

A photograph of three chefs in a professional kitchen. They are wearing white chef's coats and hats. One chef in the foreground is focused on a pan of vegetables on the stove. Another chef stands behind him, and a third is further back, also working. The kitchen is equipped with stainless steel surfaces and a gas stove.

Sstru<sup>+</sup>

**2018, UNE ANNÉE D'INTÉGRATION**  
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 :

- » BRULÉ Joseph  
*STE D'EXPLOITATION DES ÉTS BRULÉ, U2P*
- » BUANNIC Ronan  
*LAMBERT MANUFIL INDUSTRIES, MEDEF*
- » CADIO Jean-Luc  
*BERJAC, CPME*
- » CESBRON Jean  
*SAMO, MEDEF*
- » DUCHESNE Jérôme  
*SYD CONSEIL INTÉGRATION, MEDEF*
- » DURAND Aurore  
*UI44, MEDEF*
- » LE GOFF Eric  
*GROUPE ALTEAD, MEDEF*
- » PERIN Anne-Claire  
*BP GRAND OUEST, MEDEF*
- » PIVETEAU Marie  
*SARL VALMARELLI, SANS ÉTIQUETTE*
- » REDON Marie-Françoise  
*CONVERSENS, MEDEF*

Membres désignés du collège salariés :

- » ALIX Sébastien  
*EOS FRANCE, CFTC*
- » AZZEG Mehdi  
*FOUNTAIN, CFTC*
- » DELOISON Laurent  
*PÔLE EMPLOI, CFE-CGC*
- » GREFFION Régis  
*UGEAM - LA TOURMALINE, CFDT*
- » GUILLOU Aurélie  
*AMBULANCE BRETAGNE, CGT*
- » LE ROY Pascal  
*CRÉDIT MUTUEL LACO, CFE-CGC*
- » LEBATARD Laurence  
*QUO VADIS, CGT FO*
- » MADELINE Yves  
*SERIS SECURITY, CFDT*
- » MARTIN Thierry  
*UL CGT FO, CGT FO*
- » ROQUET Brigitte  
*CGT CHEMINOTS NANTES, CGT*

## BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION \*

- » Jean CESBRON.....président
- » Jean-Luc CADIO..... 1<sup>er</sup> vice-président
- » Sébastien ALIX..... 2<sup>e</sup> vice-président
- » Pascal LE ROY..... trésorier
- » Brigitte ROQUET ..... secrétaire
- » Jérôme DUCHESNE ..... 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*
- » CASSE Jeannick  
*MOISSONS NOUVELLES, CGT-FO*
- » CORNILLAUD Mathieu  
*MACIF, CGT FO*
- » GONÇALVES Maria-Hélène  
*BP GRAND OUEST, CFE-CGC*
- » GRIMAULT Marie-Bernadette  
*HÔTEL ALLIANCE THALASSOTHÉRAPIE PORNIC, CFDT*
- » LEMÉE Christine  
*ADEF, CGT*
- » VIVIER Catherine  
*MMA, CGT*
- » poste vacant
- » poste vacant
- » poste vacant

Membres représentants des employeurs :

- » PACAUD Pierre  
*LETHU RÉGENCE, SANS ÉTIQUETTE*
- » PERVIER Yves  
*TRANSLINE ATLANTIQUE 44, SANS ÉTIQUETTE*
- » Catherine QUÉRARD  
*MARAMU, GNI GRAND OUEST-CPME*
- » poste vacant
- » 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 30 mai 2018



Sensibilisation des travailleurs saisonniers : une information collective par l'équipe de Pornic

## SOMMAIRE

Les instances décisionnelles .....	2
Dix années de transformations .....	3
Nos adhérents .....	4
Nos salariés .....	4
Avancement du projet associatif .....	5
Le SSTRN dans la certification Amexist .....	6
Les tendances de l'activité de prévention .....	7
Nouveaux dépliants de prévention .....	7
Le suivi individuel des salariés .....	9
L'analyse des inaptitudes déclarées .....	10
La prévention en entreprise .....	11
L'activité des services transversaux .....	12
Un nouveau centre à Saint-Aignan .....	14
Nouvel extranet pour plus de services .....	14
Développer l'information des adhérents .....	15
Ressources humaines, année pleine .....	16
L'importance de la GPEC .....	17
Les événements marquants .....	18
Les éléments financiers .....	21
Compte de résultat & bilan .....	23

RÉALISATION  
 Directeur de la communication  
**Eric PAYEN DE LA GARANDERIE**

—  
 Directeur de la prévention  
**Xavier DEPARIS**  
 Directeur administratif et financier  
**Serge-Eric BERTUCAT**

## RÉPONDRE AUX ENJEUX DE DEMAIN

La réforme de juillet 2011 avait introduit un fonctionnement en équipes santé travail. La Loi Travail de décembre 2016 avait révisé les modalités du suivi individuel des salariés pour concentrer les moyens sur ceux qui en ont le plus besoin. L'été 2018 a vu arriver un nouveau projet gouvernemental de transformation du secteur dont les conséquences pourraient être importantes pour la prévention en entreprises.

Pour répondre à nos missions et nos enjeux, Présanse, le réseau national des services de santé au travail interentreprises, a accéléré depuis septembre 2018 son travail de structuration en mobilisant largement les 240 associations qui le composent. Le travail porte notamment sur l'harmonisation de l'offre de services aux entreprises pour la rendre plus complète et plus lisible, sur la valorisation de nos missions et de nos actions souvent méconnues du public et des institutionnels, mais aussi de nos adhérents. Le propos est simple : poursuivons la réponse aux enjeux de prévention dans les entreprises en nous améliorant, en mutualisant nos outils et en capitalisant sur nos points forts. Nous voulons éviter une étatisation de nos associations qui nierait le travail réalisé par nos équipes, nos apports et nos atouts pour les entreprises.

Depuis 2011, le SSTRN est engagé lui-même dans une importante transformation : redéfinition des infrastructures immobilières, intégration des nouveaux

métiers de la prévention, adaptation des effectifs aux besoins (près de 100 personnes recrutées sans hausse des cotisations), évolution du système d'information, construction d'une communication active... L'année 2018 a été en grande partie consacrée à accompagner les changements et travailler à une organisation plus efficiente pour demain. En 2019, nous poursuivons ce travail pour faire évoluer le SSTRN dans le respect de son statut associatif.

Les enjeux pour aujourd'hui et pour demain sont importants. Il s'agit de maintenir l'activité pour continuer à suivre la santé individuelle des salariés malgré une pénurie de médecins et un temps médical disponible qui continue à diminuer. Il s'agit d'améliorer l'accompagnement des entreprises dans toutes les actions conduites en milieu de travail. Il s'agit de dynamiser la présence du SSTRN auprès des décideurs et des institutionnels. **Il s'agit, surtout, de développer l'activité de prévention collective interentreprises pour porter l'importance de la prévention auprès d'un maximum d'employeurs, en particulier des TPE/PME.**

C'est dans ce domaine que les leviers d'amélioration seront les plus efficaces pour que tous ensemble, employeurs et services de santé au travail, nous puissions faire grandir la prévention dans toutes les entreprises.

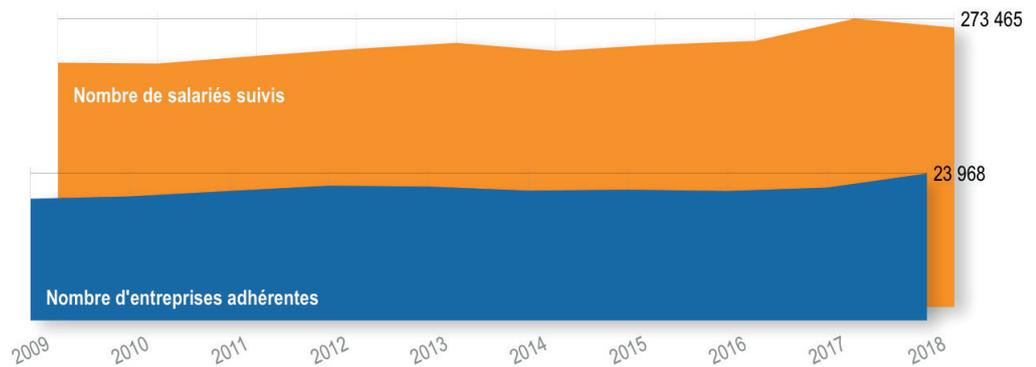
Jean CESBRON  
 président du SSTRN



> Avec 23 968 entreprises adhérentes contre 21 672 l'an dernier (+9,4 %), la croissance du nombre d'entreprises adhérentes du SSTRN se poursuit. La tendance évoquée l'année dernière d'une croissance en accélération semble se confirmer. Elle s'explique par le dynamisme du tissu économique de la métropole nantaise, la qualité de vie du territoire et le classement année après année de Nantes parmi les villes où il fait bon vivre.

