



**EPSAT
VOSGES**

**Projet de service
2024 - 2028**

Préambule	3
------------------	----------

I - Contexte de travail **5**

Analyse des données départementales et des besoins	6
Environnement géo-économique	6
Catégories socio-professionnelles	6
Les secteurs d'activités vosgiens	7
Les services	8
Typologie des entreprises adhérentes	8
Typologie des entreprises et impact sur l'organisation d'EPSAT Vosges	9
Classification des entreprises en lien avec l'activité	10
Les plus grands établissements adhérents	10
Le risque radon dans les Vosges	11
Les intérimaires dans les Vosges	14
Communications aux adhérents	20
Informations sur la réglementation	20
Tarification	21
Démarches facilitées pour les nouveaux adhérents	21
Analyse des besoins	22

II Le service, son organisation, ses équipes **23**

Agrément et compétence	24
Gouvernance d'EPSAT Vosges	25
La Commission Médico-Technique	26
Construction des équipes d'EPSAT Vosges	27

III Le projet de service **30**

Bilan du projet de service 2019-2023	31
PROJET N°1 : Poursuite du projet PDP	32
PROJET N°2 : Détection des risques de radon	33
PROJET N°3 : Intérimaires	34
PROJET N°4 : FE et DUERP	35
PROJET N°5 : Plateformes connectées	36

II Les moyens supports à mettre en œuvre **37**

Déploiement de l'offre socle	38
Partenariats	40

SOMMAIRE

Préambule



« Ensemble pour la Prévention et la Santé Au Travail dans les Vosges. »

Forts de la réussite de notre projet de service, dont nous avons finalisé l'ensemble des conclusions à ce jour, nous poursuivront les efforts accomplis par les équipes au profit du renforcement de la structure, et notamment de son image auprès des adhérents.

Après de multiples remises en question et la mise en place d'un projet de service dans l'urgence, le service a dû se reconstruire autour d'un projet de service moins ambitieux mais davantage tourné vers l'extérieur. Après de multiples contraintes organisationnelles, une sortie de crise sanitaire nécessitant de se restructurer, nous voici aujourd'hui de nouveau orientés vers des questions structurelles mais aussi structurantes : pertinence de la sectorisation, répartition homogène des effectifs suivis, efficacité des outils, organisation des réunions, dotation des ressources, cadrage des fonctions et harmonisation des savoir-faire, recrutement de médecins du travail efficace.

Indépendamment de la personne en charge de la Direction, il s'agit pour le service d'un véritable fil rouge à inscrire dans le temps et à soutenir par une politique Humaine : recrutement du personnel, valorisation des savoir-faire par la mobilité interne qui fait sens pour tout le monde, développement individuel et collectif par des formations voulues et non subies, attraction et fidélisation du personnel et des talents.

Recenser et répondre aux besoins des entreprises en matière de Santé au Travail. »

Si chacune des actions du projet vise un objectif particulier, toutes partagent celui de mettre en place davantage de prévention au cœur de l'activité de travail en donnant aux entreprises adhérentes les moyens de participer activement à ce processus.

C'est pourquoi nous souhaitons compléter notre action par un renforcement de la culture prévention. Comment ? Tout d'abord en obtenant de la part de nos adhérents, par notre travail sur le terrain et nos actions d'information et de sensibilisation, une véritable « adhésion » propre à transformer une obligation réglementaire en un processus de mise en œuvre volontaire. En renforçant ensuite nos capacités à manager les connaissances acquises afin de les faire fructifier durablement. Enfin, en



participant activement aux campagnes de veille sanitaire, nous positionnant très en amont dans une démarche de prévention.

Le projet pluriannuel du service de santé au travail des Vosges se veut ainsi porteur de changements culturels considérables apportés par la Réforme de la santé au travail, mais également un véritable changement de culture interne axé sur l'humain et l'esprit d'équipe.

« Région, Certification et projet de service, un tout. »

Notre CPOM s'est terminé fin 2023, avec la prévention de la désinsertion professionnelle mais aussi la silice cristalline, dans le prolongement des plans nationaux et régionaux de santé au travail qui visent à accroître la cohérence des actions menées par les différents institutionnels de la prévention et à créer une nouvelle dynamique brisant à l'échelle nationale l'isolement des services de santé au travail. Nous avons souhaité poursuivre cette dynamique de préoccupation des problématiques régionales en s'attachant à poursuivre dans notre nouveau projet le développement de notre cellule PDP, mais également en travaillant sur 2 axes priorités dans le plan régional de santé au travail : les intérimaires et le radon.

En parallèle, nous entamons une nouvelle démarche qui est celle de la certification de notre structure. Le nouveau projet de service intègre alors deux des grands axes de la certification : l'accompagnement à la réalisation du DUERP par la mise en place d'outils au service de nos adhérents, et l'ouverture des plateformes connectées, leur permettant de voir grâce à une vue globale l'intégralité de notre activité les concernant, mais également la faculté de prendre des rendez-vous ou d'obtenir de la documentation.





I - CONTEXTE DU TRAVAIL

Analyse données départementales et des besoins

Environnement géo-économique

Répartition de la population par catégorie socio-professionnelle			
Catégories SP	Vosges	Grand Est	France
Agriculteurs exploitants	2%	1%	1%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	6%	5%	6%
Cadres, professions intellectuelles supérieures	7%	11%	14%
Professions intermédiaires	16%	17%	18%
Employés	17%	18%	18%
Ouvriers	22%	22%	18%
Retraités	27%	21%	21%
Autres sans activités professionnelles	4%	5%	5%

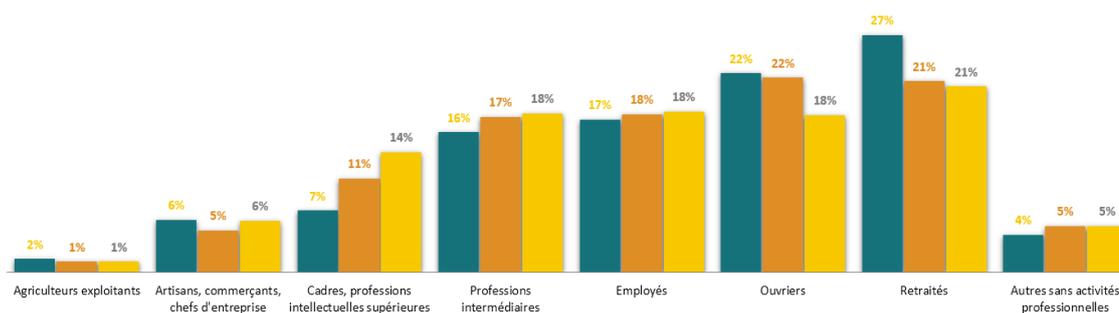
Source Insee - RP 2020

Catégories socio-professionnelles

Structure de la population par tranche d'âge			
Age	Vosges	Grand Est	France
0 à 14 ans	16%	17%	18%
15 à 29 ans	15%	18%	18%
30 à 44 ans	17%	18%	19%
45 à 59 ans	21%	20%	20%
60 à 74 ans	20%	18%	17%
75 ans et plus	11%	9%	10%

Source Insee - RP 2020

Catégories socio-professionnelles



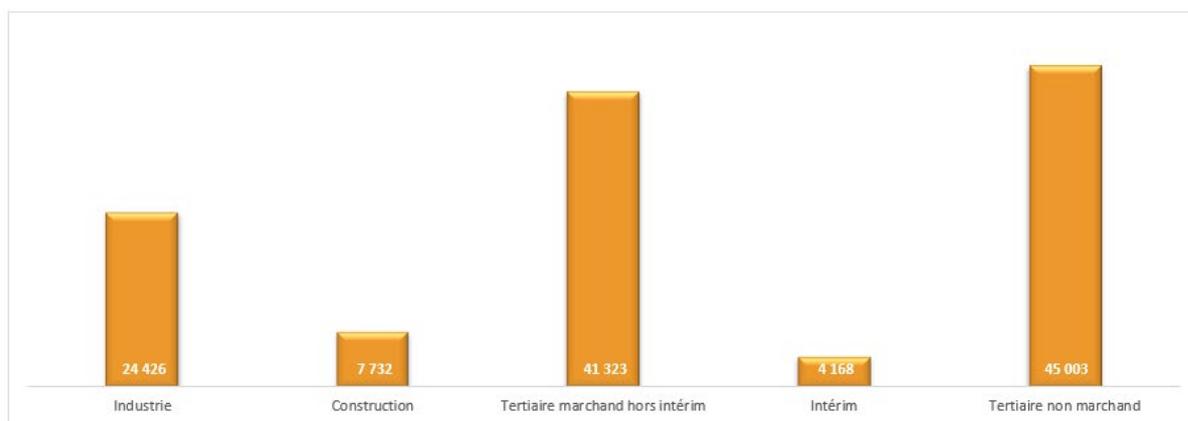
Les secteurs d'activités Vosgiens

La grande diversité des ressources naturelles du département des Vosges est à l'origine du développement économique du territoire.

L'eau, longtemps ressource énergétique, est omniprésente dans les domaines de l'industrie largement développée, mais aussi du tourisme et du thermalisme. La forêt qui couvre presque la moitié de la superficie du département a également été déterminante dans l'implantation de l'industrie du bois, du papier et du carton.

		Salariés	
		122 652	% du total
Industrie	dont:	24 426	20%
	Fab. de denrées alimentaires, boissons et produits à base de tabac	5 426	4%
	Cokéf. et raff., ind. extrac., énergie, eau, gestion déchets et dépollution	1 626	1%
	Fab. d'équipements élect., inform.; fab. de machines	2 340	2%
	Fab. de matériels de transports	831	1%
	Fab. d'autres produits industriels	14 563	12%
Construction		7 732	6%
Tertiaire marchand hors intérim		41 323	34%
	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	15 520	13%
	Transports et entreposage	5 727	5%
	Hébergement et restauration	5 025	4%
	Information et communication	668	1%
	Activités financières et d'assurance	2 497	2%
	Activités immobilières	465	0%
	Activités scientifiques et techniques; services admin. et de soutien	7 112	6%
	Autres activités de services	4 310	4%
Intérim		4 168	3%
Tertiaire non marchand		45 003	37%

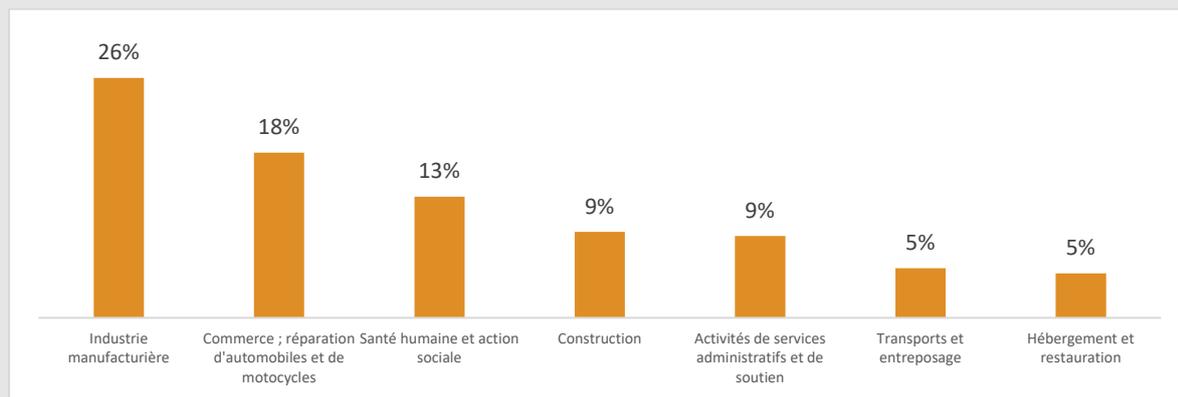
Source : DREETS - 2023



Focus : le BTP

Dans le département, le BTP assure une présence forte avec 1 000 établissements. Les principales activités relèvent de la maçonnerie générale et du gros œuvre, de la menuiserie et de la plomberie, ainsi que des travaux d'installation électrique.

