

2022

Rapport d'activité

Prévention Santé & Travail

Sommaire

3 Message du Président du Conseil d'Administration

4 D'importantes mises à jour institutionnelles

5 Chiffres clés de l'année 2022

7 Synthèse de l'activité opérationnelle 2022

16 Contributions régionales et nationales, partenariats, travail en réseau

20 Un sujet informatique à enjeu majeur

21 Démarche d'amélioration continue et engagement RSE

22 Eléments financiers de l'exercice 2022

23 Perspectives pour demain

25 Conclusion

26 Annexes

Message du président du Conseil d'administration



Mesdames, Messieurs,
Chers Adhérents,

Ce rapport vise à présenter l'activité du Service de Prévention et de Santé au Travail pour l'année 2022.

Après deux années fortement impactées par la crise sanitaire ayant nécessité la réorientation de nos missions pour accompagner nos adhérents et leurs salariés, l'année 2022 marque une nouvelle étape pour les SPSTI avec l'entrée en vigueur progressive, au fur et à mesure de la parution des décrets afférents, de la loi du 2 août 2021 portant réforme de la santé au travail et nous rebaptisant Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises. La mise en œuvre de cette réforme a concerné l'ensemble des acteurs de la structure : la Gouvernance, la Direction et l'ensemble des équipes.

La présentation de la réforme à nos instances, l'invitation du Médecin Inspecteur pour en présenter les points saillants à tous les professionnels du service réunis en plénière, l'analyse de notre offre avec la Commission Médico-Technique pour évaluer les écarts avec le nouveau cahier des charges, ces démarches ont constitué des phases importantes dans l'appropriation du nouveau contexte législatif et réglementaire.

Ce nouveau contexte a également pu être présenté lors d'interventions auprès de partenaires.

En cours d'année, un projet à enjeu majeur est venu s'inscrire… la migration vers uEgar, notre nouveau logiciel métier.

Pour autant, le service a poursuivi son activité, sur l'ensemble des missions qui lui sont confiées ainsi que sur le déploiement de projets internes et sur le développement de projets partenariaux.

Sur le volet stratégique, dans ce contexte de réforme, de modification du paysage régional de santé au travail et de transformation des métiers, j'ai souhaité engager une réflexion stratégique et un travail sur l'identité visuelle avec le Conseil d'Administration et la Direction en vue de bien redéfinir le positionnement de PST. Les actions résultant de ces travaux verront prochainement leur aboutissement.

Ce document illustre l'ensemble des points saillants pour l'année 2022 placée sous le signe du changement, ainsi que les perspectives pour l'année en cours. Il ne saurait en revanche constituer un état des lieux exhaustif.

Monsieur Denis TARDIVEAU
Président employeur
du Conseil d'administration



D'importantes mises à jour institutionnelles

Refondation des instances de Gouvernance dans le cadre de la réforme

Sur le volet purement institutionnel, nous avons procédé à un important travail sur nos dispositions statutaires et réglementaires pour les mettre en adéquation avec la loi.

2022 aura été l'année de la refondation des instances que sont le Conseil d'Administration et la Commission de Contrôle. En effet, la loi du 2 août 2021 prévoyait la fin de tous les mandats au 31 mars 2022.

Au 1er avril, PST était en conformité.

Ce sont désormais les organisations d'employeurs et de salariés représentatives qui désignent leurs représentants.
Ainsi ces organisations ont été appelées à définir ensemble la répartition des sièges par organisation lors d'une réunion de négociation à la suite de laquelle elles ont signé un protocole d'accord.

A la suite, les organisations ont (re)désigné leurs représentants, selon les dispositions statutaires.

De nombreuses réunions tenues

Dans le cadre de la réforme emportant le renouvellement des instances et la mise à jour des statuts et du règlement intérieur, les réunions des instances ont été plus nombreuses en 2022.

Au cumulé ce sont :
- 8 réunions du Conseil d'Administration
- 5 réunions de la Commission de Contrôle
- 2 Assemblées Générales

Conseil d'Administration

8 représentants employeurs		8 représentants salariés	
5 MEDEF	2 CPME	2 FO	2 CFDT
1 U2P		2 CFTC	1 CFE CGC
		1 CGT	

Commission de Contôle

5 représentants employeurs		10 représentants salariés	
3 MEDEF	1 CPME	2 FO	2 CFDT
1 U2P		2 CFTC	2 CFE CGC
		2 CGT	

Renouvellement partiel de la Commission médico-technique

En outre, la Commission Médico-Technique a été partiellement renouvelée conformément au règlement intérieur CMT. Ce renouvellement s'est déroulé sur décembre 2022 et janvier 2023.

De nouveaux collaborateurs ont souhaité s'impliquer avec ceux restant en mandat pour 2 ans encore, avec lesquels nous pourrons faire un bon travail pour faire avancer les pratiques et élaborer le prochain projet de service.

Cette CMT est d'ailleurs régulièrement sollicitée avant arbitrage définitif sur certaines pratiques sous uEgar.

La CMT a tenu 6 réunions en 2022.

Chiffres clés de l'année 2022

Adhérents et salariés : effectif suivi

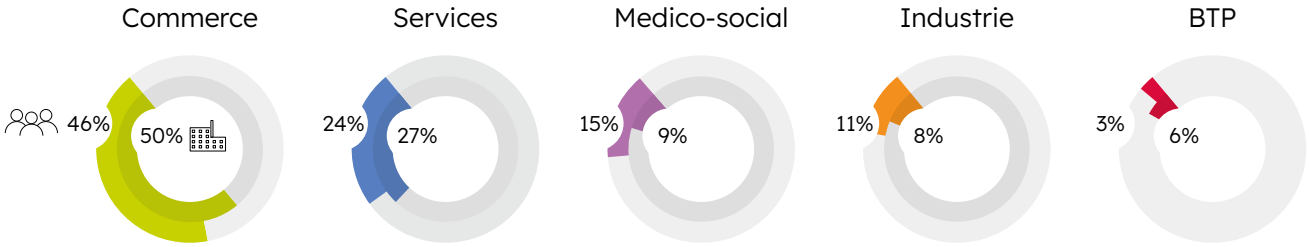
En 2022, l'effectif suivi de PST était de 95 443 salariés, soit une stabilité au regard de l'année antérieure, effectif réparti comme suit entre la population de salariés classiques et celle de salariés intérimaires :

91 703 salariés classiques

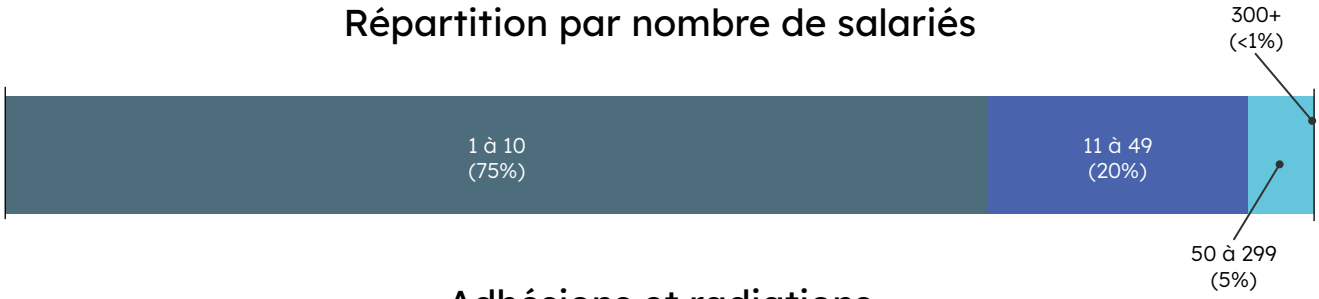
3 740 salariés intérimaires

6 205 entreprises adhérentes

Répartition par secteur d'activité et nombre de salariés



Répartition par nombre de salariés



Adhésions et radiations

421 radiations

409 adhésions

Commerce vendu / MAJ administrative (124)
Plus de personnel (124)
Décision du CA pour non paiement (53)
Cessation d'activité (51)
Ne dépend plus de PST (33)
Liquidation judiciaire (16)
Adhésion sans suite (11)
Regroupement de comptes (8)
Autre (1)

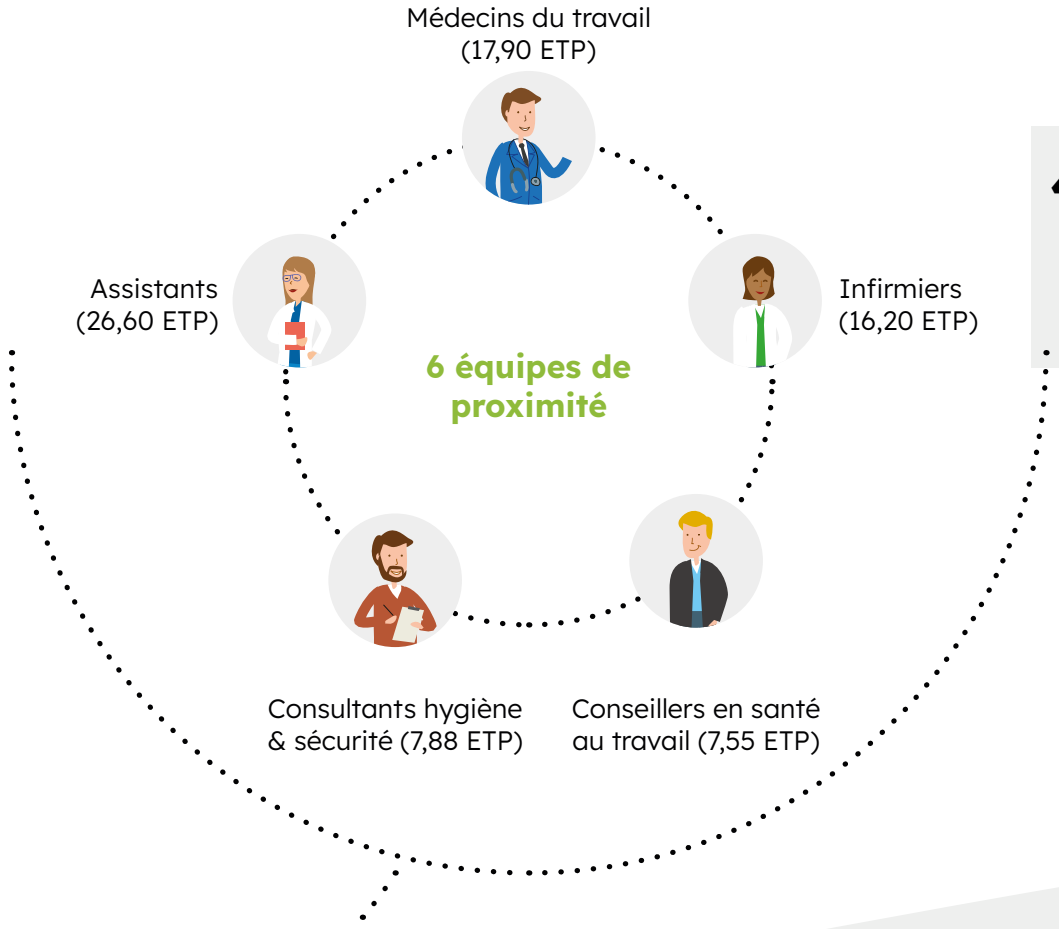
Les collaborateurs de PST

Même si l'organisation est restée analogue à celle de 2021, au cours de l'année 2022, nous avons renforcé les équipes, en particulier les équipes médicales avec l'arrivée de nouveaux professionnels : médecins du travail, collaborateurs médecins, internes, FFI (faisant fonction d'interne), infirmiers et assistantes médicales.