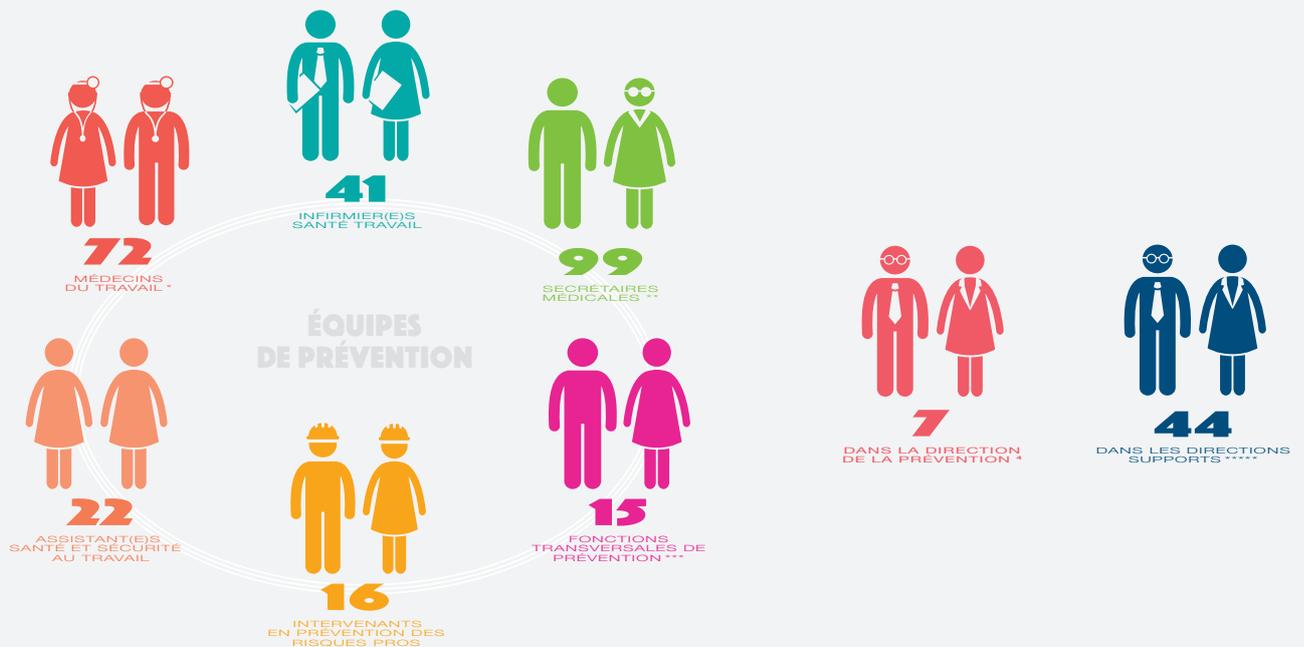
> La répartition des adhérents est similaire à celle de la région, marquée par les TPE de moins de 10 salariés (78 %). Classiquement, environ 20 % des adhérents du SSTRN emploient 80 % des salariés suivis. Ces derniers étaient 280 000 en 2018.

> Le nombre de nouvelles adhésions, 1 895 en 2018, est en légère augmentation depuis 2017 (1 850), une hausse qui se confirme chaque année (1 755 en 2016).



## NOS SALARIÉS

Effectif au 31/12/2018 en nombre de salariés,



\* dont 9 collaborateurs médecins,

\*\* dont 71 secrétaires médicales, 21 secrétaires médicales d'équipes, 8 secrétaires médicales d'accueil

\*\*\* dont 2 médecins spécialistes, 3 psychologues du travail, 2 assistantes sociales du travail,

4 ergonomes, 1 responsable des examens complémentaires, 2 formatrices (+1 assistante)

\*\*\*\* dont 1 directeur de la prévention, 1 médecin coordonnateur, 1 coordinateur technique, 1 coordinateur des secrétaires médicales, 3 assistantes de coordination

\*\*\*\*\* direction des relations humaines (9), direction de la communication (5), direction des services généraux et de la qualité (6), direction des systèmes d'information (9), direction administrative et financière (7), services archives & accueil siège social (5), direction générale (1 + 1 attachée de direction)

> Lancé début 2018, le projet associatif porte le projet global de l'association et précise les orientations stratégiques pour la période 2017-2021. Après une année d'actions et de projet, c'est l'occasion de dresser un rapide état des lieux de l'avancement des politiques qui le structurent.

## PRÉVENTION

> La politique de prévention fixe les priorités d'action au service des adhérents et met en œuvre une stratégie de prévention en santé au travail en déployant des actions pour le suivi individuel des salariés et pour l'accompagnement des entreprises. Pour cela, dans chaque centre SSTRN, les équipes ont travaillé à proposer une organisation et des moyens tenant compte des spécificités locales et capables de répondre aux besoins des entreprises.

> Un référentiel en organisation a été imaginé pour permettre d'anticiper l'évolution de l'activité et l'adaptation des moyens humains. En 2018, des recrutements de médecins du travail et d'infirmiers santé travail ont pu être réalisés pour maintenir la qualité du suivi individuel des salariés. Les fonctions transversales ont été renforcées également par le doublement des psychologues du travail (4), des ergonomes (4) et des assistantes sociales du travail (2).

> Un travail important a été initié, qui doit se poursuivre pour arriver en 2019 à un nouveau schéma d'organisation générale de la filière prévention.

## INFORMATION & COMMUNICATION

> Sur le champ de la communication et de l'information, les outils sont en place et les projets structurants se sont achevés. La communication digitale est très active, en interne au moyen d'un intranet qui propose une information complète aux salariés et porte le système documentaire de la qualité, en externe avec un site internet et une présence sur les réseaux sociaux qui placent en France le SSTRN comme l'un et le plus actif des services de santé au travail.

> Fin 2018 et début 2019, les deux derniers axes majeurs ont été mis en place avec le développement des relations extérieures et l'inscription d'u SSTRN dans une dynamique de l'événementiel.



Retrouvez toutes les informations sur le projet associatif : [www.sstrn.fr/association/projet-associatif-2017-2021](http://www.sstrn.fr/association/projet-associatif-2017-2021)

## POLITIQUE MANAGEMENT DE LA QUALITÉ

> En 2016 a été initiée une démarche qualité. Celle-ci porte le SSTRN vers l'obtention du label professionnel Amexist, dont le niveau 1 a été obtenu en fin d'année, et structure l'ensemble de l'activité en l'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue qui prépare les équipes prévention et supports aux exigences de la norme ISO 9001.

> Un axe nouveau a été initié en 2018 avec la réalisation d'un diagnostic détaillé qui permettra d'inscrire le SSTRN dans une démarche RSE et développement durable dès le début de l'année 2019.

## POLITIQUE SYSTÈME D'INFORMATION

> L'amélioration du service aux adhérents a été le maître mot de l'action conduite tout au long de l'année 2018. Elle s'est matérialisée notamment par la mise en ligne d'une nouvelle version du portail extranet qui permet aux entreprises de gérer leur santé au travail : adhésion, déclarations des effectifs, gestion des salariés, demande de rendez-vous...

> Suivant la réglementation imposée, le SSTRN s'est progressivement mis en conformité avec le RGPD. Parallèlement, les outils internes ont largement progressé, une évolution qui se poursuivra en 2019 avec la révision de l'infrastructure informatique.

## POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

> Dans le champ du dialogue social, le SSTRN a mis en place un CSE, en remplacement du CE et du CHSCT, et négocié des

accords et des documents structurants : un accord d'intéressement, deux chartes sur la formation et le tutorat, un accord qualité de vie au travail.

> L'axe majeur de la politique ressources humaines a consisté en la mise en œuvre, pour les équipes de prévention dans les centres, d'un accompagnement aux changements et au travail en équipe conduit par un cabinet extérieur. Il se poursuivra jusqu'en juin 2019.

> Parallèlement, beaucoup de choses ont été mises en place cette année : la définition de parcours professionnels pour les salariés, le renforcement de la politique d'accueil et de formation des jeunes en alternance, le lancement des entretiens professionnels. Un audit interne a également été réalisé sur les risques psychosociaux, avec un plan d'action lancé début 2019.

## POLITIQUE MOYENS GÉNÉRAUX

> Depuis des années, les services généraux ont développé un outil de gestion et une organisation qui leur permettent une grande efficacité. Les projets structurants ont été finalisés et le travail porte sur l'amélioration constante telle que l'intégration de critères de développement durable dans la sélection des fournisseurs, la mise en place de campagnes d'étalonnage du matériel ou l'aménagement des postes de travail.

> L'amélioration des locaux, telle que prévue dans la politique immobilière définie en 2012, s'est poursuivie avec le déménagement du centre de Bouguenais vers de nouveaux locaux sur la commune voisine de Saint-Aignan-de-Grandlieu.



La démarche qualité commence par une cartographie des processus, un travail qui demande une réflexion approfondie.

Se questionner en permanence sur ses habitudes est une bonne chose, cela permet de se repositionner dans un contexte réglementaire changeant continuellement depuis plusieurs années. Remettre en question l'activité permet de redynamiser les pratiques et de toujours mieux répondre aux besoins des adhérents.

Une démarche qualité a pour objectif d'inscrire l'ensemble de l'organisation dans une dynamique d'amélioration continue, développer sa capacité à identifier les axes de progrès et proposer les solutions adaptées. Elle assure la prise en compte des besoins et attentes des bénéficiaires dans toutes les dimensions de l'activité.

## POURQUOI S'ENGAGER DANS UNE DÉMARCHÉ QUALITÉ ?

Trois axes valident l'intérêt d'une telle démarche : assurer la satisfaction des adhérents et de leurs salariés (par l'analyse de leurs besoins de santé au travail et de prévention, le traitement des réclamations, la mesure de la satisfaction), pour favoriser le travail collaboratif (une démarche construite par des groupes de travail), pour faciliter le quotidien (par l'harmonisation des pratiques, le traitement des dysfonctionnements, le partage et la traçabilité des informations, une base documentaire partagée).

## AMEXIST : UN LABEL PROFESSIONNEL POUR LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

La démarche de progrès Amexist est spécifique aux services de santé au travail

interentreprises (SSTI). Initiée au niveau national par Présanse, le réseau national des SSTI, évaluée par des professionnels d'un organisme tiers spécialisé dans l'évaluation des organisations, elle débouche sur une reconnaissance incarnée par un label professionnel.

Amexist présente 134 critères d'évaluation et s'articule autour des 3 thématiques : la structuration de l'activité, l'organisation de la prise en charge, la dynamique de l'amélioration continue. Les critères permettent de s'interroger sur tous les aspects de l'organisation de l'association et de dégager ainsi les axes de progrès fondés sur le besoin de santé des salariés et de conseil des employeurs.

