

PROJET DE SERVICE 2024-2028

*“La santé au travail, c’est **l’affaire de tous**
Développons ensemble **la culture de prévention**”*

Préambule

Karine Flahaut Directrice Générale de l'ASMT

“ L'ASMT comme tous les services de santé au travail, a un enjeu fort à court terme de faire connaître aux entreprises, dirigeants comme salariés, l'offre de service. Notre projet de service n'est pas le « catalogue » de l'offre toutefois il doit permettre de mieux faire connaître notre action de prévention au service de nos adhérents, grâce à l'**engagement de nos équipes**.
Je m'engage à mettre en lumière nos richesses pour développer la **culture de prévention**.”



/2022

L'équipe de l'ASMT, lors de notre journée cohésion d'octobre 2022. Un moment de convivialité et de renforcement des liens entre les équipes.

/2023

Participation de l'ASMT au salon PREVENTICA à Toulouse. Un excellent moyen de **valoriser nos actions** innovantes et notre marque employeur.



Pascal Godeby Président de l'ASMT

“ L'ASMT c'est une équipe de **professionnels investis** au service des adhérents pour améliorer la prévention et par là, contribuer à la **réussite de l'entreprise**. Les enjeux sont immenses et ce projet de service y contribuera. Mon engagement en tant que président est notamment de faire en sorte que les entreprises **se saisissent des moyens proposés par l'ASMT** pour la prévention des risques professionnels parce que l'ASMT est là par et pour ses adhérents.
Je remercie les collaborateurs de l'ASMT pour leur engagement pour la prévention en entreprise.”

Sommaire

L'ASMT et le réseau PRESANSE	5	Axe “Santé mentale”	50
Présentation de l'ASMT.....	6	Consultation des instances de gouvernance	52
Les adhérents	26	Conclusion.....	53
Le diagnostic territorial	30	Organigramme du service	54
Axe stratégique.....	46	Avenants au projet de service	56
Axe “Bien vieillir au travail”	47		

Contexte

Créé en 1953, l'ASMT assure, tel que le définit l'article L.4622.2 du Code du travail, la mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Élaboration du projet de service

L'élaboration par les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises d'un projet de service pluriannuel a été instaurée par la Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail.

Dès 2012, l'ASMT a donc œuvré à la rédaction de son 1er projet de service. Auparavant des plans d'action collectifs étaient menés par tout ou partie des équi-

pes, déjà sur la base de diagnostic territorial.

Le projet de service 2018-2023 a fait l'objet d'un bilan, celui-ci a été fortement impacté par la crise COVID.

Durant le second semestre 2023, la CMT a partagé autour des éléments du diagnostic territorial pour aboutir en novembre aux choix des **axes d'actions pour le projet 2024-2028**.

LE PROJET DE SERVICE S'APPUIE SUR LA PLURIDISCIPLINARITÉ AU SEIN DU SERVICE ET LES PARTENARIATS EXTERNES.

Le projet de service 2024-2028 s'articule autour de la mise en œuvre de la Loi 2021-1018 du 2 août 2021 et de ses Décrets d'application parus au 30 juin 2022, du CPOM et du PRST4. Il intègre la continuité de certaines actions mises en œuvre dans le cadre du projet de service 2018-2023. Il s'appuie sur la pluridisciplinarité au sein du service et les **partenariats externes**. Il est conduit **sous le pilotage de la CMT** dont le rôle central est rappelé.

En parallèle, des **politiques stratégiques** sont élaborées pour favoriser le développement de l'ASMT (Action en Santé au Travail), complétant ainsi deux axes d'actions spécifiques dédiés à la **prévention primaire** au sein des entreprises. Ces axes, intégrés dans le projet global, visent à **promouvoir des pratiques** et des mesures préventives adaptées, afin d'assurer un **environnement de travail sûr et sain** pour tous les acteurs concernés.

L'ASMT et le réseau PRESANSE

PRESANSE NATIONAL ET PRESANSE OCCITANIE

Au sein du paysage de la santé au travail, l'ASMT occupe une place centrale en tant que **membre actif de Présanse**, une organisation nationale, tout en étant un élément essentiel de l'association régionale Présanse Occitanie. À sa tête, on retrouve Pascal Godeby, également président de l'ASMT et vice-président de Présanse National. Le soutien actif de Karine Flahaut, présente au Comité de Directeurs et au Conseil d'Administration, contribue également à l'efficacité de ces instances.

Les missions de Présanse Occitanie sont multiples et cruciales pour le développement harmonieux de la santé au travail dans la région. Tout d'abord, cette instance agit comme un **canal de communication privilégié** entre Présanse National et les adhérents régionaux, facilitant ainsi la transmission fluide d'informations entre l'échelon régional et national. De plus, elle s'engage à promouvoir la prévention des risques professionnels en mettant en lumière les **particularités propres au territoire d'Occitanie**. Les échanges entre les services de prévention adhérents sont encouragés, et l'**harmonisation des pratiques** professionnelles est activement soutenue.

Dans un rôle plus concret, Présanse Occitanie offre un appui précieux aux services de prévention de son territoire, agissant en tant que **point de contact local** et facilitant ainsi une relation de proximité. Elle intervient également dans le traitement des questions d'intérêt régional, consolide et dif-

fuse les données des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises au niveau régional, en étroite collaboration avec Présanse National.

En outre, elle s'assure de la validité des données remontées au niveau national et **représente les services** de prévention de la région auprès des instances régionales et nationales, tout en servant de **porte-parole aux structures partenaires** ou institutionnelles régionales ou territoriales. Dans cette optique, elle facilite également la mise en place de projets collaboratifs régionaux et soutient activement la mise en œuvre des orientations stratégiques décidées au niveau national.

De plus, Présanse Occitanie conçoit et met en œuvre des campagnes de communication régionales alignées sur les stratégies nationales, **renforçant ainsi l'impact des actions** menées dans le domaine de la santé au travail.

Par ailleurs, l'ASMT ne se contente pas de participer à ces structures, elle s'investit également activement dans **divers projets régionaux**, démontrant ainsi son engagement continu dans la promotion de la santé et de la sécurité au travail à l'échelle locale.



Présentation de l'ASMT

La gouvernance

La structuration des Services de Prévention et de Santé au Travail Inter-entreprises (SPSTI) est établie en vertu des dispositions du code du travail. Cette organisation comprend plusieurs instances clés :

- L'Assemblée Générale des adhérents
- Le Conseil d'Administration
- La Commission de Contrôle

Chacune jouant un rôle spécifique dans la gouvernance de ces services, complétée par la désignation d'un Commissaire aux Comptes chargé de vérifier la conformité financière.

En réponse à la loi du 2 août 2021, l'ASMT a révisé sa gouvernance en 2022 afin de s'aligner sur les nouvelles exigences légales. À moins que de nouveaux textes législatifs ou réglementaires ne soient promulgués, aucune démarche supplémentaire n'est nécessaire pour les cinq années à venir.

L'ORGANISATION (cf organigramme)

POUR FAIRE SUITE À LA FUSION DE 2017, L'ASMT S'EST STRUCTURÉE POUR RÉPONDRE AU BESOIN DE DISPONIBILITÉ DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE, ET A CONSTITUÉ UN CODIR COMPOSÉ DES RESPONSABLES POUR CHAQUE MÉTIER DE L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE.

Actuellement, l'ASMT a mis en place une structure composée de trois équipes pluridisciplinaires, chacune couvrant une vallée de montagne distincte dans le sud du département. Ces équipes sont réparties comme suit :

- Lourdes-Téléport
- Latil-Bagnères,
- Tuileries-Lannemezan.

Chaque équipe pluridisciplinaire est constituée de divers professionnels, notamment :

- des médecins du travail
- éventuellement des collaborateurs médecins
- des IDEST (Infirmiers Diplômés d'État en Santé au Travail)
- des techniciens en prévention
- des assistantes d'équipe pluridisciplinaire

Des ressources mutualisées existent : telles que des psychologues du

travail, ergonomes, et un psychologue clinicien (en cours de recrutement).

Chaque équipe tient une réunion hebdomadaire de staff pour discuter des cas en cours. De plus, une réunion mensuelle par métier est organisée pour préparer notamment la Commission Médico-Technique (CMT) à venir.

Dans les années 2010, l'ASMT avait renforcé son équipe de préventeurs. Cependant, par la suite, la

décision a été prise de **renforcer les ressources** en ergonomie et en psychologie du travail avec deux équivalents temps plein (ETP).

Depuis 2022, l'objectif est de renforcer les équipes IDEST afin d'avoir en 2024 des infirmiers **formés et expérimentés**, capables de mettre en œuvre les délégations médecins-infirmiers ainsi que de nouvelles collaborations (embauche SIR, reprise maternité, etc.), en raison de la diminution des ressources en médecins du travail.

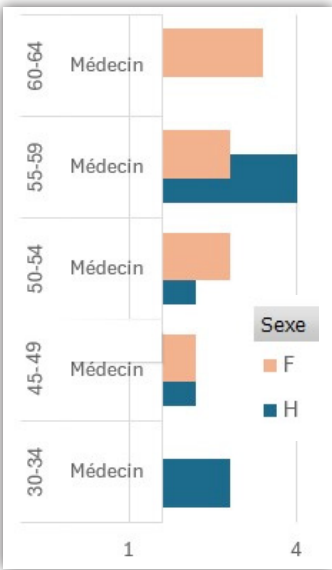
Médecins du travail en équivalent temps plein ▼

Métiers	ETP au 31-12-2020	Arrivées durant l'année 2020	Sorties durant l'année 2020	ETP au 31-12-2021	Arrivées durant l'année 2021	Sorties durant l'année 2021	ETP au 31-12-2022	Arrivées durant l'année 2022	Sorties durant l'année 2022	ETP au 31-12-2023	Arrivées durant l'année 2023	Sorties durant l'année 2022
Médecins	12.6	3	3	11	1	5	11.1	0	0	10.7	1	1
Collaborateurs médecins	1.8	0	0	0	1	1	0.8	1	0	2	2	1
Médecin total ETP	14.4			10.51			12.6			12.4		

Pyramide des âges des médecins du travail et Collaborateurs médecins au 31 décembre 2023 ►

Pour parer à la pénurie de médecins du travail : Deux nouveaux Médecins Collaborateurs ont été embauchés en 2023 et **bénéficient d'un parcours qualifiant** (4 ans) pour se qualifier en médecine du Travail, et l'ASMT est **lieu de stage pour les internes** en médecine du Travail depuis de nombreuses années.

Toutefois l'éloignement avec Toulouse ne permet pas d'intégrer un interne à chaque semestre. De plus depuis 2023 nous accueillons en stage des internes d'autres spécialités.



Présentation de l'ASMT

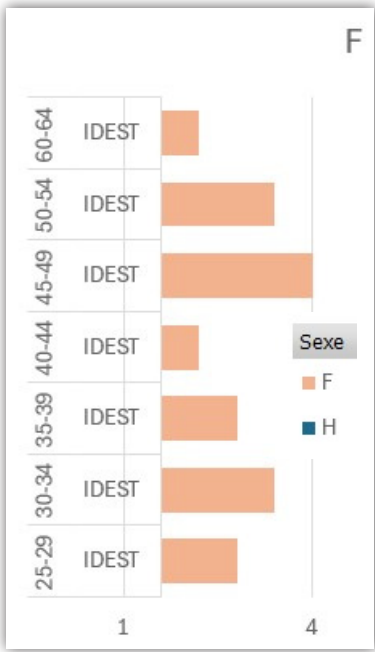
Infirmières diplômées d'état en santé au travail en équivalent temps plein ▼

Métiers	ETP au 31-12-2020	Arrivées durant l'année 2020	Sorties durant l'année 2020	ETP au 31-12-2021	Arrivées durant l'année 2021	Sorties durant l'année 2021	ETP au 31-12-2022	Arrivées durant l'année 2022	Sorties durant l'année 2022	ETP au 31-12-2023	Arrivées durant l'année 2023	Sorties durant l'année 2022
IDEST total ETP	8.71	0	0	10.51	5	3	12.6	2	0	12.4	2	2

Pyramide des âges des Idest au 31 décembre 2023 ▶

La répartition des effectifs suivis par médecin subit des changements notables en raison de la diminution du nombre de médecins et de la légère augmentation des effectifs dans le secteur privé.

C'est pourquoi il est essentiel de renforcer les équipes pluridisciplinaires avec des **infirmiers spécialisés** en santé au travail et de poursuivre le **recrutement de médecins du travail**.



Effectif Moyen de salariés suivis par médecin de 2019 à 2023 ▼

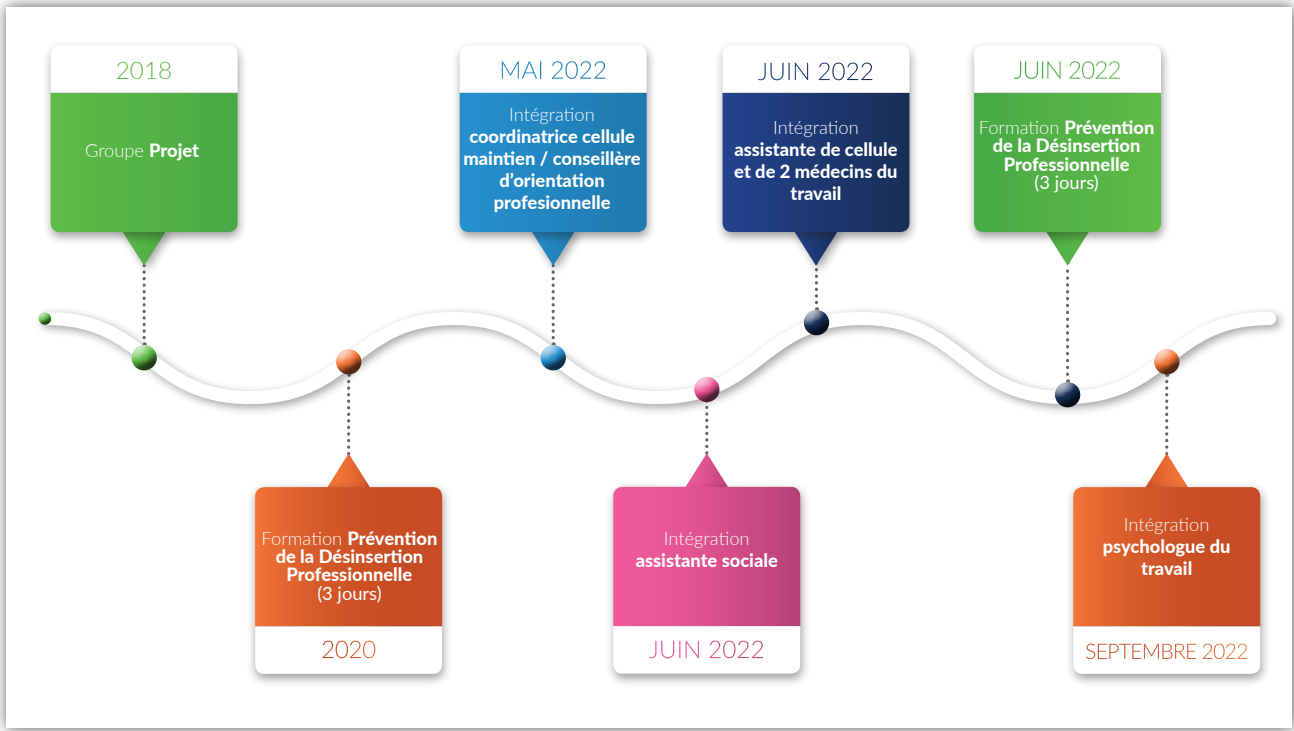
Année	2023	2022	2021	2020	2019
Effectif moyen / ETP Médecin	4693	4587	3518	3080	2821
Effectif 31-12	47404	46792	45024	45590	39500

LA CELLULE DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

L'intégration de la **Cellule Prévention de la Désinsertion professionnelle** constituait l'un des piliers du Projet de Service 2018-2023. Toutefois, en raison de l'impact de la pandémie de Covid, sa mise en

œuvre a été différée. Malgré ces contraintes, dès l'année 2022, la **Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle** (CPDP) a été déployée.

▼ Frise chronologique de la création de cette cellule



Les départs survenus parmi les premiers recrutements ont entraîné un renouvellement des effectifs au sein de l'équipe. Nous prévoyons que celle-ci sera entièrement reconstituée d'ici le premier semestre 2024, avec l'ajout d'une nouvelle ressource spécialisée en ergonomie. Par ailleurs, dans le but

de **favoriser la participation active du médecin** du travail, la Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle organise des réunions hebdomadaires le lundi.

Présentation de l'ASMT

LA COMMISSION MÉDICO-TECHNIQUE



LA CMT A ACTIVEMENT PARTICIPÉ À L'ÉLABORATION DU PROJET DE SERVICE SUR LA PÉRIODE 2023-2024 EN SE CONCENTRANT NOTAMMENT SUR LE **DIAGNOSTIC TERRITORIAL** ET LA **DÉFINITION DES AXES D'ACTION** AUPRÈS DES ADHÉRENTS.

