

PROJET DE SERVICE

2023 - 2027

Le projet de service définit un programme quinquennal d'actions prioritaires, leurs modalités d'organisation, de fonctionnement, ainsi que les moyens nécessaires pour leur mise en œuvre.

Cinq axes stratégiques adaptés aux besoins spécifiques de nos adhérents ont été retenus par la Commission médico-technique et approuvés en conseil d'Administration en novembre 2022.



PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS EN ENTREPRISE



DÉLÉGATION DES MISSIONS DES MÉDECINS VERS LES INFIRMIÈRES & TÉLÉSANTÉ



DISPOSITIF DE QUALITÉ RELATIONNELLE EN ENTREPRISE



OFFRE SPÉCIFIQUE DESTINÉE AUX TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS



PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE



Le GMSI 84 a pour mission principale de prévenir l'altération de la santé des travailleurs.

En s'appuyant sur une analyse approfondie des besoins de ses entreprises adhérentes, il déploie les actions et les comportements pour les cinq années à venir dans un projet de Service.

Un programme quinquennal d'actions prioritaires

Base stratégique de notre activité, le projet de service définit un **programme quinquennal d'actions prioritaires**, comme "un **cadre d'action commun et partagé par tous les acteurs** du service de santé au travail, un **repère pour les entreprises adhérentes** et un **document pivot pour les pouvoirs publics et le service dans la démarche de contractualisation et d'agrément.**"

Cinq axes stratégiques

Afin de **répondre de manière ciblée aux attentes de nos entreprises adhérentes et de leurs salariés**, le GMSI 84 a établi son **projet de service III** qui repose sur **cinq axes stratégiques** alignés avec la réforme de la santé au travail (loi du 2 août 2021) et adaptés aux **besoins spécifiques de nos effectifs surveillés**.

Circuit de construction et validation du projet de service pluriannuel

La commission médico-technique, composée des représentants de tous les métiers, émet un avis sur ce projet de service qui est ensuite approuvé par le Conseil d'administration.





Carnet de bord

**« Organiser l'offre socle autour de la
prévention des risques professionnels
en entreprise »**

Rédacteur : Joëlle THERIN

**Pilote du projet : Stéphanie
LAUVERNIER**

En lien avec la réforme de la Santé au Travail (Loi du 2 août 2021), ce projet doit nous permettre d'identifier les besoins et d'évaluer les ressources nécessaires afin d'organiser/déployer l'action en milieu de travail. Il doit nous conduire à renforcer la prévention des risques professionnels au travers de 3 étapes :

- **Connaissance de l'entreprise**
 - **Accompagnement (conseil – préconisation)**
 - **Suivi régulier**
-

Quoi ?

S'organiser en clarifiant l'existant (état de lieux) et en parallèle, en identifiant les besoins d'évolution

Qui ?

Avec qui ?

1 représentant (voire 2) de chaque métier composant l'équipe pluridisciplinaire

Les membres de la CMT

Les membres du Conseil d'administration pour validation

Sollicitation du conseil juridique de PRESANSE si besoin

Pour qui ?

L'ensemble des membres du service

Les adhérents (secteur privé/secteur public => (l'application de la réforme auprès des organismes publics est à vérifier : hospitalier, collectivités territoriales)

L'organisme de tutelle

Où ?

Compétence géographique du service => les quatre centres : Carpentras – L'Isle-sur-la-Sorgue – Montoux – Vaison-la-Romaine

Quand ?

Fin septembre : Appel à candidature pour constituer l'équipe projet

Novembre : validation et amendement du carnet de bord (1ère réunion) et si possible planification des premières actions

Fin novembre : 2ème réunion du groupe projet

Novembre/décembre : Fin de cadrage pour intégration au futur projet de service (N° 3)

Fin 2024 : date prévisionnelle de clôture du projet

Construire et proposer aux travailleurs non salariés (TNS), dans le cadre de leur activité professionnelle, un suivi de santé visant à identifier, prévenir les risques professionnels auxquels ils sont exposés, favoriser leur maintien en emploi avec un focus sur la charge mentale et le risque d'épuisement professionnel qui pourrait en découler.

Comment ?

Réaliser une analyse de l'offre socle, un état des lieux des AMT réalisées dans le service

Répertorier les ressources nécessaires et faire le parallèle avec les ressources disponibles

Répertorier les outils et les optimiser si besoin

Répartir la charge de travail

En lien avec le PRST 4 – action DUER

Combien ?