Les services :



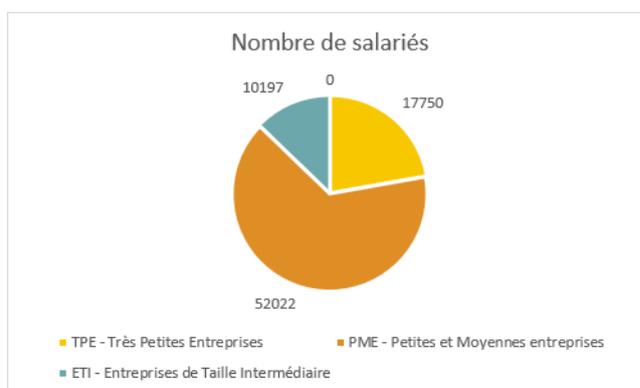
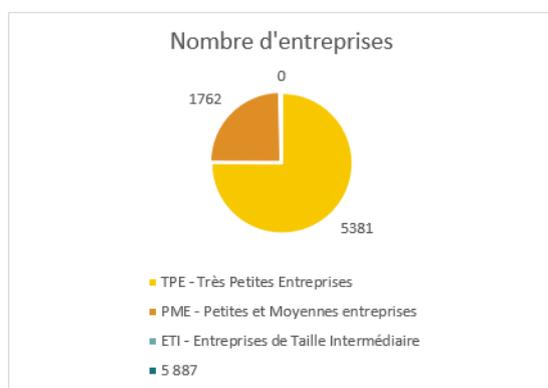
Typologies des entreprises adhérentes

Le tissu d'entreprises vosgiennes se définit tout d'abord par une occupation forte **[77 % du tissu économique]** des TPE (Très Petites Entreprises), ou microentreprises, caractérisées par des effectifs inférieurs à 10 salariés. Plus d'un quart des entreprises adhérentes au service de santé au travail [soit 1707] sont unipersonnelles. Près de 47% des entreprises adhérentes, soit près de 3 002, ont moins de 2 salariés ! Il s'agit essentiellement de très petites unités du commerce, des services ou de l'artisanat.

Les PME (Petites et Moyennes Entreprises) dont l'effectif se situe entre 10 et 250 salariés représentent 22,98 % des entreprises vosgiennes suivies, soit environ 1 763 entreprises.

Les ETI (Entreprises de Taille Intermédiaire), comptant de 250 à 5 000 salariés, sont au nombre de 21 et la plus grosse compte 573 salariés.

Typologies des entreprises adhérentes					
Secteurs privé et public					
		Nb Etablissements	% Etablissements	NB Salariés	% Salariés
TPE - Très Petites Entreprises	[jusqu'à 9 salariés]	5 887	76,73%	18 416	23,37%
PME - Petites et Moyennes entreprises	[de 10 à 249 salariés]	1 763	22,98%	52 331	66,40%
ETI - Entreprises de Taille Intermédiaire	[de 250 à 5000 salariés]	22	0,29%	8 067	10,24%
GE - Grandes Entreprises	[plus de 5000 salariés]	0	0,00%	0	0,00%



Typologie des entreprises et impact sur l'organisation d'EPSAT Vosges

Tous les employeurs sont assujettis aux obligations de santé au travail dès lors qu'ils emploient un salarié : ainsi la très large diversité du tissu économique soumis à cette obligation demande de la part des professionnels de la santé au travail une capacité d'adaptation et de réponse tout aussi large.

Les TPE demandent un suivi particulier : il y a peu ou pas de ressources internes à ces entreprises propres à créer un dialogue autour de la santé des salariés malgré le besoin, les responsables sont plus difficiles à sensibiliser, ou seulement à contacter, visites et études de postes de travail plus compliquées à organiser... Or, leur nombre et leur dissémination sur tout le département rendent difficile la réalisation de l'ensemble des tâches. En commençant par la fiche d'entreprise...

Par ailleurs, non seulement la loi du 20 juillet 2011 rappelle l'obligation pour l'employeur, quelle que soit la taille de son entreprise, de désigner un ou plusieurs salariés pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise mais encore, elle ajoute la notion de compétence. L'article L. 4644-1 du Code du travail précise que si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur doit se tourner

vers des personnes ou organismes extérieurs tels que le service de santé au travail.

La reprise des activités économiques suite au Covid 19, accompagnée de l'augmentation du recours aux agences d'emploi, ont accru les besoins d'intervention de nos équipes, notamment en raison des embauches sur les dernières années. Nous constatons une diminution depuis quelques mois qui devrait nous permettre de mieux suivre nos adhérents. Cependant, une dégradation sensible de la situation économique et morale des salariés nous a conduit à faire intervenir un service social en soutien aux équipes pluridisciplinaires.

Les plus grosses entreprises, telles que les ETI, disposent de ressources et compétences internes, de connaissances ; elles sont mieux dotées pour faire face aux risques. Parce qu'elles sont plus informées des risques, de leurs conséquences humaines et financières, elles sont aussi plus demandeuses de services et conseils auprès de leur service de santé au travail.

L'organisation du service est également impactée par les seuils d'effectifs fixés par le Code du Travail dans la réglementation de la santé au travail, des conditions d'hygiène et de sécurité.

Classification des entreprises en lien avec l'activité

Classification en lien avec l'activité Secteurs privé et public				
	Nb Etablissements	% Etablissements	NB Salariés	% Salariés
Entreprise unipersonnelle	1 707	21,55%	1 707	1,93%
Entreprise de plus de 50 salariés	232	3,74%	20 336	39,06%
Entreprises de plus de 200 salariés	27	0,49%	8 501	15,13%
Entreprises de plus de 500 salariés	2	0,06%	1 113	3,07%



Les plus grands établissements adhérents

Les 21 plus grands établissements adhérents Secteurs privé et public				
21	AHLSTROM MUNKSJO ARCHES SAS	283	10 LUCART - REMIREMONT	341
20	BG	283	9 FIVES CRYO	358
19	START PEOPLE - SAINT DIE	285	8 O-I FRANCE	359
18	CARREFOUR HYPERMARCHES	290	7 MICHELIN	402
17	FAURECIA INTERIOR SYSTEM	312	6 NORSKE SKOG GOLBEY	418
16	APF ENTREPRISE ADAPTEE	325	5 GLACES THIRIET	419
15	MAUFFREY TRANSPORTS	332	4 MARCILLAT CORCIEUX	446
14	LIGNE BLEUE - SOGECLER	340	3 EGGER PANNEAUX ET DECORS	472
13	TRANE CHARMES	340	2 PAPETERIES DE CLAIREFONTAINE	540
12	MAGASINS GENERAUX D EPINAL	341	1 GARRETT MOTION	573
11	LES ZELLES	341		

Le risque radon dans les Vosges

Source : https://www.vosges.gouv.fr/contenu/telechargement/13154/104719/file/07_Radon_DDRM2021.pdf

Qu'est-ce que le risque radon ?

On entend par risque radon, le risque sur la santé lié à l'inhalation du radon, gaz radioactif présent naturellement dans l'environnement, inodore et incolore, émettant des particules alpha. Le radon se désintègre pour former des particules solides, elles-mêmes radioactives et qui émettent un rayonnement alpha et bêta. Le radon représente le tiers de l'exposition moyenne de la population française aux rayonnements ionisants.

Comment se manifeste-t-il ?

Le radon provient de la dégradation de l'uranium et du radium présents dans la croûte terrestre. Comme ces éléments, il est présent partout à la surface de la terre mais plus particulièrement dans les sous-sols granitiques et volcaniques.

Les conséquences humaines

Le radon est un cancérigène pulmonaire certain pour l'homme (classé dans le groupe I de la classification du CIRC). Une exposition régulière durant de nombreuses années à des concentrations excessives de radon accroît le risque de développer un cancer du poumon. Cet accroissement du risque est proportionnel au temps d'exposition et à sa concentration dans l'air respiré. En cas d'exposition simultanée au radon et à la fumée de cigarette, le risque de développer un cancer du poumon est majoré. Selon les estimations de l'Institut de Veille Sanitaire (InVS), entre 1200 et 3000 décès par cancer du poumon

À partir du sol et de l'eau, le radon diffuse dans l'air et se trouve, par effet de confinement, à des concentrations plus élevées à l'intérieur des bâtiments qu'à l'extérieur. Les descendants solides du radon sont alors inhalés avec l'air respiré et se déposent dans les poumons.

Selon la pression atmosphérique, le radon s'échappe plus ou moins du sol, c'est en hiver que les teneurs sont importantes, c'est aussi à cette saison que les logements sont le plus confinés et que les habitants restent le plus à l'intérieur de leur domicile.

C'est principalement par le sol que le radon transite et se répand dans l'air à l'intérieur des Bâtiments.

seraient attribuables, chaque année, à l'exposition domestique au radon en France. Cependant des études menées en milieu professionnel montrent que plus on intervient tôt pour diminuer la concentration de radon dans un habitat et plus le risque imputable à cette exposition passée diminue. Cela montre toute l'importance de mieux connaître et gérer ce risque et de prendre les mesures afin de diminuer son taux annuel d'inhalation de radon.

Le plan national d'actions pour la gestion du risque lié au radon :

- La commission Européenne a mis en place de 2002 à 2005 le programme ERRICA2 sur le radon dans les bâtiments ;
- Le plan national d'actions 2005-2008 pour la gestion du risque lié au radon a permis la mise en œuvre de mesures de gestion du risque lié au radon dans les établissements recevant du public (ERP) et dans les lieux de travail ;
- Le plan 2011-2015 élargit la gestion du risque radon aux bâtiments existants à usage d'habitation et aux bâtiments neufs. Reposant sur 30 fiches actions, il prévoit également d'assurer le suivi de la réglementation radon dans les ERP et les lieux de travail, de mettre en place une nouvelle cartographie des zones à risque, d'achever la normalisation des méthodes de mesure...

