

# Projet de service 2021-2024



**Un projet de service innovant et réaliste :  
Poursuivre notre transformation du service rendu,  
Rendre plus efficaces nos moyens d'en rendre compte**

---

# I. Le projet de service : un atout majeur pour 2021-2024

## 1. Rappel des missions des SSTI

Créés à l'initiative des employeurs pour mutualiser des moyens externalisés aux entreprises, les SSTI sont les 1<sup>ers</sup> acteurs de proximité en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels. Ils composent un maillage de 230 services sur tout le territoire et comptent près de 17 000 professionnels médicaux et de prévention, dont 1 600 IPRP, 1 900 infirmiers en santé-travail, 1 100 assistants techniques, et 4 700 médecins du travail. Les SSTI couvrent près de 16 millions de salariés, dont 5% relèvent du secteur public.

Dans les Pays de la Loire, les 13 SSTI du réseau Présanse œuvrent pour apporter suivi médical, conseil, expertise et information à 86.500 entreprises et au million de salariés qu'elles emploient, tous secteurs d'activité confondus.

Créé en 1953, le GIST assure une mission d'intérêt général confié par l'Etat au sens de l'article L.4622.2 du code du travail. Cette mission exclusive est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

À cette fin, le GIST :

- Conduit des actions de Santé au travail dans les entreprises, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.
- Conseille les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail,

de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.

- Assure la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et de leur âge.
- Participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

## 2. Les projets pluriannuels de service au GIST depuis 2014

Comme toute structure, grande et petite, nous devons nous interroger sur notre devenir et notre organisation collective au service de nos adhérents. Mis en place par la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, le projet de service est un cadre d'actions commun et partagé par tous les acteurs du service (directeur, médecins du travail, équipes pluridisciplinaires, conseil d'administration). C'est un repère pour les entreprises adhérentes et un document-pivot pour les pouvoirs publics, mais aussi pour le GIST dans sa démarche de contractualisation et d'agrément.

Il s'appuie sur un diagnostic réalisé à partir de l'analyse des spécificités du territoire et des adhérents, des caractéristiques du GIST, et des moyens dont il dispose, mais aussi des priorités définies dans le plan régional de santé au travail.

Le premier projet de service du GIST, et les différentes actions qui en découlaient, a été approuvé par le conseil d'administration en séance le 13 mai 2014. Il a permis de nombreuses avancées dans la connaissance du bassin économique et des besoins des entreprises, dans l'approche médicale du suivi individuel de l'état de santé mais aussi des enjeux pluridisciplinaires et du pôle Prévention pour les plus petites entreprises, dans la stratégie immobilière, le développement des fonctions support et le suivi du dispositif. Les étapes du 1<sup>er</sup> projet de service ont été évaluées en CMT et présentées en commission de contrôle du GIST. Le deuxième projet de service du GIST a été validé en conseil



d'administration le 14 décembre 2017. Il couvre la période 2018-2020 dans un contexte profondément renouvelé puisqu'il doit prendre en compte à la fois les évolutions législatives et réglementaires introduites par la loi Travail du 8 août 2016, et les orientations du Plan Santé Travail PRST3 présenté officiellement dans les Pays de la Loire en octobre 2017. Ce 2<sup>ème</sup> projet de service s'appuie, pour les amplifier, sur les étapes franchies depuis 2014 pour mieux répondre aux besoins de prévention, aux besoins de santé, et aux besoins d'informations et de sensibilisation que nous devons à nos entreprises adhérentes.

### 3. Un contexte en forte évolution depuis 2016, et un nouveau projet de réforme de la santé au travail prévu pour la fin de l'année 2020

La loi « Travail » du 8 août 2016 et le décret du 27 décembre 2016, fixent que pour près de 80% des situations, c'est le médecin du travail qui va, non plus exécuter une règle (une visite médicale pour tous), mais décider du suivi individuel préventif de l'état de santé, régulièrement, et dans un délai qui n'excédera pas 5 ans (ou 3 ans, ou 2 ans selon). Le médecin du travail est confirmé dans sa légitimité de spécialiste, son indépendance professionnelle, et sa liberté de prescription, dans le cadre d'un projet de service, et en s'obligeant à suivre des recommandations de bonnes pratiques. L'aptitude médicale est supprimée. Elle est réservée aux salariés affectés à des postes à risques. Il s'agit des salariés exposés à des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité, pour celle de leurs collègues, ou pour des tiers dans l'environnement immédiat de travail. Les autres salariés bénéficient d'une VIP, réalisée par un professionnel de santé dans un délai de 3 mois après l'embauche, et renouvelée périodiquement.