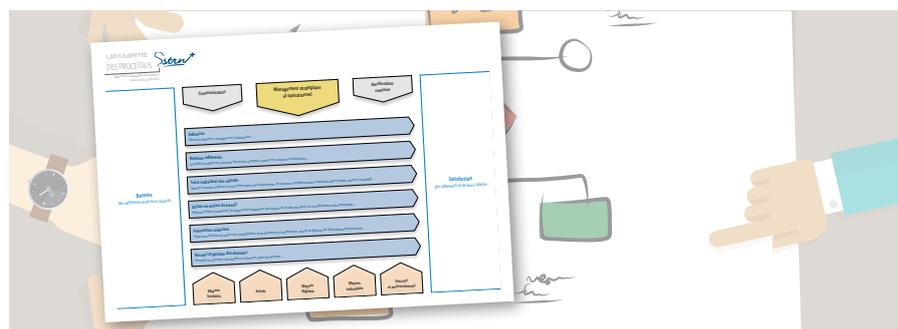
L'audit du SSTRN pour la certification Amexist niveau 1 s'est clôturé le 28 novembre sur un bilan très positif et la mise en avant de nombreux points forts. Cette première étape a permis au SSTRN de valider les fondations de sa démarche de progrès et de préciser les axes de travail pour la suite. Si l'objectif du premier niveau était de mettre en place les fondations, le niveau 2 valide la mise en œuvre de la dé-

marche de progrès comme outil de gestion du Service. En remplir les critères nécessite l'implication de tous les salariés.

## ALLER PLUS LOIN, DANS LES PAS DE LA NORMALISATION

Désireux d'inscrire ses équipes et son fonctionnement dans une démarche durable et réellement structurante, le SSTRN a lancé dès 2016 ce travail par le recrutement d'une animatrice qualité chargée de piloter la mission au quotidien, en lien avec la direction des services généraux et de la qualité.

L'approche choisie se veut plus complète que le label Amexist et suit en cela les préconisations de la norme ISO 9001 en fondant la démarche sur une approche processus et la rédaction des procédures et protocoles qui les définissent. Une cartographie a été dessinée, qui devrait à terme structurer l'ensemble de l'action. Un système documentaire maîtrisé participe à la structuration des différentes activités et à l'harmonisation des méthodes. Des fiches grains de sable ont été mises en place pour identifier et suivre le traitement des dysfonctionnements.



Après une année 2017 qui a vu la mise en place des nouvelles dispositions de la Loi Travail en matière de suivi individuel des salariés (introduction de la visite d'information de prévention, nouvelle classification des risques professionnels, nouvelle périodicité des visites...), l'année 2018 a enregistré une baisse de l'activité du suivi individuel.

## UNE BAISSÉ DU SUIVI INDIVIDUEL

La part des visites de préreprise, de reprise et occasionnelles, qui sont les visites les plus consommatrices de temps médical, continue d'augmenter en 2018. Leur augmentation constante depuis deux ans est le reflet d'un durcissement des conditions de travail, entraînant un recours accru aux services de santé au travail. À cela s'ajoutent les efforts des équipes santé travail en matière de maintien dans l'emploi.

La part et le nombre des visites d'embauche se sont encore accrus en 2018, alors que celle des visites périodiques a considérablement diminué. Le temps paramédical (infirmier) est maintenant largement mobilisé par les visites à l'embauche, qui restent prioritaires par rapport aux visites périodiques. Le temps paramédical, autrefois entièrement consacré aux visites périodiques, vient désormais compenser la perte de temps médical sur les visites d'embauche. L'ensemble se fait aux dépens des visites périodiques.

Après analyse, en tenant compte des départs et des embauches, de l'absentéisme, des formations... le temps médical



disponible a diminué en 2018 par rapport à 2017. Individuellement, les médecins et les infirmiers santé travail ont eu une activité comparable en 2018 par rapport à 2017. Il en ressort que le temps médical disponible reste une variable incontournable de l'activité de prévention individuelle d'un service de santé au travail. Les infirmiers santé travail, dont les compétences et les interventions ont été élargies par la Loi travail, ne suffisent pas à compenser totalement la diminution du temps médical des médecins du travail.

## L'ACTION EN MILIEU DE TRAVAIL

La diminution du nombre d'actions en milieu de travail par rapport à 2017 doit être interprétée avec prudence, l'amélioration de la saisie n'étant pas encore finalisée. Le niveau d'activité de 2018 reste globalement

comparable à celui des années 2013 à 2016. L'année 2017, qui suivait la réforme de 2016, a été une année exceptionnelle en matière d'activité, tout comme l'année 2012 qui suivait la réforme de 2011.

Parmi les points positifs relevés en 2018, deux points sont remarquables : plus de 1000 fiches entreprises supplémentaires ont été rédigées en 2018 ; les IPRP sont intervenus au profit de 796 adhérents en 2018, contre 495 en 2017.

L'exploitation et l'analyse des données de l'activité, initiée en 2017, ont pu débiter fin février 2018, une fois la conformité légale obtenue en matière de protection des données médicales. L'analyse des données épidémiologiques commencera finalement en 2019, avec la mise en place d'une cellule épidémiologique dédiée.

## LES RESSOURCES HUMAINES AU SERVICE DE LA PRÉVENTION

> Les effectifs des médecins sont stables depuis trois ans alors que ceux des infirmiers santé travail ont considérablement augmenté depuis 2016 (+14,6 ETP). La filière « secrétaires médicales » a légèrement progressé, en rapport avec l'augmentation des effectifs IDEST. Le réseau technique s'est nettement renforcé en 2018.

> Quantitativement, les ETP médecins effectivement disponibles étaient en recul en 2018 par rapport à 2017.

> Les médecins et les infirmiers santé travail ont eu chacun une activité comparable en 2018 par rapport à 2017. Il en ressort qu'en l'état actuel des pratiques en santé travail, le temps médical disponible reste une variable incontournable de l'activité de prévention individuelle d'un service de santé au travail. Les infirmiers santé travail, dont les compétences ont été élargies aux visites d'information de prévention (VIP) à l'embauche, ne suffisent pas à compenser totalement la diminution du temps médical.

	2016	2017	2018
Médecins du travail	65,2	63,4	64,0
Médecins spécialistes	0,4	0,4	0,4
Infirmiers santé travail	25,5	31,9	40,1
Secrétaires médicales	88,6	93,1	94,9
IPRP ASST	44,9	43,6	50,2
Direction de la prévention	7,0	7,0	6,0
<b>Total</b>	<b>231,6</b>	<b>239,4</b>	<b>255,6</b>

139 756  
VISITES DE SUIVI  
INDIVIDUEL



43,2 %  
DE VISITES  
D'EMBAUCHES

28,7 %  
DE VISITES  
PÉRIODIQUES

1743  
INAPTITUDES  
AU POSTE  
OU TOTALES

62,3 %  
D'INAPTITUDES  
CONCERNANT  
DES FEMMES

## LES VISITES DU SUIVI INDIVIDUEL

> 139 756 visites de suivi individuel des salariés ont été réalisées en 2018 par les médecins du travail, les collaborateurs médecins, les internes en médecine du travail et les infirmiers santé travail.

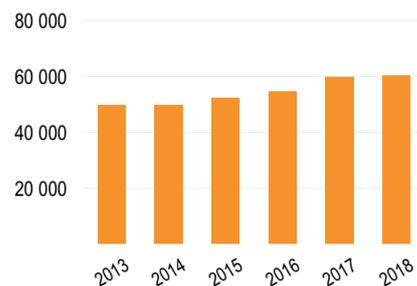
> Les visites d'embauche et les visites périodiques ont représenté 43,2 % et 28,7 % des visites réalisées. Les visites de pré-reprise, reprise et occasionnelles représentaient 28,1 % des visites réalisées.

> En 2018, 345 maladies professionnelles ont été déclarées. Elles entrent dans plus de 90 % des cas dans la catégorie des TMS.

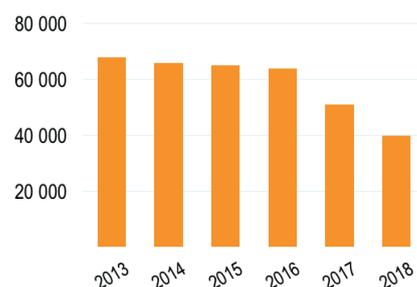
> En 2018, 90 387 examens complémentaires ont été réalisés pour les salariés :

- » 45 337 audiogrammes,
- » 13 607 contrôles de la vision,
- » 8 087 examens fonctionnels respiratoires,
- » 938 électrocardiogrammes,
- » 2 311 examens radiologiques,
- » 289 examens endoscopiques dont 106 nasofibroscopies,
- » 6 924 contrôles urinaires par bandelettes,
- » 2 253 recherches de la présence de toxiques urinaires ou sanguins,
- » 9 167 examens biologiques urinaires ou sanguins,
- » 543 contrôles sérologiques.

