent document.

Dans le cadre de la fusion, une programmation conduit à accompagner le changement, à tendre à une harmonisation des pratiques et des processus, à les mettre à jour, à revoir les protocoles, etc. Ainsi, des groupes de travail aborderont spécifiquement tous ces sujets dans les semaines, les mois à venir.

Au regard de cette méthodologie qui repose sur une approche collective et concertée, il est impossible au moment de l'écriture de ce présent document de présumer de l'issue de ces groupes, et donc de présupposer l'organisation et de définir avec précision les dimensions propres aux ressources humaines.

A l'évidence, les notions de pluridisciplinarité, de proximité demeureront. Et sur le plan des Ressources Humaines, les profils médicaux (médecins, IDEST) et techniques (AST) seront assurément densifiés et les fiches de postes revus afin de « coller » à la réalité.

Population professionnels de santé

Au 1^{er} janvier 2024, la structure regroupera 47 professionnels de santé, soit 40.6 ETP

➤ Dont population médecins

La population médecins sera composée de 33 salariés, soit 26.9 ETP

Salarié	ETP	Site d'affectation
ANSSEAU FRANCOISE	1	DENAIN
BEKONO ESTELLE	1	SAINT SAULVE
BELDJERBA HADJ-ABDELKADER	0,6	SAINT SAULVE
BERTRAND CATHERINE	1	SAINT SAULVE
BISIAUX VINCENT	1	DENAIN
BURGHELEA MARIUS	0,9	SAINT SAULVE
BUSCH ANNE	1	SAINT SAULVE
CALLEJA ANDRE	1	SAINT SAULVE
CNOCQUART ARLETTE	0,6	SAINT SAULVE
COLLARD BENOIT	1	SAINT SAULVE
COLLARD PHARENY	0,4	SAINT SAULVE
COMMIN ARIELLE	0,8	SAINT SAULVE
COQUELLE VALERIE	0,1	SAINT SAULVE
CRUCQ SEBASTIEN	1	DENAIN
CUSSEAU CHRISTINE	0,9	SAINT SAULVE
DAUVERCHAIN CYRIL	1 ⁷	LOUVROIL
DELAGRANGE ALAIN	0,4	SAINT SAULVE
DELBOUVRY SARAH	0,8	DENAIN
DJANNATI SANDRINE	0,6	SAINT AMAND
HEDHILI SOUMAYA	1	SAINT SAULVE
KIBOBO GUELORD	1	LOUVROIL
KLODZINSKI BERNARD	0,4	LOUVROIL
KLONARIS STAMATIS	1	SAINT SAULVE
KNIOLA BRUNO	1	SAINT AMAND
KWILU ROSELYNE	1	LOUVROIL
LOINTIER ODILE ZHU RAN	1	SAINT AMAND
MARTIN FRANCOISE	1	SAINT SAULVE
MEURANT FLORENCE	0,8	SAINT SAULVE
MOREL PHILIPPE	0,4	SAINT SAULVE
RUIZ BERNARD	0,5	SAINT SAULVE
SEAK SAN DAHLIA	1	SAINT SAULVE
TAGNON DELPHINE	1	SAINT SAULVE
TIXHON YVES	0,7	SAINT SAULVE

Contrairement à la tendance observée dans les SPSTi, et le secteur de la santé en général, la moyenne d'âge de la population des médecins de la structure tend à baisser. Ce phénomène est notamment lié au recrutement de jeunes médecins, à l'occasion des départs en retraite de leurs pairs.

Le plus jeune médecin est âgé de 32 ans et le plus âgé de 78 ans.

La population des médecins est hétérogène en matière d'âge.

Comme au sein de la structure en général, on observe une majorité de femmes (55%) dans la population de médecins.

8 médecins ayant plus de 65 ans travaillent, dont 4 travaillent en cumul emploi retraite.

➤ Dont population d'infirmiers

Au 1^{er} janvier 2024, la structure sera composée de 14 infirmier(es) spécialisé(e)s en prévention et santé au travail (IDEST), soit 12.7 ETP

Salarié	ETP	Site d'affectation
ARIAS INGRID	1	SAINT SAULVE
DELLOUE CHRISTELLE	1	FOURMIES
DUBOIS FANNY	1	SAINT AMAND
DUSSENNE HARMONIE	0,9	DENAIN
GOOSSENS VANESSA	1	FOURMIES
LOZEVIS OPHELIE	0.5	LOUVROIL
MALAQUIN MARIE	1	SAINT SAULVE
RIBOUT LAURENE	1	SAINT SAULVE
SEULIN SAMUEL	1	LE QUESNOY
SIRI SOPHIE	1	SAINT SAULVE
TOMBAL SALOMEA	0,8	DENAIN
TOUNASSI MAJDOULINE	1	LOUVROIL
WILKOSZ STEPHANIE	1	SAINT SAULVE
WERY FABIEN	1	LOUVROIL

La plus jeune salariée est âgée de 29 ans et la plus âgée de 52 ans.

Une majorité forte de femmes (85%) compose la population d'IDEST.

Population auxiliaires médicales

L'effectif de la structure au 1^{er} janvier 2024 sera composé de 38 secrétaires médicaux (32.3 ETP), dont la composition est très majoritairement féminine (1 homme sur l'ensemble de l'effectif auxiliaire).

Salarié	ETP	Site d'affectation
ALLOUACHE NORA	1	SAINT SAULVE
ANSELLE PAULINE	1	FOURMIES
AUMONT CINDY	1	SAINT SAULVE
BALLOUK LATIFA	0,4	SAINT SAULVE
BARTHOLOME PATRICIA	1	LOUVROIL
CARTA ANGELIQUE	1	DENAIN
DELVAL CATHERINE	1	SAINT SAULVE
DEMOLLE JULIE	1	SAINT SAULVE
DEVOS SYLVIE	0,9	DENAIN
DRABCZYNSKI EMILIE	0,6	SAINT SAULVE
DUPONT DELPHINE	1	SAINT AMAND
DRUON MARIE-DOMINIQUE	0.8	LOUVROIL
FOSSE HELENE	1	SAINT SAULVE
GIACOBBI KARINE	1	LOUVROIL
GUERVAIN SOPHIE	1	SAINT SAULVE
HENNEBERT PEGGY	0,5	SAINT SAULVE

HOURIEZ AURELIE	1	SAINT SAULVE
JULIEN SANDRINE	0,8	SAINT AMAND
LEBEAU EMILIE	0,9	SAINT SAULVE
LEMARCHAND ISABELLE	0,7	SAINT SAULVE
LIBERT ANAELLE	1	SAINT SAULVE
MAILLE DELPHINE	0,8	SAINT SAULVE
MARTEGOUTTE AMELIE	1	SAINT SAULVE
MARTINEZ CAROLINE	0,8	DENAIN
MASOCCO PRISCILLA	0,8	DENAIN
MASOTTI OCEANE	1	SAINT SAULVE
MOHAMED MARIANNE	0,7	SAINT SAULVE
MOITY SANDRINE	1	LE QUESNOY
MOREIRA DA ROCHA AUREORE	1	DENAIN
PLANCHON FABRICE	0,6	SAINT SAULVE
PLICHON MELANIE	0,9	LOUVROIL
RENAUT FABIENNE	0,7	SAINT SAULVE
SEINGIER PAULINE	1	FOURMIES
TEIXEIRA LAURA	0,8	DENAIN
TEIXEIRA MAEVA	1	SAINT SAULVE
VIAL AMELIE	1	SAINT SAULVE
VILAIN KLEBERTE	0,8	SAINT AMAND
WADYCKI MARIE JOSE	0,6	SAINT SAULVE

La plus jeune salariée est âgée de 25 ans et la plus âgée de 62 ans.

C'est une population hétérogène par rapport à la répartition de son âge mais qui tend vers le vieillissement.

Population équipe technique de prévention

La population de l'équipe technique de prévention ci-après décrite regroupe les profils d'ingénieurs, de techniciens, d'assistante sociale, de psychologues, des CST/AST.

Au 1^{er} janvier 2024, l'équipe technique de prévention sera composée de 28 professionnels, soit 24.4 ETP.