Les Ordonnances du 22 septembre 2017 mettent en place les nouveaux CROCT et les PRST3. Elles élargissent les négociations dans les entreprises sur la QVT et le télétravail. Elles créent les Comités Sociaux et Economiques, qui transforment le paysage de la représentation du personnel dans l'entreprise. La fusion des CE, DP et des CHSCT permet de traiter les questions de sécurité et conditions de travail au niveau le plus stratégique de l'entreprise. Les Ordonnances permettent à l'employeur ou au salarié d'introduire un recours par référé prud'homal en cas de contestation des éléments de nature médicale des avis.

Le rapport de mission de la députée Charlotte Lecocq de juillet 2018 « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée »,

est très critique à l'encontre des SSTI. « Le système a indéniablement contribué à faire diminuer la sinistralité des accidents du travail. Mais il reste des zones grises comme la prévention de la désinsertion professionnelle ou la prise en charge des maladies chroniques et des affections de longue durée. La construction du système par strates successives a généré des doublons et des moyens de coordination chronophages. Le système n'est pas lisible pour les entreprises, et en particulier pour les TPE/PME. Il y a divorce entre les entreprises et les SSTI. Les évolutions des dernières réformes qui, par le développement de la pluridisciplinarité et l'espacement des examens médicaux systématiques, ont voulu rééquilibrer les actions des SSTI vers davantage de prévention primaire, n'ont pas réussi à les affranchir de l'approche historique de leur action centrée sur le seul médecin du travail... ».

De nombreux indicateurs annoncent une volonté affirmée et générale pour une nouvelle réforme de la santé au travail permettant d'améliorer les performances du système de prévention des risques professionnels, avant la fin de l'année 2020 : La diffusion du **rapport de l'IGAS en février 2020** ; la publication d'une tribune dans la presse nationale de 158 députés de la majorité le 15 mai 2020, appelant à une grande réforme de la santé au travail ; la remise de la lettre d'orientation du gouvernement aux partenaires sociaux en juin 2020 et le lancement consécutif de négociations interprofessionnelles sur la rénovation du système de santé au travail ; le projet de résolution soumis au vote de l'Assemblée nationale le 22 juin 2020 pour acter de la volonté des parlementaires de légiférer sur la santé au travail, indiquent tous une réforme prochaine qui cible particulièrement le fonctionnement et la gouvernance des services de santé au travail.

### 4. La crise Covid-19, sanitaire, sociale et économique, accélère les évolutions et transformations au sein des SSTI

La pandémie de Covid-19 a souligné l'importance de la santé des personnes dans la vie de l'entreprise. L'exposition au virus SARS-CoV-2, identifié en Chine en décembre 2019, et les risques majeurs de la maladie, ont demandé très rapidement dès la fin février, des mesures de précaution et l'adaptation du fonctionnement des entreprises : limitation des déplacements, réunions à distance, personnes en arrêt maladie et certificats d'isolement. Ce risque biologique, d'ampleur inégalée, est nouveau à notre époque à l'échelle du pays, et méconnu de la grande majorité des entreprises, donc sous-estimé et peu pris en compte dans les démarches de prévention. Quand elles n'ont pas dû se résoudre à fermer, le confinement a imposé aux entreprises une gestion dégradée de l'activité, avec de nombreux salariés au domicile pour garde d'enfants, d'autres en télétravail, d'autres enfin en activité partielle. La reprise de l'activité permise par le déconfinement

a nécessité de nombreuses adaptations dans l'organisation du travail et souvent des coûts non négligeables pour adapter les locaux et l'accueil des salariés et des clients dans le respect des consignes de précaution sanitaire. La prise de conscience a sans doute été forte dans les esprits quant à la nécessité de réinventer le travail avec la santé de chacun au centre du dispositif. Dans toute cette période, le rôle des SSTI a été important, parfois essentiel, pour porter toute l'information utile, délivrer les conseils attendus, assurer le suivi individuel de santé indispensable, à distance ou en présentiel, accompagner les employeurs dans l'analyse des risques et la mise en œuvre des mesures de protection des personnes. Pour apporter aussi l'écoute nécessaire aux questionnements exprimés par les employeurs et les salariés. Pendant cette période de crise, le GIST a su fortement accélérer sa transformation dans

sa relation de service aux adhérents. La crise nous a incité à être pro-actifs et à ne pas attendre simplement d'être sollicités par les adhérents. C'est la raison de l'enquête-flash pour mesurer les besoins des adhérents, mais aussi des campagnes de phoning demandées aux Assistantes Santé Sécurité au Travail. De nombreuses informations, sensibilisations et conseils ont été délivrés par voie numérique. Les téléconsultations se sont rapidement mises en place et sont devenues la norme en début de crise, pour préserver la santé des collaborateurs, et augmenter la capacité de réponse pour les travailleurs. De nouveaux ateliers RPS ont été proposés, et des formules de webinaires sont en préparation. Le GIST prévoit de pérenniser et développer cette nouvelle relation de service pour les adhérents, très bien perçue et au service de la prévention dans les entreprises.

