

Sstrun⁺

2017, UNE ANNÉE DE PROGRESSION
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
- » CADIO Jean-Luc
BERJAC, CPME
- » CESBRON Jean
SAMO, MEDEF
- » DUCHESNE Jérôme
SYD CONSEIL INTÉGRATION, SANS ÉTIQUETTE
- » DURAND Aurore
UI44, MEDEF
- » LE GOFF Eric
GROUPE ALTEAD, MEDEF
- » PERIN Anne-Claire
BANQUE POPULAIRE ATLANTIQUE, MEDEF
- » SARAZIN Amaury
SANTECLAIR, CGPME
- » poste vacant

Membres désignés du collège salariés :

- » ALIX Sébastien
EOS CRÉDIREC, CFTC
- » AZZEG Mehdi
FOUNTAIN, CFTC
- » BALID Christian
NOV BELM, CGT
- » DELOISON Laurent
PÔLE EMPLOI, CFE-CGC
- » GREFFION Régis
UGECAM - LA TOURMALINE, CFDT
- » GUYON Patrice
CRÉDIT MUTUEL, CFE CGC
- » LEBATARD Laurence
QUO VADIS, CGT-FO
- » LE ROY Pascal
CRÉDIT MUTUEL LACO, 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
- » poste vacant 1^{er} vice-président
- » Sébastien ALIX..... 2^e vice-président
- » Pascal LEROY..... trésorier
- » Brigitte ROQUET secrétaire
- » Jean-Luc CADIO..... 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 :

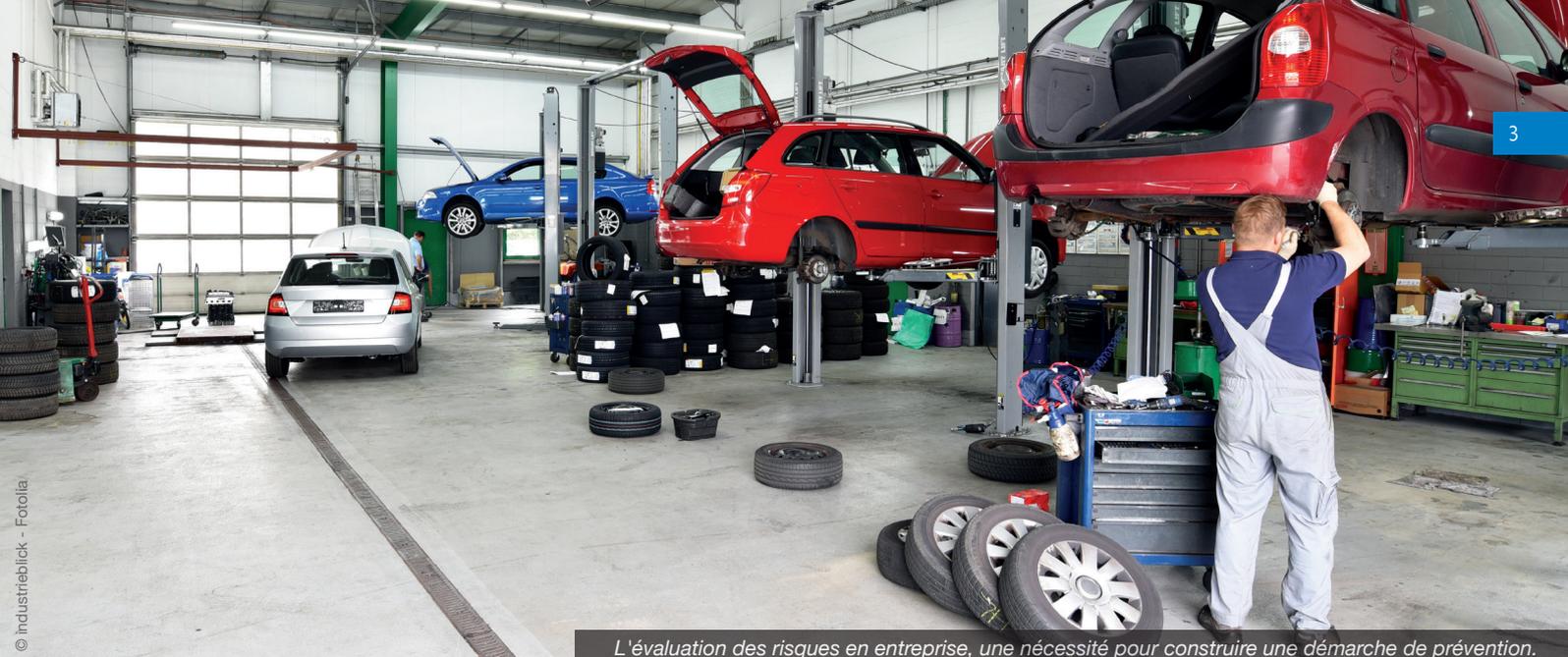
- » BAZIN Régine
MANPOWER, CFTC
- » BLANCHOT Sylvain
EOS CRÉDIREC, CFTC
- » CASSE Jeannick
MOISSONS NOUVELLES, FO
- » CORNILLAUD Mathieu
MACIF, CGT FO - PRÉSIDENT
- » GONÇALVES Marie-Hélène
BANQUE POPULAIRE ATLANTIQUE, CFE-CGC
- » GRIMAULT Marie-Bernadette
HOTEL ALLIANCE THALASSO PORNIC, CFDT
- » GUYON Patrice
CRÉDIT MUTUEL, CFE CGC
- » LEMÉE Christine
ADEF, CGT
- » poste vacant
- » poste vacant

Membres représentants des employeurs :

- » PACAUD Pierre
LETHU REGENCE, SANS ÉTIQUETTE
- » PERVIER Yves
TRANSLINE ATLANTIQUE 44, SANS ÉTIQUETTE
- » QUÉRARD Catherine
GNI GRAND OUEST, SANS ÉTIQUETTE
- » TOSTIVINT Xavier
BEELINK, MEDEF
- » poste vacant

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 31 mars 2017.



L'évaluation des risques en entreprise, une nécessité pour construire une démarche de prévention.

SOMMAIRE

Les instances décisionnelles	2
Dix années de transformations	3
Projet associatif 2017-2021	4
Mise en place de la Loi travail	5
Démarche qualité :	
premier niveau du label AMEXIST en vue	5
L'activité de prévention :	
les points essentiels	6
La prévention individuelle	8
La prévention collective	10
L'activité des services transversaux	11
Nos adhérents	12
Les salariés du SSTRN	12
Le CISME change et devient Présanse	13
Le PRST3 se lance en Pays de la Loire	13
Projets d'équipes :	
au plus près des adhérents	14
Psychologues du travail :	
prévenir les RPS	15
Accompagner ses salariés, une priorité du SSTRN	17
La communication digitale accélère	18
Documents de prévention publiés en 2017	18
Les événements marquants	19
Les éléments financiers	21
Compte de résultat & bilan	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

DIX ANNÉES DE TRANSFORMATIONS

En juillet 2011, la Loi n° 2011-867 relative à l'organisation de la médecine du travail a imposé des transformations importantes dans l'organisation des services de santé au travail. Parmi elles, un nouveau mode d'exercice de la prévention en équipes santé travail et l'introduction de nouveaux métiers de la prévention dans ces équipes. Parmi elles, aussi, le glissement de la responsabilité des missions du médecin du travail vers le service l'employant.

Depuis, le SSTRN est engagé dans une évolution aux multiples changements. Dans l'esprit, avec la dimension "entreprise" qui grandit dans nos associations. Dans les missions, avec une importance nouvelle donnée à la prévention collective pour palier le manque de praticiens en suivi individuel. Dans les modes de travail, avec la formalisation obligatoire de collectifs devant apprendre à travailler ensemble. Dans les infrastructures, avec la nécessité parfois imposante de revoir de fond en comble la définition et la localisation de nos centres.

Une première étape nous a mené jusqu'à fin 2016 et la presque finalisation de la mise en place de nos équipes santé travail dans des centres rénovés. Presque.

Et la Loi travail de décembre 2016 est arrivée, avec son cortège de nouveautés pour améliorer le fonctionnement de la

santé au travail. Critiquées à leur lancement, ces nouveautés ont pourtant donné de l'air à nos services pour exercer de la meilleure manière qui soit, c'est-à-dire avec les moyens dont nous disposons, notre mission de préservation de la santé au travail des salariés. Il en est ainsi de la visite d'embauche qui n'est plus réalisée par le seul médecin du travail, remplacée par une visite d'information et de prévention pour les salariés les moins exposés aux risques professionnels. Il en est ainsi, également, de l'allongement de la durée pour le suivi périodique des salariés à un maximum de cinq ans.

Tout cela nous a pourtant contraint à remettre en marche le train du changement, mettre en œuvre les nouvelles dispositions, revoir encore notre organisation pour devenir plus efficaces. Comme une seconde étape dans un plan décennal commencé en 2011 et qui ne disait pas son nom.

Nous, au SSTRN, nous l'avons traduit dans notre volonté d'aller plus loin encore, en transformant notre vénérable association née en 1942 en une organisation qui connaît les codes d'un travail moderne et d'une efficacité améliorée. C'est l'objet de notre projet associatif 2017-2021, qui expose pour la période nos ambitions et nos axes de développement pour améliorer notre réponse aux besoins des adhérents et de leurs salariés.

Karim BADI
 directeur général



Lancement du projet associatif 2017-2021, le 6 février 2018, avec les salariés du SSTRN.

Si les statuts d'association loi 1901 du SSTRN définissent sa raison d'être et fondent en principe son action, ses objectifs, ses missions et les moyens qu'il doit mobiliser pour la mise en œuvre opérationnelle de son projet sont à préciser. Le projet associatif se veut le porteur du projet global de l'association SSTRN, à la manière de ce que sont les projets d'établissements pour les établissements de santé, et constitue le fondement de son approche stratégique. Plate-forme institutionnelle, il vise à définir le cadre et les orientations dans lesquels s'inscrivent le fonctionnement de la vie associative et le travail assuré par les équipes opérationnelles. Il matérialise les aspirations, motive les choix opérationnels et permet d'inscrire l'association dans une véritable démarche qualité.