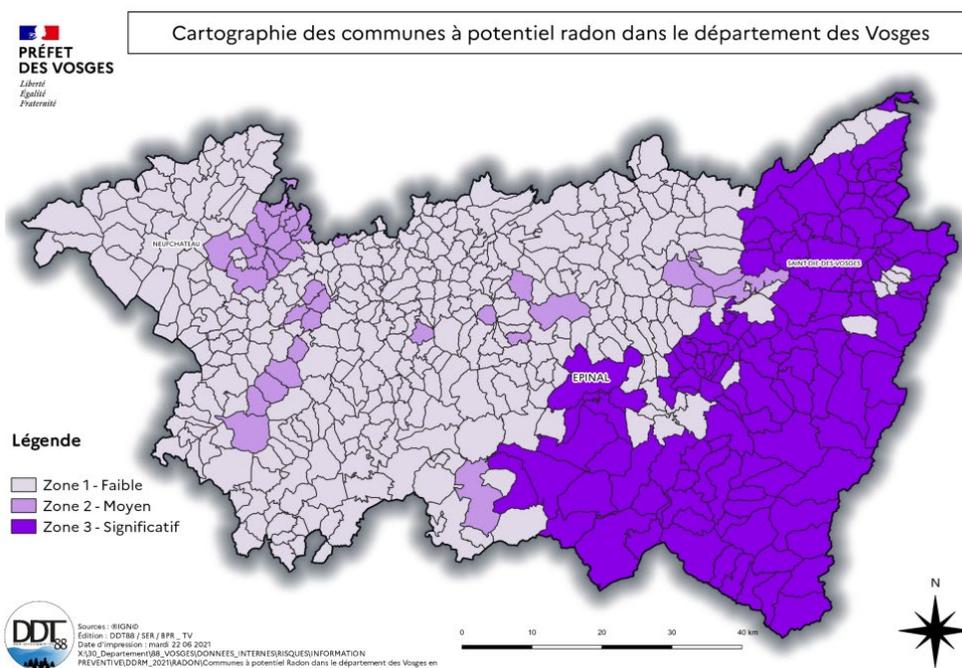
- Le plan 2016-2019 inscrit comme orientation stratégique prioritaire l'information et la sensibilisation du public et des principaux acteurs concernés par le risque radon (collectivités territoriales, employeurs, ...). On distingue deux principales mesures : - l'information obligatoire des acquéreurs et locataires (IAL) de biens immobiliers sur les risques sanitaires liés au radon dans l'habitat ; - la prise en compte du radon dans le dispositif de gestion de la qualité de l'air intérieur prévue par la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016.

Le risque radon dans le département des Vosges

Le département des Vosges figure parmi les 31 départements classés en zone prioritaire pour le risque radon. L'arrêté ministériel du 27 juin 2018, portant délimitation des zones à potentiel radon du territoire français, actualise la nouvelle cartographie et classification établies par l'IRSN.

Ainsi, le territoire national est divisé en trois zones à potentiel radon définies en fonction des flux d'exhalation du radon des sols (article R. 1333-29 du code de la santé publique) :

- ZONE 1 :**
zone à potentiel radon faible Les communes à potentiel radon de catégorie 1 sont celles localisées sur les formations géologiques présentant les teneurs en uranium les plus faibles. Ces formations correspondent notamment aux formations calcaires, sableuses et argileuses constitutives des grands bassins sédimentaires et à des formations volcaniques. Sur ces formations, une grande majorité de bâtiments présente des concentrations en radon faibles.
- ZONE 2 :**
zone à potentiel radon faible mais sur lesquelles des facteurs géologiques particuliers peuvent faciliter le transfert du radon vers les bâtiments Les communes à potentiel radon de catégorie 2 sont celles localisées sur des formations géologiques présentant des teneurs en uranium faibles mais sur lesquelles des facteurs géologiques particuliers peuvent faciliter le transfert du radon vers les bâtiments. Les communes concernées sont notamment celles recoupées par des failles importantes ou dont le sous-sol abrite des ouvrages miniers souterrains. Ces conditions géologiques particulières peuvent localement faciliter le transport du radon depuis la roche jusqu'à la surface du sol et ainsi augmenter la probabilité de concentrations élevées dans les bâtiments.
- ZONE 3 :**
zone à potentiel radon significatif Les communes à potentiel radon de catégorie 3 sont celles qui, sur au moins une partie de leur superficie, présentent des formations géologiques dont les teneurs en uranium sont estimées plus élevées comparativement aux autres formations. Sur ces formations plus riches en uranium, la proportion des bâtiments présentant des concentrations en radon élevées est plus importante que sur le reste du territoire.



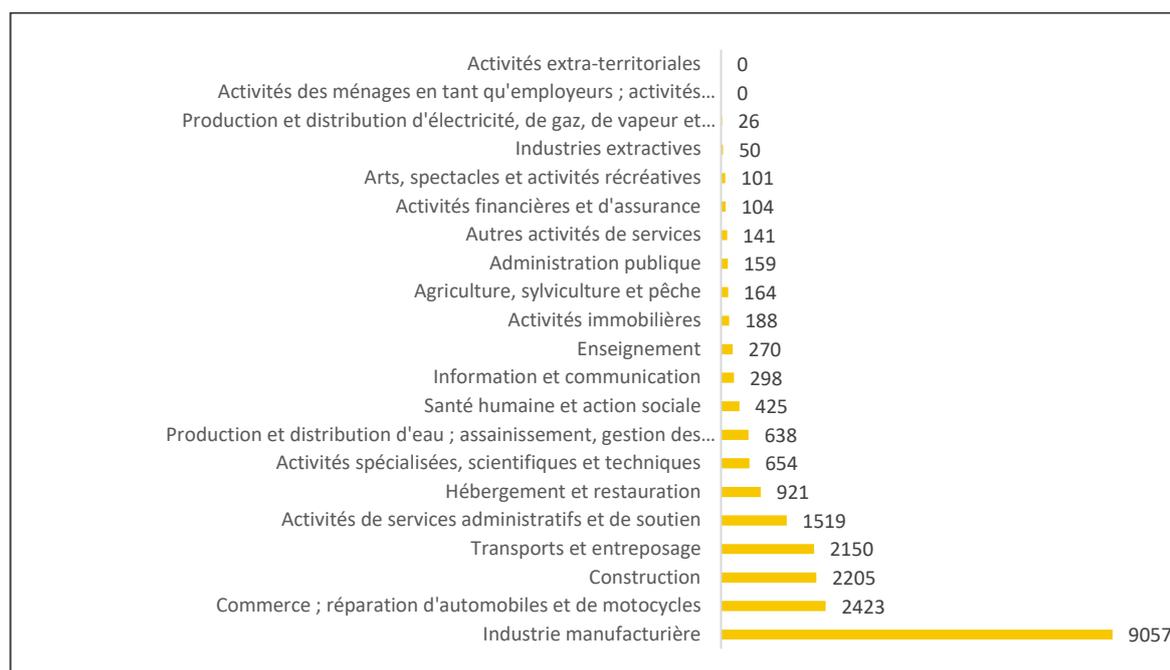
Cette étude s'inscrit en complément de l'action numéro 10 du Plan régional en santé au travail qui vise dans un de ses groupe les risques émergents dont le Radon et qui nous impacte fortement dans les Vosges.

Zones	Nombre adhérents	Nombre de salariés
Entreprises non concernés par le risque radon	892	4 273
Zone 1	4 668	50 397
Zone 2	1 147	13 117
Zone 3	966	11 027
Total général	7 673	78 814

Zones	Nombre adhérents	Nombre de salariés
Montagne	2 037	21 014
Entreprises non concernés par le risque radon - selon données préfecture	144	463
Zone 1	1 558	16 545
Zone 2	5	34
Zone 3	330	3 972
Saint Dié des Vosges	1 676	17 096
Entreprises non concernés par le risque radon - selon données préfecture	212	777
Zone 1	790	9 170
Zone 2	627	6 318
Zone 3	47	831
Epinal-Thaon les Vosges-Plaine	3 959	40 704
Entreprises non concernés par le risque radon - selon données préfecture	536	3 033
Zone 1	2 319	24 682
Zone 2	515	6 765
Zone 3	589	6 224
Total général	7 672	78 814

Les intérimaires dans les Vosges

Intérimaires par secteurs d'activités – Vosges – année 2022



Source : Oir App (observatoire-interim-recrutement.fr)

Intérimaires par secteurs d'activités détaillés – Vosges – année 2022

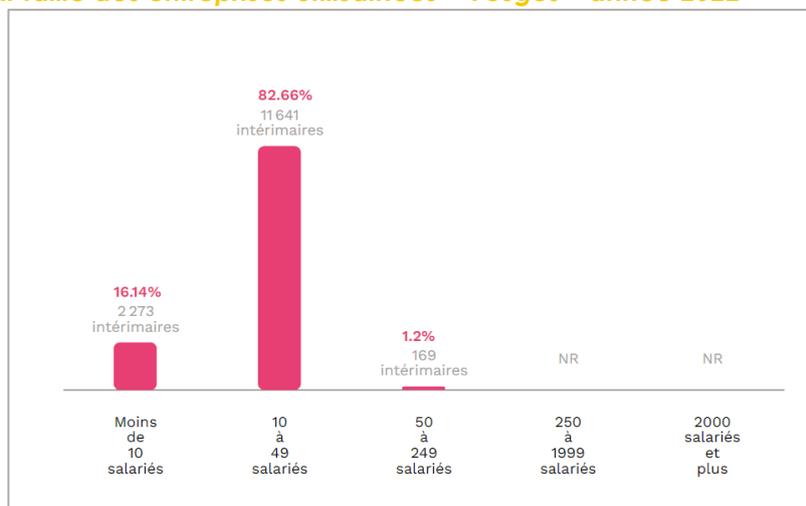
Secteurs	Total
Industries alimentaires	2437
Travaux de construction spécialisés	1808
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	1555
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	1374
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	1337
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	908
Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabri- cation d'articles en vannerie et sparterie	873
Transports terrestres et transport par conduites	872
Entreposage et services auxiliaires des transports	837
Activités liées à l'emploi	774
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	764
Industrie du papier et du carton	694
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	626
Fabrication de meubles	620
Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération	592
Activités de poste et de courrier	565
Réparation et installation de machines et d'équipements	555
Restauration	547
Fabrication de textiles	440
Génie civil	439
Hébergement	419
Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	370
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	354
Industrie de l'habillement	331

Industrie automobile	314
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	273
Enseignement	270
Autres industries manufacturières	265
Hébergement médico-social et social	262
Activités pour la santé humaine	261
Fabrication d'équipements électriques	238
Télécommunications	229
Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	220
Industrie chimique	195
Activités immobilières	188
Imprimerie et reproduction d'enregistrements	184
Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	159
Activités de location et location-bail	147
Fabrication de boissons	146
Fabrication d'autres matériels de transport	143
Construction de bâtiments	137
Culture et production animale, chasse et services annexes	133
Métallurgie	107
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	102
Autres services personnels	100
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	89
Action sociale sans hébergement	64
Activités sportives, récréatives et de loisirs	52
Autres industries extractives	50
Activités créatives, artistiques et de spectacle	43
Services d'information	42
Activités des organisations associatives	37
Publicité et études de marché	31
Sylviculture et exploitation forestière	31
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	27
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	26
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	25
Programmation, conseil et autres activités informatiques	22
Captage, traitement et distribution d'eau	21
Collecte et traitement des eaux usées	20
Activités juridiques et comptables	14
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	14
Industrie pharmaceutique	8
Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	7
Dépollution et autres services de gestion des déchets	7
Enquêtes et sécurité	6
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	4
Organisation de jeux de hasard et d'argent	4
Édition	4
Industrie du cuir et de la chaussure	4
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	0
Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	0
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	0
Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	0
Activités vétérinaires	0

