



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

Retour sur l'année 2022 de l'AST35,
Service de Prévention et de Santé au
Travail Interentreprises



Organisation et
fonctionnement
du Service



Activités
des équipes
prévention et
santé au travail



Activités du
pôle fonctions
supports

SOMMAIRE

Préambule

- 03 / Mot du Président
- 04 / Faits marquants 2021
- 12 / Évènements institutionnels
- 14 / Nos missions
- 16 / Paroles de Directeur

Organisation et fonctionnement du Service

- 20 / Organisation générale du Service
- 29 / Cadre de l'activité
- 38 / Cartographie des adhérents

Activités des équipes prévention et santé au travail

- 44 / Pôle médical - Suivi de santé
- 56 / Pôle médical - Actions en entreprise
- 60 / Pôle médical - Le maintien en emploi
- 61 / Pôle médical - Prospective Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)
- 62 / Pôle médical - Archivage
- 63 / Pôle médical - Les activités connexes
- 68 / Pôle Prévention AIST
- 76 / Pôle Prévention AIST - Les activités connexes
- 79 / Nos partenaires

Activités du pôle fonctions supports

- 82 / Service Ressources Humaines
- 87 / Service Moyens Généraux
- 88 / Service Adhésions-Comptabilité
- 95 / Système d'Information
- 98 / Service Projets, Communication, Juridique et Relations institutionnelles
- 106 / Mise en conformité RGPD

Annexes

- 110 / Annexe 1 : Statuts de l'AST35
- 119 / Annexe 2 : Règlement intérieur des adhérents de l'AST35
- 131 / Annexe 3 : Règlement intérieur de la Commission de Contrôle
- 134 / Annexe 4 : Règlement intérieur de la Commission Médico-Technique
- 136 / Annexe 5 : Décision d'agrément de la DIRECCTE (DREETS)
- 139 / Annexe 6 : Bilan 2022 de Co-Réso
- 153 / Annexe 7 : Bilan 2022 du CHGR
- 156 / Annexe 8 : Documentation AST35

Index

Mot du Président



Patrick Mercier

Président de l'AST35

Après deux années perturbées par la crise sanitaire, la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est finalement entrée en vigueur le 31 mars 2022, nécessitant alors 46 décrets relatifs à sa mise en œuvre.

Ce processus de réforme pour le renforcement de la prévention et de la santé au travail a pris plusieurs années. Durant cette période l'AST35 a dû conduire son activité, accompagner ses équipes, prévoir les recrutements et l'évolution du système d'information dans une certaine incertitude. D'autres textes d'application sont encore attendus, et certains, dont celui fixant la certification des SPSTI (Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises), déterminant de notre activité, le sont toujours. Par ailleurs, la nouvelle réforme des retraites est venue rouvrir le dossier des missions des SPSTI, pour ajouter potentiellement des actions à mener, sans nouvelles mesures pour soutenir les moyens disponibles.

Au cœur de cette réforme, l'offre socle de services des SPSTI est construite autour de 3 axes : l'aide à l'évaluation des risques professionnels, le suivi individuel de l'état de santé du salarié et la prévention de la désinsertion professionnelle. C'est l'ensemble de ces actions et accompagnements qui, sur le principe d'une mutualisation, ont pour contrepartie la cotisation due par les entreprises.

Parallèlement à ces évolutions, l'AST35 a poursuivi toute l'année 2022 les travaux de rapprochement avec les services de Saint-Malo et Fougères, actés par les 3 Conseils d'Administration fin 2021, tant sur le volet de la gouvernance, le volet social et les travaux autour du système d'information. L'agenda fixé a été respecté malgré le contexte de réforme. L'année 2023 devra permettre de rendre effectif ce rapprochement et voir naître un Service de Prévention et Santé au Travail sur le périmètre géographique du département breillien hors Pays de Redon et hors secteur du BTP.

L'offre socle de services des SPSTI est construite autour de 3 axes

Ce rapport annuel d'activités 2022 est aussi l'occasion pour moi de remercier l'ensemble des professionnels de l'AST35 pour leur travail et leur implication au service des entreprises et des salariés de notre territoire.

Je remercie enfin nos administrateurs, employeurs et salariés, qui bénévolement œuvrent afin que la santé au travail s'exerce au plus près de la réalité de nos bassins d'emplois.

Très cordialement.

2022

LES FAITS MARQUANTS

Janvier

Dans un contexte de **situation sanitaire** toujours tendue, l'AST35 a maintenu sa mobilisation en relayant les messages gouvernementaux relatifs à la sensibilisation sur la vaccination et les gestes barrières.

Les présidents et directeurs ont lancé en janvier 2022 les réflexions sur les travaux concernant la fusion-absorption des 3 services de Rennes, St Malo et Fougères, sur la base d'une **fusion accueil**.

Un stand d'information sur la vaccination, à destination des salariés en visite a été mis en place en janvier 2022 à l'accueil du centre de Beaulieu. L'objectif était double : communiquer aux salariés de la documentation et aider si besoin le salarié à la prise de rendez-vous pour la vaccination.



Intégraient l'AST35 : Pierre Hazard, IDEST (secteur Vitré), Stéphanie Torino, IDEST (secteur Sud).

Février

S'agissant de la réforme et l'**évolution relative à la gouvernance**, les contacts avec les représentations professionnelles patronales et salariales étaient lancés pour la mise en place d'un nouveau Conseil d'Administration et le lancement des travaux sur la rédaction des nouveaux statuts.

Mars

Le mardi 22 mars, l'AST35 organisait dans ses locaux une conférence sur la thématique du télétravail intitulée "Mise en place du télétravail : quel bilan ?" avec retransmission en direct. Cette conférence avait pour objectif de tirer un bilan des changements d'organisation depuis la crise sanitaire et aborder des axes de réflexion sur l'avenir du télétravail.



Au sein du groupe Communication, les travaux relatifs à la **refonte du site Internet** s'achevaient et le nouveau site était lancé le 7 mars 2022.



Avril

Dans le cadre de la "fusion accueil" au sein de l'AST35, il a été proposé de co-construire avec une délégation salariale issue des trois structures un nouveau statut collectif commun, socialement acceptable et économiquement viable.

Le **4 avril**, une première réunion lançait la **Commission Paritaire Fusion** dédiée à la négociation sociale pour le futur service fusionné, dans l'objectif de la signature d'un accord de méthode.

Les 5 et 6 avril ont eu lieu les Toxidays, une grande première pour les toxicologues ! Deux jours pour faire le plein sur les actualités toxicologiques et les risques émergents. Cette première édition, organisée au Nouveau Siècle à Lille, par l'association Toxilist, a réuni les équipes santé travail des SPSTI intervenant dans toute la France pour la prévention du risque chimique.



Sur la base du constat des nombreuses évolutions des services ces dernières années, une étude a été lancée sur le sujet de la **pluridisciplinarité et coopération**, en commençant par le **métier d'assistante médicale**. Le cabinet d'ergonomie ANCOE a été choisi pour cette étude et le 1^{er} COPIL s'est réuni le 25 avril.

Intégraient l'AST35 : Valérie Oger-Briand, assistante de prévention (secteur Centre-ville Longchamps), Dr Brigitte Caro (secteur Centre-ville Longchamps).

Mai

Le **6 mai**, un **accord de méthode** était signé entre la délégation salariale et la délégation patronale des 3 SPSTI, sur la base des équilibres existants et d'une méthode participative, afin d'aborder les thèmes essentiels du statut collectif de la future entité départementale.

Le **10 mai** se tenait la 1^{ère} réunion de la Commission Paritaire Fusion lançant ainsi le processus de négociation du volet social, avec un agenda d'une réunion mensuelle jusqu'à mai 2023.

Le **11 mai**, dans le cadre de la CMT et le contexte de la loi Santé travail, mise en place d'un groupe **Prospective PDP** pour la mise en place d'une cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP).

18 mai : adoption des nouveaux statuts de l'AST35.

20 mai : tenue d'un stand pour les 40 ans du Patis Fraux.



Intégrait l'AST35 : Dr Sophie Perrin (secteur Sud)

Juin

Le **36^{ème} Congrès National de Médecine & Santé au Travail s'est tenu du 14 au 17 juin 2022 au Palais de la Musique et des Congrès de Strasbourg**. Co-organisée par la Société Française de Médecine du Travail, la Société de Médecine et Santé au Travail de Strasbourg, l'Institut Universitaire de Santé-Travail-Environnement d'Alsace ainsi que les Services de Prévention et de Santé au Travail de la région, cette manifestation a permis d'aborder de multiples thématiques : organisations du travail bienveillantes, maintien dans l'emploi, impact de la révolution numérique, Covid-19 et santé au travail, etc. Le thème concernant les nouvelles pratiques en santé au travail a été particulièrement central dans le contexte de la réforme en cours.



Le 22 juin s'est tenue l'Assemblée Générale Ordinaire 2022 de l'AST35 qui a rassemblé plus de 70 entreprises adhérentes. L'occasion pour les personnes présentes de visiter le Roazhon Park et d'assister à la conférence "Santé du dirigeant : élément moteur de la performance de l'entreprise", animée par Laure Chanselme de l'Observatoire Amarok.



Courant juin, le tournage d'une série de vidéos intitulée "La prévention en entreprise, concrètement, c'est quoi ?" a débuté. Pour cette 1^{ère}, l'entreprise Restoria a accepté de témoigner au sujet de l'accompagnement par l'équipe pluridisciplinaire de l'AST35 dont elle a bénéficié, autour de la problématique du bruit.



Avec le départ en retraite du médecin du travail, le centre de Pleumeleuc fermait fin juin. Les entreprises et salariés ont été transférés au centre de Rennes Nord-Ouest.

Intégraient l'AST35 : Showna Monotuka (en intérim). Arrivée de 3 internes : Léa Pinot (secteur Nord-Est), Léo Cha (secteur Vitré) et Quentin Didier (secteur Ouest).

Juillet

Avec le départ précipité des collaborateurs RH, un diagnostic RH a été mené par le cabinet HTMY afin de prendre en compte les attentes des professionnels et repenser le périmètre, les ressources et les missions du service. Pendant plus de deux mois, les activités RH ont été réparties au sein des autres fonctions support. Le 7 juillet, le groupe Immobilier se réunissait pour étudier les projets identifiés sur la métropole rennaise.

Août

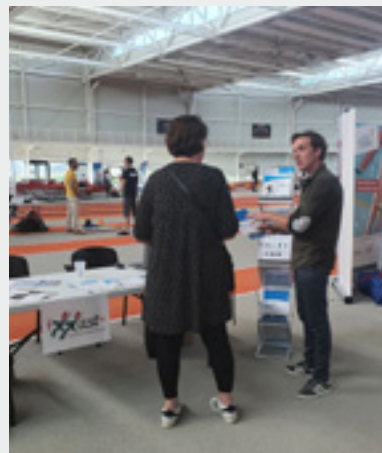
À la reprise après la fermeture des congés d'été, le Pôle Fonctions supports fonctionnait en mode "gestion de crise" suite départ anticipé de l'équipe RH. Les recrutements pour une nouvelle équipe RH ont été priorités afin de permettre d'intégrer deux professionnels dès le début septembre. L'activité consolidation des plannings des secteurs médicaux s'en est trouvée perturbée et pris en charge par Anne Prigent (Responsable Technique Fonctionnel).

Septembre

Pour répondre à notre obligation de formation de nos instances de gouvernance et dans le cadre de la fusion, les administrateurs de l'AST35, de STSM et de STPF ont participé à une journée de formation le 14 septembre, au golf de Cap Malo à Melesse, animée par Pascal Brocheton de MANAPREV. Cette journée a permis aux administrateurs des 3 Services de se rencontrer, d'être informés sur leurs missions et rôles au sein des SPSTI tout en tenant compte des dernières évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles. Celle-ci renforce la dynamique d'une vision commune des objectifs de prévention et d'organisation des Services.



À l'occasion de la 13^{ème} édition de l'opération nationale "Sentez-Vous Sport" (du 1^{er} septembre au 1^{er} octobre), le Mouvement Olympique et Sportif Territorial (MOST) de Bretagne a convié les collectivités et les entreprises à un après-midi sur le thème de la sédentarité. Cet événement s'est déroulé au stade Robert Poirier, le 22 septembre. Damien Jeuland, ergonome, est intervenu durant la conférence "Sédentarité et risques pour la santé au travail".



Le soleil aura été présent lors de la 35^{ème} édition du Triathlon Audencia La Baule le samedi 17 septembre. À cette occasion, 4 équipes et 1 triathlète de l'AST35 ont représenté la prévention et la santé au travail.



9 septembre : réunion du groupe Immobilier n'ayant pas permis d'avancer sur le choix d'un projet.

Intégraient l'AST35 : Tamara Durand, IDEST (secteur Ouest), Amélie Goutard, alternante statistiques (secteur Beaulieu), Maud Allain, Manager de transition RH (secteur Beaulieu), Ophélie Gallais, gestionnaire RH (secteur Beaulieu). Arrivée de 3 secrétaires assistantes médicales : Salomé Petitpas, Calypso Segur et Audrey Pasquier.



Octobre

Depuis le 1^{er} octobre, Erwan Daniel occupe la fonction de **Responsable des Assistants de Prévention** en complément de son poste d'Ingénieur Hygiène-Sécurité, réorganisation devenue nécessaire dans le contexte de la réforme et du développement de la ressource Assistants de Prévention.

Le vendredi 7 octobre dernier s'est tenue la Journée annuelle du personnel au château d'Apigné, regroupant les salariés de l'AST35, de STSM et de STPF. La première partie de matinée était consacrée à une présentation des équipes et des fonctionnements de nos 3 Services. La matinée s'est terminée par les actualités liées à la réforme, au projet immobilier, aux nouveaux embauchés et à la fusion. L'après-midi était consacrée à une conférence de Carol Allain sur le thème "Diversité générationnelle : un enjeu de société".



La 57^{ème} édition des Journées Santé-Travail de Présanse a eu lieu les 11 et 12 octobre 2022, au Grand-Hôtel (Intercontinental Paris le Grand) à Paris. Ce rendez-vous incontournable pour tous les SPSTI de France a eu pour thème "La mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 par les SPSTI".

L'occasion également pour Présanse Bretagne, par l'intervention d'Éric Raspail, directeur général de l'AST35, de présenter le projet Data Bretagne sur le thème : "Comment fédérer une région autour d'un projet système d'information ?"



4 IDEST de l'AST35 ont terminé et validé leur Diplôme Inter-Universitaire de Santé au Travail (DIUST) : Catherine Soulié (secteur Ouest), Pierre Hazard (secteur Vitré), Annaïg Bouchet (secteur Nord-Est) et Tamara Durand (secteur Ouest).

Le **16 novembre**, l'AST35 accueillait un atelier de son partenaire Rebond 35 avec l'intervention de Frédéric Arnaud sur le thème "RPS : un regard par le travail".

Le tournage de notre série de vidéos intitulée "La prévention en entreprise, concrètement, c'est quoi ?" s'est poursuivie courant novembre. La 2^{ème} vidéo était consacrée au témoignage de l'entreprise Patt'ine, au sujet d'une problématique TMS.

Novembre

À l'occasion de la journée européenne du radon le 7 novembre dernier, la Carsat Bretagne, Présanse Bretagne et l'OPPBTP ont animé un webinaire dédié à ce risque bien souvent méconnu des entreprises. Près de 900 personnes ont suivi ce webinaire.



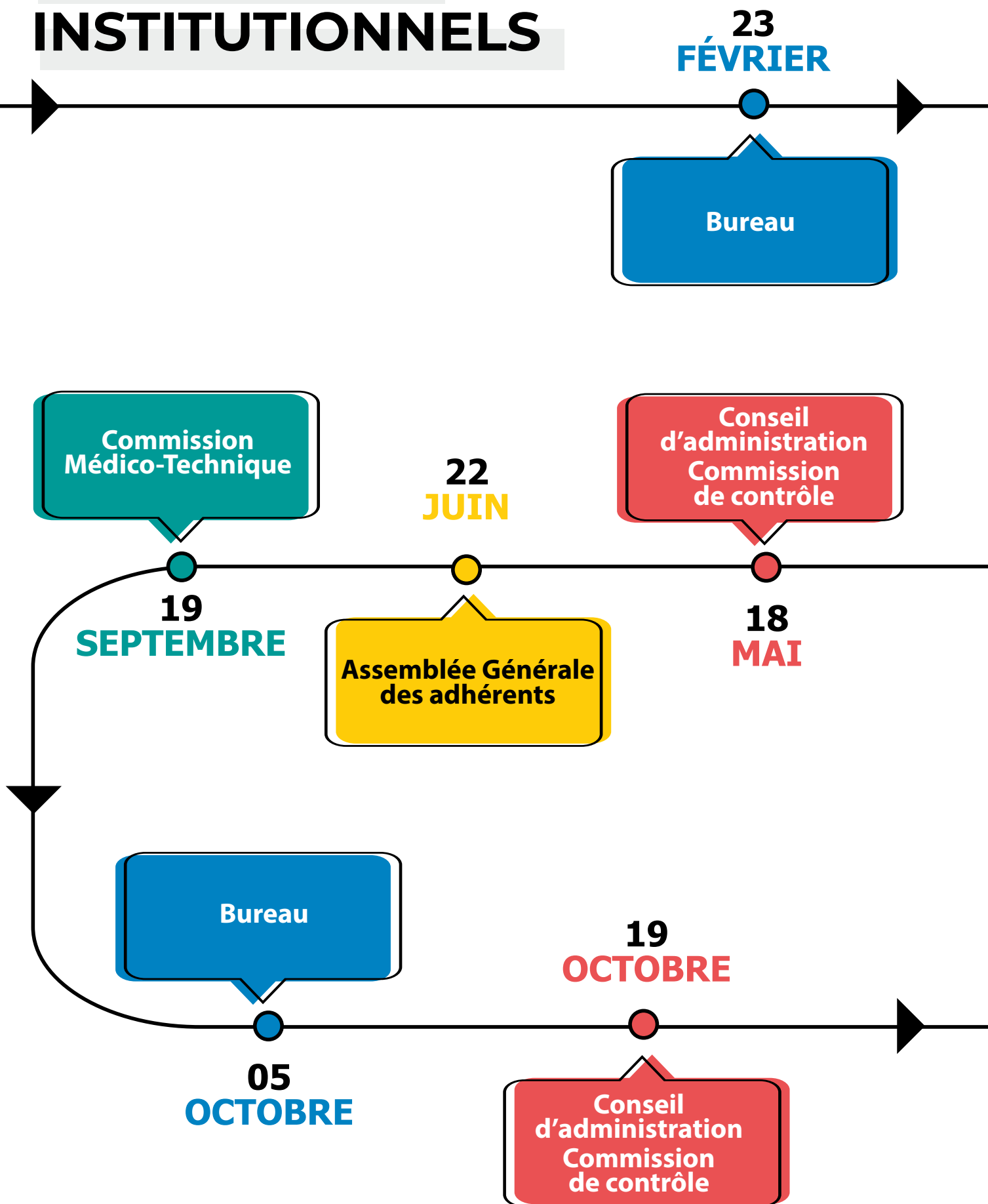
Décembre

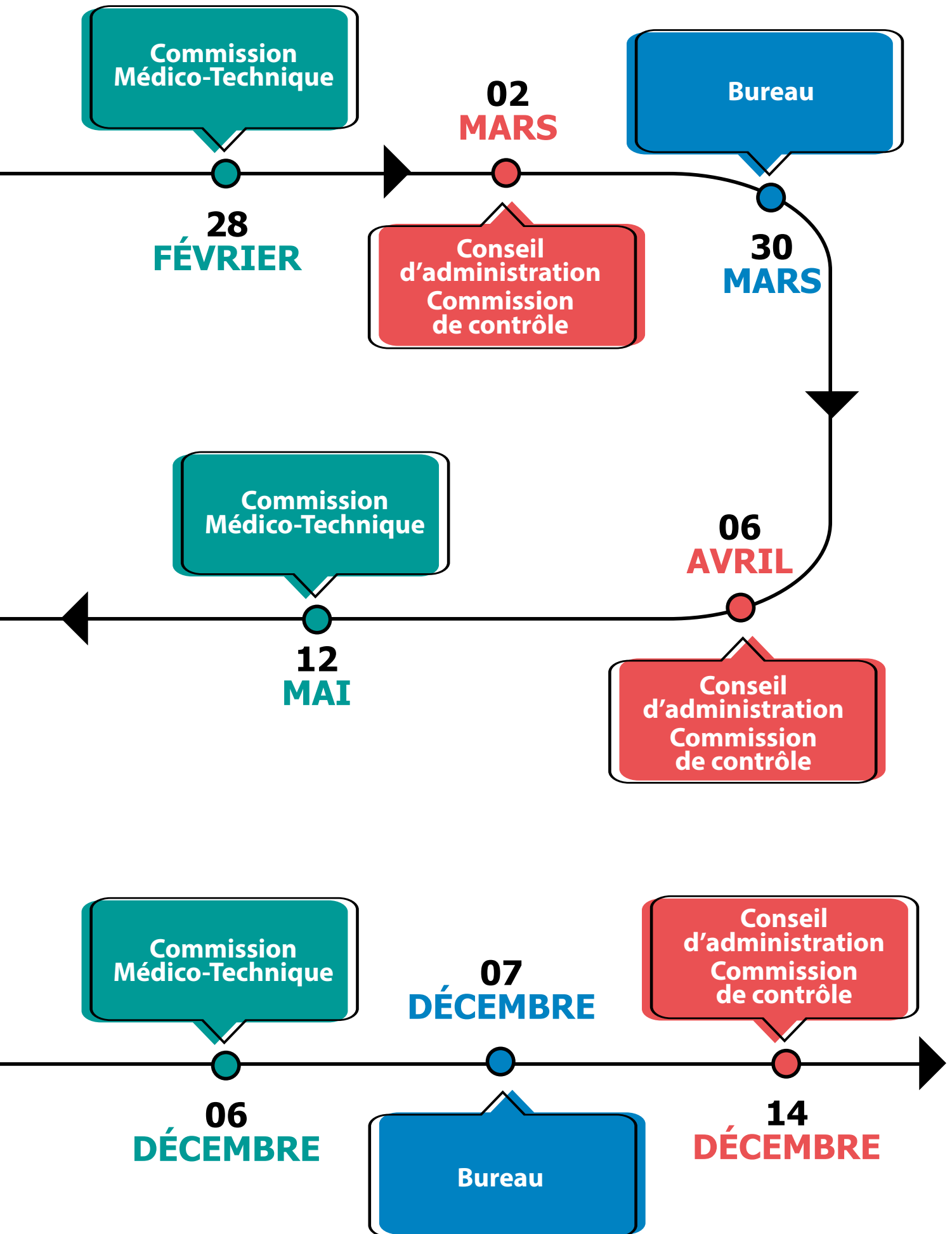
La permanence hivernale s'est tenue les 28 et 29 décembre au Centre-ville Longchamps et a été assurée par une équipe composée de 2 médecins du travail et 2 assistantes médicales.

Intégrait l'AST35 : Dr Frédérique Deschoemaker (secteur Vitré).

Intégraient l'AST35 : Cécile Huet, assistante de prévention (secteur Nord-Est), David Friguel, comptable (secteur Beaulieu), Annaïg Bouchet, IDEST (secteur Nord-Est), Sophie Charlot, aide comptable (secteur Beaulieu), Dr François David (secteur Ouest), Dr Léo Cha (secteur Vitré), Dr Jean-David Albert, collaborateur médecin (secteur Vitré), Dr Aurélie Georges, collaborateur médecin (secteur Sud). Arrivée de 3 internes : Palmira Pagano (secteur Ouest), Quentin Didier (secteur Sud-Est), Pauline Baron-Latouche (secteur Nord-Ouest).

ÉVÈNEMENTS INSTITUTIONNELS



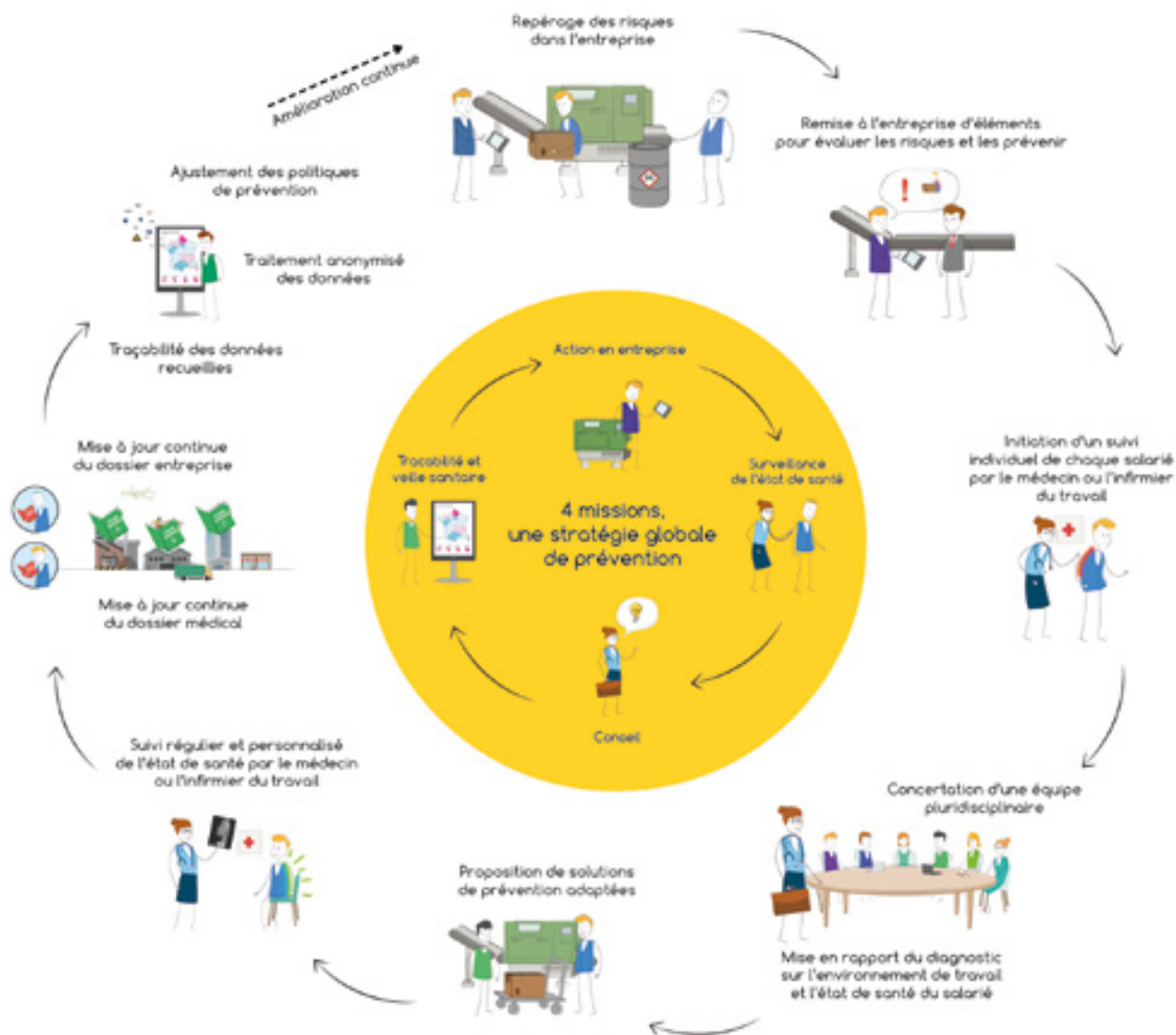


NOS MISSIONS

Dans le cadre de la réforme adoptée le 2 août 2021 et entrée en vigueur le 31 mars 2022, la nouvelle loi santé au travail consacre le principe de prévention et conforte les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) dans leur rôle d'appui de proximité. Elle prévoit que les SPSTI proposent à leurs entreprises adhérentes et à leurs salariés une offre socle de services, cohérente et homogène dans toute la France, et qu'ils s'inscrivent davantage dans une approche de santé publique. Les SPSTI devront aussi définir une offre de service adaptée aux travailleurs indépendants.

4 MISSIONS POUR UNE STRATÉGIE GLOBALE D'INTERVENTION

Les actions de l'AST35 sont articulées autour d'une stratégie globale d'intervention déployée au cœur du monde professionnel d'aujourd'hui pour éviter toute altération de la santé au travail des salariés. La vocation de l'AST35 est de contribuer à améliorer la santé et la sécurité au travail sur les bassins d'emploi de Rennes et de Vitré.



DES ACTIONS MENÉES PAR UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

L'interlocuteur privilégié est le médecin du travail. Ce dernier anime et coordonne une équipe composée de professionnels de la santé au travail aux compétences complémentaires.



Le médecin du travail

Veille sur la santé des salariés et conseille l'employeur et les salariés sur l'ensemble des problématiques liées aux conditions de travail.

Le collaborateur médecin

Contribue au suivi individuel des salariés et participe à des actions de prévention en entreprise. Il exerce sous l'autorité d'un médecin du travail tuteur et il s'engage à suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail.



L'infirmier(e) en santé au travail (IDEST)

Contribue au suivi individuel des salariés en assurant des Visites d'Information et de Prévention (VIP), des visites intermédiaires et participe à des actions de prévention en entreprise.

L'assistant(e) de prévention

Contribue au repérage des risques professionnels dans les entreprises de moins de 20 salariés.



Le/la secrétaire assistant(e) médical(e)

Assiste le médecin du travail, le collaborateur médecin et l'infirmier en santé au travail dans leur suivi de l'état de santé des salariés.

Les préventeurs - Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)

Ergonomes, psychologue du travail, toxicologue industriel, technicien risque chimique, ingénieur et techniciens hygiène-sécurité : ils assurent des missions de diagnostic, de conseil et d'appui à la demande et sous la responsabilité du médecin du travail.



Les partenaires préventeurs

2 assistants sociaux de Co-Réso, 1 psychologue clinicien du Centre Hospitalier Guillaume Régnier, 1 psychologue clinicienne, le SIADV (accompagnement pour les salariés déficients visuels) et l'AMC (tests psychotechniques dans le cadre de la conduite professionnelle de véhicule) interviennent sur demande des médecins du travail.



Paroles de Directeur

Éric Raspail

Directeur Général de l'AST35

2022 : la fin de la crise sanitaire et la mise en œuvre de loi de 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail...

Après deux longues années, la crise sanitaire s'éloigne enfin...et le monde du travail a changé.

Nos personnels, comme ceux de beaucoup de nos adhérents, sortent à l'évidence fatigués de cette période, inédite depuis des décennies, qui a confronté chacun à des interrogations quasi existentielles et qui collectivement, nationalement a fait apparaître avec dureté la situation réelle de l'économie de notre pays.

Le monde de travail, et parfois le sens du travail, ont également été percutés par cette crise. Avec depuis de nombreuses interrogations...

Des interrogations individuelles sur le sens du travail, sur la nécessité parfois de changer d'orientations professionnelles avec le constat auprès des employeurs d'une forte augmentation depuis des démissions et autres ruptures conventionnelles...

Des interrogations collectives sur la valeur des métiers et leurs justes reconnaissances (ou pas...), nous pensons ici notamment aux acteurs en première ligne pendant la crise sanitaire (métiers de la santé, de la distribution, la logistique, du transport...).

Le monde du travail que nos professionnels de la santé et de la prévention accompagnent n'est donc plus tout à fait le même.

Le besoin de souplesse dans les organisations et d'autonomie dans l'activité n'ont jamais été exprimés avec autant de force et se traduisent notamment par la montée en puissance du télétravail.

Le marché de l'emploi qui depuis quelques années faisait apparaître des tensions sur certains métiers est désormais en tension permanente dans la quasi-totalité des branches professionnelles.

Cette situation est sans doute une chance pour la prévention et la santé au travail. Une entreprise actrice sur ce terrain sera en effet moins en difficulté sur la gestion des fins de carrière et pourra par ailleurs présenter une image plus valorisante auprès des candidats à l'emploi.

Les Services de Prévention et Santé au Travail ont pour missions d'accompagner les entreprises et leurs salariés dans ces évolutions.

La réforme d'ensemble du dispositif de la Santé au travail et de la prévention des risques professionnels devient progressivement une réalité avec la loi du 2 août 2021 :

La loi du 2 août 2021 a pour vocation de renforcer le principe de prévention primaire, afin d'encourager le développement au sein des entreprises d'une véritable culture de prévention.

Pour ancrer cette place de la prévention, les SSTI deviennent les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

L'offre de services du SPSTI est construite autour de l'aide à l'évaluation des risques, du suivi individuel de l'état de santé et des actions de prévention de la désinsertion professionnelle. Cette offre de services apporte des garanties accrues pour les salariés et les employeurs avec des tarifs plus lisibles avec un encadrement dans une fourchette et un processus de certification de chaque SPSTI.

Désormais, outre l'Assemblée Générale annuelle des adhérents de juin dédiée à l'approbation des comptes et à une thématique de prévention, une deuxième AG se tient au mois de janvier afin de soumettre aux entreprises l'offre de services du SPSTI ainsi que sa politique tarifaire. Enfin, malgré de nombreux décrets d'application publiés, nous demeurons en attente du référentiel qualité de services défini par les partenaires sociaux et validé par les représentants de l'Etat.