Coût de ne pas le faire :

Perte de l'agrément et de la certification

Inquiétude et à terme, démotivation des acteurs

Ne pas satisfaire les demandes et attentes de nos adhérents

Coût pour le faire :

Temps passé par chaque acteur

Coût de la formation

Coût du recrutement ou d'une prestation externe

Nécessité d'évaluer le temps passé au global sur le projet

Pourquoi ?

Un enjeu fort pour la pérennité du service

Pour clarifier et renforcer nos prestations auprès des entreprises et de leurs salariés

Harmoniser les pratiques au sein du service

Renouveler notre agrément

Renforcer la cohésion du groupe

ORGANISER L'OFFRE SOCLE - FICHE PROJET

<p>Définition du projet/Périmètre :</p> <p>Etape 1 : Définir les besoins nécessaires à l'adaptation/évolution du service pour répondre aux enjeux de la réforme (loi du 2 août 2021) autour de la prévention primaire à développer au sein des entreprises</p> <p>Etape 2 : Mettre en place l'organisation autour des trois axes suivants : Connaissance de l'entreprise – Accompagnement (Conseil – préconisation)</p> <p>Suivi planifié</p>	<p>EQUIPE PROJET GMSI84 :</p> <p>Pilote : Stéphanie LAUVERNIER</p> <p>Acteurs permanents : Dr BARONTINI – E. RIPERT – L. PINET – A. MAZIN – M. JAMES – C. ROUSSEL – L. PEYRIC</p> <p>Acteurs occasionnels : G. SIFFERMANN – C. BROUCHIER</p> <p>Interlocuteur(s) externe(s) :</p> <p>Service juridique de PRESANSE</p> <p>Autres services de prévention et de santé au travail</p>
<p>Situation initiale :</p> <ul style="list-style-type: none">- La fréquence de mise à jour de la FE est définie à l'aide de la grille d'évaluation- Pas d'alerte informatique pour le renouvellement de la FE et de l'action primaire => manque de visibilité globale- Pas de périodicité réglementaire définie pour l'action primaire => action à la demande de l'entreprise ou du médecin- Accompagnement de l'entreprise à la réalisation du DU et traçabilité des entreprises accompagnées	<p>Situation cible (quali/ quanti) :</p> <ul style="list-style-type: none">- Renouvellement de la FE tous les 4 ans- Avoir un système d'alerte pour la fréquence des actions- Une action primaire réalisée tous les 4 ans- Renforcer l'accompagnement des entreprises au DUERP et en particulier des TPE de moins de 11 salariés

<ul style="list-style-type: none"> - Participation du médecin du travail ou d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire aux réunions des instances représentatives des salariés en fonction de l'ordre du jour ou d'une problématique spécifique 	<ul style="list-style-type: none"> - Harmoniser nos bonnes pratiques sur la participation aux CSSCT
<p>Indicateurs de réussite :</p> <p>A court terme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etat des lieux cadré - Définir les actions prioritaires du planning - Respect des délais <p>A moyen/long terme :</p> <p>% de FE ayant pu être réalisées dans les à 4 ans => passer de XX sur 2022 à XX % en 2023 dans un idéal de 100 % en 2027</p> <p>Taux d'entreprises accompagnées dans l'élaboration du DU → en 2021, 248 entreprises accompagnées dans l'élaboration ou la mise à jour du DU sur 3735, soit 6,7% des adhérents.</p> <p>Nombre d'entreprises ayant un DU → 534 entreprises avec date DU enregistrée sur 3735, soit 14%.</p> <p>Définir un indicateur par rapport à l'action primaire par entreprise</p> <p>Nombre de participations aux CSSCT sur 2023 / nombre d'entreprises ayant un CSSCT (prévoir des commentaires pour les entreprises comme les banques dont le siège social n'est pas sur place)</p>	<p>Risques/contraintes</p> <p>Manque de ressources (matérielles – immatérielles – humaines)</p> <p>Elément(s) externe(s) qui nous obligerai(en)t à différer le projet</p> <p>Non-respect des délais</p> <p>Temps d'adaptation</p> <p>Manque de disponibilité</p>



Carnet de bord

« Construire l'offre spécifique »

Rédacteur : Joëlle THERIN

**Pilote du projet : Christelle
BROUCHIER**

En lien avec la réforme de la Santé au Travail (Loi du 2 août 2021), le constat que le nombre de travailleurs non-salariés augmente et qu'ils ne bénéficient pas d'un suivi de santé au travail, ce projet doit nous conduire à proposer une « offre spécifique » permettant d'assurer un suivi de la personne au travail, quel que soit son statut et tout au long de sa vie professionnelle.

Quoi ?