## 5. La plus-value des SSTI doit être exprimée clairement

Pour être comprise des acteurs de l'entreprise, les missions des SSTI doivent être présentées de manière lisible et faire écho à des besoins pour la connaissance et pour l'action en faveur de la santé au travail. La plus-value du GIST s'exprime dans son projet pluriannuel de service. Son expertise s'appuie sur un diagnostic des situations de travail et sur un diagnostic de l'état de santé des travailleurs. Cela lui permet de conseiller les acteurs de l'entreprise pour une amélioration collective et une amélioration individuelle des situations de travail. Aider l'entreprise à préserver la santé des travailleurs est un facteur de performance pour celles-ci. L'expression de l'offre qui en découle doit être simple et lisible :

- **Pour les employeurs** : La santé est un bien précieux, facteur de performance des entreprises. Le GIST peut aider à la conception et à la mise en œuvre de plans d'actions en fonction des risques, délivrer des conseils individualisés par salarié en fonction de son poste et de son état de santé, et participer au développement de la culture de prévention.
- **Pour les travailleurs** : « Le SSTI rend mon employeur et moi-même acteurs de ma santé ». Le GIST réalise un suivi individuel dans le temps, pose un diagnostic du poste de travail, et délivre des conseils ciblés en fonction de la situation.

## 6. Le GIST en quelques données clés



Le GIST est une association loi 1901 de droit privé bénéficiant d'un agrément de l'Etat, administrée par 10 chefs d'entreprises élus et représentant les grands secteurs d'activité et par 10 représentants désignés par les organisations syndicales. Le GIST est exclusivement financé par les cotisations annuelles de ses entreprises adhérentes.



### Quelques chiffres

	2016	2017	2018	2019
Chiffre d'affaires	5 797 K€	5 950 K€	6 260 K€	7 045 K€
Entreprises adhérentes	7 100	7 050	6 200	6 300
Effectif confié	65 950	66 870	67 700	69 890
Collaborateurs ETP	68	72	79	83

### Principaux secteurs d'activité des adhérents

Secteurs d'activité	effectif	%
Industrie, production et distribution d'énergie, production et distribution d'eau, nettoyage industriel et syndic	14 600	21 %
Commerce, hypermarchés, coiffeurs, tabac, réparation informatique, agriculture et pêche	12 200	17 %
Soins, social, santé, cliniques, services aux personnes, hébergements médicalisés, vétérinaires	10 900	16 %
Services, activités comptables et juridiques, banques, assurance, conseil, holding, agences immobilières, architectes	10 600	15 %
BTP, terrassement, gros œuvre, cimenteries, pavilloniers, second œuvre et finitions, ouvrages d'art, génie civil	6 500	9 %
Hôtels, restaurants, bars, campings, musée, jeux d'argent, sport	5 100	7 %
Intérim	3 800	5 %
Transports routiers, urbains, fluviaux	3 590	5 %
Construction de véhicules automobiles, bateaux, avions, garages, carrossiers, concessions automobiles	2 600	4 %
<b>Total</b>	<b>69 890</b>	



### Carte d'identité du GIST

Association loi 1901, fondée en 1953, déclarée en sous-préfecture de Saint Nazaire le 10/11/1953 - Publication au Journal officiel le 29/11/1953 (n° 282). Dernière modification des statuts le 25/10/2012.

- Président : M. Claude Blouet (Polygone)
- 1<sup>ère</sup> Vice-présidente : Mme Nolwenn Presle (Notaire)
- 2<sup>ème</sup> Vice-président : M. Jean-Pascal Phelippeau (Relais-Thalasso Château Les Tourelles)
- Secrétaire : Mme Céline Anas (Lydall)
- Trésorière : Mme Carole Le Damany (CFTC/Auchan)
- Directeur : M. Jean-Charles Bouchy

N° SIRET 786 069 443 00087 - Code APE 8621 Z

Agrément Santé-Travail, interentreprises, intérim, et INB, renouvelé le 15 février 2020 pour 5 années.

