

A woman with blonde hair is working in a workshop. She is wearing safety glasses, large earmuffs, and bright green work gloves. She is dressed in a black long-sleeved shirt and brown leather overalls. She is operating a large, grey and black miter saw, which is cutting through a piece of wood. The background is filled with various wooden planks and tools, suggesting a carpentry or construction environment. The lighting is bright and focused on the worker.

Sstrun⁺

2016, UNE ANNÉE D'AMBITIONS
RAPPORT D'ACTIVITÉ

LES INSTANCES DÉCISIONNELLES

La gouvernance de l'association est assurée par un conseil d'administration employeurs-salariés (10 membres pour chaque collège) dont est issu un bureau. Une commission de contrôle, également paritaire, est consultée sur l'organisation et le fonctionnement du Service. Le SSTRN invite chaque année au mois de juin l'ensemble de ses adhérents à une assemblée générale qui doit se prononcer sur l'approbation des rapports et statuer sur les résolutions soumises par le conseil d'administration.

CONSEIL D'ADMINISTRATION *

Le conseil d'administration est paritaire :

- » 10 membres élus, chefs d'entreprises adhérentes ou salariés ayant une fonction de direction, dont le président.
- » 10 membres salariés d'entreprises adhérentes, désignés par les syndicats, dont le trésorier.

Membres élus du collège employeurs :

- » BICHON Olivier
ANTELIA, SANS ÉTIQUETTE
- » BRULÉ Joseph
STE. D'EXPLOITATION DES ETS. BRULÉ, UPA
- » CESBRON Jean
SAMO, MEDEF
- » DE CASSAGNAC Olivier
PÔLE EMPLOI, SANS ÉTIQUETTE
- » DURAND Aurore
UI44, MEDEF
- » LE GOFF Eric
GROUPE ALTEAD, MEDEF
- » PERIN Anne-Claire
BANQUE POPULAIRE ATLANTIQUE, MEDEF
- » RICHARD Patrick
MANCHE ATLANTIQUE PRESSE, SANS ÉTIQUETTE
- » SARAZIN Amaury
SANTECLAIR, CGPME
- » TOSTIVINT Xavier
BEELINK FORMATION, MEDEF

Membres désignés du collège salariés :

- » ALIX Sébastien
EOS CRÉDIREC, CFTC
- » BALID Christian
NOV BELM, CGT
- » CORNILLAUD Mathieu
MACIF, CGT FO
- » EL HAIRY Sarah
CHÉQUES DÉJEUNER, CFTC
- » GREFFION Régis
UGEAM - LA TOURMALINE, CFDT
- » GUYON Patrice
CRÉDIT MUTUEL, CFE CGC
- » LATOMBE Philippe
ACP, CFE CGC
- » MARTIN Thierry
UL CGT FO, CGT FO
- » RAIMBAULT François
HARMONIE, CFDT
- » ROQUET Brigitte
CGT CHEMINOTS NANTES, CGT

BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION *

- » Jean CESBRON.....président
- » Anne-Claire PERIN... 1^{er} vice-président
- » Sébastien ALIX..... 2^e vice-président
- » Philippe LATOMBE..... trésorier
- » Patrick RICHARD secrétaire
- » Brigitte ROQUET secrétaire adj.

COMMISSION DE CONTRÔLE *

Contrôle social des ayants droit, la commission se réunit pour être consultée sur l'organisation et le fonctionnement du Service. Son président est choisi parmi les représentants des salariés, son secrétaire parmi les représentants des employeurs.

Membres représentants des salariés :

- » ALIX Sébastien
EOS CRÉDIREC, CFTC
- » BAZIN Régine
MANPOWER, CFTC
- » CORNILLAUD Mathieu
MACIF, CGT FO - PRÉSIDENT
- » DELOISON Laurent
PÔLE EMPLOI, CFE CGC
- » FRETAUD Christian
U LOGISTIQUE, CFDT
- » GRIMAULT Marie-Bernadette
HOTÉL ALLIANCE THALASSO PORNIC, CFDT
- » GUYON Patrice
CRÉDIT MUTUEL, CFE CGC
- » LEBATARD Laurence
QUO VADIS, CGT FO
- » LEMÉE Christine
ADEF, CGT
- » ROQUET Brigitte
CGT CHEMINOTS NANTES, CGT

Membres représentants des employeurs :

- » DURAND Aurore
UI44, MEDEF
- » GENDRON Didier
ATLANTIQUE HABITATIONS, SANS ÉTIQUETTE
- » PACAUD Pierre
LETHU REGENCE, SANS ÉTIQUETTE
- » PERVIER Yves
TRANSLINE ATLANTIQUE 44, SANS ÉTIQUETTE
- » RICHARD Patrick
MANCHE ATLANTIQUE PRESSE, SANS ÉTIQUETTE

Les délégués des médecins du travail (un par secteur, dans la limite de quatre médecins du travail) assistent aux conseils d'administration et aux commissions de contrôle. Ils ont une voix consultative lorsque l'ordre du jour comporte des points concernant le fonctionnement ou l'organisation de l'activité médicale.

* composition au 30 avril 2017.



En entreprise, une sensibilisation sur les précautions à prendre dans la conduite des engins de levage.

SOMMAIRE

Les instances décisionnelles	2
Vers la santé au travail de demain	3
Loi Travail : la santé au travail évolue	4
Un nouveau président pour le SSTRN	5
Xavier DEPARIS, directeur prévention	5
Nos adhérents	6
Les salariés du SSTRN	7
L'activité du SSTRN	8
L'activité par centres	10
Les fonctions mutualisées	12
Saisonniers : une action collective réussie ...	13
Le SSTRN, acteur important du PRST3	14
Les nouveaux documents de prévention	14
Le SSTRN engage une démarche qualité	15
Digitalisation : nouveaux outils et services ...	16
Une équipe RH sur tous les fronts	17
Les événements marquants	19
Les éléments financiers	21
Résultat & bilan financier	23

Directeur général : **Karim BADI**
 Directeur de la filière prévention : **Xavier DEPARIS**
 Directeur de la filière supports : **Serge-Eric BERTUCAT**

Réalisation : **Eric PAYEN DE LA GARANDERIE**
 Responsable Communication & Information

VERS LA SANTÉ AU TRAVAIL DE DEMAIN

Depuis cinq ans, nous avons bâti un projet pour rénover profondément le service de santé au travail de la région nantaise et l'inscrire dans la santé au travail de demain. Nos convictions, nos motivations, nos ambitions sont restées les mêmes. Nos engagements d'hier, aussi. Nos axes de travail sont multiples et nos projets sont ambitieux pour les années à venir.

Nous travaillons à mettre en œuvre sur le terrain les réformes législatives et réglementaires qui structurent notre secteur et nous imposent régulièrement des évolutions. Nous sommes engagés dans la rénovation du SSTRN pour améliorer la santé au travail des salariés de notre bassin d'emploi, pour offrir aux entreprises que nous accompagnons la sécurisation juridique qu'elles attendent et le niveau de service dont elles ont besoin.

Nous avons lancé l'écriture d'un projet associatif global et pluriannuel qui engagera fermement et durablement l'association, ses salariés et leurs savoirs-faire dans une démarche active pour développer la prévention primaire des risques professionnels. Notre volonté et notre ambition sont d'améliorer les services que nous proposons et qui sont nos missions : l'accompagnement des entreprises dans la compréhension des risques, le conseil auprès des employeurs pour la construction de leur démarche de prévention et des actions à

mettre en place, le suivi individuel de l'état de santé de chaque salarié, la veille sanitaire et la traçabilité des expositions professionnelles.

Nous souhaitons développer toujours plus la prévention collective, celle qui permet de diffuser les messages de prévention au plus grand nombre des salariés que nous suivons. Nos professionnels conduisent des actions d'information et de sensibilisation dans les entreprises, au plus près de la réalité du terrain. Ils proposent des ateliers d'information pour former et accompagner les employeurs.

Pour travailler mieux vers nos adhérents et leurs salariés, nous continuons à professionnaliser nos équipes, nos outils et nos procédures. Un chantier important pour nous est l'écriture et le lancement d'une politique qualité afin d'inscrire le SSTRN dans une démarche d'amélioration continue. Un autre est la construction d'une démarche globale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Un troisième, l'engagement progressif du Service dans la digitalisation et une meilleure exploitation des données de notre activité.

Tout cela doit concourir à faire du SSTRN, demain, une référence en santé au travail et un acteur important de son territoire, par les échanges et les partenariats que nous voulons construire.

Karim BADI
 directeur général



Tout comprendre avec le dossier spécial sur notre site internet : www.sstrn.fr/comprendrelaotraitavail

La Loi Travail (Loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels) a été publiée au Journal Officiel le 8 août dernier. Elle réaffirme l'importance du suivi de la santé au travail des salariés. En effet, il ne s'agit pas de voir moins souvent le médecin du travail, mais de lui permettre de concentrer son travail sur les salariés qui en ont le plus besoin. Une manière de travailler mieux, pour la santé au travail de tous. Elle apporte des modifications au secteur de la santé au travail et veut notamment rendre le suivi individuel des salariés plus efficace dans un contexte difficile. Ces adaptations étaient nécessaires pour s'adapter aux besoins des salariés et aux capacités des services de santé au travail. Le monde du travail évolue fortement, avec par exemple une croissance importante des contrats courts, et le nombre de médecins du travail est en constante diminution, avec des recrutements de plus en plus difficiles faute de candidats formés.