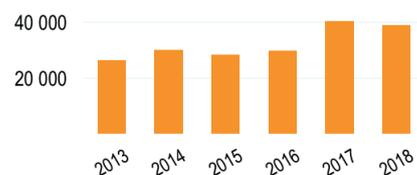
Visites à l'embauche



Visites périodiques



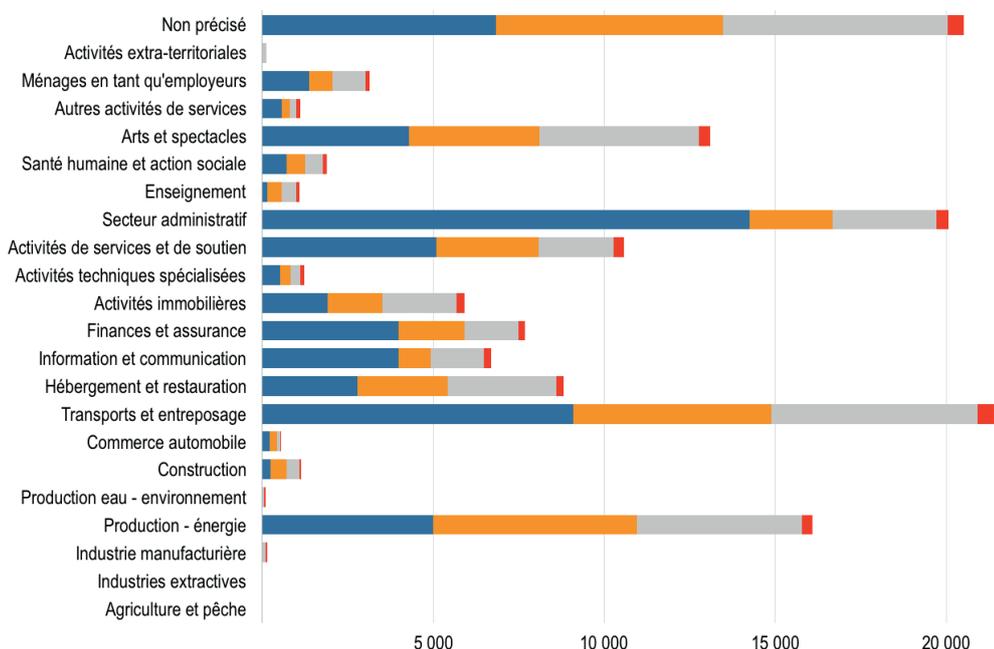
Visites de pré-reprise, reprise et occasionnelles



Autres visites



## Visites effectuées au profit des adhérents du SSTRN classés par CTN, en 2018



345  
MALADIES  
PROFESSIONNELLES  
DÉCLARÉES

90 %  
DE MALADIES  
DUES AUX TMS

90 387  
EXAMENS  
COMPLÉMENTAIRES  
RÉALISÉS



© WavebreakMediaMicro - Adobe Stock

Les pathologies articulaires, premières causes d'inaptitude au travail.

> Un effort particulier a été réalisé cette année par les médecins pour renseigner un tableau détaillé décrivant les situations d'inaptitude. Une première analyse permet d'identifier les principales tendances de la population de salariés suivis par le SSTRN.

## LES FEMMES PLUS IMPACTÉES QUE LES HOMMES... ET MOINS RECLASSÉES

> En 2018, 1743 inaptitudes au poste ou totales (tout poste dans l'entreprise) ont été déclarées par les médecins du travail. Ces déclarations d'inaptitude ont concerné 1086 femmes (62,3 %) et 656 hommes (37,7 %). Si l'inaptitude semble liée à l'âge chez les femmes, c'est moins évident chez les hommes : deux pics de fréquence sont observés, l'un entre 35 et 39 ans et le second, marqué, entre 50 et 59 ans.

> Parmi les 887 inaptitudes au poste, les femmes étaient 554 (61,8 %) et les hommes 343 (32,2 %). Les femmes étaient reclassées dans 15 % des cas contre 25,9 % pour les hommes.

> Parmi les 636 inaptitudes totales, le taux de reclassement était de 3 %, sans influence du sexe ou du statut du salarié.

> Au total, 201 salariés ont été reclassés (11,5 %). Les femmes étaient reclassées dans 9,8 % des cas contre 16,9 % pour les hommes... une différence significative.

## TROUBLES LOCOMOTEURS ET PSYCHIQUES EN TÊTE DES MOTIFS

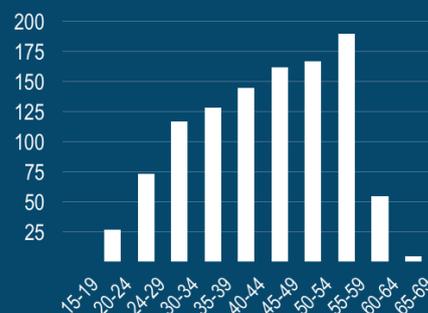
> La taille de l'entreprise ne semble pas influencer sur le reclassement du salarié, pas plus que la pathologie qu'il présente.

> Les motifs d'inaptitude sont principalement liés aux pathologies de l'appareil locomoteur (troubles musculo-squelettiques, ou TMS) et ceux liés à des raisons psychiques (RPS), qui représentent respectivement 46,2 % et 30,2 % des motifs d'inaptitude. Ces deux pathologies représentent 78,2 % des inaptitudes, soit environ 4 salariés sur 5 déclarés inaptés.

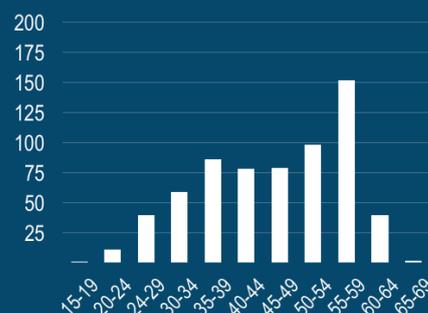
> Lorsqu'une action de maintien dans l'emploi était menée au profit du salarié, le taux de maintien était de 32,7 %, contre 11,2 % en l'absence d'une action spécifique. Le statut du salarié (cadre, employé, ouvrier, technicien) n'influaient pas sur la décision d'effectuer, ou non, une action de maintien de l'emploi. Les actions de maintien dans l'emploi étaient plus fréquentes lorsque le salarié présentait des TMS ou une pathologie neurologique (28,1 %) que lorsqu'il présentait un cancer, des RPS ou une autre pathologie (19,5 %).

> Le taux global de reclassement était de 19,2 %.

Répartition par âge de 1078 femmes déclarées inaptées en 2018



Répartition par âge de 653 hommes déclarés inaptés en 2018



	Cadre	Employé	Ouvrier	Technicien	Total	
Cancer	3	27	18	-	48	2,8 %
Cardiologie	1	16	13	1	31	1,8 %
Locomoteur	15	429	341	20	805	46,2 %
Locomoteur + psychique	1	17	12	1	31	1,8 %
Maladie grave invalidante	1	14	10	-	25	1,4 %
Neurologie	5	48	19	4	76	4,4 %
Pneumologie	-	9	4	-	13	0,7 %
Psychique	56	361	78	31	526	30,2 %
Autre	7	105	69	7	188	10,8 %
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>1026</b>	<b>564</b>	<b>64</b>	<b>1743</b>	
	5,1 %	58,9 %	32,4 %	3,7 %		

8 057

ACTIONS  
EN MILIEU  
DE TRAVAIL

3 743

ENTREPRISES  
CONCERNÉES

10 683

ENTREPRISES  
DISPOSENT  
D'UNE FE

45 %

ENTREPRISES  
CONCERNÉES

222 560

SALARIÉS  
COUVERTS  
PAR UNE FE

2 389

ÉTUDES  
DE POSTE

2 703

REPÉRAGES  
ET ÉVALUATION  
DES RISQUES

La prévention en entreprise reste, en 2018, le volet méconnu de l'activité des services de santé au travail interentreprises. La médecine du travail a pourtant évolué dès 2004 vers une prévention plus générale, mettant en œuvre de nouvelles compétences, et la visite médicale n'est plus, depuis lors, la seule activité des services. Les idées reçues ont la vie dure.

## LA RÉALISATION DES FICHES D'ENTREPRISE

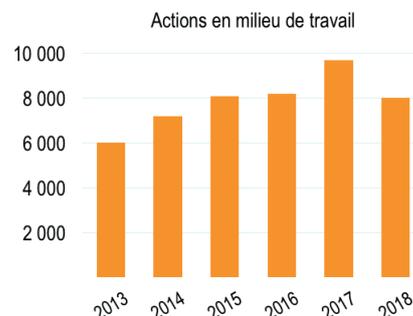
L'accompagnement des entreprises dans la mise en place d'une démarche de prévention et des actions associées repose en premier lieu sur un outil réglementaire dont la réalisation est confiée par la Loi au service de santé au travail : la fiche d'entreprise. Ce document permet, dans l'entreprise, le repérage des risques professionnels aux différents postes de travail.

> Fin 2018, 10 683 entreprises adhérentes disposaient d'une fiche d'entreprise (FE), soit environ 1 000 de plus que fin 2017. Durant l'année, 1 759 fiches d'entreprise ont été créées ou mises à jour.

> Si la couverture des adhérents pour l'ensemble du SSTRN est de 45 %, la proportion de salariés travaillant dans une entreprise dotée d'une fiche d'entreprise représente 79,5 %. Ils sont ainsi 222 560 salariés qui travaillent dans une entreprise dont les risques ont été repérés et consignés dans la fiche d'entreprise.

## LES ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

> En 2018, 8 057 actions en milieu de travail ont été réalisées.



> Le nombre total d'entreprises concernées par ces actions était de 3 743, soit 15,6 % des entreprises adhérents. Un peu plus d'une entreprise adhérente sur 7 a ainsi bénéficié d'une action en milieu de travail au cours de l'année.

> Un focus sur l'activité des IPRP permet de montrer qu'ils ont réalisé 1 382 interventions, dont la durée moyenne était de plus de 7 heures. Ces interventions ont concerné 796 adhérents en 2018 contre 495 en 2017, selon la répartition suivante :

- » 35 % avaient moins de 20 salariés,
- » 21 % entre 21 et 50 salariés,
- » 18 % entre 51 et 100 salariés,
- » 25 % plus de 100 salariés.

> Les motifs d'intervention étaient du diagnostic (53 %), des conseils (30 %) et des sensibilisations (17 %).

	Actions réalisées	Entreprises concernées
Études de poste	2 389	1 479
Action de sensibilisation menées par les EST*	390	254
Conseils aux entreprises	543	385
Participation aux CSE	868	441
Ateliers thématiques	74	447
Repérages des risques	1 499	1 226
Évaluation des risques professionnels	1 204	982
Conseils pour la prévention de la désinsertion professionnelle	405	248

*Du fait d'un logiciel de gestion de l'activité vieillissant, les indicateurs d'activité de la prévention en entreprise sont probablement sous-estimés.*

**70 000**  
DÉPLIANTS DE PRÉVENTION  
DISTRIBUÉS



4 dépliant à destination des salariés, plus 2 mises à jour importantes.