### Affectation à chaque secteur et effectifs correspondants

Cantons		effectif 2019	total secteur	%
1	Saint Nazaire I	12 300	35 200	50,3 %
	Saint Nazaire II (Montoir de Bretagne, Donges, Trignac, Besné, Saint Malo de Guersac)	22 900		
2	La Baule (Pornichet, Le Pouliguen, Batz-sur-Mer, Le Croisic, Saint-André-des-Eaux)	9 400	17 800	25,4 %
	Guérande (La Turballe, Piriac, Assérac, Herbignac, La Chapelle-des-Marais, Saint-Joachim, Saint-Lyphard)	8 400		
3	Pontchâteau (Saint-Gildas-des-Bois, Avessac, Fégréac, Plessé, Missillac, Saint-Nicolas-de-Redon)	9 200	17 000	24,3 %
	Blain (Savenay, Prinquiau, Campbon, Malville, Bouvron, Le Gâvre, Fay-de-Bretagne, Notre-Dame-des-Landes)	7 300		
	Guémené-Penfao et Massérac	500		
Total		70 000 salariés		

## 7. L'élaboration du projet de service en CMT (précisions réglementaires)

(L.4622-13 CT) Dans le SSTI, une commission médico-technique a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

(L.4622-14 CT) Le SSTI élabore au sein de la CMT un projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'actions. Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration.

(L.4622-16 CT) Le directeur met en œuvre en lien avec l'équipe pluridisciplinaire, et sous l'autorité du président les actions approuvées par le CA dans le cadre du projet de service pluriannuel.

(D.4622-28 CT) La commission médico-technique élabore le projet pluriannuel de service. Elle est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire.

(R.4624-2 CT) Les AMT sont menées par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail sous la conduite du médecin du travail, dans le cadre des objectifs fixés par le projet pluriannuel.

# II. Bilan du projet de service 2018-2020

Le bilan du projet de service a été réalisé à mi-parcours en CMT et en Commission de Contrôle en mai 2019, et en CMT en septembre 2020.

Sur les 22 items du projet de service, 5 points restent « faibles », soit 23% d'amélioration encore attendue. Ce 2<sup>ème</sup> projet de service est engagé à 100% (aucun point rouge), et réalisé à 77%. Il faudra traiter en priorité les points restants faibles dans le présent projet de service 2021-2024.

## Axe 1 - Articulation des différentes missions

11 - Positionner clairement les compétences entre les professionnels de santé et les préventeurs techniques

oui  faible  non

12 - Disposer de protocoles et de recommandations de bonnes pratiques, harmonisées entre les professionnels de santé

oui  faible  non

13 - Permettre une prise en charge dès l'embauche pour tous les travailleurs, et l'étendre aux contrats courts (CDD, intérim)

oui  faible  non

14 - Mieux communiquer sur la possibilité de rencontrer un médecin lorsque le salarié ou l'employeur le demandent

oui  faible  non

15 - Généraliser les fiches d'entreprises

oui  faible  non

16 - Définir des indicateurs en santé-travail pour hiérarchiser les axes d'intervention prioritaires

oui  faible  non

### Ce qui reste à faire

Définir des indicateurs et populations-cibles. Obtenir des données collectives (SUMER, EVREST). Avoir des échanges participatifs pour l'adhésion du plus grand nombre.

17 - Construire de nouvelles actions collectives et déployer les ateliers collectifs et nouveaux services

oui  faible  non

18 - Réussir le CPOM et inscrire le travail en réseau dans le temps

oui  faible  non

## Axe 2 - Agréer l'ensemble de l'activité à la nouvelle compétence géographique

21 - Réussir l'extension de la couverture géographique aux cantons de Blain et Saint-Nicolas-de-Redon

oui  faible  non

22 - Constituer un nouveau secteur Pontchâteau/Savenay/Blain

oui  faible  non

23 - Offrir une couverture de service optimale aux entreprises entre Piriac sur mer, Saint-Nazaire, Blain, Saint-Nicolas-de-Redon

oui  faible  non

24 - Développer, suivre et coordonner les actions de prévention  
Faciliter les interventions dans les entreprises

oui  faible  non

### Axe 3 - Bénéficiaire d'une stratégie financière mieux comprise et acceptée

31 - Mieux faire connaître les nouveaux services et les actions pluridisciplinaires

oui  faible  non

32 - Favoriser les déclarations par les employeurs : des effectifs, des embauches, des risques professionnels, des arrêts de travail, des salariés désignés compétents

oui  faible  non

33- Faciliter la compréhension du coût du service et de son mode de calcul

oui  faible  non

**Ce qui reste à faire**

Continuer à communiquer sur le calcul de la cotisation et le service rendu. L'attitude proactive sur les services facilite la compréhension du coût du service.

34 - Créer et diffuser un document détaillant les contreparties individualisées de l'adhésion

oui  faible  non



### Axe 4 - Mieux partager et rendre compte

41 - Disposer de rapports annuels d'activité fiables et consolidés

oui  faible  non

42 - Disposer d'un dossier d'entreprise informatisé

oui  faible  non

**Ce qui reste à faire**

Le futur logiciel métier Health@Work, en cours d'installation, le prévoit. Les AMT seront plus facilement saisies. Restera à compléter le dossier d'entreprise, idéalement de manière harmonisée.