La professionnalisation et le pilotage des SPSTI prévus par la loi du 2 août 2021 conduisent à une refonte du réseau des SPSTI :

Concrètement, les instances de gouvernance des SPSTI de Fougères, Rennes/Vitré et Saint-Malo, à l'instar d'autres départements, ont pris la décision politique à la fin de l'année 2021 de fusionner les 3 entités conduisant à terme à un Service de compétence départementale.

Il s'agit en aucun cas de supprimer des centres médicaux de proximité mais d'harmoniser les services apportés aux entreprises et salariés, d'améliorer l'offre de services et de rationaliser les organisations.

Au cours de l'année 2022, les négociations sociales, les analyses juridiques, les migrations techniques ont été mises en place et vont se prolonger au cours de l'année 2023 afin de permettre la fusion juridique des 3 entités au 31 décembre 2023.

Mais des Interrogations, toujours très fortes, sur le manque de ressources médicales :

Conformément aux engagements pris auprès de l'autorité de tutelle, la DREETS, le recrutement d'infirmiers en santé au travail reste dynamique

et doit permettre de généraliser les équipes santé travail en 2023...

Mais la cadre réglementaire actuel, tant sur le plan des examens médicaux obligatoires que sur l'organisation, rend impossible l'activité de l'équipe santé travail et des différents préventeurs sans la présence du médecin du travail. Or le nombre de médecins du travail baisse de manière inexorable année après année !

La survie des SPSTI passe donc par une accélération du nombre de médecins formés par le système universitaire (ce qui implique également plus de professeurs de médecine du travail !), des conversions facilitées pour d'autres spécialités et de nouvelles délégations en faveur du métier d'infirmier.

Dans un environnement économique et social toujours dynamiques

Les chiffres consultables dans le présent rapport traduisent le dynamisme économique du département d'Ille-et-Vilaine. La croissance du tissu économique est réelle. Les créations d'emplois sont nombreuses se heurtant à de nombreuses tensions sur le marché de l'emploi. De ce fait, et par incidence des mesures des pouvoirs publics impactant les départs à la retraite, le maintien en emploi et en bonne santé des salariés n'a jamais été aussi nécessaire et stratégique. Les partenaires sociaux et les pouvoirs publics mandatent à cet effet les Services de Prévention et de Santé au Travail qui sont au plus près des réalités des salariés et de leurs entreprises.

En conclusion, une année 2022 riche en projets et évolutions, traduisant ainsi une volonté tant des instances de gouvernance que des personnels de l'AST35 d'adapter leurs missions et leurs activités aux besoins en prévention et santé au travail des 14 800 entreprises adhérentes et 195 000 salariés suivis.

Je tiens enfin à remercier le Président, les Administrateurs de notre Association, l'ensemble de nos personnels qui par leur implication et leur professionnalisme font que l'accompagnement au quotidien des salariés et leurs entreprises demeurent une réalité tangible et appréciée.



ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU **SERVICE**

La loi du 2 août 2021 pour un renforcement de la prévention en Santé au travail a pris effet le 31 mars 2022 se traduisant par une évolution du fonctionnement des SSTI - devenus SPSTI, Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises - que ce soit au niveau de leur gouvernance ou de leur activité.

Les parutions de décrets attendus se sont étalées sur toute l'année en fonction des consultations des partenaires sociaux et du Conseil d'État. Les points visés par les dispositions réglementaires concernent un large éventail ayant un impact à la fois sur l'organisation et le fonctionnement des SPSTI : la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP), le rôle des infirmiers, le DUERP, le DMST,

l'interopérabilité, la télésanté, les travailleurs indépendants, l'offre de service, la certification, l'agrément, l'encadrement des cotisations.

Dans cet environnement, l'AST35 a poursuivi ses objectifs de développement de projection vers l'avenir en préparant l'évolution de la gouvernance du fait de la loi et l'organisation et le fonctionnement du Service en coopération régionale avec Présanse Bretagne en région et Présanse national.

Cela s'est traduit notamment en 2022 par les travaux de rapprochement avec les Services de Saint-Malo et de Fougères, avec le lancement des travaux sur le volet social.

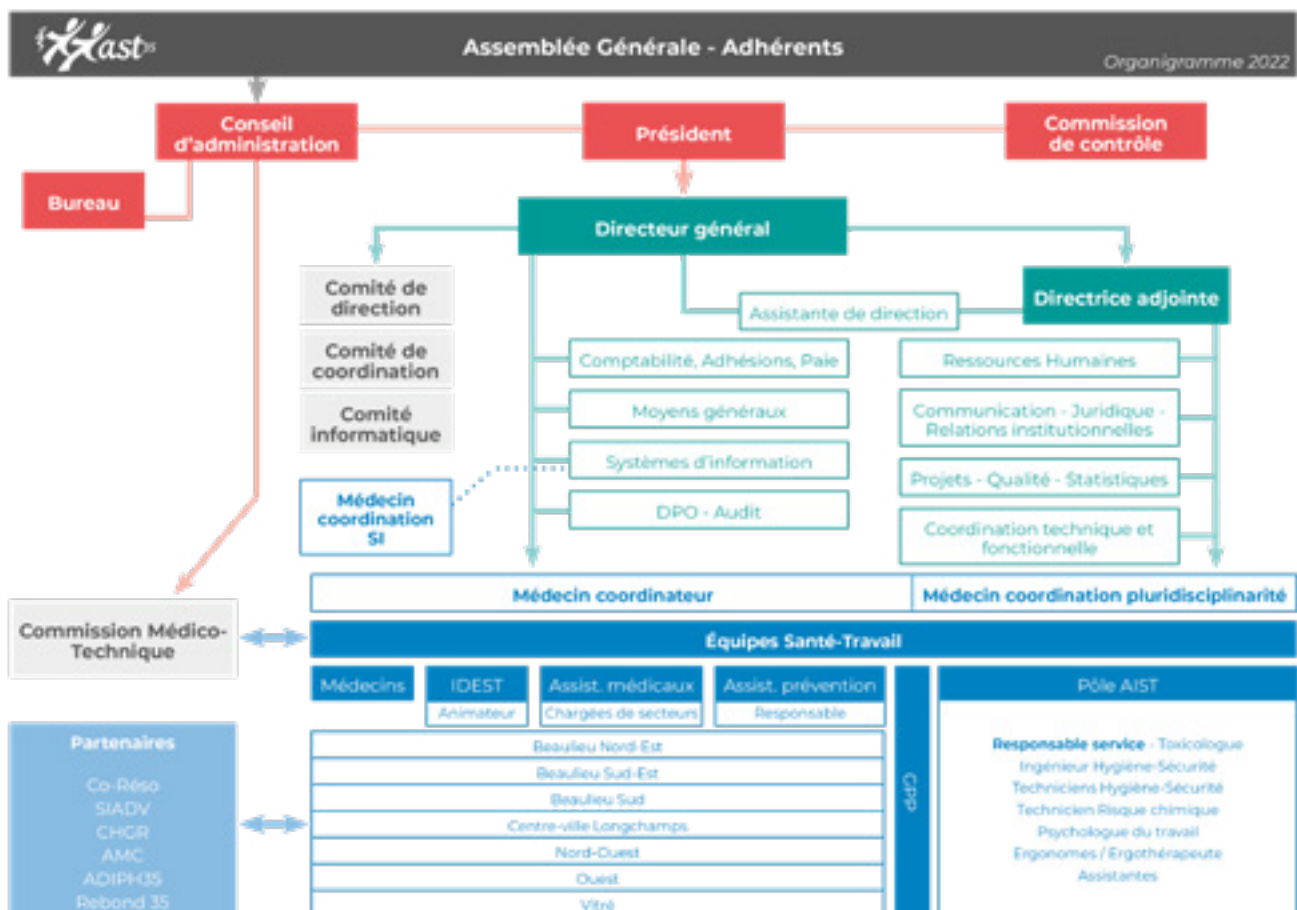
ORGANISATION GÉNÉRALE DU SERVICE

En 2022, l'AST35 a fait évoluer son organisation et a poursuivi le déploiement des équipes santé travail par le recrutement de médecins du travail, d'infirmiers santé-travail, de préventeurs et les fonctions supports.

ORGANIGRAMME

L'augmentation de la taille de l'AST35, la complexité croissante des sujets à traiter, la nécessité de sécuriser son fonctionnement sur la durée ont conduit à proposer des évolutions d'organisation et la mise en place de nouvelles fonctions.

- **Une fonction de Direction-Adjointe**, en charge des domaines de compétences suivants : Pôle Prévention AIST, service ressources humaines, coordination technique et fonctionnelle, communication et relations institutionnelles, juridique, gestion de projets et qualité, suivi statistiques. Cette fonction est occupée depuis le 1^{er} janvier 2022 par Corinne Baczkowski.
- **Une mission d'animation de l'activité des Infirmiers en Santé au Travail**. La montée en puissance du nombre d'IDEST nécessite une fonction de coordination : animation des réunions IDEST, intégration et accompagnement des nouveaux embauchés, contribution à l'évolution du métier, interlocuteur privilégié de la coordination médicale et de la Direction, etc. Cette mission est assurée par Béatrice Loison depuis le 7 janvier 2022.



INSTANCES DE GOUVERNANCE

En 2022, le Conseil d'Administration et la Commission de Contrôle se sont réunis 5 fois. Le Bureau quant à lui s'est réuni 4 fois (cf. événements institutionnels pages 10 et 11).

L'impact de l'entrée en application de la loi du 2 août 2021 sur la Gouvernance et les statuts au sein du réseau a conduit à une actualisation desdits statuts au niveau des SPSTI, des associations régionales comme de Présanse nationale.



4 médecins du travail

sont membres invités aux Conseils d'Administration et aux Commissions de Contrôle.

Annexe 1 : statuts de l'AST35

Annexe 2 : règlement intérieur des adhérents de l'AST35

Annexe 3 : règlement intérieur de la Commission de Contrôle

Conseil d'Administration

Administrateurs Patronaux		Administrateurs Salariés	
M. Patrick MERCIER	Canon Bretagne	M ^{me} Catherine TANVET	Randstad Intérim
M. Éric DU MOTTAY	Gerinter	M. François PINEY	Keolis Rennes
M. Stéphane BEURIER	Talendi	Mme Sandra RUZÉ	CHP St Grégoire
Mme Gaëlle KERBELLEC	Keolis Rennes	M. Dominique RENAUD	IME L'Étoile Vitré
Mme Amélie LUCAS	Bouchers Services	M. Benoit LANDOS	STEF Transports
Me Olivier GUILLAS	AD Legis	Mme Carole BAZIRE	STEF Transports
M. Philippe CLOSIER	CNAMS 35	M. Gildas LE MENER	Parker
M. Laurent LE DANIEL	Pâtisserie Le Daniel	Mme Karine LEFRANCOIS	Alliance Anabio
Mme Frédérique MARIA	Axion RH	M. Mickaël LEROUX	APAVE Ouest
Mme Sarah FEVRIER	Transports Couesnon	M. Koku PANIAH	Cooper Standard

Les 5 syndicats salariés représentatifs au niveau national sont présents au sein du Conseil d'Administration (2 pour chaque syndicat). Les 3 syndicats patronaux représentatifs au niveau national sont présents au sein du Conseil d'Administration (2 pour la CPME, 2 U2P, 6 pour le Medef).

Bureau

Président : M. Patrick MERCIER

Vice-Présidente : M^{me} Sandra RUZÉ

Secrétaire : M. Éric DU MOTTAY

Trésorière : M^{me} Catherine TANVET

Commission de Contrôle

Administrateurs Salariés		Administrateurs Patronaux	
M. François PINEY, Président	Keolis Rennes	M. Mickaël GOALEC, Secrétaire	AFT Transports & Logistique
M ^{me} Patricia HUET-BACHELOT	ADMR Cesson / Vern / Chantepie	M. Nicolas CARDINAL	Super U Yser
M. Christophe LEGRAND	STG Frigo	M. Matthieu RICHARD	UMIH 35
M. Benoit LANDOS	STEF Transports		
M. Gildas LE MENER	Parker		
M. Koku PANIAH	Cooper Standard		

Commission Médico-Technique (CMT)



En 2022, la Commission Médico-Technique s'est réunie 4 fois.
(cf. évènements institutionnels pages 10 et 11).

Secteurs / Métiers / Fonctions	Titulaires	Suppléants
Président	M. Mercier	-
Direction	M. Raspail	-
Médecin du travail	Dr Orhant E.	Dr Bouvet
Médecin du travail	Dr Bertin	Dr Cazuguel
Médecin du travail	Dr Lavenaire	Dr Body
Médecin du travail	Dr Cadic Gautier	-
Médecin du travail	Dr Denot	Dr Beaugendre
Médecin du travail	Dr Chatmi	Dr Bechmann
Médecin du travail	Dr Peron	Dr Sevin
IPRP	Katia Bourd-Boittin	Frantz Texier
IPRP	Hélène Goloubkoff	Sandrine Robin
Infirmier santé-travail	Thierry Mahoudo	Julie Maingourd
Infirmier santé-travail	Laurence Dorso	Vincent Guérin
Assistant de prévention	Sébastien Ferré	Marina Joyer
Secrétaire assistante médicale	Patricia Nicol	-
Secrétaire assistante médicale	Emilie Touzard	Isabelle Morel

Annexe 4 : règlement intérieur de la Commission Médico-Technique

Propositions et travaux de la CMT

À chaque CMT, un point d'avancement sur les travaux de fusion est réalisé afin d'informer et d'associer les professionnels.

Organisation et fonctionnement du Service

- Intégration à la CMT de Béatrice Loison, animatrice IDEST depuis janvier 2022 (avis favorable de la CMT de novembre 2021).
- Réflexions sur les effectifs affectés aux EPST avec IDEST, en particulier celles qui fonctionnent avec un binôme médecin/IDEST à temps plein.
- Avis favorable de la CMT pour le maintien du port du masque, au regard du contexte sanitaire en début d'année 2022.
- Projet immobilier : réflexions en cours sur un second grand site et parallèlement sur un site pouvant accueillir les fonctions support et le Pôle Prévention AIST pour libérer des bureaux et les transformer en cabinets médicaux sur le site de Beaulieu.
- Dans le cadre de la réorganisation du service RH et l'intervention d'un cabinet pour diagnostic RH, mise en évidence d'attentes fortes sur les missions RH : impulser et animer des projets, une plus grande proximité avec les équipes, une harmonisation des pratiques RH, projet d'intégrer des managers de proximité.
- Animation et encadrement des Assistants Prévention : mise en place d'une fonction de responsable des Assistants de Prévention, assurée par l'ingénieur hygiène-sécurité.
- Présentation à la CMT de l'état des lieux de la sécurité des données au format papier par la Déléguée à la Protection des Données, puis sensibilisation à l'ensemble des professionnels de l'AST35.

Pluridisciplinarité et activité médicale

- Lancement d'une réflexion sur la priorisation des visites, en accord avec les évolutions à venir et les difficultés de terrain. La CMT émet un avis favorable à son utilisation en interne mais n'est pas favorable à sa diffusion aux employeurs.
- Avis favorable de la CMT pour le lancement d'une étude sur l'évolution des métiers et des organisations, par le cabinet ANCOE en commençant par le métier des assistantes médicales.
- Réflexion concernant les visites qui pourront être déléguées aux IDEST sur protocoles.
- Mise en place d'un groupe Prospective PDP dans le cadre de la mise en place d'une cellule PDP prévue par les textes. Intégration de professionnels des services de St-Malo et Fougères.
- Avis favorable sur un fonctionnement IDEST-Assistante médicale, en l'absence d'un médecin sur un secteur, suite à une expérience positive. Des salariés peuvent ainsi être vus en visite. L'IDEST se recentre sur la clinique et les messages de prévention.
- Avis favorable pour l'accès au DMST à l'ergothérapeute en tant que personnel de santé.
- Expérimentation de la réalisation de visites intérimaires (suivi simple et SIA travailleurs de nuit) par les IDEST, sur le secteur Beaulieu Nord-est en vue de déploiement sur l'ensemble des secteurs médicaux.
- Expérimentation biométrie pilotée par le Dr Drissi, médecin référent en toxicologie dans le but d'assurer la traçabilité des expositions professionnelles. Pratique déjà en place depuis plusieurs années au sein du Service de Quimper (STC).
- Réflexion sur les outils nécessaires à la réalisation des fiches d'entreprise : modèles, outil métier, etc.
- Réflexions sur la conduite à tenir en cas de propos maltraitant vis-à-vis de l'équipe médicale (notamment avis Google et LinkedIn).

Projets santé-travail et partenariat

- Proposition de mise en place d'un projet "Sédentarité" en lien avec le groupe Présanse Bretagne pour identifier les besoins des entreprises sur ce sujet et construire des actions. Une fiche action doit définir plus précisément le périmètre et les objectifs.

INSTANCES DE PILOTAGE

Comité de direction

Le Comité de direction comprend la direction, les cadres des fonctions supports, la responsable technique fonctionnel et la responsable du Pôle Prévention AIST.

Il se réunit chaque semaine pour assurer la direction opérationnelle du Service. À cet effet, il pilote les différentes activités sur la base des décisions du Conseil d'Administration. Il est composé du directeur général, de la directrice-adjointe, du responsable des ressources humaines, du responsable des moyens généraux, de la responsable comptabilité-adhésion, de la chef de projet informatique fonctionnel, de la responsable technique fonctionnel et de la responsable du Pôle Prévention AIST, avec pour mission la gestion des moyens humains et matériels nécessaires au bon fonctionnement des équipes santé-travail, dans un rôle d'interface et facilitateur de projets tant internes qu'externes.

Comité de coordination

Le Comité de coordination regroupe le directeur général, la directrice-adjointe, le médecin coordinateur, les deux médecins chargés de la pluridisciplinarité et du système d'information, la responsable technique fonctionnel, l'animatrice des IDEST et le responsable des assistants de prévention.

Il se réunit une fois par mois. C'est l'instance garante de la bonne conduite opérationnelle des activités du pôle médical, du Pôle Prévention AIST et des systèmes d'information. Il veille également à la bonne application du projet de service élaboré par la Commission Médico-Technique.

Les 3 médecins chargés de mission (coordination médicale, pluridisciplinarité et système d'information) sont élus par leurs pairs pour un mandat de 4 ans.

Comité informatique

Le Comité informatique regroupe le directeur général, le médecin chargé du système d'information, la responsable comptabilité-adhésion, le correspondant informatique technique et la chef de projet informatique fonctionnel.

Il se réunit une fois par mois. Il participe au pilotage de l'évolution technologique des logiciels métiers et administratifs et valide les cahiers des charges techniques. Il contribue à la diffusion des bonnes pratiques.

Groupe de Pilotage de la Pluridisciplinarité (GPP)

Le GPP regroupe le médecin chargé de la pluridisciplinarité, 3 médecins du travail pour une durée de 6 mois minimum, la responsable du Pôle Prévention AIST et un IPRP par discipline (ergonomie, psychologie du travail hygiène-sécurité et toxicologie).

Il se réunit une fois par semaine. Il a pour mission de centraliser les demandes d'interventions des IPRP formulées par les médecins du travail, de les prioriser et de les attribuer, en fonction du plan de charge. Il peut également réorienter les demandes vers d'autres professionnels.

Une fois par semestre, les 30 minutes du GPP sont organisées sur une thématique spécifique présentée par un IPRP aux médecins, infirmiers et assistants de prévention.

LES EPST ET SITES DE L'AST35

En 2022, plusieurs professionnels ont été recrutés pour **renforcer les Équipes Pluridisciplinaires de Santé au Travail (EPST)** : 4 médecins du travail, 2 collaborateurs médecins, 4 infirmiers santé-travail, 3 secrétaires assistantes médicales et 2 assistantes de prévention. 6 internes ont également rejoint les équipes. L'AST35 compte **7 secteurs géographiques** répartis sur **6 sites** présentés ci-dessous (chiffres au 31/12/2022).

Secteur Rennes Centre-Ville Longchamps

Médecins	Infirmier santé-travail	Secrétaires	Assist. Prévention
Dr Debry	M. Mahoudo	M ^{me} Rubaud	M ^{me} Oger-Briand
Dr Caro		M ^{me} Touzard	
Dr Quéré		M ^{me} Cherel	
Dr Bertin	M ^{me} Orière	M ^{me} Piette	
Dr Cazuguel		M ^{me} Llavori	
Dr Ait-Sahalia		M ^{me} Thetiot	



Les équipes de ce centre suivent les entreprises localisées sur le centre-ville de Rennes. 6 cabinets médicaux composent ce site qui compte 2 infirmiers depuis 2021 et 1 assistante de prévention.

6 médecins du travail // 6 secrétaires médicales // 2 IDEST // 1 assistante de prévention

Secteur Rennes Ouest

Médecins	Infirmier santé-travail	Secrétaires	Assist. Prévention
Dr Cha	M ^{me} Filande	M ^{me} Petitpas	M. Ferré
Dr Francois		M ^{me} Morvan	
Dr Lavenaire		M ^{me} Guegan	
Dr Mainguet	M ^{me} Soulié	M ^{me} Mezaini	
Dr Butet-Lamy		M ^{me} Bazin	
Dr Saillant		M ^{me} Mousset	
Dr Body	M ^{me} Durand	M ^{me} Cardon	
Dr Van Der Perre		M ^{me} Pleurdeau	
Dr Dulong		M ^{me} Sanfaute	

Ce centre couvre le territoire Ouest de la métropole rennaise et accueille 3 infirmières depuis 2022.

9 médecins du travail // 9 secrétaires médicales // 3 IDEST // 1 assistant de prévention



Secteur Rennes Nord-Ouest

Médecins	Infirmier santé-travail	Secrétaires	Assist. Prévention
Dr Bechmann	M. Guérin	M ^{me} Hamon	M ^{me} Bourhis M ^{me} Sol
Dr Etrillard		M ^{me} Lasserre	
Dr Chatmi	M ^{me} Garault	M ^{me} Nicol	
Dr Barel		M ^{me} Jorez	
Dr Orhant H.		M ^{me} Leroy	
Dr Ben Lahoussine		M ^{me} Cotto / M ^{me} Monnier	
		M ^{me} Monnier	



Ce secteur correspond au secteur géographique du Nord-Ouest du territoire et est constitué de 2 sites : 1 à Rennes et 1 centre annexe à Pleumeleuc. Ce dernier a définitivement fermé ses portes en juin 2022.

6 médecins du travail // 7 secrétaires médicales // 2 IDEST // 2 assistantes de prévention

Secteur Vitré

Médecins	Infirmier santé-travail	Secrétaires	Assist. Prévention
Dr Albert		M ^{me} Petel	M ^{me} Joyer
Dr Bouvet	M ^{me} Maingourd		
Dr Orhant E.			
Dr Rogel	M. Hazard	M ^{me} Gautier	
Dr Ravalet	M ^{me} Le Moing	M ^{me} Querel	
Dr Deschoemaker		M ^{me} Viel	
Dr Guilloux			
Dr Ben Lahoussine		M ^{me} Kettouche	
Dr De La Bouvrie			



Ce centre correspond au secteur géographique de Vitré. Il a fait l'objet d'un agrandissement avec la construction d'une extension en 2016 permettant de développer les équipes pluridisciplinaires qui comprennent à ce jour :

8 médecins du travail // 6 secrétaires médicales // 3 IDEST // 1 assistante de prévention

Secteurs Beaulieu

Médecins	Infirmier santé-travail	Secrétaires	Assist. Prévention
Beaulieu Sud			
Dr Denot	M ^{me} Rossignol	M ^{me} Azlag	M ^{me} Houssin
Dr Gardey	M ^{me} Mari-Grenie	M ^{me} Pelerin	
Dr Drissi	M ^{me} Loison	M ^{me} Legay	
Dr Ménard-Huchet		M ^{me} Queverdo	
Dr Robert	M ^{me} Torino	M ^{me} Auregan	
Dr Beaugendre		M ^{me} Pasquier	
Dr Rogel		M ^{me} Chuberre	
Dr Ronsin		M ^{me} Blot	
Dr Perrin		M ^{me} Benbekai	
Dr Georges		M ^{me} Auregan	

Beaulieu Sud-Est			
Dr Marette	M ^{me} Hervouette	M ^{me} Tessier-Burdo	M ^{me} Regniz
Dr Pachot	M ^{me} Robidou	M ^{me} Mikolajczak / M ^{me} Monotuka	
Dr Sevin		M ^{me} Bretagne	
Dr Pépin	M ^{me} Le Blanc	M ^{me} Evrard	
Dr Peron		M ^{me} Julien / M ^{me} Duchesne	
Dr Oksenhendler	M. Jumel	M ^{me} Cochet	
Dr Jeuland		M ^{me} Morel	
Dr Zouker		M ^{me} Louerat	
		M ^{me} Daugan	

Beaulieu Nord-Est			
Dr Bechac	M ^{me} Gaillard S.	M ^{me} Boucherie	M ^{me} Gaillard V. M ^{me} Huet
Dr Cadic-Gautier		M ^{me} Briand	
Dr Fatih		M ^{me} Loury	
Dr Porée	M ^{me} Lévêque	M ^{me} Hanane	
Dr Guilloux		M ^{me} Herfray	
Dr Raas	M ^{me} Dorso	M ^{me} Pondaven / M ^{me} Pannetier / M ^{me} Prigent (coordination médicale)	
Dr Renoux		M ^{me} Narcisse	
Dr Poinsignon	M ^{me} Bouchet	M ^{me} Blayau	
Dr Médard		M ^{me} Hervault	
Dr Mambrini			



Ce site regroupe 3 secteurs géographiques : Beaulieu Sud, Beaulieu Sud-Est et Beaulieu Nord-Est. Le site héberge également le pôle prévention AIST et le pôle fonctions supports. Il comprend 25 cabinets médicaux (dont 1 partagé) aménagés en trinômes permettant le développement des équipes santé-travail.

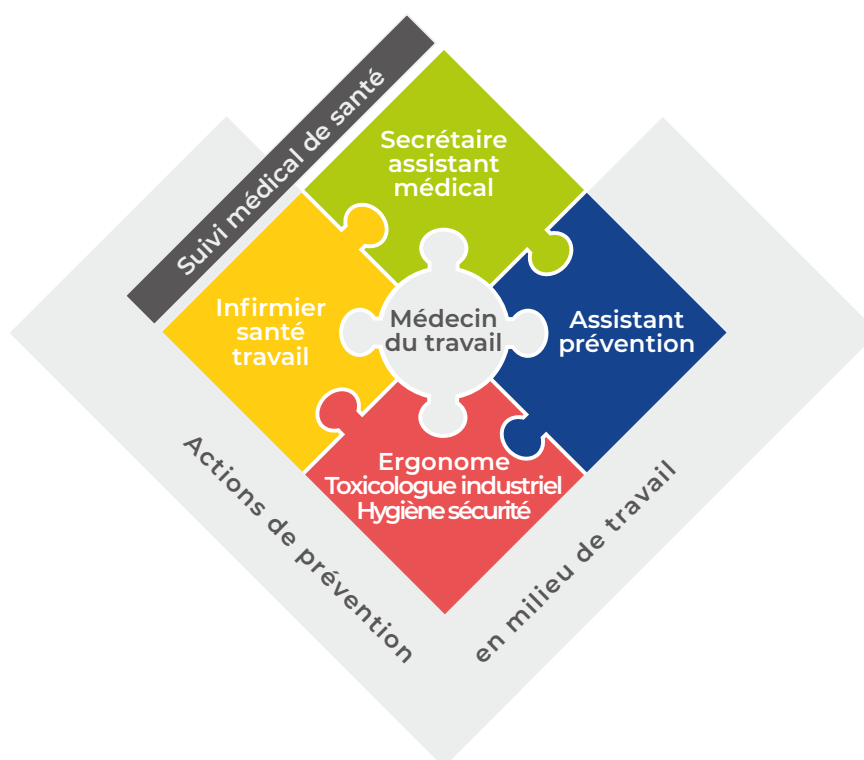
28 médecins du travail // 31 secrétaires médicales // 12 IDEST // 4 assistantes de prévention

Accueil de 6 internes en 2022

2 périodes : mai 2022 à octobre 2022 // novembre 2022 à avril 2023.

Médecins tuteurs	Internes
Dr Renoux	Léa Pinot
Dr Orhant E.	Léo Cha
Dr Body	Quentin Didier
Dr Van Der Perre	Palmina Pagano
Dr Pépin	Quentin Didier
Dr Barel	Pauline Baron-Latouche

Équipe pluridisciplinaire prévention et santé au travail



Les professionnels des équipes santé-travail se réunissent par métier pour réfléchir à l'organisation des équipes et à l'harmonisation des pratiques.

- Réunions hebdomadaires des IPRP et de médecins du travail au sein du GPP ;
- Réunions mensuelles des IPRP ;
- Réunions mensuelles des assistants de prévention avec le responsable et réunions trimestrielles avec à minima 2 médecins référents, le médecin chargé de la pluridisciplinarité et le médecin coordinateur ;
- Réunions trimestrielles des IDEST : présence du médecin coordinateur et d'un médecin travaillant en équipe, pour une partie de la réunion ;
- Réunions des équipes pluridisciplinaires médecin-IDEST-secrétaire assistante médicale : généralement 1 fois par semaine (variable selon les équipes pluridisciplinaires) ;
- Participation des IDEST et assistants de prévention aux réunions de secteur ;
- Participation des IDEST, assistants de prévention et IPRP aux réunions plénières des médecins : pas de réunion sur ce format en 2021 du fait de la crise sanitaire.
- Réunions plénières des médecins : trimestrielles avec IDEST et semestrielles avec IPRP et ADP en plus.

CADRE DE L'ACTIVITÉ

PROJET DE SERVICE 2019-2023



L'AST35 a défini pour 2019-2023 les **5 axes prioritaires en santé et sécurité au travail** pour le territoire des Pays de Rennes et Vitré, déclinés en **18 fiches-actions**.

Axe 1 : Actions transversales de prévention

- | | |
|----|---|
| 1 | Maintien dans l'emploi :
<ul style="list-style-type: none"> ■ Suivi des salariés en post accompagnement (à 2-3 mois) ■ Besoin de collaboration avec les autres acteurs du maintien ■ Détection précoce des situations |
| 2 | RPS |
| 3 | Risque chimique dont imprimeries, nanomatériaux |
| 4 | Intérimaires |
| 5 | Pilotage et suivi en lien avec le repérage des risques professionnels |
| 6 | Action spécifique à l'attention des nouveaux adhérents |
| 7 | Prévention des risques professionnels chez les apprentis |
| 8 | Pilotage des actions de sensibilisation |
| 9 | Risques professionnels chez les routiers, les transporteurs et dans les transports en commun |
| 10 | Nouvelles organisations du travail (télétravail, etc.) - Sens du travail |
| 11 | Santé au travail des femmes |

Axe 2 : Équipes pluridisciplinaires - Moyens humains et matériels

- | | |
|----|---|
| 12 | Généralisation des EPST - Adapter la GPEC - Immobilier (3 fiches-actions) |
|----|---|

Axe 3 : Améliorer le suivi, la traçabilité des expositions, la veille sanitaire

- | | |
|----|--|
| 13 | Passage au DMSTI et dossier entreprise numérisé - Archivage |
| 14 | Data Bretagne 2020 - Indicateurs santé et d'activité - Innovation - Adaptation à la transformation numérique |

Axe 4 : Impliquer les instances de gouvernance

- | | |
|----|---|
| 15 | Optimiser le fonctionnement des instances de gouvernance en lien avec la prochaine réforme législative et réglementaire |
|----|---|

Axe 5 : Développer la communication

- | | |
|----|---|
| 16 | <ul style="list-style-type: none"> ■ Communication interne : information des nouveaux embauchés sur les outils ■ Communication externe et institutionnelle : <ul style="list-style-type: none"> » Instances de gouvernance, branches professionnelles » Mutualisation des documents avec les autres SPSTI ■ Mise en commun de documents produits par les professionnels |
|----|---|

Suivi du projet de service : point de situation des groupes de travail

Fiche-action	Point de situation / Projets
Fiche-action 1 : Maintien dans l'emploi	Poursuite de la réflexion autour de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP). Les difficultés relationnelles avec les Médecins conseils de la CPAM demeurent. Modification du protocole des essais encadrés qui ne devrait pas faciliter leur mise en place.
Fiche-action 2 : RPS	Poursuite des activités menées les années précédentes. Mise en place d'une cellule avec le même fonctionnement que celle du maintien dans l'emploi. Travail sur la fonction psychologue du travail.
Fiche-action 3 : Risque chimique	Mise en sommeil suite au départ du toxicologue industriel. En attente d'un recrutement qui reprendra l'animation du groupe.
Fiche-action 4 : Intérimaires	Expérimentation des vacances intérim par les IDEST pour intérimaires suivi SIS et SIA. Participation à la réflexion régionale sur la mise en place d'actions de sensibilisation collective, dans le cadre de la réforme (loi santé-travail).
Fiche-action 5 : Pilotage et suivi en lien avec le repérage des risques professionnels	Création/mise à jour des modèles FE par métier. Participation aux travaux régionaux.
Fiche-action 6 : Action spécifique à l'attention des nouveaux adhérents	Réflexion sur un parcours du nouvel adhérent au sein d'un groupe de travail incluant les services adhésions, AIST et communication.
Fiche-action 7 : Prévention des risques professionnels chez les apprentis	Projet de construction d'un support de sensibilisation.
Fiche-action 8 : Pilotage des actions de sensibilisation	Difficultés au regard du nombre très important de supports pouvant être partagés par les professionnels. Nécessité d'une ressource de documentaliste pour avancer sur le sujet.
Fiche 9 : Risques professionnels chez les routiers, les transporteurs et dans les transports en commun	Création d'une base documentaire à destination des médecins et infirmier pour enrichir les échanges lors des visites médicales et création d'une plaquette à destination des salariés pour les sensibiliser aux risques liés à la conduite.
Fiche-action 10 : Nouvelles organisations du travail	Organisation d'une conférence Télétravail (avec captation vidéo). Questionnaire adhérents et présentation des résultats en conférence aux adhérents et en réunion plénière de médecins et préventeurs. Étude adhérent sur le flexoffice, présentation lors des journées SMSTO. Intégration dans l'outil FE. Sensibilisation des équipes santé-travail lors des 30' du GPP.
Fiche-action 11 : Santé au travail des femmes	Participation au groupe de travail "Santé au travail des femmes" du PRST. Échanges/prises de contact auprès de plusieurs associations (AVFT, CIDFF, Association TI LIAMMOU). Proposition d'étayage de la FE avec des données sexuées et données relatives à la santé des femmes au travail. Projet de sensibiliser en interne et externe ; projet de modification de plaquettes AST35 déjà existantes.
Fiche-action 12 : Généralisation des EPST - Adapter la GPEC - Immobilier	<u>Immobilier</u> : réflexions en cours et présentation des options possibles au groupe immobilier. Fermeture du centre de Pleumeleuc. Réaménagement de la salle de réunion Aile rose en bureau partagé par 2 assistantes de prévention.
Fiches-action 13 & 14 : Système d'information DMSTI & Data Bretagne	<u>Data Bretagne</u> : réactivation du groupe COPIN pour travailler sur la fusion.