Recherche-développement scientifique	0
Assurance	0
Programmation et diffusion	0
Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale	0
Transports aériens	0
Transports par eau	0
Cokéfaction et raffinage	0
Fabrication de produits à base de tabac	0
Services de soutien aux industries extractives	0
Extraction de minerais métalliques	0
Extraction d'hydrocarbures	0
Extraction de houille et de lignite	0
Pêche et aquaculture	0

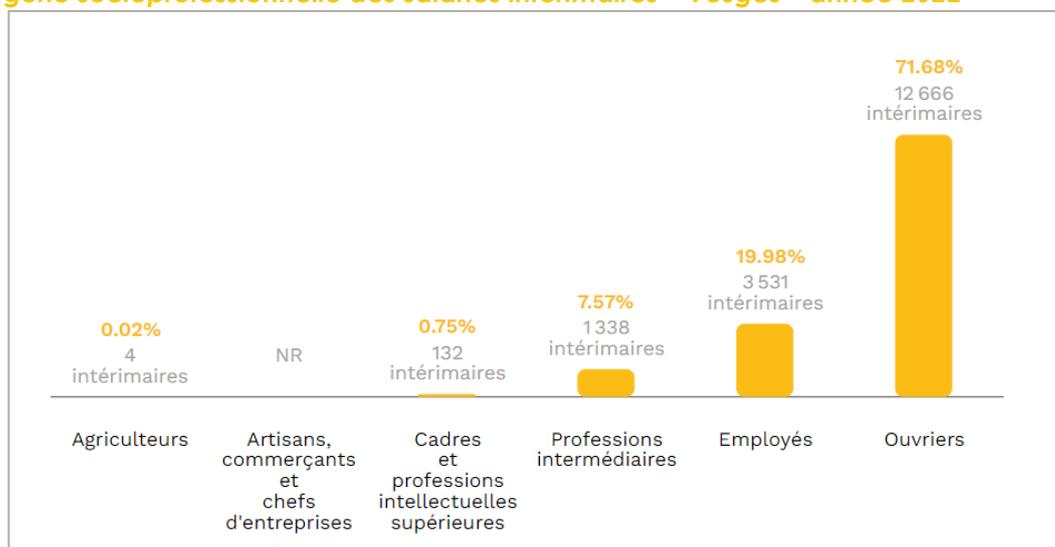
Source : Oir App (observatoire-interim-recrutement.fr)

Intérimaires par taille des entreprises utilisatrices – Vosges – année 2022



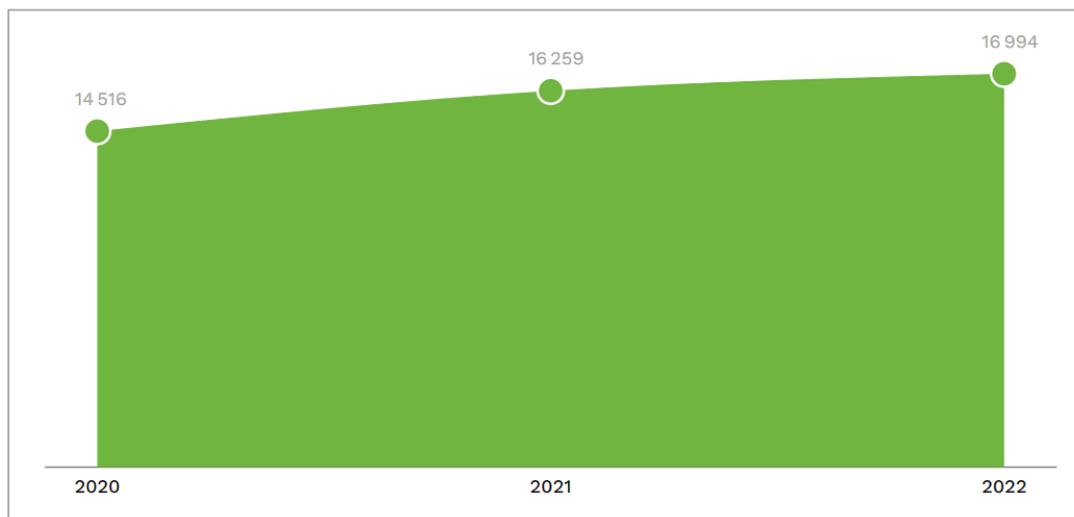
Source : Oir App (observatoire-interim-recrutement.fr)

Catégorie socioprofessionnelle des salariés intérimaires – Vosges – année 2022



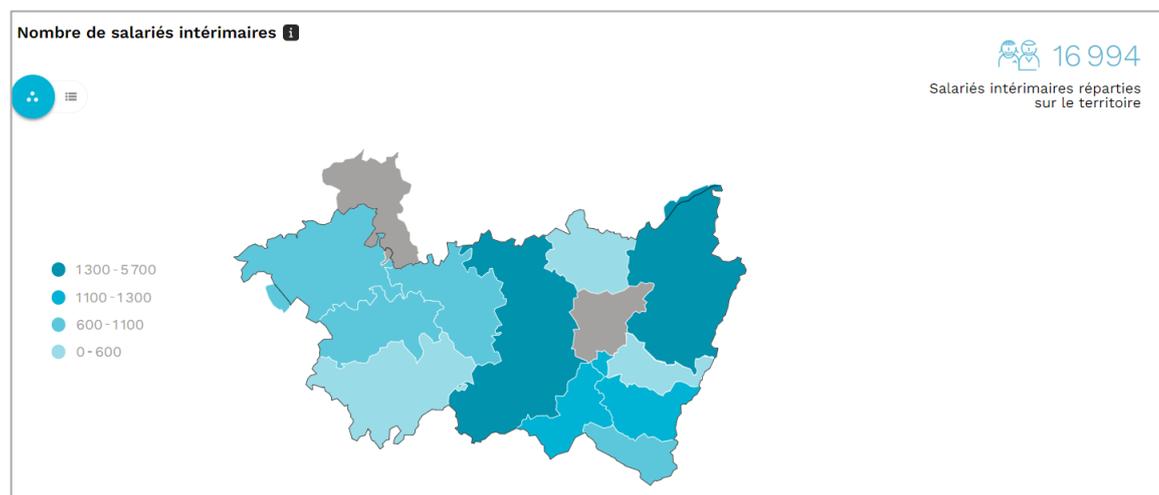
Source : Oir App (observatoire-interim-recrutement.fr)

Évolution du nombre de salariés intérimaires – Vosges – année 2022



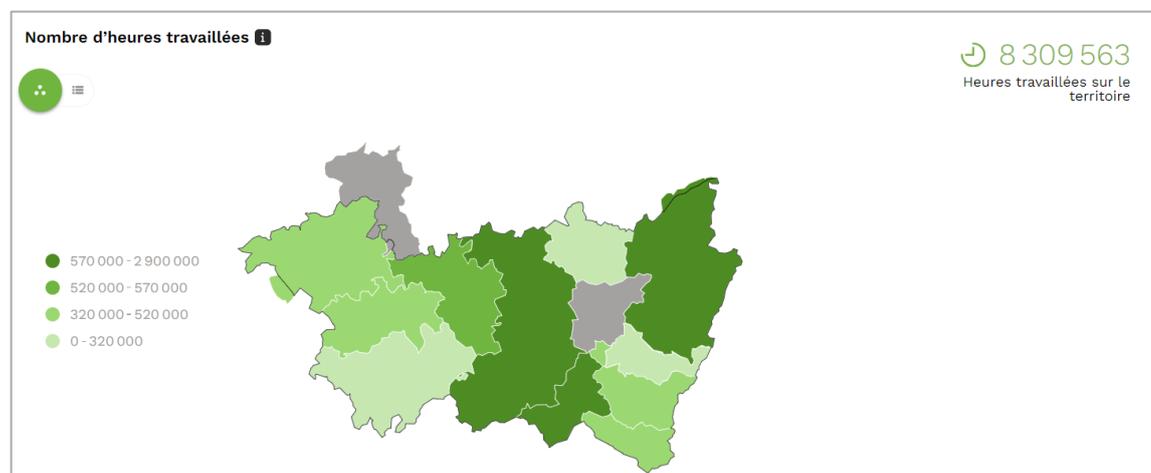
Source : Oir App (observatoire-interim-recrutement.fr)

Nombre de salariés intérimaires – Vosges – année 2022



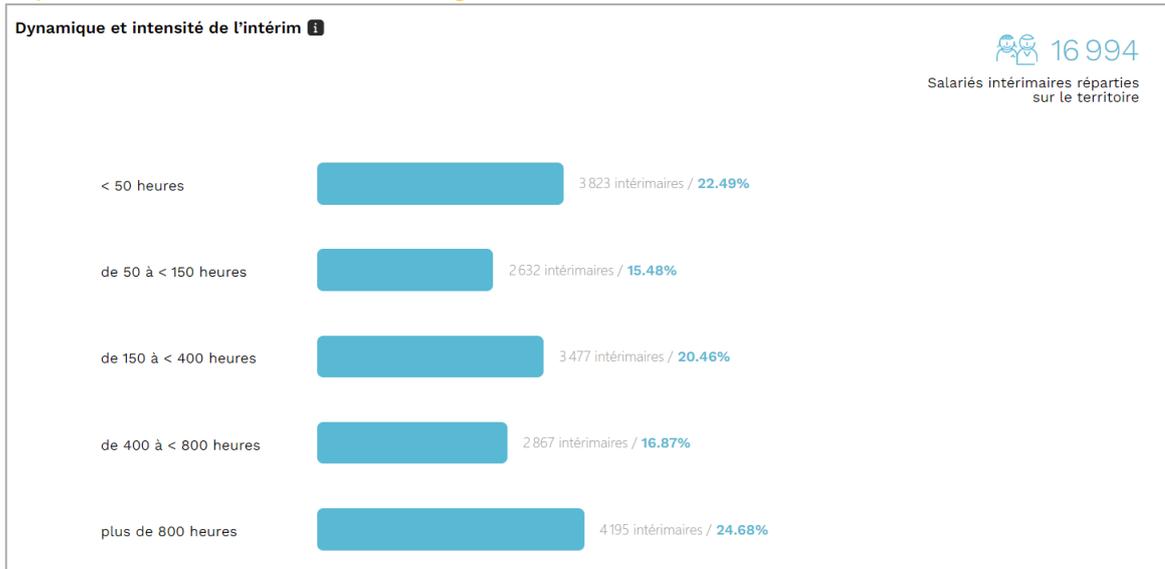
Source : Oir App (observatoire-interim-recrutement.fr)

