AMELIORATION DE L'ORGANISATION

1. Mise en place d'une direction opérationnelle

Les organes de gouvernance paritaire (conseil d'administration), de contrôle (commission de contrôle) existent et fonctionnent, même si nous déplorons des sièges vides tant parmi les représentants salariés et employeurs.

Le dialogue social sera facilité par la mise en place de la Direction qui fera le lien quotidiennement entre les collaborateurs du service et le Conseil d'Administration. Il le sera d'autant plus quand un CSE sera mis en place. En effet, suite aux élections fin 2019, personne ne s'est présenté.

L'association est financée de façon satisfaisante et connaît peu de défauts de paiement, jusqu'à ce jour. Sa trésorerie assure une visibilité moyenne et permet de financer certains projets, sans avoir recours aux emprunts. Il en ressort une cotisation stable, de 74 euros HT par salarié. La crise que traverse actuellement le monde économique nous amènera très certainement à prendre en compte les difficultés financières rencontrées par nos adhérents.

La transformation en cours de notre service, l'augmentation du nombre de collaborateurs sur trois sites géographiques, les évolutions réglementaires et les attentes de nos adhérents ont conduit le Conseil d'Administration à mettre en place une direction opérationnelle, qui a pris ses fonctions en mai 2020.

Ces missions ont été clairement définies par le président de la façon suivante.

MISSION PRINCIPALE

La direction met en œuvre, en lien avec les équipes pluridisciplinaires et sous l'autorité du Président, les actions approuvées par le Conseil d'Administration dans le cadre du projet de service pluriannuel. Elle anime le service.

MISSIONS ET TACHES

La direction organise le fonctionnement des instances de gouvernance et seconde le Président dans leur animation. La direction participe aux instances régionales et nationales

La direction s'implique personnellement dans :

- Les instances de relations sociales,
- La relation avec les cadres et particulièrement les médecins,
- Les contacts avec l'autorité de tutelle,
- La démarche de progrès en santé au travail,
- L'évolution du système d'information,
- L'élaboration de la politique immobilière,
- L'élaboration et la tenue des budgets.

Hormis les missions attendues contractuellement et apparaissant ci-dessus, les champs d'action de cette direction tourneront autour de quatre axes imbriqués entre eux.

ORGANISER LES DIFFERENTES MISSIONS DU SERVICE, POUR UNE ASSOCIATION EN CONFORMITE REGLEMENTAIRE	FAVORISER UNE ORGANISATION ET UNE AMBIANCE DE TRAVAIL EFFICIENTES
• Positionner clairement les compétences et les actions attendues entre les professionnels de santé (Médecins, Infirmiers) et préventeurs techniques, • Poursuivre le développement des équipes pluridisciplinaires, • Harmoniser les protocoles de fonctionnement entre les différents professionnels de santé, • Généraliser les Fiches Entreprises, • Hiérarchiser les axes d'intervention prioritaires, • Réussir le CPOM en facilitant le travail en réseau (Direccte, Carsat, Oppbtp…)	• Penser une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du service en lien avec les évolutions réglementaires à venir, • Organiser l'allocation de nos bureaux d'Aurillac sur 3 étages, • Faciliter la communication interne, • Mettre en place un cadre de travail formalisé et donc sécurisant, • Favoriser la qualité de vie au travail.

De ces 4 axes, découlent des actions structurées qui sont présentées un peu plus loin dans le projet.

Le pilotage du projet de service sera assuré par la direction du service, avec l'appui des référents de chaque groupe de travail.

Dès sa conception, le projet de service intègre des indicateurs pour suivre la mise en place des actions. Ces indicateurs seront suivis tous les ans et feront l'objet d'un bilan qui sera discuté en Commission Médico-Technique et en Conseil d'Administration. D'éventuels ajustements pourront être proposés.

Ces indicateurs pourront être complétés par des questionnaires pour mesurer la satisfaction des entreprises et des salariés bénéficiaires des actions.

2. Organisation projetée de nos équipes pluridisciplinaires

La projection des ressources médicales démontre, s'il en était encore besoin, l'extrême difficulté de fonctionnement dans laquelle l'ACISMT, comme une grande partie des services de santé au travail interentreprises, se trouve, du fait de la démographie des médecins du travail.

Situation actuelle :

Dès 2010, l'ACISMT a lancé le recrutement de personnel infirmier et de techniciens.

A ce jour, l'effectif médical théorique du service est de 3,54 ETP pour un effectif infirmier en santé au travail de 5,7 ETP et de 4 ETP THS / ATST.

Des équipes pluridisciplinaires sont composées de 1 médecin du travail, 1 ou 2 IDEST, 1 THS ou ATST, 1 Assistante médicale avec un effectif suivi par équipe réparti en fonction du temps de travail et de la composition de l'équipe.

Organisation prévisionnelle projetée :

Compte tenu de la démographie médicale, l'ACISMT poursuit les résolutions suivantes :

- Réussir le recrutement de médecins du travail dûment qualifié dans cette discipline et/ou de médecins collaborateurs avec financement de la formation
- Procéder régulièrement à l'embauche d'infirmiers si possible avec une expérience du milieu de travail, en complément des ressources médicales
- Continuer à augmenter les effectifs du pôle technique, ainsi que leurs compétences

Ces résolutions permettraient à terme de dimensionner des équipes pluridisciplinaires sur le schéma suivant :

1 médecin du travail ETP
2 ou 3 infirmiers ETP
1 ou 2 THS ETP

La charge d'effectifs confiée à ces équipes pourrait ainsi atteindre un effectif suivi pouvant varier entre 6000 et 9000 salariés suivant le nombre d'équipes pluridisciplinaires constituées (entre 3 ou 4).