Le service a offert des opportunités d'apprentissage à 9 alternants (secrétariat médical, informatique, communication, préventeur).

L'arrivée de nouveaux professionnels en formation est rendue possible par l'implication des nombreux tuteurs qui les accompagnent avec bienveillance dans leur parcours par la transmission de leurs connaissances et de leurs pratiques. C'est un engagement qui est apprécié, car, associé à d'autres modalités, il permet d'assurer le renouvellement de la ressource médicale, un métier en tension.

Identifié non calculable les années précédentes, l'évolution de la répartition H/F au sein de la structure en lien avec de récents recrutements d'hommes, permet de calculer pour 2022 un index d'égalité H/F, à 94/100. Toutefois, certains métiers restent occupés essentiellement par des femmes, notamment celui d'assistant(e) médical(e).



4,08 ressources par Médecin
en ETP
année 2022

Les compétences transversales (10,07 ETP)

Ergonomes
Pyschologues du travail
Consultant en prévention de la désinsertion professionnelle
Assistante sociale
Coordinatrice PL14
Spécialiste risque physique
Spécialiste risque chimique
Toxicologue
Médiatrice
Responsable conduite de projet

Les membres de la Direction & services supports (16 ETP)

Direction générale
Ressources humaines
Finances
Communication
Système d'information
Logistique
Qualité
Coordination
Relation adhérents
Sensibilisations
Accueil

Synthèse de l'activité opérationnelle 2022

Introduction

La loi du 2 août 2021 emporte l'obligation pour les SPSTI de définir une offre socle déclinant un triptyque de services, faisant appel à la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et organisationnelles du service :
• Le suivi individuel de l'état de santé
• La prévention des risques professionnels
• La prévention de la désinsertion professionnelle

L'activité des équipes pluridisciplinaires et des spécialistes est restée soutenue.

Il convient de rappeler qu'en janvier / février 2022, la campagne de rappel de vaccinations s'est poursuivie avec la réalisation de 226 vaccinations par des professionnels de santé volontaires.

Comme le montrent les graphiques ci-après, ce sont **40 000 actes de santé** qui ont été réalisés par les médecins et infirmiers, sans oublier les assistantes qui sont en charge de leur planification.

En outre, **2 220 rendez-vous de suivis individuels spécifiques** ont été réalisés par les spécialistes du suivi individuel spécifique.

S'agissant de l'AMT, **4 000 actions en milieu de travail** ont été réalisées par les médecins et collaborateurs pluridisciplinaires.

Cela est intéressant de rapprocher ces données des chiffres clés de notre SPSTI :
• 42 220 rendez-vous individuels de santé lorsque nous suivons 95 000 salariés, même si un même salarié peut avoir été reçu plusieurs fois
• 4 000 AMT quand nous suivons 6000 adhérents.

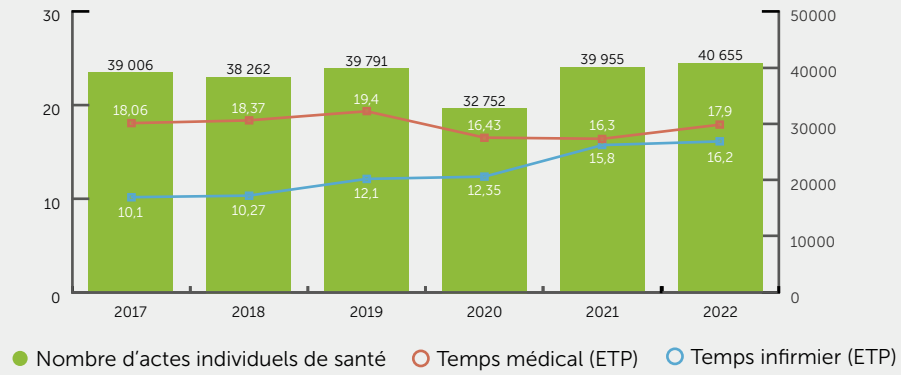
Au-delà du simple énoncé de ces chiffres, ce sont surtout des salariés et des chefs d'entreprises qui bénéficient de l'apport des professionnels de PST.

Suivi individuel de santé

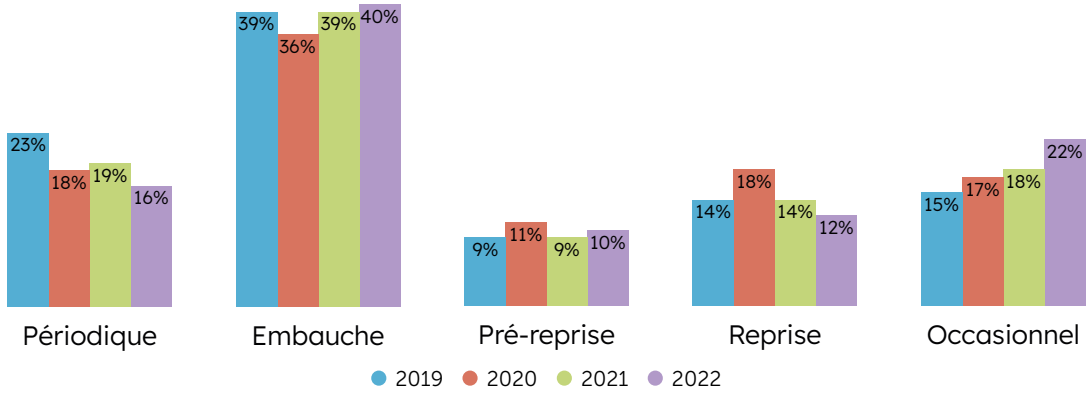
Actes individuels de santé : visites médicales et entretiens infirmiers

Le nombre d'actes individuels de santé affiche une stabilité, voire une légère hausse par rapport à l'année précédente. Sur l'ensemble du service, la phase de transition entre l'arrêt du logiciel DINAMIT en production et le démarrage de uEgar n'a pas réellement impacté le nombre d'actes, les équipes médicales ayant maintenu une continuité de service, notamment pour réaliser les visites réglementaires dans les délais, en lien également avec la hausse de temps médical et infirmier.

Evolution du temps médical & infirmier
Nombre d'actes individuels de santé



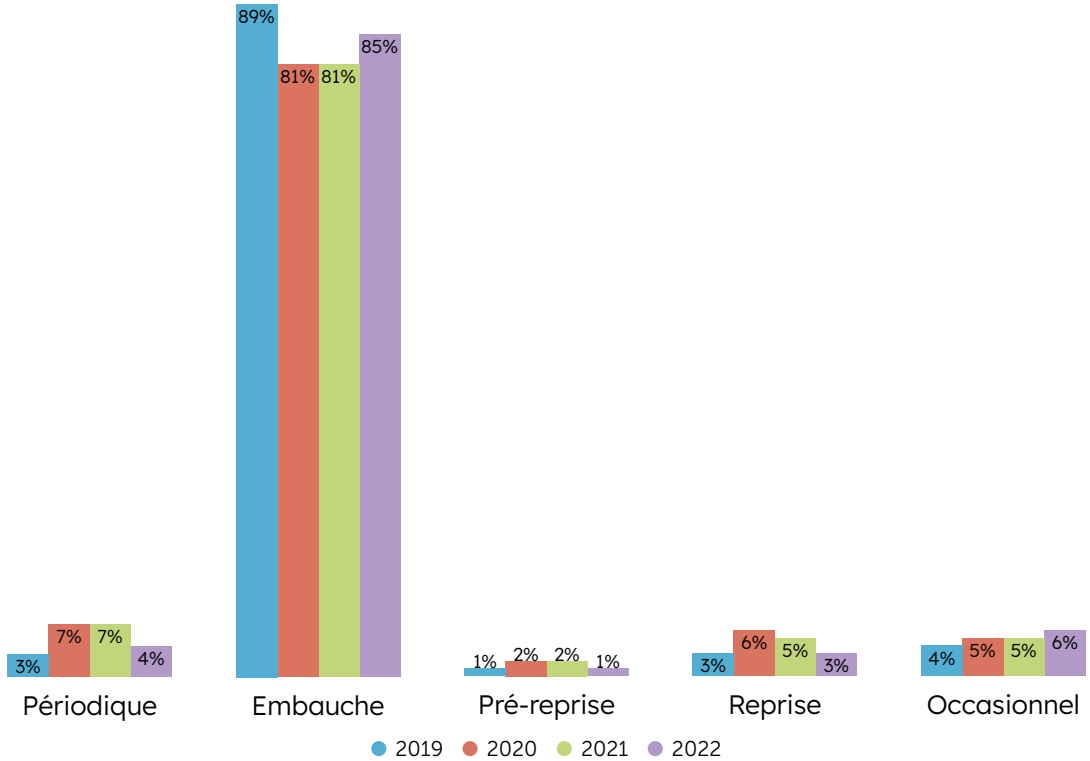
Répartition des examens cliniques
Salariés classiques



Nous constatons une évolution à la baisse du nombre de visites de reprise. Cette tendance s'explique simplement par les nouvelles dispositions qui concernent la visite de reprise. En effet, exceptées quelques situations où la visite de reprise reste exigible après un arrêt d'au moins 30 jours (congé maternité, maladie professionnelle, accident du travail), la visite de reprise est désormais réalisée suite à des arrêts d'au-moins 60 jours dans les autres cas. Il n'est donc pas surprenant de constater une baisse du nombre de visites de reprise sur l'année 2022.