Nombre d'heures travaillées – Vosges – année 2022



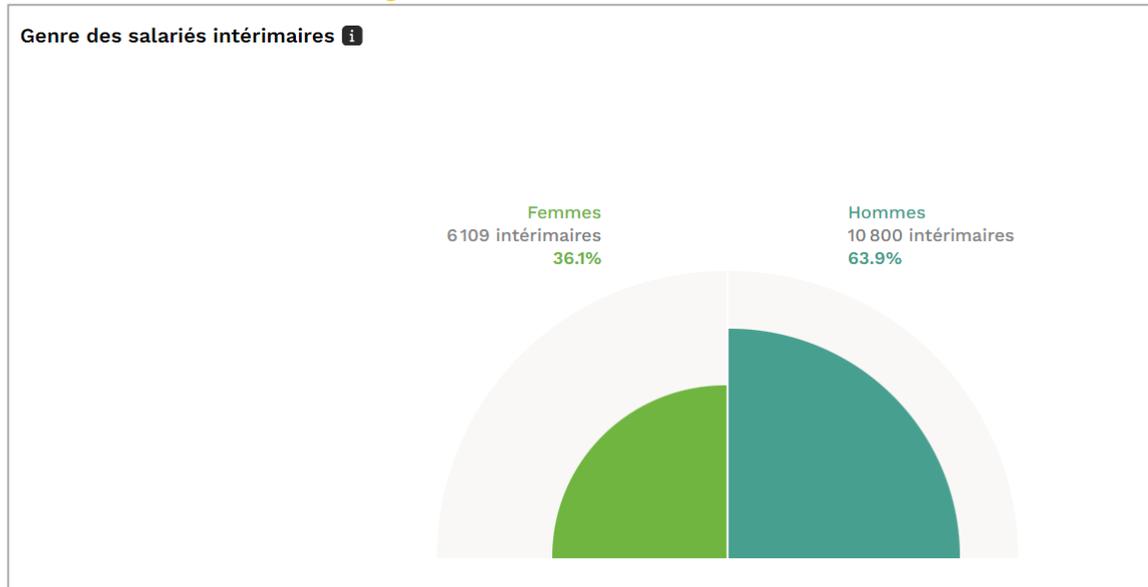
Source : Oir App (observatoire-interim-recrutement.fr)

Dynamique et intensité de l'intérim – Vosges – année 2022



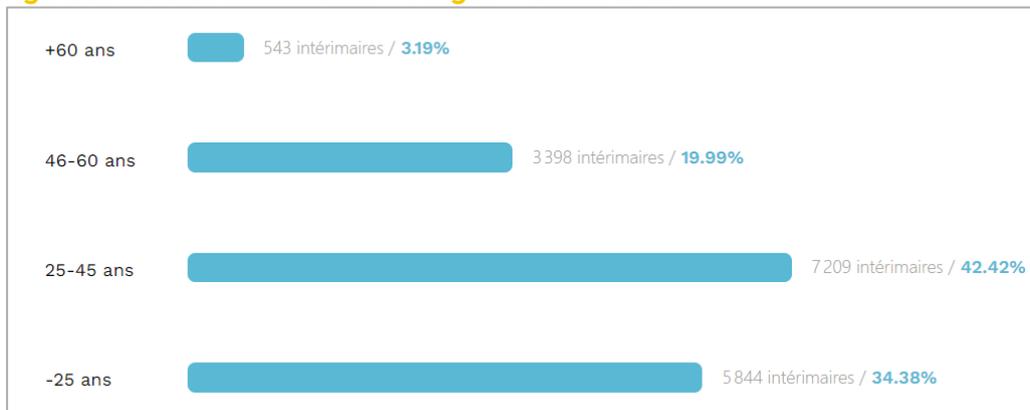
Source : Oir App (observatoire-interim-recrutement.fr)

Genre des salariés intérimaires – Vosges – année 2022



Source : Oir App (observatoire-interim-recrutement.fr)

Âge des salariés intérimaires – Vosges – année 2022



Source : Oir App (observatoire-interim-recrutement.fr)

Nombre de visites par secteur/année sur les 3 dernières années

Secteur	2021	2022	2023	Total général
Epinal-Thaon les Vosges	1 630	1 567	1 702	4 899
Montagne	796	675	635	2 106
Saint Dié des Vosges	870	777	817	2 464
Total général	3 296	3 019	3 154	9 469

Secteur	Moyenne
Epinal-Thaon les Vosges	1 633
Montagne	702
Saint Dié des Vosges	821
Total général	9 469

Nombre d'agences ayant eu des visites par secteur

Secteur	2021	2022	2023
Epinal-Thaon les Vosges	28	28	30
Montagne	11	12	13
Saint Dié des Vosges	9	9	9
Total général	48	49	52

Le Plan Régional Santé au Travail du Grand Est met l'accent sur cette population spécifique de travailleurs qui ne possède pas une couverture uniforme ni adéquate de leur santé, notamment en ce qui concerne la prévention primaire des risques liés à la santé au travail. Afin de faire évoluer la question, notre service s'attachera à mettre en place des actions en lien avec le groupe de travail régional et de rendre plus efficace la prévention pour ce public cible.

Pour la première fois, nous mettrons en avant cet agrément spécifique que l'ensemble des services demande sans pour autant en tirer toutes les conséquences. En effet, la réglementation leur est différente, le suivi et l'agrément pour les suivre également : nous mettrons l'accent sur cette spécificité.

Communications aux adhérents

Informations sur la réglementation

Notre nouveau site internet a un onglet spécifique sur la réglementation en qualité d'employeur, celui-ci reprend les éléments suivants :

Responsabilités de l'employeur

La loi, via le code du travail, rend l'employeur responsable de la préservation de l'état de santé des salariés sur le lieu de travail.

Cette responsabilité s'exprime au travers de plusieurs obligations réglementaires.

Obligation de résultat

L'employeur est tenu par tous les moyens d'assurer la sécurité de ses salariés et de veiller à protéger leur santé physique et mentale sur leur lieu de travail. La responsabilité de l'employeur peut donc être juridiquement engagée en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, cumulé à la preuve d'un manquement aux obligations légales.

Obligation administrative

Dès la prévision d'embauche du premier salarié, l'entreprise doit adhérer au service de santé au travail dont elle dépend : En savoir + sur l'adhésion

A chaque embauche ou évolution de poste : l'entreprise doit déclarer le nouveau salarié ou risque de son nouveau poste le cas échéant. Cette déclaration est déterminante dans l'adaptation du suivi de santé de chacun par EPSAT Vosges

Obligations autour du suivi médical des salariés

L'employeur est tenu de veiller au bon déroulement du suivi de ses effectifs auprès de la médecine du travail.

Les obligations en prévention des risques professionnels

En parallèle du suivi médical, l'employeur doit s'assurer que l'environnement de travail ne nuise pas à la santé des salariés.

Obligation d'information sur le rendez-vous de liaison

La loi santé travail du 2 août 2021 impose à l'employeur d'informer « par tous moyens » le salarié en arrêt de plus de 30 jours de la possibilité d'être reçu au cours d'un « rendez-vous de liaison ».

De plus, nous communiquons régulièrement via des mailings sur les nouveautés réglementaires ou autres. Notre site internet est doté d'un espace documentaire à destination des adhérents ou salariés sur des risques spécifiques ou réglementaires.

Tarification

Chaque année, la grille de tarification est revue en conseil d'administration suivant le processus de fixation des cotisations et le budget prévisionnel.

GRILLE DE TARIFICATION 2024

Nouvelle adhésion
art. 2.2 et 2.4

Le droit d'entrée est forfaitaire et dû par tout nouvel adhérent. Il correspond à la participation aux frais générés par la création du dossier administratif et médical. Le droit d'entrée est payé en une seule fois lors de l'adhésion, en même temps que la première cotisation annuelle.

Droit d'entrée	
Entreprise de 1 à 2 salariés	70 € HT - 84 € TTC
Entreprise de 3 à 9 salariés	110 € HT - 132 € TTC
Entreprise de + 10 salariés	220 € HT - 264 € TTC

Cotisation 1ère année d'adhésion par salarié

Cotisation par salarié	89 € HT - 106,80 € TTC
------------------------	------------------------

Prévention & Suivi Salariés
Offre Sociale art. 2.3

La cotisation annuelle est calculée sur la base du nombre de salariés inscrits au 01 janvier de l'année en cours (PER CAPITA), elle est fixée de façon à couvrir l'ensemble des frais d'organisation et de fonctionnement. Son montant est unique pour tout salarié, quel que soit son contrat, son temps de travail dans l'entreprise.

Cotisation annuelle par salarié	89 € HT - 106,80 € TTC
---------------------------------	------------------------

Prévention & Suivi Travailleurs Indépendants
Offre Spécifique

La loi du 2 août 2021 prévoit une offre dédiée aux travailleurs indépendants. La cotisation annuelle est calculée par travailleur indépendant.

Cotisation annuelle par travailleur indépendant	65 € HT - 78 € TTC
---	--------------------

Demands spécifiques & Missions exceptionnelles
Offre Complémentaire

Nos équipes accompagnent aussi les adhérents sur des missions particulières, de grande ampleur. Ex. : restructuration complète de l'organisation, conception ergonomique d'une ligne de production ou d'un bâtiment, démarche QVCT complète ...

Sur lettre de mission spécifique + d'informations, nous contacter

Que comprend la cotisation annuelle ?

Votre cotisation annuelle correspond à une **prestation globale**, appelée **offre sociale** par la nouvelle réforme. Vous bénéficiez ainsi des services suivants :

- 1 Suivi individuel de santé au travail**
adapté au salarié et à son poste de travail
- 2 Prévention des risques professionnels**
Ateliers EPSAT Académie, sensibilisations ...
- 3 Prévention de la désinsertion professionnelle**
accompagnement social, essai encadré...

Embauche en cours d'année

Tout salarié embauché en cours d'année (de janvier à décembre) donne lieu à une facturation émise trimestriellement dès lors que le contrat de travail dépasse 60 jours. Ces salariés s'ajoutent à l'effectif déclaré en début d'année.

La cotisation « Suivi embauché en cours d'année » sera alors proratisée et calculée de la manière suivante :

Embauche du salarié sur le 1er trimestre (01/01 au 31/03)	100 % de la cotisation soit 106,80 € TTC
Embauche du salarié sur le 2ème trimestre (01/04 au 30/06)	75 % de la cotisation soit 66,75 € HT - 80,10 € TTC
Embauche du salarié sur le 3ème trimestre (01/07 au 30/09)	50 % de la cotisation soit 44,50 € HT - 53,40 € TTC
Embauche du salarié sur le 4ème trimestre (01/10 au 31/12)	25 % de la cotisation soit 22,25 € HT - 26,70 € TTC

A noter
Chaque individu entrant dans l'effectif à prendre en charge est soumis aux critères d'égalité devant la loi et donc à la même attention de son employeur. Il ne peut donc pas y avoir de proratisation en fonction du temps de travail dans l'entreprise. Par ailleurs, il n'y a pas de compensation entre salariés entrants et sortants.

Agence d'emploi

La participation de l'adhérent dont l'activité relève du travail temporaire ou assimilé, est établie mensuellement sur la base du nombre de salariés intérimaires reçus en visite, entretien ou examen médical.

Cotisation par travailleur intérimaire	89 € HT - 106,80 € TTC
--	------------------------

Frais d'absence

Les absences non excusées désorganisent nos services et pénalisent l'ensemble des adhérents. Les salariés non excusés de leurs absences à la convocation dans les 48 heures recevront une facture d'absence émise mensuellement.

Frais d'absence non excusés par salarié	89 € HT - 106,80 € TTC
---	------------------------

Le saviez-vous ?