ADAPTER LE SUIVI DE CHACUN EN FONCTION DE SES BESOINS

Le principe de base de la Loi est d'adapter le suivi à la situation de chaque salarié en donnant la priorité à ceux qui en ont le plus besoin, car exposés à des risques particuliers. Ainsi, les salariés bénéficieront d'un suivi, non plus systématique, mais adapté selon leur âge, leur état de santé ou leurs conditions de travail. Les médecins du travail resteront au centre du dispositif. Leur rôle sera renforcé notamment par le suivi des salariés les plus exposés et il restera possible, pour les employeurs et les salariés, de demander une visite. Parmi les principales mesures, le remplacement de

la visite systématique avant l'embauche par une visite d'information de prévention et une périodicité des visites de suivi qui devient variable et qui s'adapte aux conditions de travail des salariés.

UNE DISTINCTION ENTRE LES RISQUES AUXQUELS LES SALARIÉS SONT EXPOSÉS

Pour les salariés non exposés à des risques particuliers, la visite d'embauche sera remplacée par une visite d'information et de prévention (VIP) qui aura lieu, sauf cas particulier, après l'embauche. Cette visite sera réalisée par un professionnel de santé (infirmier santé travail, collaborateur médecin, interne), sous l'autorité du médecin du travail, et fera l'objet d'une attestation de suivi. Cette VIP ne sera en aucun cas un entretien au rabais, elle aura pour objet une discussion avec le salarié pour évaluer son état de santé. Elle permettra de donner une information sur les risques au poste de travail, sur les modalités du suivi individuel, sur l'identification des risques auxquels le salarié est exposé dans l'entreprise. Le salarié pourra être orienté sans délai vers le médecin du travail si le professionnel de santé qui conduit l'entretien le juge nécessaire. Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers bénéficieront, eux, d'un suivi renforcé au moyen d'un examen médical d'aptitude réalisé avant l'embauche par le seul médecin du travail. Dans tous les cas, le salarié et l'employeur conserveront la possibilité de solliciter le médecin du travail.

UNE PÉRIODICITÉ REVUE ET ADAPTÉE

La périodicité du suivi individuel sera maintenant définie par le médecin du travail en fonction des conditions de travail, de l'état

de santé, de l'âge et de l'exposition aux risques professionnels du salarié. Cette périodicité ne dépassera pas 2 ans si des risques particuliers sont identifiés, 3 ans pour certaines catégories de travailleurs bénéficiant d'un suivi individuel adapté comme les travailleurs de nuit et les personnes handicapées, 5 ans pour les travailleurs qui ne sont pas exposés à des risques particuliers.

UN DÉPLOIEMENT PROGRESSIF PENDANT L'ANNÉE 2017

Paru seulement le 29 décembre, un décret précise les modalités d'application de la Loi. Le SSTRN travaille à l'adaptation de son fonctionnement et aux ajustements d'organisation et d'offre de service qui seront nécessaires. Il se mettra progressivement en ordre de marche au cours de l'année 2017. Pour cela, un travail a été lancé fin 2016 pour écrire le projet de prévention pour les cinq années à venir, qui passera notamment par le développement des services aux adhérents et une organisation plus efficiente.

L'amélioration de la santé au travail des travailleurs ne se limite pas à la visite médicale. Ce qui protège vraiment les salariés, c'est la diminution des situations de travail les exposant à des risques et la prise en charge plus rapide des personnes en difficulté. C'est pour cela que les professionnels du SSTRN travaillent en équipes pluridisciplinaires à la connaissance des entreprises par la réalisation des fiches d'entreprises, par l'accompagnement au Document Unique, par des actions de métrologie en milieu de travail, par des actions collectives de prévention et de sensibilisation...



Ingénieur de formation et chef d'entreprise, Jean CESBRON a toujours dirigé ses entreprises avec le souci de concilier l'économique et le social, en étant « *impliqué en particulier dans le paritarisme, l'emploi et la formation au niveau régional* ». Sa présence au conseil d'administration du SSTRN est le fruit de la situation compliquée qu'a vécue l'association cet été. « *Je ne suis pas à la recherche d'un nouveau titre ou d'un pouvoir, je me suis rendu disponible parce que mon expérience des entreprises et du paritarisme pouvait être utile au SSTRN* ». Repréciser les projets stratégiques et l'organisation a permis de

clarifier les rôles des instances et de revenir à des relations constructives et un contexte favorable à la réalisation des projets par les équipes. « *Nous ne sommes pas là pour jouer des rapports de force ou des postures politiques, mais pour la santé des salariés des entreprises que nous accompagnons. La nouvelle équipe élue le 5 septembre est tournée vers l'avenir* ».

UN PROJET SUR DIX ANS

Le SSTRN est engagé dans « un projet ambitieux sur dix ans, et nous sommes à mi-chemin. C'est une chance pour faire le point, valider les étapes franchies, confir-

mer et adapter la seconde partie dans des plans d'action et un budget pluriannuel ». La perspective de la mise en conformité avec la Loi Travail ne l'effraie pas, même s'il y aura du travail et des ajustements. « *Le SSTRN me semble plutôt en avance sur les attentes de la Loi Travail, les fondements sont bons pour l'avenir, c'est très positif. Il ne s'agit pas de remettre en cause le projet, mais d'avancer en relevant les défis : mieux faire comprendre les missions du Service, mieux valoriser la prévention collective... en s'appuyant sur la transformation numérique, sur l'analyse des données et les attentes des adhérents, qui sont nombreuses. Les insatisfactions de nos adhérents résultent largement de la pénurie de médecins du travail* ».

Jean CESBRON tient enfin à « *saluer les équipes qui ont travaillé dans un contexte difficile tout en préparant l'avenir. La Loi Travail, en donnant de la souplesse au suivi individuel, va nous permettre de nous tourner davantage vers la prévention, c'est-à-dire la santé et les facteurs de bien-être au travail. C'est aussi notre mission pour nos adhérents* ».

XAVIER DEPARIS, DIRECTEUR PRÉVENTION

Début septembre, le SSTRN accueillait son nouveau directeur de la filière prévention. Ancien directeur du centre d'épidémiologie et de santé publique des armées (CESPA), professeur titulaire de la chaire d'épidémiologie et de prévention du Val de Grâce, chercheur habilité à diriger des recherches et auteur de multiples publications, Xavier DEPARIS est arrivé avec l'intention de relever les défis de la santé au travail de demain.

UNE NÉCESSITÉ D'ÉVOLUER

Pour cela, il compte élaborer un projet de prévention ambitieux pour continuer à faire progresser le SSTRN et mettre en œuvre la Loi Travail. « *Je crois qu'il y a de beaux projets à mener pour la santé au travail. Je vais m'appuyer sur le cadre réglementaire que nous impose la loi, sur les axes prioritaires du plan national santé travail et sa déclinaison en région. Ces évolutions impactent évidemment tous les métiers*

de notre association, ce qui souligne la nécessité d'évoluer. Dans cette situation, mieux vaut être actifs et acteurs de nos changements plutôt que de rester passifs. Nous nous appliquerons à mettre en place tous ces éléments de manière rassurante et positive. »

SE RECENTRER SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

Son ambition est de placer la santé au travail et la prévention au cœur du sujet, en évaluant les besoins des adhérents. « *Nous sommes une association d'employeurs qui adhère pour maintenir un bon niveau de santé au travail dans leur entreprise. Il faut affirmer notre mission et valoriser les actions réalisées sur le terrain. Nous sommes trop discrets : le travail que nous menons sur le terrain n'est pas suffisamment valorisé* ». Cette valorisation passe par la mise en place d'indicateurs qualitatifs médicaux et techniques. Le contact avec le terrain est également fondamental. « *La réussite*



de ce changement est conditionnée par la participation de tous nos salariés, en renforçant la culture SSTRN, et le tout au service de la santé au travail ». Avec une volonté de toujours rapporter le propos à l'amélioration de la santé des salariés et au service rendu à l'adhérent : « *nous devons parler de santé pour orienter les actions de prévention et les décisions* ».



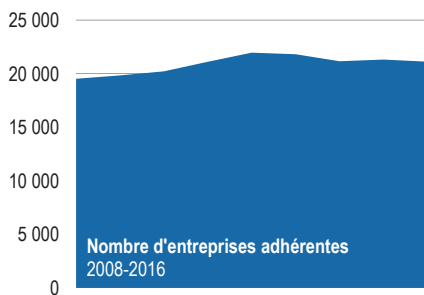
21 113
ENTREPRISES

77%
TPE DE MOINS
DE 10 SALARIÉS

1 755
NOUVELLES
ADHÉSIONS

252 297
SALARIÉS
SUIVIS

> Avec 21 113, le nombre d'entreprises qui sont adhérentes du SSTRN est relativement stable depuis 2014, après un pic à près de 22 000 en 2012.

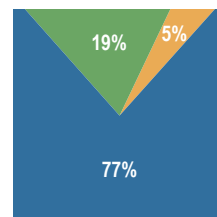


> La raison d'être des services de santé au travail est la mutualisation des moyens des entreprises de moins de 500 salariés pour œuvrer à la prévention des risques professionnels et au suivi individuel des salariés qu'elles emploient. Dans cette logique, on trouve chez les adhérents du SSTRN une forte dominance des PME et des TPE. Ainsi, les entreprises employant moins de 10 salariés représentent 76,8% et celles employant de 10 à 50 salariés 18,6% du nombre d'adhérents. Les TPE concernent en revanche seulement 21% des salariés suivis par le SSTRN.

> Les entreprises de 50 salariés et plus représentent seulement 5% du nombre des adhérents, mais emploient 47% des salariés suivis.