43 - Définir des règles de saisie dans le dossier médical informatisé, respecter les recommandations de la HAS, utiliser les thésaurus nationaux

oui  faible  non

**Ce qui reste à faire**

Le dossier médical informatisé reste perfectible. Il reste des divergences entre les médecins. Le nouveau logiciel, et la formation des utilisateurs, doit favoriser la tenue du DMI.

44 - Améliorer la connaissance sur les expositions professionnelle pour les professionnels du GIST, et sur les effets sur la santé

oui  faible  non

45 - Faire évoluer la solution informatique pour mieux intégrer les différents métiers du GIST

oui (en cours)  faible  non

46 - Engager l'ensemble des collaborateurs du GIST dans la démarche d'amélioration AMEXIST

oui  faible  non

**Ce qui reste à faire**

Le référentiel AMEXIST a évolué au cours de l'année 2020. Il reste à bien sensibiliser l'ensemble du personnel à la démarche.

# III. L'analyse des besoins / la réponse aux besoins

## Proposition d'axes AMT

### Salariés désignés compétents (SDC)

1. Il s'agit d'une obligation réglementaire.
2. Ce sont des interlocuteurs à privilégier pour amorcer une démarche de prévention primaire.
3. Selon l'enquête adhérents de 2019, 32% des adhérents disposent d'un SDC (52% dans les entreprises de 4 à 10 salariés ; 57% dans la santé & social); 47% des employeurs et 70% des salariés souhaitent de l'information sur les SDC.
4. Le sujet SDC a été amorcé par le PRST3 des Pays de la Loire. Le groupe de travail existe déjà, et il sera donc facile de l'intégrer dans le projet de service.
5. La crise Covid a nécessité de bien communiquer sur le « référent Covid ».

### Pratiques addictives

1. Les médecins du travail alertent régulièrement sur cette donnée majeure dans le bassin économique du GIST (alcool, drogues, substances psychoactives...).
2. Ce thème a été choisi par la CMT pour une journée d'action spécifique en direction des adhérents.
3. Un groupe de travail du GIST réfléchit déjà pour un plan d'action sur le sujet. Il sera donc facile de l'intégrer dans le projet de service.
4. La crise Covid a certainement amplifié la problématique dans les entreprises (confinement, activité partielle, télétravail contraint, perspectives économiques sombres, crise sanitaire et sociale qui persiste...).

Ces 6 thèmes ont été choisis et proposés par la CMT pour l'élaboration du projet de service.

### Secteur du nettoyage

1. 88 adhérents représentent ce secteur d'activité (1 622 salariés avec les saisonniers et l'intérim).
2. Concernant les accidents du travail, le taux de fréquence moyen est de 32 et le taux de gravité moyen est de 3,1.
3. L'ancienneté moyenne des travailleurs est de 20 ans.
4. 48% des FE ont été réalisées par le GIST.
5. 99% des sociétés ont -50 salariés, 86% ont -20 salariés, et 74% ont -10 salariés.
6. Nous faisons l'hypothèse que dans ces petites entreprises, la connaissance des risques et de l'ergonomie est faible.

### Ergonomie et RPS

1. 1<sup>ère</sup> attente des adhérents employeurs et salariés du GIST pour 68% (enquête juin 2019).
2. Attente à 93% chez les employeurs de la santé et du social.
3. Attente à 77% chez les salariés de l'industrie.
4. Parmi les dangers identifiés ; RPS et travail sur écran dans les bureaux ; manutention en industrie ; manutention et chutes en BTP ; RPS et postures en santé & social ; manutention et posture dans les commerces.
5. Rapport ORS sur les MCP en Pays de la Loire : Les pathologies les plus fréquentes sont les affections de l'appareil locomoteur, les TMS, la souffrance psychique.
6. 50% des AT dans les Pays de la Loire sont dus à des mouvements d'objets ou de personnes.
7. 40% des demandes des adhérents portent sur des problématiques ergonomiques et RPS.
8. La crise Covid a favorisé le télétravail, le réaménagement des espaces de travail, et généré des RPS.