Fiche-action	Point de situation / Projets
Fiche-action 15 : Gouvernance	Mise en conformité des nouvelles instances lors de l'AG du 22 mai 2022 (modification des statuts). Formation en septembre 2022 des administrateurs.
Fiche-action 16 : Communication	<p><u>Communication externe</u> : appel de cotisation, conférence sur le télétravail, lancement du nouveau site internet, Assemblée Générale Ordinaire au Roazhon Park, film témoignage Restoria (Biis Vidéo), film témoignage Patt'ine Rennes (Biis Vidéo), communication autour des ateliers de prévention et webinaires proposés.</p> <p><u>Communication interne</u> : réflexion et mise en place d'une newsletter dédiée à la fusion, Réflexion sur le projet de refonte de l'intranet et présentation Intranet Inside, organisation de la participation au Relais Triathlon de La Baule, organisation de la journée annuelle du personnel.</p>

AGRÉMENT ET RELATIONS AVEC LA DREETS



Instruit par la DIRECCTE, devenue DREETS en 2021, à la suite au dépôt du dossier de renouvellement par l'AST35 en octobre 2018, l'agrément de l'AST35 **renouvelé pour une période de 5 ans**.

Cet agrément fixe le cadre dans lequel le SPSTI peut intervenir pour mener à bien ses missions et permettre aux employeurs de remplir leurs obligations.

Pour rappel, chaque SPSTI doit faire l'objet d'un agrément, délivré pour une durée de 5 ans par la DREETS. Cet agrément ne peut être refusé que pour des motifs tirés de la non-conformité aux prescriptions du Code du travail, notamment celles du cahier des charges national (Code du travail art. D 4622-49 modifié).

Le Code du travail fixe le contenu du cahier des charges national de l'agrément du SPSTI, qui comprend une liste détaillée de critères relatifs notamment à (Code du travail art. D 4622-49-1, I nouveau) :

- la gouvernance et le pilotage du service ;
- la qualité de l'offre de services ;
- la contribution à la mise en œuvre de la politique de santé au travail ;
- la mise en œuvre de la pluridisciplinarité ;
- la couverture des besoins des entreprises et de l'ensemble des secteurs adhérents au service.

Pour les Services de Prévention et de Santé au Travail autonomes, seuls certains de ces critères sont applicables (Code du travail art. D 4622-49-1, II nouveau).

Annexe 5 : Décision d'agrément de la DIRECCTE (DREETS)

Relations avec la DREETS

Des rencontres ont lieu chaque année avec la DREETS, au titre de notre instance de tutelle ainsi que sur les projets en lien avec le CROCT et le Plan Régional Santé Travail 4 (PRST 4). Dans le cadre de leur activité, les médecins du travail peuvent être en relation avec l'Inspection médicale régionale du travail. Le rôle du Médecin Inspecteur du travail est de veiller à la bonne application des dispositions législatives et réglementaires concernant la prévention des risques d'atteinte à la santé du fait du travail. Il contrôle les services de santé au travail (agrément notamment), intervient en cas de contestations des écrits du médecin du travail (avis rendu au conseil des prud'hommes) et en appui technique et conseil aux médecins du travail. Dans le cadre du projet de fusion avec les Services de Saint-Malo et Fougères, la DREETS a été informée du lancement des travaux de rapprochement et de l'agenda de fusion, notamment afin de préparer le renouvellement de l'agrément.

PROJET DE FUSION AVEC STSM (SAINT-MALO) ET STPF (FOUGÈRES)

L'Association Santé Travail 35 (AST35), la Santé au Travail Saint-Malo (STSM), et la Santé au Travail en Pays de Fougères (STPF) sont présentes depuis leur création dans le département.

Depuis plusieurs années, l'Etat et les partenaires sociaux qui nous pilotent faisaient le constat d'une nécessaire rationalisation du réseau des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI). En effet, les pouvoirs publics entendent que le nombre de SPSTI diminue pour permettre un meilleur pilotage et ainsi offrir aux entreprises adhérentes une offre de service homogène et qualitative.

Pour répondre à cet objectif, le département apparaît comme la bonne dimension pour ces services. Cette dimension départementale est déjà en place dans les départements du 22 (AIST 22) et du 56 (AMIEM) et elle semble adéquate pour conjuguer rationalisation et proximité.

Le rapprochement des trois services est par conséquent inévitable et dans la continuité de la réforme. Fin 2021, les trois Conseils d'Administration de l'AST35, de STSM et de STPF ont acté le lancement des travaux de rapprochement. Les présidences et directions des Services se sont réunies mensuellement pour préparer cette fusion, en lien avec les représentants du personnel des trois structures.

L'objectif premier de ce rapprochement est d'harmoniser les services apportés aux entreprises et aux salariés, mais également de rationaliser et améliorer l'offre de service aux adhérents avec un contrôle qualité et une certification, tout en préservant la proximité et favorisant la réactivité.

Si pour des raisons techniques et pratiques, le schéma de la fusion absorption au sein de l'AST35 a été retenu, il est affirmé que ce projet repose sur une volonté de rapprochement des acteurs respectant les spécificités et les histoires des trois entités.

C'est donc sur un schéma de "fusion accueil" que s'opèrent ces travaux.

Il a été proposé de construire avec les représentants du personnel des trois structures un nouveau statut collectif commun, socialement acceptable et économiquement viable.

La mise en œuvre de ce dialogue social par anticipation s'est concrétisée par la création d'une commission paritaire mixte constituée d'une délégation employeurs et une délégation salariés.

Agenda des travaux sur le volet social :

- Février-mars 2022 : consultation auprès des 3 CSE
- Avril 2022 : rédaction d'un accord de méthode pour la négociation du volet social, signature le 6 mai 2022
- Mai 2022 : lancement des réunions mensuelles de négociations sur le volet social (protection sociale, aménagements du temps de travail et congés, classification, rémunération, représentation du personnel)

S'agissant de la gouvernance et dans le cadre de la réforme de la santé au travail, les administrateurs de l'AST35, du STSM et du STPF ont participé à une journée commune de formation, le 14 septembre 2022. Cette journée a permis aux 26 administrateurs présents des 3 Services (14 de l'AST35, 7 du STSM et 5 du STPF) de se rencontrer, d'être informés sur leurs missions et rôles au sein des SPSTI tout en tenant compte des dernières évolutions législatives, règlementaires et jurisprudentielles. Celle-ci renforce la dynamique d'une vision commune des objectifs de prévention et d'organisation des Services.



Projets Communication

Dans le cadre des travaux de rapprochement, le groupe Communication de l'AST35 a intégré deux professionnels de St-Malo (chargé de communication) et Fougères (Référénte Communication).

Lors d'une journée regroupant l'ensemble du personnel, le 7 octobre 2022, les 3 structures ont eu l'occasion de présenter leurs organisations respectives et les salariés ont pu faire connaissance.



Travaux commun sur la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

En mai 2022, suite à l'entrée en vigueur de la loi réformant les SSTI, un groupe de réflexion « Prospective PDP » était mis en place afin de définir les ajustements nécessaires au déploiement d'une cellule PDP, telle que prévue par la réforme.

Ce groupe a été mis en place dans la continuité des réflexions engagées au niveau du groupe régional Présanse Bretagne et en intégrant les professionnels des Services de Saint-Malo et Fougères.

Les objectifs sont de :

- clarifier les contours de la cellule : services rendus, profils métier (SPSTI et partenaires)
- définir les rôles et missions de chacun : ergonome, IDEST, etc.
- définir et caractériser l'offre PDP-MEE
- appréhender les indicateurs de suivi et d'évaluation nécessaire

Lancement des travaux sur le système d'information

Dès juin 2022, 3 réunions de cadrage sur le projet de fusion des SI ont été organisées avec les Directions des 3 services, l'objectif étant d'initier l'amorçage des travaux, le calendrier et les jalons fonctionnels et techniques.

Plusieurs décisions ont été actées :

- pilotage du projet la Cheffe de projet fonctionnel sous la responsabilité du Directeur de Fougères.
- migration technique confiée à Foliatteam A2com.
- constitution d'une équipe projet mixte.
- réunion de lancement du projet le 24/11/2022 en présence des directions, de l'équipe projet et de l'éditeur logiciel Axess Solutions Santé.
- calendrier prévisionnel de migration pour une mise en production à mi-décembre 2023.

Une équipe projet comprenant des professionnels représentant les métiers des équipes santé-travail de l'AST35, du STSM et du STPF a été constituée.

PRÉSANSE BRETAGNE

Le réseau Présanse fédère les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI). En 2022, la fédération en regroupe 180 et compte 17 500 professionnels en métropole et outre-mer, engagés au service de la prévention et de la santé au travail auprès de plus de 16 millions de travailleurs et 1,5 millions d'employeurs. En tant qu'association professionnelle, Présanse les représente auprès des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. Son rôle consiste également à partager les bonnes pratiques, essentielles à la cohérence et l'effectivité de l'offre socle de services, souhaitée par les partenaires sociaux et l'État.

Depuis 2018, le réseau des SPSTI a finalisé sa structuration au niveau des nouvelles grandes régions administratives : 13 associations régionales de SPSTI, correspondant aux grandes régions métropolitaines, existent désormais.

Présanse Bretagne est l'association régionale des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises de Bretagne. Elle regroupe 9 SPSTI répartis sur les 4 départements bretons. L'AST35 en est le plus grand Service en termes de salariés suivis.



835 444
salariés suivis

76 651
entreprises
adhérentes

884
professionnels

228
médecins du travail

123
infirmiers

143
préventeurs spécialisés

269
secrétaires médicales

121
personnes aux fonctions supports

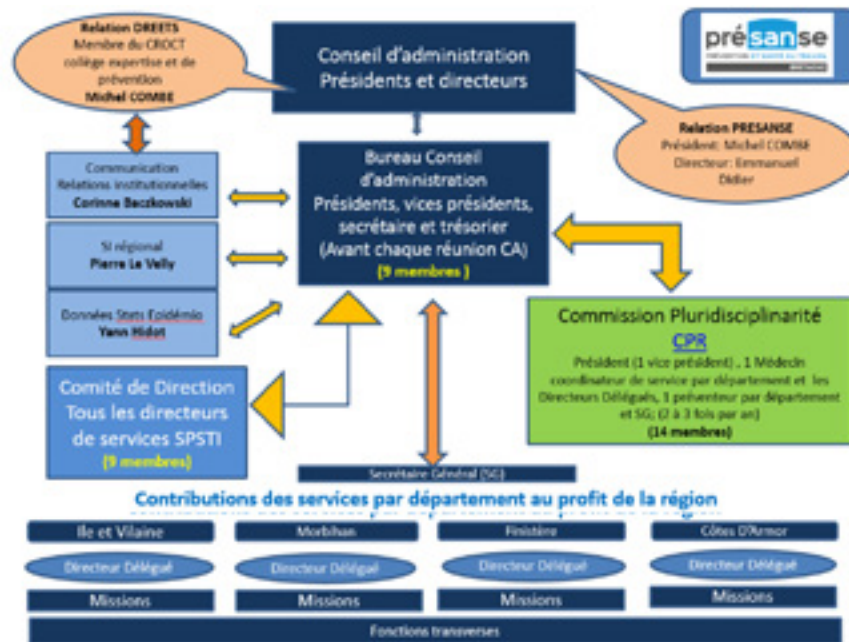
Chiffres au 31/12/2022



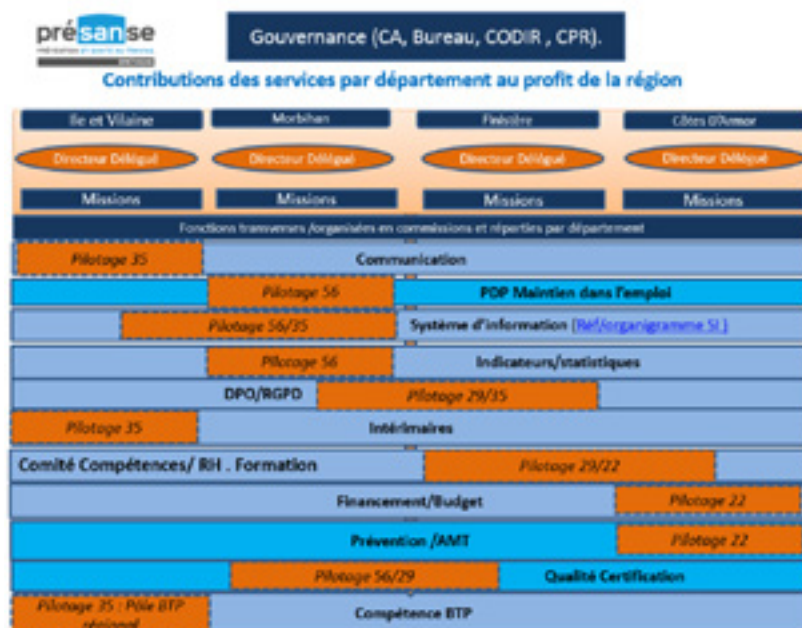
Organisation de Présanse Bretagne

Dans le cadre de la réforme santé-travail et des orientations stratégiques de notre réseau Présanse, les SPSTI ont opté pour une coopération régionale afin de répondre au mieux aux besoins de la région et de leurs adhérents.

Cette coopération repose sur une convergence des pratiques et mutualisation de certains moyens entre les SPSTI qui souhaitent « faire ensemble », tout en maintenant leur indépendance statutaire et patrimoniale.



Structure de mutualisation et de délégation



Ressources Présanse Bretagne

**1 Secrétaire général
(3 jours / semaine)**
Philippe Raoul



**1 Chef de projet informatique
régional à 80%**
Pierre Le Velly



1 Référente RH
Ghislaine Bivaud
(Responsable RH AIST22)



1 Analyste de données
Yann Hidot

Des référents Projets et Métiers représentant l'ensemble des métiers de la santé au travail : directeurs, médecins, chefs de projet informatique, référents Communication, référents PRST, référents Maintien en Emploi, référents Intérim, référents IPRP.



Philippe Raoul, nouveau Secrétaire général de Présanse Bretagne

Philippe Raoul a succédé à Corinne Baczkowski au poste de Secrétaire général de l'association Présanse Bretagne le 1^{er} janvier 2022, d'abord en temps partagé avec sa fonction de Directeur de la STI (Brest), puis en temps dédié depuis le 1^{er} avril 2022.

M. Philippe Raoul
Secrétaire général
Présanse Bretagne

PRST4 - PLAN RÉGIONAL DE SANTÉ AU TRAVAIL



Le PRST 2016-2021 était fondé sur les concepts novateurs du PST3 à savoir la primauté de la prévention notamment primaire par rapport à la réparation. Le PST4 a été adapté à l'évolution du travail, de ses contenus, de son exercice, de ses nouveaux risques et des besoins de prévention qui en découlent.

Le PRST4 (Plan Régional Santé au Travail) est en cours pour la période 2022-2027. Pour la Bretagne, les thèmes retenus, sur la base des orientations définies par le COCT, sont concrétisés sous la forme de 17 groupes de travail.

Pour l'AST35, **3 professionnels** sont associés à ces groupes, soit comme référent pour les SPSTI, soit comme correspondants pour chacune des fiches-action.

Les 17 actions du PRST4

17 actions - 17 groupes de travail			
Action	Objectifs	Pilote	SPSTI
Action 1	Promouvoir l'évaluation des risques et la prévention dans les petites entreprises	Anne Henocq, responsable santé, sécurité, environnement (STI)	Anne Henocq, responsable santé, sécurité, environnement (STI) et Marie-Odile Servel, IPRP (AIST22)
Action 2	Santé au travail des femmes - Approche sexuée en évaluation et en prévention des risques professionnels	DRDFE DREETS	Dr Julie Zouker (AST35), Thiphaine Le Gall, IDEST (AIST22)
Action 3	Formations en santé sécurité au travail des acteurs en prévention internes à l'entreprise	CARSAT DREETS	-
Action 4	Appui méthodologique aux entreprises lors de la conception de nouveaux locaux	CARSAT Laurent Le Gall	Ewen Fournier et Laurence Cael, ergonomes (STI), Maria Laugier, ergonome (Presantra)
Action 5	Prévention du risque chimique	Dr Claire Cabioc'h (STC) et Florence Certin, toxicologue industrielle (AMIEM)	Dr Claire Cabioc'h (STC) et Florence Certin, toxicologue industrielle (AMIEM)
Action 6	Prévenir les chutes de hauteur dans le BTP	CARSAT OPPBTP	Fabienne Martin, ASST (AIST22)
Action 7	Prévention des RPS	À définir	Frédéric Arnaud, psychologue du travail (AST35), Dr Dominique Castel (STC), Annaïg Grandmontagne, psychologue (STI)
Action 8	Prévention du risque routier professionnel	DREETS	Delphine Andre, IDEST (STI), Irène Aubree, ASST (AIST22), Fabienne Durant, IDEST (AIST22)
Action 9	Prévention des TMS	CARSAT	Catherine Hamon, ergonome (AIST22), Élodie Vaillant, ergonome (STI)
Action 10	Promouvoir les démarches QVCT	ARACT	Rachel Vallet, IDEST (STI), Marie-Pierre Therin, psychologue (AIST22)
Action 11	Prévention de l'usure professionnelle, prévention de la désinsertion professionnelle, maintien dans l'emploi	Dr Aude Le Borgne (STI) et Dr Dominique Peron (AST35)	Dr Aude Le Borgne (STI) et Dr Dominique Peron (AST35)
Action 12	Santé mentale : premiers secours, prévention du suicide	ARS	-
Action 13	Prévention de l'usure professionnelle et amélioration des conditions de travail dans les structures de l'aide et du soin à domicile	CARSAT	Laurence Cael, ergonome (STI) et Maria Laugier, ergonome (Presantra)
Action 14	Santé au travail dans les établissements d'abattage et de transformation de viandes bovine et porcine	DREETS	Hélène Goascoz, ergonome (STC)
Action 15	Prévention et amélioration des conditions de travail pour la filière halieutique en Bretagne	À définir	Dr Catherine Leglise-Caignec (Amiem)
Action 16	Secteur sanitaire et médico-social (personnes âgées)	Dr Nolwen Josso	Dr Aurélie Oksenhendler (AST35)
Action 17	Développer et diffuser les connaissances en santé au travail	ORSB	Yann Hidot, analyste de données (Présanse Bretagne), Christelle Chevril, IDEST (STI)

CARTOGRAPHIE DES ADHÉRENTS

15 114 entreprises
adhérentes

193 478 effectifs
salariés déclarés

231 249 salariés
suivis*

10 072 salariés
intérimaires déclarés

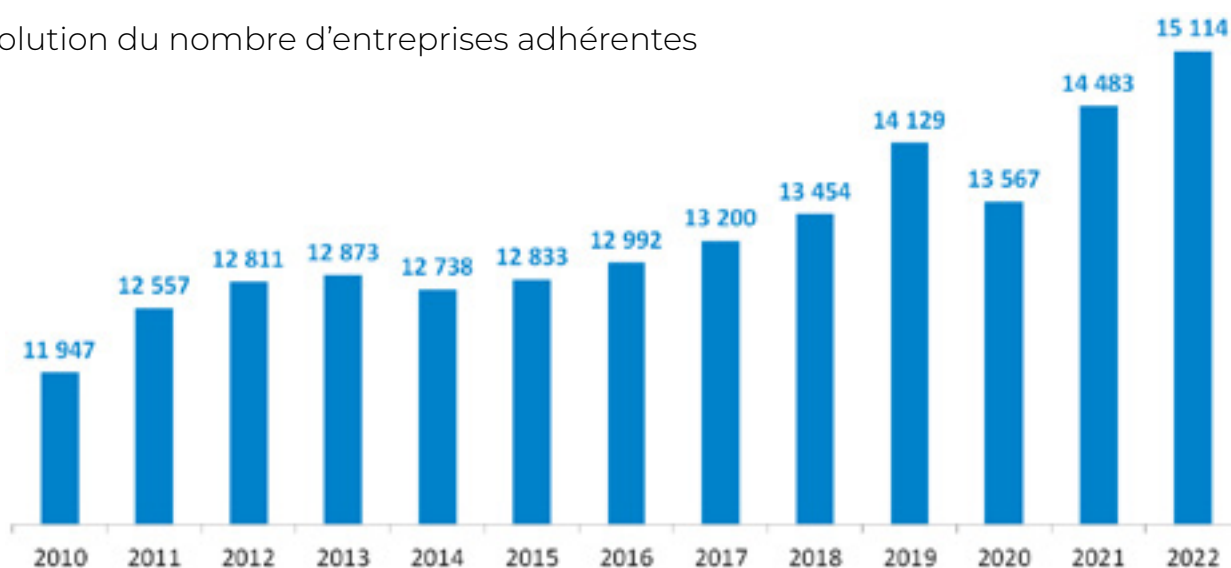
+631 entreprises
adhérentes (+916 en 2021)

+3 526 effectifs
salariés (+4 661 en 2021)

Chiffres au 31/12/2022 - *salariés suivis au cours des 12 derniers mois

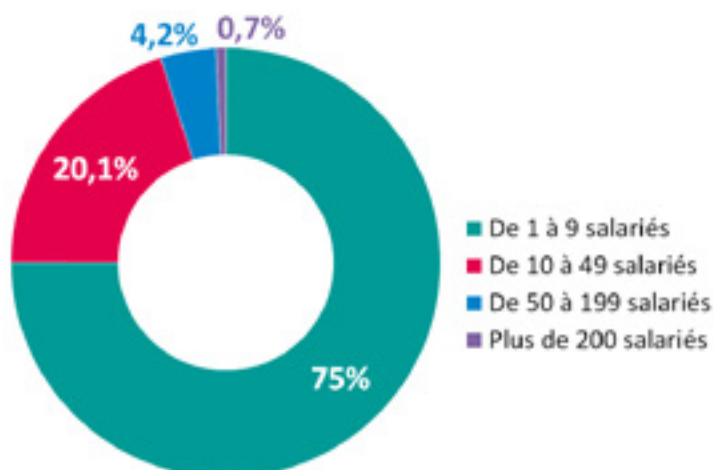
ENTREPRISES ADHÉRENTES ET SALARIÉS SUIVIS EN 2022

Évolution du nombre d'entreprises adhérentes



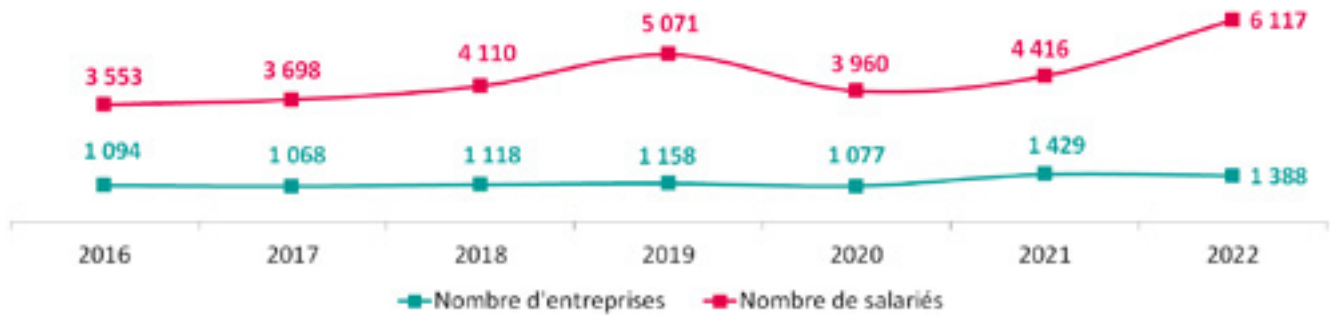
Après une quasi-stabilité entre 2012 et 2016, on observe une augmentation du nombre d'entreprises adhérentes progressive et significative depuis 2016, liée au **dynamisme économique des bassins de Rennes et de Vitré**. En 2020, le contexte sanitaire apparu en début d'année explique la baisse du nombre d'entreprises adhérentes. Depuis 2021, on note une **forte croissance**. Le nombre d'entreprises adhérentes dépasse son niveau d'avant crise.

Répartition des entreprises adhérentes par taille d'entreprise



La répartition des entreprises adhérentes par taille d'entreprise reste stable d'année en année, avec **3/4 de TPE** (de 1 à 9 salariés) : **75% en 2022** (74,7% en 2021).

Évolution du nombre de nouvelles adhésions



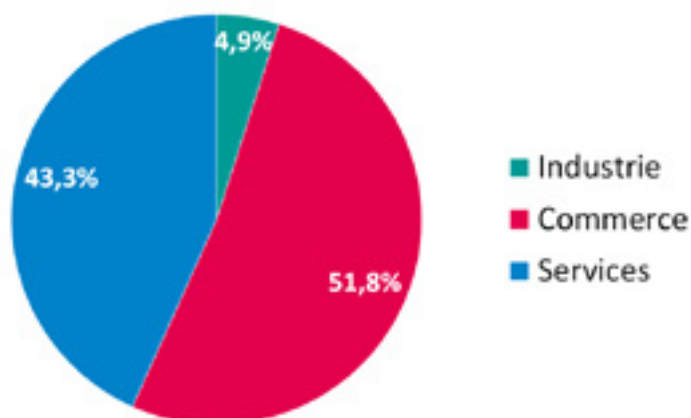
1 388 entreprises ont adhéré à l'AST35 en 2022 et **6 117 nouveaux salariés** ont été déclarés.

Évolution du nombre de salariés déclarés

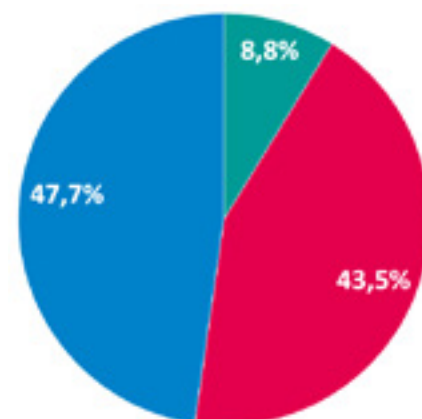


Le nombre de **salariés déclarés augmente** d'année en année, avec une **hausse plus importante depuis 2018**. Malgré la baisse du nombre d'entreprises adhérentes en 2020, le nombre de salariés déclarés connaît une **forte croissance depuis 2021**.

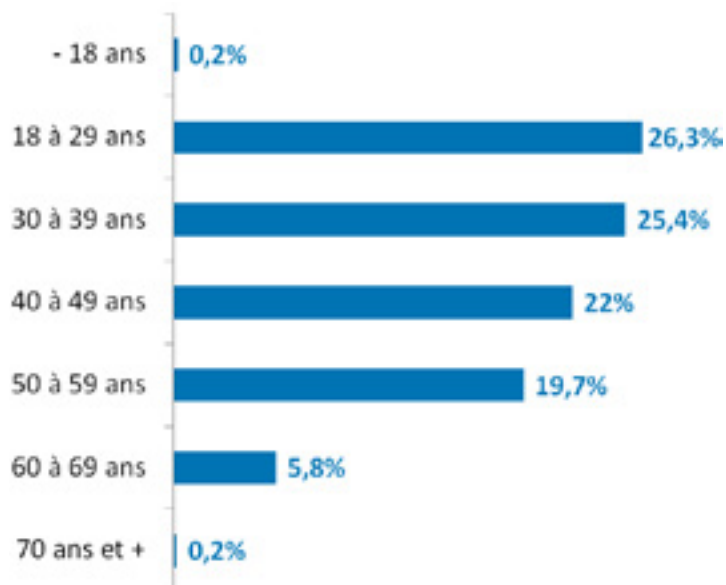
Répartition des entreprises adhérentes par secteur d'activité



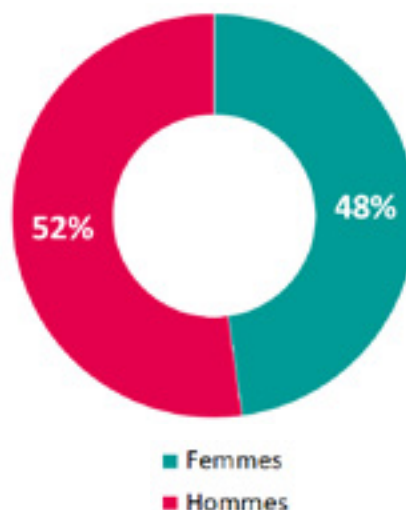
Répartition des salariés suivis par secteur d'activité



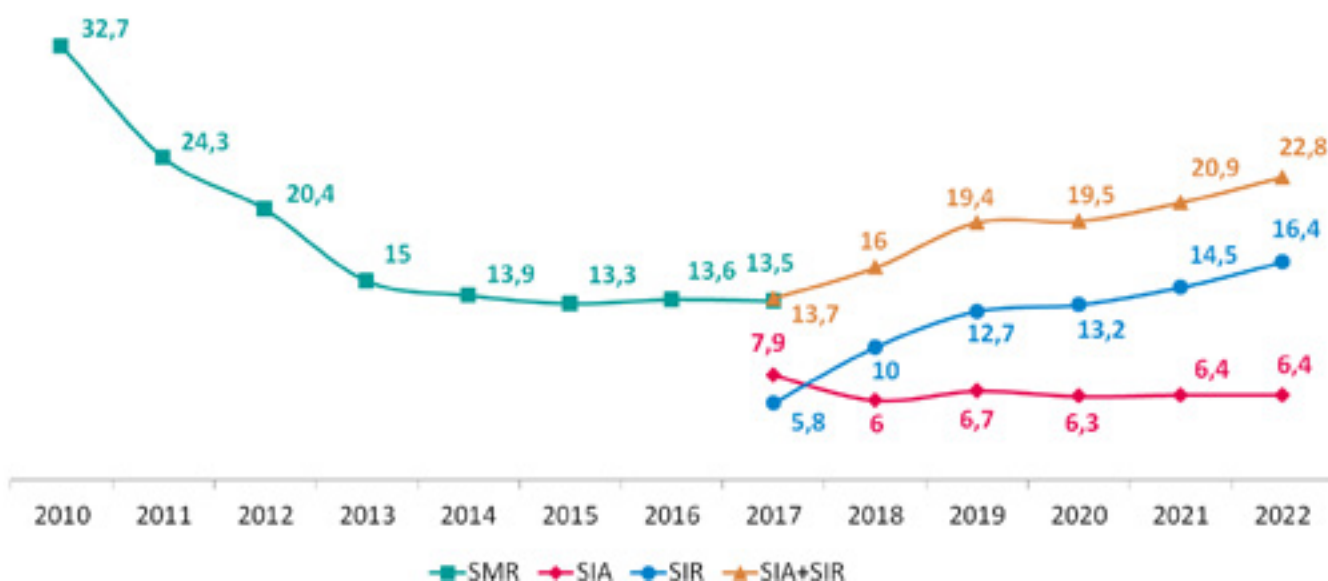
Répartition des salariés suivis par âge



Répartition des salariés suivis par sexe

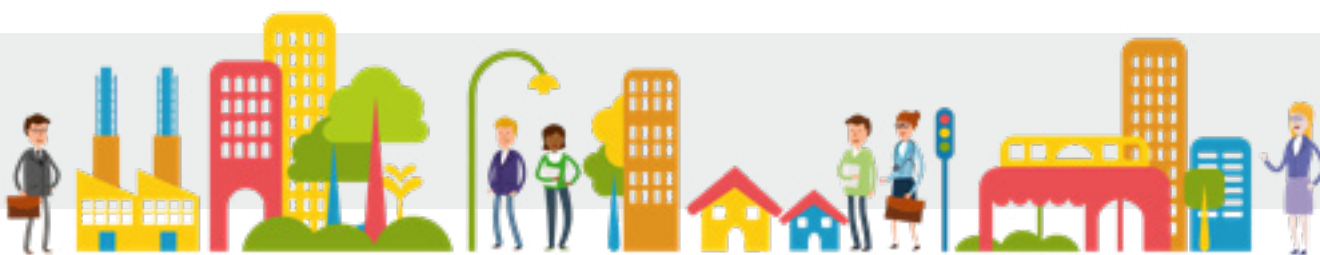


Évolution du taux de salariés suivis en SMR, SIR et SIA



La réforme de 2016, entrée en vigueur début 2017, a supprimé la notion de Surveillance Médicale Renforcée (SMR) qui faisait l'objet d'une majoration de la cotisation pour les salariés entrant dans cette catégorie de suivi. Depuis 2017 (cotisation de 2018 pour les entreprises adhérentes), ce type de suivi a été remplacé par le **Suivi Individuel Renforcé (SIR)** avec des expositions et situations de travail différentes du SMR et dont la majoration de cotisation a été suspendue, sur décision du Conseil d'Administration en avril 2018.