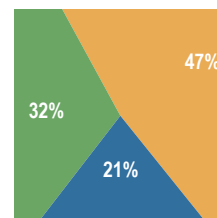
Répartition des entreprises adhérentes

- 10 salariés
- de 10 à 49 salariés
- 50 salariés et +



Répartition des salariés suivis dans les entreprises

- 10 salariés
- de 10 à 49 salariés
- 50 salariés et +



> En 2016, le SSTRN a enregistré une nouvelle hausse de son effectif à suivre : 252 297 salariés ont en effet été déclarés dans les entreprises adhérentes.

> Le nombre de nouvelles adhésions, 1 755 en 2016, est en diminution depuis l'année précédente (1 829).

> Le SSTRN, ce sont 277 professionnels qui exercent leur travail pour améliorer la santé au travail des salariés. Parmi eux, 243 sont affectés à la filière prévention pour effectuer le suivi individuel des salariés et 34 aux fonctions supports.

LES FONCTIONS SUPPORTS

> La part des fonctions supports et coordination dans l'effectif total est largement inférieure à celui de la branche professionnelle des services de santé au travail (14,8% contre environ 18%). Les services supports sont très impliqués au quotidien dans toutes les dimensions de la gestion de l'association et de la conduite des changements en profondeur engagés depuis cinq ans.

> La nouveauté en 2016, c'est la création d'un service qualité (voir page 15) pour inscrire le SSTRN dans une démarche de progrès.

LES MÉTIERS DE L'ÉQUIPE SANTÉ TRAVAIL (EST)

> Le médecin du travail assure le suivi médical individuel aux salariés, se déplace en entreprise pour apprécier les postes de travail et les risques professionnels. Il est le conseiller de l'employeur et de ses salariés. Il coordonne les actions de l'équipe.

> L'infirmier santé travail assure, sous la responsabilité du médecin du travail, le suivi individuel périodique des salariés. Il donne des conseils de prévention et alerte le médecin du travail sur des situations individuelles ou collectives.

> L'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) assure la prévention collective : missions de diagnostic, conseils, préconisations et appui (études des postes de travail, mesures, actions de sensibilisation aux risques, aide à la gestion des risques).

> L'assistant santé et sécurité au travail (ASST) exerce ses missions auprès des entreprises de moins de 20 salariés. Il recense les besoins des employeurs, assure un premier niveau de repérage des risques et participe aux projets collectifs de prévention.

> La secrétaire médicale assure l'accueil physique et téléphonique. Elle assiste le médecin du travail au niveau administratif et lors des visites médicales. La secrétaire médicale de l'EST vient en appui de l'équipe. Elle contribue à la gestion des convocations aux entretiens infirmiers et réalise les examens complémentaires spécifiques. La secrétaire médicale d'accueil assure, elle, l'accueil des salariés dans nos centres les plus importants.



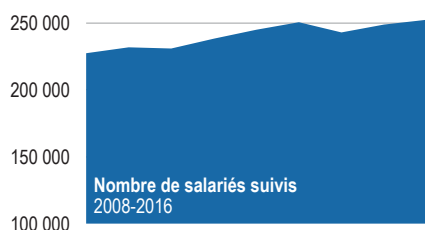
Effectif au 31/12/2016 en nombre de salariés, sans distinction des temps pleins et temps partiels.



UNE ADÉQUATION DIFFICILE ENTRE TEMPS MÉDICAL ET SALARIÉS À SUIVRE

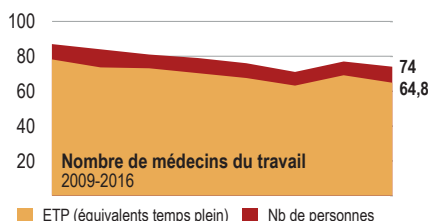
> Le SSTRN est totalement ancré dans la pluridisciplinarité, avec 25 équipes santé travail déployées dans nos 12 centres. Un ancrage qui est le fruit du travail de ces cinq dernières années et qui est un point fort pour l'action au profit des adhérents et de leurs salariés.

> En 2016, l'activité a connu une hausse significative, suivant celle des effectifs suivis : 252 297 salariés suivis contre 248 725 en 2015 (+1,4%). La hausse constante enregistrée depuis le début des années 2000 a repris après une pause en 2014. Depuis 2008, le nombre de salariés suivis par les équipes du SSTRN a augmenté de 10%.



> Cette année, le temps médical a augmenté de 6,5%, traduisant une hausse pour la deuxième année consécutive. Les recrutements de médecins du travail en 2015 et 2016 ont permis de compenser les départs. Le taux d'activité disponible des médecins s'est accru du fait d'un absentéisme moins important. Fin 2016, ce

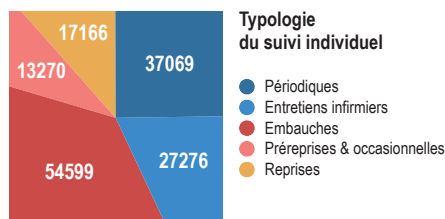
sont 74 médecins du travail qui exerçaient, représentant un peu moins de 65 ETP*.



Malgré cela, la diminution constante du temps médical en santé au travail demeure un problème important pour les services interentreprises. Les modifications inscrites dans la Loi Travail devraient permettre de compenser davantage le manque de médecins du travail.

LE SUIVI INDIVIDUEL DES SALARIÉS

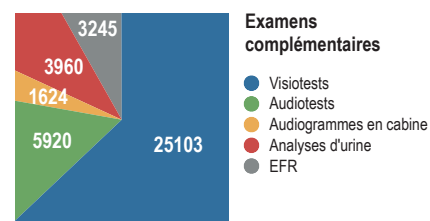
> En 2016, ce sont 122 104 visites médicales qui ont été réalisées par les médecins du travail. La forte mobilisation des équipes a permis une hausse de 2,5% (en 2015, 119 121 visites avaient été réalisées).



> Si la répartition est constante d'une année

sur l'autre, 30% de ces visites étant des visites périodiques et 45% des visites d'embauche, ces dernières ont tout de même beaucoup augmenté : 54 599 visites d'embauche ont ainsi été réalisées, contre 51 151 en 2015. Le suivi périodique des salariés a été assuré par 34 069 visites de médecins du travail et 27 276 entretiens infirmiers.

> Sectorisés dans les centres depuis 2015, les examens complémentaires sont réalisés lors des visites médicales et les entretiens infirmiers par les secrétaires médicales et les secrétaires médicales d'équipe. L'installation depuis 2014 de cabines audio insonorisées a permis de proposer en interne cet examen à 1 624 salariés. 3 960 salariés ont bénéficié d'un examen fonctionnel respiratoire (EFR).



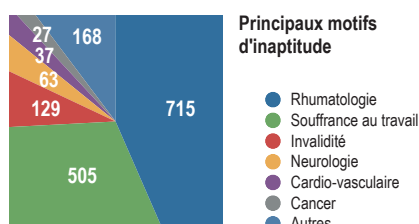
> Le SSTRN emploie deux médecins spécialistes pour des examens particuliers en cardiologie (231 réalisés) et en pneumologie (147 réalisés).

> Quand c'est nécessaire, les salariés vus en visite médicale par le médecin du travail sont orientés vers des praticiens spécialistes (538 orientations en 2016).

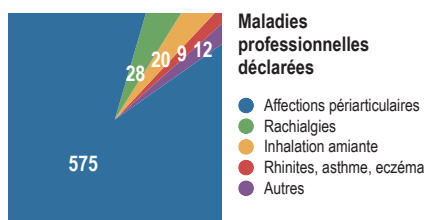
* ETP : équivalent temps plein

> Comme chaque année, les avis d'aptitude délivrés aux salariés sont très fortement majoritaires. Les inaptitudes totales, c'est-à-dire sans possibilité de reclassement du salarié à un autre poste dans l'entreprise, ont représenté 779 cas en 2016, soit 0,6% du total.

> Les motifs d'inaptitude concernent majoritairement les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les risques psychosociaux (RPS), l'essentiel des cas portant sur les affections rhumatologiques (43%) et les cas de souffrance au travail (31%).



> En 2016, 645 maladies professionnelles ont été déclarées, en hausse par rapport à 2015 (539). Les affections périarticulaires sont de loin les plus nombreuses, notamment les pathologies de l'appareil moteur et des articulations.



> Les maladies liées aux risques psychosociaux, malgré une tentative parlementaire pour faire reconnaître le burnout, ne sont pas encore inscrites dans le tableau des maladies professionnelles. Chez les salariés suivis par le SSTRN, les risques psychosociaux ont été à l'origine de 164 déclarations de maladies à caractère professionnel (MCP), soit 66% du total.

LES ACTIONS DE PRÉVENTION COLLECTIVE

> Les équipes du SSTRN construisent des actions collectives de sensibilisation à destination des entreprises de leur secteur, en s'attachant à répondre au mieux à leurs spécificités. Ces actions sont en majorité organisées dans les entreprises.

> Les IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels) et les ASST (assistants en santé et sécurité au travail) sont les principaux acteurs de la prévention collective. En 2016, ils ont mené 1 181 (IPRP) et 1792 (ASST) actions en entreprises.

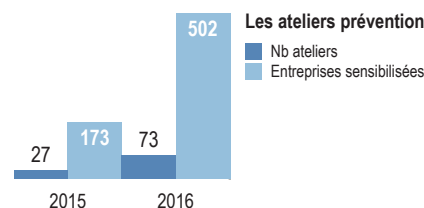
> Pour assurer le repérage et l'accompagnement des entreprises dans la prévention des risques professionnels, 2 652 visites d'entreprises ont été réalisées, permettant d'établir 1 805 fiches d'entreprises.