### Secteur sanitaire & médico-social

1. 391 adhérents du GIST sont rattachés au comité technique national Q de la CNAMTS. Ils représentent 8 930 salariés.
2. Concernant les accidents du travail, le taux de fréquence moyen est de 24 et le taux de gravité moyen est de 1,75.
3. L'ancienneté moyenne des travailleurs sociaux est de 15 ans.
4. 52% des FE ont été réalisées.
5. 90% des entreprises ont -50 salariés, 76% ont -20 salariés, et 64% ont -10 salariés.
6. Le secteur de la santé et du social est particulièrement en demande. Il représente 10% des adhérents et 16% des salariés suivis (9.900 salariés). En faisant abstraction des TPE (1 à 3 salariés), il reste 273 entreprises et 9 400 salariés. Ce secteur est demandeur à 50% de E-learning et d'ateliers.
7. Le GIST pourrait programmer des sensibilisations ou PRAP petite enfance. Nous pourrions nous doter de « combinaisons de simulation au vieillissement » pour animer des ateliers de sensibilisation.

### Radon

1. Le radon reste la 1<sup>ère</sup> source d'exposition aux rayonnements ionisants pour la population française.
2. Un décret du 4 juin 2018 abaisse le seuil de gestion à 300 Bq/m<sup>3</sup>, et élargit la surveillance des établissements recevant du public.
3. 4 000 adhérents sont en catégorie III ; plus de 40% des bâtiments situés dans le bassin économique de Saint-Nazaire pourraient dépasser 300 Bq/m<sup>3</sup>. 600 adhérents (3 400 salariés) pourraient être directement concernés par cette exposition au radon.
4. Un à deux dosimètres sont à prévoir.

# IV. Les moyens supports à mettre en oeuvre

- La politique RH
- La politique de communication
- La démarche de progrès AMEXIST
- Le suivi du projet de service (la méthode, le pilotage, les indicateurs et les outils sont inscrits dans les fiches-action)
- Le développement du Système d'Information (Infrastructure réseau et bande passante, application métier Trustteam, base documentaire BlueMédi)
- La cohésion régionale avec les SSTI PDL, les CPOM, le PRST

## 1. La politique RH

### Contexte

La loi Travail du 8 août 2016, et son décret d'application du 27 décembre 2016, ont modifié les modalités de suivi individuel de l'état de santé des salariés ; ces nouvelles dispositions législatives et réglementaires et leur mise en œuvre imposent un ajustement de nos équipes pluridisciplinaires.

### Objectifs

Adapter les ressources médicales et techniques aux besoins de nos trois secteurs ; cela suppose la poursuite de recrutements ciblés (médecins, infirmiers, préventeurs notamment) ;  
Renforcer la formation de nos collaborateurs ;  
Encourager l'esprit d'équipe, la coopération et la concertation dans les différents groupes de travail ;  
Pour se donner les moyens de la mise en œuvre du Projet de service 2021-2024, assurer une meilleure qualité d'accueil des adhérents et de meilleures conditions de travail pour les salariés du GIST.

### Action 1 - Organisation de chaque équipe médicale

Nos différentes équipes médicales doivent être en capacité de :

- Mettre en œuvre l'intégralité de la mission en respectant les termes de la réglementation ;
- Mener à bien notre offre de prévention collective en synergie avec le suivi individuel de la santé des salariés ;
- Adapter le profil de nos équipes médicales en fonction du nombre et des problématiques santé au travail des adhérents, entreprises et salariés de chaque secteur.
- Garantir l'universalité d'accès des salariés au système de prévention.

Au cours du précédent Projet de service, nous avons poursuivi notre harmonisation des équipes pluridisciplinaires. Cette dynamique sera poursuivie au cours du prochain projet de service. Secteur par secteur, les ressources humaines seront ajustées en fonction des besoins.

La finalité est d'assurer la meilleure adéquation, dans le temps, entre les besoins du service et ses ressources, à anticiper les besoins en recrutement, en mobilité, en compétences et en formation.

Les recrutements se poursuivront dans les prochaines années correspondant aux objectifs du Projet de service en tenant compte des besoins de chaque



secteur et des équilibres budgétaires.

L'évolution des ressources en projection des départs à la retraite sera également estimée.

### Action 2 - La formation

- Le développement des compétences individuelles et collectives demeure un enjeu important pour la réussite et la mise en œuvre du Projet de service. Plusieurs engagements sont pris au regard de la formation professionnelle :
- Maintenir un effort financier ;
- Veiller à ce que chaque salarié bénéficie de(s) action(s) de formation prévue(s) au plan de développement des compétences ;
- Veiller à ce que chaque salarié bénéficie d'au moins une formation tous les trois ans.

### Action 3 - La QVT

Aujourd'hui, nos professionnels sont confrontés quotidiennement à des situations où la charge émotionnelle, parfois forte, a des conséquences sur le rapport au bien-être au travail. Dans ce contexte, la promotion de la qualité de vie au travail (QVT) représente un thème stratégique au sein de notre environnement.

Cette démarche QVT poursuit un objectif d'amélioration permanente de la qualité de nos services et des prises en charge des salariés de nos entreprises adhérentes.