Construire et proposer aux travailleurs non-salariés (TNS), dans le cadre de leur activité professionnelle, un suivi de santé visant à identifier, prévenir les risques professionnels auxquels ils sont exposés, favoriser leur maintien en emploi avec un focus sur la charge mentale et le risque d'épuisement professionnel qui pourrait en découler.

Qui ?

Avec qui ?

Nos homologues sur le département du Vaucluse : AIST 84 et Durance Luberon

Des membres internes constituant l'équipe projet : Joëlle THERIN (Présidente) Christelle BROUCHIER – Géraldine SIFFERMANN

La société AMAROK

Les partenaires sociaux : syndicats patronaux

Les branches professionnelles

Les chambres consulaires

Pour qui ?

Les travailleurs non-salariés/travailleurs indépendants

Où ?

Sur l'ensemble des sites du GMSI84 et hors compétence géographique

Sur des lieux choisis ponctuellement pour la diffusion de l'information : réunions – matinales – ateliers

Quand ?

Novembre 2022 : Démarrage du projet/réunion avec nos homologues – AIST et Durance Luberon

Mi-novembre 2022 : validation du budget pour l'achat de licence AMAROK au niveau de PRESANSE PACA pour l'ensemble des SPSTI de la région.

Fin décembre 2022 : Présentation du dispositif AMAROK (Professeur TORRES) cf présentation au GMSI84 le 8 décembre 2022

1^{er} trimestre 2023 :

- Poursuite des échanges avec AIST 84 et Durance Luberon pour la construction de l'offre : contenu – cadrage de l'affiliation et de l'offre tarifaire
- Echanges avec les syndicats patronaux, les chambres consulaires, les branches professionnelles

A partir du 2^{ème} trimestre 2023 :

- Mise en place de l'organisation en interne
- Déploiement de la communication sur l'offre
- Démarrage du dispositif AMAROK

Fin 2023 : retour d'expérience du projet et ajustement pour l'année suivante

Comment ?

- Mener une réflexion commune au niveau départemental et l'élargir au niveau régional par le biais de PRESANSE PACA CORSE sur le sujet spécifique d'AMAROK
- Elaborer une offre tarifaire « acceptable » sur une durée pouvant aller de 1 à 3 ans en tenant compte de nos coûts internes
- Envisager un cadrage commun (départemental) du suivi individuel de santé des TNS et de l'évaluation des risques
- Solliciter les acteurs représentatifs des travailleurs non-salariés pour répondre au mieux à leurs besoins et attentes => Être force de proposition en la matière
- Organiser la communication de cette nouvelle offre via les différents canaux

Combien ?

Coût de ne pas le faire :

Être en dissonance avec le sens de la réforme de la santé au travail sur le sujet de l'offre spécifique

Ne pas répondre aux objectifs de lutte contre la désinsertion professionnelle

Ne pas apporter de solutions aux travailleurs non-salariés

Coût pour le faire :

Temps consacré à la construction de l'offre

Abonnement au dispositif AMAROK et plus largement à tout équipement qui s'avèrerait nécessaire pour réaliser le suivi de santé

Temps dédié pour assurer les prestations de l'offre spécifique (médecins – infirmières – IPRP voire autre)

Pourquoi ?

- Un enjeu fort de santé publique
- Répondre à « l'isolement » des travailleurs non-salariés en matière de santé au travail
- Assurer un suivi de santé et de prévention des risques quel que soit le statut de la personne au travail