Le projet associatif engage l'association dans une démarche globale au service de ses missions et sert de référence à l'obtention de l'agrément et à la signature du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), signé pour cinq ans avec la Direccte et la Carsat. Il est un outil de la gouvernance associative, un outil de communication interne et externe, un outil de management des salariés, un outil au service de l'éthique associative, un outil de sécurisation budgétaire et fiscale.

DES ENGAGEMENTS FORTS AU SERVICE DES ADHÉRENTS

Le projet associatif matérialise des engagements forts au profit des adhérents et de leurs salariés :

- » améliorer l'accès à la santé au travail en développant les services aux entre-

- prises et la qualité de nos actions,
- » assurer la conformité réglementaire et juridique des entreprises adhérentes,
- » développer une santé au travail de proximité, en faisant de la prévention collective et individuelle en entreprise l'essentiel des missions du SSTRN,
- » valoriser l'engagement des employeurs et les moyens qu'ils mettent en œuvre au bénéfice de la santé de leurs salariés,
- » afficher et partager les missions et les actions du SSTRN pour la préservation de la santé au travail,
- » devenir un acteur important du territoire en développant les liens et les partenariats, en dynamisant la filière.

UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION TOURNÉE VERS LES ADHÉRENTS

Fondée sur une meilleure analyse du besoin et de la réalité des entreprises, centre par centre, en s'appuyant sur les axes prioritaires d'action définis dans les plans santé travail nationaux (PST3) et régionaux (PRST3), la politique de prévention fixe les priorités d'action au service des adhérents. Les changements liés à la mise en œuvre de la Loi travail et les conditions de la conformité réglementaire sont pris en compte par l'évolution de l'organisation proposée. Elle vise à mettre en œuvre une stratégie de prévention en santé au travail la plus performante possible, en déployant les deux champs d'action : la prévention individuelle et la prévention collective.

- Inscrit sur une période de quatre ans pour son déploiement, jusqu'en 2021, le projet associatif fixe des objectifs ambitieux :
- » assurer une couverture à 100% des

- besoins en suivi individuel des salariés des adhérents,
- » prendre en charge la totalité des entreprises adhérentes en matière de prévention collective,
- » améliorer la réalisation des fiches d'entreprise,
- » améliorer la prise en charge des salariés du secteur intérim,
- » mettre en œuvre dans les centres des projets d'équipes santé travail adaptés aux spécificités locales,
- » réorganiser les fonctions transversales du Service et les capacités de veille sanitaire et de recherche en santé.

DES POLITIQUES OPÉRATIONNELLES FORTES POUR PORTER LES VALEURS ASSOCIATIVES

Le projet associatif 2017-2021, dans son approche globale, porte également les dimensions classiques d'une organisation ou d'une entreprise ambitieuse dans la réalisation de ses missions et la conduite de ses actions, soucieuse de la qualité du travail qu'elle produit et attentive à la qualité de vie de ses salariés.

Les champs classiques de la communication et de l'information, des ressources humaines, de la qualité, des moyens généraux et du développement durable, des systèmes d'information sont inscrits dans l'organisation et les projets comme des axes de travail et de développement aux objectifs ambitieux. La politique financière cadre les moyens que les adhérents mettent chaque année à la disposition du SSTRN, en définissant une politique budgétaire pluriannuelle permettant la réalisation des objectifs du projet.



Consulter le dossier sur notre site internet : <https://www.sstrn.fr/comprendre-loi-travail>



L'équipe de Vertou qui a conduit l'expérimentation de la VIP au printemps 2017.

PHASE D'EXPÉRIMENTATION DE LA VIP ET MISE EN ŒUVRE PROGRESSIVE

Après une phase d'adaptation de son fonctionnement et d'ajustement de son organisation, le SSTRN a progressivement mis en œuvre les changements introduits. Une expérimentation a été menée en début d'année avec une équipe santé travail du centre de Vertou, qui a permis de définir le déroulement de la VIP. L'entretien s'appuie sur un protocole d'orientation du salarié permettant d'ajuster la prise en charge en cas de besoin, selon trois niveaux de signalement : pas de signalement, signalement différé au médecin du travail ou signalement immédiat au médecin du travail.

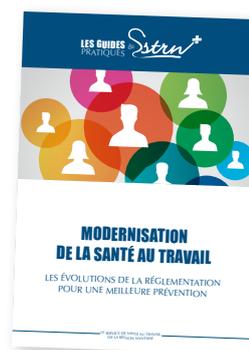
Le décret d'application de la Loi travail (Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels) est paru le 29 décembre 2016 pour une mise en application dès le 1^{er} janvier 2017. Cette loi apporte des modifications au secteur de la santé au travail et veut rendre le suivi individuel des salariés plus efficace, dans un contexte où les recrutements de médecins du travail sont de plus en plus difficiles. L'idée : adapter le suivi à la situation de chaque salarié en donnant la priorité à ceux qui ont le plus besoin, car exposés à des risques particuliers. Une manière de travailler mieux.

de l'état de santé des salariés est équivalent, quel que soit le contrat de travail.

DES MESURES FORTES AU SERVICE D'UN MEILLEUR SUIVI DES SALARIÉS À RISQUES

Parmi les principales mesures, la visite d'embauche est remplacée, pour les salariés non exposés à des risques particuliers, par une visite d'information et de prévention (VIP) qui a lieu après l'embauche. Réalisée par un professionnel de santé de l'équipe santé travail, sous l'autorité du médecin du travail, elle fait l'objet d'une attestation de suivi. Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers bénéficient d'un suivi renforcé via un examen médical d'aptitude (EMA) réalisé avant l'embauche par le médecin du travail. La périodicité du suivi individuel est maintenant définie, dans la limite de cinq ans, 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. Le suivi médical périodique est allégé par la suppression du délai légal de 24 mois.

Les principes présidant à l'action du SSTRN sont préservés : le médecin du travail demeure au centre du dispositif avec un rôle renforcé, tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé dès l'embauche, la périodicité du suivi du salarié par un professionnel de santé ne peut excéder cinq ans, les situations spécifiques reçoivent des réponses spécifiques, le suivi



Pour accompagner la mise en place de la VIP, un courrier et le guide pratique *Modernisation de la santé au travail* ont été adressés fin juin à l'ensemble des adhérents, et un dossier complet publié sur le site internet.

DÉMARCHE QUALITÉ : PREMIER NIVEAU DU LABEL AMEXIST EN VUE



La démarche de progrès spécifique aux services de santé au travail débouche sur une reconnaissance incarnée par le label professionnel AMEXIST, évaluée par des professionnels d'un organisme tiers. Elle présente 134 critères, qui permettent de s'interroger sur tous les aspects de l'organisation du Service et de dégager ainsi les axes de progrès fondés sur le besoin de santé des salariés et de conseil des

employeurs. Elle se déploie en trois niveaux d'évaluation.

Au terme d'une évaluation réalisée par l'AFNOR, l'obtention du niveau 1 (prévue fin 2018) atteste que les fondations de l'amélioration continue sont en place, valide l'organisation, aide à poursuivre les réflexions engagées et encourage les équipes mobilisées.



Une secrétaire médicale accompagne l'infirmière de l'équipe lors d'un entretien infirmier, à la découverte de son métier.

> L'année 2017 a été marquée par une remarquable croissance de l'activité de prévention, individuelle et collective, dans un contexte difficile lié à la mise en place des nouvelles dispositions de la Loi travail, dont le décret d'application a été publié le 29 décembre 2016, et à une reprise économique sensible sur le bassin nantais.

UNE CROISSANCE MARQUÉE DU SUIVI INDIVIDUEL DES SALARIÉS

> Une nette évolution de la prévention individuelle a eu lieu en 2017. En effet, les visites périodiques, qui représentaient le premier motif de visite médicale des salariés depuis de longues années, arrivent désormais en deuxième position après les visites d'embauche. Le nombre de visites périodiques est maintenant talonné par celui des visites de reprise, des visites de pré-reprise et des visites occasionnelles à la demande du médecin du travail ou du salarié.

> La quantité de visites d'embauche réalisées est en hausse de 14% par rapport aux années passées, évolution qui s'explique par la reprise tangible de l'activité économique du territoire. Mais un autre facteur est à prendre en compte : l'important turnover des salariés sur le bassin d'emploi nantais. En effet, l'analyse des études EVREST, effectuées sur le centre de Vertou sur un échantillon représentatif de 500 salariés, a montré qu'une part importante des salariés avait changé d'emploi dans l'année 2017 : 35% environ, contre 18% au niveau national. Ce phénomène est sans doute aussi à

l'origine de l'augmentation des demandes de visites d'embauche.

> Les visites de reprise, de pré-reprise et les visites occasionnelles ont connu une augmentation considérable de 35% par rapport aux années passées. Cette augmentation peut s'expliquer d'une part par une augmentation mécanique du nombre de salariés en période de reprise économique (donc mécaniquement des arrêts de travail) et d'autre part par un durcissement des conditions de travail entraînant un recours accru aux médecins du travail par les salariés, sous la forme de visites occasionnelles, procédure mise en avant par la nouvelle Loi travail. Le recours au médecin du travail est semble-t-il également favorisé par la sensibilisation grandissante des médecins généralistes et des médecins-conseils de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

> Ce basculement quantitatif et qualitatif des motifs des visites médicales entraîne une charge mentale supplémentaire pour les professionnels de la prévention. Ce phénomène est, chez les médecins du travail, renforcé par les dispositions imposées par la Loi travail, qui concentrent sur eux le suivi des salariés en difficulté. Un ressenti général constaté dans les échanges avec les médecins, les infirmiers santé travail et les secrétaires médicales lors des entretiens professionnels qui ont débuté en 2017.

> Les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les risques psychosociaux (RPS) re-

présentent toujours respectivement 45% et 30% des motifs d'inaptitude en 2017, une situation similaire à celle constatée au niveau national.

> Un point nouveau apparaît cependant en 2017 : la part accrue de salariés de moins de 40 ans dans les inaptitudes déclarées.