1 guide pratique pour les employeurs



8 nouvelles affiches de prévention



Les ateliers de prévention du SSTRN, des outils pour acquérir des compétences techniques et avancer dans la mise en œuvre de la prévention

## LA CELLULE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

> La cellule de maintien dans l'emploi (CME) du SSTRN met en œuvre des compétences complètes dans la conduite d'accompagnements pointus pour assurer le maintien en emploi des salariés dirigés vers elle par les médecins du travail : autour d'un médecin du travail pilote de la cellule, une assistante médicale, deux assistantes sociales du travail, un psychologue du travail et un ergonome.

> La CME a accompagné 232 salariés en 2018 et reçu 126 nouvelles demandes d'intervention.

> Les salariés suivis étaient en majorité âgés de plus de 40 ans (70 %) ; étaient issus du commerce, de la grande distribution ou du médico-social (75 %) ; possédaient un niveau d'étude peu élevé (40 % de niveau CAP/BEP et 30 % du niveau BAC ou plus). Ils présentaient des pathologies d'origine ostéo-articulaire pour 61 % d'entre eux.

> Sur 121 dossiers clôturés en 2018, 74 salariés ont été maintenus en activité (61 %). Dans le détail, 66 des salariés sont restés dans leur entreprise (49 % en 2017) et 8 ont retrouvé un emploi dans une autre entreprise. C'est un résultat remarquable (à l'échelle du SSTRN, seuls 11,5 % des 1743 salariés déclarés inaptés en 2018 ont pu être reclassés) qui illustre l'importance d'une compétence dédiée dans la mise en œuvre d'un accompagnement efficace.

> Au total, 220 entretiens individuels ont été réalisés, représentant 86 entretiens médicaux, 132 entretiens sociaux et 2 entretiens psychologiques. L'accompagnement a débouché sur 67 interventions en entreprise (33 faisant appel au médecin du travail, 30 aux ergonomes, 3 aux assistantes sociales du travail et 1 au psychologue du travail).

> La CME participe activement aux actions menées dans le cadre du plan régional santé travail (PRST3), notamment en menant deux études : un questionnaire à destination des médecins du travail (point sur leurs attentes, les points appréciés et les pistes d'amélioration, réalisation d'une fiche de conduite à tenir et d'une fiche de suivi), et un questionnaire visant à évaluer la part consacrée à la prévention de la désinsertion professionnelle au cours du travail quotidien des équipes santé travail (cette étude permettra de souligner l'ensemble des actions menées par la filière prévention dans ce domaine).

## L'ASSISTANCE SOCIALE AUX SALARIÉS

> En 2018, le service social du travail a réalisé 139 permanences en proximité des entreprises dans les centres SSTRN (contre 110 en 2017 et 104 en 2016). 380 salariés (contre 353 en 2017 et 377 en 2016), représentant 592 entretiens, ont bénéficié d'un accompagnement.

> 60 % des salariés accompagnés étaient âgés de plus de 50 ans, 66 % étaient des

femmes et 85 % étaient des employés, en grande majorité issue du secteur tertiaire.

> Les principaux motifs de recours au service social du travail ont été l'invalidité (18 %), la formation (15 %), les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (14 %).

> Fin 2018, une seconde assistante sociale du travail a été recrutée pour dynamiser cette activité importante dans l'accompagnement des entreprises et des salariés en difficulté.

## LES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL

> En 2018, les deux psychologues du travail ont réalisé 99 interventions, dont 68 demandes initiées dans l'année. Elles ont débouché sur 151 actions : 88 actions de conseil et d'accompagnement des entreprises, 55 actions de diagnostics courts en entreprise, 8 actions de sensibilisation (au bénéfice de 93 salariés).

> En prévention interentreprises, 21 ateliers de sensibilisation ont été organisés sur le thème de la prévention des risques psychosociaux et des conflits interpersonnels. Ces ateliers ont accueilli 143 salariés de 107 entreprises.

> Animant un groupe pluridisciplinaire, les psychologues du travail ont proposé une politique de prévention des RPS qui sera mise en œuvre à partir de 2019.

> Deux psychologues du travail ont été recrutées en fin d'année, portant à quatre ces professionnels spécialisés.

#### LES ERGONOMES

> Les deux ergonomes du SSTRN ont réalisé 192 interventions (contre 154 en 2017 et 161 en 2016) au profit de 190 entreprises, ce qui a représenté 1860 heures d'intervention. Les équipes santé travail ont été à l'origine de 81 % des interventions, dont les 2/3 correspondaient à une demande d'intervention au profit d'un salarié en entreprise.

> Les ergonomes, avec un groupe pluridisciplinaire, ont lancé le travail pour proposer une politique de prévention des TMS qui sera mise en œuvre en 2019.

#### LES FORMATIONS SST ET LES ATELIERS

> Les formations sauveteur secouriste du travail (SST) ont concerné 531 salariés de 464 entreprises adhérentes, contre respectivement 482 et 535 en 2017. Les entreprises étaient en majorité (79 %) des entreprises de moins de 50 salariés.

> Les ateliers proposés par le SSTRN (document unique, pénibilité et RPS) ont eu lieu à 69 reprises, mobilisant 530 salariés

de 468 entreprises différentes. L'atelier Document Unique a ainsi été proposé à 45 reprises, permettant de sensibiliser 356 salariés de 336 entreprises adhérentes, recueillant un taux de satisfaction de 97 %.

#### LA PARTICIPATION AUX ENQUÊTES ET À LA VEILLE SANITAIRE

> Chaque année, médecins et infirmiers participent à des enquêtes épidémiologiques, notamment pour l'observatoire EVREST, dont l'un des référents régionaux est un médecin du SSTRN. D'autres enquêtes sont également conduites, par exemple sur la prévention de la désinsertion professionnelle. Une enquête sur les addictions, préparée en 2017, s'est réalisée en 2018 et a donné lieu à une présentation au congrès national de médecine du travail.

#### LA PARTICIPATION À DES GROUPES DE TRAVAIL ET AUX ENSEIGNEMENTS

> En 2018, les professionnels du SSTRN ont activement participé aux groupes de travail régionaux dans le cadre du PRST3. Ils ont participé à plusieurs conférences et congrès.

> Des personnels du SSTRN participent aux enseignements de santé au travail à l'université et au CNAM.

## LES EXAMENS COMPLÉMENTAIRES

#### CONSULTATIONS DE PNEUMOLOGIE

> Le nombre d'explorations fonctionnelles respiratoires (EFR) réalisées et relues par le pneumologue du SSTRN était de 5333 en 2018 (contre 4989 en 2017 et 4300 environ en 2016), principalement pour des expositions aux poussières et à l'amiante.

> Le pneumologue du SSTRN participe également à la formation des professionnels des équipes santé travail.

#### CONSULTATIONS DE CARDIOLOGIE

> Le cardiologue du SSTRN a réalisé 523 consultations de cardiologie en 2018 (contre 438 en 2017 et 232 en 2016),

avec pour principal motif de consultation l'habilitation électrique (48 % des recours) et le suivi des aptitudes à la conduite (22 % des motifs de recours).

> 423 électrocardiogrammes (ECG) ont été réalisés lors des consultations, dont 335 en télé-ECG grâce à la mise en place des ECG dans les centres du SSTRN.

#### NASOFIBROSCOPIES

> Les 106 nasofibroscopies indiquées chez les salariés exposés aux poussières de bois ont été réalisées au CHU de Nantes. Elles ont donné lieu à la découverte de 44 anomalies légères ou importantes (41,5 %).



# UN NOUVEAU CENTRE À SAINT-AIGNAN-DE-GRANDLIEU



Le centre SSTRN de Bouguenais, situé rue de l'aéronautique, a été remplacé par de nouveaux locaux situés sur la commune de Saint-Aignan-de-Grandlieu, toujours sur la zone aéroportuaire, sur le parc Terra Innova 8 allée Georges Noé.

Le déménagement a eu lieu le 22 mai et les premiers rendez-vous ont débuté le 25. Entre l'aéroport et sa tour de contrôle d'un côté et un écran de verdure de l'autre, le centre offre des bureaux lumineux, capables d'accueillir une équipe santé travail dans des conditions optimales d'exercice et d'accueil des salariés.

## NOUVEL EXTRANET POUR PLUS DE SERVICES

L'extranet adhérents du SSTRN a fait peau neuve en novembre. Pensée pour être plus proche des besoins des adhérents, cette seconde version propose de nouveaux services et des fonctionnalités nombreuses pour les adhérents :

- » simplification du process d'adhésion,
- » gestion des comptes nominatifs avec plusieurs comptes utilisateurs possibles par adhérent,
- » délégation possible à un tiers de la gestion du compte (comptable...),
- » déclaration et aide à la catégorisation des postes de travail dans l'entreprise,
- » identification des risques par postes de travail simplifiée, avec catégorisation automatique en fonction du risque,
- » catégorisation automatique en fonction du risque auquel le salarié est exposé,
- » suivi de la carrière des salariés (entreprises, contrats, postes de travail),
- » demandes de rendez-vous par salarié et par type de visite nécessaire,
- » déclaration annuelle facilitée,
- » visualisation des factures et de leur état.

### UN DÉVELOPPEMENT CONDUIT EN INTERNE

Côté équipes du SSTRN, cette nouvelle version offre aux secrétaires médicales des améliorations notamment pour le suivi des demandes de visite, pour la priorisation des demandes urgentes ou pour le suivi de la gestion des salariés des entreprises.