CONSTRUIRE L'OFFRE SPECIFIQUE - FICHE PROJET

<p>Définition du projet/Périmètre :</p> <p>Ce projet doit nous conduire à proposer une « offre spécifique » permettant d'assurer un suivi de la personne au travail, quel que soit son statut et tout au long de sa vie professionnelle en concertation avec les organisations concernées (Chambres consulaires, branches professionnelles, syndicats). Cette offre concerne spécifiquement les travailleurs non-salariés ou les indépendants.</p> <p>Un cadrage commun entre les 3 services du département permettra de proposer une offre cohérente et homogène sur le territoire.</p>	<p>EQUIPE PROJET GMSI 84 :</p> <p>Acteurs permanents : M. PÈRE – J. THERIN - + 1 représentant des médecins et 1 des infirmières (à définir)</p> <p>Acteurs occasionnels : Y. LE CAM (Directeur AIST84) – A. MASSE (Directrice Durance-Luberon)</p> <p>Interlocuteur(s) externe(s) : Représentant la société AMAROK, des branches professionnelles, des chambres consulaires, des syndicats patronaux</p>
<p>Situation initiale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pas de suivi organisé des travailleurs non-salariés - Constat : des TNS en difficulté socio-professionnelle voire médicale pouvant conduire à un arrêt de leur activité - Un nombre croissant de personnes ayant ce statut - La loi du 2/08/2021 fait évoluer cette situation vers une offre adaptée des SPSTI à destination de ce public. - Occasionnellement prise en charge de travailleurs indépendants sur demande de la CPAM 	<p>Situation cible (quali/quant) :</p> <p>Une offre spécifique construite et validée par les 3 services (84)</p> <p>Amélioration de l'identification des risques professionnels auxquels sont soumis les TNS</p> <p>Des solutions adaptées à leur problématique</p> <p>Intégration du suivi des TNS dans notre activité</p> <p>Des moyens adaptés mis en place pour organiser le suivi et la prévention des risques notamment en termes de charge mentale (Dispositif AMAROK)</p>
<p>Risques/contraintes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ne pas parvenir à mobiliser suffisamment les TNS ou indépendants autour du suivi de leur santé et de la prévention des risques - Faire une proposition d'offre qui ne correspondrait pas aux attentes - Que le montant de l'adhésion soit un frein à la consultation - Des demandes importantes en nombre auxquelles nous ne pourrions pas répondre rapidement 	<p>Indicateurs de réussite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de TNS suivis sur l'année (Année 1) puis - % d'évolution mesuré sur 4 ans - Nb d'utilisateurs d'AMAROK - Ratio entre diagnostics AMAROK réalisés et les actions mises en place



Carnet de bord

**« Délégation des missions des
médecins vers les infirmières &
télésanté »**

Rédacteur : Joëlle THERIN

**Pilote du projet : Dr Anne-Marie
BOUHNIK**

Dans le cadre de la réforme (loi du 2 août 2021) et de l'évolution démographique médicale, ce projet doit nous permettre de faire évoluer la délégation des missions des infirmières par les médecins et de nous projeter vers la mise en place de la télésanté. Les 3 axes identifiés pour le déploiement de ce projet :

- La réalisation d'un état des lieux du suivi individuel de santé
- La transmission des connaissances/des pratiques des médecins vers les infirmières
- La mise en œuvre et le suivi des délégations de tâches

Quoi ?

Identifier les missions qui pourraient faire l'objet de délégation des médecins vers les infirmières dans le cadre du suivi individuel de santé, en tenant compte dans la réflexion, des visites de mi-carrière et des visites post-exposition.

Clarifier les objectifs, moyens et organisation à prévoir pour intégrer la télésanté.

Qui ?

Avec qui ?

L'équipe projet composée de :

- 2 médecins : Dr BOUHNİK – Dr LEROY
- 2 infirmières : MF. CLARIOT – C. PLAGIAU
- 2 ASST : D. DUCHÊNE – C. MERELLI
- En soutien organisationnel : C..BROUCHIER – G. SIFFERMANN

Pour qui ?

L'ensemble des médecins, des infirmières et des AST

Les adhérents et les salariés

Où ?

Sur les 4 sites du GMSI84 et également sur les centres d'entreprises. Pour la télésanté, le site de Vaison-la-Romaine est prioritaire.

Quand ?

- **Novembre 2022** : Démarrage du projet
- **1^{er} trimestre 2023** : Etat des lieux du suivi individuel de santé ; l'existant
- **Fin 1^{er} trimestre 2023** : Etablir une projection en intégrant l'évolution des visites liée à la réforme
- **Fin 1^{er} trimestre 2023** : Mise à jour du protocole de délégation des médecins vers les infirmières
- **Fin 2024** : Transmission des connaissances
- **Entre fin 2024 et 2027** : Ajustement des connaissances
- *Les visites de mi-carrière font l'objet d'un chantier de réflexion à part entière => **fin décembre 2022***
- **Janvier ou février 2023** : Prospection des systèmes de télésanté
- **Date à définir** (après visite sur un service de Montpellier) : Installation du dispositif de télésanté sur un site pilote

Comment ?