Depuis 2019, on observe une augmentation des déclarations SIR.



AGENCES D'EMPLOI ET SALARIÉS INTÉRIMAIRES

Évolution du nombre d'agences d'emploi



Évolution du nombre de salariés intérimaires déclarés



Après avoir noté en 2020 une légère baisse du nombre de salariés intérimaires déclarés, dans un contexte de crise sanitaire, on constate que ce nombre repart à la hausse depuis 2021, tout comme le nombre d'agences d'emploi.



ACTIVITÉS DES ÉQUIPES PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Les Équipes Pluridisciplinaires Santé-Travail (EPST) sont animées et coordonnées par les Médecins du travail. Au sein du Pôle médical, les médecins, infirmiers, internes, assistants médicaux et assistants de prévention sont répartis sur 7 secteurs géographiques sur les Pays de Rennes et Vitré.

Un Pôle d'Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) regroupés au sein du Pôle Prévention AIST (Appui Interdisciplinaire

en Santé au Travail) intervient sur demandes de l'ensemble des médecins du travail dans leurs disciplines respectives d'ergonomie, de psychologie du travail, de toxicologie industrielle et d'hygiène-sécurité.

PÔLE MÉDICAL - SUIVI DE SANTÉ

ENTREPRISES ADHÉRENTES ET SALARIÉS SUIVIS EN 2022

15 114 entreprises
adhérentes

193 478
salariés déclarés

4 548
salariés / médecin ETP

Chiffres au 31/12/2022

Effectifs salariés par équipe

193 478 salariés répartis dans **15 114** entreprises adhérentes.

Effectif moyen en charge : **193 478 salariés / ETP médecins du travail en activité.**

Méthode de calcul : nombre de salariés déclarés / nombre de médecin ETP en activité (193 478 / 42,54)

Il s'agit d'une moyenne qui ne prend pas en compte la variété de composition de l'équipe pluridisciplinaire santé-travail (1 médecin & 1 secrétaire médicale // 2 médecins & 2 secrétaires médicales & 1 infirmier // 1 médecin & 1 secrétaire médicale & 1 infirmier).

Évolution des effectifs salariés en charge par médecin en activité



Au 31 décembre 2022, le nombre de médecins ETP est quasi-stable (42,54 contre 42,95 en 2021), contrairement au nombre de salariés suivis (193 478 contre 189 952 en 2021).

Typologie de suivi

75,8% Suivi Individuel Simple

6,8% Suivi Individuel Adapté

17,4% Suivi Individuel Renforcé

3

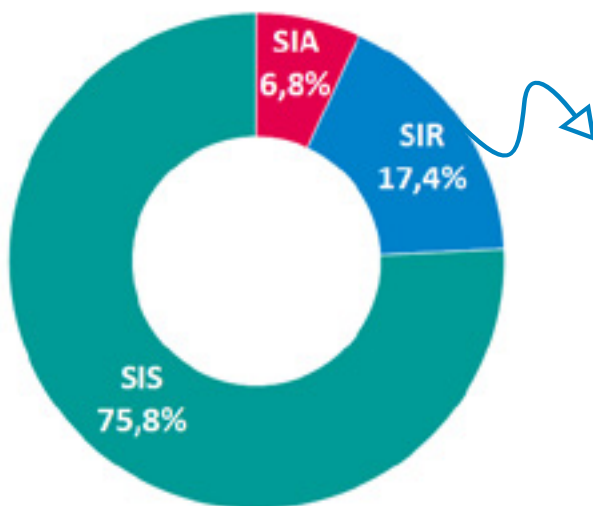
typologies de suivi (depuis l'évolution de la réglementation sur les modalités de suivi individuel des salariés entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2017).

SIS : Suivi Individuel Simple // **SIA** : Suivi Individuel Adapté // **SIR** : Suivi Individuel Renforcé

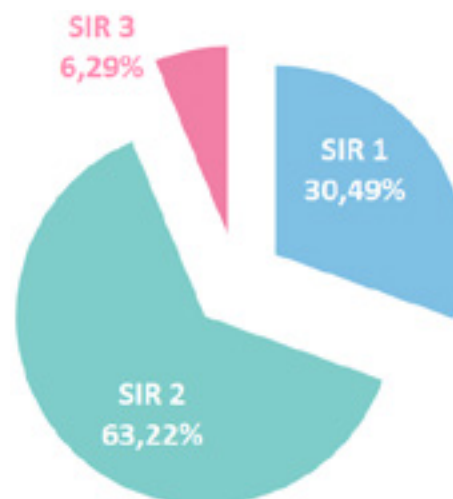
Au sein de la catégorie **SIR**, on distingue **3 autres catégories** :

- **SIR 1** : postes exposant les travailleurs aux risques limitativement listés par décret : amiante, plomb, CMR 1A et 1B, agents biologiques groupes 3 et 4, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage des échafaudages.
- **SIR 2** : tout poste pour lequel l'affectation est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le Code du travail (autorisation de conduite d'équipement délivrée par l'employeur, habilitation électrique, travaux dangereux réglementés pour jeunes travailleurs, travaux habituels et inévitables de manutention manuelle > 55 kg).
- **SIR 3** : liste complémentaire de postes à risque particulier établie par l'employeur après avis du médecin du travail et du CSE, en cohérence avec l'évaluation des risques en entreprise.

Répartition des typologies de suivi

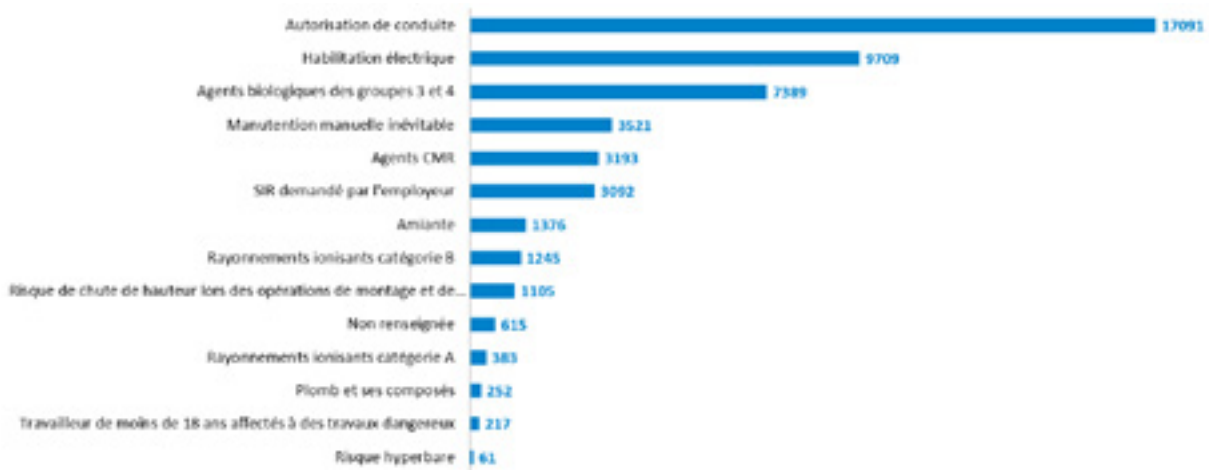


Répartition de la typologie SIR



3 128 salariés ont été déclarés en **SIR 3** par leur employeur.

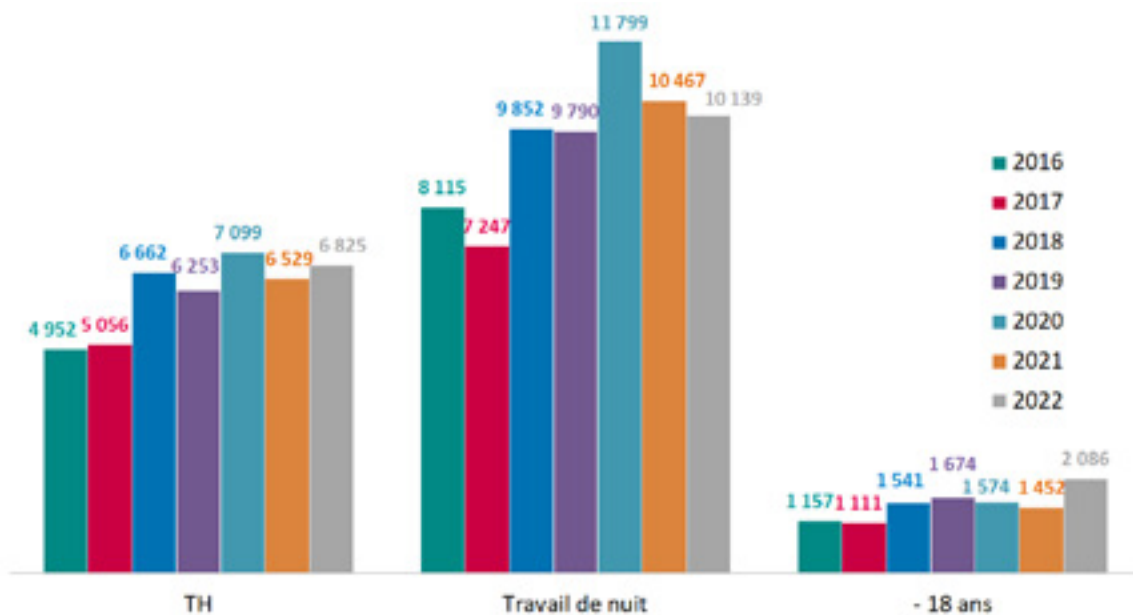
Répartition des catégories de SIR



Répartition des catégories de SIA



Évolution des situations TH, travail de nuit et moins de 18 ans



BILAN DE L'ACTIVITÉ CLINIQUE



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Visites d'embauche*	25 927	26 175	27 554	28 321	26 352	19 846	25 559	28 712
Visites de reprise	11 456	11 464	11 289	11 116	11 208	11 566	12 007	10 306
Visites de pré-reprise	3 623	3 642	4 157	4 407	4 850	4 753	5 805	5 971
Autres visites	5 423	5 556	5 755	5 731	6 112	7 610	7 251	7 741
Total visites non périodiques	46 429	46 837	48 755	49 575	50 541	43 775	50 622	52 730
Total visites périodiques**	23 072	19 897	17 569	15 183	10 924	7 470	10 529	11 959
Total visites médicales	69 501	66 734	66 324	64 758	61 465	51 245	61 151	64 689
Dispenses			1 654	2 591	1 378	1 538	1 648	2 440
Total actes	76 937	73 512	67 978	67 349	62 843	52 783	62 799	67 129

*Examens Médicaux d'Aptitude à l'Embauche (EMAE) + Visites d'Information et de Prévention Initiales (VIPI) depuis février 2017

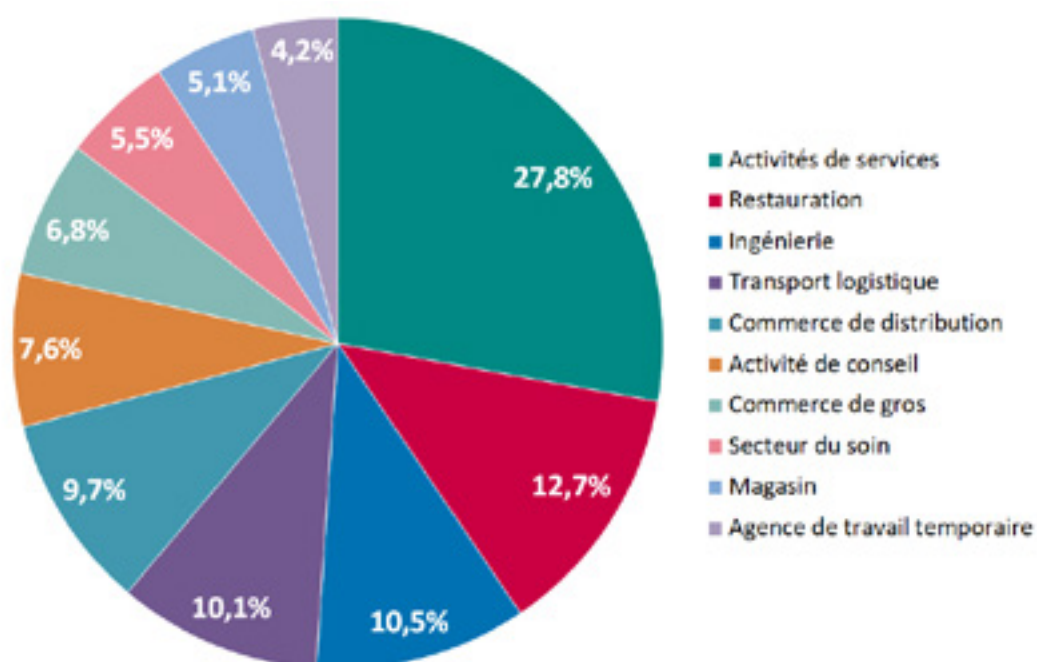
**Visites d'Information et de Prévention Périodiques (VIP) + Visites intermédiaires + Examens Médicaux d'Aptitude (EMA) hors embauche



Concernant les visites de reprise, la baisse relative notée s'explique par le fait que depuis la récente réforme, dans le cas d'un arrêt maladie, la visite de reprise est obligatoire pour les arrêts de plus de 60 jours. Cela correspond à 64,4% des visites de reprise pour l'année 2022. L'augmentation notable de la catégorie «Autres visites» peut notamment s'expliquer par des visites à la demande de l'employeur pour des arrêts inférieurs à 60 jours.

Absentéisme

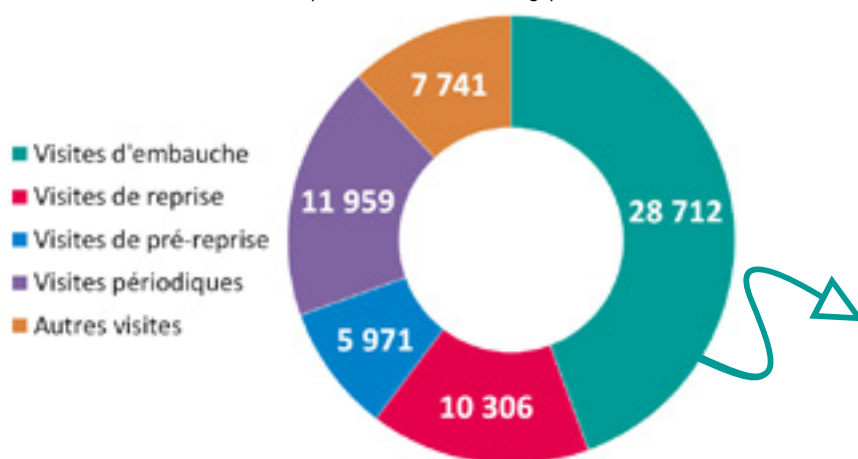
Répartition par secteur d'activité des salariés absents non excusés



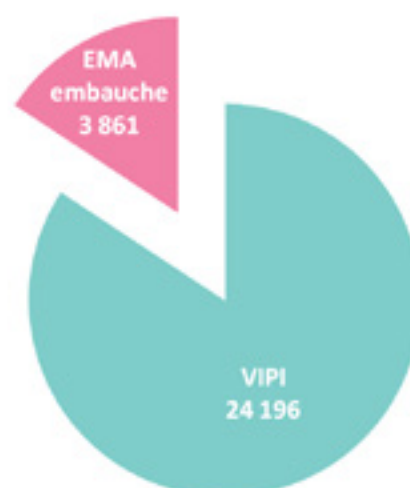
NB : les secteurs d'activités comptant moins de 10 salariés absents en 2022 n'ont pas été comptabilisés dans ce graphique (aide à domicile, garage / carrosserie, industrie manufacturière, secteur social, banque / assurance, boulangerie / pâtisserie, boucherie / charcuterie, enseignement / formation, association / loisirs, hébergement, immobilier, société de maintenance, bâtiment, blanchisserie, électricité / gaz / eau, industrie agro-alimentaire, salon de coiffure / institut de beauté, administration, service funéraire.

Typologie de visite

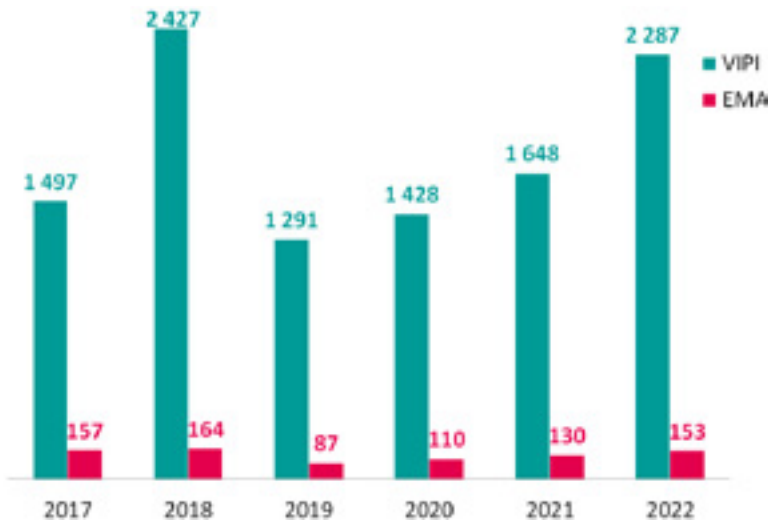
Répartition des types de visite



Répartition des visites d'embauche

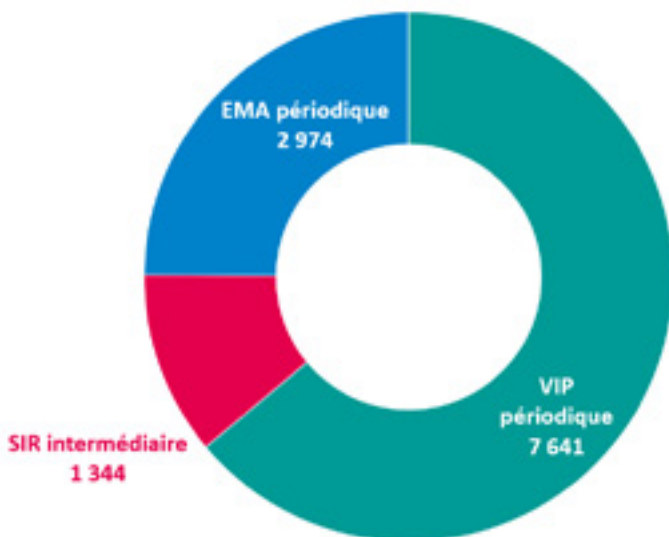


Répartition des dispenses d'embauche (VIPI + EMA)

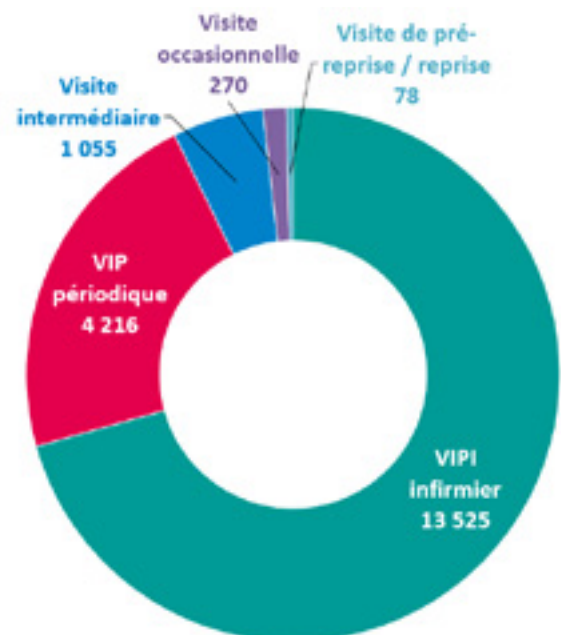


Avec la réglementation de 2016 (décret n°2016-1908 du 27/12/2016), le médecin du travail a la possibilité de dispenser certains salariés (ainsi que les salariés intérimaires) de visites d'embauche, que le suivi soit simple, adapté ou renforcé (articles R4624-15, R4624-17, R4624-27, R4625-11 et R4625-13). Cette possibilité nécessite d'accéder au DMST du salarié avec des tâches administratives qui demandent du temps au médecin et à son assistante médicale.

Répartition des visites périodiques



Répartition du suivi individuel réalisé par les IDEST



Évolution des visites

Évolution des visites de reprise

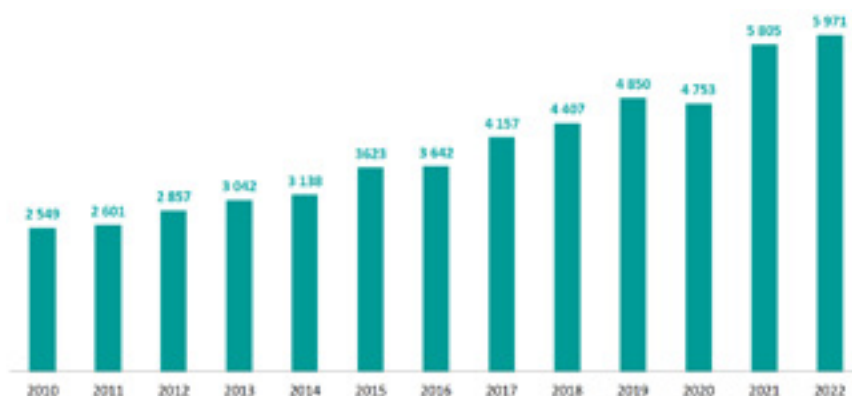


10 306 visites de reprise

5 971 visites de pré-reprise

Jusqu'en 2019, l'augmentation significative du nombre de visites de pré-reprise était notamment liée à l'augmentation du nombre de fiches de liaisons médecins-conseils. Ces visites, plus longues, nécessitent du temps en AMT et des temps d'échanges avec à la fois l'entreprise et d'éventuels partenaires extérieurs, notamment dans le cadre du maintien en emploi.

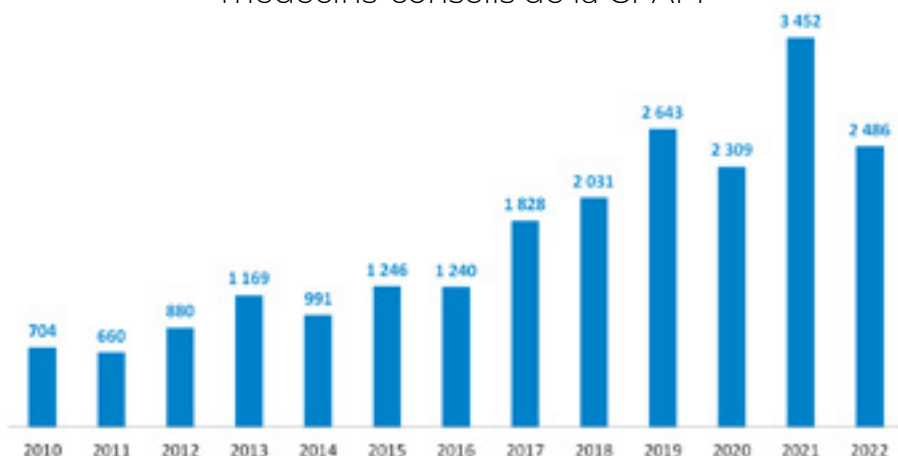
Évolution des visites de pré-reprise



L'année 2020, du fait de la pandémie, a connu une baisse, toutefois toute relative compte tenu des périodes de confinement pendant lesquelles moins de salariés étaient effectivement en activités. Le nombre de visites de pré-reprise pour l'année 2022 continue d'augmenter.

Signalements par les médecins-conseils de la CPAM

Évolution des signalements par les médecins-conseils de la CPAM

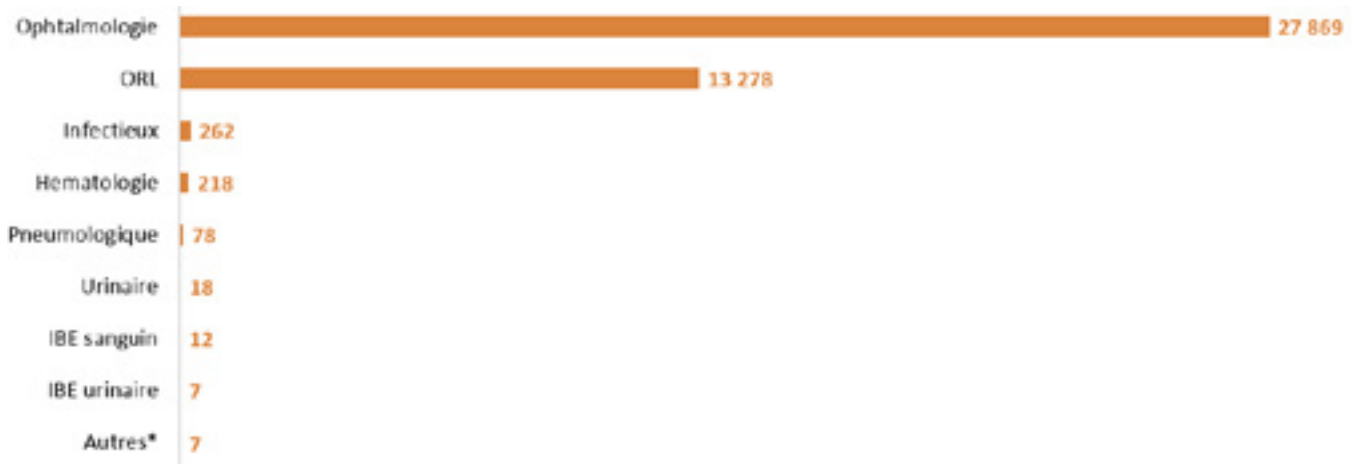


L'augmentation des signalements des médecins conseil notée en 2021 correspondait probablement à un effet de rattrapage de l'année 2020 (situation sanitaire en lien avec la COVID-19).

Pour l'année 2022, les signalements sont plutôt stables (cf. graphique ci-contre).

Examens complémentaires

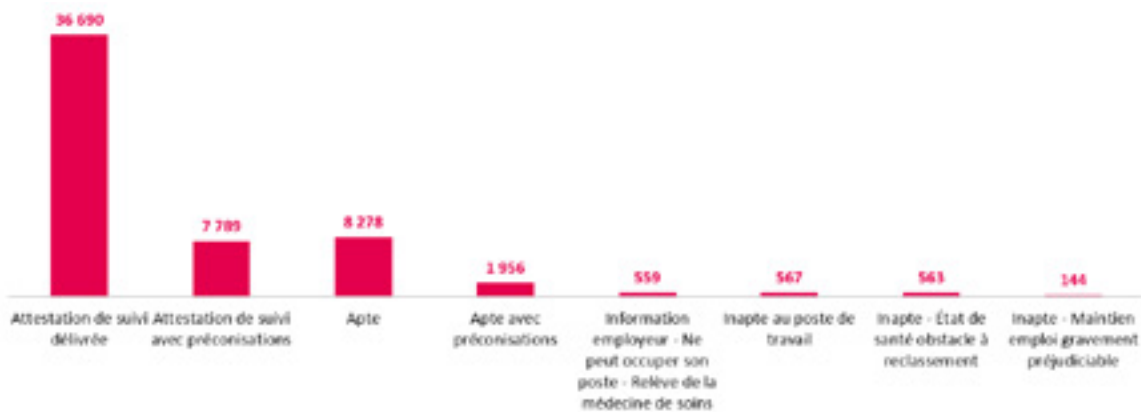
Répartition des examens complémentaires



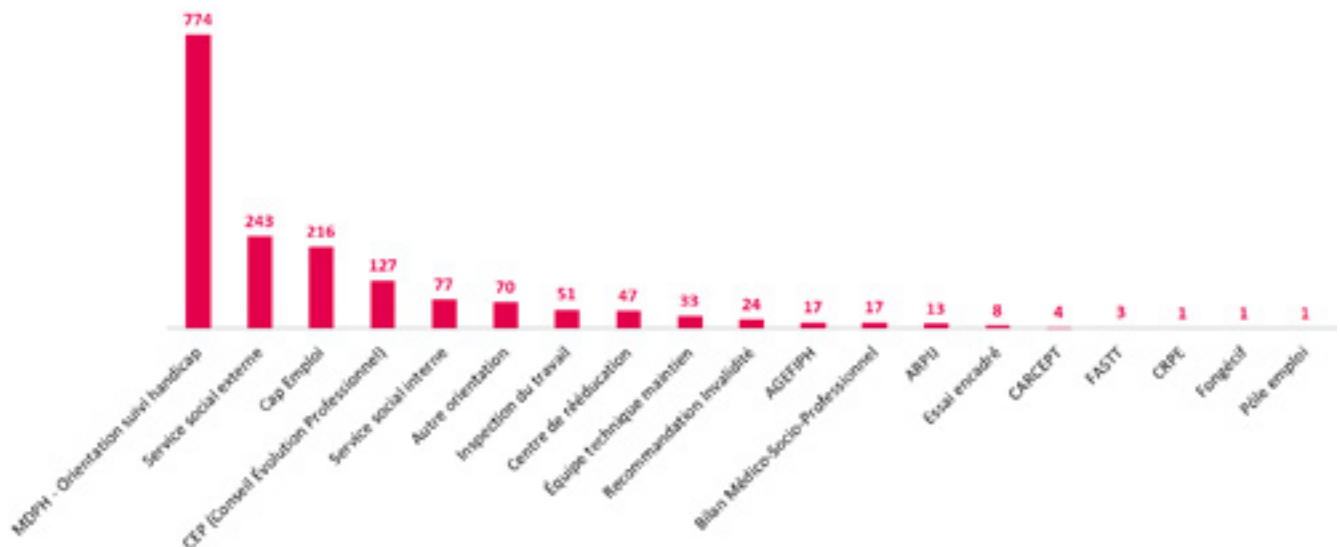
*Autres : Glycémie capillaire, Hépatite B, Neuro-musculaire, Orthopédie, Toxoplasmose

Conclusions médicales et professionnelles

Répartition des conclusions professionnelles

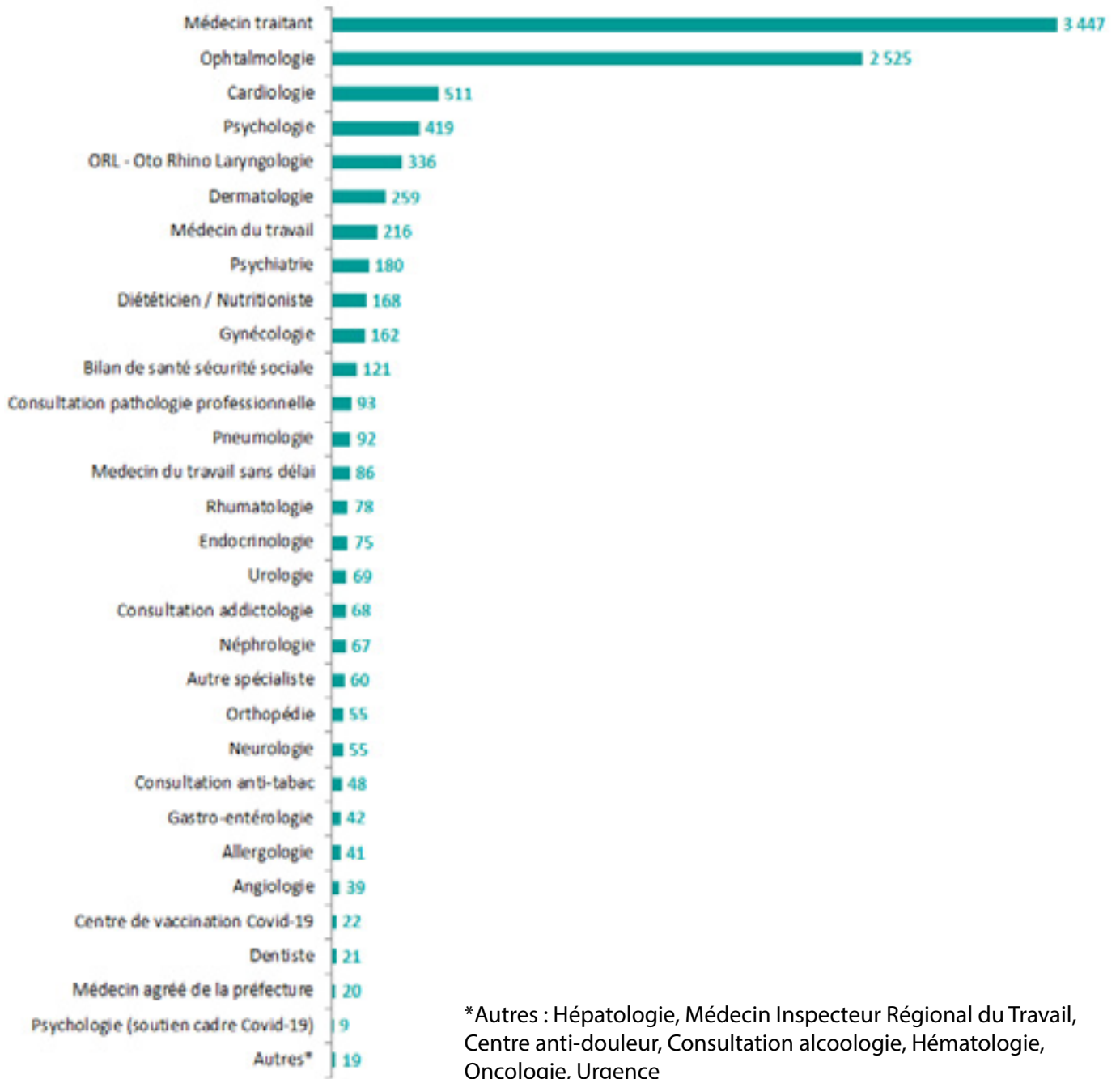


Répartition des orientations vers d'autres professionnels

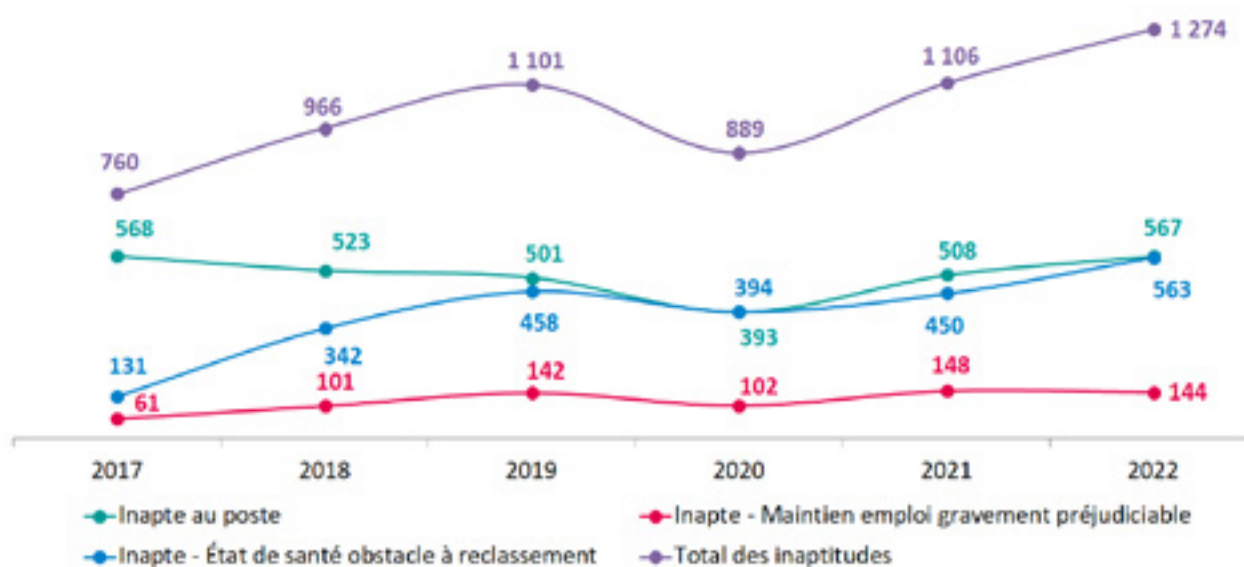


*Autre orientation : centre de réadaptation professionnelle, école du dos, etc.