À l'origine du projet, le souhait d'améliorer

le suivi de la santé au travail des salariés et la volonté de faciliter les démarches administratives des entreprises adhérentes du SSTRN. Initié par un groupe de travail pluridisciplinaire, le projet a été développé en interne par une équipe de développement, un temps assistée pour l'ergonomie du site par un UX-Designer. Des tests ont été conduits auprès d'adhérents pour nourrir la démarche d'amélioration et une cellule d'accompagnement mise en place pour faciliter la prise en main par les adhérents qui le souhaitent.

Fin février 2019, ce nouvel extranet avait enregistré des chiffres d'utilisation importants : 14300 créations de comptes pour 16700

adhérents connectés, 68000 connexions au portail, 30300 demandes de visites en ligne, soit près de 500 demandes chaque jour.

### LA POURSUITE DES AMÉLIORATIONS

Cette nouvelle version de l'extranet est calée sur une roadmap qui prévoit le développement d'améliorations constantes : suggestion par le système des risques auxquels est exposé le salarié en fonction du poste de travail déclaré, plateforme de communication avec le service adhérents, historique des rendez-vous des salariés, visualisation des prochaines échéances, espace d'échange documentaire, règlement en ligne des factures...



Le stand du SSTRN sur le Salon des entrepreneurs de Nantes, fin novembre.

Le dernier volet devant être mis en œuvre dans la politique communication du projet associatif 2017-2021 concerne la communication externe, notamment le développement des relations extérieures et la dynamisation de l'événementiel.

## ALLER À LA RENCONTRE DES COLLECTIFS D'ENTREPRISES

Le constat est fait régulièrement du manque de connaissance de la santé au travail de la part des entreprises et de leurs représentants, malgré une communication digitale active depuis six ans, malgré les documents édités et diffusés en nombre, malgré les explications données en entreprises par les professionnels du SSTRN dans le cadre de leur mission. Ce constat porte notamment sur le manque d'une information et d'une compréhension globale permettant de comprendre l'intérêt de la prévention et le fonctionnement des acteurs.

Pour cela, décision a été prise en 2018 de travailler le champ de la communication externe en développant le contact direct et pas seulement la diffusion d'informations. Pour une question de moyens et d'efficacité, le travail porte sur les collectifs d'entreprises en leur proposant une information générale : histoire de la santé au travail, coût de la réparation par rapport à la prévention, fonctionnement du système d'acteurs, fonctionnement, missions et services d'un service de santé au travail. L'objectif : apporter une première information aux employeurs pour mieux comprendre le contexte de la santé au travail,

l'intérêt de la prévention, la mission du SSTRN et les services qu'il propose pour accompagner les entreprises. Les premiers rendez-vous ont débuté à l'automne pour discuter de la programmation d'interventions auprès des collectifs d'entreprises.

## DÉVELOPPER LA PRÉSENCE DU SSTRN DANS LES RENDEZ-VOUS TIERS

» **Salon des Entrepreneurs** | Le SSTRN avait un stand au Salon des Entrepreneurs de Nantes, fin novembre, dédié cette à la responsabilité sociétale des entreprises, au bien-être au travail et à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Cette participation sera renouvelée en proposant également l'animation d'ateliers pendant le salon.

» **Forum Prévention santé addictions** | Le SSTRN était partenaire en octobre 2e Forum Prévention santé addictions organisé par le Pays d'Ancenis.

» **Université d'été des avocats** | Le SSTRN, avec le Dr Ducrot, médecin coordonnateur, était présent à l'Université d'été des avocats qui se tenait fin août à La Baule, pour coanimer un atelier de 40 avocats dédié au droit social dont le thème était la qualité de vie au travail.

» **Congrès des internes en médecine du travail** | Le SSTRN était présent au congrès annuel des internes en médecine du travail à Montpellier. Un moment de rencontre avec de futurs médecins du travail pour faire connaître le SSTRN et susciter des candidatures dans le cadre de l'agrément pour l'accueil d'internes en médecine du travail

pour des stages d'un semestre.

» **Salon Entreprendre dans l'hôtellerie et la restauration** | Organisé par GNI Grand Ouest et RestauGestion à Rezé, ce salon réunissait 70 exposants.

» **Congrès de la SMSTO** | La société de médecine et de santé au travail de l'Ouest (SMSTO) tenait son congrès annuel à La Baule en octobre, sur le thème de la toxicologie en santé au travail. Deux médecins du travail du SSTRN y ont présenté leurs travaux.

» **Congrès national de médecine et de santé au travail** | Deux communications du SSTRN étaient retenues pour le 35e congrès, à Marseille : l'étude menée avec Pulsio Santé sur le dépistage précoce des addictions, travail sur le salarié déclaré compétent (SDC), nouvel acteur de prévention au cœur de la démarche de prévention.

## LE SSTRN À LA RENCONTRE DES ENTREPRISES INDUSTRIELLES

En mars, le SSTRN participait à un après-midi d'échanges organisé par l'UI44 pour une présentation du SSTRN, de ses missions et de ses services. Des focus ont été faits sur les risques psychosociaux, sur les modalités du suivi individuel des salariés, notamment le suivi individuel renforcé (SIR), sur l'exposition aux fumées de soudure, problématique forte dans le secteur d'activité des entreprises rencontrées.



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



sstrn.fr



sstrn\_44



sstrn44

# LES SALARIÉS AU CENTRE DES PRÉOCCUPATIONS



Une séance d'accompagnement aux changements : coaches et salariés travaillent ensemble.

## LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE SE MET EN PLACE

Imposée aux entreprises par l'ordonnance Macron du 22/09/2017, la fusion des instances représentatives en une seule veut simplifier et valoriser la représentation des salariés au sein de l'entreprise. Le SSTRN a mis en place un comité social et économique (CSE), qui regroupe le comité d'entreprise, le CHSCT et les délégués du personnel. Il a été officiellement constitué le 13 novembre avec la tenue d'élections professionnelles. Il est composé des membres élus par le personnel, élus pour 4 ans ainsi que d'une représentation de la direction.

Afin de capitaliser sur l'expérience passée et construire un dialogue social de qualité, un accord portant sur le fonctionnement de cette instance a été initié en fin d'année et devrait être signé mi-2019. Il permettra notamment de mettre en place des commissions, dont la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

## UN AUDIT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR UN PLAN D'ACTION EN 2019

L'année 2018 a été marquée en interne par la convergence de plusieurs facteurs de risques psychosociaux (RPS) qui a imposé la réalisation d'une enquête RPS. Diligente en avril par le CHSCT, elle a été conduite tout au long de l'année par un cabinet indépendant.

Ses conclusions, rendues sous leur forme définitive début 2019, formulent des propositions d'amélioration qui complètent

celles formulées suite à l'étude interne de 2017. Elles ont été traduites sous la forme d'un plan d'action au premier trimestre 2019, dont le suivi sera réalisé par la future CSSCT.

## UN ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF AU CHANGEMENT PROPOSÉ DANS LES CENTRES

Afin de faire face à l'étendue des changements organisationnels en cours au SSTRN, dans un contexte de réformes régulières, une démarche d'accompagnement au changement a été initiée en 2017. Confié à un cabinet extérieur spécialisé, cet accompagnement propose une démarche collective reposant sur deux axes : la formation-accompagnement des animateurs et coordinateurs d'équipes, l'accompagnement à la cohésion des équipes en séances collectives. L'objectif : donner aux salariés les outils du travail en équipe, favoriser l'entente et le travail collaboratif, développer les relations entre les personnes, inscrire le travail dans une dynamique d'objectifs collectifs.

Conçue en trois temps, la démarche cible à chaque étape au moins 3 centres, 6 équipes et 3 groupes de médecins. Débutant en avril 2018, elle s'achèvera en juin 2019. Un bilan sera réalisé à l'issue de cet accompagnement avec les élus du personnel et le comité de direction.

## UNE RÉFLEXION SUR L'ORGANISATION DE LA FILIÈRE PRÉVENTION

L'accompagnement mené auprès des équipes dans les centres s'est élargi à la

rentrée par un travail conduit entre le comité de direction et l'équipe de la direction de la prévention afin de réfléchir à la construction d'une organisation améliorée.

En complément de la réflexion menée par la direction de la prévention, et pour alimenter les discussions, le SSTRN a expérimenté un outil de la démarche participative en organisant un world café afin de permettre au plus grand nombre de s'exprimer. Les salariés ont discuté, avec une très grande qualité des débats, autour de trois questions portant sur l'organisation du SSTRN, ce qui fonctionne bien, ce qui pourrait être amélioré et ce qui serait nécessaire pour que tous se sentent engagés pour l'avenir. Un projet d'organisation a été dessiné, qui reste encore à affiner en 2019.

## RECRUTEMENTS ET INTÉGRATIONS EN NOMBRE TOUT AU LONG DE L'ANNÉE

Infirmier santé travail	8
Médecin du travail	6
ASST	5
Secrétaire médicale	4
Collaborateur médecin	2
Ergonome	2
Psychologue du travail	2
IPRP	1
Assistante sociale du travail	1
Attachée de direction	1
Assistante marketing communication	1
Gestionnaire de paie	1
Juriste en droit social	1
Secrétaire administrative	1
<b>Total</b>	<b>36</b>

R : remplacement N : création de poste

Depuis 2011, pour intégrer les nouveaux métiers de la prévention, le SSTRN déploie une politique ressources humaines en cohérence avec le projet associatif 2017-2021, dont l'objectif est d'assurer le développement professionnel du collaborateur tout au long de son passage au sein de l'association. Cela passe notamment par une démarche pour développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la formation, dans l'idée d'adapter les compétences aux besoins et à l'évolution du SSTRN.



## CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS ET AIRES DE MOBILITÉ

Une cartographie des métiers a été réalisée, qui permet d'identifier les besoins en emplois actuels et futurs et d'engager une réflexion globale structurante pour l'avenir. Cette cartographie des métiers précise les intitulés des emplois, les emplois dits sensibles, la réparation des effectifs, les parcours de formations qualifiants, le recrutement et le mode d'intégration des salariés, la polyvalence...