La cotisation est forfaitaire et **ne dépend pas du nombre de visites médicales** dont vos salariés bénéficient. Parmi les consultations effectuées par nos médecins, nombreuses sont celles à la demande des salariés dont vous n'avez pas connaissance.

Une question ? Besoin d'aide ?

► Adressez-nous vos demandes via l'adresse mail : administration@epsatvosges.fr

Démarches facilitées pour les nouveaux adhérents

Notre site internet a été totalement repensé et structuré pour que nos futurs adhérents comprennent les grandes missions de notre service, un espace plus clair et dynamique s'offre à eux.

Afin d'améliorer nos premiers échanges avec les nouveaux adhérents, un livret d'accueil a été élaboré pour faciliter la compréhension. A cela, s'ajoute un contact téléphonique ou physique pour le côté communicatif, explicatif et accompagnement avec la mise en place d'une nouvelle fonction « référent nouveaux adhérents ».

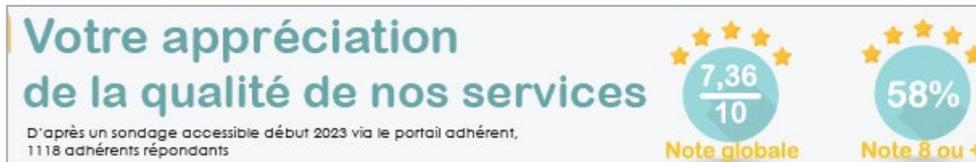
Du côté de nos techniciens, un outil appelé « tableau de priorisation » a été spécifiquement créé afin de prioriser la visite des locaux de nos nouveaux adhérents dans l'année suivant leur adhésion.

Plus les échanges seront nombreux, plus la cohésion et l'image seront constructifs !

Analyse des besoins

Toujours dans l'esprit d'améliorer nos collaborations avec nos adhérents et améliorer notre image, une enquête pour analyser les besoins de nos adhérents a été diffusée par le biais de notre plateforme adhérent.

Chaque demande spécifique a été transmise aux équipes en charge de suivre l'entreprise. Voici l'analyse globale de la qualité de nos services qui en ressort :



Il est ressorti de cette analyse que nos adhérents avaient des besoins spécifiques sur les thématiques suivantes :

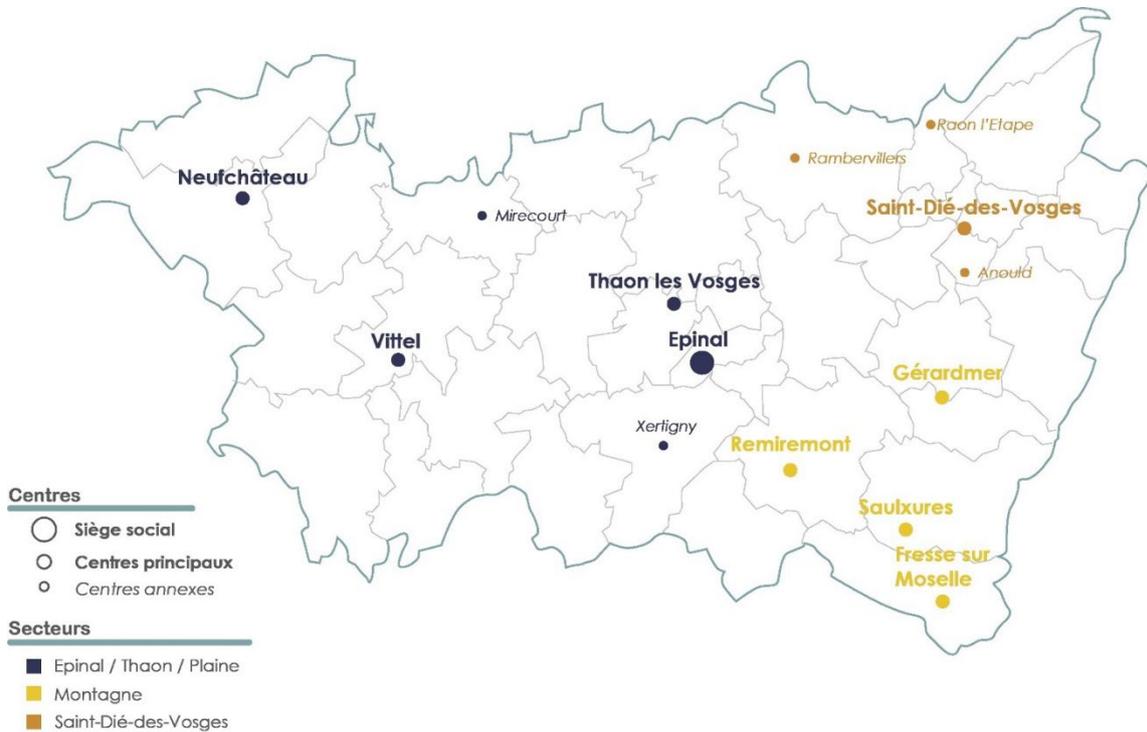
- aide au DUERP ;
- aide à la demande de subvention ;
- aménagement de postes ;
- ergonomie des postes ;
- évaluation du risque chimique ;
- évaluation des RPS ;
- mesurage de bruit, lumière... ;
- réalisation fiche d'entreprise ;
- sensibilisation de vos salariés sur certains risques : travail sur écran, Troubles Musculo Squelettiques (postures...), ;
- sensibilisation des salariés aux Risques Psycho-Sociaux (gestion du stress, burn out...).



**II- le SERVICE
son ORGANISATION
ses EQUIPES**

Présence sur le département

EPSAT Vosges offre un service de proximité avec 14 centres répartis sur le département pour être au plus proche des entreprises et de leurs salariés.



AGREMENT DE COMPETENCE

EPSAT Vosges a déposé une demande d'agrément en 2024. Dès lors une enquête a été réalisée par le Médecin Inspecteur Régional du Travail, le Dr Léonard, sur la base du dossier de demande d'agrément fourni.

L'agrément, notifié le 13 août 2024 pour une durée de 5 ans, contenait des demandes d'amélioration que nous avons mis en œuvre depuis lors.

L'articulation entre l'agrément et le contrat pluriannuel est assurée par le fait que chaque année le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi présente la politique régionale d'agrément à la formation restreinte du comité régional de la prévention des risques professionnels (art. D. 4622-53 du Code du travail).

Renforcement des équipes et des compétences

Une analyse multifactorielle nous amène à penser, comme de nombreux services de santé au travail en France, qu'il sera difficile d'honorer nos missions à l'avenir au regard du nombre de médecins qui décroît davantage tous les ans.

Pour permettre au service de travailler sereinement, diverses mesures ont été mises en place, notamment :

- La constitution d'équipes pluridisciplinaires renforcées, avec des techniciens terrains à 100% sur le département,
- L'évolution de la fonction infirmiers dans le cadre de protocoles médicaux de délégation, toujours plus poussé, avec à ce jour la réalisation de reprise maternité ou encore la préparation des visites pré-reprises,
- Les recrutements prévus pour consolider les équipes locales et efforts de formations,

- Les actions mises en place par le service par des équipes pluridisciplinaires pour le déploiement de la prévention sur le département selon les priorités dictées par le Plan Régional de Santé au Travail en partenariat avec la CARSAT dont le service partage les objectifs,
- L'expérience acquise par l'équipe médicale et l'ensemble du personnel de prévention.

GOUVERNANCE

EPSAT Vosges a constitué, en lien avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, en conformité avec les nouvelles règles, ses instances de gouvernance. Suite à la réforme en 2022, un nouveau Conseil d'Administration et une nouvelle Commission de Contrôle ont vu le jour, avec une forte mobilisation des syndicats patronaux et salariaux.

Conseil d'administration

EPSAT Vosges est géré par un conseil d'administration qui prend toutes les décisions relatives à la stratégie de l'association.

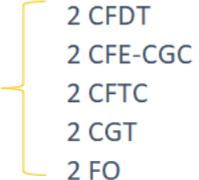
Le conseil d'administration est composé à parts égales de représentants employeurs et salariés. Les représentants employeurs sont désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et non plus élus par les adhérents. Ils sont des dirigeants (ou salariés par délégation) des entreprises adhérentes. Le président du conseil d'administration est élu parmi les représentants des employeurs. Les représentants des salariés des entreprises adhérentes sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Conseil d'administration		
Nombre d'administrateurs employeurs	10	
Nombre d'administrateurs salariés, désignés par les organisations syndicales	10	<ul style="list-style-type: none"> 2 CFDT 2 CFE-CGC 2 CFTC 2 CGT 2 FO

Commission de contrôle

La commission de contrôle est consultée sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion de l'association. La commission de contrôle est composée de salariés et employeurs adhérents, désignés selon les mêmes modalités que ceux du conseil d'administration. Sa composition diffère : un tiers de représentants des employeurs, deux tiers de représentants des salariés.

Son président est choisi parmi les membres représentants des salariés.

Commission de Contrôle	
Nombre de représentants employeurs	5
Nombre de représentants salariés, désignés par les organisations syndicales	10 dont le président
	

COMMISSION MEDICO-TECHNIQUE

Instance structurant l'action de prévention d'EPSAT Vosges, la CMT est composée de professionnels de la santé et de la prévention (médecins du travail, infirmiers santé travail, conseillers en prévention et ASST). La commission médico-technique élabore le projet pluriannuel.

Elle est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire, et consultée notamment sur les questions relatives à :

- la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires ;
- l'équipement du service ;
- l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers.

Placée au centre d'ESPAT Vosges, la CMT, dotée de toutes les compétences de prévention du service y joue un rôle primordial : génératrice de cohésion pluridisciplinaire, elle concourt de façon décisive à la construction du projet de service. Ses réunions sont un endroit de débats autour des orientations et actions pluridisciplinaires, des protocoles nécessaires, des savoir-faire...

Elle fait le point sur l'état d'avancement des plans d'action, elle propose des réorientations lorsque c'est utile, elle alimente de ses réflexions les groupes de travail opérationnels (groupes projets). Enfin, elle procède à l'évaluation globale des plans d'action.

Pour remplir ces différentes fonctions et tenir son rôle stratégique, la CMT se réunit en fonction de son programme de travail.

CONSTRUCTION DES EQUIPES D'EPSAT VOSGES

La loi du 20 juillet 2011 promeut l'existence d' « équipes pluridisciplinaires », au sein des services de santé au travail interentreprises.

Elle définit les missions des services de santé au travail désormais assurées par ces équipes « pluridisciplinaires ».