- Réaliser un état des lieux du suivi individuel de santé existant par rapport à l'évolution du cadre juridique. Cette étape nous permettra de clarifier et de cadrer les évolutions à prévoir
 - Mesurer le nombre de visites réalisées (tous les types de visite) à comparer au prévisionnel sur les 2 niveaux : par équipe et au global en intégrant la notion de « déléguable ou pas » aux infirmières.
- **SPECIFIQUE POUR LES VISITES MI-CARRIERE** : Construire un prévisionnel de visites sur 2023 en exploitant les données de 2022 pour avoir une vision globale
- Intégrer les visites « déléguables » dans le prévisionnel/équipe pluridisciplinaire afin d'avoir une projection par secteur puis par infirmière
- Analyser l'état des lieux et vérifier si le protocole de suivi de santé des salariés est toujours applicable
 - Si « NON » => le faire évoluer
 - Mettre en place une démarche de tutorat des infirmières par les médecins => transfert de compétences
- S'appuyer sur la veille juridique (publication des décrets de la loi du 2/08/2022) et techniques (les pratiques) pour adapter la délégation de tâches

- Dresser un bilan annuel du suivi individuel de santé et de l'évolution des délégations
- Chaque trimestre, planifier une réunion « médecins/infirmières » qui s'appuiera sur le bilan chiffré et le retour d'expérience du projet de délégation (pratiques)

TELESANTE :

- Planifier une visite sur un centre utilisant la télésanté pour évaluer les actions à mettre en place et faire le choix du matériel
- Organiser la mise en place et la formation de l'infirmière et du médecin sur un site pilote

Combien ?

Coût de ne pas le faire :

Ne pas être en mesure de répondre aux obligations légales

Se retrouver en manque de ressources

Insatisfaction des adhérents et des salariés

Défaut de repérage des salariés en difficulté avec un risque de désinsertion professionnelle

Coût pour le faire :

Investissement dans le matériel de télésanté

Temps passé sur la construction du projet

Coût de la formation (interne voire externe pour la mise en place)

Frais de déplacement

Pourquoi ?

Pérenniser l'activité du service / Satisfaire nos adhérents par un accompagnement renforcé / Anticiper les risques de désinsertion professionnelle / Être en adéquation avec la réforme

En interne => faire évoluer les personnes et les pratiques

DELEGATION DES MISSIONS DES MEDECINS VERS LES IST ET TELESANTE

FICHE PROJET

<p>Définition du projet/Périmètre :</p> <p>1 - Faire évoluer la délégation des missions des médecins vers les infirmières dans le cadre du suivi individuel de santé des salariés en application de la réforme du 2/08/2021 et de la situation démographique médicale</p> <p>2- Se donner les moyens matériels pour la réalisation des visites à distance grâce à la Télésanté</p> <p>Ce projet concerne l'ensemble des médecins et des infirmières</p>	<p>EQUIPE PROJET GMSI84 :</p> <p>Pilote : Dr AM BOUHNİK</p> <p>Acteurs permanents : Dr Leroy – MF Clariot – C. PLAGIAU – D. DUCHÊNE – C. MERELLI – C. BROUCHIER – G. SIFFERMANN</p> <p>Acteurs occasionnels : Autres médecins et infirmières – M. PERE</p> <p>Interlocuteur(s) externe(s) : SPSTI de Montpellier – Fournisseur dispositif Télésanté - PRESANSE</p>
<p>Situation initiale :</p> <p>Diminution du temps médical</p> <p>Difficulté de recrutement de médecins</p> <p>Application de la réforme (loi du 2/08/2021)</p> <p>La délégation existe, il convient de la faire évoluer</p> <p>Pas de dispositif de télésanté</p> <p>Manque de cadrage des visites de mi-carrière</p>	<p>Situation cible (quali/quant) :</p> <ul style="list-style-type: none">-Temps médical libéré- Glissement des visites identifiées vers les infirmières- Evolution et enrichissement des missions des infirmières- Mise en place de la réforme- Un site pilote équipé d'un système de télésanté- Entretien de mi-carrière cadré dans son contenu et système informatique adapté
<p>Risques/contraintes</p> <p>Rester dans le flou juridique (position service juridique PRESANSE concernant la visite de mi-carrière) => non-application de la réglementation</p> <p>Délai et coût d'un système de télésanté</p> <p>Temps nécessaire à la FORMATION des infirmières</p> <p>Organisation en DOUBLON des visites de pré-reprise et occasionnelles à la demande du salarié => difficulté de planification par manque de disponibilité simultanée du médecin et de l'infirmière</p>	<p>Indicateurs de réussite, à court terme (2023) :</p> <ul style="list-style-type: none">-Nb de visites de mi-carrière réalisées / nombre de salariés concernés-% de répartition de visites mi-carrière réalisées / médecin et par infirmière (2023=50%/50%, 2024=60%/40%, 2025=70%/30%, 2026=80%/20%)-Nbre de visites de pré-reprise et occasionnelles réalisées/binôme médecin et infirmière <p>A moyen/long terme (2024) :</p>