Répartition des motifs d'orientations médicales



Évolution du nombre de salariés déclarés inaptes



En 2022, **1 274 inaptitudes** ont été prononcées. Pour **810** d'entre elles, l'origine a été précisée :

- **475** d'origine non professionnelle
- **335** d'origine professionnelle

1 274 salariés
déclarés inaptes
1 106 en 2021

Répartition des Maladies Professionnelles (MP) déclarées

En 2022, **45 maladies professionnelles** ont été déclarées, soit par les médecins du travail, soit par les médecins traitants.

57c Péri articulaire - Poignet	18
57b Péri articulaire - Coude	8
57a Péri articulaire - Épaule	7
57 Péri articulaire	2
25b Silice - Affections dues à l'inhalation de poussières minérales renfermant des silicates cristallins	1
57e Péri articulaire - Cheville et pied	1
62 Isocyanate	1
97 Rachis - Vibrations	1
98 Rachis - Charges	1
Non renseigné	5

Ce chiffre correspond à la notification de déclaration de l'Assurance Maladie transmise par l'employeur au médecin du travail.

Deux explications possibles à ce nombre particulièrement bas de déclarations sur l'année 2022 :

- Un défaut de saisie dans le logiciel métier.
- Un changement du mode de transmission de la déclaration à l'employeur de la part de l'Assurance Maladie qui se fait désormais par voie digitale et donc un possible oubli de l'employeur dans la transmission au médecin du travail.

Suivi des intérimaires et des intermittents du spectacle

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Intérimaires déclarés	7 464	7 400	8 820	9 315	9 045	10 284	10 804
Demandes recevables	5 623	6 153	6 565	8 313	8 252	11 828	14 847
Visites médicales réalisées	1 928	2 032	1 947	1 990	1 202	1 146	915
Ratio recevables / déclarés	75,3%	83,1%	74,4%	89,2%	91,2%	86,9%	72,8%
Ratio réalisées / recevables	34,3%	33%	29,7%	21,4%	14,6%	9,7%	7,6%
Effectifs déclarés	165 606	169 600	176 148	181 681	185 291	189 952	189 209
Ratio intérimaires déclarés / effectifs totaux	4,5%	4,4%	5%	4,6%	4,9%	5,4%	5,7%



Depuis septembre 2015, un mode d'entrée via un secrétariat dédié à l'intérim permet une gestion plus optimale de ces visites. Les demandes ne sont considérées comme recevables que lorsqu'elles correspondent à un rattachement au médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et lorsque la fiche de poste et de nuisances est dûment complétée et jointe à la demande. Depuis septembre 2017, les demandes se font uniquement en ligne. Un protocole régional, établi en Bretagne en juillet 2016, mis à jour en 2017 et validé par le CROCT, constitue une réponse collégiale (salariés, entreprises et partenaires institutionnels) aux difficultés de prise en charge du suivi de cette population salariée.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estimation du nombre de demandes de rendez-vous	~10 265	~10 300	17 373	13 285	19 654	22 165
Nombre de demandes recevables (ces demandes n'englobent pas celles des comptes adhérents intérimaires gérés directement par l'équipe pluridisciplinaire)	6 153	6 565	9 315	8 252	11 828	14 847
Estimation du nombre de visites non recevables (nombre de refus)	~4 112	~3 735	8 058	5 033	7 826	7 318
Nombre de rendez-vous donnés	2 838	2 869	2 099	1 281	1 246	1 273
Nombre de rendez-vous réalisés	2 032	1 947	1 990	1 202	1 146	915
Rendez-vous non réalisés	4 121	4 618	7 325	7 050	10 682	13 574

Évolution du nombre d'intermittents du spectacle vus en visite médicale



915 visites médicales
intérimaires réalisées

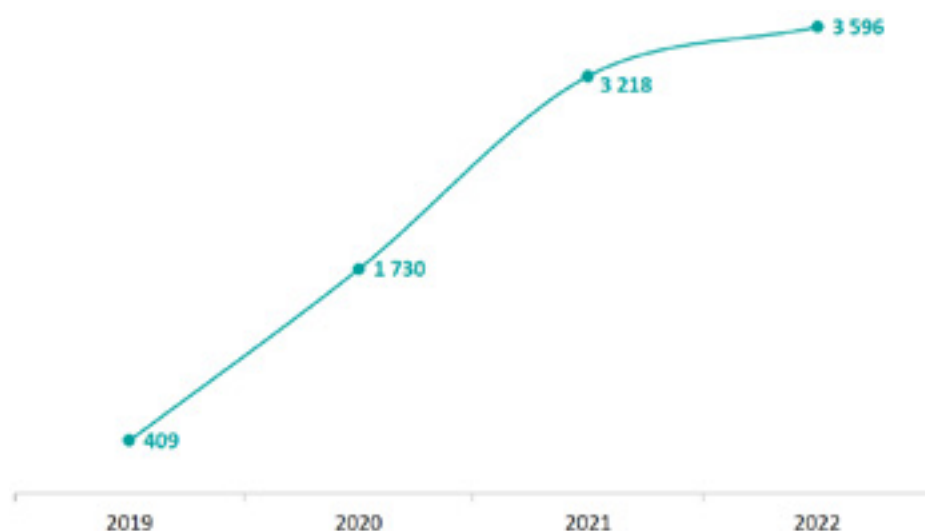
312 visites médicales
intermittents réalisées

3 596 visites
apprentis

Suivi des apprentis

En 2022, **3 596 apprentis** ont bénéficié d'une visite médicale assurée par les professionnels de santé de l'AST35. Depuis toujours, pour les médecins du travail de l'AST35, cette population fait l'objet d'un suivi individuel en respect avec les modalités imposées par le Code du travail, et les rendez-vous médicaux sont donnés prioritairement aux apprentis.

Évolution du nombre de visites apprentis



PÔLE MÉDICAL - ACTIONS EN ENTREPRISE

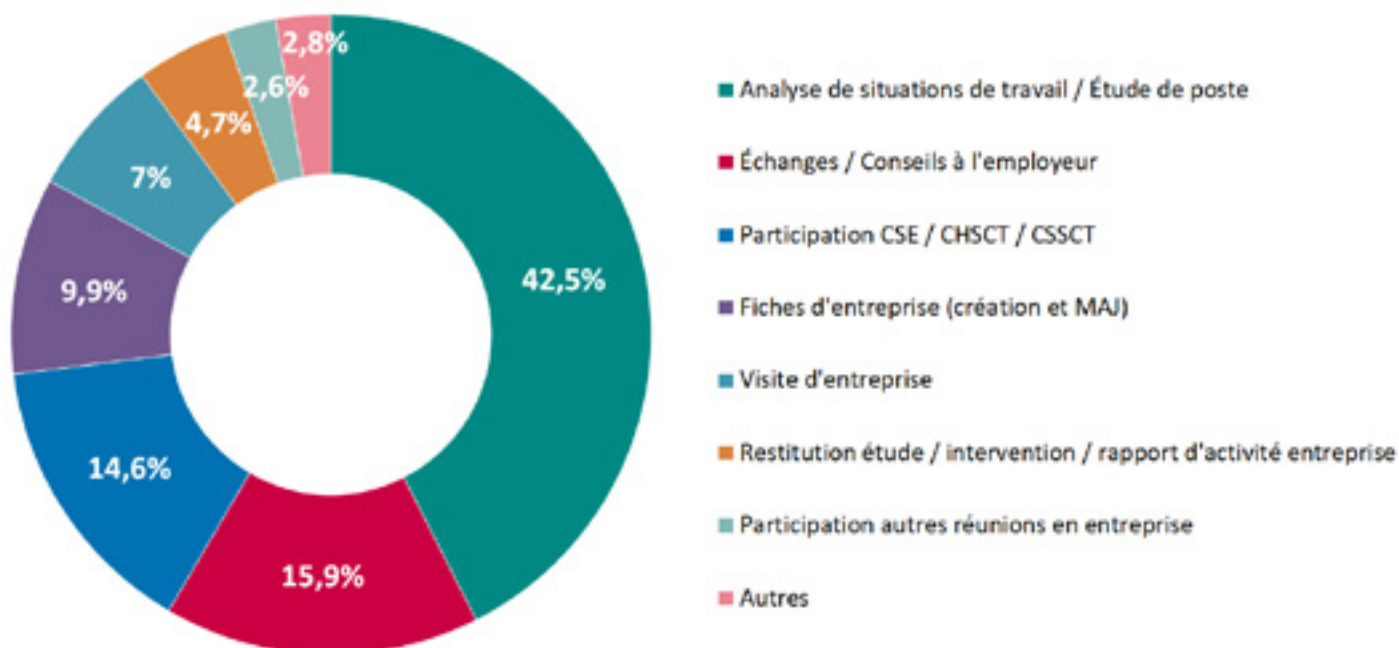


Le médecin du travail, animateur de l'équipe pluridisciplinaire, coordonne les **actions en milieu de travail** des assistants de prévention, des IDEST et des IPRP. **Le travail en équipe pluridisciplinaire** permet d'accroître les actions de l'AST35 au bénéfice des entreprises et des salariés. L'organisation de ces actions en milieu de travail est de la responsabilité du médecin du travail.

ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

<p>5 140 actions en milieu de travail réalisées</p>	<p>2 809 réalisées par le pôle médical</p>	<p>2 331 réalisées par le Pôle Prévention AIST</p>
--	---	---

Répartition des actions en milieu de travail



*Autres : intervention sur une situation de travail particulière (risques, conditions de travail) = 1,1% / information et sensibilisation collective sur risque = 0,8% / aide méthodologique Document Unique et aide à l'évaluation des risques = 0,7% / Enquête suite AT/MP/MCP = 0,2%

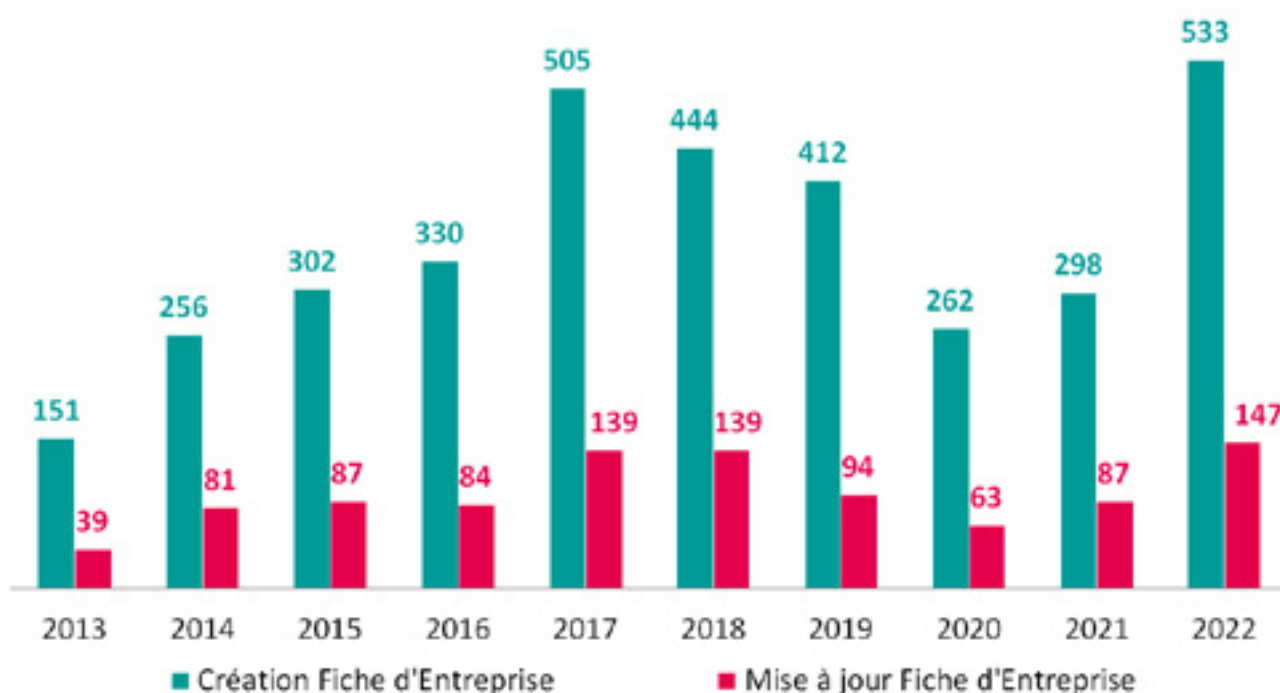
Les chiffres comptabilisés correspondent à une saisie de l'AMT dans le logiciel métier Medtra4. Il existe des biais du fait d'une saisie partielle ou absente.

FICHES D'ENTREPRISE (FE)



Depuis 2013, **4 453 fiches d'entreprise** ont été réalisées par les professionnels de prévention et santé au travail de l'AST35. Le Service a progressé dans ses actions d'élaboration et de mise à jour des Fiches d'Entreprises (FE) du fait du recrutement d'assistants de prévention. En 2020 et 2021, la crise sanitaire a eu un impact sur le nombre de créations et de mises à jour de FE. On note une très forte augmentation en 2022.

Évolution du nombre de FE créées et mises à jour depuis 2013



Réunion des assistants de prévention - Octobre 2021

ACTIVITÉS DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION



En 2022, **9 assistants de prévention** interviennent pour les médecins du secteur dont ils dépendent. Depuis 2017, Erwan Daniel, ingénieur hygiène-sécurité, anime le groupe des assistants de prévention en lien avec les médecins référents.

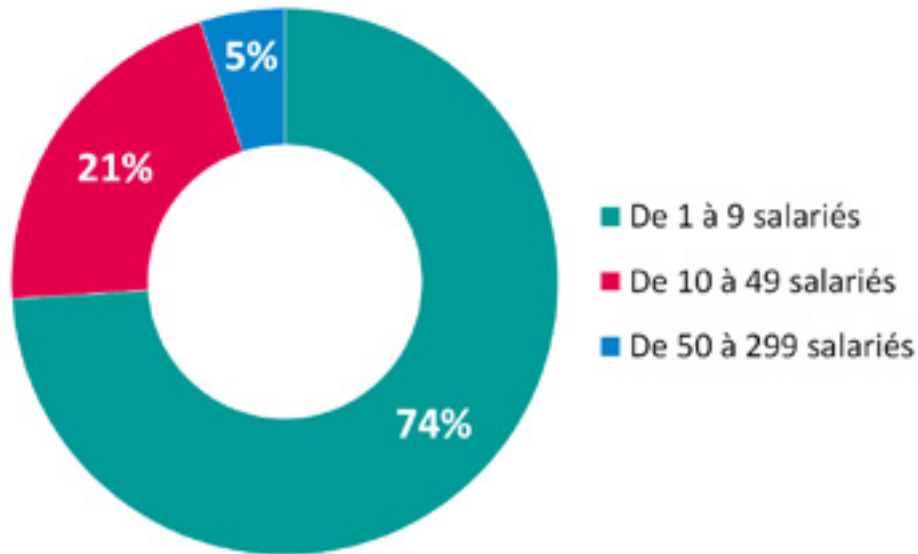
Bilan de l'activité des assistants de prévention

Libellé des modèles d'interventions (prévention et AMT)	Nombre d'actions	Statut de l'intervention							
		À planifier	Abandonnée	En cours	Refusée par l'employeur	Sans suite	Reportée	À valider par le médecin	Terminée
Action de prévention primo-adhérent	600	11	6	14	40	294	1	16	218
Création d'une photothèque	180								180
Mise à jour de Fiche d'Entreprise	57			4		5		3	45
Création de Fiche d'Entreprise	497	9	2	19	1	110	7	37	312
Analyse des FDS dans le logiciel Toxilist	74			4				3	67
Étude d'un poste de travail : observations, description de poste et préconisations d'aménagements	34			1		1	1	2	29
Webinaire sur les actualités liés au DUERP	177								177
Animation d'un atelier de prévention au sein de l'AST35	40								40
Accompagnement par un préventeur au sein de l'entreprise	76	1	1	10		3	1		60
Échanges / Rencontres avec employeur	27								27
Restitution d'une étude ou d'une intervention	2								2
Sollicitation de l'entreprise	6								6
Métrologie d'ambiance sonore et lumineuse	3			1					2
TOTAL DES AMT SAISIÉS DANS MEDTRA	1 773	21	9	53	41	413	10	61	1 165

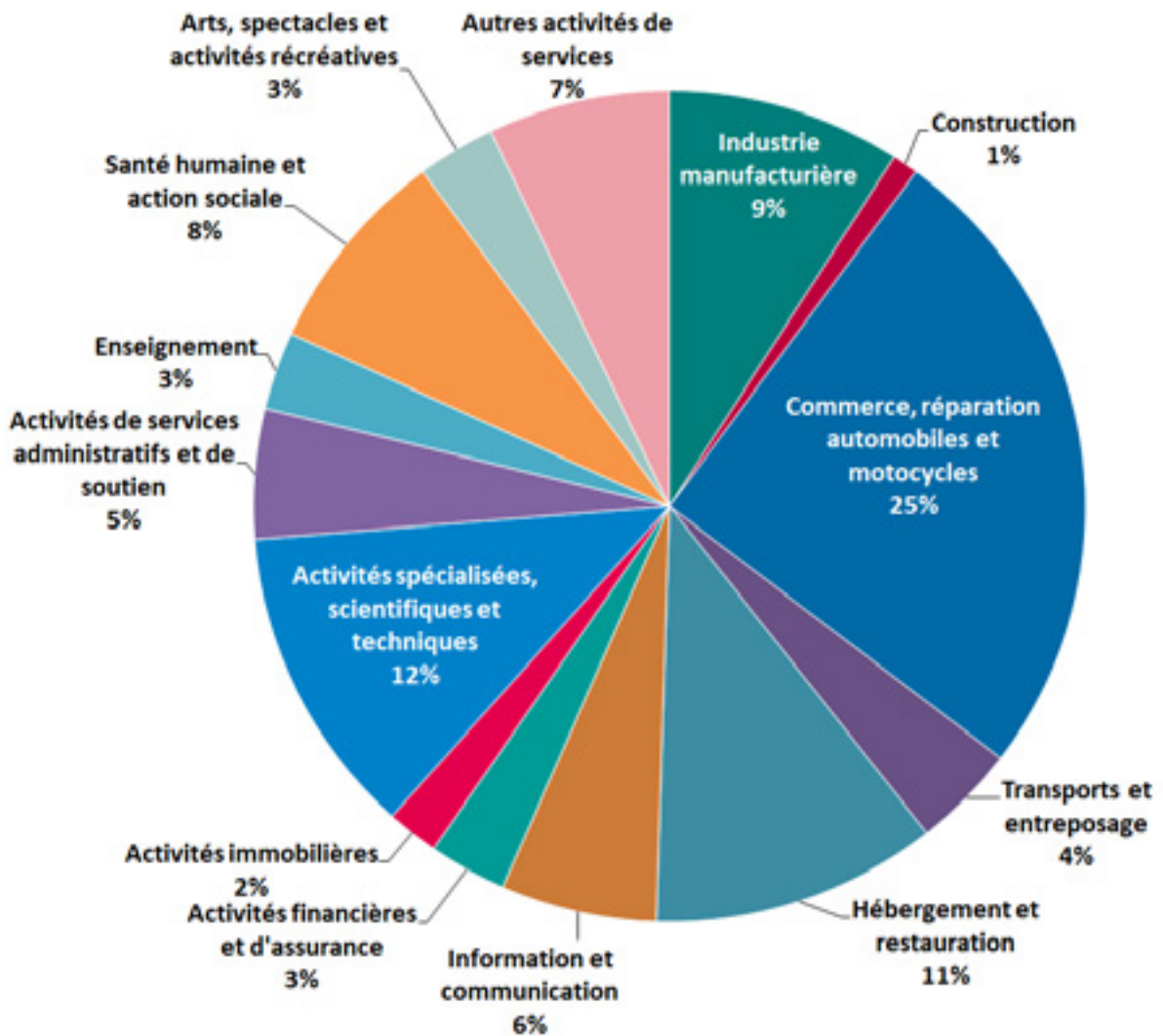
Parallèlement aux interventions réalisées en entreprise, les assistants de prévention participent à plusieurs **groupes de travail en lien avec le projet de service** 2019-2023. L'action dédiée aux nouveaux adhérents (fiche-action n°6) est pilotée par une assistante de prévention.

Par ailleurs, les assistants de prévention ont été amenés à animer un certain nombre de webinaires et ateliers de prévention en 2022 en binôme avec un professionnel de l'équipe Hygiène et Sécurité..

Répartition des interventions des assistants de prévention par taille d'entreprise



Répartition des interventions des assistants de prévention par secteur d'activité



PÔLE MÉDICAL - LE MAINTIEN EN EMPLOI

L'**Équipe Soutien Maintien en Emploi (ESME)**, en place depuis 2014 à l'AST35, apporte une aide aux médecins du travail confrontés à des situations médico-sociales de plus en plus fréquentes et complexes en lien avec des inaptitudes au poste et des restrictions d'aptitude.

Composition de l'Équipe Soutien Maintien en Emploi



Depuis octobre 2018, **une réunion d'équipe est organisée tous les 15 jours** (semaine impaire) avec la présence d'un ou de deux chargés de mission Cap Emploi 35. Selon leurs disponibilités, la Cellule PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle) de la CARSAT y assiste également.

Bilan 2022 de l'Équipe Soutien Maintien en Emploi

19 réunions d'équipe

96 dossiers présentés

par 28 médecins du travail

Parmi les dossiers présentés, on compte :

- 39% d'hommes - 61% de femmes
- 31 personnes de moins de 40 ans
- 56 personnes entre 40 et 59 ans
- 9 personnes de 60 ans et plus
- 60% ont un statut de travailleur handicapé
- 10% ont un niveau d'étude 5^{ème}
- 39% ont un niveau CAP/BEP/DNB
- 21% ont un niveau BAC
- 25% ont un niveau BAC +2 / +3
- 5% ont un niveau BAC +4 et +
- 29 personnes ont été orientées vers Cap Emploi 35
- 43 personnes ont été dirigées vers un assistant social (Co-Réso, Carsat) ou vers l'Agefiph, la MDPH, l'URFMP, L'Adapt
- 24 personnes ont été orientées vers d'autres acteurs et dispositifs (remobilisation sous IJ, rééducation fonctionnelle, SIADV, URAPEDA)

PÔLE MÉDICAL - PROSPECTIVE PDP

La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi des salariés est au cœur des missions des services de prévention et santé au travail depuis la loi du 20 juillet 2011.

Le vieillissement de la population active, l'allongement des carrières et l'augmentation des salariés en poste et suivis pour maladies chroniques font de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) et du maintien en emploi un enjeu majeur. Ces situations de vulnérabilité vis-à-vis du maintien en emploi peuvent être d'origine professionnelle (MP ou AT) ou non (maladie invalidante) et peuvent se traduire ou non par une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou par le bénéfice de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (BOETH).

Dans le cadre du maintien au poste ou en cas d'inaptitude médicale au poste, les SPST mobilisent des dispositifs et des accompagnements à destination des salariés à risque de désinsertion professionnelle. La loi du 2 août 2021 renforce le rôle des SPST en matière de PDP et de MEE avec mise en place de nouveaux dispositifs d'accompagnement individuels et mise en place de Cellules PDP au sein des SPST avec pour les SPST, un rôle d'animation et de coordination des différents acteurs internes et externes sur les missions MEE.

Cette cellule PDP, composée d'acteurs internes et externes aux SPST a pour missions de :

- proposer des actions de sensibilisation sur la PDP auprès des employeurs,
- d'identifier les situations individuelles de risque de désinsertion,
- de proposer en lien avec l'employeur et le travailleur des mesures individuelles de MEE,
- de participer à l'accompagnement du travailleur éligible aux actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

La cellule PDP doit proposer :

- un accompagnement individuel sur les outils ou dispositifs PDP les plus adaptés aux besoins du travailleur, en partenariat avec l'ensemble des acteurs du maintien en emploi (CAP Emploi, Service Social CARSAT, CPAM, AGEFIPH, etc.) et des professionnels de santé chargés des soins.
- un accompagnement collectif des entreprises : actions d'information et de sensibilisation à destination des employeurs et des salariés, communication sur l'intérêt et le sens du rendez-vous de liaison et des visites médicales, actions de sensibilisation des entreprises sur le repérage précoce des salariés en risque de désinsertion professionnelle.

Dans ce contexte, l'AST35 et les services de Saint-Malo et Fougères ont mis en place un groupe Prospective afin d'organiser la mise en place d'une Cellule PDP sur ces 3 territoires et de définir :

- la composition de la cellule ;
- l'animation de la cellule, la gestion administrative, la porte d'entrée ;
- le circuit de saisine de la cellule : par employeur ? par salarié ?
- l'agenda de mise en place

4 réunions ont eu lieu en 2022 : 11 mai, 6 juillet, 7 septembre et 30 novembre.

Les travaux de 2023 devront permettre de définir le profil des ressources disponibles et l'agenda de mise en place.

PÔLE MÉDICAL - ARCHIVAGE

Travaux du personnel de l'AST35 dans le cadre des orientations du groupe Archivage

- Poursuite de l'archivage des dossiers années de dernière visite en 2010 et 2011. Au 14 novembre 2022 : démarrage des opérations d'archivage des dossiers années de dernière visite 2012 et 2013 sur tous les secteurs.
- Bilan de l'opération par 2 personnes pendant 1 mois : intégration des dossiers de Beaulieu Sud, Beaulieu Nord-Est et Beaulieu Sud-Est dans les archives de Beaulieu.

En 2022, **18 608 dossiers supplémentaires** ont été archivés chez Iron Mountain, soit un total pour le Service de **268 060** au 31 décembre 2022.

Évolution du nombre de dossiers demandés auprès d'Iron Mountain

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
110	157	721	868	944	1 251	1 179	622	2 118	1 510

Nombre de dossiers archivés chez Iron Mountain par secteur géographique au 31/12/2022

Secteur	Nombre de dossiers stockés chez Iron Mountain
Plélo	2 030
Rennes Nord-Ouest	46 521
Rennes Ouest	20 035
Rennes Centre-Ville Longchamps	32 935
Beaulieu Sud	39 798
Beaulieu Sud-Est	36 517
Beaulieu Nord-Est	57 910
Vitré	32 314
TOTAL	268 060

+18 608 dossiers archivés par rapport à 2021

PÔLE MÉDICAL - LES ACTIVITÉS CONNEXES



Le **médecin coordinateur**, le **médecin chargé de la pluridisciplinarité**, le **médecin chargé du système d'information**, le **médecin référent toxicologie**, les **médecins du travail** et l'**animateur des IDEST** participent à des activités connexes, détaillées ci-dessous, nécessaires au fonctionnement du Service ou à l'exercice de leurs missions.

ACTIVITÉS DU MÉDECIN RÉFÉRENT TOXICOLOGIE

Le 1^{er} mars 2019, le Dr Françoise Drissi était nommée **Médecin Référent Toxicologie**. L'objectif est d'accompagner les médecins sur le domaine de la toxicologie médicale. En 2022, 65 vacations ont été dédiées à cette activité.

Actions directes auprès des médecins du travail

- **Finalisation d'une action de biométrie débutée en 2021** : correction du support de formation des salariés sur le risque chimique, avis transmis au médecin du travail de l'entreprise quant au suivi biométrique à mettre en place à moyen terme, rencontres avec le médecin du travail et avec les responsables de l'entreprise.
- **Réalisation d'une action de biométrie** concernant 7 salariés pouvant être exposés au chrome et au nickel : analyse de la demande et de l'activité aux postes de travail avec la toxicologue industrielle, choix des paramètres à caractériser, organisation pratique à mettre en place, rencontres avec le médecin du travail, lien avec le laboratoire d'analyse, rédaction des documents de recueil de données et d'information de l'employeur, des salariés, réalisation des prélèvements, envoi au laboratoire, saisie, interprétation, restitution individuelle des résultats, restitution collective des résultats auprès de l'entreprise, et visite des postes concernés par la démarche et avis sur la démarche de prévention.
- **Projet de réalisation de campagnes de biométries** dans 2 cliniques afin d'évaluer l'exposition des salariés aux médicaments anti cancéreux : recherche bibliographique, réunions avec les médecins concernés et la toxicologue industrielle, rédaction et participation une réunion de présentation de l'action envisagée à un employeur.
- **Étude de l'utilité d'effectuer une campagne de biométrie** dans une entreprise de recherche/développement en bio technologie : analyse de l'activité, étude bibliographique, réunion avec le médecin du travail, rédaction de l'avis donné.
- **Demande de réalisation d'une biométrie pour un salarié effectuant le contrôle technique des pompes à carburant** : analyse de l'activité, étude bibliographique, échange avec le technicien hygiène et sécurité qui effectue l'étude de poste.
- **Demande de réalisation d'une biométrie pour des techniciens maintenance effectuant du soudage** : analyse bibliographique, rencontres avec le médecin du travail et l'ingénieur de l'AST35, participation à l'étude du poste et rencontre avec les salariés.
- **Demande de réalisation d'une biométrie pour de chaudronniers/ tuyauteurs exposés à la fumée de soudage** : analyse des documents transmis, échanges avec le médecin du travail et l'assistant de prévention.