> Cette année, 1 727 études de postes ont été menées par les professionnels du SSTRN. Apportant une expertise spécifique, les ergonomes ont conduit 201 interventions sur ce domaine particulier.

> Les médecins du travail et les infirmiers santé travail, accompagnés de leur secrétaire, participent toujours activement aux enquêtes épidémiologiques EVREST, SUMER et RNV3P.

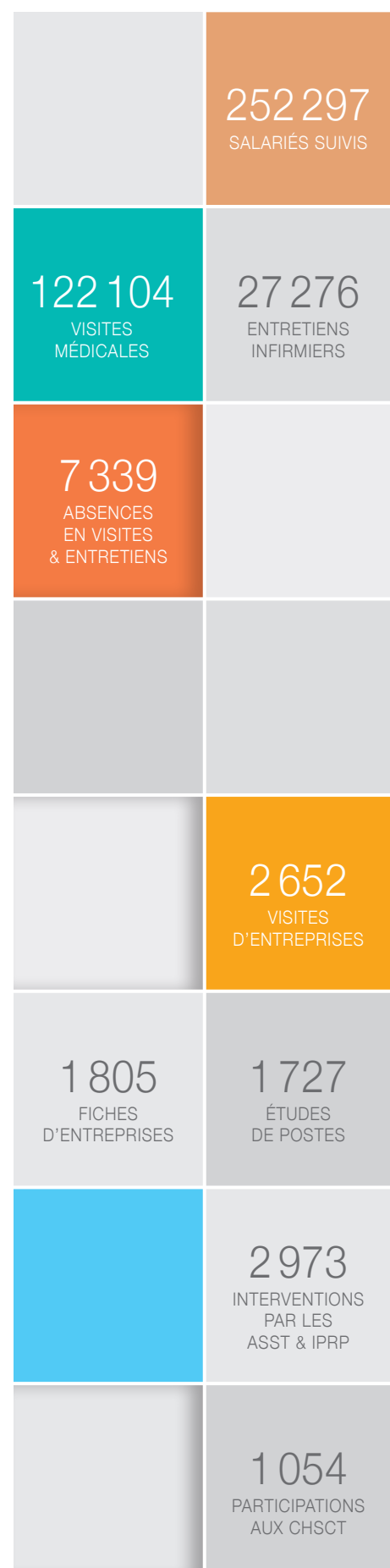
ATELIERS PRÉVENTION FORMATION SST/PRAP

> Lancés en 2012 et progressivement déployés, les ateliers prévention ont accéléré leur déploiement cette année, multipliant par 3 le nombre de sessions proposées (69 contre 22 en 2015). Ils ont permis de sensibiliser 550 personnes issues de 502 entreprises différentes.



> Au titre de sa participation à la campagne nationale Carsat/OPPBTBTP sur la prévention des chutes de hauteur, un atelier prévention a été conçu et proposé aux agences d'intérim employant des intérimaires du bâtiment.

> Les formations SST (sauveteur secouriste du travail) et PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) ont permis de former 1202 salariés issus de 482 entreprises. Des sessions sont organisées toute l'année par les trois formatrices, privilégiant les formations initiales.



Pour mettre en œuvre la loi de juillet 2011, le SSTRN a fait le choix de revoir ses infrastructures immobilières en 12 centres permettant la mise en place d'équipes pluridisciplinaires. Ces centres sont situés au plus près des adhérents, à 20 minutes ou 20 kilomètres maximum.

- 21 113** entreprises (dont 80% TPE -10)
- 252 297** salariés suivis (dont 12% en SMR*)
- 54 599** visites d'embauche
- 37 069** visites périodiques
- 27 276** entretiens infirmiers
- 2 652** visites d'entreprises

NANTES CENTRE LINNÉ

- 5 127** entreprises (dont 86% TPE -10)
- 47 109** salariés suivis (dont 11% SMR*)
- 11 807** visites d'embauche
- 6 491** visites périodiques
- 5 233** autres visites
- 4 160** entretiens infirmiers
- 414** visites d'entreprises

SAINT-HERBLAIN

- 1 851** entreprises (dont 70% TPE -10)
- 37 725** salariés suivis (dont 9% SMR*)
- 5 999** visites d'embauche
- 4 004** visites périodiques
- 3 546** autres visites
- 5 233** entretiens infirmiers
- 671** visites d'entreprises

Pornic

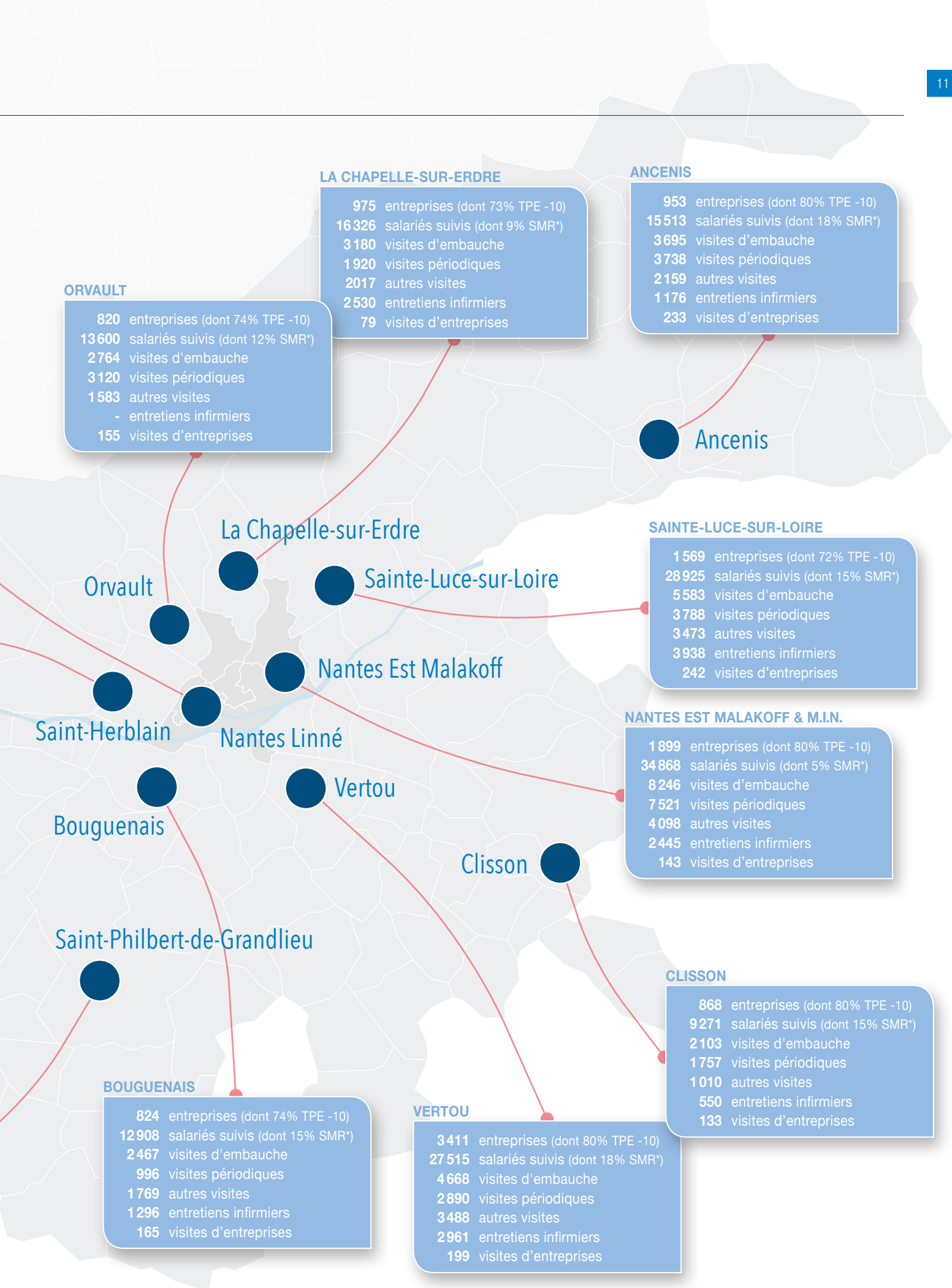
PORNIC

- 1 406** entreprises (dont 86% TPE -10)
- 13 356** salariés suivis (dont 7% SMR*)
- 3 190** visites d'embauche
- 557** visites périodiques
- 1 641** autres visites
- 2 564** entretiens infirmiers
- 120** visites d'entreprises

SAINT-PHILBERT-DE-GRANDLIEU

- 511** entreprises (dont 80% TPE -10)
- 5 859** salariés suivis (dont 5% SMR*)
- 897** visites d'embauche
- 287** visites périodiques
- 429** autres visites
- 629** entretiens infirmiers
- 98** visites d'entreprises

* SMR : surveillance médicale renforcée



	267 SALARIÉS ACCOMPAGNÉS PAR LA CME
BILANS DE COMPÉTENCES	
377 SALARIÉS SUIVIS PAR L'ASSISTANTE SOCIALE	51% DES SALARIÉS ONT PLUS DE 50 ANS
	67 ACTIONS DES PSYCHOLOGUES EN ENTREPRISES
DIAGNOSTICS COURTS	ATELIERS RPS
201 INTERVENTIONS DES ERGONOMES	173 ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES
	ÉTUDES DE POSTES

LA CELLULE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

> En 2016, 267 salariés ont été accompagnés par la cellule maintien dans l'emploi du SSTRN, dont 68% étaient en arrêt de travail lors de la demande d'intervention.