La Commission Médicale Technique (CMT) de l'Association de Santé et de Médecin au Travail a procédé à son renouvellement en décembre 2023, suite à l'expiration des mandats de ses membres. Cette étape a marqué le début d'une **nouvelle phase** pour la commission, impliquant notamment la mise à jour du règlement de fonctionnement lors de la réunion d'installation du 19 décembre 2023. Le règlement actualisé est désormais accessible à tous via l'extranet ASMT.

Par ailleurs, la CMT a activement participé à l'élaboration du projet de service sur la période 2023-2024, en se concentrant notamment sur le diagnostic territorial et la définition des axes d'action auprès des adhérents. Pour assurer un **suivi régulier des actions entreprises**, des bilans intermédiaires seront présentés en CMT au moins une fois par an, avec la possibilité d'ajuster les actions au besoin. Un bilan final global est également prévu au premier trimestre 2028, permettant une évaluation complète des résultats obtenus et la formulation de **nouvelles orientations** pour la commission.

LA POLITIQUE QUALITÉ

L'ASMT 65 s'engage à assurer et à maintenir un niveau élevé de qualité dans tous ses services. Nous nous efforçons de respecter les normes réglementaires et de répondre aux attentes de nos adhérents. Nous encourageons également l'amélioration continue de nos processus, la formation de notre personnel et la satisfaction durable de toutes nos parties prenantes. **Notre rôle est capital : assurer les missions de prévention des risques professionnels en entreprise et de suivi individuel pour préserver l'état de santé des salariés.**

Nos valeurs ▼

- | | |
|--|--|
| 1 Communication stratégique | 4 Alignement sur des objectifs partagés |
| 2 Réactivité aux besoins | 5 Qualité du service rendu, ressources, compétences |
| 3 Ethique de travail, intégrité professionnelle et confidentialité | 6 Collaboration, respect et confiance dans le travail d'équipe |

Mise en place du COPIL Qualité

Pour honorer notre mission tout en restant fidèles à nos valeurs, nous nous engageons dans une amélioration continue de notre système Qualité. La norme AFNOR SPEC N 2217 demeure notre référence constante pour ce **processus d'amélioration**.

Dans cette optique, un Comité de Pilotage Qualité a été constitué à la fin de l'année 2023.

Ses objectifs incluent :

- Suivre le progrès du projet de certification
- Établir des procédures harmonisées
- Mettre en place et surveiller les indicateurs de qualité

Présentation de l'ASMT

POUR ATTEINDRE NOS OBJECTIFS QUALITÉ



**"JE M'ENGAGE À
FOURNIR À CHACUN
LES RESSOURCES
NÉCESSAIRES
POUR PARTICIPER**

**PLEINEMENT À CETTE
DÉMARCHE, DANS LE BUT
D'OBTENIR LA CERTIFICATION
DE NIVEAU 1 D'ICI DÉBUT 2025,
PUIS CELLE DE NIVEAU 3 EN
2027"**

K. FLAHAUT



Nous serons accompagnés dans notre parcours vers la certification par le cabinet CNConsultants, qui possède une **expertise avérée** dans la certification AFNOR SPEC N 2217, la Démarche Qualité en Santé au Travail et les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

Chaque individu est impliqué dans cette démarche et a le devoir de contribuer au déploiement du système Qualité en participant, grâce à son expertise, aux divers groupes de travail qui seront formés.

Tous les membres de l'équipe de l'ASMT 65 s'engagent à déployer le système, à rester informés des évolutions en matière de Qualité, et à mettre en pratique les procédures et modes opératoires nécessaires.

Je m'engage à fournir à chacun les ressources nécessaires pour participer pleinement à cette démarche, dans le but d'obtenir la certification de niveau 1 d'ici début 2025, puis celle de niveau 3 en 2027.

La proactivité, la réactivité et le respect envers nos adhérents sont les **piliers fondamentaux** de notre engagement.

Le mot du Président



" La qualité est au cœur de notre engagement, et nous avons entrepris des efforts considérables pour garantir que chaque aspect de notre travail réponde à la certification AFNOR SPEC N 2217 "

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES



Les ressources humaines revêtent une **importance cruciale** pour toute organisation, et cela est particulièrement vrai dans le domaine de la Santé au Travail, où nous œuvrons quotidiennement en faveur du bien-être **tant des salariés que des employeurs**, à travers un travail intellectuel. Les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) sont confrontés à de multiples défis, dans un contexte législatif en constante évolution, tan-

dis que les entreprises et les travailleurs expriment des attentes croissantes dans un **monde du travail en mutation**, marqué notamment par l'allongement de la durée du travail et le développement du télétravail.

Dans cette perspective, l'ASMT s'engage à mettre en place une politique Ressources Humaines visant à accompagner ces évolutions.

Le dialogue social avec les Institutions représentatives du personnel

Il est primordial d'entretenir un **dialogue social constructif** avec les IRP afin de promouvoir l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs. Des **négociations régulières** sont menées en collaboration avec la délégation syndicale. Actuellement, des discussions sont en cours dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) concernant notamment les horaires individuels, notamment le passage à un temps plein sur 4 jours pour maintenir notre attractivité, ainsi que l'accord sur le télétravail.



Présentation de l'ASMT

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

La fidélisation et le recrutement

- **Impliquer les collaborateurs** dans le recrutement en faisant la promotion de l'ASMT autour d'eux et faire participer les managers opérationnels au processus de recrutement.
- Développer la connaissance des métiers de la santé au travail à travers des actions telles que des vidéos métier, des participations à des salons, des partenariats avec les IFSI, ainsi que la participation aux formations locales telles que ASTI, IUT Auch, GAPRAT, CPTS.
- Être un **terrain de stage attractif** pour les IDEST et les Internes médecin afin de constituer un vivier potentiel de futurs collaborateurs.
- Maintenir un contrat en cours avec un cabinet de recrutement pour le poste de médecin du travail.
- Effectuer régulièrement un point sur l'adaptation des ressources humaines et les besoins pour la mise en œuvre des offres socle, spécifique et fonction publique, afin d'engager l'arrivée et l'accompagnement de nouvelles ressources répondant aux besoins des offres de service (ATST, Psychologue clinicien,

ergonome, travailleur social, etc.).

- Poursuivre systématiquement un **parcours d'intégration** d'environ 2 mois pour tout nouvel embauché, comprenant un bilan intermédiaire et final avec le responsable.



La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

La mutation de notre secteur exige une **identification précise des besoins** en évolution des compétences de nos équipes. La mise en œuvre des objectifs fixés par la loi du 2 août 2021 et la certification associée orienteront le service vers des objectifs d'activité clairement définis.

Un reporting régulier sera mis en place, avec un tableau de bord sur l'activité de chaque métier, permettant ainsi un suivi précis lors des réunions métier.

Nous **anticipons les défis** liés à la démographie médicale en renforçant intensivement l'équipe IDEST depuis 3

ans, dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les campagnes d'entretiens professionnels annuels et les plans de développement des compétences seront essentiels pour accompagner ces nouveaux besoins, avec comme objectif la **montée en compétence des IDEST**.

Les recrutements et la **mobilité interne** seront également des leviers essentiels pour répondre à ces enjeux.

LE SYSTÈME D'INFORMATION

L'ASMT s'est résolument engagée à répondre aux recommandations de l'HAS en matière de gestion des dossiers médicaux. Cette démarche a débuté dès 2007 avec la numérisation exhaustive des dossiers médicaux et d'entreprise, un processus élargi aux dossiers des SIST lors de la fusion en 2017. Aujourd'hui, nos archives papier sont scrupuleusement conservées dans **deux structures agréées**, tandis que nos serveurs informatiques bénéficient de l'**expertise d'une société** agréée dans la sécurité des données de santé.

Un enjeu crucial

L'importance des systèmes d'information ne peut être sous-estimée. Ces systèmes constituent le **socle essentiel** sur lequel repose notre capacité à mener nos activités quotidiennes avec efficacité. Ils nous permettent non seulement de **simplifier nos processus** internes, mais également de répondre de manière adéquate aux **attentes de nos adhérents ainsi que de notre tutelle**. En investissant dans des systèmes d'information performants, nous nous engageons dans une démarche d'amélioration continue de notre efficacité

opérationnelle. Cela se traduit par une meilleure gestion des ressources, une optimisation des délais et une réduction des coûts. De plus, ces investissements nous permettent de **garantir une meilleure satisfaction de l'ensemble de nos parties prenantes**, qu'il s'agisse de nos adhérents, de nos collaborateurs ou des organismes réglementaires. En somme, les systèmes d'information représentent un levier indispensable pour **assurer la pérennité et le développement** de notre organisation dans un environnement en constante évolution.

Cet investissement considérable de nos équipes a permis de constituer une **base de données substantielle**. Toutefois, nous reconnaissons la nécessité d'améliorer les outils permettant à nos équipes d'exploiter ces données au bénéfice de nos adhérents et de notre démarche de prévention.

Dans le cadre de notre engagement à respecter la loi du 2 août 2021, l'ASMT a pris la décision stratégique de **migrer vers le logiciel Pulse** de Trustteam, une opération prévue pour octobre 2024. Cette solution de pointe offrira un espace employeurs **enrichi de fonctionnalités**, un espace salarié convivial, une **interopérabilité avec le DMP** (Mon Espace Santé), ainsi que la possibilité de planifier des rendez-vous pour les employeurs et d'**améliorer notre processus d'adhésion** en ligne.

Présentation de l'ASMT

LE SYSTÈME D'INFORMATION

“L'ASMT S'EST RÉSOLUMENT ENGAGÉE À RÉPONDRE AUX RECOMMANDATIONS DE L'HAS EN MATIÈRE DE GESTION DES DOSSIERS MÉDICAUX. CETTE DÉMARCHE A DÉBUTÉ DÈS 2007 AVEC LA NUMÉRISATION EXHAUSTIVE DES DOSSIERS MÉDICAUX ET D'ENTREPRISE.”

De plus, elle facilitera l'**analyse des données** par nos équipes pluridisciplinaires pour répondre aux exigences de nos partenaires gouvernementaux, de la DGT et des organismes de certification.

Nos défis en matière de système d'information sont multiples : il s'agit notamment d'assurer l'interopérabilité, de gagner en efficacité opérationnelle, notamment pour la **gestion des convocations** et du **suivi de santé**, ainsi que de **maintenir nos budgets de cotisation** malgré les fluctuations saisonnières importantes liées à nos activités en montagne et à Lourdes.

Dans cet esprit, l'ASMT s'engage fermement à poursuivre l'évolution de son système d'information, une démarche indispensable pour accompagner la transition numérique de la Santé.

LA POLITIQUE IMMOBILIÈRE



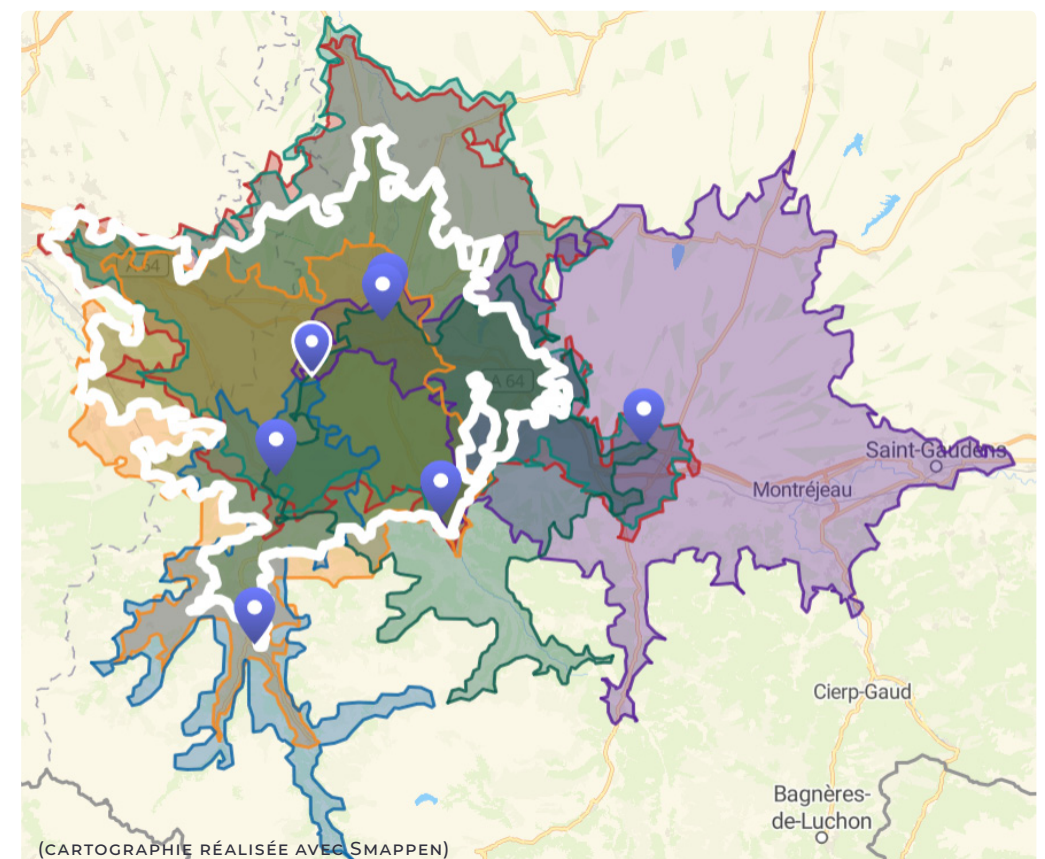
Notre stratégie immobilière vise principalement à offrir à nos adhérents un **accès facile** à un centre de visites pour leur suivi de santé, avec un temps de trajet **maximal de 45 minutes**. En parallèle, nous cherchons à améliorer l'accueil et les conditions de travail de nos collaborateurs.

Nos **7 centres fixes** couvrent quasiment tout le département si on admet un temps de trajet de 45 minutes pour s'y rendre.

À cela s'ajoutent les **3 dispensaires** sous convention avec le conseil départemental ou une commune:

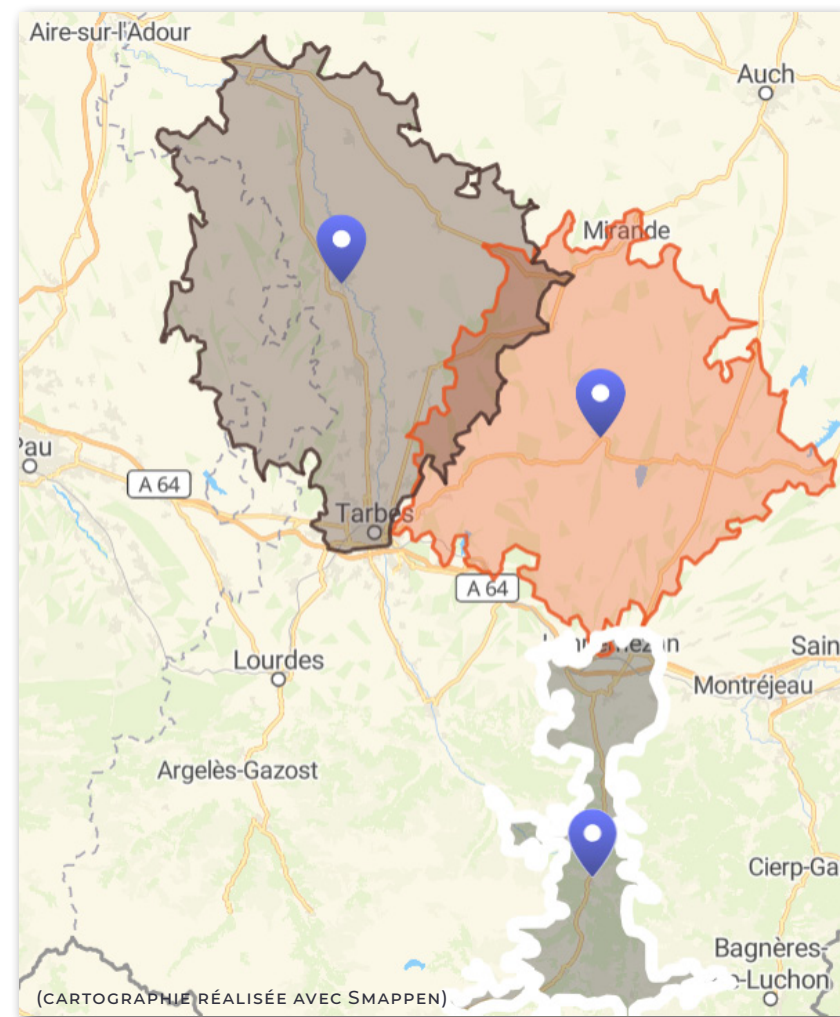
- ▶ Maubourguet
- ▶ Trie sur Baïse
- ▶ Arreau

La disponibilité du dispensaire à Arreau se termine en mars 2024, et des discussions sont actuellement en cours avec la municipalité pour explorer d'autres solutions.