- **Demande d'avis toxicologiques dans 11 situations exposantes à des agents chimiques** (mercure, plomb, silice, solvants, conduite à tenir dans le cadre d'une exposition accidentelle, exposition aux fumées de soudage, endotoxines) avec analyses des demandes, recherche bibliographique, échanges avec les médecins du travail, rédaction des avis.
- **Demandes d'avis sur des résultats de biométrie.**
- **Demande d'avis de suivi post professionnel à mettre en place** dans le cadre d'expositions antérieures à des agents chimiques.

Mise en place d'une organisation interne (TOXOBIO 35) à l'AST35 afin de faciliter la réalisation de biométrie en s'inspirant de l'existant à la STC 29 (TOXOBIO 29)

- 2 réunions du groupe risques chimiques en plénière, et en sous-groupe sur le thème de la biométrie.
- Analyse de la démarche et des documents fournis par la STC 29, proposition d'une adaptation de celle-ci à l'AST35 et modifications des documents fournis.
- Réalisation de la présentation PPT et 4 interventions en réunions plénières pour informer les médecins, les IDEST et les assistantes du Pôle Prévention AIST de la mise en place de TOXOBIO 35.

Réunions internes

- 7 réunions d'échanges avec le médecin coordinateur et la toxicologue de l'AST35.
- 3 réunions avec le groupe de travail "Activités en milieu de soins".

Réunions avec des partenaires extérieurs

- 6 réunions avec la CPAM dans le cadre de la démarche régionale visant à informer les patientes, les professionnels de santé, les employeurs sur l'articulation grossesse et travail et les outils disponibles afin de maintenir une femme enceinte à son poste de travail.

Formations

- Participation à Toxidays sur 2 jours.
- Participation à 2 formations Toxilist.

Rapport d'activités

- Rédaction du Rapport du bilan d'activités 2021.

ACTIVITÉS DE FORMATION

- Dr Renoux est intervenue à l'occasion de la réunion des étudiants du Diplôme Inter-Universitaire de Santé au Travail (DIUST), en janvier 2022, pour expliquer le rôle des IDEST dans les SPSTI.
- En avril, Dr Renoux a été membre du jury de soutenance des mémoires DES et DIU Médecine du travail.
- Courant septembre, Dr Renoux est intervenue dans un cours du Pr Paris pour les étudiants du Master 2 Évaluation et Prévention des Risques Professionnels.
- En octobre, Dr Renoux est intervenue en réunion du GIT pour présenter la Loi Santé Travail. Elle a participé au jury des étudiants du DIUST, présenté les travaux d'application des IDEST en formation et a également encadré la thèse d'un interne en médecine du travail.
- Courant décembre, Dr Renoux a présenté les missions des SPSTI lors d'une formation d'ingénieurs prévention de la Carsat et présenté la Loi Santé Travail à la demande d'un administrateur de l'AST35.

ACTIVITÉS LIÉES AUX MANDATS REPRÉSENTATIFS

- 4 médecins délégués de secteurs et membres de la CMT assistent aux réunions du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle.
- 3 médecins chargés de mission (coordination, pluridisciplinarité et système d'information) sont conviés aux réunions du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle.



PARTENARIATS

- Dr Oksenhendler est membre de l'association Rebond 35, partenaire de l'AST35.
- Dr Renoux participe aux réunions du groupe PRITH.
- Dr Renoux participe au Comité d'Orientations de l'ARACT, en tant que membre qualifié.
- Dr Oksenhendler participe au Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail en tant que personne qualifiée.
- Dr Oksenhendler est membre du groupe de travail régional du PRST 4 / fiche action 16 : secteur sanitaire et médico-social.
- En février et mars 2022, Dr Renoux est intervenue à l'occasion d'une réunion CSAM35 / CPAM puis du CSAM régional / CPAM pour présenter la santé au travail et les missions des SPSTI.
- Dr Renoux a également participé à une réunion TMS Pro organisé par la Carsat.
- En mars, le groupe de travail "IJ / Grossesse", dont fait partie Dr Renoux, se réunissait à l'initiative de la CPAM.
- Dr Renoux a participé à un colloque dédié aux addictions organisé par la Chambre des Métiers et de l'Artisanat.
- En avril, Dr Renoux a co-animé un webinaire organisé par la branche AFT Transport & Logistique intitulé : «Incapacité et inaptitude : quels enjeux pour les entreprises ?».
- Le 20 mai 2022, un stand d'information était proposé par l'AST35 à l'occasion des 40 ans du centre de réadaptation fonctionnelle en milieu professionnel Le Patis Fraux.

- En septembre 2022, Dr Oksenhendler a participé à une table ronde sur la santé des dirigeant(e)s avec l'IGR/IAE et l'UFR de psychologie sociale de Rennes2.
- Courant novembre, Dr Renoux a co-animé un webinaire proposé par l'Agefiph, l'Aract et l'Opcommerce intitulé : "Le maintien dans l'emploi : un levier au service de la performance de votre entreprise".
- Fin novembre, Dr Oksenhendler a participé à une réunion du Comité Départemental de Prévention des Risques Professionnels (CDPRP).
- Début décembre, Dr Oksenhendler a participé à une réunion du service social de la Carsat sur l'offre pour la santé des dirigeants/indépendants à l'occasion de la "Journée des travailleurs indépendants".
- Dr Renoux a également participé à des réunions et visioconférences avec la Société Française de Médecine du Travail, sur les évolutions réglementaires et leurs mises en œuvre au sein des SPSTI et avec l'ISTNF, au sujet du travail précaire et de la santé au travail ainsi qu'au sujet de la Loi Santé-Travail.
- Par ailleurs, Dr Renoux a rencontré plusieurs partenaires : le service social de la Carsat, la DREETS, l'ARACT, le Conseil Départemental de l'Ordre des Médecins d'Ille-et-Vilaine, la Maison Départementale des Personnes Handicapées, l'Agefiph, le Patis Fraux, etc.

ACTIVITÉS LIÉES AU TRAVAIL EN PLURIDISCIPLINARITÉ

- Participation aux réunions plénières, aux réunions de secteurs, aux réunions de staff d'équipe.
- Participation au Groupe de Pilotage de la Pluridisciplinarité, animé par Dr Oksenhendler.
- Élaboration du rapport annuel d'activités et des rapports annuels d'entreprises (entreprises de plus de 300 salariés et entreprises en faisant la demande).
- Participations aux groupes de travail du projet de service.
- Dr Renoux a participé à une commission ARPIJ (Action de Remobilisation Professionnelle en période d'Indemnités Journalières) durant les mois de janvier et de septembre.
- Dr Oksenhendler anime les réunions du Pôle Prévention AIST et participe aux réunions trimestrielles des assistants de prévention.
- L'étude menée par Dr Barel, Séverine Garault (IDEST) et Quentin Martel (ergonome) intitulée "Impact de la mise en place du flex-office sur le travail, l'activité et la santé : étude dans une entreprise rennaise" a été présentée aux journées SMSTO le 23 septembre 2022.



ACTIVITÉS DE L'ANIMATEUR IDEST

Les membres de la CMT ont validé la **création de la fonction d'animateur des IDEST** au sein du Service, le 29 novembre 2021. Le 7 janvier 2022, **Béatrice Loison, IDEST** au sein du Service depuis mai 2017, **a été nommée pour occuper cette fonction**, après un vote par ses collègues et une validation par le Comité de Coordination.

Au 31 décembre 2022, il y avait 22 IDEST au sein du Service, répartis sur 7 secteurs.

Dans le cadre de cette mission, on note deux objectifs principaux : d'une part, animer le groupe métier des IDEST, et d'autre part, être l'interlocuteur avec la Direction, les trois médecins chargés de mission et les fonctions support.

Les principales actions qui ont été conduites durant l'année 2022 sont détaillées ci-dessous.

Animation du groupe métier IDEST

- **Réalisation du parcours d'intégration de quatre IDEST**, en lien avec les services RH, communication, moyens généraux, le chef de projet fonctionnel informatique, les IDEST, le médecin chargé de la coordination médicale, le médecin chargé du système d'information, les médecins du travail, la coordinatrice technique et fonctionnelle, les secrétaires assistantes médicales, les responsables chargées de secteur, la responsable du Pôle Prévention AIST, le responsable des assistants de prévention et les assistants de prévention.
- **Co-animation de quatre réunions métier d'IDEST** avec un binôme d'IDEST et le médecin de la coordination médicale en fin de réunion.
- **Participation à des expérimentations dans lesquelles participaient les IDEST :**
 - » Suivi de la mise en place d'une expérimentation de vacations pour les intérimaires au sein du secteur Nord-Est, avec une assistante, une IDEST et un médecin du travail qui ne travaillent pas ensemble habituellement. Présentation du bilan lors de la CMT du 19 septembre 2022, avec validation du déploiement au niveau de l'ensemble des secteurs du Service à compter de janvier 2023.
 - » Suivi de la mise en place de gobelet à usage uniques recyclables pour la réalisation des bandelettes urinaires sur le secteur Beaulieu Sud. Bilan de l'expérimentation le 19 juillet 2022 en présence, des moyens généraux, de la coordinatrice technique et fonctionnelle et des IDEST. Déploiement sur tous les secteurs au cours du dernier trimestre 2022.
- **Participation à la mise en place du point accueil Covid fin janvier 2022.**

Interlocuteur avec la Direction, les médecins chargés de mission et les fonctions supports

- **Participation à des réunions internes** (CMT, Comité de Coordination, réunions Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP), réunion sur la mise à jour des protocoles médecin/IDEST, etc.) permettant de faire remonter les informations et les réflexions de façon ascendante et descendante concernant le métier d'IDEST et les évolutions.

Promouvoir la connaissance du métier d'IDEST au sein d'un EPST

- **6 entretiens téléphoniques** réalisés par les collègues auprès d'infirmiers externes souhaitant des informations sur le métier d'IDEST au sein d'un SPSTI.

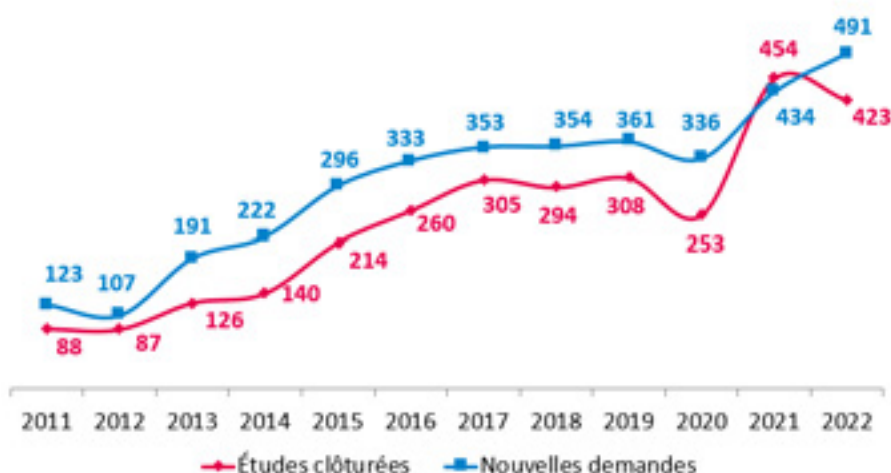
PÔLE PRÉVENTION AIST



Le **Pôle Prévention AIST** a été créé en 2007 dans le contexte de l'arrivée des **Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)** dans les Services de Prévention et de Santé au Travail suite à la réforme de 2004 (loi de modernisation sociale de 2002).

ACTIVITÉS DES DISCIPLINES DU PÔLE PRÉVENTION AIST

Évolution générale de l'activité



491 demandes d'intervention

réparties de la façon suivante :

219 en ergonomie

20 en ergothérapie

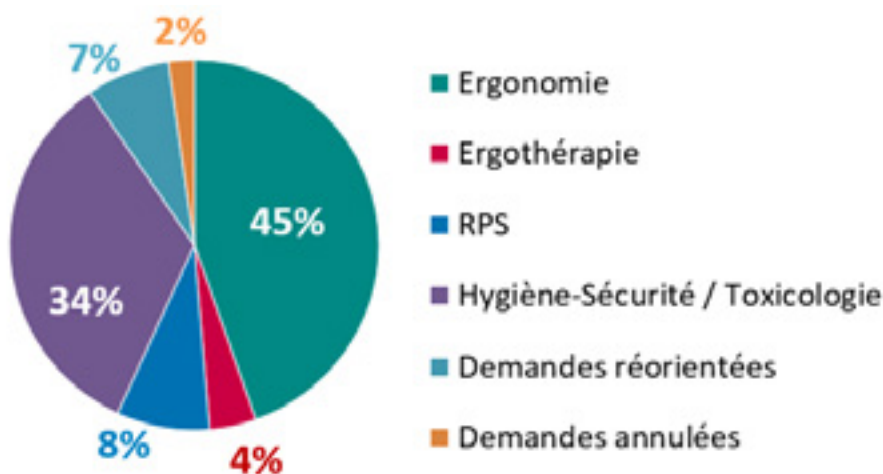
165 en hygiène-sécurité / toxicologie

40 pour RPS

36 demandes réorientées

11 demandes annulées

Répartition des demandes d'intervention par discipline



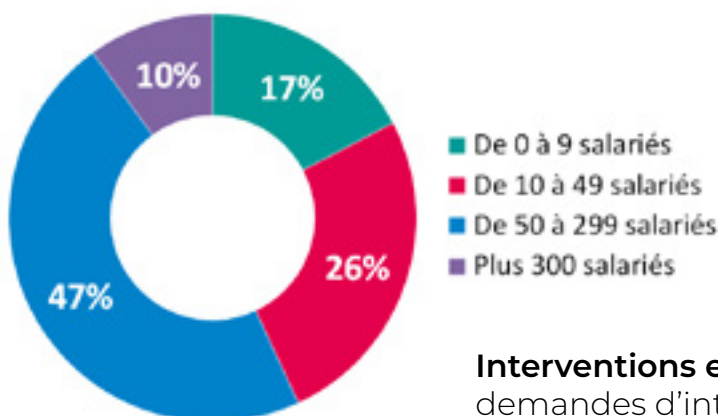
Les 36 demandes d'intervention réorientées ont été prises en charge soit en interne, par les équipes médicales (notamment assistant(e)s de prévention et infirmier(e)s santé-travail), soit par d'autres structures : APF, LADAPT, AÑVOL, CAP EMPLOI, SIADV ainsi que les fournisseurs de matériels avec prêt. 11 demandes ont été annulées du fait du départ du salarié de l'entreprise ou du refus de cette dernière.

Bilan des demandes d'intervention et des études ergonomiques

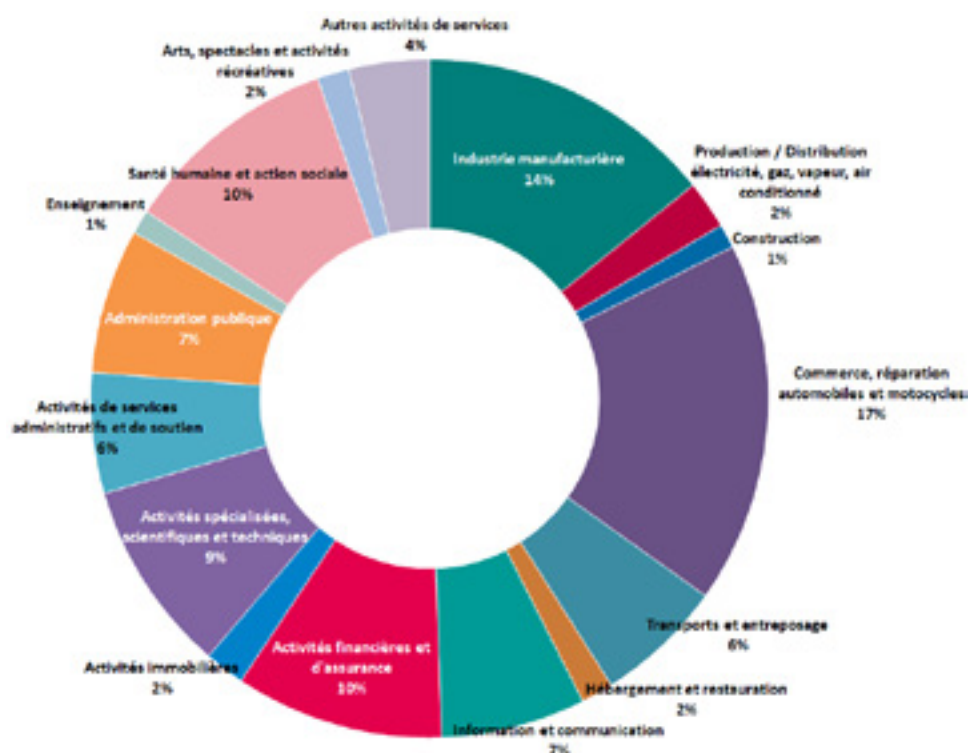
	Demandes d'intervention	Études menées
Étude ergonomique individuelle non TH	64	42
Étude ergonomique individuelle TH	74	26
Étude ergonomique collective	44	26
Sensibilisation Travail sur écran	53	43
Sensibilisation TMS	3	2
Appui technique / Accompagnement médecin	40	33
TOTAL	278	172

172 interventions ergonomiques ont été finalisées en 2022. Les études collectives correspondent, entre autres à des aménagements de postes à risques de TMS, des accompagnements pour des projets de conception (secteur tertiaire et industriel), etc.

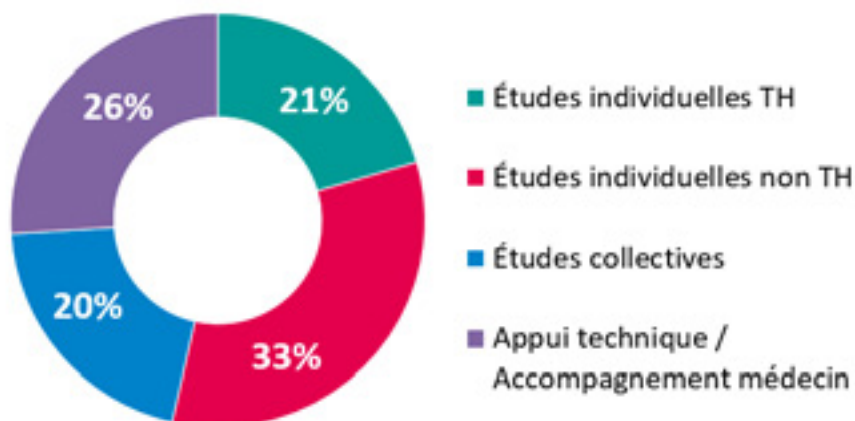
Interventions ergonomiques : répartition des demandes d'intervention par taille d'entreprise



Interventions ergonomiques : répartition des demandes d'intervention par secteur d'activité

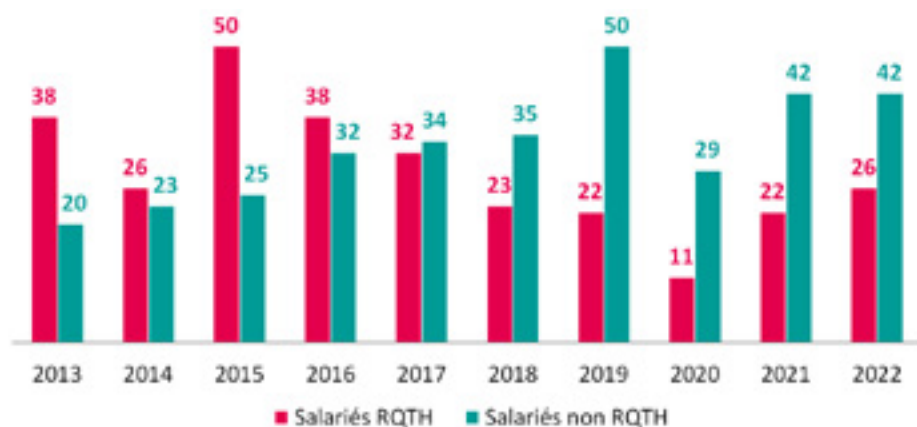


Études ergonomiques : répartition des études menées par typologie d'intervention



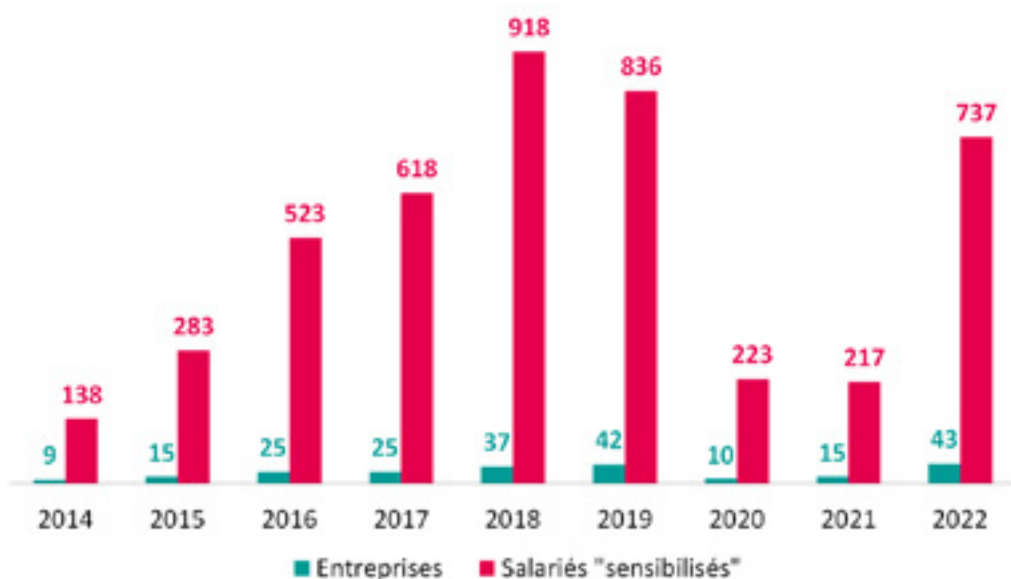
- 26** études individuelles TH
- 42** études individuelles non TH
- 26** études collectives
- 33** appuis techniques

Évolution des études individuelles TH et non TH



Depuis 2017, les actions à destination des salariés RQTH sont moins nombreuses que pour les non-RQTH. Cela s'explique par une orientation plus importante des travailleurs handicapés vers les partenaires spécialisés.

Évolution du nombre de sensibilisations "Travail sur écran"



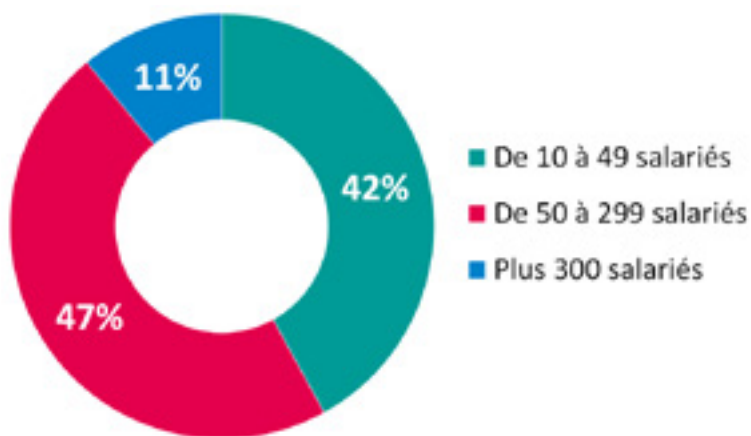
Au total depuis 2014, **4 493 salariés** répartis dans **221 entreprises** ont bénéficié de la sensibilisation "Travail sur écran". Les spécificités du télétravail sont intégrées à la sensibilisation à la demande de l'entreprise.

Bilan des demandes d'intervention et des études RPS

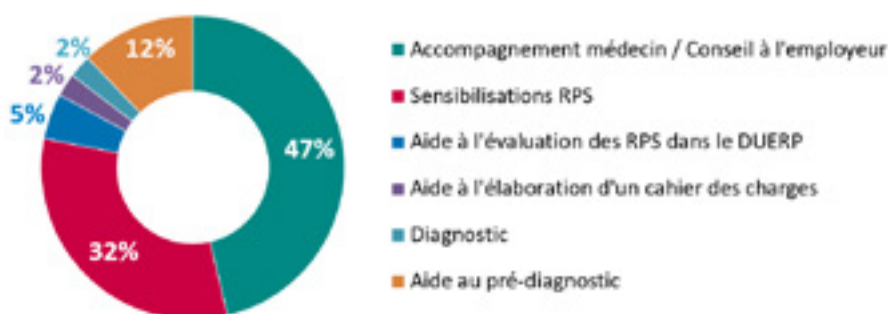
	Demandes d'intervention	Études menées
Aide au pré-diagnostic	1	5
Diagnostic	3	1
Aide à l'élaboration d'un cahier des charges	1	1
Aide à l'évaluation des RPS dans le DUERP	3	2
Accompagnement médecin / Conseil à l'employeur	17	19
Sensibilisation	16	13
TOTAL	41	41

41 interventions en RPS ont été finalisées en 2022.

Interventions RPS : répartition des demandes par taille d'entreprise



Interventions RPS : répartition des études menées par typologie d'intervention



19 accompagnements médecin / conseils employeur

13 sensibilisations RPS

2 aides évaluation RPS - DUERP

1 aide élaboration cahier des charges

1 diagnostic

5 aides au pré-diagnostic

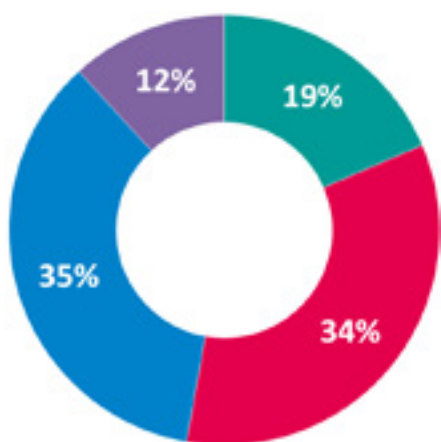
Bilan des demandes d'intervention et études en hygiène-sécurité et toxicologie

	Demandes d'intervention
Hygiène-Sécurité	114
Toxicologie	58
TOTAL	172

	Études menées
Évaluation des risques professionnels	44
Métrologie	41
Risques chimiques - Toxicologie	74
Sensibilisation	12
Accompagnement DUERP	2
Avis technique	37
TOTAL	210

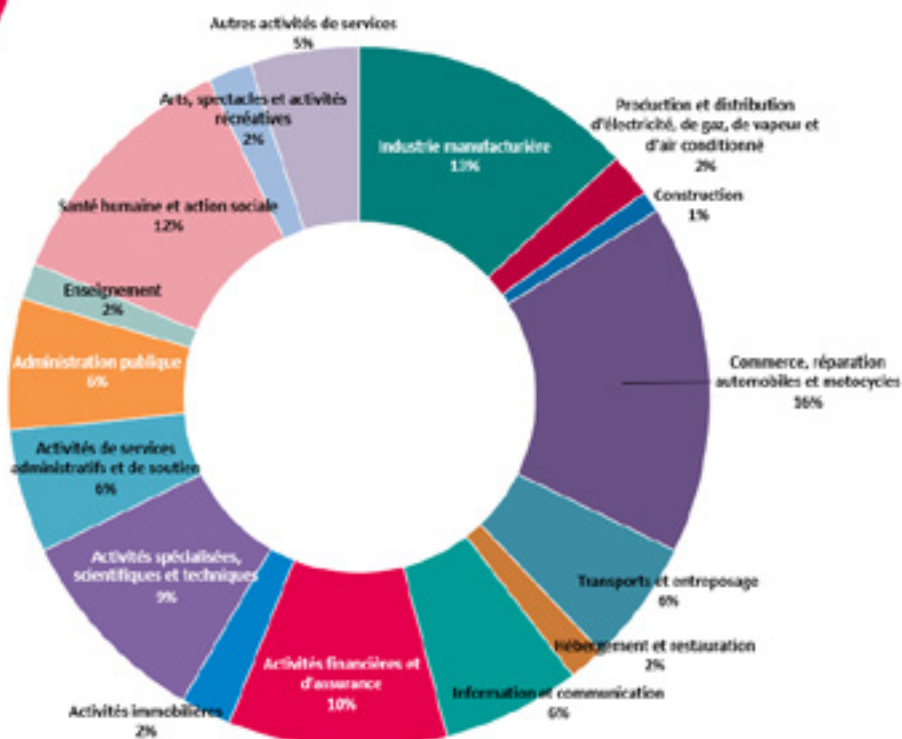
210 études en hygiène-sécurité et toxicologie ont été finalisées en 2022.

Interventions hygiène-sécurité et toxicologie : répartition des demandes par taille d'entreprise



- De 0 à 9 salariés
- De 10 à 49 salariés
- De 50 à 299 salariés
- Plus 300 salariés

Interventions hygiène-sécurité et toxicologie : répartition des demandes par secteur d'activité



Interventions hygiène-sécurité et toxicologie : répartition des études menées par typologie d'intervention



74 études risques chimiques / toxicologie

46 aides évaluation risques pro.

41 métrologies

12 sensibilisations

37 avis techniques

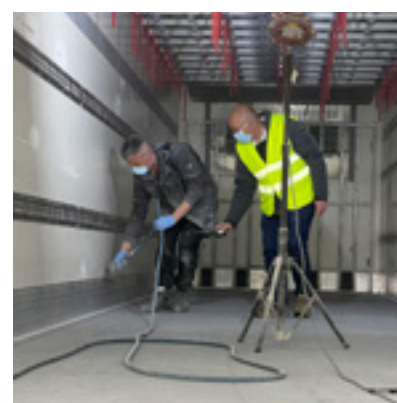
Zoom sur les études risques chimiques / toxicologie	Études menées
Analyse FDS / Diagnostic ACD-CMR	63
Étude toxicologique	1
Aide au repérage / évaluation du risque chimique	4
Évaluation du risque amiante	6
TOTAL	74



Zoom sur l'aide à l'évaluation des risques professionnels	Études menées
Création / Mise à jour de la Fiche d'Entreprise	39
Aide méthodologique DU	2
Analyse AT-MP-MCP / Autres	5
TOTAL	46



Zoom sur les métrologies	Études menées
Ambiance sonore	32
Ambiance chimique	1
Ambiance lumineuse	2
Métrologie - Ventilation	1
Métrologie - Vibration	4
Métrologie - Autre	1
TOTAL	41



LES WEBINAIRES PRÉVENTION & SANTÉ AU TRAVAIL 2022

Initiés en 2020 du fait de la crise sanitaire et pour compléter son offre de services, l'AST35 a continué d'organiser, d'animer et de proposer à ses adhérents des webinaires thématiques en 2021 et 2022.

Spécial Portail adhérents : comment faire sa déclaration annuelle des effectifs ?

Contenu du webinaire

Dès début janvier 2022, vous aurez accès à la déclaration annuelle des effectifs sur le Portail adhérents. Pour rappel, cette déclaration est à réaliser avant le 31 janvier de chaque année. Notre service adhésion vous propose ce webinaire pour vous aider à réaliser votre déclaration annuelle des effectifs.

 **1 session en 2022**
6 janvier

59 personnes inscrites

Évaluation des risques : que vous propose l'AST35 ?

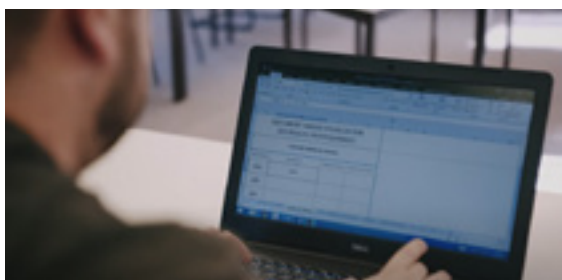
Contenu du webinaire

En 2022, les règles du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) évoluent.

L'AST35 vous propose un focus sur les nouveautés applicables depuis le 31 mars 2022. Ce webinaire, à destination des chefs d'entreprise, salariés compétents en charge des activités de protection et de prévention des risques professionnels en entreprise, sera également l'occasion d'échanger avec des préventeurs sur vos attentes et recueillir vos besoins.

 **4 sessions en 2022**
17 mai, 5 juillet, 4 octobre, 6 décembre

190 personnes inscrites



Le risque radon : obligations et prévention en entreprise


Contenu du webinaire

À l'occasion de la journée européenne du radon, la Carsat Bretagne, Présanse Bretagne et l'OPPBTB vous invitent à un webinaire dédié à ce risque bien souvent méconnu des entreprises.

Saviez-vous que le radon est la 2ème cause de cancer du poumon, après le tabac et devant l'amiante ? Ce gaz incolore, inodore, radioactif et présent naturellement dans le sol, se trouve pourtant dans certains bâtiments, dans les rez-de-chaussée, les sous-sols, les caves, les carrières... En s'infiltrant insidieusement dans les bâtiments, il peut représenter un risque pour la santé.