Salarié	Fonction	ETP	Site d'affectation
RIBALS CATHERINE	ASST/AST	0,8	SAINT SAULVE
BETREMIEUX DELPHINE	ASST/AST	0,9	SAINT SAULVE
BIORDI LORENE	ASST/AST	1	SAINT SAULVE
BLEQUY ANNE-SOPHIE	ASST/AST METROLOGIE	1	SAINT SAULVE
BORNE PAULINE	TOXICOLOGUE	1	LOUVROIL
BARAS DELPHINE	ERGONOME	0,8	DENAIN
BRIQUET EMMANUELLE	CONSEILLERE/MANAGEUR QHSE	1	LOUVROIL
BUREAU TONY	ERGONOME	1	SAINT SAULVE
DI MARCANTONIO JOHANNA	ASST/AST	1	SAINT SAULVE
DROUET BEATRICE	PSYCHOLOGUE	0,2	SAINT SAULVE
DUBOIS ESTELLE	PSYCHOLOGUE	1	LOUVROIL
FIGURSKI BRUNO	TECHNICIEN HSE	1	SAINT SAULVE
GALLER CARINE	ASSISTANTE SOCIALE	1	SAINT SAULVE

GILLOT CLARA	TOXICOLOGUE	1	SAINT SAULVE
HERDHUIN VALERIE	ASST/AST	1	FOURMIES
HILAIRE JUSTINE	PSYCHOLOGUE	1	SAINT SAULVE
HUBAUT REMY	ERGONOME	1	LOUVROIL
JASPART CORALINE	ASST/AST	1	SAINT SAULVE
LAVALLEE INGRID	ASST/AST	0,8	LOUVROIL
MARCQ VALERIE	INGENIEUR HSE - CHIMISTE	0,2	LOUVROIL
MONGET FLORENT	TOXICOLOGUE	1	SAINT SAULVE
PIETTE ODILE	ASST/AST	1	LOUVROIL
POULET SYLVIE	FORMATEUR SECR MEDI	0,8	LOUVROIL
SENAVE ELODIE	TECH. ERGONOMIE METROLOGIE	0,9	SAINT SAULVE
TROUILLET LUCILLE	HSE REFERENTE AST QUALITE	1	SAINT SAULVE
SOIGNEUX VALERIE	ASST/AST	1	LOUVROIL
SETAN PATRICIA	RESP. TECH OFFRE COMPLEM	0,5	SAINT SAULVE
VILLALTA ISABELLE	ASST/AST	0,5	FOURMIES

L'équipe est hétérogène en matière d'âge.

Population équipe PDP

La population équipe Prévention de la Désinsertion Professionnelle ci-après décrite regroupe : les chargé(e)s de missions dédié(e)s au Cap emploi, un médecin, une IDEST, une AST ainsi que plusieurs agents administratifs chargés de la coordination et de la gestion de la cellule PDP de la structure.

Au 1^{er} janvier 2024, l'équipe PDP, la plus « jeune » de la structure, sera composée de 8 professionnels, soit 6 ETP.

Salarié	Fonction	ETP	Site d'affectation
BEKONO ESTELLE	MEDECIN COORDINATEUR		SAINT SAULVE
DAUVERCHAIN CYRIL	MEDECIN COLLABORATEUR		LOUVROIL
BORCA ALEXANDRE	CHARGE DE MISSION MAINTIEN	1	SAINT SAULVE
BUREAU TONY	ERGONOME		SAINT SAULVE
GALLER CARINE	ASSISTANTE SOCIALE		SAINT SAULVE
HADDADI DJAMILA	CHARGEE DE MISSION MAINTIEN	1	SAINT SAULVE
HANON VERONIQUE	AST/REFERENTE MAINTIEN EN EMPLOI	1	LOUVROIL
HERLEMONT VALERIE	INFIRMIERE EN SANTE AU TRAVAIL/REF PDP	0,4	SAINT SAULVE
HILAIRE JUSTINE	PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL		SAINT SAULVE
IMBAULT MORGANE	CHARGEE DE MISSION MAINTIEN	1	SAINT SAULVE
LESOIN LUDIVINE	ASSISTANTE CAP EMPLOI	0,4	SAINT SAULVE
SAIDANI IMENNE	ASSISTANTE CAP EMPLOI/PDP	1	SAINT SAULVE

Population services administratifs (ou transverses)

Les services administratifs (ou transverses) regroupent les effectifs de la direction, des ressources humaines, des finances, de la comptabilité et des moyens généraux, de la relation-entreprises et de la communication.

Au 1^{er} janvier 2024, la population services administratifs (ou transverses) sera composée de 16 professionnels, soit 13.8 ETP.

Salarié	Fonction	ETP	Site d'affectation
BAERT CARINE	ASSISTANTE SERVICE MEDICAL	1	SAINT SAULVE
BUCHLA SABINE	ASSISTANTE DE DIRECTION	1	SAINT SAULVE
CATRAIN VIRGINIE	ASSISTANTE EN VALORISATION MEDIAS	0,5	LOUVROIL
DELCAMPE NADEGE	COMPTABLE GENERAL	1	SAINT SAULVE
DIFFEMBACH SABINE	RESPONSABLE SERVICE MEDICAL	1	SAINT SAULVE
DUFOSSET ODILE	COORD DE SECTEUR/FORMATION	1	LOUVROIL
DUPOTY MAURANE	GESTIONNAIRE DES RELATIONS ADHERENTS	1	LOUVROIL
FLANQUART YANN	DIRECTEUR	1	SAINT SAULVE
LEMOINE SABINE	CHARGEE DES SERVICES GENERAUX	0.8	SAINT SAULVE
LEPAPE MARIE CLAUDE	ASSISTANTE DE DIRECTION	1	LOUVROIL
PILLON LAURA	ASSISTANTE EN COMMUNICATION	0,8	SAINT SAULVE
PRATE NATHALIE	ASSISTANTE RELATIONS ADHERENTS	1	SAINT SAULVE
ROUSSEL MYRIAM	RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES ET JURIDIQUE	1	SAINT SAULVE
SCULIER MELANIE	ASSISTANTE EN COMMUNICATION	0,5	SAINT SAULVE
SOBASZEK JULIE	RESPONSABLE COMMUNICATION	1	SAINT SAULVE
VANDERHOEVE ANNE	RESPONSABLE ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE	1	SAINT SAULVE

D'une manière globale, 2/3 des salariés de la structure se concentrent sur la tranche 45-55 ans.

3.2.3 Description des services opérationnels

Cf. 3.1 Déclinaison organisationnelle

3.2.4 Description des services support

Direction

- La direction dispose d'une délégation pour représenter le service auprès des instances et des adhérents
- Le directeur anime le comité de direction de l'Association composé des responsables des services « gestion médicale », « ressources humaines et juridique », « moyens généraux, finances et comptabilité », « relations-entreprises et communication » et de l'assistante de direction ;
- Supervisant et garant du bon déroulement de l'ensemble des activités, il est responsable de la mise en œuvre opérationnelle du projet de service de la structure et de sa bonne gestion ;
- Il assure des fonctions de représentation auprès des partenaires de l'Association ;
- L'assistante de direction assure la fonction de secrétariat général, s'assure du bon déroulement des instances, chargée de la communication interne et du processus d'accueil de nouveaux embauchés.

Effectif : 2 salariés (2 ETP)

Ressources humaines et juridique :

- Le service ressources humaines met en œuvre la politique liée aux ressources humaines : recrutement, rémunération, plan de formation, gestion des carrières administration du personnel... ;
- Élabore la gestion administrative du personnel (dossiers individuels, paie...) ;
- Contrôle l'application des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et aux relations de travail ;
- Sur une fonction de conseil juridique auprès de la direction et des équipes opérationnelles ;
- Organise le dialogue social et participe aux opérations de communication interne liées aux mutations de l'Association, participe à la définition des orientations stratégiques de l'Association.

Effectif : 1 (1 ETP)

Moyens généraux, finances et comptabilité :

- Le service assure la sortie des comptes dans le respect des obligations comptables et fiscales, la présentation des comptes aux instances concernées (conseil d'administration, commission de contrôle ...), l'établissement des états de gestion nécessaires au pilotage de l'Association (comptabilité analytique, consolidation et diffusion du budget annuel, contrôle de gestion...) ;
- Met en application les décisions du conseil d'administration en termes de politique de cotisation et de facturation ;
- Élabore avec la direction et les responsables concernés des budgets respectifs et met en place des indicateurs de gestion et d'activité ;
- Assure la bonne adéquation des moyens (matériels, infrastructurels techniques, logistiques...) aux besoins de l'Association ;
- Élabore, met à disposition et diffuse des indicateurs de gestion et d'activité en formulant des conseils tant auprès de la direction qu'auprès des opérationnels.