> Mise en place en 2012 pour contribuer au maintien dans l'emploi des salariés le plus en amont possible, la cellule maintien dans l'emploi fédère les compétences d'un médecin du travail, des psychologues du travail, des ergonomes, de l'assistante sociale du travail et d'une secrétaire médicale dédiée. Avec une mission : faire des salariés suivis les acteurs de leur démarche en cherchant d'abord à les maintenir à leur poste de travail dans l'entreprise.

> L'entretien médical permet de faire le point sur la situation de santé du salarié, mais aussi sur sa situation professionnelle au sein du collectif de travail de l'entreprise. Cet entretien peut si nécessaire être complété par des examens complémentaires pour évaluer les capacités restantes du salarié et de cibler les compétences nécessaires pour son accompagnement. Le maintien dans l'emploi peut s'accompagner de la mobilisation de dispositifs tels que la RQTH, l'invalidité, la formation, l'intervention financière de l'Agefiph, qui permettent d'asseoir le retour du salarié dans son entreprise, mais aussi de soutenir l'entreprise dans cette démarche.

LE SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL

> Le champ d'intervention de l'assistante sociale du travail se limite en principe aux entreprises de moins de 100 salariés, à la demande des médecins du travail, ainsi que pour la cellule maintien dans l'emploi. Elle assure des permanences dans les centres, au plus près des entreprises.

> En 2016, elle a accompagné 377 salariés, contre 307 en 2015. Ses interventions concernent le plus souvent les conséquences de l'invalidité et le reclassement professionnel.

> La constitution des dossiers est parfois délicate pour les salariés et le service social les accompagne. Les questions autour du maintien dans l'emploi sont toujours aussi prégnantes. De plus en plus de bilans de

compétences sont organisés durant l'arrêt de travail, permettant de remobiliser le salarié dans une dynamique de projection professionnelle, définir un nouveau projet, gagner en confiance en soi et anticiper la fin de l'arrêt. L'effet du décalage de l'âge de départ à la retraite se fait sentir avec une augmentation du nombre de salariés de plus de 60 ans. 51% des salariés accompagnés ont ainsi plus de 50 ans, augmentant les questions concernant la fin de carrière professionnelle.

LES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL

> Fin août 2016, le SSTRN a accueilli un second psychologue du travail. Ils interviennent sur demande des médecins du travail auprès des employeurs qui souhaitent entamer une réflexion sur les risques psychosociaux de leur entreprise. Ils mènent des actions en milieu de travail sous la forme de diagnostics courts, de conseils et préconisations, de sensibilisations en entreprises ou de conseils aux médecins du travail.

> Ils développent et animent des ateliers collectifs de sensibilisation aux RPS dans l'optique de favoriser leur intégration dans le Document Unique. Ils font également partie de la cellule maintien dans l'emploi pour l'accompagnement des collectifs de travail dans le cadre du maintien dans l'emploi.

> En 2016, les psychologues du travail ont répondu à 46 demandes d'intervention qui ont débouché sur 67 actions : 40 actions de conseils et d'accompagnement, 18 actions de diagnostics courts, 9 actions de sensibilisation (129 personnes).

LES ERGONOMES

> Depuis 2014, le SSTRN emploie deux ergonomes, qui interviennent en tant qu'IPRP mutualisés à la demande des médecins du travail ainsi qu'au sein de la cellule maintien dans l'emploi. Leurs interventions portent essentiellement sur des actions de diagnostic et de conseil.

> Dans le cadre de leur activité mutualisée, ils ont réalisé 201 interventions, dont 176 ont pu être clôturées cette année. 173 entreprises ont ainsi bénéficié de ces actions, contre 102 en 2015.



Une session d'information : affiches de prévention, photos de situations de travail, échanges nombreux...

Au SSTRN, le centre de Pornic suit des salariés ayant un contrat particulier : les saisonniers qui officient pendant la saison dans les entreprises du bord de mer. En effet, pour les salariés en contrat saisonnier de moins de 45 jours, la loi prévoit l'organisation d'actions collectives de formation et d'information. Un suivi différent des visites d'embauche qui doivent être proposées habituellement. Depuis 2013, les équipes du centre ont donc conçu des sensibilisations adaptées aux différents métiers du secteur, avec l'ambition de toujours s'améliorer dans la préparation et dans la transmission des messages de prévention.

Interactivité et bonne humeur, ce sont les termes qui définissent ces sessions de sensibilisation. Les objectifs fixés : amener les saisonniers à être conscients des risques professionnels, qu'ils soient moins passifs dans l'exercice de leur travail. « *Ce n'est pas toujours évident de les intéresser, ils sont majoritairement jeunes et vont faire leur première saison, alors la prévention et la santé au travail, ce n'est pas leur priorité.* » L'infirmière résume la situation qui mobilise toute l'équipe dans un travail de longue haleine.

« *Dès le mois de novembre, on organise la première réunion pour la saison, il y a un travail administratif important à réaliser, il faut bien s'organiser en amont,* », explique Nolwenn Le Fol, secrétaire médicale d'équipe. « *L'équipe est très importante pour avoir une vision globale du projet,* », ajoute le Dr Bouché.

Le travail a débuté en 2013 auprès des saisonniers des restaurants et des campings. L'équipe fait alors le constat qu'une présentation classique ne fonctionne pas et décide de réaliser l'année suivante des panneaux sur lesquels sont imprimées des photos de situations de travail que les saisonniers sont invités à commenter. « *Le message de la prévention passe beaucoup plus facilement, ils décrivent avec leurs mots et nous complétons,* », explique Valérie Freuchet, ASST. Cette année, la présentation sur les campings a été améliorée grâce aux photos des postes d'animateurs que les équipes sont allées réaliser directement sur le terrain, au plus près de la réalité. Selon Chloé Biret, IPRP, « *la présentation est de plus en plus adaptée à tous les métiers du camping, les échanges sont bons et souvent enrichis avec les retours*

d'expériences des saisonniers plus expérimentés. »

Grâce à une méthodologie qui s'affine, les professionnels du centre de Pornic espèrent parvenir à une organisation simplifiée du suivi des saisonniers. Ce fonctionnement, s'il suscite encore des questions de la part des entreprises, répond au besoin. Aujourd'hui, près de la moitié des saisonniers est vue en sessions de sensibilisation collectives ou individuelles (en entretiens infirmiers), cela permet de réduire à peu près de moitié le nombre de visites médicales pour les saisonniers.

BILAN DE LA SAISON 2016

- » 650 fiches de renseignements triées en amont par les secrétaires médicales,
- » 211 saisonniers vus en sensibilisations collectives,
- » 74 saisonniers vus par les infirmiers en sensibilisations individuelles,
- » 322 saisonniers vus en visite médicale par les médecins du travail,
- » plus de 600 fiches d'aptitudes et attestations envoyées.

Pour assurer le suivi de la santé au travail des salariés, les services de santé au travail doivent, depuis 2011, mettre en place des actions de prévention collective. Cela a été décidé par le législateur pour pallier la diminution constante du nombre de médecins du travail, faute de formation suffisante. Ainsi, dans l'action au bénéfice

de ses adhérents, le SSTRN développe nombre d'actions de prévention en entreprises. Elles sont proposées par le médecin du travail et son équipe si un besoin est détecté lors d'une visite d'entreprise. Elles concernent beaucoup de thématiques : bruit, addictions au travail, manutention, utilisation des équipements de protection

individuelle, ergonomie au poste de travail, risque chimique...

Des ateliers d'information et sensibilisation (Document Unique, Pénibilité, RPS...) organisés dans nos centres sont également proposés. Plus d'info sur notre site internet : www.sstrn.fr/rendezvous/ateliers-prevention.

LE SSTRN, ACTEUR IMPORTANT DU PRST3

L'objectif du troisième plan régional santé au travail (PRST3), piloté par la DIRECCTE Pays de la Loire, est de dynamiser la politique publique régionale en matière de santé au travail, en impliquant tous les acteurs de la prévention et en délivrant un discours cohérent et fort aux entreprises, aux professionnels et aux salariés. La mobilisation de l'ensemble des acteurs de la prévention en entreprise a été forte pour conduire l'écriture de ce plan qui cible particulièrement les TPE/PME. Sa réussite passe par des actions menées en commun et sur des sujets ciblés, par l'adhésion de tous les services de prévention aux orientations définies, par une communication dynamique vers les entreprises. Pour tous les acteurs, le PRST3 est un outil structurant permettant d'inscrire l'action de chaque organisme dans un environnement régional identifié et partagé. Il se veut aussi un outil fédérateur du travail de tous les salariés impliqués au quotidien dans la prévention des risques professionnels, la santé au travail et l'amélioration des conditions de travail.



Plan Régional Santé au Travail Pays de la Loire

Les politiques d'action des organismes devront s'inscrire dans les orientations définies, point important pour ceux qui doivent signer un contrat avec l'État (c'est le cas du SSTRN via le CPOM).

LE SSTRN, UN PARTENAIRE TRÈS IMPLIQUÉ

Quinze salariés du SSTRN sont impliqués depuis le début dans les différents groupes de travail thématiques. Ils ont participé activement aux réunions qui ont abouti aux propositions d'actions. Ils resteront actifs

pendant toute la durée du plan, dans les quatre prochaines années, pour assurer leur mise en œuvre. En parallèle, un groupe de communication a été constitué pour élaborer un site internet dédié au PRST3, qui proposera régulièrement des actualités et permettra de suivre l'avancement des actions mises en place.



LES NOUVEAUX DOCUMENTS DE PRÉVENTION

De nouveaux documents de prévention ont été édités en 2016, un travail mené par les professionnels de la prévention et le service communication & information.