Et si votre entreprise était concernée ?

Pour connaître vos obligations légales, les solutions de prévention qui peuvent être mises en œuvre au sein de votre entreprise et poser vos questions à nos experts en prévention des risques professionnels, inscrivez-vous dès maintenant à notre webinaire.

 **1 session en 2022**
7 novembre, Journée européenne du radon

867 personnes inscrites

Pour visionner le replay du webinaire dédié au risque radon, **flashez le QR Code.**



LES ATELIERS DE PRÉVENTION 2022

2022 a marqué le retour de nos ateliers de prévention, événements interentreprises se déroulant au sein de l'AST35 et à destination de tous nos adhérents.

Espace de travail - Projet d'aménagement : une approche santé-travail

Contenu de l'atelier

Vous avez un projet d'aménagement ? Vous souhaitez répondre aux besoins de vos collaborateurs ? Envie de transformer un espace de travail ? Afin de répondre à vos questions et d'échanger, les ergonomes de l'AST35 vous invitent à cette matinée de sensibilisation.

 **2 sessions en 2022**
30 juin et 15 novembre

19 participants

Prévention des TMS : comprendre les différentes dimensions du travail

Contenu de l'atelier

Vos salariés souffrent de douleurs musculaires ? Vous aimeriez savoir précisément ce qu'on entend par TMS ? Vous vous questionnez sur l'impact des Troubles Musculo-Squelettiques sur votre entreprise ? Quel est le lien avec l'organisation du travail ? Afin de répondre à ces questions et vous apporter des solutions, les ergonomes de l'AST35 vous invitent à une journée de sensibilisation.

 **2 sessions en 2022**
31 mars et 29 septembre

33 participants



Le risque chimique : où en êtes-vous dans votre évaluation ?

Contenu de l'atelier

Cet atelier de prévention vous permettra de vous familiariser avec la réglementation relative à l'évaluation et à la prévention du risque chimique en entreprise, de connaître quelques notions de toxicologie afin de mieux prévenir les impacts sur la santé de l'exposition au risque chimique (accidents du travail, maladies professionnelles, etc.) de l'exposition au risque chimique. Vous aurez les outils méthodologiques pour réaliser votre évaluation du risque chimique.


 **1 session en 2022**
28 avril

8 participants

Identifier les dangers, évaluer les risques : aide à la réalisation de son Document Unique

Contenu de l'atelier

Vous êtes dirigeant d'une TPE/PME et vous n'avez pas réalisé ou finalisé votre évaluation des risques professionnels ? Vous souhaitez la mettre à jour ? Afin de répondre à vos questions et vous apporter des solutions, les préventeurs de l'AST35 vous invitent à un atelier de prévention dédié à l'évaluation des risques professionnels, pour tous les secteurs d'activité.

 **5 sessions en 2022**
20 janvier, 22 mars, 23 juin, 13 septembre, 24 novembre

52 participants

PÔLE PRÉVENTION AIST - LES ACTIVITÉS CONNEXES



Les **activités connexes du Pôle Prévention AIST** sont détaillées ci-dessous. Elles correspondent au **fonctionnement de l'AST35** et à **l'exercice de leurs missions**.

GROUPES DE TRAVAIL

Projet de service 2019-2023 - Participation du Pôle Prévention AIST :

- FA1 - Maintien dans l'emploi : Damien Jeuland, Dr Aurélie Oksenhendler, Quentin Martel et Sandrine Robin.
- FA2 - RPS : Frédéric Arnaud et Aurélie Oksenhendler.
- FA3 - Risque chimique : **Katia Bourd-Boittin (pilote)**, Frantz Texier, Dr Aurélie Oksenhendler et Mickaël Ruelloux.
- FA5 - Pilotage et suivi en lien avec le repérage des risques professionnels : **Erwan Daniel (pilote)** et Frantz Texier.
- FA8 - Action de sensibilisation des adhérents et salariés : **Dr Aurélie Oksenhendler (pilote)**, Chloé Boucher, Katia Bourd-Boittin, Damien Jeuland et Carole Kling.
- FA9 - Risques professionnels dans les transports : **François Beuzit (pilote)**.
- FA10 - Nouvelles organisations du travail : **Quentin Martel (pilote)** et Sandrine Robin.
- FA11 - Santé au travail des femmes : Katia Bourd-Boittin.
- FA16 - Développer la communication : Hélène Goloubkoff et Dr Aurélie Oksenhendler.

THÉMATIQUES DES 30 MINUTES DU GPP

- 1^{er} semestre : "Psychodynamique du travail et clinique de l'activité", présenté par Frédéric Arnaud, psychologue du travail
- 2^{ème} semestre : "Outil DUERP : quels changements implique la loi Santé Travail", présenté par Chloé Boucher, technicienne hygiène-sécurité



GROUPES DE TRAVAIL PLURIDISCIPLINAIRES RÉGIONAUX/ NATIONAUX

- Animation de l'atelier RPS REBOND 35 : Frédéric Arnaud
- Commission régionale de la santé et de l'autonomie, commission spécialisée prévention : Damien Jeuland
- Commission pluridisciplinarité – Directeurs / Responsable pluridisciplinarité / Médecin coordination médicale : Erwan Daniel
- Commission prévention PRESANSE Bretagne : Erwan Daniel
- Groupe de travail du PRST3 : « RPS, aide à l'évaluation des risques pour les TPE » : Frédéric Arnaud et Dr Aurélie Oksenhendler
- Groupe de travail du PRST4 : « Prévention des RPS » : Frédéric Arnaud
- Groupe de travail du PRST4 : « Promouvoir l'évaluation des risques professionnels et la prévention dans les petites entreprises » : Frantz Texier
- Groupe de travail maintien dans l'emploi : Damien Jeuland, Quentin Martel, Dr Aurélie Oksenhendler et Sandrine Robin
- Groupe de travail « Documentation Maintien dans l'emploi » : Kelig Delanoe-Allard
- Groupe de travail « Sédentarité » : Damien Jeuland
- Groupe de travail Biométrie : Mickaël Ruelloux
- Groupe de travail régional sur l'amiante (réflexion et partage entre les différents partenaires DREETS, OPPBTP, CARSAT, SPSTI et création en projet d'un triptyque sur l'amiante) : Erwan Daniel
- Groupe de travail régional sur le radon (création d'une fiche pratique, mise en place d'un webinaire régional Présanse Bretagne / CARSAT Bretagne et intervention en réunion plénière sur le sujet) : Erwan Daniel et Katia Bourd-Boittin
- Groupe régional intérim piloté par Laurence Martin : présentation d'un support de sensibilisation collective réalisé pour les saisonniers et pouvant être adapté aux intérimaires : Erwan Daniel
- Groupe de travail régional « Modèles MEDTRA » (harmonisation des modèles) : Erwan Daniel, Christelle Diais, Dr Jean Poinsignon
- Participation à la journée CDOS 35 : Damien Jeuland
- Participation à la réunion DATA BRETAGNE / SI MEDTRA : Erwan Daniel
- Participation au Comité Scientifique de Présanse pour l'organisation des Journées Santé Travail : Sandrine Robin
- Participation au CDPRP : Erwan Daniel et Dr Aurélie Oksenhendler
- Participation à la Journée des métiers de la santé à la Faculté de Médecine de Rennes : Hélène Goloubkoff et Sandrine Robin
- Participation aux réunions de la CRESS 35 (Groupe de travail Santé au Travail dans l'ESS : Economie Sociale et Solidaire) : Erwan Daniel
- Participation à la Journée Santé Travail 2022 : Chloé Boucher, Hélène Goloubkoff, Quentin Martel, Mickaël Ruelloux, Frantz Texier, Séverine Vallier et Nelly Walter
- Participation à la journée anniversaire des 40 ans du Patis Fraux : Kelig Delanoe-Allard, Damien Jeuland, Quentin Martel et Dr Aurélie Oksenhendler
- Pilotage d'un groupe de travail pour la mise à jour de la trame FE : Erwan Daniel
- Présentation aux journées SMSTO le 23 septembre 2022 de l'étude menée par Dr Barel, Séverine Garault (IDEST) et Quentin Martel (ergonome) intitulée « Impact de la mise en place du flex-office sur le travail, l'activité et la santé : étude dans une entreprise rennaise »
- Référente TMS PRO CARSAT : Hélène Goloubkoff

FORMATIONS

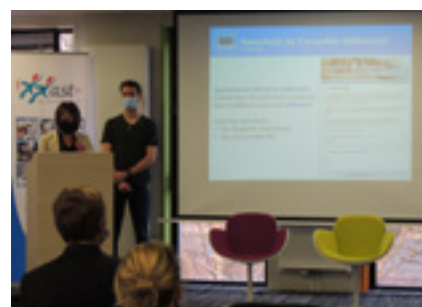
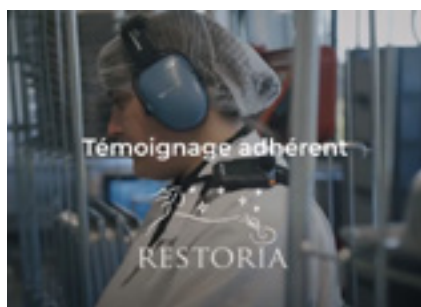
- Master 2 d'Ergonomie-Psychologie du travail - Université Rennes 2 :
 - » Dr Debry, Quentin Martel (ergonome) et Erwan Daniel (ingénieur hygiène-sécurité) ont dispensé des formations aux étudiants du Master : 1 jour dédié au sujet des TMS et ½ journée consacrée aux ambiances physiques de travail.
- Diplôme Inter-Universitaire Santé au Travail (DIUST) - Faculté de Médecine / Université Rennes 1 :
 - » Erwan Daniel est intervenu auprès des infirmier(e)s sur l'évaluation des risques professionnels et en binôme avec Katia Bourd-Boittin sur les actions d'informations collectives.
 - » Katia Bourd-Boittin est intervenue sur les sujets du risque chimique et de la toxicologie industrielle.
- Sessions de sensibilisation aux RPS :
 - » Frédéric ARNAUD a délivré une communication auprès des équipes médicales (notamment les médecins du travail, les IDEST et les Assistant(e)s de prévention) et auprès des IPRP.

PARTENARIATS

- Commission Santé au travail de la Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire (CRESS) Bretagne : participation d'Erwan Daniel, ingénieur hygiène-sécurité.
- Participation de Dr Drissi, Dr Renoux et Katia Bourd-Boittin à un Groupe de travail CPAM (indemnités journalières et grossesse).
- Intervention d'Erwan Daniel au sein du MEDEF 35/56 avec un collègue Assistant de prévention sur les vibrations et le bruit.

AUTRES ACTIVITÉS

- Participation à la vidéo de témoignage adhérent à la boutique Patt'ine à Rennes : Hélène Goloubkoff.
- Participation à la vidéo de témoignage adhérent chez Restoria à Saint-Jacques-de-la-Lande : Chloé Boucher.
- Préparation et animation de la conférence sur le télétravail : Quentin Martel et Sandrine Robin.
- Présentation de l'activité Hygiène et Sécurité aux nouveaux arrivants : Erwan Daniel.
- Mise à jour des outils autour du DUERP : Erwan Daniel et Chloé Boucher, en lien avec le Service Communication.
- Référente Groupe Immobilier et Groupe BROADPEAK : Hélène Goloubkoff.
- Groupe de Travail BROADPEAK : Hélène Goloubkoff, Quentin Martel, Cécile Pilet, Mickaël Ruelloux et Nelly Walter.
- CMT - membres titulaires : Hélène Goloubkoff et Katia Bourd-Boittin.
- Participation quadrimestrielle des IPRP et des assistantes du Pôle Prévention AIST au GPP.



NOS PARTENAIRES

COOPÉRATIONS INTER-SERVICES

- Juriste à temps partagé : AIST22, STSM, STPF
- Déléguée à la Protection des Données à temps partagé : STSM, Santé Prévention BTP35 et STPF
- Partage de réalisations print et web avec les 8 autres Services de Prévention et de Santé au Travail de Bretagne

CONVENTIONS DE PARTENARIATS

Co-Réso

Depuis 2011, l'AST35 a signé une convention de partenariat avec ce service social du travail interentreprises afin de proposer un accompagnement aux salariés en difficulté, en situation de recherche ou de maintien dans l'emploi.

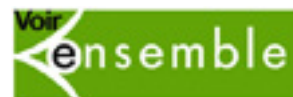
M^{me} Anne Kulundzig et M. Thomas Riche, assistants sociaux, présentent leur bilan annuel en annexe.

Annexe 6 : Bilan 2022 de Co-Réso



SIADV

Depuis 2014, une convention a été passée avec le SIADV, Service d'Insertion et d'Accompagnement des Déficiants Visuels, afin de permettre une action spécifique de maintien dans l'emploi des personnes concernées. En 2022, 1 étude a fait l'objet d'une intervention du SIADV.



CHGR

Depuis début 2012, l'AST35 a signé une convention avec le CHGR afin de pouvoir proposer des consultations par un psychologue clinicien aux salariés en difficulté. Depuis juin 2018, le temps d'activité à l'AST35 du psychologue clinicien est passé de 0,3 à 0,2 ETP. Depuis 2020, une psychologue clinicienne libérale intervient également.

Annexe 7 : Bilan 2022 du CHGR et de la psychologue clinicienne



Cabinet AMC

En 2017, une convention a été passée avec le cabinet rennais AMC pour la réalisation de tests psychotechniques dans le cadre de la conduite professionnelle de véhicules. L'objectif de ces tests consiste à évaluer les aptitudes cognitives et comportementales spécifiques à la conduite sécuritaire d'un véhicule ou d'un engin automoteur. En 2022, 19 évaluations des aptitudes à la conduite automobile ont été demandées au cabinet AMC par les médecins du travail de l'AST35.



ADIPH 35

Acteur majeur du champ du handicap, l'association Adiph 35 a plusieurs ambitions :

- Promouvoir l'emploi des personnes handicapées en Ile-et-Vilaine.
- Faciliter l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.
- Aider les entreprises privées et publiques au recrutement et la gestion de carrière de collaborateurs handicapés.



Pour cela, l'association dispose de plusieurs services :

CAP EMPLOI 35
Handicap, recrutement & maintien

Accompagnement vers et
dans l'emploi



Expertise jeunesse

handinnovation
Personnes Handicapées en Entreprise

Conseil / Formation auprès
des employeurs

30 chargés de mission accompagnent les demandeurs d'emploi, les salariés et les employeurs : ergonomes, psychologues, spécialistes RH, conseillers en insertion et évolution professionnelle, etc.

TOXILIST

L'association TOXILIST regroupe des professionnels de Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises dont l'objectif est d'assurer le suivi et la surveillance de la santé des travailleurs et de promouvoir des actions de prévention dans le domaine du risque chimique, via notamment la mise à disposition de l'application Toxilist déployée depuis 2018 au sein de l'AST35.

Katia Bourd-Boittin est la toxicologue référente du Service et membre du COPIL Toxilist.

4 technicien(ne)s hygiène-sécurité et un ingénieur hygiène-sécurité ont le statut de valideur.





ACTIVITÉS DU PÔLE FONCTIONS SUPPORTS

Les différents services du pôle fonctions supports épaulent la direction générale, en veillant au bon fonctionnement de l'association et en accompagnant les équipes opérationnelles (pôle médical, pôle prévention AIST et partenaires) au quotidien.

Le pôle fonctions supports contribue ainsi au pilotage de l'association en lien avec la Direction et le Comité de Coordination constitué des trois médecins chargés de mission (coordination médicale, pluridisciplinarités et système d'information).

SERVICE RESSOURCES HUMAINES

EFFECTIFS ET MÉTIERS



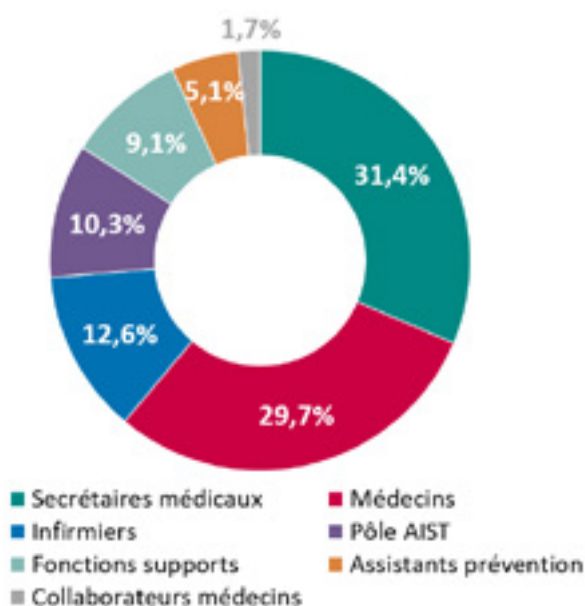
Au 31 décembre 2022, l'AST35 comptait **175 salariés** répartis dans le pôle médical, le Pôle Prévention AIST, les fonctions supports et la direction.

Effectifs et métiers de l'AST35

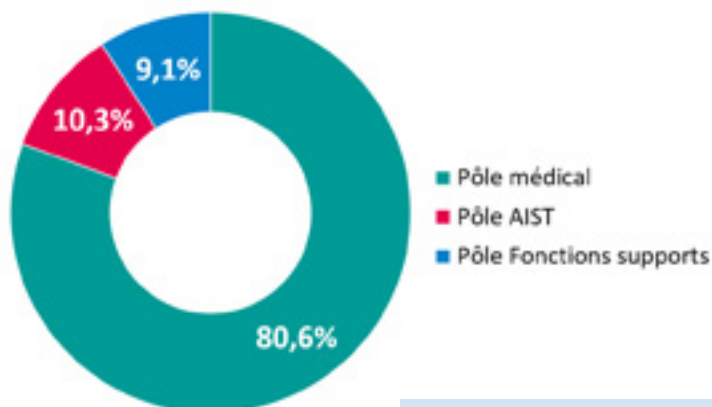
Type d'emploi	31/12/2022		Ratio de temps partiel*
	Personnes physiques	ETP	
Médecins	53	42,54	0,82
Coll. médecins	2	1,8	0,60
Infirmiers	22	20,7	0,94
Secrétaires médicaux	55	47,97	0,87
Assistants prévention	9	8,22	0,91
Pôle Prévention AIST	18	17,6	0,98
Fonctions supports	16	15,62	0,98
Totaux	175	154,45	0,88

*Ratio de temps de travail pour une personne par rapport à un temps plein.

Répartition des effectifs par métier



Répartition des effectifs dans les pôles



Sur la base de 10 médecins ETP, les ratios moyens de ressources humaines pour les autres métiers des équipes santé-travail sont les suivants :

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Médecins / Coll. médecins	10 ETP									
Infirmiers	0,75	1,55	1,22	1,68	2,83	2,69	2,90	3,59	3,96	4,67
Secrétaires médicales	10,70	10,08	9,82	12,42	13,96	12,08	11,02	10,45	10,38	10,82
Pôle Prévention AIST	1,66	2,44	2,44	2,50	2,80	3	3,34	3	3,90	3,97
Assistants de prévention	0,40	1,40	1,13	1,07	0,98	1,10	1,40	1,40	1,50	1,85

175 salariés à l'AST35 (154,45 salariés ETP) en 2022

53 médecins
du travail

2 collaborateurs
médecins

22 infirmiers

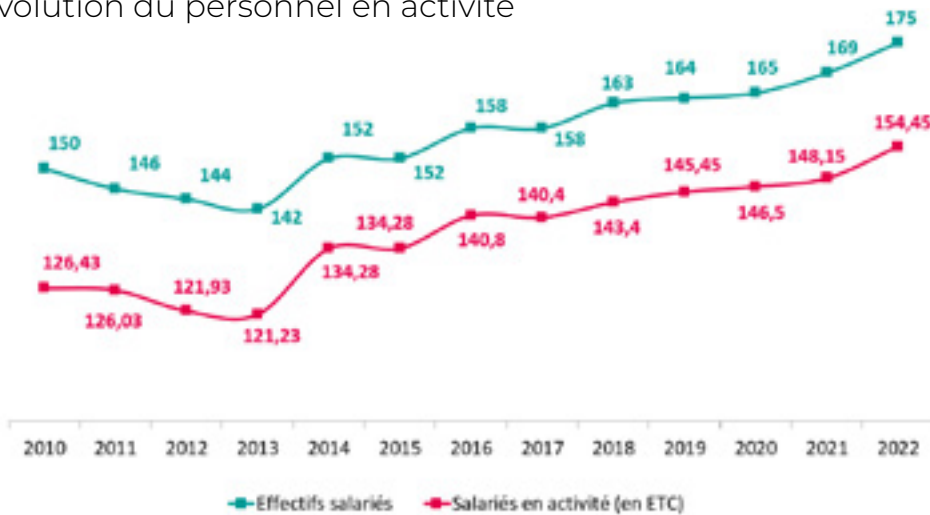
55 secrétaires
médicaux

18 personnes au
Pôle Prévention AIST

9 assistants de
prévention

16 personnes aux
fonctions supports

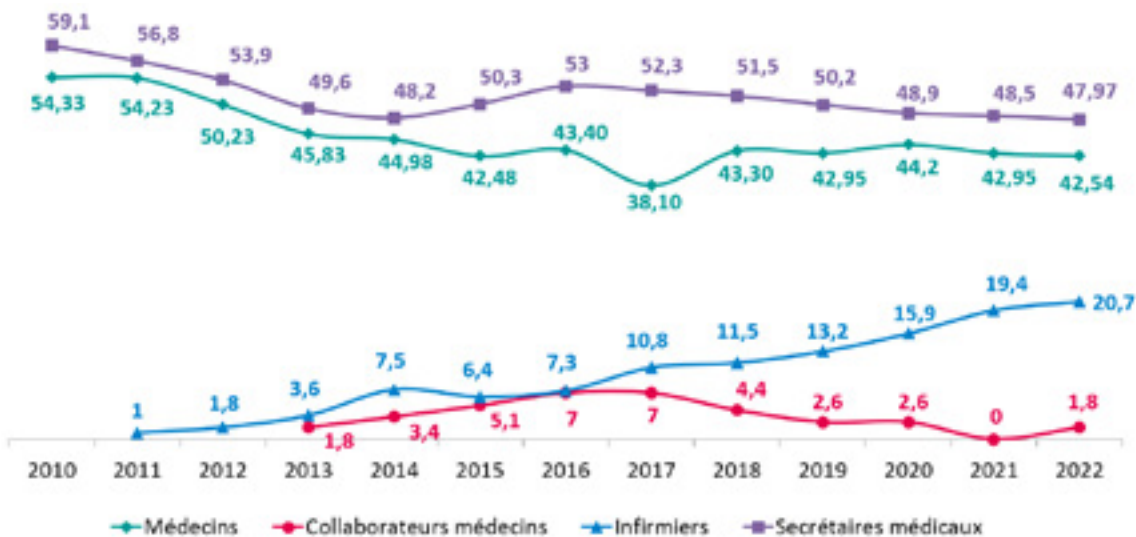
Évolution du personnel en activité



Depuis 2013, les effectifs de l'AST35 augmentent régulièrement.

Cette augmentation fait écho à la **mise en place des équipes santé-travail** suite à la réforme de 2011 et le **recrutement des métiers de la pluridisciplinarité**.

Évolution des effectifs par catégories professionnelles (en ETP au 31/12/2022) - 1/2



De 2010 à 2016, le nombre de **médecins du travail** n'a cessé de décroître en raison d'un nombre de départs en retraite supérieur à la capacité de recrutement. En 2017, le nombre de médecins du travail repart sensiblement à la hausse (en lien notamment avec l'augmentation du nombre de médecins formés). Les **collaborateurs médecins** ont été recrutés à partir de 2013, dans un premier temps au rythme de 2 par an jusqu'en 2017. Depuis 2018, en raison de recrutements possibles de médecins du travail et de difficulté à trouver des médecins tuteurs, l'AST35 a fait le choix de ne pas en recruter. Depuis 2011 et l'arrivée des **infirmiers en santé au travail**, leur nombre n'a cessé de croître.

Évolution des effectifs par catégories professionnelles (en ETP au 31/12/2022) - 2/2



Depuis 2010 pour les **IPRP** (Pôle Prévention AIST) et depuis 2013 pour les **assistants de prévention**, les effectifs des métiers techniques augmentent de façon importante, en lien avec le développement des équipes pluridisciplinaires et la priorisation de la prévention primaire (réforme de 2011). En cohérence avec l’augmentation des effectifs des équipes santé-travail, le nombre de personnes aux **fonctions supports** a augmenté parallèlement depuis 2012.

Fin 2022, les ressources humaines du Pôle Prévention AIST étaient constituées de la façon suivante :

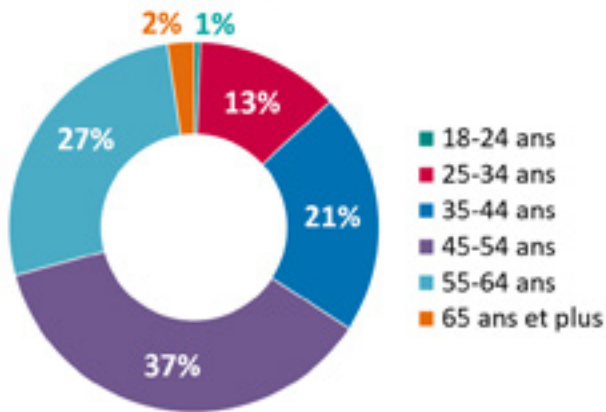
	Médecin chargé pluridisciplinarité	Responsable du Pôle Prévention AIST	Ergonomie Ergothérapie	Psychologue du travail	Hygiène & Sécurité Toxicologie	Assistants	Total
Effectif	1	1	7	1	7	3	20
ETP	0,35	0,3	7	1	6,7	2,7	18,05
Commentaires	0,40 à partir d'octobre 2022	À évaluer	-	Formation de 1,5 jours par semaine sur 2 ans depuis le 15/09/22	1 arrêt long décharge CSE	-	

Évolution du cumul emploi-retraite



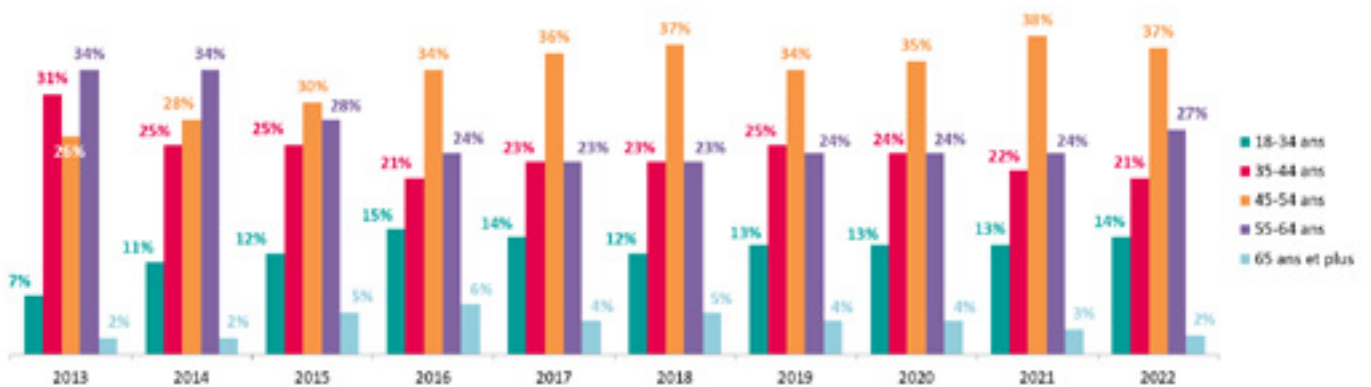
Les effectifs en cumul emploi-retraite correspondent uniquement à des emplois de médecins du travail. Depuis 2015, ces emplois sont en diminution du fait de l’évolution de la législation sur la retraite.

Classes d'âge des salariés de l'AST35

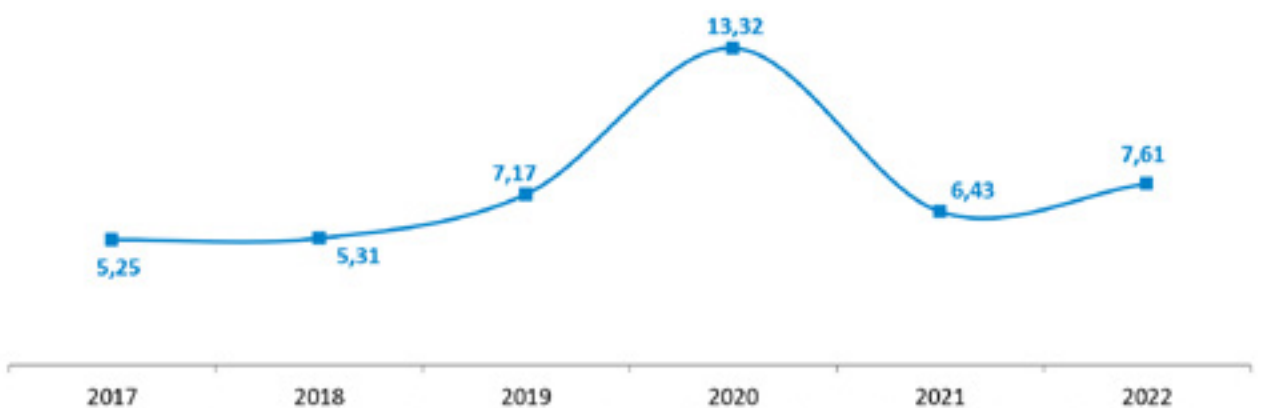


La tranche d'âge la plus importante au sein de l'AST35 est celle des 45-54 ans (37%). On peut également noter la proportion (2%) de salariés de plus de 65 ans, correspondant à des médecins du travail.

Évolution des classes d'âge des salariés de l'AST35 depuis 2013



Évolution de l'absentéisme depuis 2017



Source : logiciel Timmi Absences

Le taux d'absentéisme au travail comprend : les absences pour maladie et accidents de travail, les jours pour événements familiaux (décès, enfant malade, mariage, PACS), les congés maternité et paternité. Il n'inclut pas les vacances, les jours fériés et les congés parentaux à temps plein. En 2020, on note une augmentation du nombre d'absence en lien avec le Covid-19 (mise à l'isolement des personnes vulnérables, cas contact, garde d'enfants, etc.).

Index égalité femme / homme

En 2022, score index à 87 / 100.

FORMATION

Catégorie métiers	Effectif présent au 31/12/22	Effectif formé	Taux de formation (effectif formé / effectif présent)	Temps de formation (en heures)
Médecins	53	50	94%	1 524 h
Collaborateurs médecins	2	2	100%	21 h
Secrétaires médicaux	55	49	89%	992 h
Assistants de prévention	9	9	100%	218 h
Infirmiers santé-travail	22	22	100%	669 h
Pôle Prévention AIST	18	9	50%	280 h
Fonctions supports	16	9	56%	308 h
TOTAL	175	150	86%	4 012 h

Dès 2011, **l'AST35 s'engage à favoriser la formation de ses salariés** au-delà du plan de formation existant, offrant une large palette de formations en santé au travail. En moyenne, en 2022 on compte **27h de formation par personne**, soit près de 4 jours.

MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

Après l'élaboration d'une charte télétravail en septembre 2020 et deux phases d'expérimentation en 2021 (janvier 2021 et septembre 2021) auprès des équipes santé au travail volontaires, l'année 2022 a connu une phase de décalage du déploiement à l'ensemble des professionnels, en raison d'une part des difficultés d'approvisionnement en matériels (liées à la Crise Covid et à la pénurie de composants) et d'autre part en raison du départ précipité des 2 collaborateurs du service RH.

Fin 2022, outre les professionnels IPRP, assistants de prévention et pôle fonctions supports, trois secteurs médicaux ont pu bénéficier du télétravail :

- Secteur Ouest à compter de mai 2022
- Secteurs Beaulieu Nord-Est et Beaulieu Sud-Est à compter de décembre 2022.

Pour les autres secteurs médicaux (Beaulieu Sud, Rennes Nord-Ouest, Vitré et Centre-ville Longschamps), le déploiement a été programmé sur le 1er semestre 2023.

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Le **Comité Social et Économique** (CSE) est mis en place au sein de toutes les entreprises d'au moins 11 salariés depuis le 1^{er} janvier 2020. Il résulte de la fusion des Délégués du Personnel (DP), du Comité d'Entreprise (CE) et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Le CSE reprend ainsi l'essentiel des attributions des DP, CE et CHSCT dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

En janvier 2022, dans le contexte de la mise en place d'une fonction de direction adjointe, le Comité Social et Economique (CSE) est présidé par la directrice adjointe Corinne Baczkowski, avec l'appui du responsable RH, David Ghez, jusqu'en juin 2022, puis Maud Allain à partir de septembre 2022.

Le CSE est composé de 6 membres du collège cadre (3 titulaires et 3 suppléants), d'1 membre du collège technicien (1 titulaire, poste suppléant vacant) et de 6 membres du collège employé (3 titulaires et 3 suppléants), élus pour 4 ans, en décembre 2019. Il se réunit tous les mois.