<p>Manque d'adhésion de l'ENSEMBLE de l'équipe médicale</p> <p>Manque de temps dans la vacation des infirmières pour la réalisation des visites de mi-carrière</p>	<p>-Nbre de visites de pré-reprise et occasionnelles réalisées en autonomie par l'infirmière</p> <p>-Nbre de visites réalisées en télésanté (% évolutif –2024=39%, 2025=45%, 2026=50%, 2027=50%)</p>
---	--



Carnet de bord

« Renforcer la prévention de la désinsertion professionnelle »

Rédacteur : Géraldine SIFFERMANN

**Pilotes du projet : Armelle LUCERINO
et Annick ROYERE**

Ce projet doit nous permettre de proposer des mesures pour « mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables ou en situation de handicap, et de lutter contre la désinsertion professionnelle ». Pour répondre aux exigences de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, l'objectif du projet vise à faire vivre une cellule opérationnelle pour :

- **Proposer des actions de sensibilisation ;**
- **Identifier les situations individuelles ;**
- **Proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles prévues à l'article L. 4624-3 ;**
- **Participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle prévues à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale.**

Quoi ?

- Continuer à anticiper et à accompagner les cas individuels susceptibles de sortir de l'emploi,
- Promouvoir et proposer des actions auprès des employeurs, de leurs salariés, et de tous les partenaires qui œuvrent pour le maintien en emploi.

Qui ?

Avec qui ?

- *Les référentes de la cellule PDP (Armelle LUCERINO, Infirmière référente de la cellule PDP – Annick ROYERE, coordinatrice de la cellule PDP), ainsi que le médecin référent de la cellule PDP : J. LEROY,*
- *Les médecins du travail du GMSI 84 et leurs infirmières,*
- *L'ergonome et la référente qualité relationnelle*
- *Les partenaires du maintien en emploi : CPAM, CARSAT Service social, CAP EMPLOI, Assistante sociale prestataire du service.*

Pour qui ?

- *Pour les employeurs et les salariés des entreprises adhérentes*

Où ?

- Les membres de la cellule sont principalement basés sur le centre de Monteux,

- Leurs rendez-vous peuvent également s'organiser dans les 4 centres du GMSI84,
- Elles interviennent aussi au sein des entreprises adhérentes dans notre compétence géographique

Quand ?

- A compter de 2024 : Mettre en place des ateliers pour sensibiliser les employeurs à la PDP et leur présenter le rôle de notre cellule,
- 1^{er} trimestre 2024 : Continuer de développer le dispositif d'essai encadré avec un suivi des salariés dans les entreprises,
- Dernier trimestre 2024 : Intervenir dans les entreprises auprès des CSSCT et des RH pour leur présenter les missions de la cellule PDP
- A compter de 2025 : Se rapprocher de COMETE France, des CEP de notre région (Conseillers en Evolution professionnelle) et des organismes de formation pour élargir le partenariat,
- Deuxième semestre 2025 : Se rapprocher des centres de rééducation fonctionnelle et des organismes de formation afin d'aider au mieux les salariés à se projeter dans un avenir professionnel.

Comment ?

- Continuer à mobiliser les acteurs internes, et à entretenir le partenariat externe, pour renforcer la dynamique du maintien en emploi,
- Assurer le suivi des indicateurs de la cellule, et les faire évoluer pour suivre l'effectivité du processus,
- Poursuivre la promotion des actions de la cellule auprès des adhérents, et de leurs salariés, en vue de
- Développer le partenariat de la cellule à destination de partenaires institutionnels : OPCO, CEP, Groupements employeurs, COMETE France, Référents prévention des branches professionnels, référents handicap.

Combien ?

Coût de ne pas le faire :

- Se limiter dans les réponses apportées aux adhérents,
- Ne pas répondre à nos obligations,

- Insatisfaction de nos adhérents, et de leurs salariés, face à des problématiques restées sans réponse.

Coût pour le faire :

- Créer des outils de communication et de conventionnement adaptés au développement de cette nouvelle cible,
- Réorganisation de la ressource « temps » et/ou renfort administratif,

Pourquoi ?

- Pour donner une réponse à l'article L. 4622-8-1 de la Loi du 2 août 2021 qui vise à renforcer la prévention en santé au travail,
- Intégrer les actions conduites par la cellule PDP dans le cadre du CPOM,
- Mieux aider les employeurs à repérer les risques de désinsertion professionnelle dans l'entreprise et cibler les salariés vulnérables,
- Accompagner les salariés le plus en amont possible d'un éventuel risque d'inaptitude en valorisant notamment les visites de pré-reprise et les rendez-vous de liaison,
- Renforcer l'accompagnement social des salariés en difficultés, et veiller à assurer ce suivi tout au long de leur parcours (et à un an de la sortie du dispositif),
- Faire évoluer notre service et les compétences internes.