Effectif : 5 (4.8 ETP)

Gestion médicale

- Le service est chargé de superviser, d'animer et de coordonner le secteur médical du SPSTi et des activités, des actions qui s'y rattachent : consultations, traitements demandes, archives médicales... ;
- Encadre les personnels rattachés à son domaine d'activité : intégration, organisation du travail, sectorisation, entretiens individuels professionnels, animation collective... ;
- Est garant du bon fonctionnement de l'activité et de la qualité du service, de l'adéquation entre la charge de travail et des ressources, de la planification et de la régulation liée au service ;
- Assure un appui technique et un rôle d'animation, de coordination auprès des équipes et des professionnels du secteur médical ;
- Assiste la direction sur les prévisions à court terme liées au secteur médical et formule des propositions sur les stratégies à moyen ou long terme (gestion des secteurs, attribution des entreprises), propose les axes d'amélioration adéquats et mène des projets, réflexions visant l'amélioration des prestations proposées par le secteur médical.

Effectif : 3

Relation-entreprises et communication

- Propose et met en œuvre la politique de communication ainsi que le plan de communication externe afin d'assurer la promotion de l'identité, de l'image de marque, de la notoriété de l'Association et des missions du Service de Prévention et de Santé au Travail auprès de ses publics (entreprises-adhérentes et leurs salariés) et de ses partenaires ;
- Est chargée de l'accueil, de la prise en charge des demandes formulées par les entreprises ainsi que les adhésions de nouvelles entreprises ;
- Organise et met en œuvre les actions de communication, des opérations destinées à développer et promouvoir le Service et ses offres de services ;
- Garant de la charte graphique de la structure, elle est chargée de concevoir, de gérer, de développer des supports adéquats et de conseiller la direction et les opérationnels sur son champ de compétence.

Effectif : 4 (2.8 ETP)

Systèmes d'information

- En lien avec la direction de la structure, chargé de la politique et des orientations liées aux systèmes d'information de l'Association dans leur ensemble ;
- Est chargé de fournir à un utilisateur de la structure l'environnement de travail des outils informatiques, télématique, téléphoniques opérationnels et adaptés à leurs besoins ;
- Est garant de la sécurité des données informatiques qui transitent au sein de la structure ;
- Est le garant du bon fonctionnement des postes de travail informatiques, des logiciels et des périphériques du parc informatique, du réseau et des serveurs ;
- Assure une fonction de conseil auprès de la direction et des opérationnels sur les développements nécessaires, les investissements, et les bons usages liés aux systèmes d'information.

Effectif (externalisé) : 2 prestataires in situ, 0,7ETP
un directeur des systèmes d'information à temps partagé (0,2 ETP)
un technicien informatique de niveau 1 et 2 (0,5 ETP)

Qualité/Certification :

- Dans de cadre de l'élaboration de la politique qualité ISO 9001(mis en place depuis 2015) mais également de la démarche de certification qui s'impose désormais aux SPSTi, un référent qualité a en charge la mise en œuvre et la coordination desdites politiques d'amélioration continue au sein de la structure ;
- Placée dans une position transversale vis-à-vis des fonctions de l'entreprise, est garant de l'appropriation par l'ensemble des acteurs de l'entreprise de l'importance des démarches d'amélioration continue et de l'utilisation de méthodes de travail ;
- Assure un rôle de régulation, d'animation, de conseil et d'appui en matière de démarche d'amélioration continue auprès de la direction, des acteurs internes en charge de la qualité (PAC, revue de direction, audits...).

Effectif : 1 salariée (un référent qualité), 0,3 ETP
+ des pilotes internes en charge de processus
+ des personnels assurant ponctuellement des fonctions d'auditeurs qualité interne

3.2.5 Formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, la structure, en sa qualité d'employeur, a plusieurs obligations à l'égard de la branche et des salariés qu'elle emploie, notamment : participation au financement de la formation, adaptation du salarié à l'évolution de son emploi, entretien professionnel bisannuel.

Conformément à la réglementation sur la formation professionnelle, l'ASTAV verse une contribution légale obligatoire. Au niveau de la branche, une contribution conventionnelle à hauteur de 0,35% de la masse salariale est également versée par l'ASTAV. Elle permet de solliciter des subventions pour des axes de formation identifiés comme prioritaires par la branche professionnelle.

La politique de formation de la structure vise à s'assurer du développement des compétences, de l'adaptation aux évolutions et de l'accès à la formation de l'ensemble de ses salariés.

L'adaptation permanente du salarié à son poste de travail et, le développement des compétences des salariés est formalisé par un plan de développement des compétences qui concentre les actions de formation, les bilans de compétences, notamment.

Le plan de formation 2022 est précisé en annexe 14. Il sera adapté au nouveau périmètre de la structure à compter de 2024.

Ce plan est présenté chaque année pour consultation aux représentants du personnel.

En outre, la structure porte une attention particulière afin que les professionnels de santé soumis au dispositif de Développement Professionnel Continu (DPC) puissent être en conformité avec la législation en vigueur. En particulier en privilégiant des formations collectives et intra-entreprise quand cela est possible.

Conformément à la législation, la structure procède tous les deux ans à l'entretien professionnel des salariés. Cet entretien est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent y contribuer.

En alternance, les salariés expriment annuellement leur(s) souhait(s) de formation au travers de fiches de vœux formulées. Les besoins émis lors des entretiens et les vœux exprimés sont étudiés annuellement par une commission formation, composée de salariés et de membres de la direction.

Tous les six ans, l'entretien professionnel de l'ASTAV fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, permettant de vérifier notamment que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des six dernières années.

Pour la période 2024-2028, la structure s'engage à maintenir cette dynamique à l'égard de la formation professionnelle.

Les orientations pour cette période viseront notamment les objectifs suivants :

- L'appropriation et le renforcement des compétences des salariés au nouvel outil-métier Padoa et ses déclinaisons ;
- Une formation spécifique à l'amélioration continue et particulièrement à la certification des SPSTi et de ses impératifs ;
- La montée en qualification des infirmiers diplômés d'état à la spécialisation d'IDEST ;
- La formation des médecins collaborateurs, médecins PAE, IDEST et des AST-CST susceptibles de venir intégrer notre structure ;
- La réalisation des parcours de formation individualisés dans le cadre du Développement Professionnel Continu (DPC) des professionnels de santé de la structure (médecins du travail et infirmiers) ;
- Le développement des compétences aux techniques professionnelles pour les salariés « non-professionnels de santé » : auxiliaires, IPRP, assistantes santé travail, fonctions support et administratives... ;
- Le maintien et l'actualisation des connaissances en matière de droit du travail et de jurisprudence pour les professionnels de santé, les auxiliaires et les IPRP ;
- Le renforcement des acquis en matière de Qualité et de certification (ensemble du personnel), de communication (AST) et de gestions des relations interpersonnelles (Médecins, IDEST, AST, auxiliaires, relations adhérents) ;
- Le maintien des connaissances et la sensibilisation à la prévention et à la sécurité : SST, incendie-évacuation, QHSE.

3.3 Relations adhérents et communication

3.3.1 Professionnalisation de la communication avec un service entièrement dédié

En 2021, la création du pôle relations adhérents avait posé les jalons d'une communication renforcée permettant de professionnaliser nos relations avec les adhérents. Cette dernière était assurée par sa responsable, mais également par l'ensemble des AST qui assuraient la promotion et la présentation de l'offre de service, par de nombreux canaux (création de documents, présentation aux nouveaux adhérents de l'offre de service, tournage de vidéos...).

En septembre 2023, la création d'un service entièrement dédié « communication et relations entreprises » permet de poursuivre les efforts engagés et de remplir haut la main ces objectifs :

- Informer et sensibiliser par la communication nos entreprises-adhérentes, leurs acteurs, leurs salariés ;
- Promouvoir la prévention et la santé au travail et, accessoirement la prévention au sens large ;
- Valoriser nos actions, nos missions, nos métiers, notre SPSTi, les politiques en faveur de la prévention et de la santé au travail ;
- Déconstruire l'image de la « Médecine du Travail » et les représentations négatives à son endroit ;
- Être plus présent / plus visible : se positionner comme un acteur incontournable de la prévention et de la santé au travail ;
- Tenir informé le plus rapidement possible les adhérents de toutes les évolutions législatives ;
- Proposer systématiquement une présentation de l'offre de services ;
- Se montrer à l'écoute et au plus proche de nos adhérents ;
- Proposer du contenu moderne, attractif ;
- Diffuser des messages limpides, clairs (vulgarisation) sans perdre de sa technicité, pour rendre la prévention accessible.

Reposant sur des principes de fonctionnement multicanaux, la politique de promotion et de communication de la structure est étroitement liée à la politique liée à la relation auprès des adhérents et de leurs salariés ainsi que la politique de qualité-certification.

3.3.2 Nouveau logiciel métier avec un nouvel espace adhérent et un espace salarié

Depuis le 20/06/2023, l'ASTAV a changé de logiciel-métier en passant à **Padoa**. Un nouveau portail est proposé aux adhérents employeurs, et un portail salarié est désormais accessible.