A contrario, les demandes de visites occasionnelles affichent une tendance à la hausse. Elles sont assurées majoritairement par les médecins et correspondent à des demandes de visites en lien avec des problématiques spécifiques.

Répartition des examens cliniques
Salariés intérimaires



Il convient d'associer la différence de répartition pour les salariés classiques et pour les salariés intérimaires à un suivi différent des intérimaires en lien avec leurs nouvelles missions, dans la mesure où elles concernent des nouveaux emplois et les exposent à des nouveaux risques.

La réforme a fait apparaître de nouvelles visites qui viennent s'insérer en complément du dispositif classique : la visite de mi-carrière et la visite de fin d'exposition.

La visite de mi carrière, permet de repérer notamment, assez tôt dans le parcours, les risques de désinsertion professionnelle. Cette visite intervient dans l'année des 45 ans, ou à partir de 43 ans sur certains métiers / secteurs d'activité. Cette visite permet de faire un point sur l'évolution des capacités du salarié, tout en le sensibilisant aux enjeux du vieillissement au travail.

La visite de fin d'exposition bénéficie au salarié ayant été exposé à un ou plusieurs risques particuliers. Cette visite permettra à un médecin du travail de verser des éléments au dossier médical, afin que, à l'issue de la carrière professionnelle, le médecin traitant puisse prendre le relais pour la surveillance post-exposition.

Concernant ces deux nouvelles visites, un premier travail a consisté à définir les protocoles de prise en charge (repérage des salariés concernés, examens cliniques, intégration des documents associés). Cette année de mise en route ne permet pas de disposer de chiffres significatifs. L'année 2023 permettra certainement d'avoir un bilan plus approfondi, sur les volets quantitatif et qualitatif.

Un dispositif particulier ouvre à l'employeur la possibilité d'échanger avec son salarié pendant l'arrêt de travail pour garder le lien et surtout faciliter la reprise : le rendez-vous de liaison

Le rendez-vous de liaison n'est pas un rendez-vous médical, et peut prendre différentes formes selon la problématique. Il ouvre désormais la possibilité à l'employeur de maintenir le lien avec son salarié pendant l'arrêt de travail (pour un arrêt d'au-moins 30 jours), et de préparer la reprise du salarié le cas échéant.

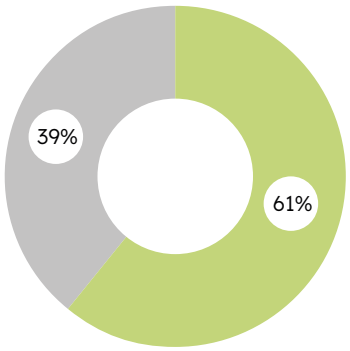
La faible volumétrie de ces visites sur l'année 2022 ne permet pas de dresser un bilan exhaustif, 2023 nous donnera une meilleure visibilité.

Les graphiques ci-après montrent que le tiers-temps est bien préservé et inscrit dans l'activité des médecins et infirmiers. Ces graphiques concernent la période janvier/octobre 2022, période antérieure à la migration vers le nouveau logiciel.

Par ailleurs, sur la globalité de la ressource assistante, le ratio des années précédentes entre le temps administratif (54%) et le temps visites médicales (46%) a été maintenu.

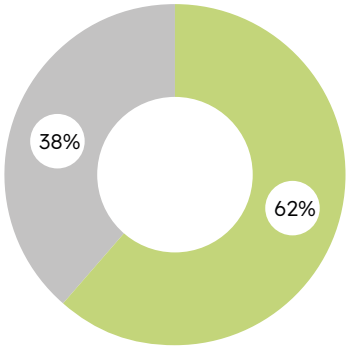
Ces ratios d'activité sur 10 mois restent comparables à ceux observés en 2021.

Activité médecins





Activité infirmiers





Focus expérimentation maxi secteur

Depuis novembre 2020, deux médecins du travail volontaires expérimentent la prise en charge d'un maxi-secteur, c'est-à-dire un secteur équivalent au suivi de plus de 8 000 salariés par médecin équivalent temps plein.

L'objectif est d'anticiper la baisse prévisible de la ressource médicale malgré les efforts de recrutement de médecins du travail. L'expérimentation s'appuie sur une nouvelle collaboration médecin / IDEST afin d'assurer sous protocole le suivi individuel des salariés.

Au cours de cette expérimentation, la loi du 2 août 2021 a permis au médecin du travail de confier à l'infirmier de nouvelles visites sous protocole.

Sur l'un des maxi-secteurs, un bilan a pu être présenté au Médecin Inspecteur.

Le secteur pris en charge est représentatif des adhérents et salariés suivis par le service. La dotation en ressource infirmière est renforcée.

L'expérimentation met en œuvre les possibilités de délégation octroyées par la réglementation en vue de mieux qualifier les actes relevant exclusivement du médecin du travail, ceux pouvant être réalisés en combinés (entretiens préalables dans la nouvelle réglementation), et ceux pouvant être totalement délégués à l'IDEST. Dans tous les cas, l'infirmière peut solliciter le médecin du travail.

Ce sont ainsi 30 vacations qui ont été « gagnées » par le médecin du travail, grâce aux entretiens préalables.

Cette présentation de l'expérimentation au Médecin Inspecteur a recueilli un avis favorable et un encouragement à poursuivre le développement de ces pratiques en mobilisant les nouvelles possibilités de délégation.

Focus expérimentation Visites de Retour à l'Emploi pour les intérimaires en lien avec le FASTT

Suite à la convention signée fin 2021 entre le FASTT (Fond d'Action Sociale du Travail Temporaire) et PST, l'année 2022 a permis à l'équipe Agence d'Emploi de commencer à expérimenter les VRE, Visites de Retour à l'Emploi, pour des intérimaires accompagnés par le FASTT, victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qui ne sont plus en mission. Ces visites de Retour à l'Emploi peuvent aussi bénéficier aux salariés intérimaires en maladie sous certains critères d'ancienneté.

Début janvier, une réunion bilan entre les acteurs de PST et notre partenaire a permis de tirer les premiers enseignements, et d'apporter des ajustements.

Nous sommes satisfaits de pouvoir poursuivre ce partenariat avec un avenant à la convention. La convention prévoit la possibilité d'assurer ces visites sur tout notre territoire de compétence géographique, il nous faudra prendre un temps pour présenter précisément les objectifs et les modalités de mise en œuvre aux professionnels de Lisieux.

Le partenariat avec le FASTT, c'est aussi le point d'étape de la tournée du truck « A vous la santé » sur notre site de Caen sud pour informer et sensibiliser le public intérimaire, en partenariat avec les agences d'emploi.

Depuis 2023 et pour une durée de deux ans, avec 10 autres SPSTI, PST s'inscrit dans le projet partenarial « Réseau des SPSTI et du FASTT » en vue de développer une dynamique plus structurée pour expérimenter de nouvelles modalités d'action afin de renforcer la prévention vers les intérimaires, public plus vulnérable.

Ce projet cible en particulier :
- Une meilleure information et sensibilisation
- La prévention de la désinsertion professionnelle
- L'amélioration du suivi médico-professionnel
- Les actions en milieux de travail

De nouvelles populations à suivre

Si le périmètre des SPSTI s'est toujours arrêté aux travailleurs salariés déclarés par leur employeur, la loi élargit notre mission à de nouvelles populations :

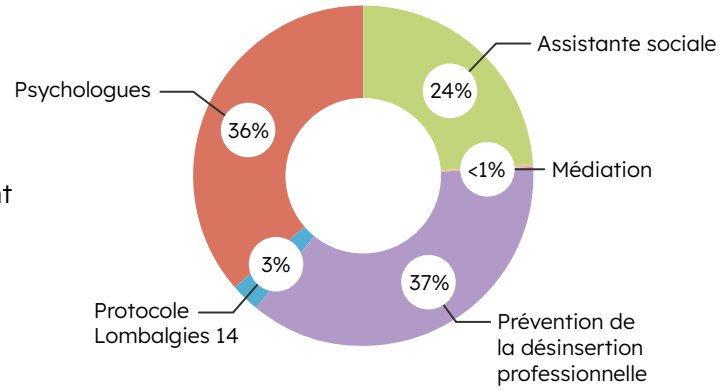
<u>Affiliation des travailleurs indépendants</u>
Les travailleurs indépendants peuvent désormais s'affilier au SPSTI de leur choix. Un travail régional s'est engagé en vue de proposer une offre harmonisée.

<u>Adhésion des particuliers employeurs</u>
S'agissant des particuliers employeurs, jusqu'à présent leur adhésion restait marginale. Ceux-ci doivent désormais adhérer à un SPSTI. L'association paritaire est chargée, en leur nom et pour leur compte, d'organiser la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels, la surveillance médicale des salariés et de désigner le ou les SPSTI (par convention).

Suivis individuels spécifiques

Le nombre de rendez-vous individuels de suivi spécifique a diminué en 2022. Néanmoins, le bilan extrait pour cette année 2022 du logiciel DINAMIT n'intègre pas les 6 dernières semaines d'activité, du fait de la transition avec notre nouvel outil uEgar. Le bilan est de ce fait légèrement sous-estimé.

Les tendances font apparaître :
• Une relative stabilité du nombre d'entretiens en lien avec une problématique de prévention de la désinsertion professionnelle
• Une augmentation significative du nombre de rendez-vous liés à une problématique sociale ayant des impacts dans la sphère professionnelle. Cette augmentation s'explique par le renforcement du temps d'assistante sociale sur cette année 2022 (+20%)
• La baisse des rendez-vous de médiation
• Une légère baisse des rendez-vous avec les psychologues, du fait d'une baisse du temps psychologue sur cette année 2022. La demande elle, n'a pas diminuée. De ce fait, les délais d'obtention d'un rendez-vous se sont allongés, et des règles de priorisation ont dû être établies.



Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

La loi fait désormais obligation aux SPSTI de mettre en place une cellule Maintien en emploi. Le maintien dans l'emploi constitue en effet l'une des branches du triptyque de l'offre socle. PST n'aura pas attendu cette obligation puisque notre cellule a vu le jour il y a environ 10 ans, et s'est structurée au fil du temps.