RENFORCER LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE - FICHE PROJET

<p><u>Définition du projet/Périmètre :</u></p> <p>Renforcer l'opérationnalité de la cellule à deux niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individuel : du repérage précoce des difficultés socio-professionnelles, à l'évaluation des dispositifs de maintien en emploi mis en œuvre - Collectif : information, sensibilisation et accompagnement des entreprises 	<p><u>EQUIPE PROJET GMSI 84 :</u></p> <p>Pilote : Annick ROYERE – Armelle LUCERINO</p> <p>Acteurs permanents : J. LEROY</p> <p>Acteurs occasionnels : C. BROUCHIER</p> <p>Interlocuteur(s) externe(s) : J. THERIN</p>
---	---

<p>adhérentes et de leurs salariés sur les dispositifs PDP existants</p> <p>Elargir la collaboration de la cellule auprès d'établissements de soins, de structures de suivi spécialisés.</p>	
<p><u>Situation initiale :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Création de la cellule en septembre 2021, - Un décret issu de la réforme (loi du 2/08/2021) - Deux compétences complémentaires : une infirmière en santé travail formée à la PDP, et une assistante médico-sociale, - La « prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi » constitue une mission légale de l'offre socle du SPSTI, un volet du CPOM et une des trois activités du système de management de la qualité. - Le vieillissement de la population, l'allongement de l'activité professionnelle, et l'accroissement des maladies chroniques constituent un enjeu majeur de prévention pour les entreprises. 	<p><u>Situation cible (quali/ quanti) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Donner plus de lisibilité sur les missions de la cellule à l'ensemble des entreprises et de leurs salariés, - Devenir des référents clés pour l'entreprise, - Favoriser le recours à l'essai encadré dans les entreprises, - Développer les partenariats pour enrichir l'offre de la cellule PDP,
<p><u>Risques/contraintes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Perdre la dynamique collective de l'équipe pluridisciplinaires, - Ne pas disposer de suffisamment de temps pour assurer les missions et mener les actions en cours et à venir, - Ne pas pouvoir accompagner le salarié jusqu'à la fin de son parcours de maintien en emploi, - Veiller à maintenir un partenariat contributif pour ne pas perdre en vitalité, 	<p><u>Indicateurs de suivi :</u> listés dans le référentiel SPEC 2217, et suivis dans le cadre de l'ISO 9001</p> <p><u>Indicateurs de réussite :</u></p> <p>Nombre de salariés suivis par la cellule / Nombre d'essais encadrés réalisés</p> <p>Nombre de salariés maintenus au poste de travail / Nombre de CSE/CSSCT sensibilisés par la cellule / Nombre de signalements aux partenaires / Taux de maintien en emploi à 1 an de la Pec cellule</p>



Carnet de bord

« Construire l'offre complémentaire »

Rédacteur : Joëlle THERIN

**Pilote du projet : Géraldine
SIFFERMANN**

Ce projet doit nous conduire à construire une offre complémentaire par rapport à l'offre socle au regard de la réforme (loi du 2/08/2021)

Cette offre passera par une réflexion sur 4 niveaux :

- **Une analyse des besoins des entreprises adhérentes et notamment des TPE/PME**
 - **Une consultation des réflexions des partenaires sociaux (cf rapport de Mme LECOQ – l'ANI...)**
 - **Le retour d'expérience des acteurs internes (GMSI) et externes (autres SPSTI)**
 - **Le recensement des ressources disponibles en interne et/ou mobilisables en externe**
-

Quoi ?

Etoffer l'offre de service complémentaire au-delà de l'offre socle en évaluant nos ressources et compétences disponibles

Qui ?

Avec qui ?

- Les membres du groupe projet
- Les membres de la CMT
- Le Conseil d'administration
- Les autres pilotes de projet pour cadrer le périmètre de chacun et créer des synergies
- Eventuellement des ressources externes (Chambre de la Médiation – « Presanse »)

Pour qui ?

- Pour l'ensemble des membres du service (organisation et communication)
- Pour les salariés des entreprises adhérentes en particulier les TPE/PME (qui n'auraient pas la ressource interne)

Où ?

Sur les 4 centres du GMSI84 et au sein des entreprises adhérentes dans notre compétence géographique.

Quand ?