L'ACTIVITÉ DE PRÉVENTION COLLECTIVE EN HAUSSE

> La prévention collective a connu une augmentation de son activité, que ce soit dans les équipes santé travail (progression de 18% par rapport aux années passées) ou dans les services transversaux. Cette progression matérialise la volonté du SSTRN d'améliorer les activités liées à la prévention collective au profit des adhérents.

> Les fonctions transversales du Service ont été très sollicitées par les équipes santé travail, mais aussi par la direction de la prévention, au travers de leur participation à différents groupes de travail. Leur activité est en augmentation en 2017.

DES OUTILS EN CONSTRUCTION POUR DÉVELOPPER L'ACTIVITÉ

> Pour assurer le meilleur service aux adhérents en matière de suivi individuel des salariés, l'année 2018 verra se développer dans les centres la démarche des projets d'équipe santé travail.

> La mise en œuvre des premiers jalons du

projet associatif sera complétée en 2018 par la création du service d'actions transversales (SAT), destiné à développer les capacités de prévention collective, et le service intérim, consacré à développer une réponse spécifique aux besoins du secteur du travail temporaire. Des recrutements auront lieu dès 2018 afin de renforcer les actions menées.

> L'exploitation de la base de données des adhérents et des salariés suivis a débuté en 2017, dans une collaboration étroite entre la direction de la prévention et le service système d'information du SSTRN. Fondé sur une analyse en profondeur de la structure de la base de données et de son contenu, un travail conséquent a été nécessaire pour aller vers la conformité légale avec le règlement RGPD. L'analyse effective des données pour le pilotage de l'activité a pu débuter fin février 2018. L'analyse des données épidémiologiques de l'état de santé des salariés, après anonymisation des informations exploitées, débutera courant 2018. Elle définira les orientations et les priorisations de la politique de prévention.

MISER SUR LA RESSOURCE HUMAINE, AMÉLIORER L'ORGANISATION

> L'année 2017 a vu la mise en place des projets d'équipe santé travail. Cette démarche participative, si elle a occasionné un surcroît d'activité pour les équipes, est un investissement en termes d'organisation fonctionnelle pour le service. En effet, la nouvelle Loi travail place le fonctionnement en équipe pluridisciplinaire au cœur de l'efficacité de la prévention en santé au travail.

> Pour faciliter la gestion prévisionnelle des moyens humains affectés à la prévention, un travail a été lancé en 2017 pour définir un référentiel en organisation (REO) décrivant les moyens humains théoriques nécessaires à la conformité réglementaire. Ce travail se poursuivra sur le premier trimestre 2018. Réfléchi pour chacun des 12 centres, le REO sera ajusté au minimum une fois par trimestre, au fur et à mesure que s'affinera l'analyse des besoins exprimés dans chacun des centres au travers des projets d'équipe.

> La croissance de l'activité s'est faite à ressources humaines égales, voire moindre en temps médical, le nombre de médecins ayant diminué de 3,4 équivalents temps pleins (ETP). Les départs à la retraite de médecins du travail se sont poursuivis, pas tous remplacés du fait de la démographie médicale. La perte de temps médical a été en partie compensée par des embauches d'infirmiers santé travail (+2,9 ETP entre 2016 et 2017). Ces recrutements vont se poursuivre selon la planification établie à l'aide du référentiel en organisation.

> Face à l'importance des changements opérés durant l'année 2017 et pour faciliter les modes de travail et de collaboration, une démarche d'accompagnement au changement a été étudiée en fin d'année, pour une mise en œuvre en 2018. Cet accompagnement, confié à un cabinet extérieur, durera environ 18 mois et concernera progressivement l'ensemble des salariés du SSTRN. Il permettra de rassurer les salariés et de leur donner des outils pour mieux comprendre la nécessité des évolutions et mieux gérer les situations de changement.

UNE IMPLICATION FORTE DANS LES COLLECTIFS EXTERNES ET INTERNES

UNE IMPLICATION DANS LES RÉSEAUX NATIONAUX ET RÉGIONAUX

> Depuis septembre 2016, le SSTRN est représenté dans 12 des 13 groupes de travail qui réunissent des acteurs et des organismes de la santé au travail dans le cadre du PRST3. Cela représente l'implication constante de quinze professionnels du Service (*lire page 13*).

> Au niveau national, le SSTRN est également représenté dans plusieurs commissions de Présanse, fédération nationale des services de santé au travail (*lire page 13*). C'est le cas notamment dans la commission communication et dans la commission système d'information. Le SSTRN est également actif avec les plus gros SSTI du pays dans divers groupes de réflexion. Des réseaux de professionnels sont actifs (réseau des communicants) ou en cours de mise en place pour faciliter les échanges et le partage d'expérience.

> En région Pays de la Loire, depuis la réadhésion du SSTRN à la fédération régionale des SSTI fin 2016, la direction générale, la direction de la prévention et des professionnels du Service participent à la mutualisation des actions.

S'INVESTIR DANS LA TRANSMISSION DES SAVOIRS

> Si le SSTRN accueille, au travers d'une convention avec le CHU de Nantes, des internes en médecine du travail, des professionnels participent également aux enseignements de santé au travail à l'Université et au CNAM.

> Des interventions sont régulièrement programmées auprès de divers partenaires en matière de maintien dans l'emploi ou de réglementation. Dans ce cadre, des professionnels de la prévention ont participé à plusieurs conférences et congrès en 2017, comme celui de la SMSTO (Société

Médicale de Santé au Travail de l'Ouest). Des manifestations médiatiques, comme les conférences organisées par Michel CYMES à Nantes et à Paris, ont également permis d'inscrire le SSTRN dans une dynamique nouvelle.

EN INTERNE, UN TRAVAIL COLLECTIF PERMANENT

> En interne, les professionnels du SSTRN participent à différents groupes de travail thématiques, comme le groupe RPS et le groupe TMS. Les addictions, problématique importante en matière de prévention, ont fait l'objet d'une étude d'évaluation sur la fréquence des addictions chez les salariés de nos adhérents (étude qui s'est réalisée début 2018). Concernant les actions en milieu de travail (AMT), cœur de la prévention collective réalisée en entreprise, une réflexion conduite en 2017 a permis la mise en place d'un groupe travaillant sur la fiche entreprise.

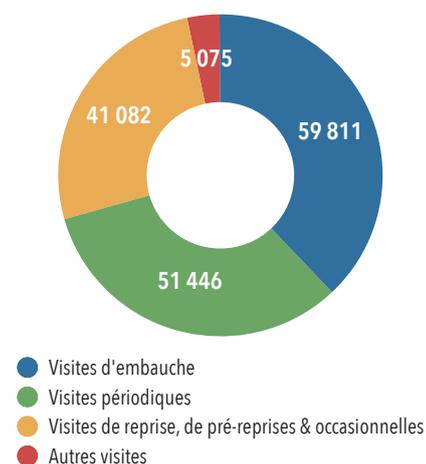
LA PRÉVENTION INDIVIDUELLE

> L'année 2017 est une année charnière, durant laquelle la mise en œuvre de la nouvelle Loi travail 2016 s'est faite progressivement. Les pratiques de l'ancienne réglementation et celles nées des dispositions de la nouvelle loi se sont superposées durant la première partie de l'année 2017.

> En 2017, en prenant pour valeur de référence la médiane des années 2013/17, une forte diminution des visites périodiques (-21%) est observée ainsi qu'une augmentation importante des visites d'embauche (+14%) et des visites de (pré)-reprise et occasionnelles (+35%).

LES VISITES DU SUIVI INDIVIDUEL

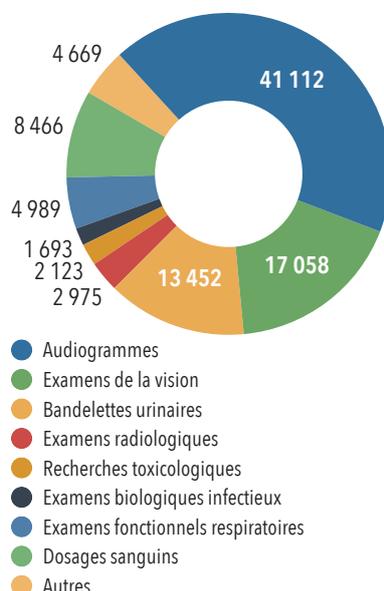
> Un total de 157 414 visites a été réalisé.



> Les visites de reprise, de pré-reprise et les visites occasionnelles sont en hausse de 35%. Une hausse importante qui peut s'expliquer d'une part par une augmentation mécanique du nombre de salariés en période de reprise économique et par une demande plus forte de visites occasionnelles de la part des salariés, procédure mise en avant par la nouvelle Loi travail.

LES EXAMENS COMPLÉMENTAIRES

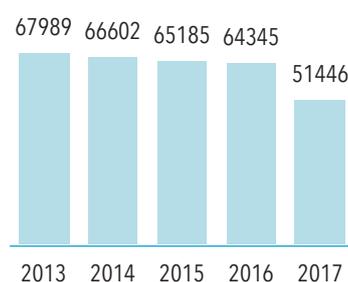
> Ce sont 96 537 examens complémentaires qui ont été effectués ou prescrits par les équipes santé travail durant les visites des salariés en 2017.