- *L'espace employeur*
 - Accessibilité et ergonomie : une interface ergonomique, intuitive. Un parcours d'adhésion et de déclaration en ligne, avec la possibilité de passer la main à un autre utilisateur selon l'étape du parcours ;
 - Un espace adhérent plus complet : reprise des informations de l'entreprise, mise à jour en temps réel de l'effectif, doublons détectés et signalés, informations liées aux moyens de paiement... ;
 - Un espace sécurisé : une connexion à l'espace adhérent via le site internet sans gestion de mot de passe, des notifications qui signalent l'envoi de documents, un logiciel certifié hébergeur de données de santé et ISO 27001 pour la sécurité des données ;
 - Des démarches simplifiées : la déclaration d'effectif, l'affectation des risques et des suivis médicaux pour les salariés simplifiés, une gestion de droits d'utilisateurs selon différents profils ;
 - Un espace plus pratique : reprise automatique des informations inscrites dans la DPAE, gestion automatique des demandes de RDV pour les visites initiales et périodiques, accompagnement avec centre d'aide, FAQ...
 - Une analyse quantitative de l'entreprise : avec la génération de données statistiques et de tableaux de bord généraux sur l'effectif.

- *L'espace salarié*

Parallèlement à l'espace employeur, l'outil-métier Padoa permet la mise à disposition des salariés d'un espace personnel, facile d'utilisation, sécurisé et confidentiel, où ils peuvent désormais retrouver l'ensemble des informations liées à la santé au travail. Cet espace salarié concentre :

- Les prochaines visites médicales : dates, horaires, professionnels de santé... ;
- Les visites passées : recommandations, résultats d'examens, prescriptions / orientations, attestations de suivi / avis d'aptitude ;
- Des documents téléversés ;
- Leur profil : récapitulatif des emplois, informations administratives, coordonnées du SPSTi.

Une campagne de communication externe a été mise en place progressivement quelques mois avant le déploiement. Des ateliers et des webinaires sont proposés régulièrement post-déploiement afin d'accompagner au mieux l'adhérent dans la démarche.

→ Dès avril 2024, la structure Hainaut disposera des modalités liées au nouvel outil-métier.

3.3.3 Développement de la communication digitale

- *Newsletters pour les employeurs*

Depuis 2021, l'outil Brevo est utilisé afin de communiquer de manière numérique auprès de l'ensemble de nos entreprises-adhérentes sur les sujets de prévention et de santé travail et plus largement de l'actualité du SPSTi. Il s'agit d'un canal dynamique et très efficace : 40% de taux d'ouverture (lecture) moyen à chacune des envois auprès de nos 6 400 adhérents.

- *Refonte du site internet*

En 2021, l'ergonomie et le design du site internet ont été entièrement repensés : accès aux informations simplifié (accès côté *employeur* et côté *salarié*), agenda en ligne et à jour avec les événements proposés, actualités et base documentaire avec accès à nos plaquettes de prévention et documents utiles imprimables.

- *Animation des réseaux sociaux*

Animation d'une page LinkedIn (cibles : entreprises, partenaires, salariés) et création en 2021 d'une page Facebook (cible : salariés). L'objectif est de publier une fois par semaine au minimum sur différents sujets : prévention, actualités en santé travail, événements à venir et passés, journées nationales et internationales... Des visuels animés et chartés sont créés également spécialement pour le social media.

- *Création de capsules vidéo*

Afin de véhiculer l'information de façon plus ludique et plaisante, la structure et ses professionnels travaillent de concert afin de concevoir des vidéos courtes. A la série de vidéos de présentation des différents de nos professionnels, du fonctionnement du Service ou d'informations utiles (notamment lors de la période de pandémie où la communication à distance était indispensable) ont succédé des vidéos explicatives sur des sujets plus techniques en prévention (Fiche de Données de Sécurité, TMS...). Ces éléments sont accessibles sur notre site, nos réseaux sociaux, notre chaîne YouTube dédiée et constituent souvent des outils très appréciés des entreprises et des salariés.

- *Déploiement d'un logiciel de signature électronique*

Depuis 2022, le logiciel de signature électronique « LetSignIt » a été déployé, afin de proposer aux salariés des signatures harmonisées avec des banderoles cliquables, renvoyant sur nos événements notamment.

3.3.4 Poursuite de la communication éditoriale

- *Le journal des adhérents ASTAV*

Publié trois fois par an, envoyé à 7 200 exemplaires auprès de toutes les entreprises du territoire et à nos partenaires (en même temps que le magazine Entreprise et Santé), il permet à nos adhérents d'être informés sur les sujets d'actualité santé travail, actualités réglementaires, de bénéficier de conseils, de suivre la vie de notre Association. A chaque numéro, un dossier spécial aborde en profondeur sur un sujet de présentation santé au travail. Ce magazine qui dispose d'un rubricage spécifique valorise également les bonnes pratiques et les témoignages d'entreprises, il renvoie à des sources, des liens utiles. Enfin, il informe de la vie de l'Association (rappel : les adhérents sont membres de l'association).

La commission de rédacteurs est composée de deux médecins du travail, deux IPRP, trois fonctions support et du directeur. Un comité de relecture valide le contenu.

- *Magazine Entreprise et Santé*

L'ASTAV participe, avec plusieurs Services de Prévention et de Santé au Travail dans les Hauts-de-France, à l'élaboration du magazine Entreprise & Santé, par la rédaction d'articles qui présentent les actions réalisées par nos équipes auprès des entreprises.

Il s'agit d'un magazine trimestriel, adressé directement par voie postale auprès de 91 000 entreprises, essentiellement des TPE et des PME. Entreprise & Santé s'adresse aux salariés et aux employeurs de tout secteur d'activité.

- *Refonte des plaquettes de prévention et de l'ensemble des supports de communication*

De nouvelles plaquettes et supports de communication ont été recréés en cohérence avec la nouvelle charte graphique. Parallèlement, un tout nouveau diaporama interactif et explicatif de notre offre de service a été conçu, déployé sur des ordinateurs tablettes, plus intuitifs pour la présentation dans les entreprises.

3.3.5 Communication événementielle

- *Organisation et animation d'ateliers d'information et de prévention*

Nous avons l'ambition d'être au plus près de nos adhérents et de les informer au mieux de notre offre de service et des sujets en prévention. En complément des visites « nouveaux adhérents », de l'accompagnement hotline (depuis 2018), des diverses interventions sur le terrain, nous organisons des ateliers de prévention en présentiel dans nos locaux ou via des webinaires.

Nous avons professionnalisé l'organisation de ces événements, de l'inscription à l'accueil, en passant par le lien opéré avec les intervenants / animateurs et les enquêtes de satisfaction.

3.3.6 A venir / projets

- *Création et déploiement d'une nouvelle identité visuelle*

Le projet de fusion avec STSA conduira à une nouvelle dénomination avec une identité visuelle propre. Une nouvelle charte graphique, de nouveaux supports de communication, un nouveau site internet seront à construire avec comme objectif principal : *la modernisation de l'image de la Santé au Travail, de notre Service et son ADN : « proximité-agilité-innovation »*.

Ce travail s'appuiera en amont sur un travail introspectif, avec l'ensemble de nos personnels, avec pour volonté que nos compétences, nos valeurs, notre vocation soient identifiées, identifiables pour les années à venir et dans le contexte, l'esprit de la loi du 2 août 2021.

- *Modernisation et professionnalisation de nos formats et contenus*

En 2021, la création d'un jeu de plateau sur les risques chimiques a impulsé une démarche de création de supports ludiques (jeux de cartes sur les addictions, alcool, sommeil, quiz divers, jeu sur l'alimentation...).

Nous souhaitons poursuivre cette démarche, en développant notamment un partenariat avec une structure locale de renommée mondiale : l'école RUBIKA spécialisée en design, jeux vidéo et cinéma d'animation. Objectif : développer nos liens avec les jeunes talents de cette école, mettre en avant le dynamisme de notre territoire et, évidemment, de proposer une approche nouvelle, ludique de la prévention et de la santé au travail, particulièrement auprès des jeunes générations (apprentis,

intérimaires, nouveaux jeunes embauchés...). Pourraient être explorés : la création de vidéos sous forme d'animation, les serious-game, la réalité augmentée...

- *Newsletters pour les salariés*

Si ce moyen de communication a fait preuve de sa (grande) efficacité auprès des entreprises, des démarches sont entreprises depuis 2020 afin de disposer de sources fiables afin de communiquer plus directement de manière collective auprès des salariés.