Dépliants salariés

- » Salariés en mission à l'étranger
- » Restauration rapide
- » Chauffeurs-livreurs coursiers
- » Traumatisme sonore aigu
- » Conduire au travail : risque routier et facteurs de risque

Guides pratiques employeurs

- » Fiches de données de sécurité
- » Chauffeurs-livreurs, coursiers

Les plus distribués :

8 315	Au bureau
7 350	Fatigue visuelle
6 910	Conduire au travail
4 840	Manutention
3 085	TMS
2 945	Travail de nuit, travail posté

61 000

DÉPLIANTS DE
PRÉVENTION
DISTRIBUÉS



Retrouvez tous nos documents de prévention sur notre site : www.sstrn.fr/thematiques-de-prevention





Jérôme VIAUD et Caroline GUILLOU, l'équipe du service Qualité planche sur la cartographie des processus.

La qualité est la capacité à satisfaire les besoins des clients d'un organisme à travers son organisation et ses prestations. Elle se traduit par la mise en place d'actions qui ont pour objectif d'améliorer son organisation interne et son adaptation à son environnement et aux évolutions législatives et réglementaires. Initié au printemps 2016 avec la nomination d'un responsable et l'arrivée d'une animatrice qualité, le service qualité a pour missions d'accompagner et de conseiller les différents services internes dans la structuration de leurs activités, dans l'optimisation des outils, dans la conception des plans d'action, toujours avec une vision transversale et pour assurer la cohérence globale du système.

LES GRANDES LIGNES D'UNE DÉMARCHE QUALITÉ

« Une démarche qualité peut se définir comme la recherche de l'amélioration continue et de la satisfaction des adhérents et de leurs salariés. Une évolution qui passe par la mise en place d'outils permettant de décrire au mieux la structure et de repérer les axes de progrès ». Animatrice qualité, Caroline Guillou définit ainsi ce qui est une démarche volontaire qui touche tous les secteurs d'une organisation, de son cœur de métier aux fonctions supports. « L'amélioration continue est indispensable pour qu'une organisation s'adapte en permanence à un environnement changeant. Pour cela, l'écoute de nos adhérents et de

leurs salariés doit être développée pour identifier leurs besoins et connaître leur niveau de satisfaction ». Il s'agit de créer une dynamique du service rendu, une culture du travailler mieux dans une dimension de collectif de travail.

DES GAINS QUI SERONT CONCRETS POUR LE SSTRN ET SES ADHÉRENTS

Les apports de la mise en place d'une telle démarche d'amélioration continue seront concrets. L'écoute client et une meilleure prise en compte des besoins et des attentes permettront d'identifier les besoins émergents et de faire évoluer nos actions aux adhérents et à leurs salariés pour y répondre, d'améliorer leur satisfaction et de renforcer la confiance qu'ils ont envers l'organisation. L'optimisation de l'organisation et l'harmonisation des pratiques permettront d'améliorer le fonctionnement au quotidien et finalement d'optimiser les ressources du Service. Elles permettront enfin d'impulser une dynamique dans la conduite du changement, de fédérer les équipes et mobiliser l'association vers des objectifs communs.

UN DÉPLOIEMENT COMMENCÉ, UNE MISE EN ŒUVRE PROGRESSIVE

Pour déployer une démarche qualité, il convient de s'accorder sur la stratégie et les orientations générales à donner à l'action de l'association. Cela se traduit par un engagement fort de la direction vers ses salariés

et vers les adhérents, une déclinaison en objectifs concrets à atteindre et, corollaire, en indicateurs permettant le suivi de l'avancement et l'analyse des résultats. Après une phase d'écriture et de construction pendant l'été 2016, la démarche a commencé à se déployer en fin d'année. Une approche processus a été mise en place, au moyen d'une cartographie générale et d'une carte d'identité détaillée de chaque processus. Sur cette base, l'écriture des procédures et protocoles d'intervention a commencé dans les différents services. La gestion documentaire a été revue et améliorée avec le concours du service communication & information. Les premiers outils d'écoute des adhérents ont également été conçus en fin d'année pour une mise en service début 2017 sous la forme de questionnaires de satisfaction faisant suite à la participation d'un adhérent à un atelier de sensibilisation. Le déploiement de la démarche se poursuivra ainsi progressivement tout au long de l'année 2017, dans les pas du futur projet de prévention.

L'objectif est l'obtention du label professionnel AMEXIST, démarche de progrès spécifique aux services de santé au travail initiée par le CISME, leur fédération nationale. Ses critères s'articulent autour de thèmes comme la structuration de l'activité, l'organisation de la prise en charge des adhérents, la dynamique de l'amélioration continue...

DIGITALISATION : NOUVEAUX OUTILS ET SERVICES



Autour d'Emmanuel TRÉTOUT, des membres de l'équipe informatique au travail.

le développement d'un outil permettant de rendre plus efficace la gestion par les secrétaires médicales des modifications réalisées en ligne. En parallèle, des correctifs ont été apportés afin d'améliorer l'ergonomie et le fonctionnement de ce portail de services. Il devrait encore évoluer en profondeur en 2017, dans l'idée d'augmenter les services proposés.

Depuis l'automne, l'équipe informatique est engagée dans le PRST3 au sein du groupe thématique *Améliorer le recueil de données en santé au travail* afin de développer une méthodologie de regroupement régional permettant d'établir un diagnostic territorial de la santé au travail.

2016 a également été riche en évolutions développées sur les systèmes existants pour faciliter le travail des salariés du SSTRN. L'infrastructure téléphonique et les systèmes de reprographie ont été modernisés. Une réflexion a été conduite sur la mise en place d'un nouvel intranet permettant de faciliter l'information en interne et de dynamiser les modes collaboratifs. Piloté avec le service communication & information, ce projet sera finalisé mi-2017.

L'année 2017 sera également celle de l'étude du changement de logiciel métier qui permet toute la gestion de l'activité du Service. Un outil vieillissant. La démarche projet sera lancée en début d'année et le travail de la commission des systèmes d'information y sera entièrement dédié.

En 2016, le SSTRN a travaillé à la réorganisation de son service systèmes d'information, avec l'objectif d'améliorer les outils mis à disposition des salariés du SSTRN pour rendre un service plus efficient aux adhérents et à leurs salariés. La réflexion avait été engagée dès juin 2015 avec l'arrivée d'un responsable digital.

DES RECRUTEMENTS CIBLÉS POUR AUGMENTER LES CAPACITÉS DU SERVICE

Deux nouvelles arrivées sont intervenues en 2016 : un contrat pro en alternance apporte des compétences complémentaires en administration systèmes et réseaux pour rationaliser l'infrastructure serveurs, améliorer leur supervision et optimiser les

coûts ; un chef de projet en développement informatique pour concevoir de nouveaux services et applications. Ils ont rejoint une équipe déjà composée d'un responsable digital, d'un exploitant et d'une gestionnaire des ressources informatiques, d'une formatrice référente sur le logiciel métier et d'un responsable des systèmes d'information qui encadre le support informatique.

DES PROJETS POUR AMÉLIORER LE SERVICE AUX ADHÉRENTS

Lancé début 2014, l'extranet adhérents proposait de réaliser en ligne l'adhésion au SSTRN et la déclaration annuelle des salariés des entreprises adhérentes. Un projet d'amélioration important a concerné

CLISSON : UN CENTRE RÉNOVÉ



Après plus d'un an de travaux, le centre de Clisson est désormais entièrement rénové et une extension de 134 m² a permis, sur l'arrière du bâtiment, d'agrandir les locaux disponibles avec notamment de nouveaux bureaux, une salle de réunion...

Parallèlement, une équipe santé travail pluridisciplinaire a été créée dès le début de la période de travaux.

En 2016, le service ressources humaines a été mobilisé sur tous les fronts pour accompagner l'évolution du SSTRN. L'équipe de Vigrine BORDIER, composée de 6 personnes pour la gestion des ressources humaines, la paie et la formation, a mené et initié de nombreux projets d'ampleur cette année.

DES RECRUTEMENTS POUR SUIVRE L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES BESOINS

Pour faire face aux départs dans la filière prévention, 26 recrutements ont été réalisés, en CDI et en CDD : 7 médecins du travail, en remplacement des 12 départs enregistrés, 6 infirmiers santé travail, pour remplacer 2 départs et intégrer 4 nouvelles compétences dans les équipes santé travail, 12 secrétaires médicales (CDD & CDI), en remplacement de 11 départs, un psychologue du travail, qui vient s'ajouter à celui en poste pour développer les actions auprès des adhérents en matière de risques psychosociaux.

Dans les fonctions supports, 2 nouvelles compétences sont arrivées : une animatrice qualité et un chef de projet en développement informatique. Mener à bien chaque année ce travail de recrutement actif demande un investissement important : analyse des candidatures, conduite des entretiens avec les candidats, intégration, travail administratif.