VISITES D'EMBAUCHE



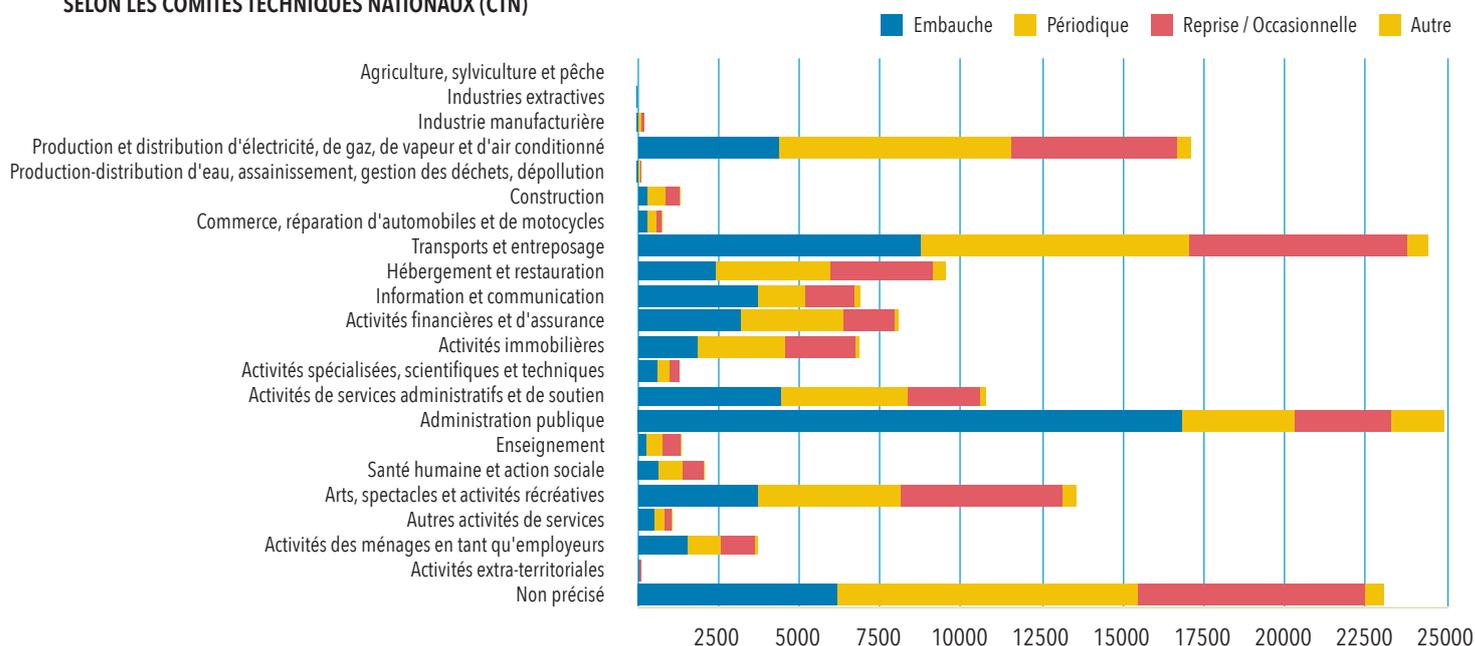
VISITES PÉRIODIQUES



VISITES DE REPRISE, DE PRÉ-REPRISE & OCCASIONNELLES



VISITES RÉALISÉES AU PROFIT DES ADHÉRENTS, SELON LES COMITÉS TECHNIQUES NATIONAUX (CTN)



LES INAPTITUDES DÉCLARÉES

> Au total, en 2017, 1510 inaptitudes ont été déclarées. Les catégories socio-professionnelles étaient précisées pour 1194 d'entre elles, les motifs pour 1145 et le devenir des salariés pour 782 d'entre elles.

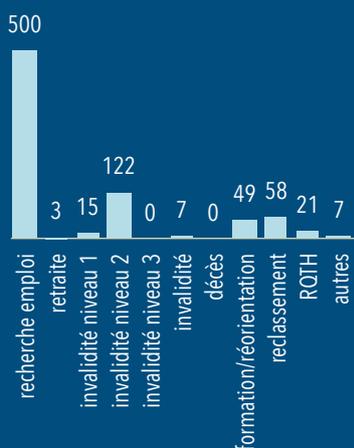
> Une augmentation des inaptitudes des salariés âgés de 31 à 40 ans est observée, tranche d'âge la plus touchée.

> Les ouvriers sont toujours les plus concernés par les inaptitudes, mais dans une moindre proportion par rapport aux trois années antérieures.

> Les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les risques psychosociaux (RPS) représentent, comme les autres années, environ 75% des motifs d'inaptitude déclarés.

> Sans modification ces dernières années, le devenir des salariés déclarés inaptes reste majoritairement la recherche d'un autre emploi.

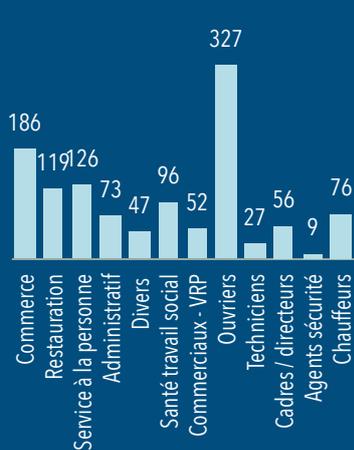
DEVENIR DES INAPTITUDES (2017)



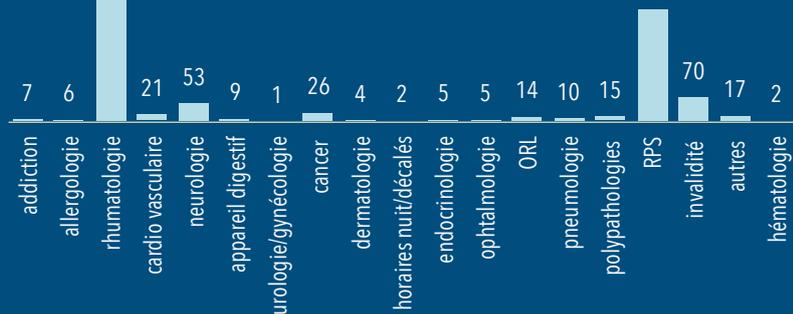
INAPTITUDES SELON L'ÂGE (2017)



INAPTITUDES SELON LES CSP (2017)



INAPTITUDES SELON LES MOTIFS (2017)



273 465
SALARIÉS SUIVIS

157 414
VISITES
MÉDICALES

59 811
VISITES & EXAMENS
D'EMBAUCHE

+ 14%
VISITES & EXAMENS
D'EMBAUCHE

51 446
VISITES & EXAMENS
PÉRIODIQUES

- 21%
VISITES & EXAMENS
PÉRIODIQUES

41 082
VISITES DE REPRISE,
DE PRÉ-REPRISE &
OCCASIONNELLES

+ 35%
VISITES DE REPRISE
DE PRÉ-REPRISE &
OCCASIONNELLES

1 510
INAPTITUDES
DÉCLARÉES

387
MALADIES
PROFESSIONNELLES
DÉCLARÉES



> En 2017*, les interventions en entreprise réalisées par les professionnels de la prévention ont progressé de 18%. Le nombre d'interventions en entreprises s'élevait à 9 701, représentant 4857 jours de travail consacrés à ces actions en milieu de travail (AMT).

> Près de 9 600 fiches entreprises (FE) ont été réalisées, représentant une couverture de 45% des entreprises adhérentes du SSTRN.

BIEN COMPRENDRE LES VISITES D'ENTREPRISES

> La terminologie des visites en entreprises regroupe un certain nombre d'interventions bien différentes.

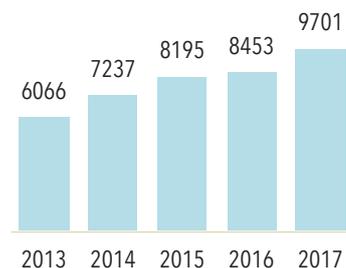
> Une première visite d'entreprise permet d'appréhender les locaux et de faire un premier repérage des risques professionnels de l'entreprise aux fins de consignation dans la fiche d'entreprise.

> Dans ce cadre, d'autres visites peuvent être nécessaires afin de compléter ce repérage et l'ensemble des situations à risque pour les salariés. Elles permettent d'évaluer les risques d'un process ou d'une situation de travail pour proposer des actions de prévention à mettre en place pour supprimer ou limiter l'exposition des salariés.

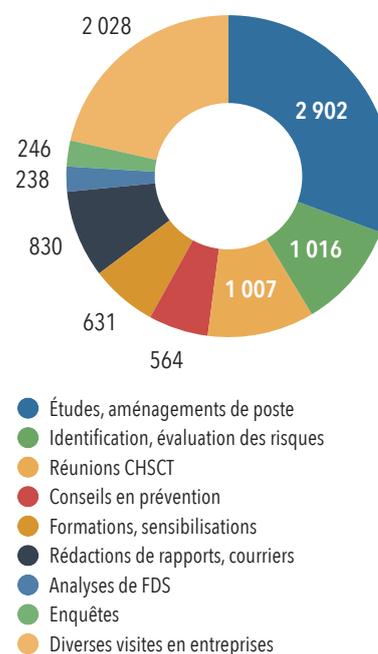
> Une visite peut être déclenchée par une demande de l'employeur ou à la demande d'un membre de l'EST dans la continuité du suivi individuel ou à la suite d'une première visite réalisée dans l'entreprise.

> L'employeur peut être demandeur pour être accompagné dans la rédaction de son Document Unique ou pour comprendre le contexte entourant une situation de travail. C'est le cas notamment quand l'employeur souhaite un conseil pour améliorer un poste de travail, avant l'arrivée du salarié ou une fois qu'il est en poste, quand il est nécessaire de faire une analyse détaillée de la fiche de données de sécurité en vue de mettre en place des actions de prévention du risque chimique, quand le confort

INTERVENTIONS EN ENTREPRISE



ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL



de travail dans un atelier est insuffisant et qu'une mesure d'éclairage ou de bruit est utile pour prendre les bonnes dispositions pour les salariés.

LES ATELIERS DE PRÉVENTION

> Les ateliers de prévention *Document Unique* ont été réalisés à 39 reprises, permettant de sensibiliser 321 employeurs ou salariés de 290 entreprises. Le taux de satisfaction était supérieur à 97%. Les ateliers *Pénibilité* ont bénéficié à 90 adhérents. Ils ont été suspendus mi-2017 dans l'attente de la sortie des ordonnances gouvernementales et ont été mis à jour début 2018.

* Les indicateurs d'activité de la prévention collective sont probablement sous-estimés, du fait d'une sous-déclaration de l'AMT dans notre logiciel métier. Une action d'amélioration est en cours en 2018 pour en simplifier la saisie.

CONSULTATIONS DE CARDIOLOGIE

> Le nombre de consultations réalisées par le cardiologue du SSTRN s'élève à 438 en 2017, contre 232 en 2016.