Présentation de l'ASMT

LA POLITIQUE IMMOBILIÈRE



- ◀ On peut voir que la zone couverte par nos 2 sites tarbais se superposent
- Et la zone couverte par notre site de Juillan se superpose avec nos sites tarbais et notre site de Lourdes

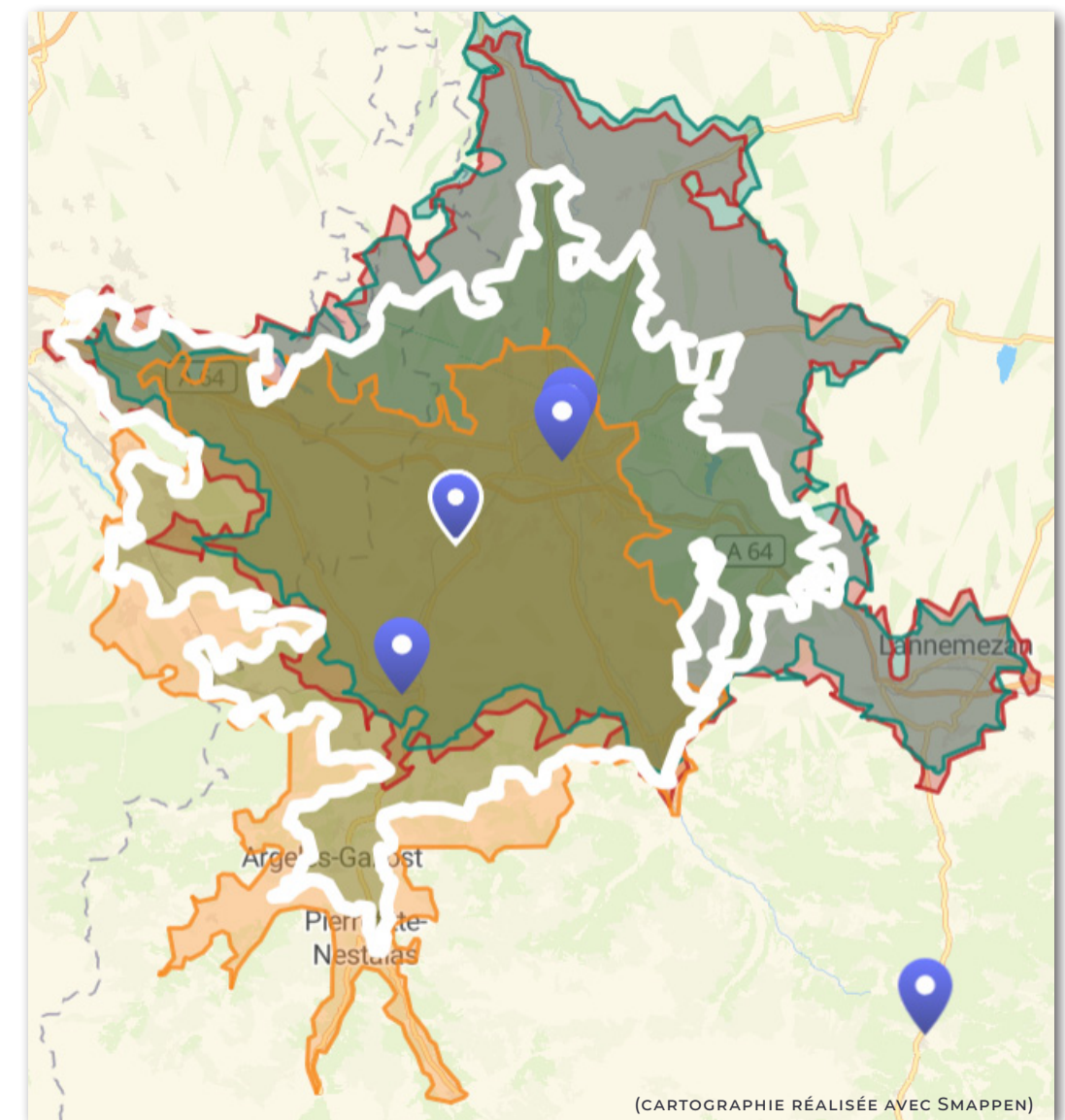
► Afin d'améliorer la couverture de notre secteur des Hautes-Pyrénées, d'améliorer les **conditions d'accueil et de travail de nos équipes**, ainsi que la mise en œuvre des offres SPSTI, plusieurs initiatives sont en cours :

► Nous avons déjà agrandi et rénové notre site de Soulom en 2023, et nous prévoyons de faire de même pour celui de Bagnères en 2024.

► Dans le cadre du Projet Immobilier "R" (pour Regroupement), des bureaux temporaires de type Algeco ont été installés provisoirement sur le parking du site des "Tuileries" à Tarbes (avenue des Forges), où se trouve actuellement la Cellule Maintien en Emploi.

Étant donné la disponibilité d'une réserve foncière sur ce site des Tuileries, un projet de **regroupement des deux sites tarbais** (rue Latil et avenue des Forges) ainsi que du site du **téléport-Juillan**, avec la création de **nouveaux espaces** de bureau et d'accueil, a été lancé en 2022.

Ce projet, désigné sous le nom de "Projet R", bénéficie de l'expertise d'un cabinet externe en ergonomie de conception. Les travaux débuteront en 2024 en vue d'un déménagement prévu pour le dernier trimestre 2025.



Présentation de l'ASMT

LA POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE



Dans le cadre de sa politique environnementale, l'ASMT s'engage à agir à différents niveaux, en ajustant ses actions en fonction de ses ressources disponibles :

Ressources Humaines :

- 1

Favoriser le dialogue social et aborder les questions environnementales.
- 2

Surveiller et réduire la consommation d'eau, d'électricité et de gaz.
- 3

Intégrer des rubriques dédiées à l'environnement dans la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE), couvrant des aspects tels que la politique environnementale générale, l'économie circulaire et le changement climatique.
- 4

Assurer la formation des Instances Représentatives du Personnel (IRP) sur la transition écologique, notamment dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).
- 5

Améliorer l'organisation et les conditions de travail en favorisant le télétravail et les horaires individualisés.
- 6

Sensibiliser les employés et la direction aux pratiques écoresponsables, notamment par le biais de communications sur les gestes écologiques et en orientant le plan d'épargne salariale vers des fonds labellisés ISR.

Organisation de la production avec une politique axée sur la sobriété et l'efficacité énergétique :



METTRE EN PLACE DES MESURES POUR MAÎTRISER ET RÉDUIRE LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE, NOTAMMENT VIA DES AUDITS ÉNERGÉTIQUES ET EN ANTICIPANT LES ÉCONOMIES LORS DES TRAVAUX.



CONTRACTER DES SERVICES DE MAINTENANCE POUR OPTIMISER L'EFFICACITÉ DES INSTALLATIONS.



DÉVELOPPER UNE STRATÉGIE DE RÉDUCTION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL, INCLUANT LA VALORISATION DES DÉCHETS LIÉS AUX ACHATS DE MATÉRIEL INFORMATIQUE, LE RECOURS AUX ÉNERGIES RENOUVELABLES LORS DES TRAVAUX IMMOBILIERS ET L'AMÉLIORATION DU TRI DES DÉCHETS.



PROMOUVOIR DES MODES DE MOBILITÉ DURABLES, EN FAVORISANT LA PROXIMITÉ DES CENTRES DE VISITE, EN EXPLORANT LA TÉLÉCONSULTATION, EN OPTIMISANT LES DÉPLACEMENTS LORS DE LA PRISE DE RENDEZ-VOUS POUR L'ASMT, ET EN VERDISANT LA FLOTTE DE VÉHICULES LORS DE SON RENOUVELLEMENT

Présentation de l'ASMT

LA POLITIQUE DE COMMUNICATION

Notre stratégie de communication vise à augmenter la notoriété de nos actions et des efforts déployés, tant en interne qu'à l'externe.

La com' en bref !

À l'externe, l'ASMT s'efforce d'**accroître la reconnaissance de ses services** auprès des petites et moyennes entreprises, consciente des défis rencontrés jusqu'à présent en matière de portée de communication. Ainsi, des stratégies variées ont été adoptées, telles que le recrutement d'un personnel dédié à la communication, la participation à des événements professionnels et le renforcement

des partenariats avec des acteurs clés du secteur. En interne, l'accent est mis sur l'**optimisation des flux d'information** et la promotion d'une **culture de communication transparente et collaborative** au sein de l'organisation.

Moyens mis en œuvre:

- Recrutement d'une Assistante communication pour répondre plus largement aux besoins en communication qui va croissant
- Participation à des **salons** pour diversifier les publics cibles
- Renforcement des **partenariats avec des branches professionnelles** telles que l'IUMM et l'UMIH
- Constituer des partenariats avec les **organisations patronales** (Medef, CPME, U2P), et la CCI et/ou CMA (sensibilisations et communications communes)
- Utilisation des réseaux sociaux, en encourageant les abonnements sur LinkedIn et l'**implication des collaborateurs** pour bénéficier des contacts d'entreprise
- Développement de partenariats avec des canaux de communication orientés vers les créateurs d'entreprise, tels que Réseau Entreprendre Adour, BPI, Le Lien Pyrénées, etc
- Organisation d'**événements** tels que les rencontres santé travail

- Établissement de partenariats avec les **organisations patronales et syndicales**
- Mise en place d'un outil de gestion de **signature de courriel** pour une communication uniforme
- **Refonte à venir du site internet**, orienté d'avantages utilisateur, en apportant une réponse claire en fonction du fait que l'on soit salarié, employeurs, ou travailleur indépendant
- Relance de la **commission communication** au 7 mars 2024



Communication de l'offre aux adhérents :

- Utilisation d'outils de communication et documents papier à remettre aux collaborateurs pour **distribuer en entreprise** (IPRP – AST – MDT – IDEST - ATST).
- Création de **documentations ciblées** pour des publics spécifiques (ex. : TNS) avec des éléments de langage bénéfiques pour eux.
- Routage papier d'un **guide/catalogue sur les offres** à tous les adhérents.
- Utilisation des **médias locaux** gratuits, notamment à travers l'envoi de communiqués de presse et l'organisation de conférences de presse, ainsi que la **collaboration** avec des publications telles que Bigorre Mag et le **développement des initiatives** sur France Bleu Béarn Bigorre
- Intégration des sujets liés aux offres dans les actions de "Esprit Sorcier" avec la **participation d'une de nos entreprises**
- Mise à jour et **augmentation du trafic sur le site internet**, en utilisant le renvoi vers le site à chaque communication et en partageant des fiches techniques Présanse
- Utilisation des **réseaux sociaux** pour présenter les offres et partager des retours d'expérience
- Lancement d'une **newsletter numérique régulière** pour les adhérents
- Mettre **à disposition des adhérents** toutes les informations demandées par la certification

Présentation de l'ASMT

LA POLITIQUE DE COMMUNICATION

Objectifs en interne :

- Utilisation des fiches thématiques Présanse en interne.
- Intégration des **éléments de langage** et argumentaires pour la présentation des offres en entreprise via la formation ATST - IPRP.
- Développement de l'utilisation de l'**Extranet**, incluant les **fiches techniques Présanse** et des quiz pour évaluer la connaissance des offres.
- Accompagnement du **changement de culture interne**, promotion des offres, intégration dans les fiches de poste, formation et explication du contexte et des avantages.
- Formation aux réseaux sociaux pour les collaborateurs, incluant les outils, les avantages et les impacts.



Développement de la connaissance des métiers de la santé au travail :

- **Valorisation des métiers** et du secteur via des articles dans Bigorre Mag et des vidéos métiers
- Participation à des **salons liés à la santé au travail**, notamment internes et Préventica, ainsi qu'à des salons liés à l'emploi tels que TAF
- Établissement de **partenariats avec des institutions de formation** telles que IFSI, participation à des formations locales (ASTI, IUT Auch)
- Développement partenariat GAPRAT, CPTS, proposition de **lieux de stage internes pour médecins**, médecins hors UE et IDEST
- Mise en avant de la **cellule maintien en emploi**

Une communication plus percutante ?

Projets de partenariats avec des **médias grand public** tels que BRUT et KONBINI, ainsi qu'avec des **influenceurs** sur LinkedIn.

Renforcement du **partenariat de communication** avec des SPSTI proches pour élargir la portée de nos messages.

Évènements régionaux et nationaux à visée grand public et sur des **formats plus innovants** !

Extension et structuration du réseau Présanse Occitanie.

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
OCCITANIE

Mise en avant de nos réalisations pour continuer d'assurer notre pérennité : communication auprès de la DREETS, des responsables locaux, et maintien du **contact avec le ministère du Travail** et démontrer que les SPST savent innover

Co-production de documentaires sur la santé au travail en collaboration avec la **chaîne "Esprit Sorcier"**.

Les adhérents

Suivi des entreprises

L'ASMT joue un rôle essentiel dans le suivi des entreprises établies dans le département, excluant celles opérant dans le secteur du bâtiment et des Travaux publics. En outre, elle accompagne depuis de nombreuses années la plupart des collectivités territoriales ainsi que les communes des Hautes-

Pyrénées. Toutefois, malgré les multiples sollicitations adressées des structures du secteur public, aucun nouvel accord n'a été conclu depuis l'année 2021.

LES ADHÉRENTS DU PRIVÉ ET LEURS EFFECTIFS :

Taille	Nombre	Répartition
1 à 10	3801	80%
11 à 49	769	16%
50 à 299	131	3%
Plus de 300	4	1%
Total général	4705	100%

Adhérents du privé couverts par l'offre socle - nombre d'adhérents par taill d'entreprise

Effectif couvert par l'offre socle au 1^{er} janvier 2024 par type de suivi

	Suivi Individuel	Suivi Individuel Adapté	Suivi Individuel Renforcé	Total	Répartition
1 à 10	9527	476	1482	11485	28%
11 à 49	10968	1053	2997	15018	36%
50 à 299	7595	901	3517	12013	30%
Plus de 300	1324	147	958	2429	6%
Total général	29414	2577	8954	40945	100%

Taille	Suivi Individuel	Suivi Individuel Adapté	Suivi Individuel Renforcé	Total général
1 à 10	16950	1007	2208	20165
11 à 49	16938	1542	4395	22875
50 à 299	11383	1155	4242	16780
Plus de 300	1981	164	1162	3307
Total général	47252	3868	11931	63127

Effectif réel pris en charge en 2023 et couvert par l'offre socle

Répartition entreprises et salariés dans le top 5 des secteurs d'activité 2022

Effectif salariés	Entreprises
- de 10	4448
Entre 11 et 49	811
Entre 50 et 299	169
plus de 300	6

- Commerces et garages
- Hébergement et restauration
- Industrie manufacturière
- Santé humaine et action sociale
- Activités de services

LES NOUVEAUX ADHÉRENTS :

Nouveaux adhérents depuis 2020 par an et par taille

Taille	2020	2021	2022	2023	Total
1 à 10	271	445	402	327	1445
11 à 49	13	31	24	21	89
50 à 299	4	2	2		8
Total général	288	478	428	348	1542

Les adhérents

DURÉE D'ADHÉSION DES NOUVEAUX ADHÉRENTS :

Adhésions de 2020 radiées entre 2020 et 2023 par taille ▼

	2020	2021	2022	2023	Total
1 à 10	16	11	18	5	50
11 à 49			3		3
Total général	16	11	21	5	53

LES RADIATIONS DE 2020 À 2023 :

▼ Entreprises radiées par taille

	2020	2021	2022	2023	Total
1 à 10	16	11	18	5	50
11 à 49			3		3
50 à 299					
Total général	16	11	21	5	53

LES RADIATIONS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ :

	2020	2021	2022	2023	Total
Activités de services administratifs et de soutien	11	42	25	15	93
Activités de ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre			4	1	5
Activités financières et d'assurance	14	8	9	2	33
Activités immobilières	5	7	6	1	19
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	20	29	24	9	82
Administration publique		2			2
Arts, spectacles et activités récréatives	3	6	7	2	18

LES RADIATIONS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ :

	2020	2021	2022	2023	Total
Autres activités et services	16	29	30	8	83
Commerce ; réparation d'automobiles et motocycles	69	101	79	44	293
Enseignement	6	8	6	6	26
Hébergement et restauration	42	75	65	34	216
Industrie manufacturière	16	29	31	11	87
Information et communication	1	5	5	1	12
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution			1		1
Santé humaine et action sociale	18	27	17	6	68
Transport et entreposage	12	11	10	3	36
(vide)	4	6	13	3	26
Total général	237	385	332	146	1100

LE SERVICE PUBLIC ET LES AGENTS SUIVIS :