Cette approche quantitative de la charge d'effectifs est désormais à concevoir dans le cadre de la constitution de ces équipes pluridisciplinaires et suivant l'accord par notre organisme de tutelle du protocole expérimental Infirmiers en Santé au Travail élaboré par le service.

3. Organisation des locaux d'Aurillac

L'association est présente sur trois sites respectifs sur le Cantal, à savoir Aurillac, St-Flour et Mauriac. Elle est propriétaire des locaux d'Aurillac qui sont sur deux étages d'une copropriété, en R+1 et R+3.

En 2019, l'opportunité s'est présentée d'acheter, au 4ème étage, une surface de bureaux de 250 mètres carrés. Cet achat a été réalisé en juillet 2019. Il a été motivé par la volonté de créer une réserve foncière aux vues de l'évolution du service qui, malgré le déficit de médecins, s'étoffe (développement du pôle technique, des postes d'infirmiers, arrivée d'une direction…).

Le Conseil d'Administration souhaite faire de ces nouveaux locaux, un plateau administratif, afin de limiter les contraintes matérielles et financières. Les niveaux R+3 et R+1 étant des surfaces déjà habilitées à recevoir du public.

Dans le cadre du projet de service, un groupe de travail a été constitué afin d'étudier les aménagements possibles entre les R+1, R+3 et R+4. Ils seront présentés en Commission Médico-Technique et au Conseil d'Administration du mois de septembre 2020.

L'objectif étant que les travaux puissent commencer sur fin d'année 2020, début d'année 2021.

4. Structuration du Pôle Technique

Evolution du pôle technique

En 2010-2011, le pôle technique était constitué initialement d'un ingénieur, d'un technicien Hygiène Sécurité et d'une assistante technique, également formatrice SST.

Depuis maintenant trois ans, le pôle mute progressivement avec de nouvelles arrivées (recrutements externes : 2 techniciennes Hygiène et Sécurité) et des parcours internes de montée en compétence professionnelle :

- un technicien Hygiène et Sécurité ayant obtenu un Master 2 d'ergonomie et requalifié ergonome,
- une assistante médicale formée assistante technique en santé au travail qui a rejoint le pôle,
- une assistante technique inscrite à une licence professionnelle Métiers de la santé au travail et à terme requalifiée Technicienne Hygiène et Sécurité.

Le responsable de pôle a également d'autres missions annexes qui se sont rajoutées au fil des années présentées ci-dessous.

Au niveau informatique :

- le pilotage de certains projets du service, notamment la mise en place du projet informatique,
- la gestion du parc informatique, des logiciels, des périphériques, du réseau, de la téléphonie et des serveurs,
- la supervision du nouveau logiciel métier (en lien avec le support technique de l'éditeur de logiciel).

Au niveau communication :

- la participation à la communication interne et externe du service,
- la participation à la représentation et à la promotion du SSTi vis-à-vis des acteurs extérieurs et notamment institutionnels (DIRECCTE, CARSAT, …).

Au niveau administratif :

- la réalisation de statistiques, tableaux de bord pour les besoins du service,
- la participation à l'organisation générale du service (répartition des effectifs, réflexion sur l'organisation du service, suivi de l'agrément, animation de réunion de service, recrutement à venir, coordination, rapport annuel, …),
- l'assistance à la direction dans la définition et la mise en œuvre d'équipements nouveaux, bâtiments, …
- l'assistance à la direction sur les prévisions à court, moyen ou long terme

A ce jour, le pôle technique est donc composé :

- du responsable de pôle,
- d'un ergonome,
- de deux techniciennes Hygiène et Sécurité,
- de deux assistantes techniques (dont une formatrice SST).

Objectifs de la structuration du pôle technique

L'objectif de la structuration du pôle est d'offrir un service le plus homogène possible sur un département relativement vaste avec une équipe technique efficiente pour les adhérents et leurs salariés, et la plus collaborative possible en interne.

Le déploiement de la prévention primaire dans les entreprises passera par une couverture territoriale la plus efficace dans les années à venir. Pour cela, de nouvelles missions, compétences devront être réfléchies et développées dans le service.

Instauration de rituels managériaux

La structuration du pôle passera par un suivi des équipes au travers :

- d'une réunion hebdomadaire tous les débuts de semaine d'une heure au cours de laquelle seront abordés les dossiers en cours, l'organisation du pôle, les difficultés rencontrées de chacun,
- de la mise en place d'échanges individuels réguliers ainsi que la réalisation des entretiens de performances et entretiens professionnels annuellement.

Clarification des missions de chaque membre

Une clarification du rôle et mission de chacun est nécessaire notamment en interne afin de pouvoir communiquer plus facilement en externe. A ce titre, une mise à jour de la fiche de poste du responsable de pôle, ainsi que la création de la fiche de poste « ergonome » sont en cours.

Le pôle technique est impliqué activement sur les fiches actions :

- Prévention des Troubles Musculo-Squelettiques,
- Maintien en emploi et prévention de la désinsertion professionnelle,
- Risque chimique,
- Sensibilisation des saisonniers,
- Développement des sensibilisations,
- Mise en place d'un club Santé Sécurité.