CONSULTATIONS DE PNEUMOLOGIE

> Le nombre d'EFR (exploration fonctionnelle respiratoire) réalisés et relus par le pneumologue du SSTRN est de 4989 en 2017, contre environ 4300 en 2016. Les EFR ont permis le dépistage de 44 troubles ventilatoires obstructifs.

NASOFIBROSCOPIES

> Les 229 nasofibroscopies indiquées chez les salariés exposés aux poussières de bois ont été réalisées au CHU de Nantes dans le cadre d'une convention avec le SSTRN. Elles ont donné lieu à la découverte de 41 anomalies (18% des examens réalisés).

LA CELLULE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

> La cellule maintien dans l'emploi, interne au SSTRN, a reçu 98 nouvelles demandes d'intervention en 2017. Elle a traité 265 dossiers de salariés durant l'année, dont 63% étaient motivés par des pathologies d'origine ostéo-articulaire. Sur 138 dossiers clôturés en 2017, 49% des salariés sont restés dans leur entreprise. Parmi les 51% restants, 14% ont pu retrouver un nouvel emploi. Au total, 53 salariés sur 138 (38%) n'ont pas pu être maintenus en activité.

L'ASSISTANCE SOCIALE AUX SALARIÉS

> En 2017, l'assistante sociale du SSTRN a effectué 110 permanences dans les centres (104 en 2016). Au total, ce sont 353 salariés, représentant 567 entretiens, qui ont bénéficié d'un accompagnement social en 2017 (377 en 2016).

LES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL

> Les deux psychologues du travail ont réalisé 78 nouvelles interventions, qui ont débouché sur 184 actions : 103 actions de conseil et d'accompagnement des entreprises, 61 actions de diagnostics courts en entreprise et 20 actions de sensibilisation qui ont concerné 183 salariés des entreprises adhérentes au SSTRN. Également, 22 ateliers de sensibilisation ont été organisés dans les locaux du SSTRN, qui ont mobilisé 173 salariés de 146 entreprises adhérentes.

> Les psychologues du travail pilotent le groupe de travail chargé en interne de proposer une politique de prévention des RPS qui sera mise en œuvre prochainement au profit des adhérents.

LES ERGONOMES

> Les deux ergonomes du SSTRN ont réalisé 154 interventions au profit de 144 entreprises, ce qui représente 2143 heures d'intervention, contre 1861 en 2016.

> Les ergonomes pilotent le groupe de travail chargé en interne de proposer une politique de prévention des TMS qui sera mise en œuvre prochainement au profit des adhérents.

LE SERVICE FORMATION

> Les formations sauveteur secouriste du travail (SST) et prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) ont concerné 1024 salariés de 535 entreprises adhérentes, contre 482 en 2016. Les entreprises étaient, dans 74% des cas, des entreprises de moins de 50 salariés (67% en 2016). Les enquêtes effectuées à l'issue des formations montrent un taux de satisfaction supérieur à 99%.

LA PARTICIPATION AUX ENQUÊTES ET À LA VEILLE SANITAIRE

> Des médecins et des infirmiers du SSTRN ont participé à des enquêtes EVREST, à l'enquête SUMER 2017 ainsi qu'au réseau RNV3P. L'un des deux référents régionaux EVREST est un médecin du SSTRN.

> L'enquête sur les addictions, préparée en 2017 et réalisée début 2018 avec le cabinet Pulsio Santé, sera suivie d'une présentation de la démarche et des résultats au congrès national de médecine du travail en juin 2018.





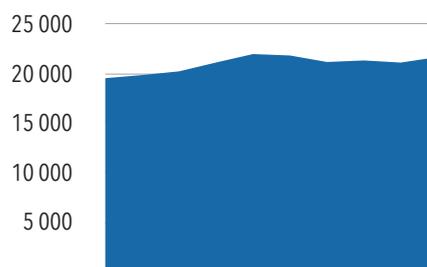
> En 2017, la croissance du nombre d'entreprises adhérentes du SSTRN s'est poursuivie avec une hausse modérée : 21 672 entreprises contre 21 113 l'année précédente. Elle est évidemment dépendante de l'activité du tissu économique du territoire et du dynamisme de la métropole nantaise. Cette hausse constante devrait cependant se poursuivre, voire s'accélérer, dans les dix prochaines années avec l'émergence de quartiers porteurs d'activité professionnelle comme le quartier du futur CHU sur l'île de Nantes, la zone autour du nouveau M.I.N. à Rezé ou le bas Chantenay et son projet de refonte des anciens quais.

> La répartition des adhérents est représentative de l'esprit qui préside depuis 1946 au fonctionnement des SSTI : l'idée de la mutualisation chez les entreprises de moins de 500 salariés pour mettre en œuvre ensemble des moyens permettant de pré-

server la santé et la sécurité au travail des salariés. Ainsi, la très grande majorité des adhérents sont des TPE de moins de 10 salariés (78%), contre 17% d'entreprises de 10 à 19 salariés et 5% employant plus de 50 personnes.

> Le nombre de nouvelles adhésions, 1 850 en 2016, est en augmentation depuis l'année précédente (1755).

NOMBRE D'ADHÉRENTS 2008-2017



LES SALARIÉS DU SSTRN

> Au 31 décembre 2017, 296 professionnels œuvraient au quotidien au service des adhérents et de la préservation de la santé au travail de leurs salariés.



- * plus 7 collaborateurs médecins, 1 interne en médecine du travail
- *** dont 2 médecins spécialistes, 2 psychologues du travail, 1 assistante sociale du travail, 2 ergonomes, 1 responsable des examens complémentaires, 3 formatrices
- ** dont 73 secrétaires médicales, 17 secrétaires médicales d'équipes, 6 secrétaires médicales d'accueil
- **** dont 1 médecin coordonnateur, 1 coordinateur technique, 1 coordinateur secrétaires médicales, 3 assistantes de coordination
- ***** dont service ressources humaines et juridique (8), service communication & information (4), services généraux (6), service qualité (1), service système d'information (8), service financier et cotisations (9), services archives & accueil siège social (5), direction (3 +1 attachée de direction)

Effectif au 31/12/2017 en nombre de salariés, sans distinction des temps pleins et temps partiels.

LE CISME CHANGE ET DEVIENT PRÉSANSE



Depuis le 1^{er} janvier 2018, le CISME, fédération nationale des services de santé au travail interentreprises (SSTI), a adopté un nouveau nom : **Présanse**. Cette nouvelle identité traduit la volonté de renforcer un réseau qui fonde sa légitimité sur l'activité des territoires et les compétences des 15 000 professionnels qui œuvrent dans les SSTI de France. Le nouveau nom décline les messages que le réseau porte : **PRÉ**vention, **SANTÉ**, **S**ervices, **E**ntreprises.

La démarche de la fédération nationale des SSTI porte une nouvelle ambition, celle

d'une santé au travail préventive, pratique, déployée au quotidien au plus près du terrain dans un esprit d'amélioration continue. Une approche plus adaptée aux contextes dans lesquels évoluent les entreprises, plus pertinente dans le suivi individuel de la santé des travailleurs. Une approche au bénéfice direct du salarié et de l'entreprise.

Cette démarche passe par un renouvellement de l'image du réseau (donc des services) et un travail nouveau et plus efficace sur la communication nationale, vers les institutions, les partenaires sociaux et les entreprises. Cette dernière doit contribuer à installer une nouvelle culture de la prévention en santé au travail, auprès du réseau des professionnels du secteur comme auprès des employeurs et des salariés. Le nouveau nom et cette ambition

affirmée doivent porter cette nouvelle image et cette nouvelle communication, en les rattachant à un réseau plus visible et plus lisible. Au-delà du changement de nom de la représentation nationale, l'objectif affiché est de renforcer la cohérence du réseau des services et de faciliter l'identification de Présanse comme une voix importante et utile au niveau national comme dans les régions.

Pour le SSTRN, comme pour les autres SSTI, cela n'impose pas un changement de nom. En revanche, l'adossement de Présanse au nom SSTRN devient utile. Ainsi, les documents édités par le SSTRN intégreront progressivement une signalétique avec un double logo sur les bas de page. Les mises à jour seront faites au fur et à mesure des rééditions.

LE PRST3 SE LANCE EN PAYS DE LA LOIRE

Le 26 septembre 2017 se sont tenues dans les départements de la région Pays de la Loire des conférences de lancement du troisième plan régional santé travail (PRST3). Plus de 450 personnes ont pu y assister, dont 140 à Nantes. Ces journées de lancement en département ont suivi de six mois le lancement régional, qui avait eu lieu le 14 mars à Nantes, en présence de la Préfète Nicole Klein. Animée par Eric Payen de la Garanderie, responsable communication du SSTRN, la conférence nantaise a permis à trois intervenants du SSTRN d'expliquer les actions de leur groupe de travail : Dr Patrick Schlindwein (thématique risque chimique), Grégoire Tardy (thématique évaluation des risques TPE/PME) et Xavier Deparis (thématique recueil des données de santé au travail).

Ciblant particulièrement les TPE/PME, l'objectif du 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. 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



Suivre les actualités du PRST3 Pays de la Loire sur le site internet : <https://www.prst-pdl.fr>

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. 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 PRST3 en Pays de la Loire, ce sont 30 partenaires associés à l'amélioration de la santé au travail des salariés, faisant interve-

nir 80 personnes dans les 14 groupes de travail, avec partenaires sociaux (MEDEF, CFDT, U2P, CGT, CFE-CGC, FRSEA...), organismes de prévention (OPPBTP, services de santé au travail, ORS, ARACT), assureurs (Carsat, MSA), administrations d'État (ARS, DREAL, DIRECCTE), universités et organismes de formation et recherche (CNAM...).

Quinze salariés du SSTRN sont impliqués depuis le début dans les différents groupes de travail thématiques et dans le groupe communication, participant 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 sa mise en œuvre.

PROJETS D'ÉQUIPES : AU PLUS PRÈS DES ADHÉRENTS



Discussion avec l'équipe du centre de Pornic lors de la réunion de présentation du travail sur les projets d'équipes.