Etablissements publics - nombre d'adhérents par taille



Taille	Nombre
1 à 10	195
11 à 49	80
50 à 299	29
Plus de 300	1
Total général	305

Effectif 1er janvier 2024 par type de suivi



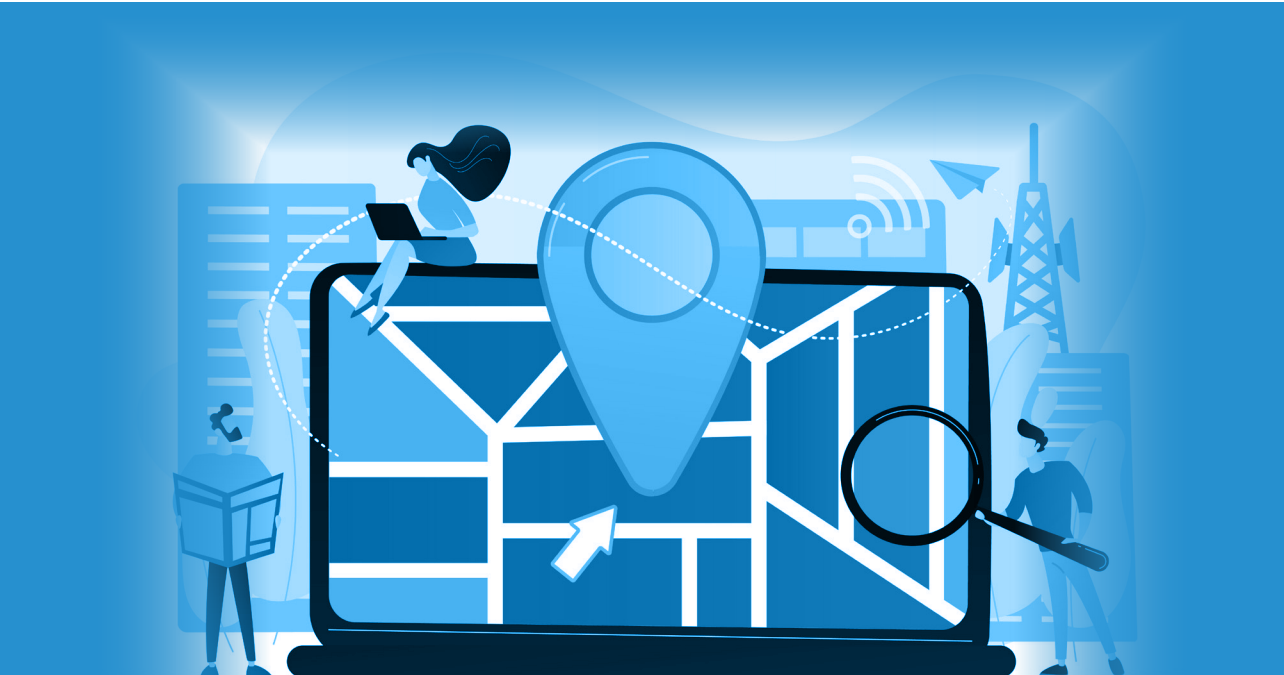
Taille	Suivi Individuel	Suivi Indivi-duel Adapté	Suivi Individuel Renforcé	Total
1 à 10	555	38	71	664
11 à 49	1606	243	573	2422
50 à 299	2363	270	580	3213
Plus de 300	558	45	214	817
Total général	5082	596	1438	7116

Taille	Suivi Individuel	Suivi Indivi-duel Adapté	Suivi Individuel Renforcé	Total
1 à 10	707	50	82	839
11 à 49	2181	287	643	3111
50 à 299	2991	317	663	3971
Plus de 300	668	54	227	949
Total général	6547	708	1615	8870

Effectif réel pris en

charge en 2023 ►

Le diagnostic territorial

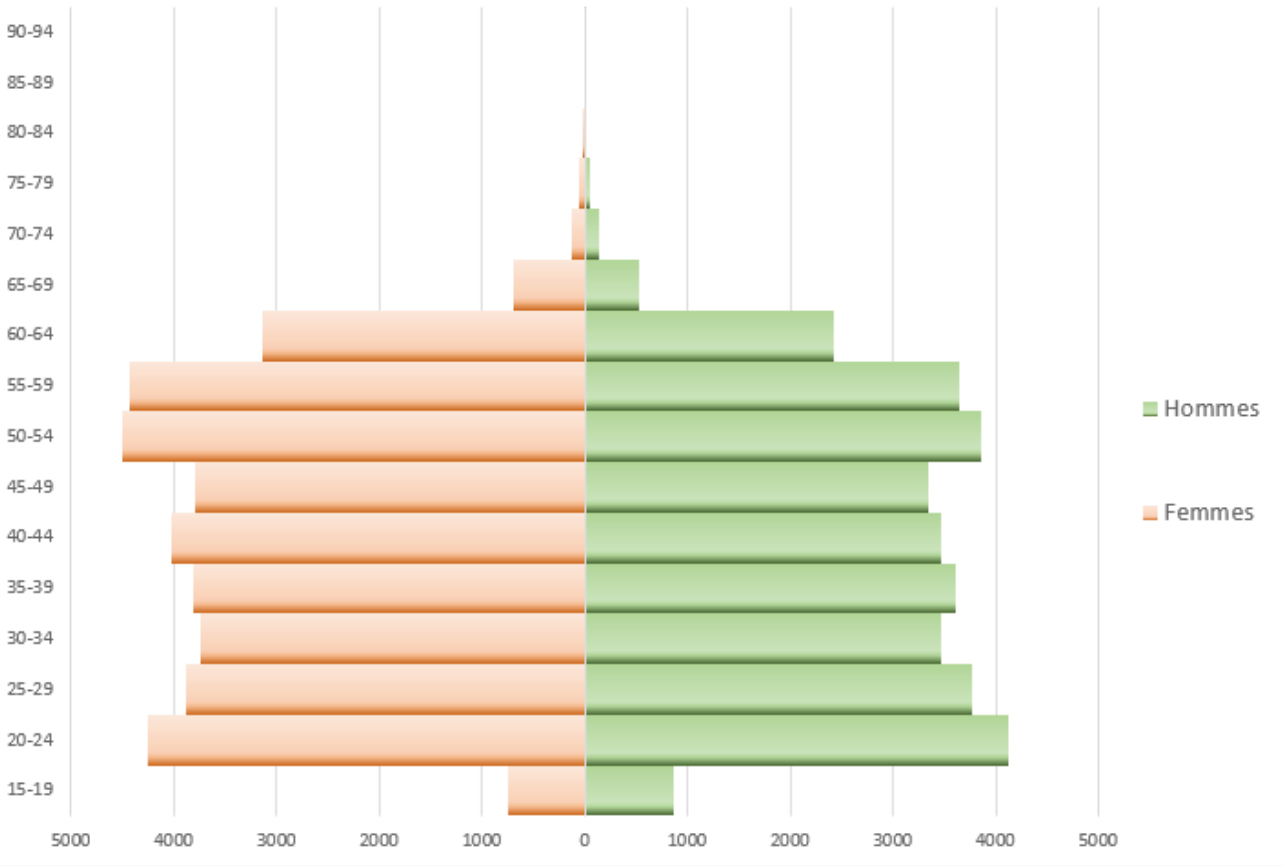


LES ÉCHANGES AU COURS DES QUATRE CMT, DE JUIN À NOVEMBRE 2023, ONT MIS EN LUMIÈRE L'IMPORTANCE DU DIAGNOSTIC TERRITORIAL

Le **diagnostic territorial** a été au cœur des discussions lors des quatre Commission médico-technique(CMT) organisés de juin à novembre 2023. Ces échanges ont permis de **recueillir un large éventail de perspectives** et d'analyses sur les enjeux spécifiques de notre territoire. Grâce à l'**exploitation minutieuse** des données collectées par les équipes pluridisciplinaires, nous avons pu dresser un diagnostic approfondi de notre environnement local. L'objectif premier de ce diagnostic est de fournir une base solide pour orienter le choix des Axes et des plans d'action à déployer dans le cadre du projet de service pour la période 2024-2028. Cette démarche vise à **garantir une approche stratégique et ciblée**, en alignant nos actions sur les besoins réels et les défis prioritaires de notre territoire

ANALYSE DES RÉPARTITIONS

▼ Pyramide des âges 2022



Profil Global

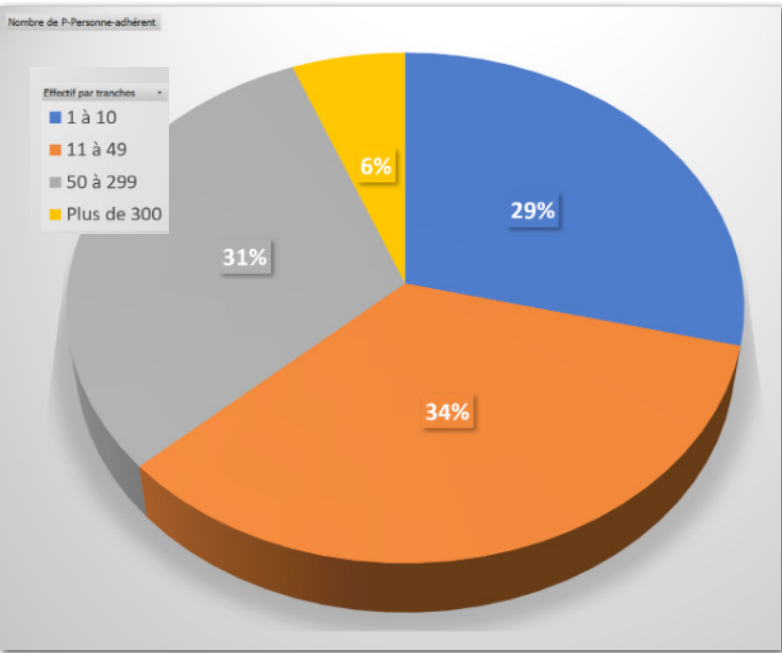
Pour chaque personne adhérente (PA), chaque contrat ouvert à son nom durant la période examinée est enregistré une seule fois. Sur la période allant du 01/01/2020 au 30/09/2023 (soit 33 mois), les données sont répertoriées selon l'âge, le genre, l'ancienneté, la catégorie socioprofessionnelle

(PCS3), la taille de l'établissement et le code NAF (section et code).

Première information : L'**âge moyen** des personnes suivies dans le service est de 40 ans.

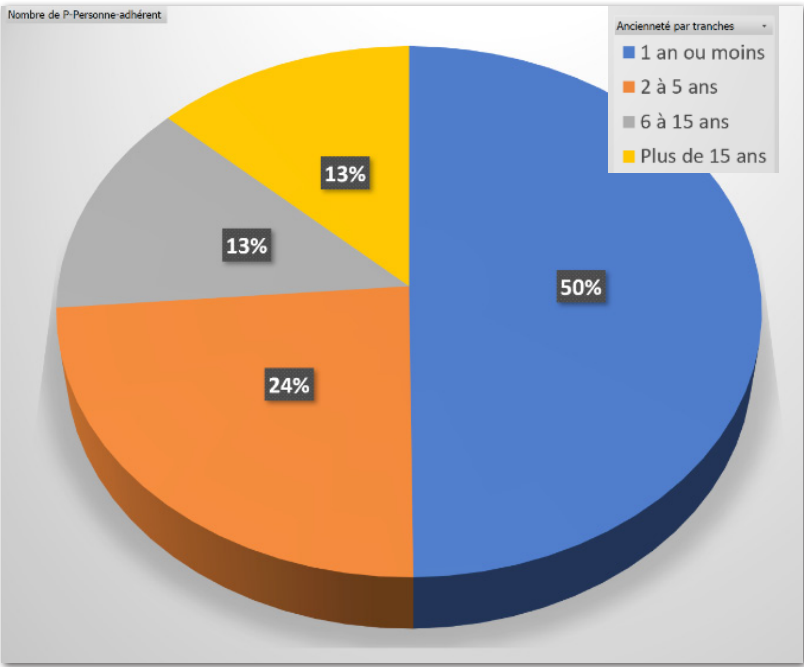
Le diagnostic territorial

ANALYSE DES RÉPARTITIONS

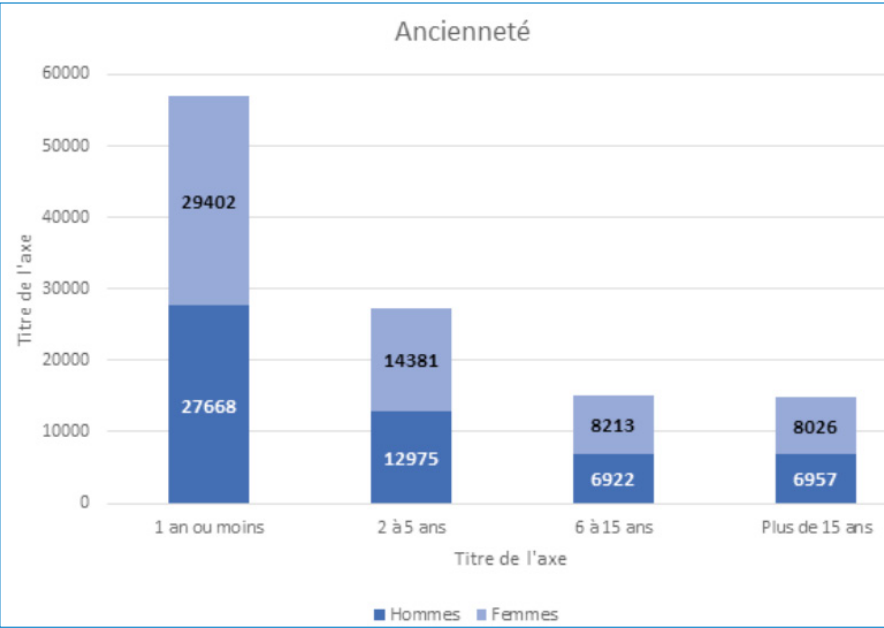


La distribution selon la taille de l'entreprise montre que **60% de nos effectifs** travaillent dans des entreprises comptant **moins de 50 salariés**.

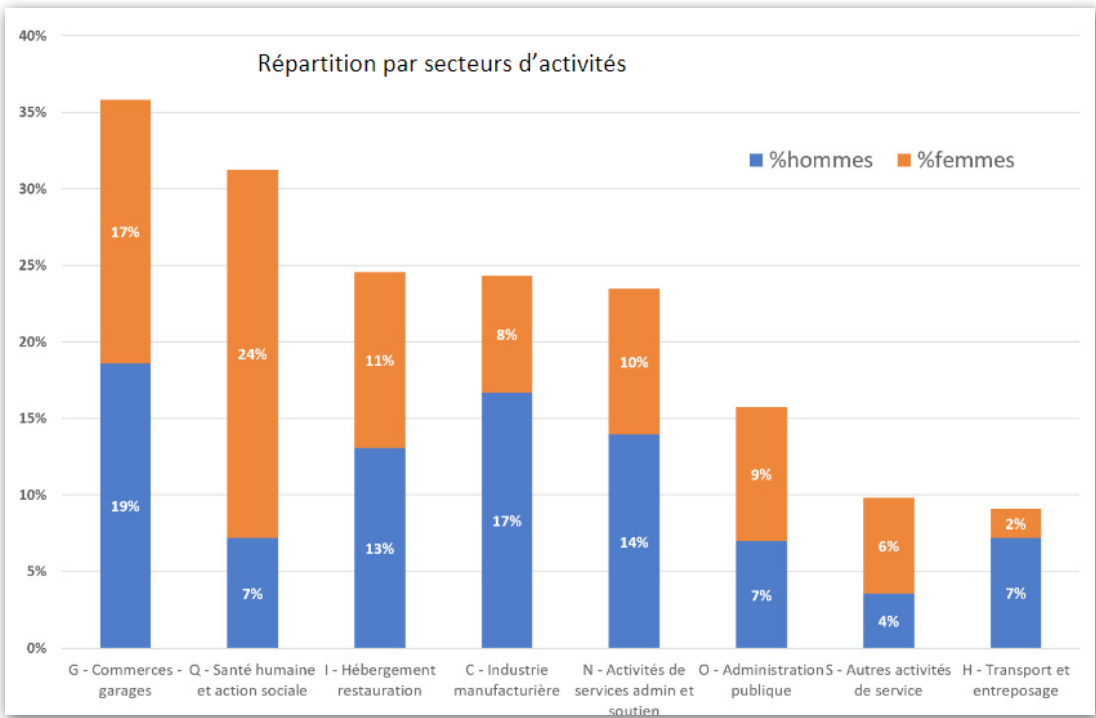
Pour l'ancienneté, elle est classée en quatre catégories distinctes : 50% des salariés ont une ancienneté inférieure à 1 an (incluant les CDD et les saisonniers), 24% ont entre 1 et 5 ans d'ancienneté, 13% ont entre 6 et 15 ans, et enfin, 13% ont plus de 15 ans d'ancienneté.



En ce qui concerne l'ancienneté selon le genre, aucune différence significative n'est observée en termes d'âge et d'ancienneté. L'ancienneté moyenne est de 4,6 ans, toutefois, il convient de noter que cet indicateur est **influencé par l'effet saisonnier** des contrats à durée déterminée (CDD). En ce qui concerne le ratio hommes-femmes, il est de 52% de femmes pour 48% d'hommes dans l'ensemble du service.