NÉGOCIATION D'UN ACCORD DE GÉNÉRATION

Signé pour une durée de trois ans, le contrat de génération vise à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, la transmission de compétences dans l'entreprise et le maintien en emploi des seniors. Pour mener à bien ce travail, un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi a été réalisé, prenant en compte l'évolution de la population salariée du SSTRN. L'accord signé apporte des mesures concrètes pour favoriser le recrutement, le maintien dans l'emploi et la qualité de vie au travail des seniors, leur permettant d'aborder dans les meilleures conditions leurs dernières années d'activité dans l'association. Il ambitionne de développer la collaboration intergénérationnelle et la transmission des savoirs et des compétences. Ces deux dimensions sont importantes pour la créativité et l'accompagnement des changements engagés depuis quelques années pour faire évoluer



Vigrine BORDIER (au fond) en discussion avec l'équipe paie.

en profondeur le SSTRN. Enfin, cet accord veut intégrer plus fortement les jeunes dans les équipes au travers de l'alternance, et cela d'une manière durable. Au-delà des mesures concrètes, les valeurs affichées insistent sur la promotion de la diversité et l'égalité des chances : lutte contre les discriminations liées à l'âge, mixité au sein des équipes, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

CONDUIRE L'ÉVOLUTION DES SERVICES

Côté organisation des équipes, le service ressources humaines a accompagné la mise en place d'un service qualité, la réorganisation profonde du service informatique et le déploiement de l'équipe santé travail du centre de Clisson. Trois projets qui ont nécessité, là aussi, des recrutements. À ces sujets s'ajoutent notamment la rédaction du règlement intérieur du comité d'entreprise et la mise à jour du dossier d'habilitation INB (Installations Nucléaires de Base) des médecins du travail en lien avec l'agrément du Service. Un autre projet a été initié, qui se matérialisera en 2017. Il s'agit de la mise en place des entretiens professionnels, qui a demandé la construction d'un plan d'action inscrit dans une démarche GPEC globale et l'accompagnement et la formation des managers à la conduite de ces entretiens.

JURISTE EN DROIT SOCIAL, UNE NOUVELLE COMPÉTENCE

Fin 2015 est arrivée dans l'équipe du service ressources humaines une juriste en droit social, dont les missions sont diverses, à la fois conseil pour ce qui concerne le fonctionnement du Service, assistance juridique en interne pour les médecins du travail dans l'exercice de leur activité. Elle participe au respect du formalisme associatif, pour lequel elle a travaillé sur le renouvellement du conseil d'administration et de la commission de contrôle. Auprès de la filière prévention, l'essentiel (72%) de son activité a porté sur le conseil juridique aux médecins du travail, le reste se répartissant entre l'écriture de protocoles pour les infirmiers, des notes juridiques à destination des secrétaires médicales, des conventions SSTRN-entreprises dans le cadre d'intervention IPRP. Auprès du service ressources humaines, elle a participé notamment à la mise en place du contrat de génération. Elle est également en charge des réponses aux réclamations des adhérents (125 réponses apportées à propos notamment de retards dans les visites, d'interrogations sur la facturation et la cotisation ou d'organisation du suivi médical des salariés). Du fait de la publication de la Loi Travail, elle a animé des réunions d'information sur le sujet à destination des différents réseaux métiers du SSTRN ainsi qu'à l'extérieur.

LES ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

Le 16 juin, l'**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE** des adhérents se réunit et procède au renouvellement partiel du conseil d'administration et de son bureau.
Deux enquêtes sont présentées au **CONGRÈS NATIONAL DE MÉDECINE DU TRAVAIL**, concluant les travaux de deux équipes santé travail du SSTRN.

Lancement de l'écriture de la **DÉMARCHE QUALITÉ**, un long travail qui va influencer durablement le SSTRN et son fonctionnement.

JUI

MAI

AVR

MAR

Le SSTRN s'engage aux côtés de la Carsat et de l'OPPBTB dans la **CAMPAGNE NATIONALE POUR LA PRÉVENTION DES CHUTES DE HAUTEUR**, en travaillant à la conception d'un atelier d'information à destination des agences d'intérim dont les premiers rendez-vous commenceront en fin d'année.

FEV

Le SSTRN intègre la **COMMISSION COMMUNICATION DU CISMÉ**, fédération nationale des services de santé au travail interentreprises.

JAN

Le 21, **JOURNÉE PORTES OUVERTES** du nouveau centre de Pornic. Une journée d'accueil des adhérents pour expliquer la santé au travail, les missions du SSTRN et les métiers de l'équipe santé travail.



Consulter tous nos rapports d'activité sur notre site internet :
www.sstrn.fr/association/documents/rapports-activite

CARENCE du collègue employeurs conseil d'administration suite à sa démission.
 Le second vice-président, issu du collège salariés, assure l'intérim pendant l'été.

JUI

Le 8 août, adoption de la **Loi n°2016-1088**, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, qui modifie le fonctionnement des services de santé au travail.

Arrivée d'un second **PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL**.

AOU

SEP

Élection d'un nouveau collège employeurs du conseil d'administration et d'un **NOUVEAU PRÉSIDENT**.

Arrivée du **NOUVEAU DIRECTEUR DE LA FILIÈRE PRÉVENTION**.

OCT

Le SSTRN coorganise les **JOURNÉES SANTÉ TRAVAIL** de la SMSTO, à Saint-Brévin-les-Pins.

NOV

Le SSTRN est partenaire de l'action nationale **MOI(S) SANS TABAC**.

DEC

Ouverture du **NOUVEAU CENTRE AGRANDI** et rénové de Clisson.
 Création d'une équipe santé travail.

Publication le 29/12 du **DÉCRET D'APPLICATION DE LA NOUVELLE LOI TRAVAIL**.



Le SSTRN est une association à but non lucratif régie par la loi de 1901. Le conseil d'administration, avec l'appui de la direction générale et de la direction financière, établit un budget annuel prévoyant un niveau de ressources permettant de faire face aux besoins de l'association dans l'exercice de ses missions auprès de ses adhérents, dans le respect de la réglementation.

LES RESSOURCES

> Les ressources du SSTRN proviennent pour 85% des cotisations de ses adhérents, cotisations dont les modalités de calcul sont arrêtées par le conseil d'administration (voir encadré page suivante). En 2016, le conseil d'administration a décidé à l'unanimité d'augmenter le taux d'appel des cotisations afin d'être en adéquation avec les moyens mis en œuvre.

> La cotisation couvre l'ensemble des actions de prévention en santé au travail, qu'elles soient collectives ou individuelles, à l'exception des visites médicales liées à la prise en charge d'un nouveau salarié, des visites pour les intérimaires, les employés de maison ou les associations intermédiaires, qui sont facturées distinctement.

> En 2016, les cotisations ont progressé de 10,2% par rapport à 2015. Cette variation a contribué à couvrir les charges d'exploitation, contrairement à l'année précédente. Elle a été supérieure à celle envisagée au budget, notamment par un accroissement de 1,6% du nombre de salariés déclarés.

> Les visites facturées croissent signifi-

cativement en 2016 par rapport à 2015 (+14%) en raison d'une meilleure réponse du Service aux demandes des visites d'embauche et d'intérim.

> L'absentéisme facturé a progressé en parallèle avec les demandes de visites d'embauche et d'intérim. Il représente plus de 6 100 visites non effectuées à cause d'annulations tardives ou d'absences des salariés aux rendez-vous, soit l'activité annuelle de plus de trois médecins du travail.

> Les produits d'exploitation s'élèvent à 26 476 k€, contre 23 893 k€ en 2015. 25 481 k€ avaient été budgétés.

> Les produits financiers évoluent de 74 k€ en 2015 à 44 k€ en 2016, en raison d'une diminution des taux de placements.

> Les produits exceptionnels sont principalement dus à la cession du centre de Nantes Beaulieu (270 k€), intervenue dans le cadre de la mutation immobilière 2012-2016.

LES CHARGES

> En 2016, les charges d'exploitation ont progressé de 1,2% (+ 300 k€). Le poste principal reste celui des charges de personnel, qui croît de 4,2% en lien avec le déploiement des métiers de la pluridisciplinarité appelé par la loi de juillet 2011. Le nombre mensuel moyen de salariés du SSTRN est passé de 271 personnes en 2015 à 280 en 2016. Bien qu'en croissance par rapport à 2015, le poids des charges de personnel du SSTRN (75,2%) reste inférieur à la moyenne nationale des services

de santé au travail interentreprises (76,2%).

> Les achats et charges externes diminuent de 10,2%, comme prévu, représentant 14,4% des charges d'exploitation (0,5 point de moins que la moyenne nationale).

> Les impôts et taxes diminuent en 2016 (- 8,9%). Une nouvelle comptabilisation du plan de formation intervient principalement dans cette variation. L'effort continu du SSTRN dans la formation, notamment des membres de la filière prévention, justifie une proportion de ce poste supérieure à la moyenne nationale.

> Les autres charges, qui comprennent notamment les dotations aux amortissements et les provisions, s'accroissent avec la prise en compte des amortissements liés aux investissements réalisés dans le cadre du projet immobilier 2012-2016 et un accroissement des provisions pour créances clients.

> Les charges d'exploitation s'élèvent à 25 455 k€, contre 25 153 k€ en 2015. 25 439 k€ avaient été budgétés.

> Les charges financières correspondent aux charges d'intérêt liées à un emprunt souscrit dans le cadre des investissements immobiliers 2012-2016, dont l'échéance de remboursement est en 2020.

> Les charges exceptionnelles tiennent compte des reliquats d'amortissement du bien cédé et d'une dotation en provision pour risque de 353 k€, liée à un contentieux fiscal attaché notamment à l'avoir sur cotisation effectué en 2013.

LES RÉSULTATS

> Le résultat d'exploitation présente un bénéfice de 1 021 k€ en 2016, après un déficit de 1 260 k€ en 2015.

> Le résultat financier, en diminution, reste positif à 23 k€.

> Le résultat courant est ainsi bénéficiaire, à 1 044 k€ (perte de 1 211 k€ en 2015). Il représente 4% des ressources facturées.

> Le résultat exceptionnel 2016 est négatif à hauteur de 327 k€.