Elle permet également de réfléchir aux aires de mobilités et vient en addition des parcours professionnels possibles au sein de l'association, deux axes de travail qui poursuivront leur développement en 2019.

## AMÉLIORER LES FICHES DE POSTES

Un travail conséquent a été effectué tout au long de l'année 2018 par la direction des relations humaines pour rédiger ou améliorer nombre de fiches de postes afin de coller aux attentes de la convention collective et aux spécificités du SSTRN. Ce travail se poursuivra en 2019 avec l'objectif de rédiger 100 % des fiches de postes.

## POURSUIVRE UN PLAN DE FORMATION PLURIANNUEL AMBITIEUX

Conduits en 2017 pour la première fois, les entretiens professionnels ont permis de faire le point avec chacun des salariés et réfléchir aux évolutions professionnelles possibles pour chacun. Pour cela, un plan

de formation pluriannuel est en place, encadré par une charte de formation.

Le SSTRN est ambitieux en matière de formation de ses collaborateurs. Si la convention collective des services de santé au travail interentreprises fixe à 2,4 % de la masse salariale l'effort de formation, le budget global affecté chaque année au plan de formation représente 5 % de la masse salariale. Un effort très important pour un plan de formation qui s'articule autour de l'harmonisation des pratiques, du développement des compétences en adéquation avec les orientations du PRST3, de l'accompagnement au changement d'organisation... en respect de l'obligation de formation continue des professionnels de santé.

## DE NOUVEUX MÉTIERS DANS LES SERVICES SUPPORTS

En 2018, le SSTRN a intégré dans ses équipes de nouveaux métiers. C'est le cas pour les services supports, qui ont intégré nombre de nouveaux métiers, souvent en accompagnant les collaborateurs dans une formation.

» **Assistante qualité** | Pendant une année, une assistante qualité, en contrat de professionnalisation, a accompagné l'animatrice qualité dans la mise en œuvre de la démarche qualité, portant la collaboration avec les différents services et réseaux internes.

» **Assistante marketing et communication** | Recrutée à la rentrée 2018, une assistante marketing et communication a intégré la

direction de la communication pour travailler au développement des relations extérieures et de l'événementiel externe. Ancienne secrétaire médicale, elle bénéficie d'un parcours de formation pour acquérir les compétences de ce nouveau métier.

» **Animateur HSE** | Défini en 2018 dans le projet d'évolution des services généraux, le poste d'animateur HSE a été imaginé pour dynamiser les plans d'action d'amélioration des conditions de travail et accompagner la politique de développement durable qui sera mise en œuvre à partir de 2019. Ce recrutement sera effectif au printemps 2019.

À la rentrée, les projets d'évolution du service ressources humaines, des services généraux et du service communication et information ont été conduits pour optimiser l'organisation des équipes et permettre de continuer à conduire les orientations du projet associatif 2017-2021. Ces réorganisations ont permis de faire monter en compétences et en responsabilités plusieurs collaborateurs (chef de projet communication externe, chef de projet communication interne et documentation, responsable adjoint technique et achats, technicien des services généraux, responsable paie) et de titulariser d'autres collaborateurs (gestionnaire paie, juriste).

# LES ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

## JAN

Le réseau national des services de santé au travail interentreprises change de nom et devient Présanse, pour **Pr**évention, **sa**nité, **se**rvice.

Deux nouveaux dépliants de la cellule maintien dans l'emploi : invalidité et rôle des médecins.

## FEV

Élection de la nouvelle commission médico-technique (CMT) avec, pour la première fois, l'intégration de secrétaires médicales.

Réalisation d'un audit sur la protection des données personnelles en vue de la mise en place prochaine du RGPD.

Lancement du projet associatif 2017-2021 auprès des salariés lors d'une JDS2018 réinventée pour l'occasion.

## MAR

Trois nouveaux dépliants de prévention : risque électrique, guide TMS et trousse de secours.

56 salariés du SSTRN participent à la course Odyssea en faveur de la lutte contre le cancer du sein.

Le SSTRN participe au colloque Santé au travail du M2 Droit Social et Management des Ressources Humaines.

Le SSTRN à la rencontre des entreprises industrielles et de l'IUMM44.

## DEC

La nouvelle organisation des secrétariats de Pornic est actée après plusieurs mois d'expérimentation.

Après le départ du directeur général, le CODIR assure la continuité du pilotage du Service.

L'audit RPS conduit en interne par un cabinet extérieur s'achève. Les conclusions définitives et le plan d'action seront connus en janvier 2019.

## NOV

Lancement du nouvel extranet adhérents mi-novembre, avec de nombreuses fonctionnalités nouvelles.

Le SSTRN présent fin novembre avec un stand au Salon des entrepreneurs de Nantes.

Un nouveau modèle de fiche d'entreprise validé en CMT.

Le SSTRN est audité dans le cadre de la certification Amexist.

Le SSTRN se lance sur Instagram.

## OCT

Élections professionnelles pour le renouvellement des membres du CSE, qui sera constitué en novembre.

Seconde édition de la nouvelle formule de la formation pour les administrateurs.

Le SSTRN partenaire du 2e forum Prévention santé addictions, à Ancenis.

Le SSTRN présent au congrès de la SMSTO consacré à la toxicologie en santé au travail.

## AVR

Début de la première phase d'un accompagnement aux changements auprès des équipes de trois centres du SSTRN. Les autres suivront chaque trimestre jusqu'en juin 2019.

Le SSTRN participe au salon entreprendre en hôtellerie restauration organisé par le GNI.

Une nouvelle visite médicale pour les salariés partant à la retraite.

## MAI

Déménagement du centre de Bouguenais vers la commune de Saint-Aignan-de-Grandlieu pour améliorer le travail des équipes et l'accueil des salariés suivis.

La sophrologie comme dispositif de gestion et de prévention du stress en entreprise : une phase de test proposée aux salariés.

Le SSTRN met en place le don de congés à un collègue parent d'un enfant malade.

## JUI

Deux communications du SSTRN au congrès national de médecine et santé au travail, à Marseille.

L'assemblée générale du 21 juin valide le projet associatif.

Trois infirmiers sont retenus pour la licence santé travail en VAE.

Le SSTRN présent au congrès des internes en médecine du travail, à Montpellier.

16 coureurs sous la chaleur de la course Team & Run, à Ancenis.

## SEP

Accueil de dix nouveaux alternants qui intégreront différents services.

Une matinée escape game pour améliorer la cohésion des services supports.

Une matinée world café pour associer les salariés à la réflexion sur l'organisation du SSTRN.

## AOU

Huit nouvelles affiches de prévention proposées par le service communication.

Le rapport Lecocq, présenté le 28 août, formule des propositions pour revoir en profondeur l'organisation et le financement de la santé au travail.

Le SSTRN présent à l'université d'été des avocats, à La Baule.

## JUI

Le centre de Nantes Est Malakoff endommagé dans les heurts de début juillet. L'activité se poursuit rue Linné et ne reprendra sur place que début septembre.

Les services RH, COM et SG présentent leur projet d'évolution.

EVREST, l'observatoire national fête ses 10 ans.

Un rapport parlementaire formule 43 propositions pour réduire les risques du secteur industriel.



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 3 ans (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 2018, les cotisations ont progressé de 2,6 % par rapport à 2017, en raison d'une variation à la hausse des éléments de facturation (effectif des salariés déclarés et la masse salariale déclarée par les adhérents).

> Les visites facturées restent stables en 2018 par rapport à 2017 : le SSTRN s'efforce de répondre au mieux à la demande des adhérents dans ce domaine.

> L'absentéisme facturé a représenté plus de 6600 suivis individuels non effectués par cause d'annulation tardive ou d'absence du salarié au rendez-vous, soit l'activité annuelle de plus de 3,6 médecins du travail.

> Les produits d'exploitation 2018 s'élèvent à 27 512 k€ contre 27 112 k€ en 2017.

> Les produits financiers évoluent de 27 k€ en 2017 à 14 k€ en 2018, en raison de taux de placements qui stagnent par rapport à un volume de placement inférieur sur l'année.

> Les produits exceptionnels reposent principalement sur la cession du centre de Bouguenais [390 k€], dans le cadre de la mutation immobilière entamée en 2012, et de la reprise d'une provision pour risque finalement abandonné par l'administration [352 k€].

## LES CHARGES

> En 2018, les charges d'exploitation ont progressé de 4,9 % [+1 268 k€].

> Le poste principal reste celui des charges de personnel qui croît de 5,9 % en lien avec le déploiement des métiers de la pluridisciplinarité. Le nombre moyen de salariés du SSTRN est passé mensuellement de 282 personnes en 2017 à 302 personnes en 2018. Le poids des charges de personnel [75,2 %] reste inférieur à la moyenne nationale [76 %]. Ces charges tiennent compte en 2018 du Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi - CICE qui a représenté 371 k€.

> Les achats et charges externes progressent de 14 % en 2018 par rapport à 2017. Les travaux de mise en conformité RGPD, un accompagnement extérieur au fonctionnement des équipes santé travail et une enquête technique ont participé à cette croissance. Néanmoins, ils représentent 14,9 % des charges d'exploitation soit un demi-point en dessous de la moyenne nationale.

> Les impôts et taxes progressent en 2018 [+3,7 %], en lien avec la croissance de l'effectif. En effet, l'effort constant du SSTRN dans la formation continue, notamment des salariés de la filière prévention, justifie une proportion de ce poste supérieure à la moyenne nationale. Ce poste reste stable dans l'ensemble des charges du SSTRN à 4,2 %.

> Les autres charges, qui comprennent entre autres les dotations aux amortissements et provisions, diminuent en 2018 [-3,6 %]. Elles sont supérieures, en proportion des charges, par rapport à la moyenne nationale [+0,7 pt], car le SSTRN a massivement investi dans le cadre de la mutation immobilière entamée en 2012.