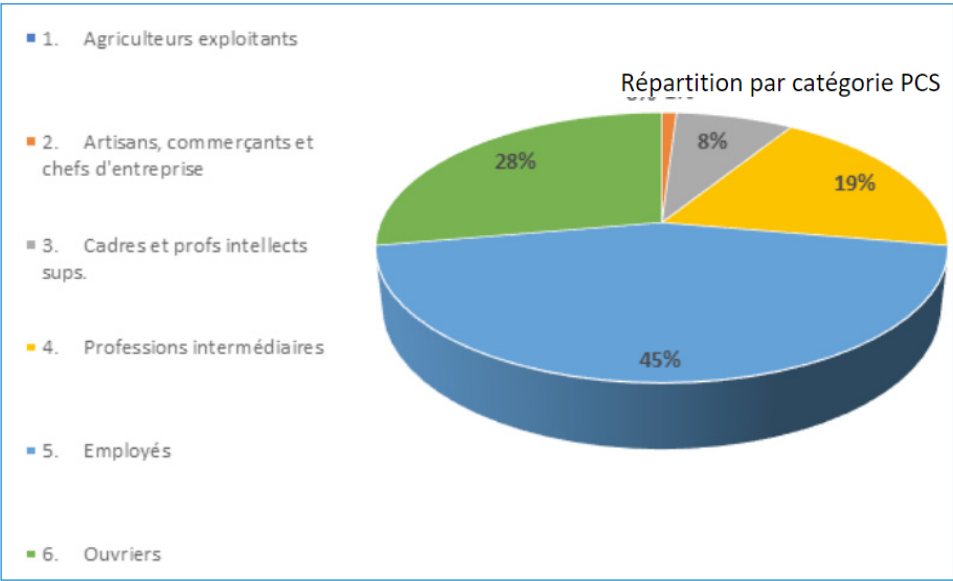
La répartition par secteur d'activité et par genre montre que notre premier secteur d'activité concerne **le commerce et les garages**. Ensuite, 60% de nos effectifs se répartissent dans les domaines suivants : la santé humaine et l'action sociale, l'hébergement et la restauration, l'industrie manufacturière, l'administration publique, ainsi que les activités de service administratif et de soutien.



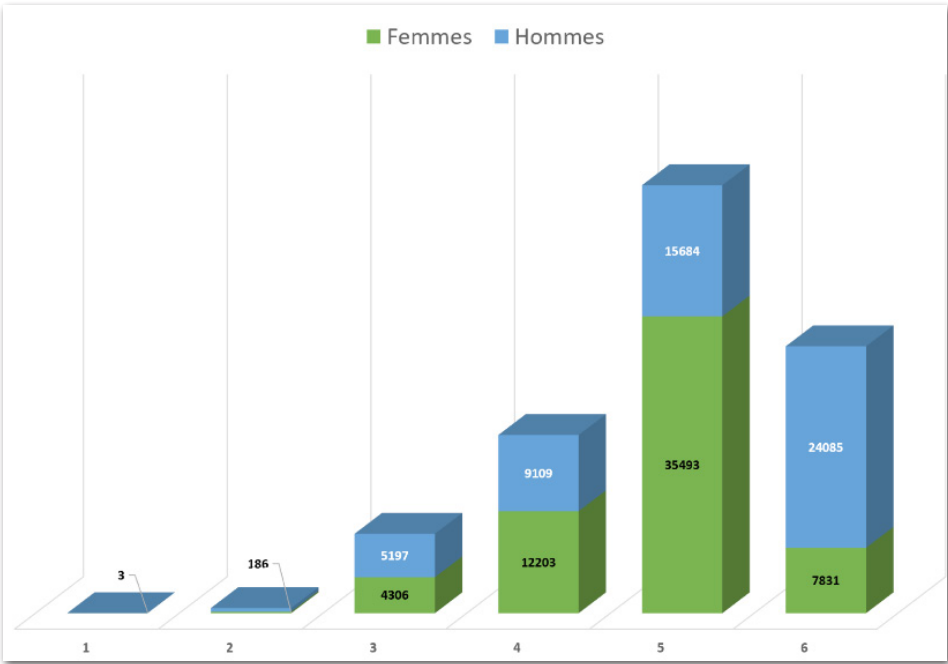
Le diagnostic territorial

ANALYSE DES RÉPARTITIONS

La répartition par catégorie de code PCS niveau 1 montre que 45% des employés, 28% des ouvriers, 19% des professions intermédiaires, 8% des professions intellectuelles et cadres supérieurs, et 1% des commerçants, artisans et chefs d'entreprises salariés composent nos effectifs.

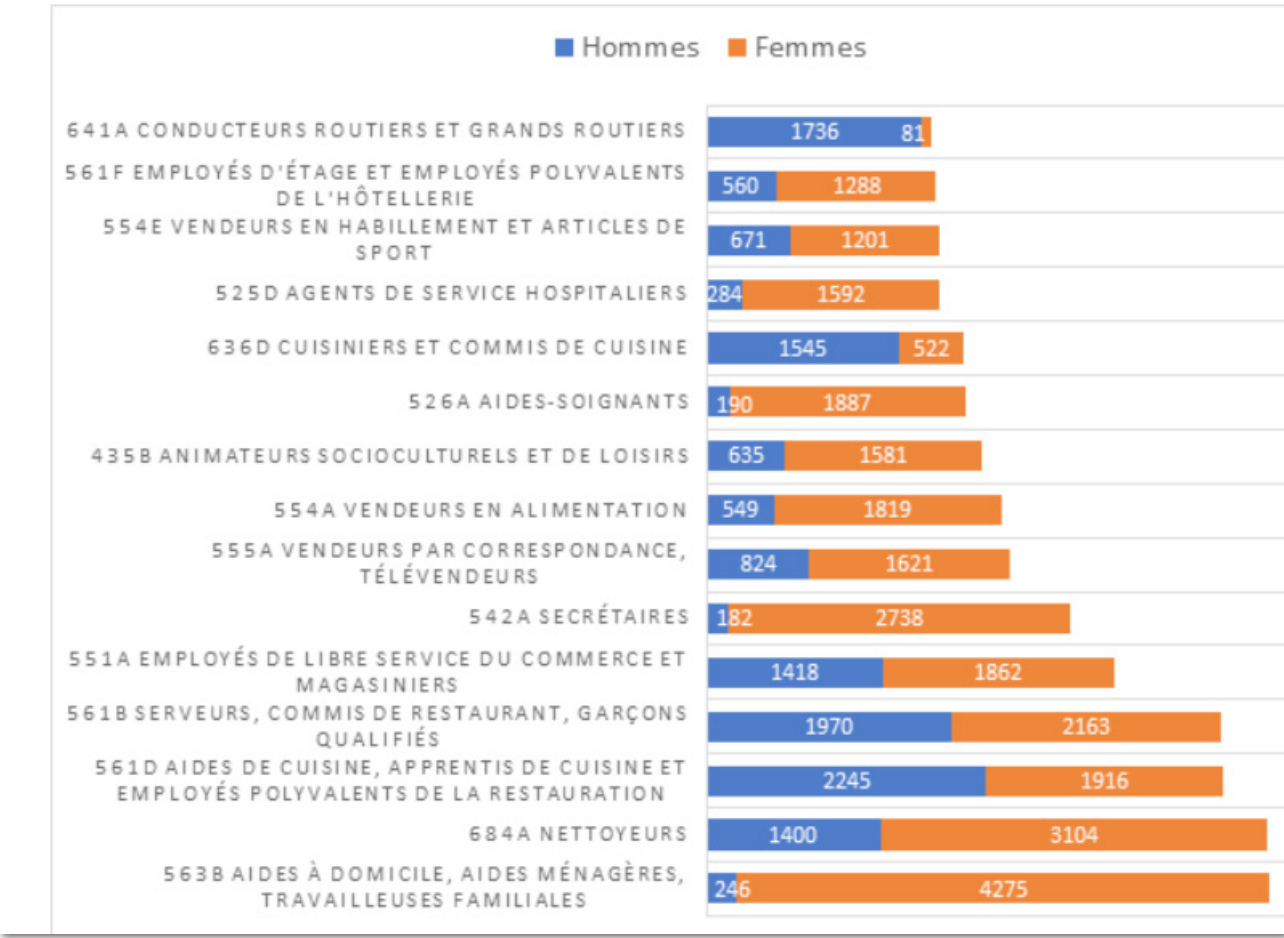


Concernant les catégories PCS et la répartition hommes/femmes : dans le secteur 5 des employés, une forte proportion est représentée par les femmes, tandis que chez les ouvriers, une majorité d'hommes est observée. Les professions intermédiaires comptent également une majorité d'hommes, tout comme les cadres supérieurs.



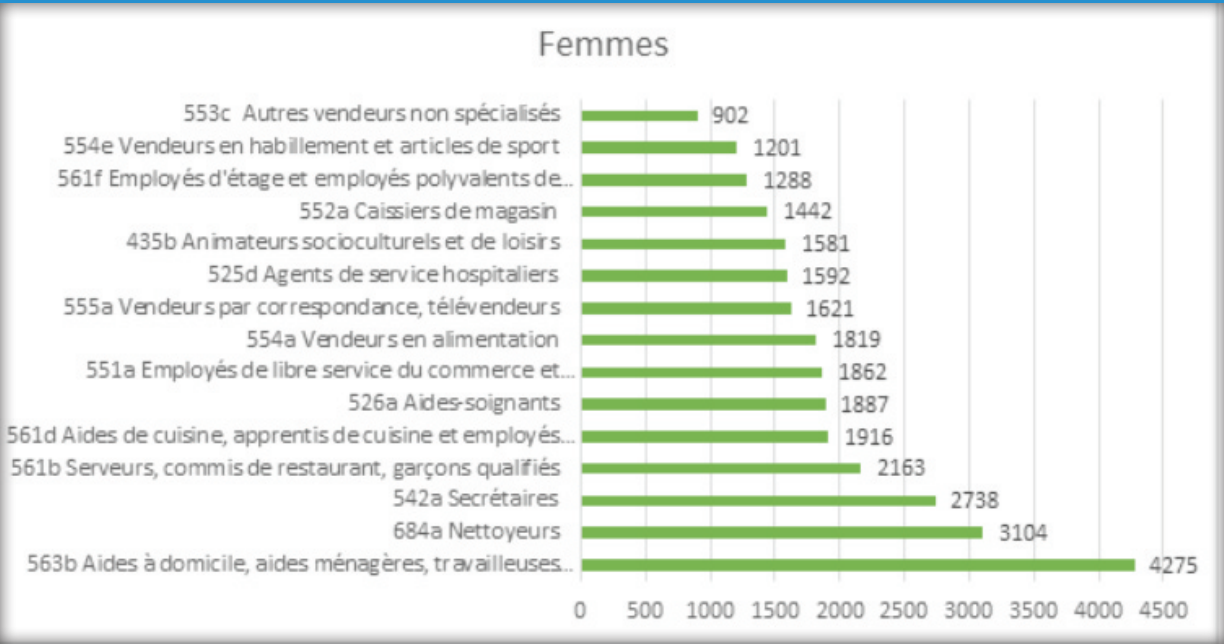
Les codes PCS les plus fréquents montrent une prédominance de femmes. Pour les femmes, les secteurs les plus représentés sont l'aide à domicile, le nettoyage et le secrétariat. Pour les hommes, on observe une concentration dans les métiers d'aide-cuisinier, de serveur et de chauffeur routier.

Codes PCS les plus fréquents



Le diagnostic territorial

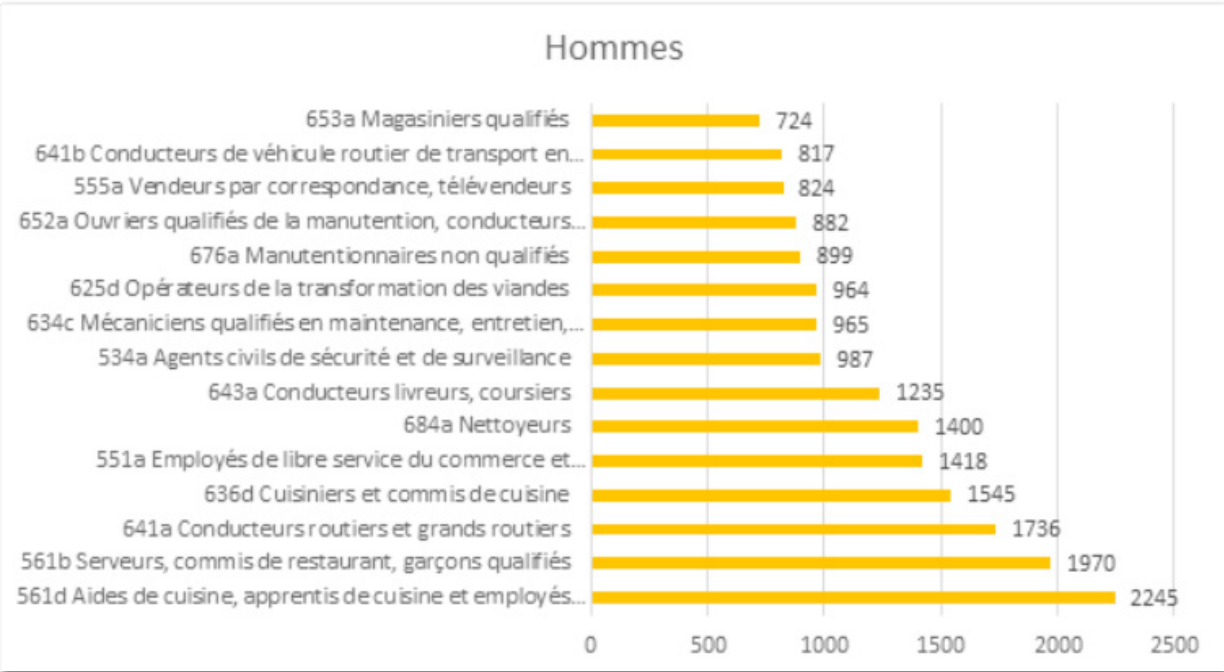
ANALYSE DES RÉPARTITIONS



La population étudiée comprend les personnes adhérentes (PA) ayant été vues en visite entre le 01/01/20 et le 30/09/23, pour lesquelles le ressenti a été enregistré à l'aide du dictionnaire disponible dans GEPS. Seul le premier élément saisi est pris en compte.

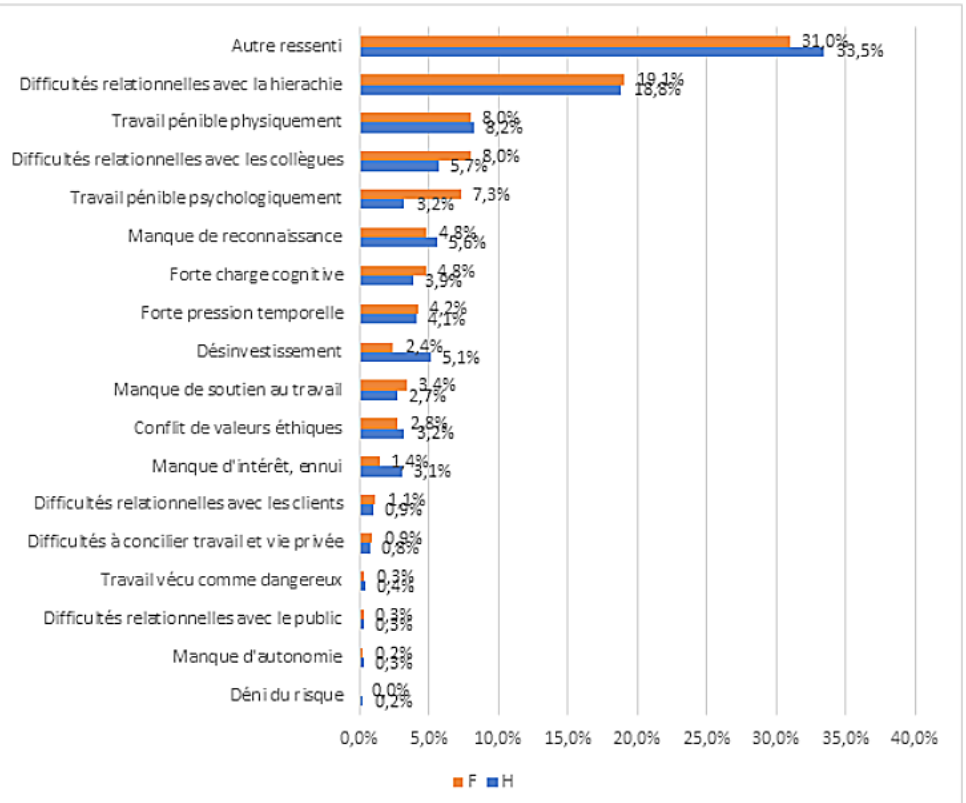
En raison d'une différence statistique significative entre cette population et la population globale, **aucune comparaison** entre les deux n'est possible.