- A compter de novembre 2022 : définition du carnet de bord du projet et planning des actions
- D'ici fin décembre 2022 : intégrer le processus « Médiation professionnelle et accompagnement à la qualité relationnelle au Travail » au sein d'une entreprise adhérente suite à une sollicitation
- 1^{er} trimestre 2023 : Retour d'expérience sur la médiation pour le GMSI84 et les apports pour l'adhérent et ses salariés
- 2^{ème} trimestre 2023 : Cadrer l'offre médiation
- 1^{er} semestre 2023 : au-delà de la médiation professionnelle et au regard des avancées du groupe projet « Offre socle », enrichir notre offre complémentaire
- 4^{ème} trimestre 2023 : Fin de construction de l'offre complémentaire et début de la communication

Comment ?

- Communiquer en interne sur le volet « Médiation professionnelle et Qualité Relationnelle au Travail (QRT) » ; priorité avec les médecins du travail qui mandatent et pilotent l'équipe pluridisciplinaire
- Créer des passerelles/interactions avec le groupe projet « Offre socle »
- En parallèle de la communication sur l'offre socle, organiser le recueil des besoins complémentaires des entreprises adhérentes (retour des médecins, infirmières, IPRP et également analyse des réclamations)
- Analyser le rapport de Mme LECOQ, l'ANI et les retours des partenaires sociaux pour en extraire leurs attentes
- Organiser des échanges de pratiques avec nos collègues autres SPSTI du département, de PRESANSE Paca Corse et au-delà de PRESANSE national
- Mettre en adéquation les ressources nécessaires avec les besoins exprimés (se donner les moyens de nos ambitions)

Combien ?

Coût de ne pas le faire :

- Se limiter dans les réponses apportées aux adhérents
- Ne pas répondre à nos obligations
- Insatisfaction de nos adhérents face à des problématiques restées sans réponse

Coût pour le faire :

- Formation, organisation de la ressource et communication

Pourquoi ?

- Pour donner une réponse au décret N° 2022-653 du 25 avril 2022 – paragraphe VI
- Pour apporter un service complémentaire à nos adhérents
- Renforcer l'accompagnement des entreprises et de leurs salariés
- Faire évoluer notre service et les compétences internes

CONSTRUIRE L'OFFRE COMPLEMENTAIRE - FICHE PROJET

<p>Définition du projet/Périmètre :</p> <p>1^{ER} NIVEAU</p> <p>Construction d'une offre complémentaire à l'offre socle notamment pour les TPE/PME qui ne disposent pas de personnel dédié à la Santé et Sécurité des salariés</p> <p>2^{EME} NIVEAU</p> <p>Structurer l'activité du dispositif de médiation dont nous disposons et qui pourrait être proposé aux entreprises adhérentes du secteur privé en accompagnement des difficultés relationnelles qu'elles peuvent rencontrer au sein de leur organisation</p>	<p>EQUIPE PROJET GMSI84 :</p> <p>Pilote : Géraldine SIFFERMANN</p> <p>Acteurs permanents : D. BOUHNİK – D. PINSET – E. NICOL – AM.CLERGEAUD – M. ARSAC – C. COTTONNET – V. PEPIN – C. BROUCHIER</p> <p>Acteurs occasionnels : M. PERE</p> <p>Interlocuteur(s) externe(s) : J. THERIN</p>
---	--

<p>Situation initiale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pas d'offre complémentaire existante - Un décret issu de la réforme (loi du 2/08/2021) - Une compétence disponible au sein du service (Médiateure Professionnelle) - Redéfinition de l'offre socle, de ses objectifs, de son périmètre, de ses priorités - Certaines TPE/PME sont démunies de ressources <u>internes</u> en matière de santé et sécurité au travail 	<p>Situation cible (quali/quant) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une offre complémentaire construite pour répondre aux besoins supplémentaires des adhérents <ul style="list-style-type: none"> - Un service « médiation » cadré et organisé - Distinction entre l'offre socle et l'offre complémentaire - Donner accès aux informations sur l'offre complémentaire à l'ensemble des entreprises. - Une grille tarifaire correspondant à l'offre complémentaire construite
<p><u>Risques/contraintes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Empiéter sur l'offre socle - Ne pas répondre aux attentes supplémentaires des entreprises - Proposer une offre qui ne correspondrait pas aux moyens des entreprises - Ne pas établir de veille sur les prestations proposées par les autres SPSTI 	<p><u>Indicateurs de réussite :</u></p> <p><u>A court terme</u></p> <p>Nombre de prestations constituant l'offre complémentaire</p> <p>Nombre de sollicitations par type de prestations</p> <p>Nombre de médiations réalisées</p> <p>Niveau de satisfaction mesuré suite à nos interventions (réponses au questionnaire de satisfaction)</p> <p><u>A moyen terme :</u></p> <p>Mesure de l'évolution des indicateurs « court terme » dans le temps</p>