La Cellule Maintien en Emploi (CME) constituée de médecins, des consultants PDP, et depuis 2022 d'une infirmière en santé au travail poursuit sa réflexion et mène des actions pour optimiser la prise en charge de terrain et pour inscrire la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) plus concrètement encore dans une action partenariale pluridisciplinaire. A ce titre, l'action de la CME a pu se décliner sur les axes suivants :

Développement des partenariats : Cap Emploi, Service social CARSAT, centres de bilan de compétences, CEP, Transition Pro, CARSAT Retraite, Réseau « Onco Normandie » etc. Des réflexions communes mais aussi des actions concrètes sur le terrain pour mettre en visibilité les accompagnements des SPSTI : matinées employeurs, forums, actions avec l'UFR Santé, participation de nos consultants PDP au point d'info mensuel « 60'Chrono AGEFIPH-FIPHFP » dans le cadre d'une veille sur le handicap.

Illustrer les actions : dans le cadre de la SEEPH, Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, un évènement a été organisé par la FPSR, en présence du Président National de l'AGEFIPH. A cette occasion, les témoignages de 2 salariés et employeurs sont venus illustrer le bénéfice de l'accompagnement partenarial PST / CAP EMPLOI vers le maintien en emploi.

Constat de développement plus large de l'essai encadré, impulsé par la réforme. Cet outil est pertinent pour tester le maintien en emploi (interne/externe), pour valider une piste identifiée dans le cadre d'un accompagnement PDP.

Développement du réseau de soins : kiné, médecine de ville, service de réadaptation fonctionnelle, etc…

Rencontre avec certaines entreprises adhérentes confrontées plus fréquemment à des problématiques PDP (mairie, aide à domicile, centres d'appels), ou intégration de la cellule « arrêts longs » mis en place par certaines entreprises.

Contribution à la mise en place d'un outil pluridisciplinaire concret (carnet de liaison) pour faciliter et coordonner le parcours d'accompagnement.

Le bilan d'activité, sur cette année 2022, est adossé à de nouveaux indicateurs pour mieux rendre compte de l'activité mais surtout pour mettre en visibilité certains paramètres importants permettant de mieux identifier la diversité des situations et le type d'accompagnement mis en place.

A titre d'illustration, quelques éléments saillants :
• Les prises en charge concernent majoritairement du reclassement externe (39%), de l'appui / éclairage ponctuel sur des situations comportant un risque potentiel sur la PDP (27%), de l'accompagnement social (23%)
• Dans le parcours d'arrêt de travail, l'orientation intervient en moyenne à 268 jours. L'intérêt étant, à terme, de travailler avec nos partenaires pour raccourcir ce délai et favoriser la prise en charge précoce. Néanmoins 33% des salariés pris en charge ne sont pas en arrêt de travail.
• Délai moyen de prise en charge suite au signalement : 19 jours
• 67% des salariés accompagnés ont entre 40 et 60 ans
• Les secteurs d'activités les plus concernés par l'accompagnement sont le secteur du commerce et de la distribution (mais ce secteur constitue une part importante des salariés suivis), et le secteur du service à la personne
• Les problématiques de santé concernent essentiellement les troubles ostéoarticulaires (43% des situations), les risques psycho-sociaux et les pathologies chroniques invalidantes.

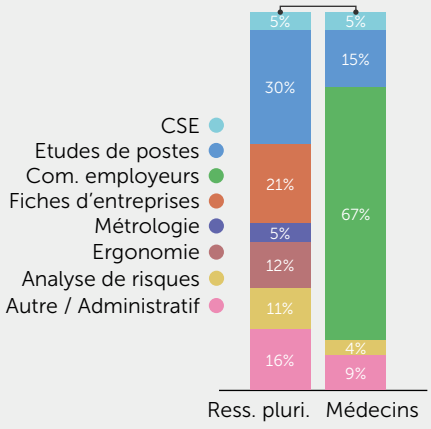
Les statistiques sont aujourd'hui parcellaires sur le devenir des salariés ayant été pris en charge. En effet, certains retours sont obtenus au détour d'un échange avec le médecin ou avec un membre de l'équipe pluridisciplinaire, ou via le salarié lui-même, mais le recueil systématique et exhaustif de ces informations de suivi à distance ne peut pas être aujourd'hui mené dans le cadre du suivi opérationnel.

Cette piste a fait l'objet d'une étude menée au sein de notre service PST dans le cadre d'une thèse de médecine en santé au travail d'une interne accueillie par PST, s'intéressant en particulier au devenir socioprofessionnel des salariés déclarés inaptes médicalement en 2018 par les médecins du travail de PST.

4019 Actions en milieu de travail

En outre les médecins du travail réalisent certaines actions en milieu de travail, en lien avec les motifs ci-après.

L'essentiel de l'activité de Tiers Temps des médecins concerne majoritairement des échanges avec les employeurs (67% des AMT). Il s'agit de situations complexes pour lesquelles il est nécessaire d'échanger avec l'employeur pour identifier les pistes de solutions possibles. Certaines de ces situations évoluent naturellement vers des inaptitudes pour lesquelles les médecins sont amenés à réaliser des études de postes, qui représentent 15% de leurs actions en milieu de travail. Les préventeurs interviennent sur différents types d'actions en milieu de travail. L'activité des généralistes concernent l'analyse des risques (50%) , soit de façon spécifique via les études de postes (30%), soit de façon plus globale via les fiches d'entreprise (21%). Les interventions majoritairement prises en charge par les spécialistes concernent l'ergonomie, les risques chimiques, ou les risques physiques via la métrologie. Les préventeurs sont également régulièrement missionnés par les médecins pour les représenter aux CSE pour un suivi des problématiques en entreprise et des actions de prévention mises en œuvre au sein de l'entreprise.



Sensibilisations collectives

Les premières sensibilisations collectives ont été mises en place en 2011. Au fil du temps, les thématiques se sont multipliées, en lien avec les besoins recueillis et exprimés.

A ce jour de nombreux professionnels de PST s'impliquent pour sensibiliser les populations dont nous avons la charge aux risques professionnels et aux bonnes pratiques de prévention.

Si les sensibilisations en intra ont continué à attirer employeurs et salariés, nous enregistrons cependant une forte baisse des participations sur les sensibilisations interentreprises.

En lien avec le déploiement de l'offre socle et du projet de service, le service Communication conduit actuellement une réflexion pour faire évoluer ces sensibilisations.

L'année 2023 devra permettre de nous réinventer et ainsi de proposer de nouveaux formats (modalités, durée…). Utiliser les nouvelles technologies, les compétences d'animateur, de formateur, telles sont nos ambitions pour mieux ancrer la prévention dans les entreprises par les sensibilisations.

66 rendez-vous en inter/ intraentreprises, et webinaires

722 participants augmentation de près de 64%

4,64/5 de satisfaction globale



Focus interentreprises
18 sessions organisées sur nos sites
Incivilités, stress, conflits, DUERP…

Focus intraentreprises
43 sessions directement en entreprise
Bruit, risque chimique, addictions…

Et les webinaires ?
5 webinaires en ligne
Travail sur poste info, stress, mon adhésion…

Projet de service

Le projet de service en cours de déploiement décline 5 axes d'actions prioritaires. Pour rappel, ce projet de service a été élaboré en 2018/2019 par la CMT du moment, avec un appui méthodologique de la Direction et du Responsable conduite de projet, avec un cadencement de déploiement pour chaque axe.

Il est entré dans sa phase de déploiement en 2020, avec la constitution de groupes de travail pour préparer la déclinaison de chaque axe. A ce stade, il semble utile de rappeler que la période COVID a transitoirement recentré nos missions sur l'accompagnement de nos adhérents et de leurs salariés sur le risque COVID, différant un grand nombre de réunions des groupes de travail et rétablissant un échéancier centré sur les nouvelles priorités de nos adhérents. Ainsi le dernier axe « Veille et démarche prospective » a connu de fait une avancée rapide en réponse à une forte demande d'accompagnement de nos adhérents sur le télétravail.

En 2022, le projet a poursuivi ses avancées avec un construction méthodologique bien calée et des déploiements sur certains axes.

Des groupes de travail ont été constitués, dans lesquels nos collaborateurs s'impliquent et il en résulte déjà quelques livrables adhérents.

Santé des dirigeants et culture de prévention

En amont du projet de service, et malgré la réglementation en vigueur à l'époque, nous avions identifié la nécessité de proposer au Dirigeant (TNS) non couvert par une offre de suivi de santé, un suivi spécifique. En effet, en lien avec son rôle central, le dirigeant est souvent au cœur de l'activité et des problématiques associées, mais pour autant il ne « prend » pas le temps nécessaire pour prendre soin de sa santé. L'objectif de cet axe est donc de mettre en place un suivi spécifique, adapté à cette cible et à ses besoins, tout en le sensibilisant aux démarches de prévention pour son entreprise.

A la suite de cette expérimentation sur cet échantillon qualifié de 400 dirigeants, la plateforme Amarok e.santé a été proposée à l'ensemble de nos adhérents pour leur permettre d'évaluer leur balance satisfacteurs / stresseurs et de repérer les risques de burnout. Une nouvelle campagne sera prochainement réalisée pour permettre aux dirigeants d'évaluer à nouveau leur situation et à ceux ne l'ayant pas encore évaluée de le faire.

Même si la réglementation impose aujourd'hui la nécessité d'accompagner en proximité les TPE, c'est une approche qui a, depuis plus de 10 ans, été au cœur de nos préoccupations au sein du service. A titre d'exemple, la démarche « Nouvel Adhérent » visant à aller rencontrer toute nouvelle entreprise sur le terrain pour poser les bases du partenariat, s'inscrit dans cette logique de proximité. L'ambition du projet de service étant de déployer plus largement ces points de rencontres pour installer un partenariat établi et efficient, sur le long terme, pour déployer la culture de prévention.

Offre différenciée : entreprises > 50 salariés

La structuration de nos entreprises adhérentes par effectif, alliée à un fort besoin d'accompagnement des TPE-PME ne disposant que très rarement d'une ressource HSE en interne nous a conduits à réfléchir à la proposition d'une offre différenciée selon la taille de l'entreprise.

En effet, près de 80% des entreprises dont nous assurons le suivi sont des entreprises comptant 10 salariés maximum.

Dans ce contexte, un équilibre dans le déploiement de nos ressources pluridisciplinaires a été recherché, en vue de renforcer et d'accompagner dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels, à l'appui de quelques critères (caractéristiques du secteur d'activité : sinistralité ou facteur de risque connu, risque prioritaire dans le DUERP, prise en compte des préconisations identifiées lors des précédentes interventions, nombre important d'inaptitudes ou de visites occasionnelles sur l'année glissante, lien avec le PRST, avec une priorité du projet de service, dont les changements d'organisations de l'axe « démarche prospective »), critères proposés au Conseil d'Administration qui s'est positionné favorablement.