Le ressenti au travail est classé en deux catégories : un groupe indiquant "tout va bien" et un autre permettant de décrire ce ressenti en détail. Sur



l'ensemble des saisies, 87% indiquent que "tout va bien" tandis que **13% expriment un ressenti négatif**.

Le codage est principalement effectué par les IDEST lors de visites périodiques. Les hommes présentent moins de ressentis négatifs que les femmes lors de la première phase d'extraction des données.



Le diagnostic territorial

LE RESENTI AU TRAVAIL

Selon la catégorie PCS :

Pour les catégories “artisans, commerçants et-cadres” aucune différence significative n'est observée par rapport au taux de 87% "tout va bien" et 13% de ressentis négatifs. En revanche, on observe un taux de ressenti négatif supérieur parmi les **professions intermédiaires**, ainsi qu'un taux également plus élevé **chez les employés**, tandis que le ressenti est inférieur chez les ouvriers, où 90% indiquent que "tout va bien".

Expression d'un ressenti négatif par catégorie PCS : Pour les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, ainsi que pour les cadres et les professions intellectuelles supérieures, aucune différence significative n'est constatée. En revanche, les professions intermédiaires et les employés présentent un ressenti négatif supérieur ($p<0.01$), tandis que chez les ouvriers, le ressenti négatif est inférieur ($p<0.001$).

Par secteur d'activité :

Les secteurs où le ressenti négatif est inférieur (par nombre de PA, en ordre décroissant) comprennent :

- G : Commerces et garages ($p<0.001$)
- N : Activités de services administratifs et de soutien ($p<0.001$)
- I : Hébergement et restauration ($p<0.001$)
- S : Autres activités de service ($p<0.001$)
- H : Transports et entreposage ($p<0.05$)
- R : Arts, spectacles et activités récréatives ($p<0.01$)
- J : Information et communication ($p<0.05$)

Selon l'ancienneté au poste :

On observe une tendance où le ressenti devient plus négatif à **mesure que l'ancienneté augmente** :

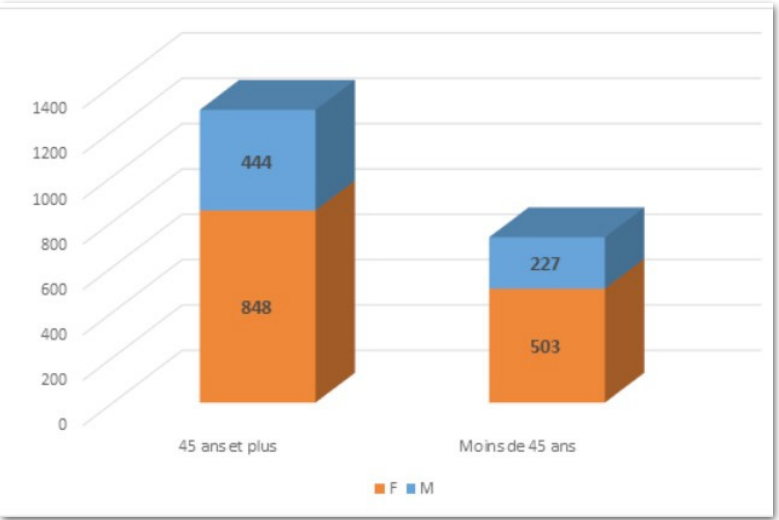
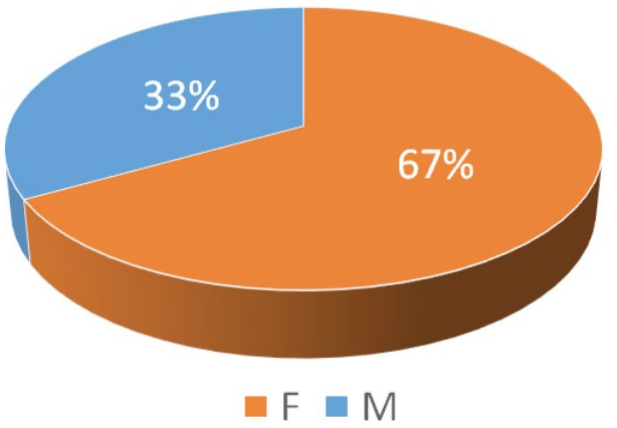
- Pour les personnes ayant 1 an ou moins d'ancienneté, le taux de ressenti négatif est de 6%.
- Pour celles ayant entre 2 et 5 ans d'ancienneté, ce taux passe à 10%.
- Pour celles ayant entre 6 et 15 ans d'ancienneté, le taux de ressenti négatif atteint 20%.
- Pour celles ayant plus de 15 ans d'ancienneté, ce taux monte à 23%.

Par taille d'entreprise :

En ce qui concerne la taille de l'entreprise, les résultats suggèrent que les entreprises de moins de 10 salariés tendent à **générer un ressenti plutôt positif**. Pour les entreprises de 11 à 49 salariés, aucune différence statistiquement significative n'a été relevée. Cependant, les entreprises comptant plus de 50 salariés semblent susciter un ressenti plus négatif chez les employés.

INAPTITUDES ET DIAGNOSTIC

Entre le 1^{er} janvier 2020 et le 28 octobre 2023, nous avons enregistré un total de **2022 inaptitudes**, dont 1351 concernaient des femmes et 671 des hommes. Ce chiffre représente **entre 0,7 et 0,9 % des salariés suivis**, soit environ 1 à 2 % des avis émis, et cette tendance demeure stable depuis 2020. En moyenne, nous observons environ 500 cas d'inaptitude par an dans notre service. Depuis le projet IODA lancé en 2020, tous les médecins ont continué à coder les diagnostics, et depuis janvier 2023, nous avons adopté une deuxième version de IODA utilisant la classification CIM10. Depuis cette date, il a été demandé à tous les médecins de systématiquement **associer un diagnostic à chaque visite**, afin d'améliorer la qualité des données. Il serait bénéfique de revoir les données de IODA pour établir une comparaison régionale avec nos indicateurs.

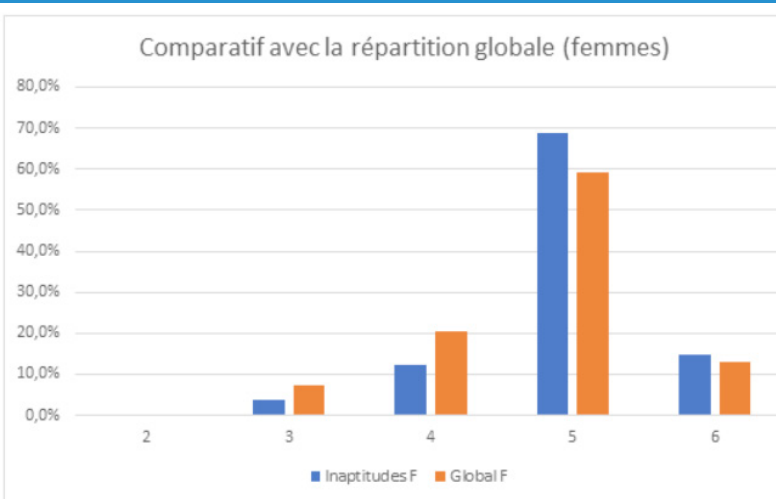
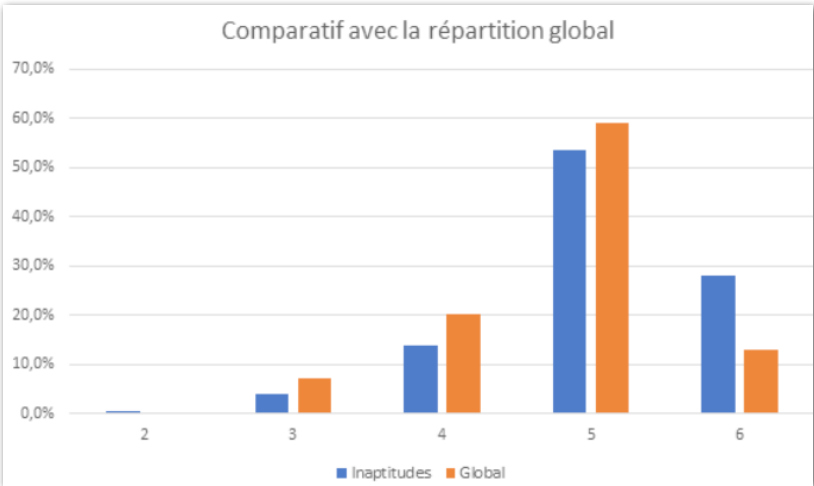


◀ 64% des inaptitudes concernent les + de 45ans

Le diagnostic territorial

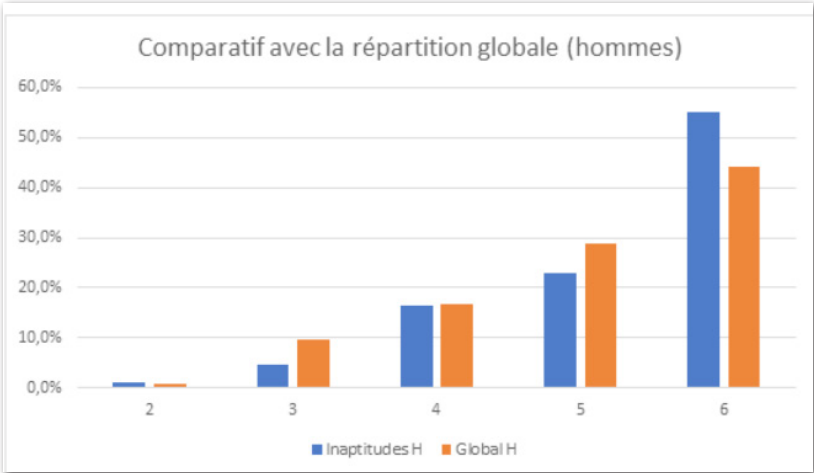
LE RESSENTI AU TRAVAIL

Une prépondérance des inaptitudes est observée **dans le secteur ouvrier**.



Concernant les femmes, il est noté une sur-représentation des inaptitudes dans le **secteur des employés**.

Pour les hommes, la tendance demeure à une sur-représentation dans le **secteur ouvrier**.



LE RESSENTI AU TRAVAIL

Les codes PCS les plus fréquemment associés aux inaptitudes diffèrent selon le genre. Chez les femmes, on observe une forte incidence dans un secteur en particulier, avec le code PCS 563b, qui correspond aux métiers tels que **l'aide à domicile**, l'aide-ménagère

PCS	Femmes
563b Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	275
684a Nettoyeurs	87
555a Vendeurs par correspondance, télévendeurs	78
526a Aides-soignants	69
552a Caissiers de magasin	54
554a Vendeurs en alimentation	48
542a Secrétaires	47
525d Agents de service hospitaliers	41
551a Employés de libre service du commerce et magasiniers	41
561d Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	39
526d Aides médico-psychologiques	31
561b Serveurs, commis de restaurant, garçons qualifiés	28
625d Opérateurs de la transformation des viandes	26
643a Conducteurs livreurs, coursiers	17
554e Vendeurs en habillement et articles de sport	16

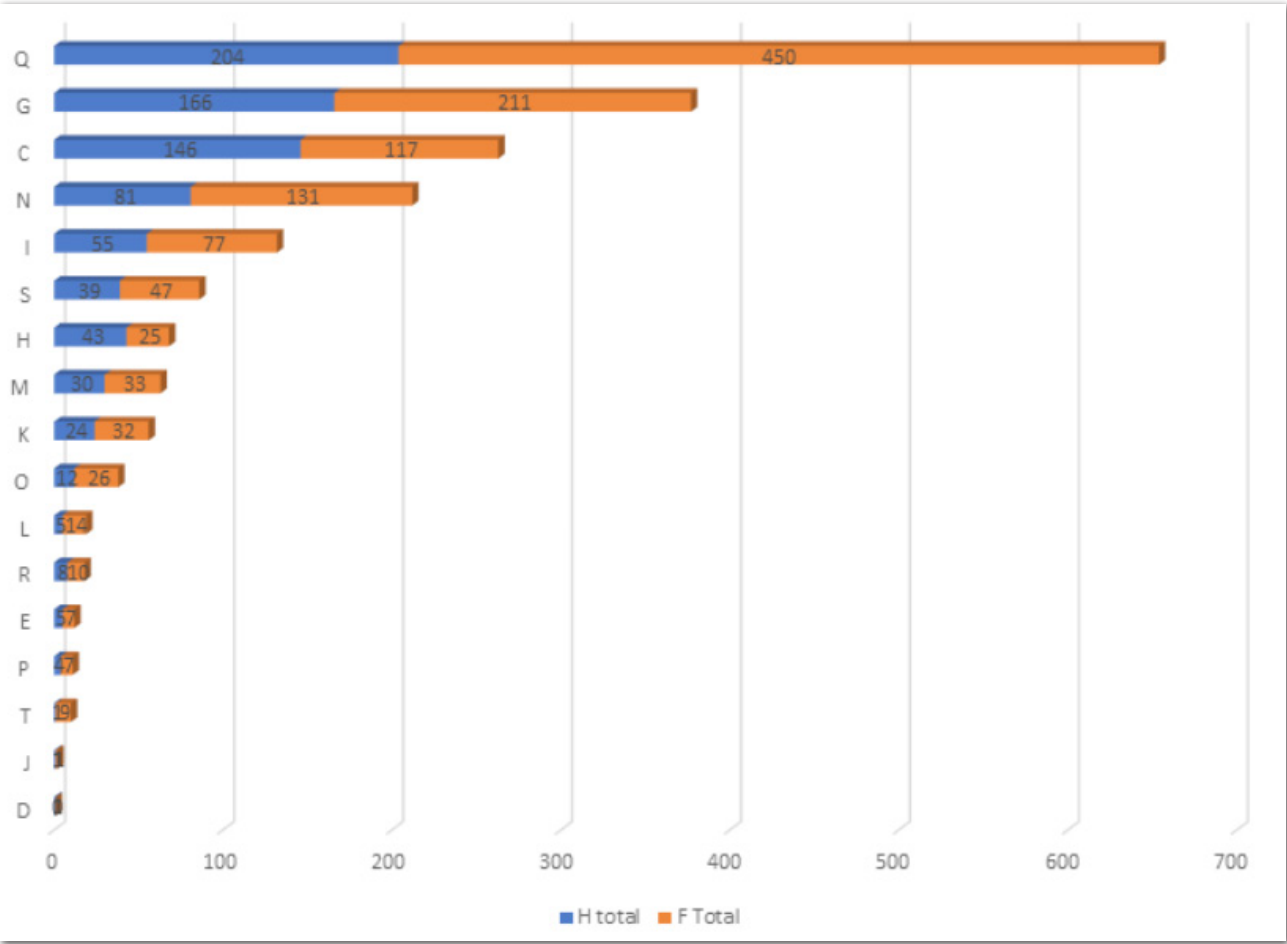
PCS	Hommes
641a Conducteurs routiers et grands routiers	41
684a Nettoyeurs	35
643a Conducteurs livreurs, coursiers	27
625d Opérateurs de la transformation des viandes	21
534a Agents civils de sécurité et de surveillance	20
634c Mécaniciens qualifiés en maintenance, entretien, réparation : automobile	18
636c Boulangers, pâtisseries (sauf activité industrielle)	18
636d Cuisiniers et commis de cuisine	18
652a Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	18
555a Vendeurs par correspondance, télévendeurs	16
641b Conducteurs de véhicule routier de transport en commun	14
526e Ambulanciers	13
477b Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels	12
551a Employés de libre service du commerce et magasiniers	12
653a Magasiniers qualifiés	12

et les travailleurs familiaux (275). Pour les hommes, le code PCS le plus fréquent en première position est le 641a, correspondant aux **conducteurs routiers et grands routiers**. En deuxième position, on retrouve le code PCS 684a, qui concerne les nettoyeurs.