Au-delà d'une base de données actualisée, nos outils de requêtage nous permettront demain de cibler plus efficacement des salariés en particulier.

- *Développement de notre démarche partenariale*

Enfin, nous devons nous ancrer à l'avenir dans une démarche partenariale plus accrue avec des acteurs clés : DREETS, hôpitaux (ELSAN), CARSAT, CCI... et communiquer à nos adhérents et leurs salariés sur ces actions partenariales.

3.4 Locaux et équipements

Actuellement

3.4.1 Sites de Valenciennes (Saint Saulve)

Localisation 1, avenue de l'Europe 59880 SAINT SAULVE.

Le site de Valenciennes (Saint-Saulve) est constitué de deux bâtiments : le centre Europe et le Centre le Rôleur

Situé à proximité immédiate du centre de Valenciennes, le site qui s'étend sur 1,2 hectare est proche des voies de circulation principales (A2 et contournement périphérique de Valenciennes à proximité) mais également des transports en commun.

- **Bâtiment Europe**

Le bâtiment Europe regroupe le siège social (à l'étage) et le centre médical Europe (au rez-de-chaussée)

Livré en mars 2013, ce bâtiment récent est moderne et fonctionnel.

Il dispose d'un grand parking privé.



A l'étage du bâtiment Europe, sont localisés :

- Les fonctions supports de la structure : *direction, secrétariat général, service administratif et financier, ressources humaines, communication et relations entreprises, service systèmes d'information, service gestion médicale...*
- Les services opérationnels qui généralement ne reçoivent pas de public : *services techniques de prévention, pôle prévention de la désinsertion professionnelle, pôle assistant santé travail...*

Le rez-de-chaussée comporte l'accueil (central et standard) et des cabinets médicaux.

Construit sur deux niveaux, le centre Europe est composé des éléments suivants :

L'étage, sur une superficie de 1200 m², comporte :

- 4 salles de réunion, équipées d'écrans interactifs et mobiles
- 1 salle de repas/détente
- 5 espaces de stockage ou de rangement
- 1 salle protégée (serveur)
- 1 bureau de consultation

- 1 laboratoire (toxicologie)
- 8 bureaux « services transverses » : comptabilité, RH, SI, communication, direction....
- 22 bureaux « services opérationnels » QHSE, risques chimiques, ergonomie, PDP, métrologie, psychologie du travail, AST, gestion médicale...

Le rez-de-chaussée, sur une superficie de 1200 m², comporte :

- 16 cabinets médicaux (de 10 à 30 m²),
 - 13 secrétariats de biométrie
 - 6 zones d'attente
 - 5 salles d'examens complémentaires
 - 5 cabines audiométriques
 - 2 salles d'archives-tampon des dossiers médicaux
 - 1 banque d'accueil...
- Centre médical le Rôleur

Joutant le bâtiment Europe, le centre médical le Rôleur est un bâtiment récent (livré en 2016) moderne et fonctionnel.

Disposant d'un parking privé et construit en rez-de-chaussée sur une surface de 280 m², le centre le Rôleur regroupe deux Equipes Locales Santé Travail



Pour ce faire, il est composé des éléments suivants :

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------------|
| - 1 espace d'attente | - 1 salle d'examens complémentaires |
| - 4 cabinets médicaux | - 1 cabine audiométrique |
| - 2 secrétariats de biométrie | - 1 salle de repas/détente |

3.4.2 Sites de Saint-Amand-les-Eaux

Le site de Saint-Amand-les-Eaux est constitué de deux centres : le centre Saint-Amand1 et le centre Saint-Amand2

Les deux centres sont situés en plein centre de la ville de Saint-Amand-les-Eaux.

Ne répondant plus aux standards d'accueil, de modernité, de fonctionnalité et d'accessibilité que la structure propose depuis l'arrivée des nouveaux bâtiments, les centres Saint-Amand1 et 2 seront regroupés et remplacés par un nouveau centre dont la livraison est prévue l'été 2024.

- Centre Saint-Amand1

Situé 45, rue d'Orchies, le centre médical Saint Amand1 comporte trois cabinets médicaux.

Composé de deux appartements réunis en rez-de-chaussée sur une surface de 120 m², il regroupe plusieurs professionnels de santé et spécialistes techniques de la prévention en entreprise.



Pour ce faire, il est composé des éléments suivants :

- | | |
|----------------------------|-------------------------------------|
| - 1 salle d'attente | - 1 salle d'examens complémentaires |
| - 3 cabinets médicaux | - 1 cabine audiométrique |
| - 3 secrétariats biométrie | - 1 salle de repas/détente |

- Centre Saint-Amand2

Situé 74, rue de Valenciennes, le centre médical Saint-Amand2 comporte 2 cabinets médicaux.

Loué depuis 2021 en attente du futur centre, il accueille sur une surface 71 m² une Equipe Locale Santé Travail.

Situé en centre-ville, le centre construit en rez-de-chaussée est composé des éléments suivants :

- 1 salle d'attente
- 2 cabinets médicaux
- 1 secrétariat biométrie
- 1 salle de repas/détente



3.4.3 Site de Denain

Localisation 16, boulevard Charles de Gaulle 59220 Denain.

Livré en 2012, le centre de Denain est le premier équipement lié au plan de modernisation des bâtiments de la structure.

Situé dans un quartier ayant fait l'objet d'une profonde rénovation urbaine, c'est une structure récente, moderne et fonctionnelle.

Il est situé à proximité des voies de circulation principales (centre-proche et A2 à proximité) et des transports en commun.



Construit en rez-de-chaussée sur une surface de 380m², le centre est composé des éléments suivants :

- | | |
|-------------------------------|------------------------------------|
| - 1 banque d'accueil | - 1 salle d'examen complémentaires |
| - 1 salle d'attente | - 1 cabine audiométrique |
| - 5 cabinets médicaux | - 1 salle de réunion |
| - 5 secrétariats de biométrie | - 1 salle d'archives |
| - 1 salle détente/repas | |

A venir

La fusion-absorption prévue entre les Services du Hainaut est portée par l'ASTAV.

De ce fait, les sites de STSA intégreront le périmètre ainsi que le parc immobilier et d'équipements à compter de janvier 2024.

3.4.5 Site de Fourmies

Localisation : 2, rue Louis Braille – 59610 Fourmies

Situé en centre-ville, ce centre d'une superficie de 584m² est composé des éléments suivants :

- 1 banque d'accueil et 3 salles d'attente
- 2 cabinets médicaux
- 2 cabinets IDEST
- 2 bureaux de secrétariats
- 1 bureau IPRP
- 1 salle d'archive
- 1 cabine audiométrique
- 1 salle de réunion
- 1 salle repas/détente



3.4.6 Site de Le Quesnoy

Localisation : 7, rue de Strasbourg – 59530 Le Quesnoy

Situé en centre-ville, ce centre d'une superficie de 90m²

Il peut accueillir 4 personnels maximum

Ce centre est composé des éléments suivants :

- 1 banque d'accueil et salle d'attente
- 2 cabinets médicaux
- 1 cabine audiométrique et biométrie
- 1 salle repas/détente



3.4.7 Site de Louvroil

Localisation 24, rue Romain Duchateau – 59720 Louvroil

Siège de STSA jusque 2023, le bâtiment de rez-de-chaussée-surface de 788m² est implanté sur un terrain de 4 590m²,

Excentré, situé en périphérie immédiate de Maubeuge, dans une zone sans issue, le centre dispose d'un parking privé.

Pouvant accueillir jusqu'à 29 personnels, le centre regroupe des cabinets médicaux et des bureaux dédiés aux IPRP.



Le centre de Louvroil est composé des éléments suivants :

- 1 banque d'accueil
- 1 salle d'attente
- 9 cabinets médicaux
- 4 secrétariats de biométrie
- 1 salle d'examen complémentaires
- 1 salle de repas
- 2 cabines audiométriques
- 5 bureaux IPRP/AST/Polyvalent
- 2 salles de réunion, dont une grande
- 1 salle d'archive
- 4 bureaux administratifs

Zoom sur les sites Sambre-Avesnois

Un plan de modernisation d'ampleur des sites de Sambre-Avesnois va être engagé à compter de 2024, avec pour objectif de disposer d'équipements récents, fonctionnels, facilement accessibles.

En matière de maillage territorial et souhaitant garantir la proximité, les sites seront dans tous les cas distants de 30 minutes au maximum (20 minutes dans l'idéal) des entreprises, de leurs salariés.

Dans la poursuite de la politique immobilière engagée sur le valenciennois depuis 2012, il s'agit d'un chantier majeur et structurant qui s'établira sur plusieurs années.