Cependant, le Conseil d'Administration a rappelé qu'au-delà de l'application de ces critères, le discernement doit continuer à prévaloir dans l'analyse des demandes, notamment en



fonction de la capacité de la ressource interne à l'entreprise à prendre le relais. Dans tous les cas, cette offre différenciée ne doit pas aboutir à une dégradation des conditions de travail des salariés des entreprises de plus de 50 salariés ou être un frein aux démarches de prévention.

En revanche il n'a pas été retenu le critère de bénéfice d'un projet de grande ampleur au cours des 2 dernières années.

Identifier les facteurs de risques de désinsertion professionnelle et développer l'employabilité

Cet axe est plus particulièrement pris en charge par la cellule CME et l'équipe des consultants PDP. L'enjeu étant d'agir le plus en amont possible et avec un réseau de partenaires pour optimiser les chances de (ré)insertion pour maintenir l'employabilité des salariés, notamment dans un contexte d'allongement des carrières.

Sensibiliser à l'hygiène de vie, les horaires atypiques, et l'équilibre des temps de vie

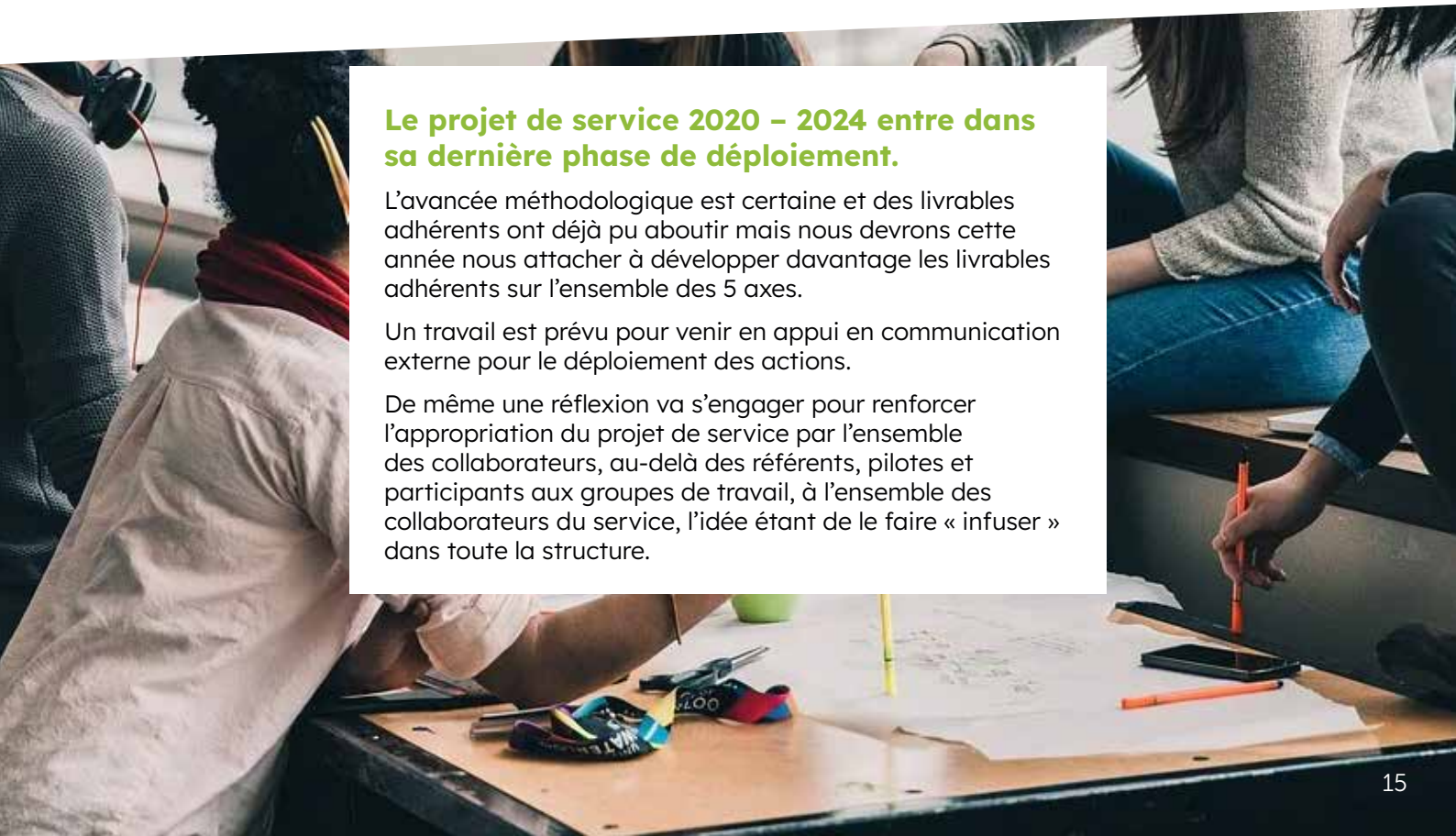
La thématique préfigurait le décloisonnement de la santé au travail avec la santé publique. Différentes actions sont déployées, via des sensibilisations thématiques et des partenariats ciblés (Projet ESPER avec l'ARACT pour les addictions).

Veille et démarche prospective

Cet axe a pour ambition d'être au cœur des signaux faibles pour identifier en amont les risques émergents, et les thématiques de santé associées. Dans ce contexte, par nature, les contours de ce sujet sont mouvants puisqu'en étroite relation avec les constats de terrain et/ou de l'état de l'art. Les deux axes d'étude sont complémentaires : les nouvelles formes d'organisation du travail et les risques techniques / technologiques.

Concernant le premier point, des actions ont été déployées dans le cadre de la crise sanitaire qui a accéléré, de façon contrainte et subie, le recours au travail à domicile, qui préfigurait la notion de télétravail. Dans la continuité, les entreprises s'interrogent sur l'utilisation de leur surface immobilière et abordent progressivement, selon les contextes, le travail en flex office.

Concernant les risques techniques et technologiques émergents, des nouvelles thématiques apparaissent, ce qui justifie de pouvoir les appréhender au mieux pour accompagner les entreprises dans le cadre de la prévention primaire. A titre d'exemple on peut citer : les nanoparticules, les imprimantes 3D, rayonnement 5G, les exosquelettes etc…



Le projet de service 2020 – 2024 entre dans sa dernière phase de déploiement.

L'avancée méthodologique est certaine et des livrables adhérents ont déjà pu aboutir mais nous devrons cette année nous attacher à développer davantage les livrables adhérents sur l'ensemble des 5 axes.

Un travail est prévu pour venir en appui en communication externe pour le déploiement des actions.

De même une réflexion va s'engager pour renforcer l'appropriation du projet de service par l'ensemble des collaborateurs, au-delà des référents, pilotes et participants aux groupes de travail, à l'ensemble des collaborateurs du service, l'idée étant de le faire « infuser » dans toute la structure.

Contributions régionales et nationales, partenariats, travail en réseau

Un lien affirmé avec le réseau Présanse des SPSTI

Si PST s'est depuis toujours inscrit dans un travail avec le réseau national et régional de notre profession, une nouvelle dimension, opérationnelle cette fois, se met en place pour répondre de façon plus harmonisée aux attendus de la réforme.

Ces travaux s'organisent au sein de commissions nationales stratégiques ou de groupes de travail opérationnels, dont celles-ci intégrées en 2022 :

Commissions nationales stratégiques

Régulièrement, au sein de Présanse National, siègent des commissions. La Direction de PST a intégré 2 d'entre elles :

Commission certification : participation à la réflexion en vue de la définition du nouveau référentiel. PST a été sollicité sur ce sujet car il appartient au groupe des 20 SPSTI certifiés au national.

Commission communication : commission plus ancienne qui travaille notamment sur la communication en lien avec la réforme.

Groupes de travail régionaux opérationnels sous l'égide de Présanse Normandie

Outre les travaux stratégiques au sein de Présanse et Présanse Normandie auxquels participent Présidents et Directeurs, PST ne manque pas de s'inscrire dans son environnement régional, avec notamment la constitution de 2 groupes de travail opérationnels pour répondre de façon plus harmonisée aux attendus de la réforme :

Offre spécifique Travailleurs Indépendants : un premier groupe régional sur le champ de notre obligation de proposer une offre spécifique aux travailleurs indépendants. Sur proposition de la Direction, un médecin du travail et l'infirmière coordinatrice ont participé à ces travaux régionaux. L'objectif de ce groupe était de construire une offre harmonisée. Ce groupe a rendu ses conclusions récemment, lesquelles ont été présentées en Commission Médico-Technique, puis en Conseil d'Administration et Commission de Contrôle qui les ont validées. Le résultat de ces travaux sera présenté à l'ensemble des collaborateurs et le déploiement organisé régionalement.

Prévention de la Désinsertion Professionnelle : un second groupe auquel participe un médecin du travail sur le champ de la PDP et dont les travaux seront prochainement terminés. En effet, suite à la publication de la loi du 2/08/21, la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) est devenue un sujet primordial pour notre profession. Le ministère du Travail et les partenaires sociaux nous l'ont manifesté. Cette même loi nous confie la mission de pilotage de la PDP, chaque service dans son périmètre, mais également et surtout au niveau régional.

Dans ce contexte, il nous est apparu indispensable d'être organisés régionalement.

Les acteurs de ce groupe ont donc pour mission d'établir un projet régional en la matière. Ils se nourriront pour ce faire des bonnes pratiques existantes dans les différents SPSTI de Présanse Normandie. A ce stade, il est cependant utile de préciser que la mise en œuvre d'une cellule PDP régionale n'est pas envisagée mais de viser une harmonisation des pratiques : c'est ainsi qu'on retiendra les bonnes pratiques en prenant évidemment en compte l'applicabilité selon les spécificités locales.

En outre, PST est représenté à Présanse National par un médecin relais et à Présanse Normandie par un médecin référent thésaurus. D'autres collaborateurs peuvent ponctuellement être associés à des travaux techniques.

Contribution au travail régional : PRST 4

En lien avec notre contribution au travail régional, PST s'est encore fortement impliqué dans l'élaboration du PRST4 pour co-construire, à partir d'un diagnostic territorial, avec l'Etat, les partenaires sociaux, la sécurité sociale, les autres SPSTI et autres

organismes de prévention, la feuille de route en matière de santé au travail pour les acteurs de la prévention des risques professionnels.