	Nombre		Equivalent temps plein	
Filière prévention	81	89,0%	75	88,9%
Pôle médical	53	58,2%	47,78	56,6%
Médecins	15	16,5%	11,3	13,4%
A temps plein	8		8	
A temps partiel	7		3,3	
Collaborateurs Médecins	3	3,3%	2,7	3,2%
A temps plein	1		1	
A temps partiel	2		1,7	
Secrétaires / Assistants Santé au Travail	14	15,4%	13,49	16,0%
A temps plein	11		11	
A temps partiel	3		2,49	
Responsable infirmier	1	1,1%	1	1,2%
A temps plein	1		1	
A temps partiel				
Infirmières	20	22,0%	19,29	22,9%
A temps plein	17		17	
A temps partiel	3		2,29	
Pôle technique	28	30,8%	27,22	32,3%
Assistantes de santé au travail	11	12,1%	10,85	12,9%
A temps plein	9		9	
A temps partiel	2		1,85	
Techniciens en santé au travail	6	6,6%	5,37	6,4%
A temps plein	4		4	
A temps partiel	2		1,37	
Psychologue du travail	1	1,1%	1	1,2%
A temps plein	1		1	
A temps partiel				
Ergonomes	7	7,7%	7	8,3%
A temps plein	7		7	
A temps partiel				
Ingénieure chimiste	1	1,1%	1	1,2%
A temps plein	1		1	
A temps partiel				
Technicien risque chimique	1	1,1%	1	1,2%
A temps plein	1		1	
A temps partiel				
Technicienne hygiène sécurité BTP	1	1,1%	1	1,2%
A temps plein	1		1	
A temps partiel			0	
Filière Support	10	11,0%	9,4	11,1%
Service administratif et financier	4	4,4%	3,6	4,3%
Gestionnaire Ressources Humaines	1		0,8	
Responsable Administratif et Financier	1		1	
Hôtesse d'accueil	1		1	
Hotesse d'accueil et assistante comptable	1		0,8	
Service informatique et technique	1	1,1%	1	1,2%
Responsable informatique	1		1	
Services Généraux	1	1,1%	1	1,2%
Chargée des Services Généraux	1		1	
Service communication et documentation	2	2,2%	1,8	2,1%
Chargée de communication	1		0,8	
Apprentie en communication	1		1	
Direction	2	2,2%	2	2,4%
Assistante de direction	1		1	
Directrice	1		1	
TOTAL	91	100,0%	84,4	100,0%

Equipe support

L'équipe support d'EPSAT Vosges compte le service direction, le service administratif et financier, le service informatique et technique, les services généraux et le service communication et documentation.

Equipes pluridisciplinaires

Les équipes pluridisciplinaires d'EPSAT Vosges comptent des médecins du travail, des infirmières, des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (ergonomes, techniciens, psychologue, et équipe risque chimique), des assistantes de santé au travail et secrétaires médicales. Chacun des centres du service dispose de l'intégralité de ces compétences, donnant la possibilité à chaque médecin de les mobiliser dans le cadre de leurs missions.

Focus sur les domaines de compétence des différents métiers

MEDECIN EN SANTE AU TRAVAIL

Le médecin du travail joue un rôle exclusivement préventif consistant à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Il est le conseiller des employeurs, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux dans le cadre des missions définies par le code du travail. Il réalise des actions en milieu de travail et le suivi individuel de l'état de santé des salariés. Il coordonne et anime l'équipe pluridisciplinaire. Il participe à la mise en œuvre du projet de service élaboré dans le cadre de la commission médico-technique.

INFIRMIER EN SANTE AU TRAVAIL

L'infirmier en santé au travail contribue à prévenir l'altération de la santé des salariés du fait de leur travail dans le cadre de protocoles établis par le médecin du travail (suivi individuel des salariés et actions en milieu du travail). Son rôle propre est défini par le code de la Santé publique.

ERGONOME

L'ergonome effectue des interventions au sein des entreprises adhérentes dans le but exclusif de prévention, de préservation de la santé et de la sécurité des salariés ; il contribue à l'amélioration des conditions de travail et participe à la prévention de la désinsertion professionnelle.

Il adapte les situations de travail à l'Homme en prenant en considération les contraintes physiques, organisationnelles, mentales et environnementales ainsi que celles liées aux exigences de production.

INGENIEUR CHIMISTE

L'ingénieur chimiste contribue, en collaboration avec les techniciens risque chimique et hygiène sécurité BTP, ainsi qu'avec l'équipe pluridisciplinaire, à préserver la santé et la sécurité des travailleurs par la mise en place d'actions de prévention au sein des entreprises adhérentes en ce qui concerne les risques chimiques, poussières, fumées et amiante.

PSYCHOLOGUE

Le psychologue du travail intervient dans le champ de la sphère professionnelle. Il a pour mission principale la préservation de la santé psychique des salariés et l'amélioration de leurs conditions de travail. Il accompagne les salariés individuellement ou collectivement, réalise des diagnostics, conseille sur l'aspect organisationnel ainsi que sur la prévention des risques professionnels.

TECHNICIEN EN SANTE AU TRAVAIL

Le Technicien en santé au travail contribue, sous la responsabilité du médecin du travail et en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire, à préserver la santé et la sécurité des travailleurs en accompagnant les entreprises adhérentes en matière de prévention.

TECHNICIEN HYGIENE SECURITE BTP

Le Technicien Hygiène Sécurité BTP contribue, sous la responsabilité de l'ingénieur chimiste et en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire, à préserver la santé et la sécurité des travailleurs en accompagnant les entreprises adhérentes du BTP.

Il accompagne les adhérents sur le risque spécifique amiante.

TECHNICIEN RISQUE CHIMIQUE

Le technicien risque chimique contribue, sous la responsabilité de l'ingénieur chimiste et en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire, à préserver la santé et la sécurité des travailleurs par la mise en place d'actions de prévention au sein des entreprises adhérentes en ce qui concerne les risques chimiques, poussières et fumées.

ASSISTANT EN SANTE AU TRAVAIL

L'Assistant en Santé au Travail assiste les médecins et infirmiers en santé au travail dans leur mission de suivi individuel des salariés et participe à la pluridisciplinarité.

Il est l'interlocuteur privilégié des employeurs et des salariés.

Il participe aux différents projets pluridisciplinaires menés au sein du service.

A photograph of a person in a light blue shirt sitting at a wooden desk, writing in a notebook. The desk is cluttered with stacks of papers and folders. The background is blurred, showing a computer monitor and other office equipment. The text 'III - PROJET DE SERVICE' is overlaid in white on a dark blue background.

III - PROJET DE SERVICE

Bilan du Projet de service 2019-2023

Le bilan d'un premier projet de service, les leviers d'amélioration

Les actions de prévention inscrites au projet de service EPSAT Vosges 2019-2023 répondaient aux objectifs régionaux, tout en y intégrant des problématiques locales identifiées par les médecins.

Le projet de service 2019-2023 comportait 12 priorités issues des priorités régionales fixées par la DREETS et des priorités définies par le service.

Axe 1 - Risques spécifiques et émergents

Projet 1 : Silice cristalline

Projet 2 : Risques de conducteurs poids lourds et super lourds

Axe 2 - Salariés fragilisés

Projet 3 : Prévention de la Désinsertion Professionnelle

Axe 3 - Renforcement de la communication et de la pédagogie autour de la prévention

Projet 4 : Action nouveaux adhérents

Projet 5 : Diversification des modes de communication

Projet 6 : Fiabiliser les informations de déclarations d'effectifs communiquées par les entreprises

Projet 7 : Renforcement et amélioration de la présence en milieu de travail

Chaque priorité était composée d'actions réalisées par les équipes de santé au travail. Une grande diversité d'actions a été mise en place dans le cadre du projet de service : des études et enquêtes, des supports et actions de prévention, y compris la création d'action de sensibilisation par le jeu entièrement conçues en interne, des actions en milieu de travail, des actions de suivi individuel, des dispositifs d'alerte, des actions par branches ainsi que le développement de partenariats opérationnels.

La réalisation du projet de service a également conduit à concevoir ou acquérir de nouveaux outils, dans les domaines de la communication notamment.

Les actions du projet de service ont également concerné les professionnels du service :

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

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

Axe 1 : Risques émergents

PROJET N°1 : Poursuite du projet PDP

Contexte et enjeux :

La mise en place de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle par la loi de 2021 suppose d'y mettre des moyens humains ou financiers et de poursuivre le travail initié par le CPOM afin d'être efficaces dans la détection précoce de la désinsertion professionnelle.



Objectifs :

Répondre à la réglementation, notamment par la mise en place d'une saisine directe par le salarié et l'employeur, ainsi que la mise en place de logigrammes clairs de suivis des salariés avec consultation de la cellule. Diffuser les outils créés par les membres de la cellule, notamment la pyramide des fragilités. Également la production de statistiques fiables liées à la bonne pratique dans les DMST.

Actions envisagées :

Création de logigrammes clairs ;
Diffusion élargie et communication auprès des adhérents et des salariés ;
Mise en place de procédures internes, notamment sur les dispositifs existants et le remplissage des questionnaires ;
Création d'ateliers, de fascicules ou de sensibilisations collectives à destination des salariés et des dirigeants (managers) ;
Création d'une procédure de saisine directe par les salariés ou les partenaires extérieurs ;

Indicateurs de résultats :

Nombre de questionnaires saisis ;
Nombres de préconisations d'aménagements et suivis ;
Nombres de saisine de la cellule par acteur ;
Nombre de salariés ou adhérents sensibilisés ;

Calendrier :

Jusqu'à la fin du projet de service

Référents de l'action :

Aurélie JACQUIN

Participants :

Membres de la cellule PDP interne

Axe 1 : Risques émergents

PROJET N°2 : Détection des risques de radon

Contexte et enjeux :

Le département des Vosges est un des départements les plus exposés au Radon.
Nous avons néanmoins constaté que très peu d'entreprises ont réalisé les diagnostics car non obligatoires. Très peu font même mention de ce risque dans leur DUERP.

En dehors des zones à risque élevé, des entreprises dans des zones à faible exposition sont tout de même concernées en raison de leur configuration ou de leur secteur d'activité.

Objectifs :

Communiquer sur le risque Radon et ses conséquences ;
Cibler les entreprises prioritaires selon la cartographie nationale ;

Actions envisagées :

Formation de l'ensemble des salariés du service EPSAT Vosges ;
Créer des supports de tutoriels afin d'accompagner l'ensemble des entreprises concernées pour le ciblage et l'évaluation ;
Réaliser des tests au sein des entreprises cibles, voir si un travail avec la CARSAT serait possible.

Uniformiser les pratiques sur la réalisation des fiches d'entreprises et sur la sensibilisation lors de l'accompagnement au DUERP.

Calendrier :

2024 -2025 : formations et ciblage ;
2025-2027 : mise en place de zones test et analyse des résultats, présentation aux entreprises, accompagnement si nécessaire ;
2024-2028 : priorisation des secteurs d'activités et des secteurs géographiques afin de se rendre en entreprises pour la sensibilisation et l'ajout du risque sur les fiches d'entreprises et des DUERP.

Indicateurs de résultats :

Nombre d'entreprises sensibilisées ;
Nombre de salariés concernés ;
Nombre de tests effectués in situ ;
Nombres de FE mise à jour et DUERP accompagnés.

Cartographie mise à jour pour le département selon échantillonnage

Référents de l'action :

Sylvie GODFRIN

Participants :

Equipe chimistes
Equipe techniciens HSE



Axe 2 : Public vulnérable

PROJET N°3 : Intérimaires

Contexte et enjeux :

Le plan régional santé travail n°4 met en avant ces travailleurs particuliers qui n'ont pas de suivi cohérent et une carrière souvent hachée. Nous effectuons aujourd'hui des visites sans avoir suffisamment de précisions sur les missions confiées aux salariés, les entreprises utilisatrices et donc aux risques auxquels ils sont exposés.