3.4.8 Nouveau site de Saint Amand les Eaux

Localisation 16, rue Angèle Lecat 59230 Saint-Amand-les-Eaux.

Livré en juin 2024, ce nouveau centre d'une surface de plus de 800 m² disposera d'un parking privé.

Implanté sur un terrain de 7000 m² Il regroupera les centres actuels Saint-Amand1 et 2 et pourra accueillir jusqu'à 5 Equipes Locales Santé-Travail.

Le déménagement est prévu pour l'été 2024



Ce centre de dernière génération sera composé des éléments suivants :

- 1 banque d'accueil
- 1 salle d'attente
- 10 cabinets médicaux
- 5 secrétariats de biométrie
- 1 salle d'examen complémentaires
- 2 bureaux de consultation non-médicale
- 2 cabines audiométriques
- 1 open-space IPRP
- 1 salle de réunion
- 1 salle d'archives
- 1 salle de repas

3.5 Archivage des dossiers médicaux⁷

La gestion de l'archivage des dossiers médicaux s'organise de la façon suivante :

- 1) Les auxiliaires médicales se relaient à tour de rôle pour assurer l'archivage des dossiers médicaux papiers et procèdent au classement selon des modalités précises et sont garantes de celles-ci.
- 2) Les dossiers médicaux sont saisis et encodés dans un fichier Excel (TEAMS, « groupe archives ») accessible à un nombre limité d'auxiliaires.

3.5.1 Conditions matérielles d'archivage

Pour les dossiers médicaux « inactifs » (dont les salariés ne sont plus « actifs » depuis 5 ans), la structure dispose d'un bâtiment chauffé et sécurisé à Prouvy/Rouvignies.

Les autres dossiers sont conservés au sein des centres médicaux ou au sein de l'entreprise où sont suivis les salariés.

Tous les locaux dédiés au stockage sont inaccessibles au public ou au personnel non-autorisé et ils sont adaptés aux conditions de stockage.

3.5.2 Modalités d'archivage

Périodicité de l'archivage

Au premier trimestre de chaque année civile, à l'occasion de la mise à jour annuelle des effectifs, après réception des listes nominatives des employeurs, il est procédé à un pré-archivage des dossiers dans chaque centre.

Les dossiers des salariés inactifs jusqu'à 5 années sont conservés dans les centres médicaux.

Les dossiers inactifs au-delà de 5 ans sont classés par année de naissance et par ordre alphabétique puis transmis au centre Europe de Saint-Saulve.

Les dossiers des entreprises radiées, liquidées, ou les dossiers des salariés partant en retraite ou en inaptitude définitive sont traités de la même façon.

Procédures et critères

Le système d'archivage est désormais informatisé, classé, standardisé :

- Réalisation de l'inventaire informatisé des dossiers à archiver et des dossiers existants : tri physique, saisie informatique dossier par dossier des éléments d'enregistrement choisis ;
- Création d'un numéro d'ordre et d'un repérage permettant de localiser l'emplacement au sein du lieu de stockage ;
- Cette base de données constitue « le fond d'archives ». Elle est interrogée pour rechercher un dossier et son emplacement ;

⁷ Remarque importante concernant l'archivage

La structure fait l'objet d'une fusion entre les Services de Maubeuge (STSA) et de Valenciennes (ASTAV).

La description de l'archivage correspond à celle de la structure porteuse lors de l'écriture de ce présent document.

Dans le cadre de la fusion, une programmation conduit à accompagner le changement, à tendre à une harmonisation des pratiques, à mettre à jour ces dernières. Ainsi, un groupe de travail abordera spécifiquement le sujet des archives.

Au regard de cette méthodologie qui repose sur une approche collective et concertée, il est impossible au moment de l'écriture de ce présent document de présumer de l'issue de ces groupes, et donc des modes d'organisation et de fonctionnement à venir.

En outre, le sujet des archives devait faire et fera l'objet d'une transformation plus large visant la dématérialisation des dossiers médicaux (et leur annexes) actifs et le regroupement de l'ensemble des archives « inactives » au sein d'un seul et même lieu adapté et sécurisé.

- Le rangement physique des dossiers s'effectue dans des boîtes type archivage (25/30 dossiers environ) disposées sur des étagères ;
- Organisation de la sortie des dossiers médicaux pour consultation : une demande de consultation de dossier est transmise dans la « bannette archives » située dans le local du centre Europe (en cas d'urgence, la demande est faite par mail notamment pour les demandes provenant d'un salarié ou demande d'avis du médecin conseil) ;
- Lorsqu'un dossier est demandé, on recherche la boîte d'où on extrait le dossier ; lors de sa transmission, le dossier est enregistré comme « dossier sorti » avec la date et le destinataire ;
- Lors de son retour, le dossier est replacé dans sa boîte initiale, la date de sortie est retirée et, il est mentionné dans le commentaire le retour du dossier rendu par quel médecin et pour quel motif le dossier avait été emprunté.

Les demandes de recherches de dossiers sont transmises aux auxiliaires qui font partie du groupe archives.

Elles effectuent le reclassement des dossiers en retour de consultation.

Les dossiers archivés sont inventoriés de manière informatisée (déclaration auprès de la CNIL).

Toutes les démarches de classement liées aux dossiers médicaux répondent de manière stricte aux exigences du RGPD.

Destruction des dossiers archivés

Respectant un protocole strict de destruction, les dossiers sont détruits au-delà de 50 années après exposition.

Confidentialité

Tous les locaux d'archives sont en permanence fermés à clés.

Ils sont inaccessibles au public ou au personnel non-autorisé. Les intervenants sont soumis au secret professionnel.

3.5.3 Procédure d'archivage

Archivage

Les dossiers arrivent des différents centres vers le centre Europe de Saint-Saulve.

La procédure est la suivante :

L'auxiliaire enregistre les différents éléments du dossier à archiver dans le fichier Excel archivage où un numéro lui est attribué :

Ci-dessous les différentes rubriques à compléter dans le fichier Excel :

- Nom (de jeune fille pour les femmes) / Prénom / Date de naissance
- Code adhérent (facultatif)
- Date d'archivage (automatique)
- Référence de l'archivage
- Date de sortie du dossier (en cas de consultation ou de salarié à nouveau actif)
- Demandeur autorisé
- Commentaires

Le dossier médical papier est ensuite rangé dans une boîte à archive numérotée et stockée sur des rayonnages dans une salle « tampon » au centre Europe avant d'être transférée vers le bâtiment sécurisé de Prouvy/Rouvignies.

Consultation

Les dossiers archivés peuvent être demandés pour consultation ou pour « réactivation » (salarié qui redevient « actif ») :

Exemple de demande de consultation :

- Un avis sur dossier médical est demandé par le Médecin Inspecteur du travail pour une déclaration de MP.
- Le dossier est recherché dans TEAMS (groupe archives), la date de sortie est renseignée ainsi que le nom du demandeur autorisé, les éventuelles observations avant transmission au demandeur.
- Au retour du dossier, il est replacé dans son archivage d'origine et les informations (date de sortie, demandeur...) sont effacées.

Réactivation :

La demande est faite grâce à la fiche « transfert de dossier médical DMST » sur le progiciel PADOA, signée par le médecin et le salarié...

Le(s) dossier(s) correspondant(s) est recherché.

Sur le fichier Excel il est spécifié que le dossier est sorti et qui en a fait la demande. Il fera l'objet d'un nouvel archivage si nécessaire.

3.5.4 Projet d'amélioration lié à l'archivage des dossiers médicaux

- Regroupement de l'ensemble des archives « inactives »

Le stockage physique des archives est un sujet récurrent de préoccupation.

Les archives s'accroissent années après années. L'espace dédié nécessaire est de plus en plus important. La fusion des deux services va accentuer le problème.

Aussi, il est envisagé pour 2026 au plus tard, le regroupement de l'ensemble des archives inactives de la structure au sein d'un seul et même lieu, sécurisé, dont l'accès sera réservé aux seuls personnels habilités.

Par document inactif, il est entendu les dossiers médicaux dont la surveillance est suspendue depuis 5 ans et ce, par défaut, 50 ans après exposition.

- Dématérialisation de l'ensemble des dossiers « actifs »

Parallèlement au projet de regroupement des archives inactives au sein d'un même lieu, la structure ambitionne la numérisation de la totalité des dossiers médicaux « actifs », dont toutes les pièces complémentaires à chacun des dossiers.

Par document actif, il est entendu les dossiers en cours de suivi par nos services ou ceux dont la surveillance est suspendue depuis 5 ans.