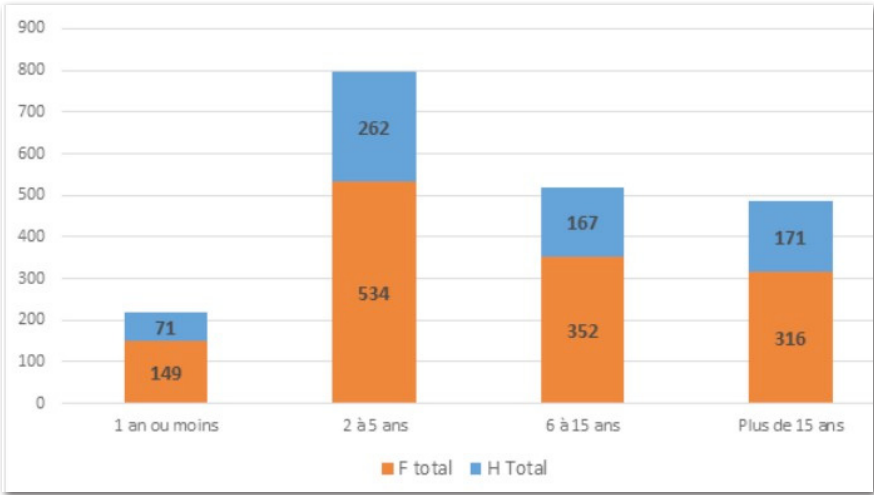
Le diagnostic territorial

LE RESSENTI AU TRAVAIL

Par code NAF : 5 secteurs NAF traditionnels ▼



Par ancienneté ►



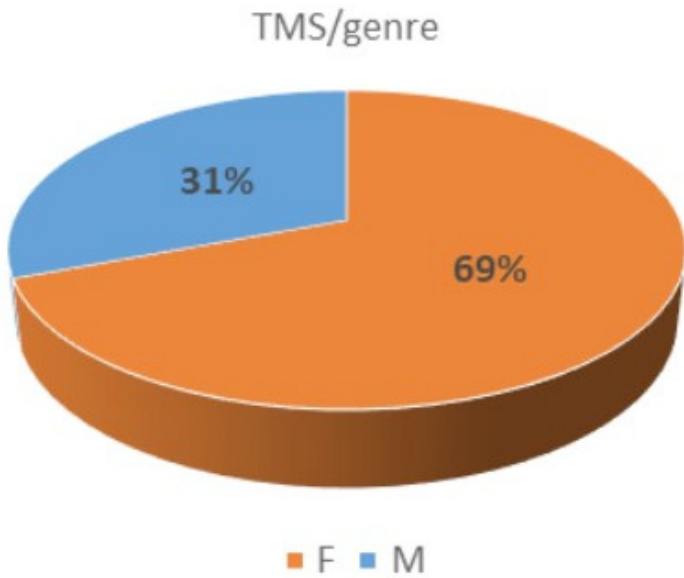
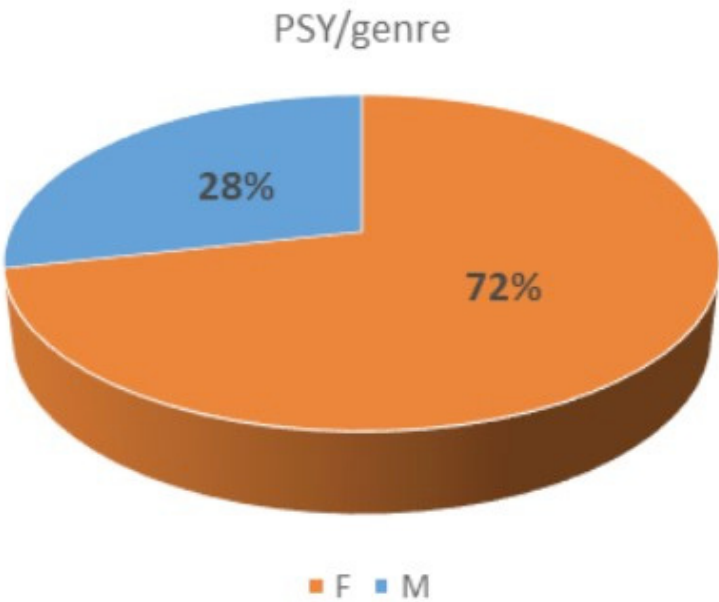
LE RESSENTI AU TRAVAIL

Diagnostics en lien avec les inaptitudes :

83 % des diagnostics sont exploitables, Olivier PALMIERI adresse ses remerciements à tous les médecins pour leur **contribution au codage** dans GEPS.

Les diagnostics peuvent être regroupés en deux grandes catégories : les **troubles psychiques** et les **troubles musculosquelettiques** (TMS), qui représentent les deux axes les plus fréquents.

En ce qui concerne les inaptitudes liées aux TMS par genre, les chiffres sont à peu près équivalents, sans différence significative par rapport à la répartition des inaptitudes globales, quel que soit le motif de l'inaptitude.



Quant aux troubles psychiques par genre, on observe une surreprésentation des femmes, représentant **72 % des cas**, contre 28 % pour les hommes.

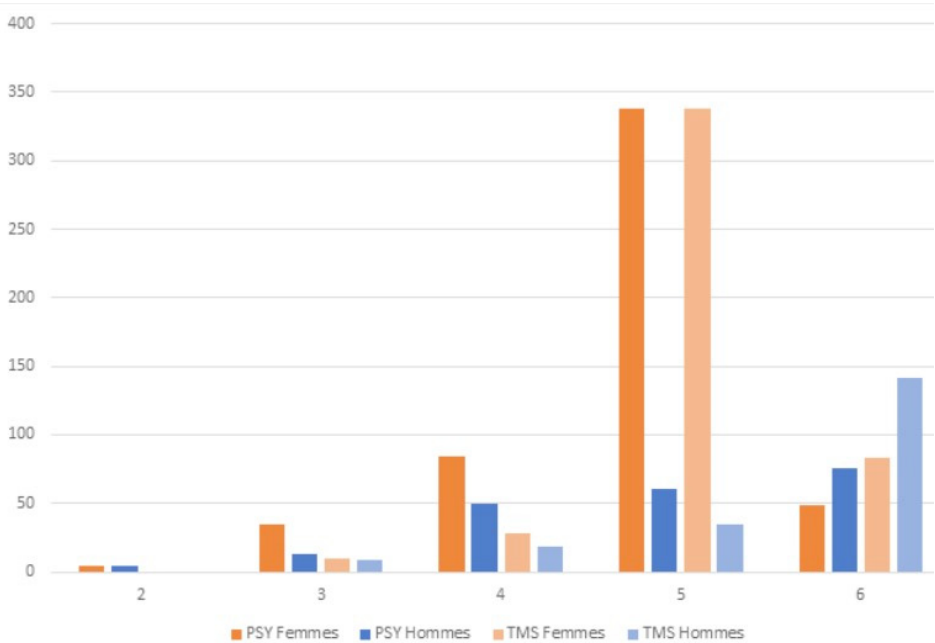
Pour ce qui est des troubles musculosquelettiques (TMS), ces derniers touchent principalement les femmes à hauteur de 69 %, tandis que les hommes représentent 31 % des cas.

Le diagnostic territorial

LE RESENTI AU TRAVAIL

Répartition par PCS et par type de diagnostic : chez les employés, on observe autant d’inaptitudes pour les troubles musculosquelettiques (TMS) que pour les troubles psychiques (psy).

Concernant les ouvriers, les inaptitudes sont principalement associées aux troubles musculosquelettiques chez les hommes.



L'évolution des inaptitudes psychologiques (psy) et des troubles musculosquelettiques (TMS) au fil des années montre une transition : ces dernières années, **les troubles psychologiques ont pris le pas sur les troubles musculosquelettiques** qui étaient auparavant plus prédominants. De même, l'évolution du pourcentage de restrictions par code NAF au premier niveau, en tenant compte du diagnostic de pathologie, indique une stabilité depuis 2019 avec un pourcentage d'aménagement et de restriction correspondant à 15 % des avis des médecins, et des diagnostics et des aménagements supplémentaires constatés uniquement depuis 2023.

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Nous sommes actuellement en attente de contenu, car les dernières données accessibles remontent à la période de la pandémie de COVID-19, ce qui limite notre capacité à fournir des informations actualisées. De plus, l'absence d'informations détaillées spécifiques au département constitue un autre obstacle. Par conséquent, nous avons pris la décision de ne pas traiter ces indicateurs pour le moment, en attendant des données plus récentes et complètes.

Axes Stratégiques

Mission et actions de l'ASMT

L'ASMT a pour objectif principal de prévenir les atteintes à la santé des travailleurs liées à leur activité professionnelle, contribuant ainsi à la promotion de la santé publique et au maintien d'un état de santé compatible avec la poursuite de l'emploi. Dans cette perspective, l'ASMT :

- Met en œuvre des **actions de santé au travail** visant à protéger la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur carrière
- Apporte un **soutien pluridisciplinaire aux entreprises** pour évaluer et prévenir les risques professionnels
- Dispense des **conseils aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants** sur les mesures à prendre pour réduire les risques professionnels, améliorer la qualité de vie au travail, et prévenir les problèmes liés au télétravail, à la consommation de substances nocives, ainsi qu'au harcèlement

- **Accompagne les employeurs, les travailleurs et leurs représentants** dans l'analyse des impacts des changements organisationnels sur la santé et la sécurité au travail ;
- **Assure la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques professionnels**, des effets de l'exposition aux facteurs de risques mentionnés dans la législation, et de leur âge
- **Contribue au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles**, ainsi qu'à la veille sanitaire
- Participe à des **actions de promotion de la santé au travail**, notamment par des campagnes de vaccination, des programmes de dépistage, des initiatives pour sensibiliser aux bienfaits de l'activité physique, et des actions d'information sur les situations de handicap au travail conformément à la stratégie nationale de santé.

Axe Stratégique

LES OFFRES



Il est important de souligner que les actions menées par l'ASMT auprès de ses adhérents depuis de nombreuses années sont **en accord avec les attentes définies** dans le cadre de l'offre socle. La création de la cellule Maintien en Emploi en 2023, un élément central de cette offre, a été rendue possible grâce aux efforts déployés dans le cadre du Projet de service 2018-2023, qui en avait fait **une priorité**.

Une **démarche d'harmonisation des offres** socle et spécifique au niveau régional et national est en cours, visant à déterminer les demandes des entreprises adhérentes nécessitant un investissement disproportionné par rapport aux ressources du SPSTI ou ne relevant pas de l'ensemble socle de services, ainsi qu'à **établir une base minimale** pour l'offre spécifique. L'ASMT participe activement à ces discussions pour favoriser l'harmonisation et la communication des actions des SPSTI, notamment lors des événements suivant notre assemblée générale de juin 2024.

Afin de répondre efficacement aux objectifs des offres socle, spécifique et Fonction Publique, l'ASMT **ajuste régulièrement les ressources humaines nécessaires** à son déploiement en utilisant les outils fournis par le Réseau Présanse. Cette démarche a conduit à des choix de recrutement, notamment en matière de conseillers en santé au travail.

Par ailleurs, depuis 2023, un système de comptabilité analytique a été mis en place sur Sage afin de **mieux identifier la répartition des recettes financières** du SPSTI, notamment la part correspondant à la cotisation du SPSTI pour les différentes offres.

Tenant compte des besoins en ressources (humaines, matérielles, immobilières, etc.), des compétences requises, et surtout des actions déjà entreprises auprès de nos adhérents, l'ASMT a fait le choix de ne **pas proposer d'offre complémentaire** à ses adhérents.

Axe “Bien vieillir au travail”

BIEN VIEILLIR AU FÉMININ ET AU TRAVAIL



L'objectif est d'éclairer les femmes sur les **possibilités de suivi** et les **solutions disponibles** pour mieux vivre leur ménopause. Il s'agit de fournir une information claire, simple et objective pour aider les femmes à poser les bonnes questions et à agir sur leur santé, dès l'âge de 45 ans, période charnière de la ménopause.

Cible :

- ▶ Femmes de 45 ans et plus
- ▶ Leurs employeurs

Objectif général :

- ▶ **Accompagner les femmes** dans leur vie professionnelle pendant la période de ménopause.

Moyens possibles (pistes de réflexion indicatives)

- ▶ Formation du personnel médical pour informer les salariées des risques liés à la ménopause, en utilisant notamment la **visite de mi-carrière** à 45 ans comme une opportunité.
- ▶ Communication auprès des médecins et infirmiers du service de santé au travail à travers des **posters et des flyers**.
- ▶ **Renforcement des réseaux** avec les médecins généralistes et les gynécologues pour une meilleure prise en charge.
- ▶ Établissement et **communication sur les aménagements de poste** nécessaires liés à la ménopause.
- ▶ Participation aux **congrès de médecine du travail**.

Méthodologie de gestion de projet :

- ▶ Le projet sera animé par un Chef de projet (avec formation à la gestion de projet proposée), avec la création d'un groupe de travail pluridisciplinaire pour garantir la représentation de chaque métier

Fils rouges :

- ▶ Accent mis sur la **collaboration avec la médecine de ville**.
- ▶ Utilisation de sensibilisations et de formations ludiques, telles que des “Serious Game”.

Calendrier :

- ▶ Validation du dossier d'agrément incluant le projet de service en Conseil d'administration le 14/03/2024.
- ▶ Formation du groupe de travail et sélection des chefs de projet : 2ème trimestre 2024 (date limite).
- ▶ Validation en Commission médico-technique (CMT) du cahier des charges du projet : au plus tard lors de la 1ère CMT de 2025.
- ▶ Points d'avancement du projet en CMT tous les 6 mois.
- ▶ Bilan final à produire en CMT : 1er trimestre 2028

Axe “Bien vieillir au travail”

PRESCRIPTION D'ACTIVITÉ PHYSIQUE ADAPTÉE PAR LES MÉDECINS DU TRAVAIL

L'objectif est d'informer et de sensibiliser sur la **possibilité de prescrire de l'activité physique adaptée**, en se basant sur la nouvelle législation qui prévoit une **prise en charge financière** par la CPAM et/ou les mutuelles. Il s'agit de traiter les **risques associés à la sédentarité** et de **favoriser le maintien en emploi** de ces salariés.

Cible :

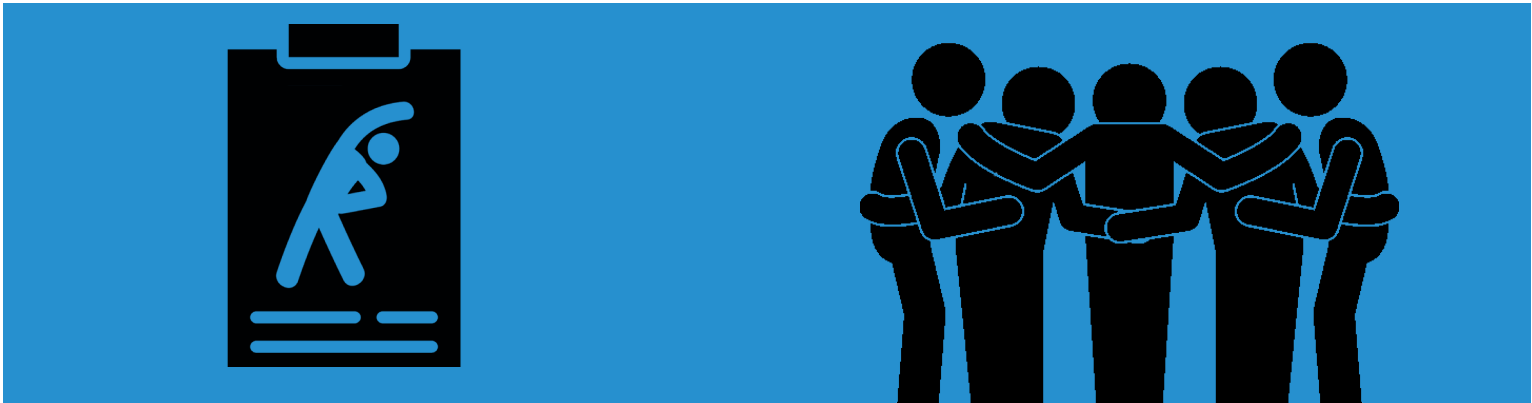
- Personnes nécessitant une activité physique adaptée à des pathologies spécifiques, telles que définies dans la loi de financement de la sécurité sociale.

Objectif général :

- **Faciliter l'accès** des salariés nécessitant une activité physique adaptée encadrée par du personnel formé en APA et/ou au sein des structures spécialisées proches, dans le but d'améliorer leur état de santé.

Moyens possibles (pistes de réflexion indicatives)

- Surveillance de la législation sur l'APA telle que définie dans la loi de financement de la sécurité sociale.
- Information des membres de l'association sur la possibilité de prescription de l'APA (via des sessions d'information, des formations, etc.).
- **Information des salariés** lors des suivis de santé
- Développement de **partenariats avec les professionnels en APA** et les **structures locales**.



Méthodologie de gestion de projet :

- Le projet sera animé par un Chef de projet (avec formation à la gestion de projet proposée), avec la création d'un groupe de travail pluridisciplinaire pour garantir la représentation de chaque métier

Fils rouges :

- Renforcement des liens avec la médecine de ville.
- Utilisation de sensibilisation et de formations ludiques, comme des “Serious Games”.

Calendrier :

- Validation du dossier d'agrément incluant le projet de service en Conseil d'administration le 14/03/2024..
- Formation du groupe de travail et sélection des chefs de projet : 2ème trimestre 2024.
- Validation en Commission Médico-Technique (CMT) du cahier des charges du projet : au plus tard lors de la 1ère CMT de 2025.
- Points d'avancement du projet en CMT tous les 6 mois.
- Bilan final à produire en CMT : 1^{er} trimestre 2028

* APA : activité physique adaptée

PROMOTION DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE, LUTTE CONTRE LA SÉDENTARITÉ ET ENCOURAGEMENT DU SPORT AU SEIN DE L'ASMT (EN INTERNE)

Nous envisageons de saisir plusieurs opportunités : la réforme de 2021 qui intègre les dimensions du sport santé et de la lutte contre la sédentarité, la dynamique nationale des Jeux olympiques, le statut des Hautes Pyrénées en tant que Terre de Jeux 2024, la reconnaissance nationale de la sédentarité comme enjeu majeur, ainsi que les objectifs du projet de service 2018-2023 concernant la sédentarité et l'activité physique.