Nos services doivent pouvoir intervenir pour l'ensemble de l'offre socle pour ces intérimaires, et notamment agir en prévention primaire et en prévention de la désinsertion professionnelle.



Objectifs :

Améliorer la prise en charge des intérimaires et plus largement des contrats précaires.

Actions envisagées :

Mise en relation avec les agences d'emploi et les entreprises utilisatrices afin de trouver un terrain d'entente de prise en charge d'actions collectives avant la prise de poste ;

Trouver un système efficace de prise de rendez-vous pour des visites préalables à la mission efficientes ;

Travail avec le FASTT pour mise en commun des moyens de prévention ;

Utiliser les statistiques de l'OIR afin d'établir des données pour le suivi de la désinsertion professionnelle des intérimaires et proposer un suivi via la cellule ou la création de supports spécifiques.

Calendrier :

2024-2028

Référents de l'action :

Non encore désigné

Participants :

Dr Douair Nour, Dr Etienne Elise, Dr Dellesse Valérie, Julie Marconnot, Sylvie Claudel, Amandine Esquis

Eventuellement les membres de la cellule PDP pour l'élaboration de supports

Axe 3 : Nouveaux outils

PROJET N°4 : FE et DUERP

Contexte et enjeux :

La récente réforme, et notamment la certification des services, a mis en exergue l'importance de la gestion de la relation adhérent, avec la mise en place de la fiche d'entreprise dans l'année de l'adhésion et la réponse obligatoire à la demande d'intervention en conseil pour l'élaboration du DUERP de l'entreprise. Notre dernier projet de service a également permis de travailler sur la relation nouveaux adhérents et son développement.



Objectifs :

Rendre effective la réalisation des fiches d'entreprises, de la visite à la validation, afin d'améliorer la connaissance des risques dans les entreprises ;

Récolter et archiver les DUERP des entreprises adhérentes ;

Uniformiser les pratiques au sein de l'équipe technique du service ;

Permettre une démarche d'accompagnement à l'élaboration du DUERP efficace et peu chronophage.

Actions envisagées :

Mise en place et calibrage de l'outil ADMDP ;

Transfert des fiches d'entreprises existantes dans l'outil commun ;

Mise en place des référents nouveaux adhérents pour permettre un premier contact efficace et constructif ;

Communication auprès des adhérents pour archivage des DUERP.

Indicateurs :

Nombre de fiches rapatriées ;

Nombre de fiches réalisées et pourcentage de couverture des entreprises du service ;

Nombre de DUERP intégrés ;

Pourcentage de nouveaux adhérents ciblés.

Calendrier :

2024-2028

Référents de l'action :

Amandine Esquis

Participants :

Equipe techniciens HSE

Equipes assistants réalisateurs de fiches

Axe 3 : Nouveaux outils

PROJET N°5 : Plateformes connectées

Contexte et enjeux :

La réforme de 2021 impose la mise en place de plateformes connectées permettant aux adhérents un accès à leurs documents mais également la prise de rendez-vous en ligne, le suivi de nos activités...

Objectifs :

Ouvrir une plateforme opérationnelle de relation avec les adhérents permettant la gestion centralisée de leur suivi de salariés, l'obtention de rendez-vous, de documents ...

Actions envisagées :

Acquisition et paramétrage de l'outil Espace Connecté Entreprise ;
Ouverture préalable en test à certains adhérents ;
Test et ouverture globale ;
Redéfinition des postes des secrétaires médicales vis-à-vis de la prise de rdv en ligne.

Calendrier :

2024-2025 : ouverture des plateformes
2025-2026 : amélioration des services proposés et personnalisation des espaces connectés
2026-2027 : réponse totale à la réglementation

Référents de l'action :

Amandine Esquis

Participants :

Pauline Leroy
Maxence Gaillard
Marie Delperdange
Sebastien Mambie
Equipe secrétaires





**VI - MOYENS
SUPPORTS
À METTRE
EN OEUVRE**

Déploiement de l'offre socle

EPSAT Vosges, service de prévention et de santé au travail est une association à but non lucratif.

Comme le prévoit la réforme de 2021, EPSAT Vosges ouvre plein accès aux services suivants, sans facturation complémentaire :

Suivi individuel des salariés en santé au travail

En dehors de la traditionnelle visite médicale d'embauche, le suivi médical intervient à chaque moment clé de la vie des salariés. Il est adapté à chacun.

Deux paramètres sont au cœur du suivi de santé au travail : le salarié et son poste de travail.

Evolutif, le suivi de santé au travail est ajusté tout au long de la carrière professionnelle aux changements de ces deux paramètres, mais également en fonction des aléas que chacun peut rencontrer (maladie, accident).

Mobilisable en cas de difficulté, le suivi de santé au travail permet au salarié comme à l'employeur de solliciter une visite à la demande afin de trouver conseil lorsque la possibilité de travailler du fait de sa santé est en jeu (douleur, maladie, addictions...).

Gestion règlementaire des priorités de visite

Tout comme les hôpitaux et les maisons médicales qui organisent la rationalisation de leurs interventions en raison de la pénurie médicale, nous avons entrepris de gérer les visites par priorisation, en lien avec la réglementation applicable. Ainsi, l'ensemble des visites demandées sont honorées, de même que l'ensemble des visites règlementaires, à savoir les visites de reprise, de mi et fin de carrière, que nous gérons par convocation automatisée dès lors que nous avons les informations nécessaires. Nous procédons ensuite, suivant les disponibilités, à la convocation des visites périodiques.

Prévention des risques professionnels

Nos actions de prévention ont 2 objectifs :

- **Connaître et évaluer les situations de travail pour mieux agir**

Les équipes d'EPSAT Vosges visitent les lieux de travail, procèdent à des études des postes de travail, à des mesures métrologiques (ambiance lumineuse et sonore, prélèvements chimiques...), à l'identification et à l'analyse des risques professionnels.

- **Accompagner la prévention par tous les moyens**

La prévention des risques professionnels est un travail d'équipe qui nécessite de mobiliser des ressources en interne comme en externe sans oublier d'impliquer l'ensemble des salariés. L'équipe prévention d'EPSAT Vosges se tient aux côtés des employeurs et de leurs salariés pour leur apporter connaissances et expertise.

Les actions en milieu de travail :

- **Action de sensibilisation en entreprise :**

Les professionnels de la prévention proposent, préparent et déploient des actions de sensibilisation des salariés aux risques professionnels ainsi qu'à l'hygiène de vie.

- **Aide au DUERP :**

En particulier, les techniciens d'EPSAT Vosges aident les employeurs à réaliser et actualiser leur Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

- **Plans d'action de prévention :**

Les actions en milieu de travail consistent aussi à guider les entreprises dans la mise en place de plans d'action de prévention afin qu'elles répondent à leurs obligations de santé et de sécurité.

Afin de rendre plus efficaces nos interventions, nous avons fait le choix de travailler par priorisation des interventions. Ainsi pour la gestion des fiches d'entreprises notamment, des tableaux par secteur géographique et par nécessité sont diffusés aux techniciens afin de se rendre chez les adhérents n'ayant pas du tout de couverture de nos services ou nécessitant une visite rapide en raison de problématiques spécifiques, ou encore vers les adhérents dont la fiche serait trop ancienne.

Nous avons procédé de même avec les interventions vers les nouveaux adhérents afin de rendre plus efficace notre première rencontre avec les employeurs.

EPSAT Académie :

EPSAT Académie, ce sont des modules de prévention en différents formats, durées et thématiques pour permettre à chacun, employeur comme salarié d'accéder aux informations dont il a besoin : risques psycho-sociaux, le DUERP, Troubles Musculosquelettiques, Addictions...

Ainsi, l'offre EPSAT Académie propose un contenu pratique sur un ensemble de thèmes de prévention.

Tout d'abord, les ateliers présentiels sont appréciés par les employeurs et leurs salariés car ils permettent un espace d'information, d'approfondissement et d'échanges directs avec l'intervenant mais aussi entre participants partageant une même problématique.

En complément, l'offre EPSAT Académie disponible en ligne permet aux entreprises et à leurs salariés d'accéder à des contenus à la carte sous forme de tutoriels, webinaires ou d'e-learning.

Favoriser le Maintien en Emploi autrement appelé Prévention de la Désinsertion Professionnelle

La désinsertion professionnelle, un enjeu dans le monde du travail actuel.

Un incident de santé du fait du travail, une maladie professionnelle, un accident du travail, le vieillissement entraînent des situations individuelles qui peuvent altérer la capacité d'une personne à poursuivre son activité professionnelle.

Limiter les expositions aux risques par la prévention, c'est éloigner ou supprimer le moment où viendra une inaptitude totale ou partielle au poste de travail ou à l'emploi en général.

Une équipe pour accompagner les situations difficiles.

Une équipe de travail spécialisée, appelée « cellule PDP » pour « Prévention de la Désinsertion Professionnelle » existe au sein d'EPSAT Vosges.

Elle suit de très près les salariés dont les situations demandent une prise en charge avancée et collective. Elle accompagne des salariés qui sont en risque de perte de leur emploi du fait de leur état de santé.

Elle est composée de médecins du travail, d'infirmiers en santé au travail, d'ergonomes et depuis quelques mois d'une assistante sociale du travail. Cette équipe travaille en étroite relation avec les services partenaires au sein de l'ICAM : Instance de Concertation locale PDP de l'Assurance Maladie, en lien avec la CARSAT, CAP EMPLOI et la CPAM.

Partenariats

Partenariats

Epsat Vosges s'emploie depuis plusieurs années déjà à coopérer avec les acteurs en lien avec les missions réglementaires qui lui sont dévolues.

Ainsi, voici une liste, non exhaustive, des associations et organismes avec lesquels nous coopérons afin de faciliter le travail de tous :

- FASST pour la branche intérimaire
- CARSAT/CAP EMPLOI
- CPAM (médecins conseils)
- FACE ILIHIA pour l'insertion
- Ligue contre le cancer
- CNAMS/ISTNA
- CROS
- Préfecture des Vosges (sécurité routière notamment)
- Plan santé Vosges (conseil départemental)
- FFB
- OPPBTP
- DREALE

Nous avons coopéré avec ces instances lors de réunions et manifestations, créations de supports ou de webinaires, ateliers partagés, création de campagnes de sport santé en entreprise, créations de jeux...

Service social du travail

Signature d'un contrat de prestation de service avec IES (Service Social et accompagnement entreprises Grand Est et Franche-Comté (inter-entreprises-services.fr)) permettant la mise à disposition, via des permanences, d'une assistante sociale spécialisée. Elle fait désormais partie de la cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle. Ses permanences ont d'ailleurs été augmentées au regard de l'augmentation des demandes des médecins en appui de leurs dossiers.

IES est également en place dans certaines entreprises du département, ce qui facilite les échanges entre les agents d'IES, s'agissant de la même structure.

L'assistante sociale participe également à des réunions de médecins en vue de la formation de ces derniers dans les domaines de l'intervention sociale dédiée au travail et à leur demande également.



Contact

EPSAT Vosges
32, Rue André Vitu
88000 EPINAL



epsatvosges.fr