Si les outils utilisés depuis 2018 permettent la numérisation automatique du dossier médical, il n'est pas possible pour l'heure d'accéder à l'ensemble des pièces d'un dossier (compte-rendu radios, de scanner, par exemple) à partir d'un accès informatique.

L'objectif est donc de numériser l'intégralité des dossiers actifs et toutes les pièces qui s'y réfèrent.

Ce projet dont la mise en place est prévue pour 2026 doit permettre :

- La suppression du système de stockage des dossiers papier, insuffisamment sécurisé, et dont l'accès n'est pas tracé ;
- La mise en place d'un accès sécurisé, tracé, réservé aux personnes habilitées, sans risque de perte de données ;
- La facilitation, à terme, des transferts de dossiers, dans le respect du cadre réglementaire, et dans un environnement totalement sécurisé entre les organismes agréés.

La consultation des dossiers médicaux numérisés s'effectuera depuis un SAE sécurisé (Système d'Archivage Electronique) certifié HDS.

La mise en place du nouvel outil-métier (PADOA) à l'échelle de l'ensemble des sites du Hainaut en 2024 constituera la base de ce projet.

Cette disposition permettra de réduire progressivement (50 ans) le stockage physique des archives.

3.6 Traitement de l'information / logiciel métier

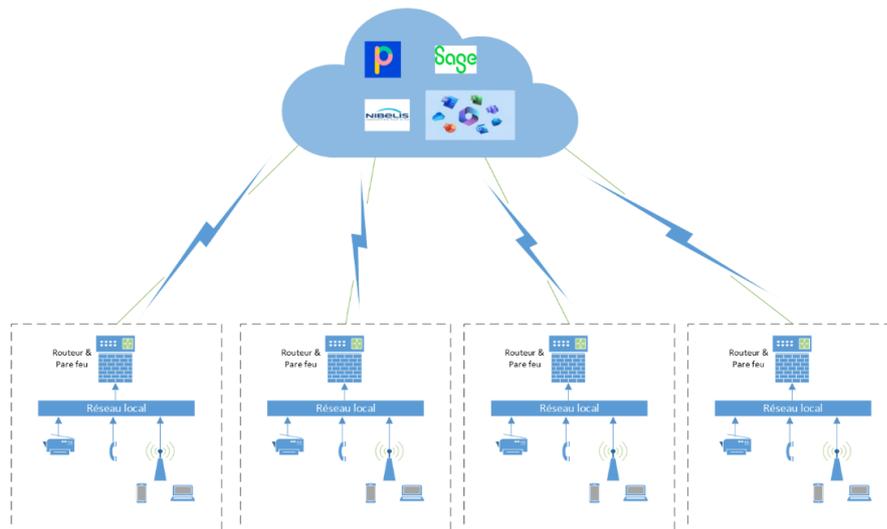
3.6.1 Architecture informatique

Depuis 2022, l'infrastructure informatique de la structure a été simplifiée pour gagner en efficacité, en sécurité mais aussi pour permettre une adaptation de nos systèmes d'informations aux exigences nouvelles issues de la loi santé-travail.

Ainsi, les équipements réseaux ont été renouvelés par des équipements Cisco Meraki et les applications sont passées en mode SaaS (Software As A Service).

En outre, il n'y a plus d'applications hébergées au sein de la structure.

L'architecture d'ensemble est la suivante :



Chaque site est équipé d'un routeur/pare-feu Meraki MX, de switch de distribution Meraki MS et de bornes wifi Meraki MR.

Les équipements sont dimensionnés en fonction du nombre de collaborateurs par site.

L'ensemble est administré et supervisé par le Dashboard Meraki, les mises à jour de sécurité sont déployées en temps réel par le constructeur.

3.6.2 Organisation des systèmes d'information

L'organisation du traitement de l'information de l'ASTAV est illustrée par les éléments suivants :

Matériels :

- Ordinateur portable pour chaque collaborateur avec station d'accueil, écrans, clavier, souris
- Téléphones portables pour 70 % des collaborateurs
- Imprimantes multifonction réseau laser

Logiciels :

- ERP métier : Padoa⁸
- Téléconsultation (intégrée et doublement cryptée) via Padoa
- SI Finance : Sage
- SIRH : Nibelis.
- Suite Office 365 (Word, Excel, Powerpoint...)
- Collaboration avec Microsoft Teams.
- One drive pour les documents individuels.
- Messagerie Exchange Online, client de messagerie Outlook.
- Accès à internet fibre 1 Go par site avec pare-feu et anti-virus.

⁸ Opérationnel pour le secteur du Valenciennois depuis juin 2023. Sera opérationnel pour le secteur de Sambre-Avesnois en avril 2024.

Ainsi établie, l'organisation permet à chaque collaborateur de la structure de travailler partout (au sein des sites de la structure, en entreprise, en télétravail...), en accédant à ses applicatifs-métier et ce, de manière hautement sécurisée, par le biais d'une double clé de sécurité.

Engagée depuis juin 2023, une procédure visant l'harmonisation des systèmes d'information permettra à toute la structure, ses sites et l'ensemble de ses salariés de disposer d'une infrastructure, de moyens de connexions, modalité de téléphonie commune et de dernière génération.

3.6.3 Gestion du système d'information

Afin d'optimiser, de sécuriser son système d'information et de garantir la protection de ses données, l'ASTAV a fait le choix de contractualiser avec des prestataires de services informatiques et de s'affranchir de l'hébergement des applications dans ses murs.

- *Direction des Systèmes d'Informations*

La Direction des Systèmes d'Informations (DSI) externalisée auprès d'une entreprise spécialisée dans ce type de démarche : pilotage et politique SI, conseil auprès de la direction... Depuis 2021, la société YKE assure ainsi la DSI de la structure.

- *Support utilisateur bureautique*

Support de niveau 1 par appel téléphonique ou envoi de demande par mail.
Création et suppression des profils utilisateurs.

→ Prestation actuellement depuis 2022 par la société [Akkodis](#)

Missions : Etat hebdomadaire des incidents, comité de pilotage mensuel.

Akkodis dispose d'une grille d'escalade et peut ouvrir des tickets chez les autres prestataires.

- *Support utilisateur applications métiers*

Des référents métiers sont en lien direct avec les éditeurs de logiciel pour les remontées d'incident ou demandes d'évolution.

Au 1^{er} septembre 2023 :

ERP métier Padoa : Dr Meurant, Madame Renaut et Madame Carta.

SI Finance : Madame Vanderhoeve.

SI RH : Madame Roussel et Madame Vanderhoeve.

- *Administration technique*

Administration et surveillance du réseau

→ Prestation actuellement assurée par la société [Aramys](#)

La société Aramys peut également intervenir en cas de cyber-attaque.

Administration et surveillance de l'environnement Microsoft 365

→ La société Eliade a réalisé la configuration, elle peut intervenir à la demande.

3.6.4 Sécurité et protection du système d'information

Depuis 2022, la structure ne dispose plus de serveurs dans ses locaux.

Les documents bureautiques ainsi que la messagerie sont hébergés par Microsoft 365.

Les données métiers sont hébergées par Padoa.

Ces deux hébergeurs ont la certification HDS (Hébergeurs de Données de Santé).

Les ordinateurs et les téléphones mobiles professionnels sont gérés par la solution Microsoft Intune, dont les modalités permettent de :

- Gérer les utilisateurs et les appareils ;
- Gérer des applications, l'installation, la suppression, la sécurité ;

- Automatiser le déploiement de stratégie pour les applications, la sécurité, la configuration des appareils, la conformité, l'accès conditionnel, de chiffrement des données etc ;
- Intégrer aux services de défense contre les menaces mobiles, y compris les services de Microsoft Defender pour point de terminaison et de partenaires tiers ;
- Mettre à jour corrective automatique de Windows, des applications Microsoft 365 pour les entreprises, Microsoft Edge et Microsoft Teams ;
- Supprimer à distance les données en cas de perte ou vol d'un appareil...

En outre, toutes les personnes évoluant sur le système d'information et utilisant les outils informatiques de la structure sont préalablement soumises à la signature de la charte informatique (cf annexe 15).

Ainsi, tous les salariés de l'ASTAV sont contractuellement liés au strict respect des éléments de sécurité et de protection des données liées à l'informatique.

Par ailleurs, l'ASTAV répond aux obligations relatives à la CNIL en matière de protection des données personnelles informatiques (Cf. Ci-dessous).

3.6.5 Interopérabilité des systèmes

Afin de garantir l'échange, le partage, la sécurité et la confidentialité des données de santé à caractère personnel, les systèmes d'information, les services, les outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé de la structure sont conformes aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité élaborés par le groupement d'intérêt public mentionné à l'article L. 1111-24 du Code de la santé publique.