Ainsi 9 collaborateurs se sont impliqués au sein de 8 groupes (sur les 12 que compte le PRST) :
• Groupe 1 : Renforcer la communication du PRST
• Groupe 3 : Culture de prévention TPE / PME
• Groupe 4 : Prévention du risque chimique / amiante
• Groupe 6 : Prévention des RPS
• Groupe 8 : Promouvoir la QVCT
• Groupe 9 : Prévention de la désinsertion professionnelle / maintien dans l'emploi
• Groupe 11 : Prévenir les risques industriels
• Groupe 12 : Mieux préserver la santé au travail des femmes

Si l'élaboration du PRST constitue une belle dynamique partenariale pour un travail en synergie avec tous les acteurs régionaux de la prévention, elle n'est pas une fin en soi. Il convient maintenant que les actions puissent être déclinées sur le terrain et que cette dynamique partenariale puisse être maintenue sur la durée du PRST.

TOXILIST : un outil et un travail collaboratifs au niveau national

Depuis 2019, PST est membre contributeur de l'association TOXILIST comptant actuellement 37 SPTI regroupant des professionnels de santé au travail dont l'objectif est d'assurer le suivi et la surveillance de la santé des travailleurs et de promouvoir des actions de prévention.

Elle a pour objet de regrouper, gérer et promouvoir les bases de données toxicologiques collaboratives et partagées en santé au travail, notamment par l'application TOXILIST. Cette application modulable et évolutive intègre des bases de données toxicologiques et des bases de données produits interfacées en temps réel et enrichies par l'expérience des professionnels des services.

Une collaboration inter-SPSTI s'est ainsi développée :

• En mutualisant nos connaissances et compétences
• En favorisant le partage est les retours d'expériences
• En harmonisant les pratiques et l'information des professionnels
• En animant et fédérant un réseau des professionnels en toxicologie industrielle
• En mettant à disposition des membres l'application TOXILIST
• En accompagnant les médecins du travail et leurs équipes

Un partenariat CARSAT sur un nouveau champ : présentation des missions des SPSTI aux futurs contrôleurs et inspecteurs CARSAT

Notre travail partenarial permet la réalisation d'actions ciblées. Ainsi nos collaborateurs sont quotidiennement en lien avec les acteurs de prévention de nos partenaires, notamment la CARSAT sur des actions opérationnelles.

De même des professionnels de notre Cellule Maintien en Emploi participent régulièrement à la cellule PDP de la CARSAT, sur le champ des dossiers complexes.

Ce partenariat a revêtu une nouvelle forme en 2022 puisque nous avons été sollicités par les services de la CARSAT pour organiser une présentation de nos missions aux futurs ingénieurs et contrôleurs actuellement dans un parcours de formation. Au-delà du RV sollicité, ces professionnels ont ainsi pu bénéficier d'une demi-journée d'information. Connaitre l'environnement et ses acteurs permettra de contribuer à une dynamique de prévention coordonnée et efficace, à l'échelle d'un territoire.

Partenariat IRSA (Institut Inter-Régional pour la Santé)

Fin 2019, une convention de partenariat a été signée avec l'IRSA. Cette convention s'inscrit dans le cadre du rapprochement santé au travail / santé publique. Elle vise à promouvoir l'Examen de Prévention Santé en identifiant les publics les plus éloignés du système de santé.

Pour les bénéficiaires, cet examen est gratuit car totalement pris en charge par l'Assurance maladie. Il est personnalisé et adapté en fonction des antécédents personnels et familiaux, des modes de vie, de l'âge, du genre, des besoins de santé. Il comprend des tests de dépistage et des informations et orientations pour certains dépistages.

Le bénéficiaire, orienté avec son accord par les professionnels de PST vers l'IRSA, est reçu par une équipe pluridisciplinaire : infirmier, un médecin, dentiste, psychologue du travail.

En 2022, ce sont 38 salariés orientés par nos professionnels de santé alors qu'ils étaient au nombre de 92 en 2020 et de 78 en 2021, quasi exclusivement par nos IDEST, avec une part importante pour le secteur de Lisieux, particulièrement touché par la pénurie de médecins généralistes.

Cette convention sera à nouveau présentée dans nos prochaines réunions métiers, de nombreux nouveaux professionnels de santé ayant intégré PST depuis sa signature.

Nouveau partenariat avec l'ARACT sur le projet ESPER (Prévention des addictions)

Ce projet 2022-2024 en lien avec la prévention des addictions est financé par le fond de lutte contre les addictions. Un groupe de travail a été mis en place pour effectuer un diagnostic sur les conduites addictives s'appuyant sur les PRST 3 et 4, le plan gouvernemental et le partenariat avec la MILDECA.

Il s'appuie sur une charte comprenant 4 engagements :
• Définir un projet global de promotion de la santé au travail
• Instaurer le dialogue et créer un climat de confiance
• Mettre en œuvre une démarche de prévention non stigmatisante, respectant la dignité des personnes
• Accompagner les personnes vulnérables et prévenir la désinsertion professionnelle

Lorsque la démarche sera plus avancée, sa promotion permettra de la décliner plus largement car il s'agit d'un enjeu de santé publique.

Deux infirmières en santé au travail ont rejoint le groupe de travail et participent aux travaux, en cohérence avec l'axe « Hygiène de vie » du projet de service.

PST : terrain d'accueil pour le service sanitaire

En 2022, pour la 3ème année consécutive, PST a accueilli des étudiants du service sanitaire :
• 2 stagiaires en école d'infirmier
• 2 stagiaires en médecine

Objectif de la stratégie nationale de santé, le service sanitaire vise à permettre à tous les étudiants en santé de Normandie d'acquérir les connaissances liées aux enjeux de promotion et prévention de la santé et d'assurer des actions auprès de publics divers (écoles, universités, établissements médico-sociaux, …).

Ainsi chaque étudiant en santé, en groupe interprofessionnel (infirmiers, médecins, pharmaciens, masseur-kinésithérapeutes et maïeuticiens), doit réaliser une action de PPS (plan personnalisé de santé), encadré par des professionnels au cours d'un accueil d'une durée de 2 semaines.

Il s'agit de mener une action concrète de promotion de la santé (prévention primaire), auprès de plusieurs personnes dans le respect de ces différentes étapes de l'action : phase diagnostic, appréciation des représentations, intervention adaptée au public, évaluation. Ne sont pas considérées comme des actions du service sanitaire : les actions événementielles et les réalisations à l'attention d'une seule personne.

A l'issue de la réalisation de l'action de prévention, l'étudiant(e) en santé aura acquis les compétences qui feront l'objet d'une évaluation par l'équipe. Dans ce contexte pédagogique, encadrés par des professionnels de santé volontaires, les stagiaires accueillis dans ce cadre ont travaillé sur la prévention des lombalgies par l'activité physique. En vue d'actions d'éducation thérapeutique, ils ont produit un diaporama. De même un livret synthétique a été préparé en vue de son utilisation dans le cadre du bilan PL14.

Cet accueil de stagiaires dans le cadre du service sanitaire sera renouvelé.

Les communications externes

Il n'est pas possible de citer toutes les initiatives, tant elles ont encore été nombreuses en 2022 : les communications dans les différents congrès, tables rondes, évènements locaux qui permettent de faire rayonner PST dans son environnement professionnel et / ou géographique. Témoigner de son expérience nécessite une parfaite appropriation de son sujet et une capacité à identifier les leviers qui rendent l'action bénéfique pour les parties prenantes.



Le dernier service sanitaire à PST

Les partenariats demain

Vers une plusgrande formalisation

Le travail en réseau est depuis longtemps dans l'ADN de PST, avec le développement de partenariats pour maximiser notre impact pour nos bénéficiaires, pour rendre plus visible notre offre.

Aussi de nombreux partenariats opérationnels existent à ce jour, que nous allons recenser plus précisément et cartographier.

L'idée ici est de rechercher la formalisation de ces partenariats, par l'écriture d'une convention par exemple, pour nous assurer qu'ils soient équilibrés dans l'apport de moyens et de retombées et dans l'esprit gagnant-gagnant.

Ces conventions valoriseront institutionnellement ce travail réalisé par PST et ses équipes.

Communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS)

Même si les médecins du travail n'ont pas attendu la loi pour travailler en réseau avec leurs confrères du soin, la loi introduit leur participation aux CPTS (Communautés professionnelles territoriales de santé).

Les CPTS regroupent les professionnels d'un même territoire qui souhaitent s'organiser – à leur initiative – autour d'un projet de santé pour répondre à des problématiques communes dans un objectif de coordination et de décloisonnement des soins autour du patient.

C'est un dossier qui devra être ouvert dans les mois à venir et que nous devrons rendre visible.

Médecins praticiens correspondants

Si l'on parle de relations avec les médecins de ville, il nous faut aussi rappeler que la loi acte la possibilité de recourir à des médecins praticiens correspondants pour contribuer, en lien avec le médecin du travail, au suivi des travailleurs, hors SIR (Suivi Individuel Renforcé), dans certains territoires en pénurie de médecins du travail tels que définis par l'ARS.

A ce jour nous n'avons pas de visibilité sur la cartographie que définira l'ARS sur ce champ et privilégions le renforcement de ressources internes au service (médecins et IDEST).

Transition Pro

Une première rencontre avec le Directeur Général de Transition Pro, nous a permis d'amorcer des premières actions visant à renforcer les complémentarités entre nos institutions. En effet : d'un côté nos équipes identifient les salariés susceptibles d'être dans une problématique de reconversion (en lien avec une inaptitude pressentie) nécessitant un parcours de formation, et d'un autre coté Transition Pro statue sur l'éligibilité des salariés sur un programme de formation identifié. Une première rencontre de nos équipes respectives a permis de mieux appréhender le périmètre et les modalités d'intervention. Une bonne compréhension de chacun concernant les enjeux, permet d'apporter un conseil ciblé et pertinent aux salariés, dans le cadre d'un parcours de reconversion professionnalisant.

Partenariat avec la FPSR en vue d'une étude scientifique sur les possibles répercussions du maintien dans l'emploi sur le collectif de travail

La collaboration bien instaurée avec les acteurs de FPSR / Cap Emploi a mis en évidence des situations parfois rendues complexes au sein des collectifs de travail pouvant être impactés par le maintien en emploi de salariés dans l'organisation et ainsi l'opportunité de s'associer avec des chercheurs pour mener une étude sur ce champ.

Ce projet partenarial consiste à confier une étude à des chercheurs, étude qui pourrait potentiellement être publiée à des fins scientifiques, en alliant la dimension médico-socio-professionnelle du maintien en emploi pour le salarié et les impacts sur les relations sociales et le management au sein des entreprises (acceptation du handicap, aménagement des postes, tensions potentielles dans les relations de travail au sein des collectifs).