"Mettre en œuvre dans les centres les projets des équipes santé travail adaptés aux spécificités locales" : inscrits dans la politique prévention du projet associatif 2017-2021, les projets d'équipes sont importants pour la réorganisation en cours dans la filière prévention du SSTRN.

APPORTER DES RÉPONSES AUX SPÉCIFICITÉS LOCALES

L'enjeu pour le SSTRN, c'est d'offrir la conformité réglementaire aux adhérents en matière de suivi individuel de leurs salaires. Si la Loi travail a apporté des réponses pertinentes pour l'exercice des missions des services de santé au travail, les projets d'équipes que le SSTRN veut mettre en place répondent aux spécificités de chaque équipe, en tenant compte de la réalité de son territoire et des entreprises qu'elle suit.

Pour que cela fonctionne, il faut que chacun s'approprie l'idée et que ce projet d'équipe

soit coécrit, qu'il soit vivant. Dans la phase de réflexion, l'objectif n'était pas de remplir un catalogue, mais de construire ensemble, centre par centre, équipe par équipe. À partir d'un état des lieux de l'activité, chaque équipe propose une organisation pour rendre le meilleur service possible aux adhérents. Les moyens nécessaires sont étudiés et une projection à cinq ans est élaborée afin d'anticiper les besoins.

ANALYSER L'ACTIVITÉ POUR MIEUX PILOTER LES ACTIONS

L'arrivée en interne de compétences informatiques spécialisées dans l'exploitation des données a permis de travailler efficacement sur la compilation et l'exploitation des informations. En 2018, des tableaux de bord de l'activité seront conçus et transmis chaque mois aux équipes pour leur donner une information complète afin qu'elles puissent assurer leurs missions avec des outils adaptés. Ils permettront

de repérer par exemple les adhérents qui ont eu moins de service et de se tourner vers eux, d'identifier les adhérents dont les fiches d'entreprises ne sont pas faites ou dont la mise à jour est ancienne. Ces tableaux de bord permettront également de valoriser les temps masqués dans les tâches des professionnels des équipes, qui sont à prendre en compte.

FACILITER LE TRAVAIL EN ÉQUIPE

Les projets d'équipes, parce qu'ils permettront de dimensionner et d'organiser les équipes et les centres en fonction des adhérents locaux, seront une aide, un guide pour organiser et prioriser le travail. Tout ce travail se fait en équipe depuis début 2017, pour que chaque collaborateur connaisse mieux le travail et les contraintes de ses collègues. Le travail en équipe doit être facilité. Si la direction travaille à donner les outils, c'est chaque équipe qui porte son projet.

UNE MISE EN ŒUVRE EN DEUX TEMPS

Dans un premier temps, de janvier à février 2017, huit groupes de travail pluridisciplinaires ont été mis en place, sur les thèmes suivants : fonctionnement des équipes santé travail, organisation de la prévention individuelle, organisation de la prévention collective, intérêt de la mise en œuvre d'un service d'actions transversales, suivi des travailleurs temporaires, système d'information et recueil d'informations, vacations chez l'adhérent, accompagnement de l'adhérent. Les propositions des groupes de travail

touchant à l'organisation du fonctionnement des équipes santé travail ont fait l'objet d'une synthèse. La direction de la prévention a mené un travail d'analyse des moyens et du fonctionnement dans chacun des centres dans le cadre de la nouvelle Loi travail. L'ensemble a permis de cerner les éléments indispensables à chaque équipe santé travail pour construire son projet d'équipe.

Dans un second temps, les projets permettront à chacune des équipes santé

travail d'élaborer son mode de fonctionnement et son activité, selon une méthode encadrée. Chaque projet d'équipe sera ensuite validé et prendra la forme d'un engagement réciproque de l'équipe et de la direction en termes d'organisation, d'activité et de moyens. La démarche des projets d'équipe a été présentée d'avril à septembre à chacun des 12 centres et des 18 équipes. Dix projets ont été reçus avant la fin de l'année 2017, et deux réunions de retour de projet organisées par la direction.



Retrouvez les ateliers de prévention des RPS sur notre site internet : <https://www.sstrn.fr/rendezvous/>



Les deux psychologues du travail du SSTRN planchent sur le projet de prévention des RPS.

Depuis septembre 2016, l'arrivée d'un second psychologue du travail a permis de dynamiser l'action du SSTRN en matière de prévention des risques psychosociaux. Ils répondent aux sollicitations des médecins du travail dans leur mission de prévention des risques professionnels.

Au contact des adhérents, les professionnels du SSTRN, auprès des salariés suivis ou dans les entreprises visitées, constatent l'ampleur prise depuis quelques années par les risques psychosociaux dans le monde du travail. Le nombre de demandes d'interventions est en croissance importante et les premiers ateliers d'information consacrés à ce sujet ont rapidement été complets devant l'intérêt des employeurs pour ces risques particuliers.

UNE MISSION TRANSVERSALE PORTÉE VERS LA PRÉVENTION

À l'instar de la mission globale du SSTRN, l'action des psychologues du travail est exclusivement portée sur la prévention, pas sur la réparation. Ils ont pour mission d'appuyer les médecins du travail dans la prévention des risques psychosociaux et de conseiller, informer et accompagner les entreprises adhérentes dans leur démarche d'évaluation de ces risques et leur intégration dans leur document unique d'évaluation des risques (DUER). Ils conduisent pour cela des diagnostics courts sur la situation rencontrée, en développant une approche fondée sur le collectif de travail, et formulent des préconisations que les employeurs peuvent mettre en œuvre.

Ils participent également au travail de la cellule maintien dans l'emploi, unité interne au SSTRN qui suit les salariés en difficultés suite à une décision d'inaptitude liée à leur état de santé (*lire page 11 l'activité de cette cellule*).

Par ailleurs, ils participent à la question des risques psychosociaux d'un point de vue régional en étant très actifs dans les groupes de travail du PRST3.

COMMENT ABORDER LES RPS DANS LES ÉQUIPES SANTÉ TRAVAIL

Au-delà des psychologues du travail et des médecins du travail, aujourd'hui, beaucoup de professionnels du SSTRN sont confrontés aux risques psychosociaux dans le cadre de leur mission auprès des employeurs et des salariés. Le sujet peut être complexe à aborder, que ce soit en visite d'entreprise avec un employeur dans le cadre d'un repérage des risques (réalisation de la fiche d'entreprise par exemple), en entretien médical d'aptitude (EMA) ou visite d'information et de prévention (MP) avec les salariés suivis. Les secrétaires médicales constatent une évolution importante du nombre de demandes de visite pour souffrance au travail et ont de plus en plus souvent au téléphone des salariés en pleurs.

Afin de clarifier le périmètre de chacun et les manières d'aborder les RPS, un groupe de travail s'est créé dans le cadre du projet de prévention, répondant à un double objectif : identifier le champ d'action et les contraintes de chaque métier (état des lieux

des actions de prévention, des facteurs de RPS et des situations de souffrance au travail exprimées par les adhérents et les salariés), définir collectivement une coordination des actions en la matière. Les échanges ont mis en évidence des pratiques et des modes de fonctionnement différents suivant les équipes et les centres. Un plan d'action a été défini pour améliorer les réponses portant sur les signes permettant la détection de l'état de souffrance d'un salarié, la mesure des risques psychosociaux dans une entreprise, la manière d'aborder ce sujet avec un employeur lors d'une visite d'entreprise, les moyens pour entrer dans le vif du sujet en prévention primaire (principe de suppression du risque), la définition des niveaux de prévention...

UN NOUVEL ATELIER POUR LES ADHÉRENTS MIS EN PLACE EN 2017

Afin de répondre à un maximum d'adhérents, un nouvel atelier a vu le jour début 2017 et s'ajoute aux modules existants. Il traite des conflits interpersonnels. Cette problématique était rencontrée de façon récurrente lors de leurs interventions, souvent d'un point de vue disciplinaire, sans questionner l'organisation du travail. L'objectif de cet atelier est d'inviter les employeurs à questionner la situation sur le versant du travail et de l'organisation plutôt que de l'individualiser à la situation du seul salarié en souffrance. En se posant des questions comme « *quels sont les facteurs à l'origine d'un conflit entre deux collègues ?* » ou « *comment prévenir l'apparition des conflits en entreprise ?* ».

L'ACCOMPAGNEMENT DE MÉDECINS VERS LA MÉDECINE DU TRAVAIL

En janvier 2012, compte tenu de la pénurie de médecins du travail, un statut de collaborateur médecin a été inscrit dans la loi pour permettre aux services de santé au travail (SSTI) de recruter des médecins qui n'avaient pas de titre de spécialité en santé au travail. Un décret de 2016 a précisé leurs conditions d'exercice : le médecin est recruté par un SSTI et s'engage à suivre une formation pendant 4 ans auprès d'une université en médecine du travail dans le but d'obtenir cette qualification. Un collaborateur médecin exerce sous le contrôle du médecin du travail tuteur et peut rapidement assurer un suivi individuel complet des salariés des entreprises.

À l'instar de ce qui est fait avec les internes en médecine du travail, le recrutement et l'accompagnement de collaborateurs médecins forment un axe de développement majeur pour assurer le maintien du temps médical.

DIUST ET LICENCE POUR LES INFIRMIERS SANTÉ TRAVAIL

Afin d'accompagner les infirmiers dans leur évolution professionnelle et répondre au besoin d'augmentation de temps médical pour assurer le déploiement des visites d'information et de prévention (VIP), le SSTRN a mis en place un parcours d'accompagnement au diplôme inter-universitaire de santé au travail (DIUST), puis à la licence en santé travail. Des formations de neuf mois, avec 150 heures de cours, la rédaction d'un mémoire, beaucoup de travail personnel.

Fin 2017, trois infirmiers santé travail inscrits au DIUST ont validé leur diplôme, un quatrième obtenant la licence. Pour les aider, le SSTRN a mis en place un accompagnement spécifique, incluant temps d'échanges et de rencontres, accompagnement pour la rédaction du mémoire et préparation de l'oral avec des points réguliers.