Le GIST s'engage à reprendre cette démarche initiée en 2018 via un groupe de travail composé de salariés volontaires et en collaboration avec le Comité Social et Economique.

## 2. La politique de communication pour les entreprises

Nous poursuivons l'objectif ambitieux d'appuyer et développer la culture de prévention auprès de nos entreprises adhérentes. A cette fin nous avons déployé, depuis presque 10 ans, des moyens de communication adaptés à leurs besoins et attentes.

- Outre les informations « classiques » sur les services de santé au travail en général et les différentes missions, notre site Internet propose 11 modules d'e-learning sur les risques professionnels, un portail dédié aux agences intérimaires, un espace sécurisé pour nos adhérents afin de faciliter les échanges administratifs et comptables, des inscriptions en ligne pour nos ateliers « document unique » et « amiante », et des actualités réglementaires ou conseils pratiques sur les nombreux domaines/enjeux de la santé au travail, etc. Ce site recueille près de 57 000 visites en 2020. Ces visites sont en constante augmentation depuis quelques années au regard des efforts menés notamment sur la partie « actualités » et les newsletters, ainsi que notre présence sur les réseaux sociaux Twitter et LinkedIn.
- Notre lettre d'information électronique propose des informations pratiques et des sujets d'actualités dans les différents champs de la santé au travail. Elle est adressée chaque mois à nos 5 000 abonnés, recueille un taux d'ouverture de 20% et reste appréciée

par nos adhérents (source : enquête 2019 – le site internet et les newsletters sont parmi les 3 outils les plus cités pour l'accès favori aux informations). Nous continuons à soigner les contenus et optimiser l'envoi de cette lettre numérique afin de permettre un meilleur accès à des informations ciblées qui faciliteront la mise en œuvre d'actions de prévention et favoriseront la conduite de « bonnes pratiques » dans les entreprises.

- Dans ce même objectif nous avons réalisé à ce jour plus d'une vingtaine de « fiches conseil prévention » à l'attention des employeurs et de leur salariés sur des thèmes divers (accident d'exposition au sang, mal de dos, bruit au travail, vibrations, stockage de produits chimiques, affichage obligatoire...). Ces fiches sont réalisées d'après un diagnostic des besoins (statistiques annuelles, enquêtes...), à l'initiative des équipes pluridisciplinaires et avec l'assentiment de la CMT. Celles-ci sont également plébiscitées par les employeurs (source : enquête 2019 – les « fiches conseil prévention » sont parmi les 3 outils les plus cités pour l'accès favori aux informations). Elles sont diffusées par le biais des ASST, IPRP du pôle prévention et équipes médicales.
- Toujours dans le but de favoriser la culture de prévention dans les entreprises, nous avons élaboré des « kits » de sensibilisation sur des thèmes choisis (travail sur écran,

horaires atypiques, nutrition, addictions, risque routier, amiante...) ou des publics choisis (saisonniers, apprentis...). Ces « kits », élaborés à l'initiative des équipes et avec l'assentiment de la CMT, comportent diaporama, jeux pédagogiques constitués de cartes à jouer par exemple, quiz ou test individuel, livret ou dépliant de bonnes pratiques... Les thèmes de sensibilisations sont enrichis chaque année : nous avons proposé en 2018 près de 70 sensibilisations animées par nos médecins, infirmières santé-travail, ASST ou IPRP.

- Nous avons également intégré dans notre stratégie de communication le relais d'informations de nos partenaires (DIRECCTE et CARSAT, PRST3, SSTI, ANACT-ARACT, ORS, événement « Mois sans tabac », etc) par le biais de notre site Internet, nos newsletters et sur les réseaux sociaux. Sur de nombreux thèmes pour lesquels nous n'avons pas encore construits d'outils de communication ciblés, nous nous appuyons, avec leur accord, sur les supports développés par nos collègues des SSTI. Cette mise en réseau nous permet par ailleurs d'échanger sur l'efficacité des outils, de mettre en place des indicateurs et améliorer les supports toujours dans le but de délivrer des messages de prévention pertinents et contribuant à la mise en œuvre d'une démarche de prévention dans les entreprises.

## 3. La démarche de progrès AMEXIST

La démarche de Progrès en Santé au Travail est une labélisation professionnelle « AMEXIST ». Initiée par Présanse en 2004, la démarche propose une approche structurée pour adapter les pratiques des services aux nouvelles exigences de notre secteur d'activité.