Des contacts ont d'ores et déjà été initiés avec des chercheurs en sciences de gestion et d'autres sont envisagés, sur le versant plus médical, avec le service de pathologies professionnelles et/ou des chercheurs dans les domaines de l'ergonomie et de la psychologie du travail.

Un sujet informatique à enjeu majeur

Migration vers un nouveau logiciel métier : uEgar



Depuis le printemps 2022, la Direction, rejointe ensuite par un groupe projet pluridisciplinaire s'est mobilisée pour préparer la migration depuis le logiciel métier Dinamit vers le logiciel métier uEgar édité par Val Solutions.

Rappelons que le changement de logiciel a été rendu nécessaire par la fin du développement de DATASAT avant son aboutissement en raison de diverses difficultés majeures rencontrées par IDS, emportant la fin du développement de DATASAT et de la maintenance du logiciel DINAMIT et ainsi l'obligation pour les SPSTI utilisateurs d'envisager une nouvelle option.

Pour la préparation de cette migration, nous avons pu compter et comptons encore sur des collaborateurs très investis ainsi que sur 2 médecins référents. Tous permettent de faire le lien avec le terrain pour s'assurer de la prise en compte des attendus de terrain, en lien avec les 2 co-pilotes membres de la Direction.

La migration, après une période incontournable de deux semaines d'activité en mode dégradé (Dinamit en consultation uniquement), a eu lieu début décembre.

Ce changement a nécessité un plan de formation pour l'ensemble des collaborateurs de tous les métiers.

Ce projet a certes connu quelques difficultés dans son déploiement mais il va offrir de nouvelles possibilités pour répondre aux nouveaux attendus réglementaires.

Le second semestre de l'année 2023 verra le déploiement des espaces connectés employeurs et salariés. Chacun pour ce qui le concerne pourra ainsi avoir accès à ses informations, en fonction des paramétrages retenus par le service mais aussi selon les exigences réglementaires. Une présentation de ces nouvelles fonctionnalités a été faite en Conseil d'Administration en fin d'année.

Ces nouveaux déploiements seront progressifs, précédés par des phases tests.

De nouvelles exigences règlementaires métier à déployer

Ces travaux ne mettront pas un terme au dossier de l'informatique métier, tant le chantier national est immense, notamment avec la loi du 2 août 2021 !

La bonne utilisation des thésaurus, la bonne tenue du dossier médical en santé au travail et sa numérisation, le lien avec le DMP avec l'utilisation de l'INS, la messagerie sécurisée, l'interopérabilité… sont autant de sujets sur lesquels les SPSTI devront travailler.

Notre réunion avec la DGT au premier trimestre 2023 a déjà permis d'identifier les difficultés et les leviers pour la mise en œuvre de ces nouvelles obligations.

Dans la continuité, un échange a été organisé entre la DGT et les éditeurs de logiciels. De plus, les Directions de SPSTI ont rencontré l'Agence Numérique en Santé.

Dynamique de modernisation des outils informatiques

PST a poursuivi sa dynamique de modernisation de ses outils informatiques au regard des enjeux et des mutations rapides.

A cette occasion, les firewalls de l'ensemble des sites ont été changés, permettant un renforcement de la sécurité, notamment au regard des menaces pesant ces derniers mois sur les établissements de santé. Une mission d'accompagnement a également été confiée au cabinet MCI afin d'accompagner PST dans son plan de transformation du système d'information : de nombreux axes de travail ont pu être identifiés et travaillés.

Le recrutement de nouveaux collaborateurs sur l'équipe de Caen Nord nous a amenés à ajuster notre stratégie immobilière en prenant en location des locaux sis à proximité : l'annexe. A l'occasion de la création de « l'annexe », l'intégralité de l'équipe a été dotée d'ordinateurs portables, visant à plus de souplesse dans l'utilisation des locaux médicaux / de tiers temps. Cette expérimentation à l'échelle d'une équipe fait suite à la dotation de l'ensemble des médecins et membres du GAE d'ordinateurs portables en début d'année.

Afin de mener à bien l'ensemble de ces projets, l'équipe informatique s'est trouvée renforcée par un technicien informatique en CDD.

Démarche d'amélioration continue et engagement RSE

Démarche d'amélioration continue

Le COPIL DPS (Démarche de Progrès en Santé) a poursuivi son activité. Si les réunions ont été moins nombreuses qu'en 2021, année de renouvellement de notre certification, le travail n'a pas pour autant diminué, notamment avec l'accompagnement de la migration et du déploiement de uEgar. Un gros travail a été réalisé en lien avec les membres du groupe, notamment pour les modes opératoires.

Le COPIL a en fin d'année pu intégrer un nouveau médecin du travail, également référent informatique, une double compétence précieuse compte tenu des enjeux.

La certification emportée par la loi du 2 août sera plus exigeante que notre actuelle labellisation AMEXIST, car couvrant un périmètre plus large :

- La qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services
- L'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies
- La gestion financière, la tarification et son évolution
- La conformité du traitement des données personnelles aux lois et règlements
- La conformité des Systèmes d'Information et des services ou outils numériques aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité

La publication du nouveau référentiel est attendue dans les prochaines semaines pour une certification de tous les SPSTI dans un délai de 2 ans maximum. Il est prévu plusieurs niveaux de certification et avant l'audit, le SPSTI devra clairement se positionner sur le niveau qu'il souhaite obtenir.

Bien sûr rien n'est gagné d'avance et nous devrons travailler pour renforcer notre démarche d'amélioration continue pour cocher toutes les cases sur l'ensemble du périmètre mais nous restons confiants sur notre capacité collective à obtenir cette nouvelle certification.

Une activité respectueuse de la RSE

L'activité de l'année, bien que fortement impactée par des sujets de fond mobilisateurs (mise en œuvre de la réforme, changement d'outil métier…) n'a pas détourné les acteurs du service de nos engagements en faveur de la RSE.

Ce sont essentiellement les collaborateurs issus du « groupe support », regroupant des métiers très diversifiés mais tous « au service » du collectif, qui ont été étroitement associés à la réflexion initiée par la Direction sur ce sujet de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise. L'approche très pragmatique, a été dans un premier temps, de recenser toutes les actions simples du quotidien pouvant à terme, et avec un effet colibri, être impactantes à l'échelle de PST.

Collecte des déchets pour valorisation

Déchets « Covid » (masques, sur-blouses, lingettes, contenants plastiques de gel hydroalcoolique)

Limitation de la production de papier

Utilisation des doubles écrans pour certains métiers, petit rappel sur les boites Outlook (Limitons les impressions d'e-mails), paramétrage des imprimantes en noir et blanc par défaut, et prévisualisation…

Meilleure gestion du « déchet » papier

Choix du papier recyclé si opportun, point de collecte du papier pour permettre le recyclage et la valorisation, mise à disposition de bannettes de papier « brouillon » pour un premier recyclage interne.

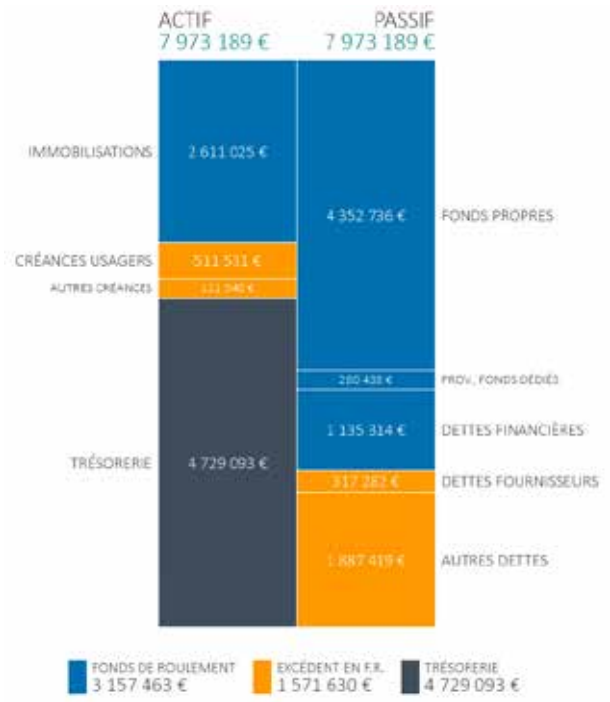
Choix dès que possible de fournisseurs locaux

Régulation des consommations énergétiques

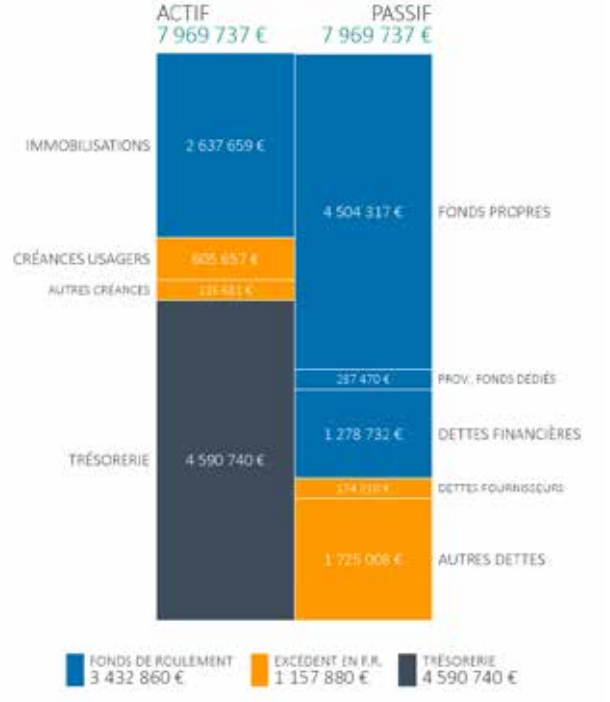
Baisse du chauffage d'un ou deux degrés, ayant également un impact sur la facture globale

Eléments financiers de l'exercice 2022

Bilan au 31/12/2022



Bilan au 31/12/2021



Synthèse de l'activité

	2022	2021
Produits d'exploitation	9 025 658 €	8 364 540 €
Marge globale	8 914 432 €	8 257 938 €
Charges de fonctionnement	1 388 592 €	1 256 048 €
Impôts et taxes	343 710 €	288 016 €
Charges de personnel	7 125 297 €	6 654 577 €
Dotations aux amortissements	227 075 €	212 916 €
Dotations aux provisions	21 001 €	9 422 €
Résultat d'exploitation	-135 489 €	-112 327 €
Résultat financier	-17 008 €	-21 792 €
Résultat courant	-152 497 €	-134 120 €
Résultat exceptionnel	-116 €	12 500 €
Impôt société	-1 032 €	-1 920 €
Résultat de l'exercice	-151 581 €	-119 700 €

Perspectives pour demain

Poursuite du déploiement opérationnel de la réforme

Structuration et développement de l'offre socle

2023 nous attend pour la poursuite du déploiement opérationnel de la réforme.