Cible :

- L'ensemble des collaborateurs de l'ASMT

Objectif général :

- Favoriser la **promotion de l'activité physique**, du sport et la **prévention de la sédentarité** au sein de l'ASMT, dans le but de préserver la santé physique et mentale de ses collaborateurs.

Objectif secondaire :

- Avoir la capacité de promouvoir l'activité physique, la prévention de la sédentarité et le sport en entreprise **auprès de nos adhérents**.

Moyens possibles (pistes de réflexion indicatives)

- Participation à des s, actions internes, communication aux collaborateurs (via des flyers, etc.), organisation d'événements ASMT avec des sportifs locaux, renforcement des partenariats locaux dans le domaine de la santé et du sport (maison sport santé, structures sportives, etc.).

Méthodologie de gestion de projet :

- Le projet sera animé par un Chef de projet (avec formation à la gestion de projet proposée), avec la création d'un groupe de travail pluridisciplinaire pour garantir la représentation de chaque métier

Fils rouges :

- Accent mis sur la collaboration avec la médecine de ville.
- Utilisation de sensibilisation et de formations ludiques, telles que des “Serious Game”.

Calendrier :

- Constitution du groupe de travail et sélection des chefs de projet d'ici le 2ème trimestre 2024.
- Validation en CMT du cahier des charges du projet au plus tard lors de la première CMT de 2025..
- Suivi de l'avancement du projet en CMT tous les 6 mois.
- Bilan final à produire en CMT au 1er trimestre 2028.

Axe “Santé Mentale”

MONTÉE EN COMPÉTENCES QVCT DES ÉQUIPES ASMT

C'est un sous projet qui émane du groupe en charge du déploiement du PAC QVCT au sein de l'ASMT. (que l'on évoquera ci-après) Il s'inscrit dans une démarche visant à promouvoir la **Qualité de Vie et les Conditions au Travail** (QVCT) comme un levier essentiel de prévention et de culture préventive auprès de nos adhérents.

Cible :

► Ce projet vise à **impliquer les salariés de l'ASMT 65** dans la promotion de la démarche QVCT et à garantir le déploiement des actions proposées par le Plan Régional de Santé au Travail (PRST) 4 pour **renforcer les compétences des équipes**.

Objectif général :

► L'objectif principal est de **familiariser les collaborateurs avec l'offre** QVCT, de présenter la démarche QVCT en utilisant les outils développés précédemment, et de déployer efficacement cette démarche au sein de l'ASMT 65.

Moyens possibles (pistes de réflexion indicatives)

► Pour atteindre ces objectifs, le projet prévoit le lancement d'une démarche QVCT au sein de l'ASMT 65 ainsi que la formation des collaborateurs de l'ASMT.

Méthodologie de gestion de projet :

► Le projet sera animé par un Chef de projet (avec formation à la gestion de projet proposée), avec la créa-



tion d'un groupe de travail pluridisciplinaire pour garantir la représentation de chaque métier

Fils rouges :

► Le projet vise également à renforcer le lien avec la médecine de ville et à sensibiliser les acteurs par le biais de formations ludiques telles que des jeux ou des serious games.

Calendrier :

- Validation du dossier d'agrément incluant le projet de service en Conseil d'administration le 14/03/2024..
- constitution du groupe de travail et le choix des chefs de projet auront lieu au 2^{ème} trimestre 2024
- Validation en Commission Médico-technique (CMT) du cahier des charges du projet : au plus tard lors de la 1^{ère} CMT de 2025.
- Points d'avancement du projet en CMT tous les 6 mois.
- Bilan final à produire en CMT : 1^{er} trimestre 2028

DÉPLOIEMENT DU PLAN ACTION COLLECTIF QVCT 2018-2023

L'analyse des inaptitudes déclarées par les médecins de l'ASMT65 en 2023 met en lumière la **nécessité de prévenir les risques de dégradation de la santé mentale** des salariés liés au travail et à son organisation.

L'approche de cette problématique par le biais de la Qualité de Vie au Travail (QVCT), suite à un accompagnement en Risques Psychosociaux (RPS) si nécessaire, pourrait contribuer à améliorer les conditions de travail des salariés des entreprises qui ne souhaitent pas aborder ces questions uniquement sous l'angle des risques psychosociaux.

Dans le cadre du projet de service 2018/2023, un Plan d'Action Concerté (PAC) visant à promouvoir la Qualité

de Vie au Travail (QVT) dans les TPE et PME suivies par l'ASMT65 avait été envisagé, mais sa mise en œuvre n'a été que partielle. Ce nouveau PAC vise à étendre à plus grande échelle l'approche QVCT en s'appuyant sur les outils validés proposés par l'ARACT, ainsi que sur l'expérience précédemment acquise par les équipes de l'ASMT65.

Cible :

- Les TPE et PME suivies par l'ASMT65, au sein desquelles le dialogue social favorise le développement de la QVCT :
 - Les entreprises identifiées par les équipes pluridisciplinaires
 - Les entreprises demandeuses

Objectif général :

► Développer des démarches visant à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail au sein des entreprises.

Moyens possibles (pistes de réflexion indicatives)

- Renforcement des compétences de toutes les équipes de l'ASMT65 sur la QVCT
- Utilisation et adaptation des outils validés proposés par l'ARACT
- Proposition aux entreprises déjà engagées dans des démarches QVCT de devenir des ambassadrices

Méthodologie de gestion de projet :

► Le projet sera animé par un Chef de projet (avec formation à la gestion de projet proposée), avec la création d'un groupe de travail pluridisciplinaire pour garantir la représentation de chaque métier

Fils rouges :

- Accent mis sur la collaboration avec la médecine de ville.
- Utilisation de sensibilisation et de formations ludiques, telles que des "Serious Game".

Calendrier :

- Validation du dossier d'agrément incluant le projet de service en Conseil d'administration le 14/03/2024..
- Constitution du groupe de travail et sélection des chefs de projet d'ici le 2^{ème} trimestre 2024.
- Validation en CMT du cahier des charges du projet au plus tard lors de la première CMT de 2025..
- Suivi de l'avancement du projet en CMT tous les 6 mois.
- Bilan final à produire en CMT au 1^{er} trimestre 2028

Consultation des instances

AVIS DE LA COMMISSION DE CONTRÔLE

Avis Favorable à l'unanimité émis lors de la réunion du 14 mars 2024



VALIDATION PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Validation par un vote à l'unanimité lors de la réunion du 14 mars 2024

Conclusion

Le projet de service que nous avons élaboré représente une **étape cruciale** dans notre engagement en faveur de la santé et l'amélioration des conditions de travail dans notre département. À travers nos échanges interdisciplinaires, nous avons pu définir des **objectifs clairs**, des moyens d'action pertinents, et des échéanciers précis pour mettre en œuvre nos initiatives.

Nous sommes convaincus que ce projet constituera une pierre angulaire dans nos futures actions de prévention des risques professionnels, tout en nous appuyant sur cette **nouvelle dynamique nationale et régionale** Presanse.

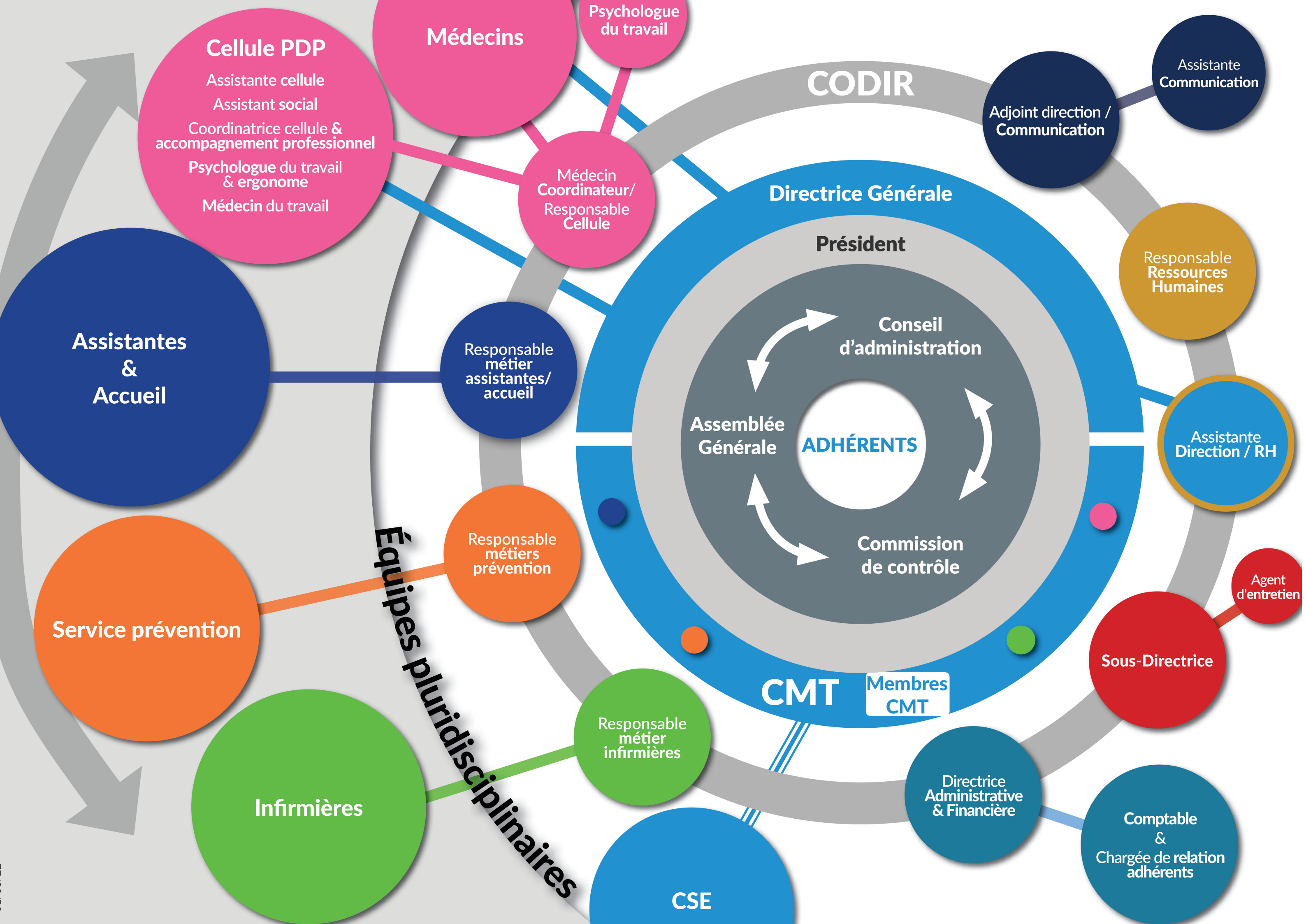
Remerciements

Nous sommes très fiers du résultat obtenu et de cette démarche accompli ensemble. Ce projet représente non seulement une réussite professionnelle, mais aussi le fruit d'une **collaboration solide de nos équipes**, encouragée par le Conseil

d'Administration et la Commission de Contrôle. Je les remercie pour leur implication et leur soutien. Nous sommes impatients de continuer à **développer avec nos adhérents** une culture de Prévention.

En intégrant les évolutions législatives de 2021, les attentes liées à la certification, la mobilisation de ressources adéquates permettra de relever les défis qui se présentent et de concrétiser nos ambitions, pour une **vision de la santé moderne, et attractive** pour nos adhérents.

C'est grâce à notre **engagement collectif** que nous serons en mesure de faire progresser la culture de prévention. Nous sommes par conséquent, impatients de mettre en œuvre ces actions et de voir les résultats tangibles de notre travail se concrétiser dans le quotidien des collaborateurs et des adhérents. Ce projet de service marque le début d'une nouvelle phase en accord avec les réformes en cours et les **exigences du monde professionnel de demain**.



Avenants projet de service

CADRE DE DÉLÉGATION DES VISITES MÉDICALES, DES EXAMENS MÉDICAUX ET DES MISSIONS AUX MÉDECINS COLLABORATEURS ET MEMBRES DE L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

Principes Généraux

Le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire pour assurer un suivi efficace de la santé des travailleurs. Dans ce cadre, les visites médicales, les examens médicaux et certaines missions peuvent être délégués à des médecins collaborateurs ainsi qu'à d'autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, sous réserve du respect de la réglementation en vigueur et des compétences de chacun.

Délégation des Visites Médicales

Les visites médicales peuvent être assurées par :

- **Les médecins collaborateurs et internes**, sous la supervision d'un médecin du travail tuteur.
- **Les infirmiers en santé au travail**, dans le cadre des entretiens infirmiers prévus par la réglementation.

Les médecins collaborateurs peuvent réaliser : progressivement toutes les visites, des plus simples vers les plus complexes, dans le cadre du protocole d'organisation et d'accompagnement de la formation tutorée des collaborateurs médecins.

Les internes peuvent réaliser les visites médicales conformément au protocole de formation tutorée des internes.

Délégation des Examens Médicaux

Les visites médicales peuvent être assurées par :

- **Les médecins collaborateurs et internes**, sous la supervision d'un médecin du travail tuteur.
- **Les infirmiers en santé au travail**, dans le cadre des entretiens infirmiers prévus par la réglementation.

Les médecins collaborateurs peuvent réaliser : progressivement toutes les visites, des plus simples vers les

plus complexes, dans le cadre du protocole d'organisation et d'accompagnement de la formation tutorée des collaborateurs médecins.

Les internes peuvent réaliser les visites médicales conformément au protocole de formation tutorée des internes.

Délégation de Missions Spécifiques Principes Généraux

Certaines missions peuvent être confiées aux membres de l'équipe pluridisciplinaire afin d'optimiser l'organisation du service et d'améliorer la prévention des risques professionnels :

- **Les médecins collaborateurs** peuvent réaliser : progressivement toutes les actions de prévention, des plus simples vers les plus complexes, dans le cadre du protocole d'organisation et d'accompagnement de la formation tutorée des collaborateurs médecins.
- **Les internes** peuvent réaliser toutes les actions de prévention conformément au protocole de formation tutorée des internes.
- **Les infirmiers en santé au travail** peuvent réaliser toutes les actions de prévention

Encadrement et Supervision

Toutes les délégations sont réalisées sous l'autorité du médecin du travail tuteur ou médecin du travail de l'équipe pluridisciplinaire pour les IDEST, qui veille à la coordination et au respect des protocoles. Une réunion périodique de suivi est mise en place pour assurer une rétroaction sur les pratiques et ajuster si nécessaire les modalités d'intervention.

Cadre Réglementaire

Ce cadre de délégation est conformément aux dispositions du Code du travail (articles L.4622-1 à L.4624-8) et aux recommandations des instances de santé publique. Toute évolution réglementaire sera prise en compte pour adapter les pratiques de délégation au sein du SPSTI.

Ce document constitue la référence interne pour l'organisation des activités déléguées et doit être connu et appliqué par l'ensemble des professionnels concernés du service.

Avenants projet de service

ENGAGEMENT D'IMPARTIALITÉ DES ACTEURS ET PERSONNELS DU SPSTI

Dans le cadre de sa mission de prévention et de promotion de la santé au travail, l'ASMT s'engage à assurer l'exercice de ses activités en toute impartialité, conformément aux principes d'éthique, de déontologie et d'indépendance professionnelle.

Principe d'impartialité

L'ensemble des acteurs et personnels de l'ASMT, incluant la direction, l'administration, l'équipe pluridisciplinaire et la gouvernance, s'engagent à exercer leurs missions en toute neutralité, sans pression ni influence extérieure susceptible d'altérer leur jugement ou leurs actions.

Indépendance et neutralité

Les intervenants de l'ASMT garantissent une prise en charge objective et équitable de tous les employeurs et salariés adhérents, en s'abstenant de tout conflit d'intérêts ou favoritisme. Les recommandations formulées en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail reposent exclusivement sur des critères scientifiques, techniques et médicaux.

Confidentialité et respect des données

Tous les membres de l'ASMT veillent à la protection des informations relatives aux entreprises et aux salariés, dans le respect des règlements en vigueur, notamment le RGPD et le secret professionnel.

Engagement de la gouvernance

Les instances de gouvernance de l'ASMT garantissent le respect de ces principes en veillant à une organisation transparente et en prévenant toute forme d'ingérence pouvant nuire à l'impartialité des missions du service

Avenants projet de service

**Approuvés en Conseil
d'Administration le 8
avril 2025**

Abonnez-vous à nos réseaux sociaux pour
suivre toute l'**actualité santé-travail**



asmt



asmt65



16/06/25

*“La santé au travail, c’est **l’affaire de tous**
Développons ensemble **la culture de prévention**”*