> Les charges financières correspondent aux charges d'intérêt liées à des emprunts souscrits dans le cadre des investissements immobiliers depuis 2012.

> Les charges exceptionnelles tiennent compte des reliquats d'amortissement du bien cédé et de provisions pour risques liés à l'exploitation.



Retrouvez les rapports financiers en ligne : <https://www.sstrn.fr/AG2019>

## LES RÉSULTATS

> Le résultat d'exploitation présente un bénéfice de 141 k€ en 2018. Le résultat financier, en diminution, reste positif à 4 k€ en 2018.

> Ainsi le résultat courant, agrégation de ces deux résultats, est bénéficiaire à 145 k€ en 2018. Il représente 0,5 % des ressources facturées.

> Le résultat exceptionnel 2018 est positif à hauteur de 590 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 résultat net comptable 2018 présente un bénéfice de 667 k€. [2,48 % des ressources facturées].

> La capacité d'autofinancement a été de 777 k€ en 2018. Avec la souscription d'un emprunt [1 000 k€] dans le cadre de l'acquisition du centre de Saint-Aignan-de-Grandlieu en remplacement de celui de Bouguenais, l'ensemble des investissements réalisés en 2018 [1 416 k€] ont pu être couverts.

## LE BILAN

> Le fonds de roulement, c'est-à-dire ce dont dispose réellement l'association une

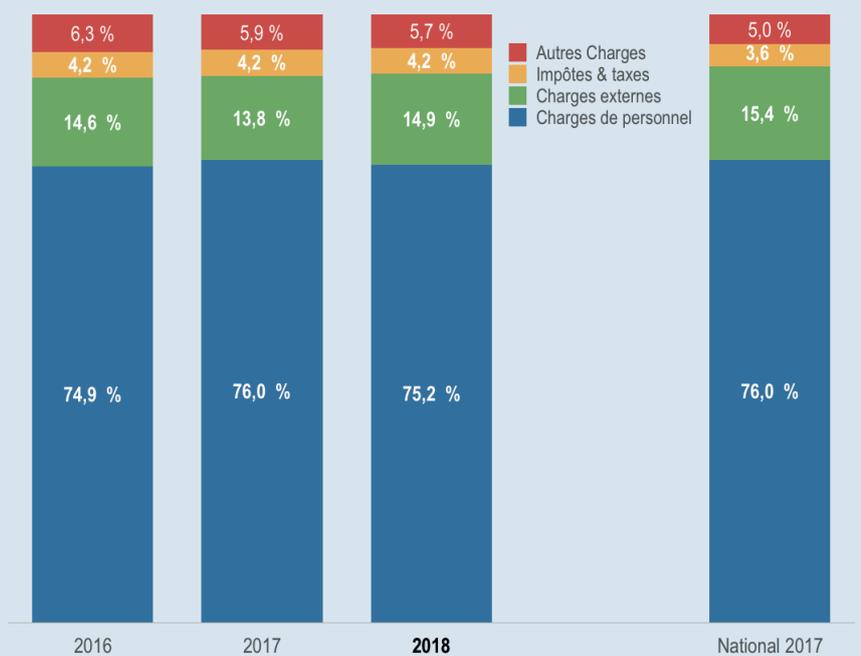
fois tous les investissements réalisés, s'accroît en 2018 à 3 773 k€.

> Le besoin en fonds de roulement, toujours négatif, se déprécie de 1 027 k€ et la trésorerie décroît légèrement à 4 487 k€.

> Face à des difficultés dans le système de facturation, les créances clients sont marquées par une facturation étalée et tardive. Ces difficultés seront résolues en 2019 avec la mise en place d'un plan d'action permettant de corriger les écarts constatés.

> La structure financière du SSTRN est saine et permet de continuer la mise en œuvre du projet associatif 2017-2021 avec sérénité.

### RÉPARTITION DES TYPES DE CHARGES



### DÉTAIL DES RESSOURCES

	2015	2016	2017	2018
Cotisations sur salaires	13 652 k€	15 731 k€	17 117 k€	18 009 k€
Cotisations au plancher	5 854 k€	5 771 k€	5 206 k€	4 773 k€
Cotisations convention	176 k€	187 k€	191 k€	219 k€
Facturation visites d'embauche	2 174 k€	2 483 k€	2 487 k€	2 413 k€
Facturation visites intérim	847 k€	974 k€	864 k€	955 k€
Facturation absences aux visites	379 k€	427 k€	331 k€	461 k€
Autres factures	47 k€	77 k€	62 k€	56 k€
<b>TOTAL</b>	<b>23 129 k€</b>	<b>25 650 k€</b>	<b>26 256 k€</b>	<b>26 885 k€</b>

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

> 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.

> Cette cotisation comprend l'ensemble des actions de prévention à destination de l'adhérent et de ses salariés : les visites périodiques, les visites occasionnelles (reprise, préreprise, 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, les formations initiales SST, les plaquettes d'information par thématique...).

> Toute nouvelle arrivée d'un salarié chez un adhérent fait l'objet d'une facturation de 70 € généralement sous la terminologie « Examen médical d'aptitude à l'embauche » ou « VIP initiale » au titre de la première prise en charge du salarié par le SSTRN chez cette entreprise.

# COMPTE DE RÉSULTAT & BILAN

## COMPTE DE RÉSULTAT

	2018	2017
Ressources facturées	26 884 640	26 255 925
Reprises sur dépréciations, provisions (et amortissements), transferts de charges	614 746	833 159
Autres produits	12 848	23 701
<b>PRODUITS D'EXPLOITATION</b>	<b>27 512 234</b>	<b>27 112 155</b>
Autres achats et charges externes	4 095 642	3 594 252
Impôts, taxes et versements assimilés	1 148 889	1 107 771
Salaires et traitements	14 187 664	13 418 046
Charges sociales	6 438 091**	6 430 461*
Dotations aux amortissements et dépréciations	1 324 054	1 384 846
Dotations aux provisions	-	-
Autres charges	176 489	167 902
<b>CHARGES D'EXPLOITATION</b>	<b>27 370 828**</b>	<b>26 103 278*</b>
<b>RÉSULTAT D'EXPLOITATION</b>	<b>141 406**</b>	<b>1 008 877*</b>
<b>PRODUITS FINANCIERS</b>	<b>14 547</b>	<b>26 523</b>
<b>CHARGES FINANCIÈRES</b>	<b>10 199</b>	<b>8 469</b>
<b>RÉSULTAT FINANCIER</b>	<b>4 348</b>	<b>18 114</b>
<b>RÉSULTAT COURANT AVANT IMPÔTS</b>	<b>145 753**</b>	<b>1 026 992*</b>
Produits exceptionnels sur opérations de gestion et opérations en capital	390 023	69 401
Reprises sur dépréciations et provisions, transferts de charges	459 406	38 580
<b>PRODUITS EXCEPTIONNELS</b>	<b>849 429</b>	<b>107 981</b>
Charges exceptionnelles sur opérations de gestion et opérations en capital	235 116	33 964
Dotations aux amortissements, dépréciations et provisions	24 715	23 572
<b>CHARGES EXCEPTIONNELLES</b>	<b>259 831</b>	<b>57 537</b>
<b>RÉSULTAT EXCEPTIONNEL</b>	<b>589 598</b>	<b>50 444</b>
Participation des salariés aux résultats de l'entreprise	-	111 532
Impôts sur les bénéfices	68 204*	-56 167**
<b>BÉNÉFICE OU PERTE</b>	<b>667 147</b>	<b>1 022 072</b>

\* hors CICE (2017 : 380 859 / 2018 : 371 228)

\*\* dont CICE (2017 : 380 859 / 2018 : 371 228)

**BILAN ACTIF**

net 2018 net 2017

IMMOBILISATIONS INCORPORELLES	84 487	70 007
IMMOBILISATIONS CORPORELLES	6 300 202	6 138 072
IMMOBILISATIONS FINANCIÈRES	244 263	162 021
<b>ACTIF IMMOBILISÉ</b>	<b>6 628 952</b>	<b>6 370 100</b>
Avances et acomptes versés	-	885
Créances et compte rattachés	4 922 410	3 578 630
Autres créances	969 138	668 371
Valeurs mobilières de placement et disponibilités	4 487 285	4 801 538
Charges constatées d'avance	257 196	313 424
<b>ACTIF CIRCULANT</b>	<b>10 636 030</b>	<b>9 362 848</b>
<b>TOTAL</b>	<b>17 264 982</b>	<b>15 732 948</b>

**BILAN PASSIF**

net 2018 net 2017

CAPITAL (ÉCARTS DE RÉÉVALUATION)	2 022 604	2 022 604
RÉSERVES	2 558 172	2 558 172
REPORT À NOUVEAU	2 668 403	1 646 332
RÉSULTAT DE L'EXERCICE	667 147	1 022 072
PROVISIONS RÉGLEMENTÉES	326 662	419 019
<b>CAPITAUX PROPRES</b>	<b>8 242 988</b>	<b>7 688 198</b>
PROVISIONS POUR RISQUES & CHARGES	786 095	964 198
<b>DETTES FINANCIÈRES</b>	<b>1 373 076</b>	<b>798 885</b>
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	938 934	355 015
Dettes fiscales et sociales	5 781 267	5 238 355
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés	9 204	103 880
Autres dettes	133 488	604 467
<b>DETTES D'EXPLOITATION</b>	<b>8 235 899</b>	<b>7 100 603</b>
<b>TOTAL</b>	<b>17 264 982</b>	<b>15 732 948</b>

26 885 k€

RESSOURCES  
FACTURÉES

23 000 k€

COTISATIONS

75,2 %

DE CHARGES  
DE PERSONNEL

8 243 k€

CAPITAUX  
PROPRES

145 k€

RÉSULTAT  
COURANT



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 : 8621Z