### Une démarche structurante

La Démarche de Progrès en Santé au Travail (DPST) se construit à partir de l'identification des besoins de santé au travail dans les entreprises adhérentes au service et reprend les principes d'amélioration continue développés dans la plupart des autres secteurs de la santé et du médico-social. Fondée sur l'échange et la mutualisation des bonnes pratiques, elle débouche sur une reconnaissance incarnée par la labellisation AMEXIST. Ce label est remis à la suite d'évaluations conduites par des professionnels de l'AFNOR, organisme spécialisé dans l'audit d'organisation. La préparation à ces évaluations est structurante pour l'élaboration et la mise en œuvre du projet de service, en cohérence avec les politiques nationales et régionales de santé au travail.

L'AMEXIST présente 127 critères d'évaluation regroupés en 21 chapitres et s'articule autour des 3 thématiques suivantes :

- Structuration de l'activité ;
- Organisation de la prise en charge ;
- Dynamique de l'amélioration continue.

Il existe 2 niveaux d'évaluation permettant d'obtenir :

- Une attestation d'engagement (79 critères) ;
- Une attestation de labellisation AMEXIST (127 critères).

Les critères permettent de s'interroger sur tous les aspects de l'organisation du service et de dégager ainsi les axes de progrès fondés sur le besoin de santé des salariés et de conseil des employeurs. En interne la démarche de progrès en santé au travail est cadrée dans différents documents de référence (procédures, protocoles, modes opératoires, etc.).

## 4. Le suivi du projet de service



Le suivi annuel des actions se fera à l'aide de plusieurs outils :

- Les fiches actions correspondantes aux actions prioritaires retenues dans le cadre du plan pluriannuel du Service ;
- Un tableau de suivi général des actions prioritaires avec état d'avancement.

Un bilan d'étape sera réalisé tous les 6 mois et présenté à la CMT. Un bilan annuel sera présenté à l'ensemble des collaborateurs.

## 5. Le développement du système d'information

- Déploiement du nouveau logiciel métier Health at Work ;
- Déploiement du logiciel documentaire et de déclaration des dysfonctionnements, réclamations et propositions d'amélioration Bluekango ;
- Mise en place des téléconsultations sécurisées avec Covalia-web de l'ARS ;
- Mise en service d'un logiciel de gestion téléphonique pour permettre le reporting sur le nombre d'appels par centre ;
- Mise en place d'un SIP qui nous permettra de recevoir nos appels téléphoniques au GIST sur n'importe quel support (smartphone, pc...) via un logiciel ;
- Déploiement de la fibre.

## 6. La cohésion régionale avec les SSTI PDL

Notre association de Saint-Nazaire est de taille moyenne. La région des Pays de la Loire est composée de cinq départements et comprend treize SSTI. Pour dépasser d'éventuels problèmes de leadership sur la région, les présidents des SSTI se sont organisés en une association régionale légère et souple intitulée « Fédération régionale Présanse », à laquelle adhèrent les treize SSTI de la région. Cette organisation régionale de nos SSTI peut répondre à quatre besoins :

1. Etre un lieu d'échange de nos pratiques, de nos positions politiques et patronales, de consolidation et d'harmonisation de nos données et indicateurs. Conduire des réflexions approfondies sur des sujets

- difficiles. Partager des diagnostics et décider des orientations opérationnelles.
2. Etre un socle commun pour les politiques d'agréments et les contractualisations à venir. De façon générale disposer d'une voix cohérente pour la DIRECCTE (renouvellements d'agrément, n° d'organisme FP, relations avec les médecins inspecteurs régionaux, participation aux PST régionaux, au CROCT...).
3. Etre un réseau animé et alimenté pour les présidents des SSTI et les membres des conseils d'administration (par exemple par la mise en place d'une formation régionale des membres de nos commissions de contrôle, d'une formation de nos administrateurs aux enjeux de la santé au travail).

4. Etre une aide mutualisée dans nos outils de communication (site Internet, Newsletter) et dans l'harmonisation de nos outils informatiques (mise en place progressive des Thésaurus et négociation avec les prestataires informatique par exemple).

Nos interlocuteurs sont essentiellement régionaux (DIRECCTE, CARSAT, CROCT, ARACT, OPPBTP, AGEFIPH). Notre Fédération régionale Présanse accompagne le mouvement inéluctable en faveur de la région. L'implication de la Fédération est réelle et peut assurer une structuration collective dans l'accompagnement de la réforme.

Le projet de service 2021-2024 a été validé par le conseil d'administration du GIST le 17 décembre 2020.



Centre principal du GIST :  
28 rue des Chantiers • CS 50211 • 44614 Saint Nazaire cedex

Centres secondaires :  
11 bis allée des petits Brivins • ZA de Beslon • 44500 La Baule  
3 rue Archimède • ZA de l'Abbaye II • 44160 Ponchâteau  
7 avenue de la République • 44130 Blain

---

[www.gist44.fr](http://www.gist44.fr)