Le SSTRN poursuit cette dynamique et construit des parcours professionnels valorisants. Trois nouveaux infirmiers partiront en formation pour l'année 2018 et trois autres prétendront à la licence santé travail via une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE ET L'ACCUEIL DES JEUNES EN FORMATION

Le SSTRN poursuit sa politique de recrutement en faveur de l'alternance. Cette démarche d'intégration de jeunes en alternance s'inscrit dans le cadre du contrat de génération et contribue à développer le tutorat intergénérationnel au sein de l'association, pour lequel une charte tutorat a également été rédigée. Le bilan positif d'une première expérience d'apprentissage en 2015 a permis de poursuivre le développement vers d'autres services supports depuis 2016. Ainsi, à la rentrée 2017, ce sont neuf jeunes en apprentissage ou en contrat de professionnalisation qui sont arrivés dans les différents services supports. Chaque jeune est accompagné par un tuteur, avec une volonté de transmission des savoirs et des valeurs. Ce travail se poursuivra en 2018 dans les équipes supports et concernera également les équipes de la filière prévention.

DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le SSTRN évolue dans un environnement en mutation et ponctué depuis des années par des réformes successives. Dans ce contexte, il est nécessaire d'adapter constamment le fonctionnement des équipes et des services pour obtenir la conformité réglementaire (signature de l'agrément) et s'adapter au besoin des adhérents.

Le développement des compétences des salariés à travers les parcours professionnels est devenu prioritaire. Ces parcours correspondent à l'ensemble des étapes qu'une personne connaît pendant sa vie professionnelle. Ils permettent aux salariés de développer leur expertise et leurs savoir-faire et à l'association d'assurer le meilleur service à ses adhérents.

Le SSTRN propose en 2017 à ses salariés cinq parcours professionnels :

- » **Collaborateur médecin**
Le collaborateur médecin est un médecin qui s'engage dans une formation lui permettant de prétendre à la qualification de médecin du travail. Il est encadré par un médecin qualifié, qu'il assiste dans ses missions.
- » **Infirmier santé travail**
Possibilité pour les infirmiers de bénéficier d'un parcours de formations certifiantes et diplômantes permettant d'évoluer vers les compétences d'infirmiers santé travail.
- » **Secrétaire médicale**
Possibilité pour tous les salariés de bénéficier d'un parcours de formation permettant d'évoluer vers le métier de secrétaire médicale.
- » **Secrétaire médicale vers ASST**
Possibilité pour les secrétaires médicales de bénéficier d'un parcours de formation permettant d'évoluer vers le métier d'assistant(e) santé sécurité travail (ASST).
- » **ASST vers technicien hygiène sécurité**
Possibilité pour les ASST de bénéficier d'un parcours de formation permettant d'évoluer vers le métier de technicien hygiène sécurité.



Les trois infirmiers diplômés du DIUST en 2017, pendant une séance de travail.

LA COMMUNICATION DIGITALE ACCÉLÈRE

L'année 2017 a été dense pour la communication du SSTRN, la mise en œuvre des attendus de la Loi travail ayant nécessité, dès le début de l'année, un travail conséquent pour porter cette information à la connaissance des adhérents, avec notamment la publication d'un dossier très complet sur le site internet et l'édition d'un guide à destination des entreprises.

LE DÉVELOPPEMENT DE NOUVEAUX AXES, DES MOYENS AUGMENTÉS

En matière de communication externe, le travail a d'abord porté sur l'augmentation de l'audience sur les médias digitaux : accélération de la publication d'actualités sur le site internet et dynamisation de la présence du SSTRN sur les réseaux sociaux. Initiée en 2015, la publication d'actualités en ligne et de messages sur Twitter, et dans une moindre mesure sur LinkedIn, a permis

de rapidement faire du SSTRN le service de santé au travail le plus actif et le plus lu du pays (compilation de la consultation du site internet et des followers Twitter). Afin de poursuivre ce développement important pour la visibilité du SSTRN et la diffusion de ses messages de prévention, l'équipe communication s'est réorganisée et a accueilli un jeune en contrat de professionnalisation. Cela a permis d'accélérer le rythme de publication des actualités sur le site internet, de relayer davantage de messages sur Twitter et de construire une meilleure visibilité sur LinkedIn. Cela a permis également de développer une ligne éditoriale faisant une plus large place au relais de conseils pratiques en matière de prévention et aux messages chargés de tordre le cou aux idées reçues.

UN NOUVEL INTRANET POUR L'INFORMATION DES SALARIÉS DU SSTRN

Sur le front de la communication interne, le mois d'octobre a vu la mise en production d'un nouvel intranet pour améliorer l'information des salariés. Site d'information interne, il a nécessité une année de travail pour le développement du site et la rédaction des contenus. Mené presque entièrement par le service communication, ce projet s'est inscrit dans une enveloppe financière réduite. À son premier jour, l'intranet hébergeait déjà plus de 500 documents d'information et la compilation de deux années d'actualités internes. Depuis, il est un outil important de l'information en interne, alimenté au quotidien par des articles, des comptes-rendus...



Ordinateur ou smartphone,
suivez le SSTRN en ligne...



sstrn.fr



sstrn_44



sstrn44

DOCUMENTS DE PRÉVENTION PUBLIÉS EN 2017

65 000

DÉPLIANTS DE
PRÉVENTION
DISTRIBUÉS

Guides pratiques employeurs



Dépliants salariés



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

JANVIER

Le SSTRN lance une démarche participative pour l'écriture de son projet associatif 2017-2021.
Lancement de la démarche RPS en interne.

FÉVRIER

Nouvel atelier *Travaux en hauteur* réservé aux responsables des entreprises de travail temporaire.

MARS

14/03 : lancement du PRST3 en région Pays de la Loire, le SSTRN est très impliqué dans la démarche. Un site internet dédié est lancé à cette occasion.
Expérimentation de la nouvelle VIP sur le centre de Nantes Est Malakoff.

AVRIL

Nouvel atelier consacré aux risques psychosociaux proposé aux adhérents, intitulé *Prévention des conflits interpersonnels en entreprises*.
Début de la campagne des entretiens professionnels des salariés du SSTRN.

JUIN

Le SSTRN déploie auprès de ses adhérents les nouvelles dispositions de la Loi travail.
Assemblée générale des adhérents.
Deux équipes du SSTRN participent à la course Team and Run, à Ancenis.

JUILLET

Première journée de travail de l'ensemble des salariés de la filière prévention.

SEPTEMBRE

Le SSTRN renforce sa politique d'accueil et d'accompagnement des jeunes.
06/09 : conférence de Michel Cymès, à Nantes. Participation de Xavier Deparis.
Séminaire communication au CISME, pour définir la stratégie de communication nationale.
26/09 : lancement du PRST3 en départements.

OCTOBRE

17/10 : lancement en interne d'un nouvel intranet pour améliorer l'information des salariés du SSTRN.
Fin des travaux d'agrandissement et de rénovation du centre d'Orvault.
Nouvel atelier *De la pénibilité au compte professionnel de prévention* proposé aux adhérents.

NOVEMBRE

Deuxième participation du SSTRN à l'opération *Moi(s) sans tabac*.
Évolution des modèles de documents du suivi individuel.

DÉCEMBRE

12/12 : présentation du SSTRN et de la démarche de prévention des risques auprès des avocats du Barreau de Nantes.
14/12 : le conseil d'administration valide le projet associatif 2017-2021.



Le SSTRN est une association à but non lucratif régie par la loi 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 et dans le respect de la réglementation.

LES RESSOURCES

> Les ressources du SSTRN proviennent principalement des cotisations de ses adhérents (85%), dont les modalités de calcul sont arrêtées par le conseil d'administration. Depuis 2016, ces modalités sont inchangées.

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

> En 2017, les cotisations ont progressé de 3,8% par rapport à l'année 2016, contre 1% budgété, en raison d'une variation à la hausse des éléments de facturation que sont l'effectif des salariés déclaré (+3,4%) et la masse salariale déclarée (+4,5%).

> Les visites facturées restent stables en 2017 par rapport à 2016 (+0%) : le SSTRN s'efforce de répondre au mieux à la demande des adhérents dans ce domaine.

> L'absentéisme facturé a représenté plus de 4 700 suivis individuels non effectués, pour

cause d'annulation tardive ou d'absence du salarié au rendez-vous, soit l'activité annuelle de plus de 2,5 médecins du travail.

> Les produits d'exploitation 2017 s'élèvent à 27 112 k€, contre 26 476 k€ en 2016.

> Les produits financiers évoluent de 44 k€ en 2016 à 27 k€ en 2017, en raison de taux de placements qui stagnent par rapport à un volume de placement inférieur.

> Les produits exceptionnels représentent principalement sur la cession du centre de Vallet (68 k€), intervenue dans le cadre de la mutation immobilière entamée en 2012.

LES CHARGES

> En 2017, les charges d'exploitation ont progressé de 2,5% (+ 648 k€).

> Le poste principal reste celui des charges de personnel, qui croît de 3,6% en lien avec le déploiement des métiers de la pluridisciplinarité depuis la loi de juillet 2011. Le nombre moyen de salariés du SSTRN par mois est passé de 280 personnes en 2016 à 282 personnes en 2017. Ces charges incluent une prime d'accompagnement au changement liée à la Loi travail de 2016, versée en décembre 2017. Bien qu'en croissance par rapport à 2016, le poids des charges de personnel du SSTRN (76%, et 75,7% hors prime) reste inférieur à la moyenne nationale (76,2%).

> Les achats et charges externes diminuent de 1,94% en 2017 par rapport à 2016. En 2017, ils représentent 13,8% des charges d'exploitation, soit 1,3 point inférieur à la moyenne nationale.

> Les impôts et taxes progressent en 2017 (+4,12%). L'effort continu du SSTRN dans la formation, notamment des personnels de la filière prévention, justifie une proportion de ce poste supérieure à la moyenne nationale, et la contribution sur la valeur ajoutée joue également un rôle dans cette croissance. Ce poste reste stable dans l'ensemble des charges à 4,2%.