Ces éléments sont adaptés aux spécificités de l'activité propre aux services de prévention et de santé au travail, pour le traitement de ces données, leur conservation sur support informatique et leur transmission par voie électronique.

3.6.6 Protection des données

La structure, en sa qualité de Responsable de Traitement, s'inscrit dans une démarche globale de mise en conformité avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Elle a désigné auprès de la CNIL un Data Protection Officer (DPO) externe qui l'accompagne depuis décembre 2019.

Suite à la réalisation d'audits de conformité RGPD en novembre 2019, un plan d'action a été élaboré et priorisé en fonction des risques qui y sont associés.

Le suivi du plan d'action fait l'objet d'une réunion annuelle entre le DPO, la direction et les services concernés (direction, RH, DAF, médical...).

Depuis 2018, la structure a entrepris de nombreuses actions pour se mettre en conformité au Règlement Général sur la Protection des Données :

1. Désignation d'un Délégué à la Protection des Données externe (DPO) auprès des services de la CNIL (Désignation DPO-78379) ;
2. Elaboration du registre des traitements de la structure, conforme au RGPD, et régulièrement mis à jour ;
3. Rédaction et diffusion des procédures internes nécessaires au traitement des demandes d'exercices de droit Informatique & Libertés. Création d'une adresse de messagerie dédiée (dpo@astav.fr) à la réception des demandes des personnes concernées au sujet du traitement de leurs données ;
4. Information des salariés suivis sur le traitement de leurs données à caractère personnel par voie d'affichage dans les salles d'attente et via la « politique de protection des données personnelles » diffusée sur le site web www.astav.fr ;
5. Sensibilisation des collaborateurs qui manipulent des données à caractère personnel. Chaque atelier de sensibilisation a fait l'objet d'un émargement personnalisé pour que la

structure soit en mesure de démontrer le respect de cette obligation auprès des services de la CNIL ;

6. Mise à jour de la charte informatique qui est opposable à l'ensemble des collaborateurs ;
7. Mise en œuvre d'une procédure de détection et de notification des violations de données personnelles. Chaque violation fait l'objet d'une inscription (traçabilité) dans un registre dédié ;
8. Sécurisation des contrats avec les sous-traitants. Chaque contrat fait l'objet d'une analyse afin de s'assurer que les prestataires respectent leurs obligations issues du RGPD ;
9. Réalisation d'une Analyse d'Impact sur la Protection des Données (AIPD) pour le traitement relatif à la gestion des DMST via l'outil SaaS (PADOA). La relation entre la structure et PADOA fait l'objet d'un accord spécifique sur le traitement des données à caractère personnel ;
10. Les données de santé traitées par la structure sont hébergées chez un hébergeur certifié HDS (Hébergement des Données de Santé) : MICROSOFT AZUR qui est un sous-traitant ultérieur du prestataire PADOA. Les datas centers sont localisés en France, et l'agrément hébergeur de données de santé implique le respect des 74 exigences de sécurité du [décret n°2006-6 du 14 janvier 2006 relatif à l'hébergement des données de santé](#). Les données sont sauvegardées sur plusieurs sites distincts, éloignés géographiquement ;
11. Enfin, les accès à la plateforme PADOA sont cloisonnés par profil. Les collaborateurs non habilités ne peuvent accéder aux données de santé des salariés suivis. Par ailleurs, les mesures d'authentification respectent les recommandations de la CNIL et de l'ANSSI et nous avons imposé la double authentification pour accéder à la partie médicale de ce logiciel métier.

L'un des objectifs majeurs en matière de protections des données au titre du RGPD sera l'harmonisation des pratiques et des protocoles à l'échelle de la structure.

3.6.7 Projets liés aux systèmes d'information

Plusieurs projets visant à améliorer notre offre-socle de services à destination de nos publics, de répondre aux exigences issues de la loi santé-travail mais également de la certification qui s'y rattache seront instaurées lors de la période 2024-2028.

En particulier :

- **La mise en cohérence de l'ensemble des systèmes d'information, dont l'outil-métier Padoa et la messagerie de santé sécurisée à l'échelle du Hainaut.**

La fusion des SPSTi de Maubeuge et de Valenciennes conduit de facto à une architecture SI unique visant l'harmonisation, la mise en commun, l'uniformité tant des réseaux, des matériels, des outils numériques, des protocoles...

En outre, l'un des chantiers concernera le déploiement sur le secteur de Sambre-Avesnois de Padoa lors du 1^{er} semestre 2024, de manière que la structure et ses professionnels disposent du même outil-métier ; un progiciel de dernière génération proactif et adapté aux exigences (nouvelles), issues de la loi-santé travail (certification DNS, portail-adhérent, portail-salarié, mise à disposition de créneaux de rendez-vous en ligne, outil de téléconsultation.

Les travaux préalables à l'instauration de ces dispositions sont initiés depuis juin 2023.

Le progiciel Padoa et ses applicatifs seront opérationnels à l'échelle du Hainaut au 1^{er} semestre 2024.

Le service utilise l'identifiant national de santé défini à l'article L. 1111-8-1 du Code de la santé publique et a recours à une messagerie de santé sécurisée conforme aux dispositions de l'article R. 4624-45-7.

Afin de sécuriser les liens entre nos professionnels de la prévention et de la santé au travail et les professionnels de santé, des démarches viseront à disposer d'une messagerie sécurisée dédiée à la santé (Apicrypt) commune à l'échelle de la (nouvelle) structure.

- **Renfort des liens entre le DMST et le dossier médical partagé (DMP)**

Instauré par la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie, le DMP constitue un carnet de santé numérique qui conserve et sécurise les informations de santé d'une personne bénéficiaire du régime de la Sécurité sociale. Il peut contenir des renseignements ou des documents produits lors d'une prise en charge des soins, de diagnostic ou de prévention.

Le dossier médical en santé au travail (DMST), est lui un élément essentiel du suivi individuel de l'état de santé des salariés, constitue un outil de prévention et de traçabilité des expositions professionnelles, permettant d'apprécier le lien entre l'état de santé du travailleur et le poste de travail qu'il occupe.

Conformément à l'article L. 4624-8 dans les conditions définies au 4o de l'article L. 4622-9-3, le service met en œuvre le dossier médical en santé au travail (DMST).

Le décret n° 2022-1434 du 15 novembre 2022 relatif au dossier médical en santé au travail fixe les nouvelles règles concernant le dossier médical en santé au travail (DMST), de sa constitution à son alimentation... Désormais le dossier médical en santé au travail est constitué sous format numérique sécurisé, pour chaque travailleur bénéficiant d'un suivi individuel de son état de santé dans un service de prévention et de santé au travail. À compter du 1er janvier 2024, certains éléments du DMST pourront alimenter le DMP.

- **Dématérialisation de l'ensemble des dossiers médicaux « Actifs ».**

En écho aux dispositions liés au DMST précités, la numérisation des dossiers médicaux constitue un enjeu hautement stratégique pour le Service de Prévention et de Santé au Travail.

Au-delà des obligations, cette transformation vise à permettre un accès sécurisé par chaque professionnel de santé aux dossiers médicaux, et des éléments des salariés dont il assure le suivi médical.

Levier de modernisation indéniable, ce chantier tend en outre à garantir une conservation qualité et sécurisée, accessible aisément par les professionnels actuels et par ceux qui les succéderont mais faciliteront les échanges qu'ils soient internes ou externes. La numérisation des documents permettra aussi de simplifier le parcours-salarié ainsi que le suivi desdits salariés.

Le chantier de numérisation des dossiers médicaux entraînera la dématérialisation de certains processus.

Disposant des prérequis technologiques et techniques à l'échelle du Hainaut en 2024, l'ambition est la dématérialisation de l'ensemble des dossier médicaux « Actifs » à l'horizon 2026-27

CHAPITRE 4

Avis de la commission de contrôle

CHAPITRE 5

Avis de la C.M.T.

CHAPITRE 6

Délibération du conseil d'administration

CHAPITRE 7

Avis des médecins du travail

Annexes

1. Les statuts de l'Association
2. Composition conseil d'administration et commission de contrôle
3. Liste des entreprises adhérentes à l'ASTAV
4. Règlement opposable aux adhérents
5. Offre-socle de services de la structure
6. Tarifs 2023
7. Politique qualité 2023 interne et externe
8. Présentation des travaux réalisés en amont au projet de service
9. Fiches-thématiques liées au projet de service
10. Protocole infirmier
11. Organisation du suivi individuel périodique des salariés
12. Tableau synoptique lié à la cellule pluridisciplinaire de la PDP
13. Organigramme
14. Plan de formation 2022
15. Charte informatique