Un travail a été réalisé avec la CMT pour analyser notre offre au regard des attendus règlementaires, mettant en évidence un grand nombre de cases déjà cochées, mais aussi des points à renforcer.

Cela nous amènera à retravailler sur la structuration de notre offre socle pour la rendre plus lisible et plus visible.

L'offre socle prévoit la mise à jour des fiches d'entreprise tous les 4 ans et la proposition d'une action de prévention primaire sur le même rythme.

Actuellement notre taux de couverture FE est plutôt satisfaisant (environ 75% des entreprises couvertes représentant 85% des salariés suivis) mais la déclinaison par ancienneté de la fiche va considérablement altérer ce résultat.

Il nous faudra collectivement trouver des méthodes de travail qui ne soient pas trop consommatrices de temps pour nos équipes pour que ce temps soit investi de façon pertinente dans la prévention. C'est un sujet que nous aborderons en CMT.

Sur le suivi individuel de santé, cette réforme ajoute déjà de nouveaux rendez-vous de santé ou les modifie (visites de mi-carrière, visites de fin de carrière ou de fin d'exposition, rendez-vous de liaison, visite de pré-reprise) et sans doute demain des visites en lien avec la retraite. Pour autant, elle ne dégage pas beaucoup de temps médical même avec la modification de délai pour les visites de reprise.

Déploiement d'une offre spécifique pour les Travailleurs Indépendants

Comme évoqué dans ce rapport, l'harmonisation d'une offre spécifique a fait l'objet d'un travail régional associant des acteurs opérationnels des SPSTI.

Les conclusions des travaux ont récemment été rendues et présentées en Commission Médico-Technique, en Conseil d'Administration puis en Commission de Contrôle qui ont rendu un avis favorable.

Courant 2023, après appropriation par les collaborateurs du service, cette offre régionale va être déployée par le service, en cohérence avec les autres SPSTI.

Mais d'ores et déjà, PST est en capacité d'apporter le service attendu aux travailleurs indépendants.

Déploiement d'une offre complémentaire

La réglementation laisse désormais la possibilité aux SPSTI de proposer une offre complémentaire non incluse dans la cotisation et facturable selon une grille tarifaire. Seuls les adhérents la sollicitant pourront en bénéficier.

Cette offre complémentaire pourra être élaborée après une fine évaluation de la mobilisation prévisible des ressources existantes et nécessaires pour déployer l'offre socle, cette offre socle restant prioritaire.

Elle pourrait concerner les compétences pointues de certains de nos collaborateurs, des compétences nouvelles à intégrer dans notre organisation, voire des prestations en lien avec des partenaires.

Perspective d'un nouveau CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens)

En ce qui concerne PST, nous avions signé un CPOM en 2014 à la suite du 1er projet de service, pour une durée de 3 ans. Il s'agissait d'un CPOM dit de 1ère génération.

Depuis nous n'avons pas resigné de CPOM 2ème génération, comme tous les SPSTI normands d'ailleurs.



Depuis le début de cette année, nous parlons de CPOM 3ème génération et ce sera pour les SPSTI normands, une obligation dans l'année à venir. Néanmoins nous attendons une instruction conjointe DGT / Direction des risques professionnels de l'Assurance Maladie qui précisera le cadre et les modalités de contractualisation. Cette instruction s'appuiera sur l'enquête IGAS en cours dont l'objectif est de procéder à un bilan quantitatif et qualitatif de cette contractualisation. Les médecins du travail ont d'ailleurs été sollicités pour répondre à cette enquête.

Vers de nouveaux attendus en matière de pilotage financier en lien avec l'impact de la réforme et le contexte

Les nouvelles exigences législatives et règlementaires sur le financement et la cotisation ainsi que le contexte économique et financier vont nous conduire à mettre en place de nouvelles pratiques au service financier :

Comptabilité analytique et différenciée selon les offres puisque le coût moyen de l'offre socle qui sera fixé chaque année par arrêté sera calculé selon la formule suivante : charges d'exploitation de l'ensemble socle / nb de travailleurs suivis pour lesquels une cotisation a été facturée pendant l'année. Le montant de la cotisation sera inclus dans le tunnel + ou – 20% du coût moyen national, pour effectivité sur l'exercice 2025. Des éléments nous ont déjà été demandés pour 2022.

Le développement du contrôle de gestion pour mieux piloter et ainsi mieux maitriser nos charges au regard des produits. Il s'agit de mesurer, d'analyser et d'améliorer.
Le contrôle de gestion, à partir de ratios et d'indicateurs, sera pour la structure un outil d'aide à la prise de décision, en particulier dans les préparations budgétaires.

Conclusion

Cette rétrospective de l'année 2022 met en évidence un engagement fort de toutes les parties prenantes (Instances, Direction et Equipes) pour déployer auprès de nos adhérents et de leurs salariés une offre qualitative.

Cette proposition permet de faire des entreprises des territoires de prévention et de santé grâce à un accompagnement des entreprises. Ces démarches de prévention concernant l'amélioration des conditions de travail, de suivi et du maintien de la santé des salariés et ainsi de leur maintien en emploi, qui plus est, avec cette tendance à l'allongement des carrières.

Le nombre d'employeurs et de salariés accompagnés par nos équipes au cours de cette année, les résultats obtenus et le taux de satisfaction à la suite des interventions de nos professionnels attestent de la volonté et de la capacité de PST à poursuivre le changement impulsé par la réforme, mais souvent anticipé dans ses pratiques ou son projet de service.

Il convient cependant de noter que cette réforme sollicite de nombreuses ressources, notamment médicales, dans un contexte de démographie médicale défavorable et de manque d'attractivité de la profession.

Aussi, une approche capacitaire semble essentielle pour évaluer notre capacité collective en termes de ressources à atteindre les attendus, tout en préservant les taux de cotisation de nos adhérents.

C'est un vrai sujet pour la profession, en particulier pour les instances de gouvernance et les Directions de services, et qui retentit sur le travail des équipes.

Annexes

Activités et résultats des filiales et sociétés contrôlées au cours de l'exercice écoulé par branche d'activité (art. L356)

Néant.

Activités de recherche et développement (art. L 340)

Néant.

Événements importants survenus entre la date de clôture de l'exercice et la date à laquelle le rapport est établi (art. L340)

Néant.

Prise de participation ou de contrôle dans des sociétés ayant leur siège social sur le territoire de la République Française (art. L356) supérieure à 10%, 20%, 33% et 50%

Néant

Participation réciproque (art. D 251)

Néant.

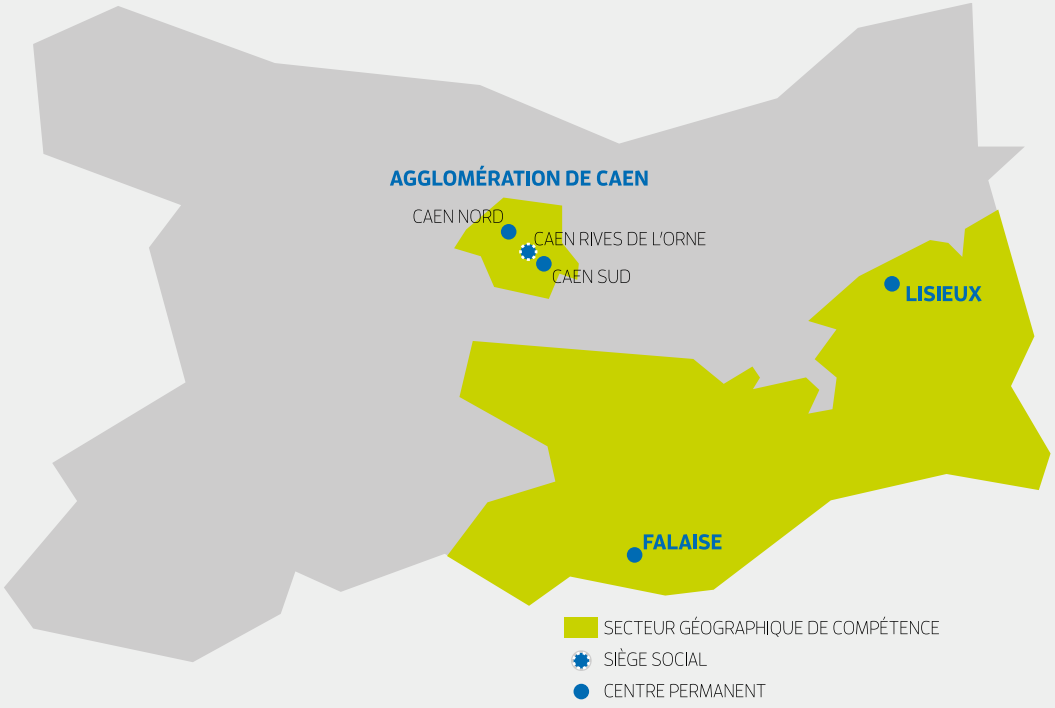
Option de souscription ou d'achat d'actions (art. D 174 4)

Néant.

Information sur les charges non fiscalement déductibles (CGI art. 233 quater et 223 quinquies)

Néant.

NOTRE SECTEUR DE COMPÉTENCE
SUR LE TERRITOIRE DU CALVADOS



CAEN SUD | SIÈGE SOCIAL
10 avenue du 43e RA
14000 CAEN

CAEN NORD
37 rue des Compagnons
14020 CAEN

CAEN RIVES DE L'ORNE
19 avenue Mendès France
14000 CAEN

LISIEUX
20 rue Rose Harel
14100 LISIEUX

FALAISE
2 rue de la résistance
14700 FALAISE

Un seul numéro pour tous les centres : 02 31 72 75 00.
Retrouvez-nous également sur www.pstl4.fr

CHIFFRES CLÉS 2022

6 200
adhérents

95 000
salariés suivis

4 000
actions en milieu de travail

40 000
actes individuels de santé



120
collaborateurs

6
équipes pluridisciplinaires

5
centres fixes sur le Calvados

Réalisation PST | Juin 2023 | Illustrations Pixabay - Freepik - Flaticon | Photographies PST