> Les autres charges, qui comprennent entre autres les dotations aux amortissements et provisions, diminuent légèrement en 2017 avec une compensation de la croissance des amortissements liés aux investissements réalisés dans le cadre du projet immobilier 2012-2016 et par une décroissance des provisions pour créances client.

> Les charges financières correspondent aux charges d'intérêt lié à un emprunt souscrit dans le cadre des investissements immobiliers 2012-2016, dont l'échéance de remboursement est en 2020. Un rachat de cet emprunt par un autre établissement financier a permis de réduire ces dernières.

> Les charges exceptionnelles tiennent compte des reliquats d'amortissement du bien cédé et de provisions pour risques liées à des contentieux RH.

LES RÉSULTATS

> Le résultat d'exploitation présente un bénéfice de 1 009 k€ en 2017.

> Le résultat financier, en diminution, reste positif à 18 k€ en 2017.

> Ainsi, le résultat courant, agrégation de ces deux résultats, est bénéficiaire à

1 027 k€ en 2017. Il représente 3,9% des ressources facturées.

> Le résultat exceptionnel 2017 est positif à hauteur de 50 k€.

> Bien qu'étant à but non lucratif dans le cadre d'une activité non marchande, le SSTRN est soumis à l'impôt sur les sociétés. Le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) couvre et dépasse l'impôt sur les sociétés (IS) de 56 k€. Le CICE est utilisé au financement de l'effort de l'association en matière d'investissement immobilier, de formation et de recrutement.

> Depuis 2012, un accord d'entreprise concernant la mise en place de la réserve

spéciale de participation est opérationnel. Au titre de l'exercice 2017, cette réserve s'élève à 111 k€ et sera distribuée en 2018.

> Le résultat net comptable 2017 présente un bénéfice de 1 022 k€ (3,9% des ressources facturées).

> La capacité d'autofinancement a été de 1 499 k€ en 2017 et a permis de couvrir l'ensemble des investissements (561 k€).

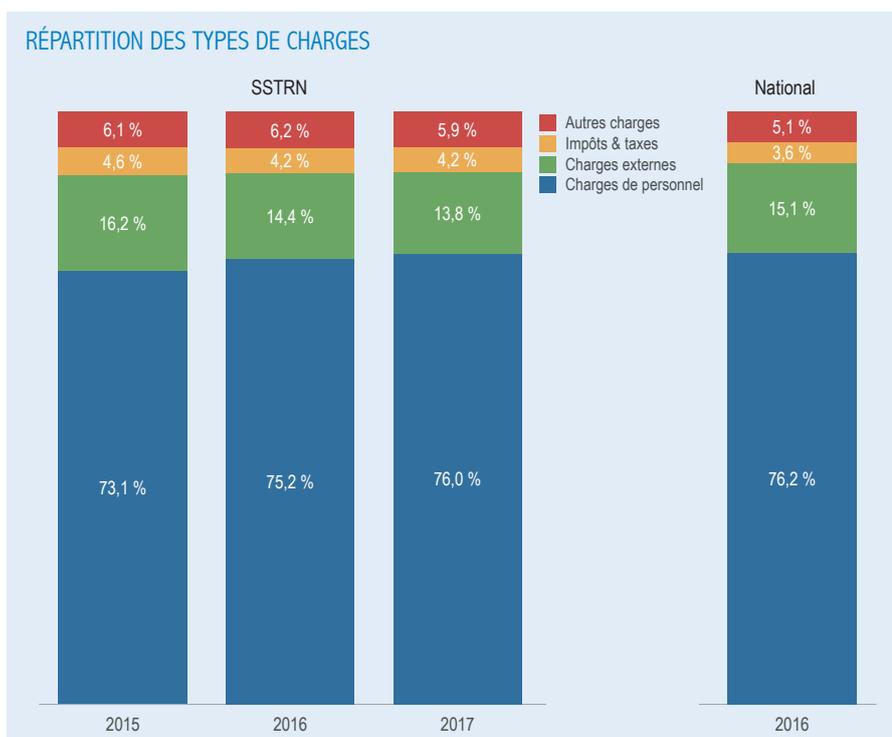
LE BILAN

> Le fonds de roulement, ce dont dispose réellement l'association une fois tous les investissements réalisés, s'accroît à 3061 k€.

> Le besoin en fond de roulement, toujours négatif, se déprécie de 461 k€ et la trésorerie s'apprécie à 4 802 k€.

> Face à des difficultés importantes pour la mise en œuvre de la Loi travail dans le système de facturation, les créances clients sont marquées par une facturation des entretiens individuels tardive et les autres dettes par une erreur de facturation.

> La structure financière du SSTRN est saine et permet d'envisager la mise en œuvre du projet associatif 2017-2021 et permet d'appréhender d'éventuelles évolutions qui naîtraient des travaux de la commission interministérielle Pénicaud - Buzin avec sérénité.



COTISATION MODE D'EMPLOI

Depuis 2016, 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 calcul est ensuite encadré par un plancher de cotisation par salarié présent au 31/12/N-1, plancher fixé à 70 €. 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.

La cotisation comprend l'ensemble des actions de prévention à destination de l'adhérent et de ses salariés : les visites périodiques, les visites occasionnelles (reprise, pré-reprise, à la demande...), les actions en milieu de travail (participation au CHSCT, analyse de poste, visite en entreprise...) et toutes les actions de sensibilisation (ateliers d'information sur le DU et la pénibilité, formations initiales SST, documents de prévention...).

Toute nouvelle arrivée d'un salarié au sein d'une entreprise adhérente fait l'objet d'une facturation de 70 €, sous la terminologie « examen médical d'aptitude à l'embauche » ou « VIP initiale », au titre de la 1^{re} prise en charge du salarié par le SSTRN, réalisée avant le 31 décembre de l'année d'embauche.

DÉTAIL DES RESSOURCES

	2014	2015	2016	2017
Cotisations sur salaires	12 695 k€	13 652 k€	15 731 k€	17 117 k€
Cotisations au plancher	6 247 k€	5 854 k€	5 771 k€	5 206 k€
Cotisations convention	174 k€	176 k€	187 k€	191 k€
Facturation visites d'embauche	2 122 k€	2 174 k€	2 483 k€	2 487 k€
Facturation visites intérim	830 k€	847 k€	974 k€	864 k€
Facturation absences aux visites	363 k€	379 k€	427 k€	331 k€
Autres factures	41 k€	47 k€	77 k€	62 k€
TOTAL	22 744 k€	23 129 k€	25 650 k€	26 256 k€

COMPTE DE RÉSULTAT & BILAN

COMPTE DE RÉSULTAT

	2017	2016
Ressources facturées	26 255 925	25 650 064
Reprises sur dépréciations, provisions (et amortissements), transferts de charges	833 159	795 752
Autres produits	23 701	30 544
PRODUITS D'EXPLOITATION	27 112 155	26 476 360
Autres achats et charges externes	3 594 252	3 665 520
Impôts, taxes et versements assimilés	1 107 771	1 063 888
Salaires et traitements	13 418 046	13 067 388
Charges sociales	6 430 461	6 082 711
Dotations aux amortissements et dépréciations	1 384 846	1 422 251
Dotations aux provisions	-	-
Autres charges	167 902	153 866
CHARGES D'EXPLOITATION	26 103 278	25 455 624
RÉSULTAT D'EXPLOITATION	1 008 877	1 020 736
PRODUITS FINANCIERS	26 523	44 405
CHARGES FINANCIÈRES	8 469	21 416
RÉSULTAT FINANCIER	18 114	22 989
RÉSULTAT COURANT AVANT IMPÔTS	1 026 992	1 043 725
Produits exceptionnels sur opérations de gestion et opérations en capital	69 401	270 868
Reprises sur dépréciations et provisions, transferts de charges	38 580	178 996
PRODUITS EXCEPTIONNELS	107 981	449 864
Charges exceptionnelles sur opérations de gestion et opérations en capital	33 964	322 236
Dotations aux amortissements, dépréciations et provisions	23 572	454 650
CHARGES EXCEPTIONNELLES	57 537	776 886
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL	50 444	- 327 022
Participation des salariés aux résultats de l'entreprise	111 532	
Impôts sur les bénéfices (dont CICE)	- 56 167	- 256 209
BÉNÉFICE OU PERTE	1 022 072	975 912

BILAN ACTIF

	net 2017	net 2016
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES	70 007	39 097
IMMOBILISATIONS CORPORELLES	6 138 072	6 322 391
IMMOBILISATIONS FINANCIÈRES	162 021	176 790
ACTIF IMMOBILISÉ	6 370 100	6 538 278
Avances et acomptes versés	885	300
Créances et compte rattachés	3 578 630	1 945 504
Autres créances	668 371	546 597
Valeurs mobilières de placement et disponibilités	4 801 538	4 538 332
Charges constatées d'avance	313 424	344 066
ACTIF CIRCULANT	9 362 848	7 374 799
TOTAL	15 732 948	13 913 076

BILAN PASSIF

	net 2017	net 2016
CAPITAL (ÉCARTS DE RÉÉVALUATION)	2 022 604	2 022 604
RÉSERVES	2 558 172	2 558 172
REPORT À NOUVEAU	1 646 332	670 419
RÉSULTAT DE L'EXERCICE	1 022 072	975 912
PROVISIONS RÉGLEMENTÉES	419 019	412 986
CAPITAUX PROPRES	7 688 198	6 640 093
PROVISIONS POUR RISQUES & CHARGES	964 198	1 108 386
DETTES FINANCIÈRES	798 885	1 126 329
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	355 015	432 270
Dettes fiscales et sociales	5 238 355	4 396 994
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés	103 880	176 214
Autres dettes	604 467	32 790
DETTES D'EXPLOITATION	7 100 603	5 038 269
TOTAL	15 732 958	13 913 076

26 256 κ€
RESSOURCES
FACTURÉES

22 514 κ€
COTISATIONS

7 668 κ€
CAPITAUX
PROPRES

76%
DE CHARGES
DE PERSONNEL

www.sstrn.fr



sstrn.fr



[sstrn_44](#)



[sstrn44](#)



RÉSEAU
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

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