> À but non lucratif dans le cadre d'une activité non marchande, le SSTRN est pourtant soumis à l'impôt sur les sociétés. Compte tenu du déficit fiscal 2015, le montant de l'impôt est minoré et s'élève à 40 k€.

> Le Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE) s'élève à 300 k€. Il permet de participer au déploiement des équipes pluridisciplinaires et au financement des investissements immobiliers nécessaires.

> Le résultat net comptable 2016 présente un bénéfice de 975,9 k€, contre une perte de 686 k€ en 2015 (3,8% des ressources).

> La capacité d'autofinancement a été de 2 074 k€ en 2016, contre 101 k€ en 2015. Elle a permis de couvrir l'ensemble des investissements réalisés en 2016 (820 k€).

LE BILAN

> Le fonds de roulement, c'est-à-dire ce dont dispose réellement l'association une fois toutes les dettes payées et les créances

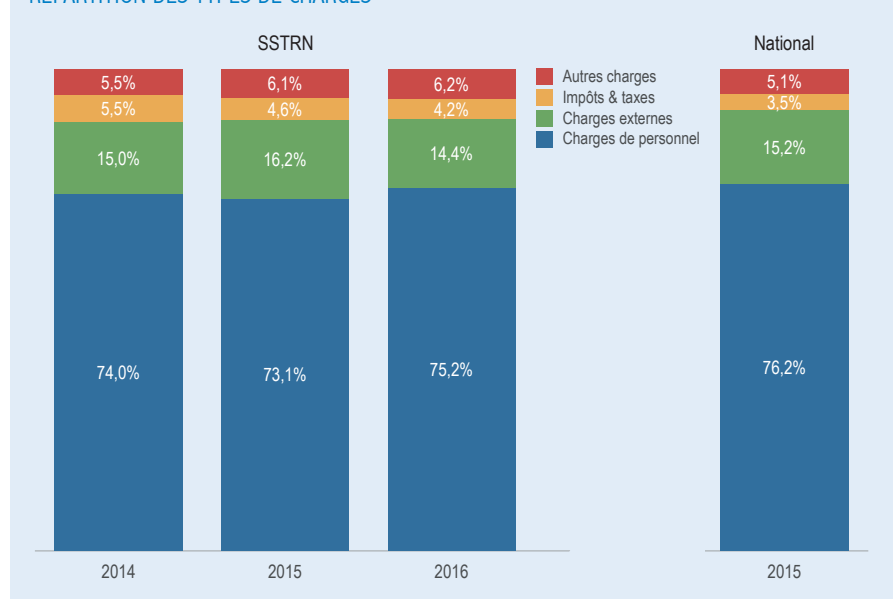
recouvrées, s'accroît à 2 337 k€.

> Le besoin en fonds de roulement, toujours négatif, se déprécie de 539 k€ et la trésorerie s'apprécie à 4 538 k€.

> La structure financière du SSTRN se redresse fin 2016, après une perte en 2015. Elle reste saine et permet d'envisager la fin de la mise en œuvre du projet 2012-2016 (portant notamment sur le projet de révision des infrastructures immobilières) et d'appréhender l'application de la Loi Travail avec sérénité.

> L'écriture du projet associatif 2017-2021, prenant en compte la Loi Travail, comprendra une réflexion réaffirmant la notion d'un financement dans un principe de mutualisation des moyens et une prévision financière pluriannuelle plus développée.

RÉPARTITION DES TYPES DE CHARGES



COTISATION MODE D'EMPLOI

La cotisation est calculée sur la base de la masse salariale plafonnée de l'année N-1, multipliée par un taux de cotisation de 0,328%. Ce taux a évolué en 2016 afin de faire face aux besoins du Service dans le cadre du projet 2012-2016, après 7 ans de stabilité à 0,30%. Ce calcul est ensuite encadré par un plancher de cotisation par salarié présent au 31/12/N-1 fixé à 70 € en 2016 (68 € en 2015). Enfin, cette cotisation ainsi calculée est pondérée par un coefficient lié au nombre de salariés déclarés par l'entreprise. Cette grille est identique depuis 2014 suite à deux baisses consécutives en 2013 et 2014.

Cette cotisation comprend l'ensemble des actions de prévention à destination des adhérents et de leurs salariés : visites périodiques, visites occasionnelles (reprise, préreprise, à la demande de l'employeur ou du salarié...), actions en milieu de travail, actions de sensibilisation. Toute nouvelle arrivée d'un salarié embauché chez un adhérent fait l'objet d'une facturation de 70 € sous la terminologie *visite d'embauche* au titre de la première prise en charge du salarié par le SSTRN.

DÉTAIL DES RESSOURCES

	2013	2014	2015	2016
Cotisations sur salaires	12 189 k€	12 695 k€	13 652 k€	15 731 k€
Cotisations au plancher	6 274 k€	6 247 k€	5 854 k€	5 771 k€
Cotisations convention	172 k€	174 k€	176 k€	187 k€
Facturation visites d'embauche	2 061 k€	2 122 k€	2 174 k€	2 483 k€
Facturation visites intérim	791 k€	830 k€	847 k€	974 k€
Facturation absences aux visites	339 k€	363 k€	379 k€	427 k€
Autres factures	47 k€	41 k€	47 k€	77 k€
TOTAL	21 873 k€	22 744 k€	23 129 k€	25 650 k€

COMPTE DE RÉSULTAT & BILAN

COMPTE DE RÉSULTAT

	2016	2015
Ressources facturées	25 650 064	23 128 838
Reprises sur dépréciations, provisions (et amortissements), transferts de charges	795 752	741 991
Autres produits	30 544	22 176
PRODUITS D'EXPLOITATION	26 476 360	23 893 005
Autres achats et charges externes	3 665 520	4 082 094
Impôts, taxes et versements assimilés	1 063 888	1 168 442
Salaires et traitements	13 067 388	12 436 427
Charges sociales	6 082 711	5 939 630
Dotations aux amortissements et dépréciations	1 422 251	1 205 988
Dotations aux provisions	-	93 110
Autres charges	153 866	227 747
CHARGES D'EXPLOITATION	25 455 624	25 153 438
RÉSULTAT D'EXPLOITATION	1 020 736	- 1 260 433
PRODUITS FINANCIERS	44 405	73 669
CHARGES FINANCIÈRES	21 416	23 982
RÉSULTAT FINANCIER	22 989	49 687
RÉSULTAT COURANT AVANT IMPÔTS	1 043 725	- 1 210 745
Produits exceptionnels sur opérations de gestion et opérations en capital	270 868	1 320 390
Reprises sur dépréciations et provisions, transferts de charges	178 996	86 277
PRODUITS EXCEPTIONNELS	449 864	1 406 667
Charges exceptionnelles sur opérations de gestion et opérations en capital	322 236	1 047 645
Dotations aux amortissements, dépréciations et provisions	454 650	118 940
CHARGES EXCEPTIONNELLES	776 886	1 165 585
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL	- 327 022	240 082
Participation des salariés aux résultats de l'entreprise		-
Impôts sur les bénéfices (dont CICE)	- 256 209	- 284 173
BÉNÉFICE OU PERTE	975 912	- 686 491

BILAN ACTIF

	net 2016	net 2015
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES	39 097	4 233
IMMOBILISATIONS CORPORELLES	6 322 391	6 525 110
IMMOBILISATIONS FINANCIÈRES	176 790	188 747
ACTIF IMMOBILISÉ	6 538 278	6 718 090
Avances et acomptes versés	300	-
Créances et compte rattachés	1 945 504	1 686 448
Autres créances	546 597	556 640
Valeurs mobilières de placement et disponibilités	4 538 332	4 036 763
Charges constatées d'avance	344 066	331 097
ACTIF CIRCULANT	7 374 799	6 615 948
TOTAL	13 913 076	13 334 038

BILAN PASSIF

	net 2016	net 2015
CAPITAL (ÉCARTS DE RÉÉVALUATION)	2 022 604	2 022 604
RÉSERVES	2 558 172	2 558 172
REPORT À NOUVEAU	670 419	1 356 910
RÉSULTAT DE L'EXERCICE	975 912	-686 491
PROVISIONS RÉGLEMENTÉES	412 986	480 300
CAPITAUX PROPRES	6 640 093	5 731 495
PROVISIONS POUR RISQUES & CHARGES	1 108 386	855 779
DETTES FINANCIÈRES	1 126 329	1 426 672
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	432 270	702 356
Dettes fiscales et sociales	4 396 994	4 522 584
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés	176 214	57 960
Autres dettes	32 790	37 192
DETTES D'EXPLOITATION	5 038 269	5 320 091
TOTAL	13 913 076	13 334 038

25 650 K€
RESSOURCES
FACTURÉES

21 689 K€
COTISATIONS

6 640 K€
CAPITAUX
PROPRES

75,2%
DE CHARGES
DE PERSONNEL

+ 12%
VISITES
D'EMBAUCHE
FACTURÉES

+ 13%
VISITES
D'INTÉRIM
FACTURÉES

www.sstrn.fr



SSTRN – Service de Santé au Travail de la Région Nantaise
2, rue Linné – BP 38549 – 44185 NANTES Cedex 4
Tél. : 02 40 44 26 00 – Fax : 02 40 44 26 10
SIRET : 788 354 843 000 – Code APE : 8621 Z



Climate Partner
climatiqnement neutre

© SSTRN – Toute reproduction, même partielle, est interdite. Document réalisé par le Service Communication & Information du SSTRN.
2017/04 - Crédits photo : © Kadmy, industrieblick, alotopeople, pressmaster - fotolia.com, SSTRN - Couverture : © guruXOX - Fotolia