SERVICE MOYENS GÉNÉRAUX

IMMOBILIER ET AMÉNAGEMENTS

■ **Projet immobilier**

Relance du groupe de travail en mai 2021. Ce groupe avait été mis en suspens depuis les premières réunions de janvier et mars 2020 du fait de la pandémie Covid-19. **2 réunions**, en juillet et septembre 2022 ont permis :

- » De présenter plusieurs nouveaux programmes correspondant aux critères et aux secteurs géographiques à étudier vus en Groupe de Projet Immobilier.
- » De sélectionner 3 sites.
- » De proposer et retenir des locaux en location pour une phase "intermédiaire" et permettre d'accueillir les pôles supports et AIST en vue d'un réaménagement pour de l'activité médicale d'une partie du R+1 (secteur et du R+2 à Beaulieu).

■ **Pleumeleuc. Novembre-Décembre 2022 :** transfert mobiliers et matériels, fermeture et restitution des clés.

■ **Ouest. Juillet 2022 :** transfert 50% des archives du R+2 dans local archive R+1 pour test réintégration activité médicale dans cabinet R+2.

Novembre 2022 : suite au retour utilisateur positif → transfert du reste des archives du R+2 dans salle de réunion R+1 et réagencement de 2 bureaux pour permettre l'activité d'un binôme supplémentaire au R+2.

■ **Beaulieu. Juillet 2022 :** transformation technique de la salle de pause R+2 "direction" et transfert de l'espace reprographie + aménagement de l'ex-local reprographie en bureau supplémentaire pour permettre l'intégration du nouveau service RH.

Novembre 2022 : transfert, ajouts de mobiliers et aménagements techniques pour permettre l'intégration d'1 IDEST et d'1 assistante de prévention supplémentaires pour le secteur Nord-Est.

Décembre 2022 : ajout et aménagements de mobiliers pour permettre l'intégration de personnels supplémentaires au service adhésions-comptabilité.

DÉMARCHE RSE

Février-Août 2022 : test et déploiement de l'utilisation de gobelets à usage unique pour réaliser les analyses d'urine avec intégration du recyclage de ces contenants.

Mars 2022 : proposition et mise en place d'une journée d'intervention d'un professionnel pour réaliser l'entretien des vélos des salariés.

Juillet 2022 : installation d'un abri vélo à Vitré. Proposition et déploiement d'un partenariat avec REFECTORY pour la livraison de plateaux repas sur tous les sites AST35.

Novembre-Décembre 2022 : remplacement des convecteurs les plus anciens pour de plus performants et plus économiques à l'usage à Nord-Ouest, Vitré et Beaulieu.

Décembre 2022 : remplacement des racks à vélos par des appuis vélos et un abri à Beaulieu et à Nord-Ouest. Remplacement du système de la commande centralisée de programmation du chauffage au Centre-Ville Longchamps.

MATÉRIELS

■ Test et mise en place de 1^{ers} bureaux réglables en hauteur.

SERVICE ADHÉSIONS-COMPTABILITÉ

RELATIONS AVEC LES ADHÉRENTS

Depuis 2014, le service Adhésions assure la traçabilité des courriers adressés aux adhérents en recensant le nombre et le motif des courriers. En 2022, 31 courriers ont été envoyés aux adhérents pour les motifs détaillés ci-après.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CDD de courtes durées	9	22	16	3	1	1	0	7	2
Explications sur la cotisation	2	27	15	13	5	3	1	2	3
Explication / Priorisation des visites médicales	129	300	393	6	0	17	7	10	4
Surveillance médicale renforcée / SIR	4	6	7	1	0	0	0	0	0
Demandes de rencontre avec le Directeur	3	20	8	3	5	2	0	0	0
Demandes de remise gracieuse	7	3	2	37	41	36	5	36	0
Absences de médecin du travail	10	33	0	0	13	1	1	11	1
Autres	79	49	33	12	33	3	1	0	0
Demandes de rendez-vous									21
Total	264	500	488	75	98	63	15	66	31

Le nombre de courriers adressés aux adhérents avait très nettement diminué en 2017 en raison du cadre réglementaire de la Loi El Khomri en 2016 qui avait fortement atténué l'insécurité juridique des employeurs liée à la non-réalisation des actes médicaux dans les délais réglementaires.

FACTURATION

Règles de facturation - Adhésion et réintégration

	Cotisation (par salarié)	DE* (par salarié)
Adhésion classique et "salariés éloignés"	82€	20€
Adhésion : transfert de salariés d'une entreprise adhérente	82€	
Adhésion agences intérimaires, associations intermédiaires	Cotisation	DE (par salarié)
Personnel permanent	82€	20€
Réintégration suite radiation	Cotisation	DE (par salarié)
Non-paiement	82€	40€
Plus de personnel de manière temporaire (moins d'1 an)	82€	
Autres motifs	82€	20€

*DE : Droit d'Entrée

Règles de facturation - Cotisation et facturation

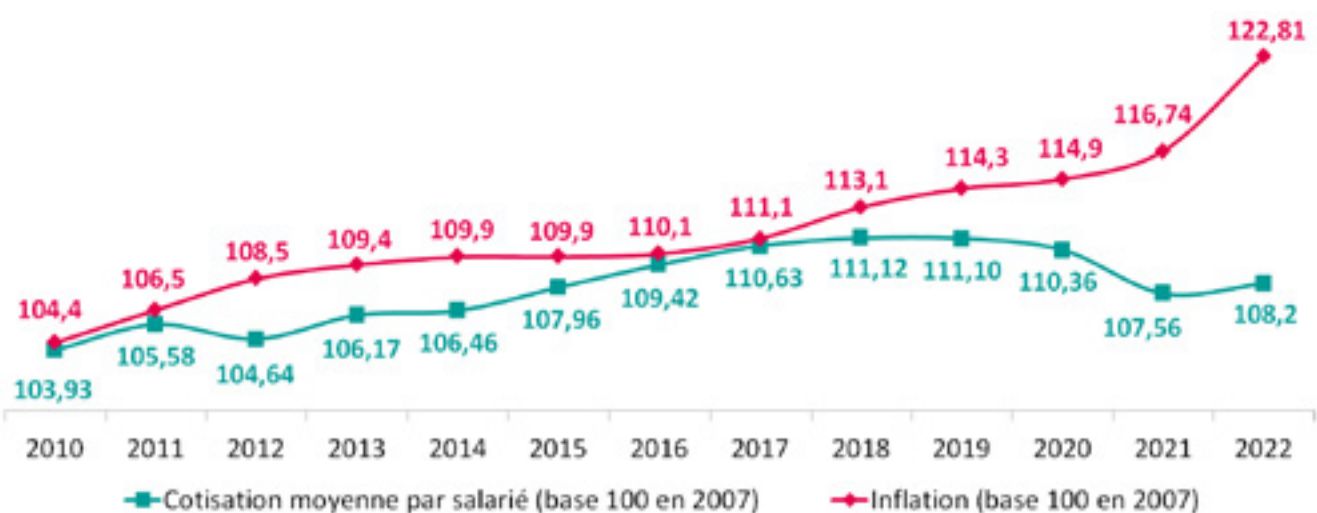
	Cotisation (par salarié)	Facturation mensuelle (par visite)
Adhésion classique (cotisation annuelle et trimestrielle)	82€	
Visites des adhérents radiés pour non-paiement		82€
Facturation nouveau salarié	82€	
Facturation absent non excusé	45€	
Adhésion agences intérimaires, associations intermédiaires	Cotisation (par salarié)	Facturation mensuelle (par visite)
Personnel permanent	82€	
Personnel intérimaire		82€
Cas particuliers	Cotisation	Facturation mensuelle
CMB (Centre Médical de la Bourse) et restauration rapide (>20 salariés)		82€

S'agissant de la **cotisation 2022 à l'AST35**, afin d'être en conformité avec l'arrêt de la Cour de Cassation de septembre 2018 et d'harmoniser les règles de facturation au niveau des Services bretons, les modalités de facturation ont évolué vers le principe du "per capita" (et non plus sur un principe de masse salariale), c'est-à-dire une cotisation de base par salarié déclaré au 1^{er} janvier ainsi qu'une facturation complémentaire pour tout nouvel embauché.

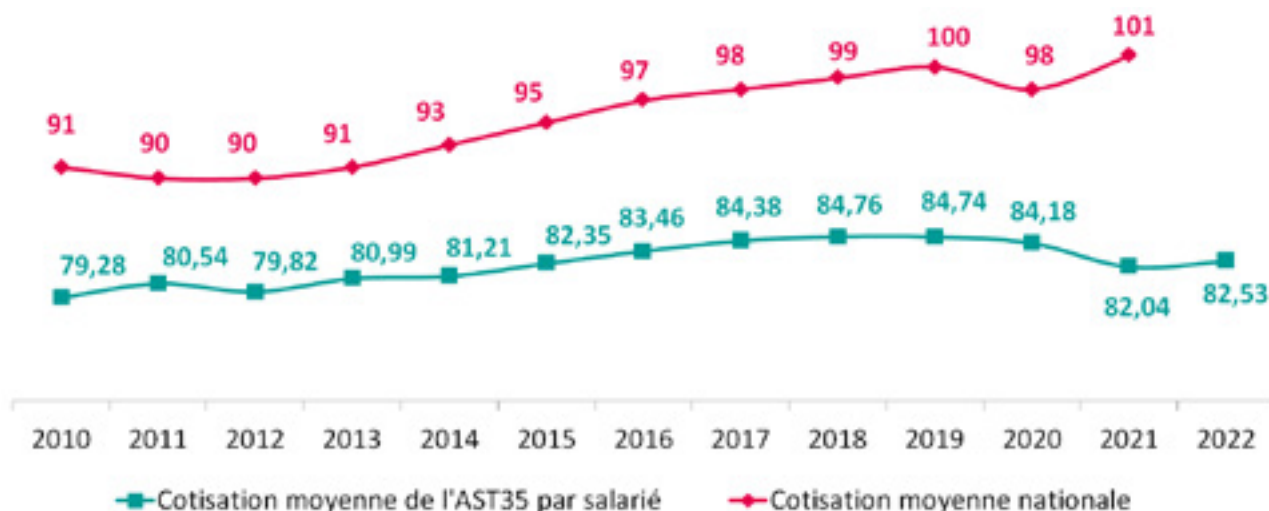
Suite au Conseil d'Administration du 14 décembre 2021, les décisions suivantes ont été prises concernant l'évolution des cotisations au 1^{er} janvier 2022 :

- Le montant forfaitaire par salarié demeure fixé à 82€ HT.
- La facturation des visites des nouveaux salariés s'élève également à 82€ HT.
- La facturation des absents non excusés s'élève à 45€ HT (le délai de prévenance est fixé à 2 jours ouvrés avant la date de rendez-vous).

Au regard de l'inflation



Au regard de la moyenne nationale



Facturation et demande de DMST

Depuis septembre 2017, les demandes de DMST par les salariés sont facturées. En octobre 2017, une procédure et un formulaire de demande du DMST par un salarié ont été mis en place.

65

demandes de consultation des dossiers médicaux par des salariés ont été formulées en 2022, ce qui représente un montant total facturé de 1 637,27€ HT.

Évolution du nombre de demandes de consultation des DMST



Demandes de remise gracieuse des droits d'entrée

En 2022, 17 demandes de remises gracieuses suite à réintégration ont été formulées par les entreprises adhérentes. Ces 17 demandes ont été acceptées, ce qui représente un montant de remboursement de 5 640€ HT.

En 2021, 36 demandes avaient été formulées par les entreprises adhérentes et 34 d'entre elles avaient été acceptées, pour un montant remis de 25 207€ HT.

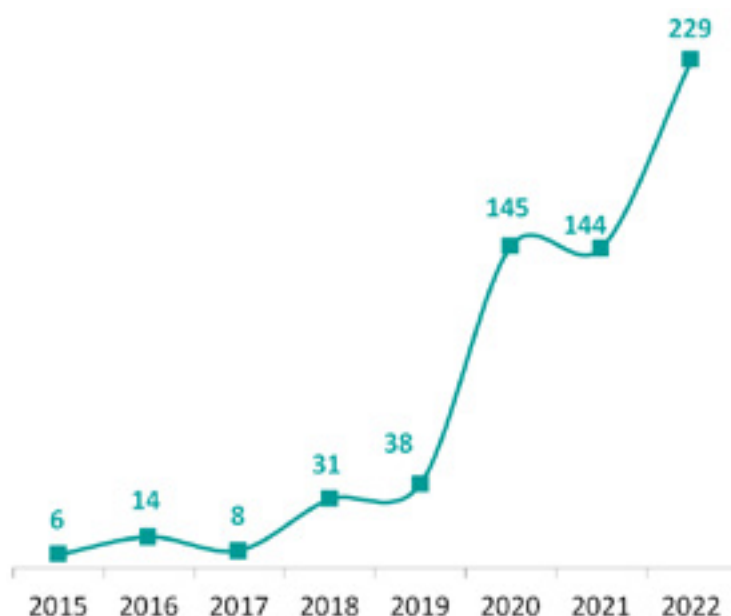
Demands d'ajustement de la cotisation

En 2022, aucune demande d'ajustement du mode de calcul de la cotisation n'a été formulée.
En 2021, 66 demandes avaient été formulées pour un montant de 27 975€ HT.

Créances douteuses

En 2022, on compte 229 déclarations de créances douteuses dont 21 redressements judiciaires et 17 liquidations judiciaires (144 déclarations de créances douteuses en 2021, dont 8 redressements judiciaires et 9 liquidations judiciaires).

Évolution du nombre de déclarations de créances douteuses

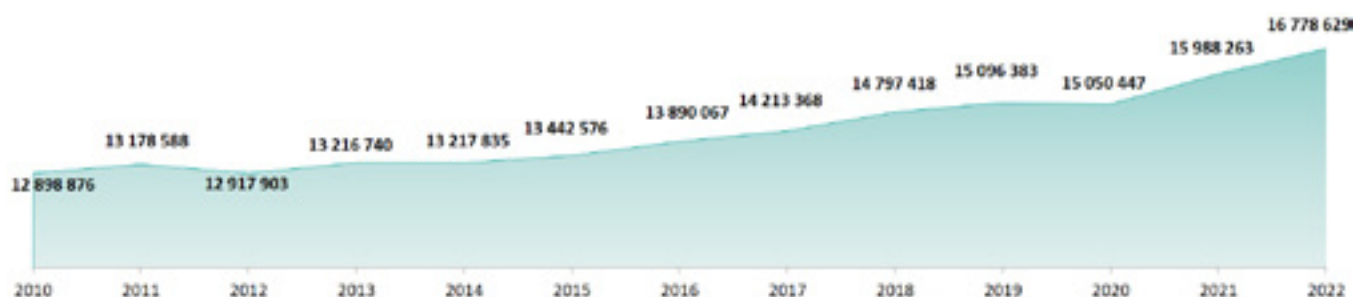


COMPTES ET SITUATION FINANCIÈRE

16,7 M€ facturés
(15,9 M€ en 2021)

64,5 k€ pris en charge pour
la réalisation des examens
complémentaires et des consultations
auprès des psychologues cliniciens

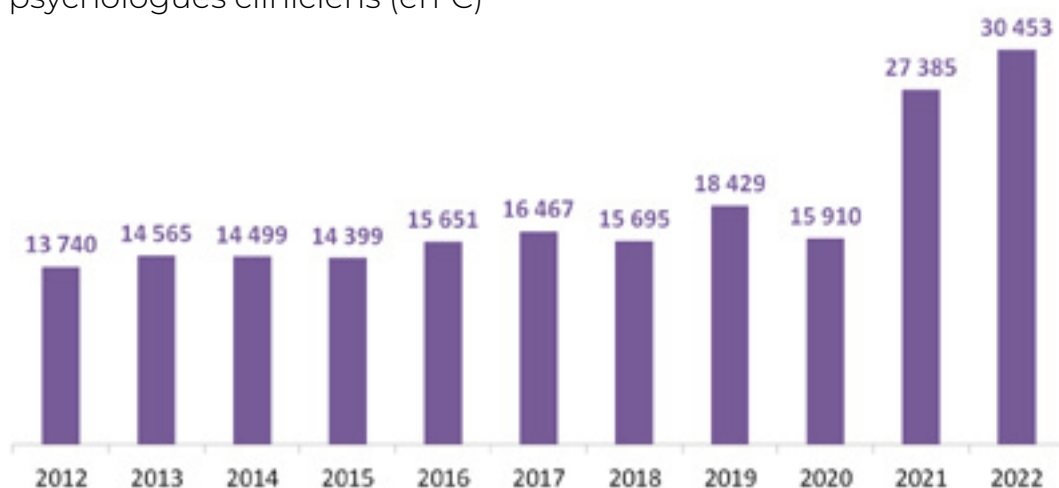
Évolution du montant de la facturation (en €)



Évolution du montant de la prise en charge des examens complémentaires (en €)



Évolution du montant de la prise en charge des consultations auprès des psychologues cliniciens (en €)



Depuis 2012 et l'entrée en application des décrets consécutifs à la réforme de 2011, les examens complémentaires réalisés à la demande des médecins du travail sont à la charge du Service de Prévention et de Santé au Travail, à l'exception des sérologies. Ils correspondent à des radiographies, des examens de laboratoires et des consultations auprès de spécialistes. Depuis 2021, on note une très forte évolution du nombre de consultations auprès des psychologues cliniciens, impactant le montant de la prise en charge.

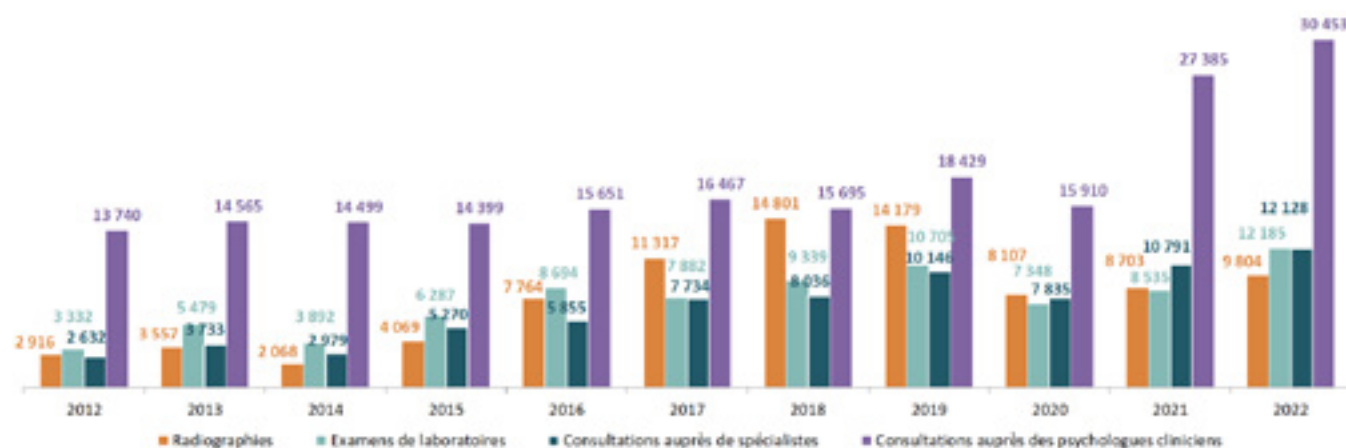
9 804 €
radiographies

12 185 € examens
de laboratoires

12 128 € consultations
auprès de spécialistes

30 453 € consultations auprès
des psychologues cliniciens

Évolution et répartition du montant des examens complémentaires (en €)



Évolution des charges d'exploitation

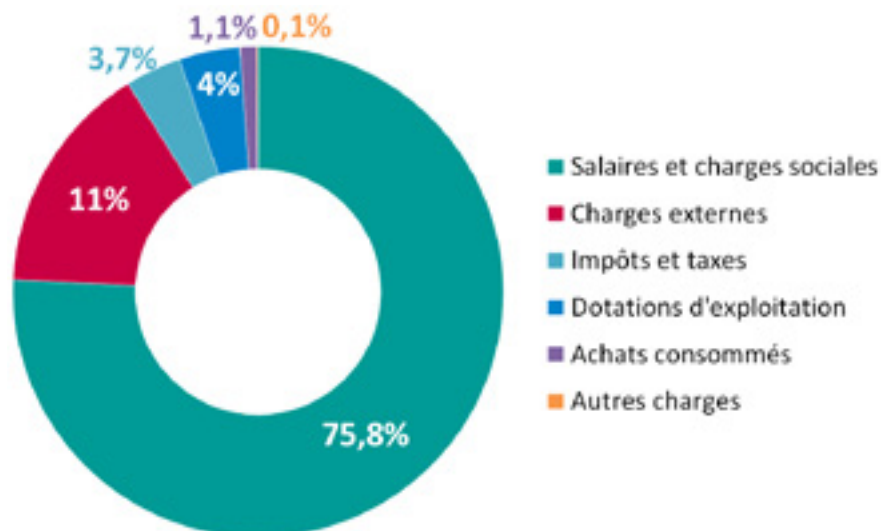


En 2020, la baisse des charges d'exploitation était directement liée aux effets de la crise sanitaire (baisse des frais de déplacements, de congrès, de formations, regroupement de l'activité sur un seul site lors du 1^{er} confinement pendant 1 mois).

Évolution du résultat d'exploitation



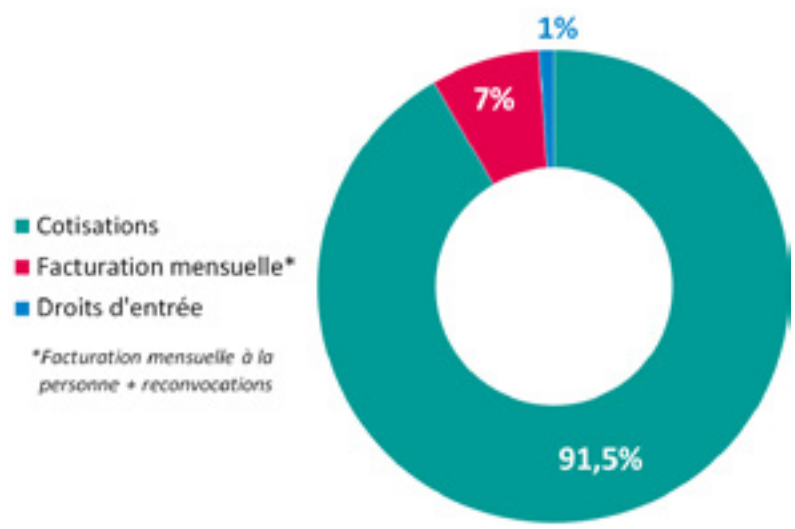
Répartition des charges d'exploitation



La plus grande part des charges d'exploitation se situe au niveau des salaires et charges sociales. La répartition des charges d'exploitation est constante depuis 2012.

Dans leur globalité, les ressources ont la même répartition depuis 2012. On note une augmentation des facturations mensuelles en 2021 et 2022 (7% contre 1,5% en 2020).

Répartition des ressources



*Facturation mensuelle à la personne + reconvoctions

Évolution des placements et de la trésorerie au 31/12 de chaque année



75,8% des charges d'exploitation pour salaires/charges sociales	91,5% des ressources issues des cotisations	+675 k€ de placements et trésorerie par rapport à N-1
--	--	--

SYSTÈME D'INFORMATION



Dr Jean Poinignon est le médecin chargé du système d'information. Christelle Diais est chef de projet informatique fonctionnel, Maxime D'Hem, Pierre Lefeuvre et Kevin Rochelet sont les correspondants techniques (société Foliatteam A2COM). L'année 2022 a été jalonnée par plusieurs projets SI, détaillés ci-dessous.

ACQUISITION DE PC PORTABLES ET TÉLÉTRAVAIL

Nous avons continué la démarche d'acquisition de PC portables, afin que tous les collaborateurs de l'AST soient éligibles au télétravail. Cet objectif sera atteint en 2023.

Pour rappel ce projet nécessite un temps important pour l'équipe informatique, en plus des autres fonctions supports :

- Préparation des postes (déploiement, chiffrement des disques, etc.)
- Remise aux utilisateurs et explications du fonctionnement
- Mise en œuvre et formation Rainbow

ÉVOLUTION DU SYSTÈME D'INFORMATION

Nous avons continué à faire évoluer le système d'information :

- Remplacement progressif des serveurs sous Windows 2012 R2 en vue de sa fin de vie en 2023
- Mise à jour de notre serveur Exchange en 2019
- Préparation d'une nouvelle plateforme Citrix

SÉCURITÉ DU SYSTÈME D'INFORMATION

Nous continuons à faire évoluer notre sécurité :

- Renforcement d'EMS avec en particulier du Patch mangement et MDM (Mobile Device Management)
- Suivi des CVE et mise à jour de solutions (SDWAN, Citrix Gateway, etc.)
- Renforcement de la politique de gestion des mots de passe
- Évolution du stockage de notre sauvegarde pour une rétention plus importante

ORGANISATION DU SERVICE INFORMATIQUE

En 2022, la structuration continue :

- Structuration des interventions Foliatteam A2COM : Pierre Lefeuvre et Kevin Rochelet interviennent autant chacun - avec une disponibilité dès 8h (mix sur site et télétravail)
- Préparation de GLPI pour refaire une gestion des tickets internes en 2023

Sur le volet fonctionnel, Christelle Diais, chef de projet informatique fonctionnel, forme et conseille les équipes de l'AST35 sur les sujets des formations initiales, support, maintenance, exploitation et projets, mais également les équipes du STSM et ce depuis 2018.

FUSION

Le service informatique a commencé à préparer la fusion dès 2022 :

- Mise en œuvre d'une mission AMOA d'accompagnement 2022-2024
- Audit et analyse d'écart général
- Proposition et validation d'un schéma directeur technique de fusion
- Mise en œuvre des moyens techniques du groupe de pilotage (Teams, etc.)
- Préparation des premières récupérations des bases

PARCOURS DE FORMATION INITIALE MEDTRA

En 2022, **Christelle Diais a formé 33 utilisateurs au logiciel métier Medtra**. Un calendrier de formation est proposé aux autres Services du 35 et 22 afin de mutualiser les formations sur le logiciel métier. À la suite de ces formations initiales, le Dr Poinsignon accompagne les médecins et IDEST de l'AST35, à raison d'1/2 journée, pour un **focus sur les pratiques métiers**.

Profil métier	Effectif	Service	Effectif
Alternante statistique	1	AST35	19
Assistante de prévention	3	AIST22	5
Assistante médicale	4	Santé Prévention BTP 35	4
Collaborateur médecin	3	STSM (35)	4
IDEST	6	Présanse Bretagne	1
Interne	6	Total	33
Médecin du travail	6		
Préventeur	3		
Statisticien	1		
Total	33		

PARCOURS DE FORMATION CONTINUE MEDTRA

Parcours type

Profil métier	Formation initiale	Formation continue
Médecin du travail / IDEST	→ Notions de base : 1j Consultations et Prévention : 1,5j	→ Rappels (1j) à + 6 mois MAC1* Médecin-IDEST (1j) à + 8 mois MAC2* Médecin-IDEST (1j) à + 12 mois
Assistante médicale	→ Notions de base : 1j Planning et Convocations : 1,5j	→ Rappels (1j) à + 6 mois MAC1* Assistante (1j) à + 8 mois MAC2* Assistante (1j) à + 12 mois
Préventeur	→ Notions de base et Prévention : 1,5j	→ Rappels (1j) à + 6 mois MAC1* Préventeur (1j) en 2022

STATISTIQUES ET ANALYSE DE DONNÉES

Dans le contexte de collaboration régionale avec les 8 autres SPSTI bretons autour d'un système d'information harmonisé sur un socle régional commun, un Data Scientist, Yann Hidot, a été recruté en juin 2021 par Présanse Bretagne afin de déployer l'applicatif Medtra BI et mettre à disposition différents tableaux de bord d'activité et de suivi.

Pour compléter cette ressource et répondre à des besoins d'études et de diagnostic, l'AST35 s'est dotée d'une ressource en interne, par l'intégration d'une alternante en Master Mathématiques Appliquées et Statistiques, Amélie Goutard.

En lien avec les différents services (Direction, SI, Adhésion-Comptabilité, Projets-Communication, Pôle médical, Pôle prévention) et en lien avec notre Data Scientist régional, ses missions consistent en :

- La mise à disposition de reporting consolidés et de tableaux de bord interactifs pour nos activités majeures
- L'optimisation et la rationalisation du processus d'interrogation de la base de données métier - Big Data
- La création de nouveaux indicateurs d'activité et de performance ainsi que leurs présentations sous la forme la mieux adaptée - Data Visualisation
- La réalisation d'études statistiques en vue d'établissement de diagnostics de santé et prévention

En 2022, Amélie Goutard a travaillé sur une étude dans une entreprise ayant mis en place le flex office, en partenariat avec l'Observatoire Régional de la Santé de Bretagne (ORSB), via l'analyse de plusieurs questionnaires auprès des salariés afin de mesurer l'impact de cet aménagement sur la qualité de vie au travail.

SERVICE PROJETS, COMMUNICATION, JURIDIQUE ET RELATIONS INSTITUTIONNELLES



Ce service regroupe les activités relatives au pilotage du projet de service, à la stratégie et la mise en œuvre de la communication, aux activités de la juriste et aux relations institutionnelles.

PROJETS

La partie "**Projets**" comprend en grande partie les **activités liées au projet de service**, à savoir l'appui à la CMT pour l'élaboration, le pilotage du projet de service ainsi que le suivi des actions.

Le 1^{er} projet de service 2013-2018 est arrivé à son terme et a fait l'objet en 2018 d'un bilan quantitatif et qualitatif élaboré au sein d'un COFIL-Projet de service, émanation de la CMT. Sur la base de ce bilan et d'un diagnostic santé-travail réalisé en coordination avec le Dr Renoux, médecin coordinateur et le Dr Ravalet, médecin chargé du système d'information jusqu'en janvier 2021, un nouveau projet de service a été élaboré au sein de ce COFIL, puis discuté et validé en CMT en septembre 2018, dans le cadre du dossier de renouvellement de l'agrément du Service.



Projet de service 2019-2023

Le service intervient également en **soutien aux équipes** sur le plan de la gestion de projets, qu'il s'agisse de **projets à destination des salariés et entreprises** (dans le cas des groupes de travail de l'AST35 ou des besoins des équipes pluridisciplinaires) mais aussi de **projets liés au fonctionnement et à l'organisation de l'AST35** (notes de services, procédures, etc.).

COMMUNICATION

La communication de l'AST35 s'inscrit dans une trajectoire globale qui répond à différents objectifs. Sa mission est de **positionner l'AST35**, lui donner une **identité reconnaissable par tous ses publics** et cohérente dans tous ses formats d'expression.

Communication interne



La communication interne remplit de multiples fonctions :

- **Exposer** des résultats, un bilan, etc.
- **Transmettre** des informations, un savoir, une fonction, etc.
- **Expliquer** une nouvelle orientation, le projet d'entreprise, etc.
- **Impliquer, motiver, préparer et accompagner** le changement.

Les supports de **communication interne** visent à **optimiser la circulation d'informations** pour un meilleur partage entre les différents services. Ils permettent de communiquer sur le fonctionnement de l'AST35, la mise en œuvre du projet de service et d'assurer une cohérence d'ensemble.



WEB

- Mise à jour de l'Intranet, rédaction et diffusion de lettres d'information internes.



PRINT

- Fiches pratiques (Annexe 9 : Documentation AST35).



ÉVÈNEMENTIEL

- Journée annuelle du personnel.

Communication externe



La communication externe a pour objectif de **promouvoir les missions et actions de l'AST35**, pour notamment **faire émerger une culture de prévention au sein des entreprises**.

Les supports de **communication externe** permettent de **clarifier** nos actions vis-à-vis de l'environnement extérieur, en premier lieu nos adhérents, entreprises et salariés suivis.



WEB

- Refonte du site internet, page entreprise LinkedIn, Portail Adhérents, réalisation de vidéos, alimentation de la chaîne YouTube avec diffusion de replay des webinaires.
- Création, rédaction et diffusion de lettres d'information externes.



Témoignage adhérent
"La prévention du risque bruit"
Vidéo réalisée avec l'agence Biis Vidéo



Témoignage adhérent
"La prévention du risque bruit"
Vidéo réalisée avec l'agence Biis Vidéo



PRINT

- Refonte de la charte graphique, rapport annuel d'activités, fiches pratiques, triptyques pour les salariés, dépliants guides pour les employeurs, affiches, flyers (Annexe 9 : Documentation AST35).



ÉVÈNEMENTIEL

- Assemblée Générale des adhérents (à distance en 2021)
- Soutien à l'organisation des webinaires et ateliers de prévention

Focus sur la refonte du site internet www.ast35.fr



La précédente version du site internet de l'AST35 avait été mise en ligne en janvier 2014. La refonte de ce site internet a débuté fin 2021 et sa nouvelle version a été mise en ligne le 7 mars 2022.

Le nouveau site internet de l'AST35 a été modernisé et conçu pour une navigation simplifiée, plus fluide et agréable.

Ce dernier facilite l'accès aux informations relatives aux missions de l'AST35, à notre offre de services, au suivi individuel de l'état de santé, aux actualités santé-travail, à nos ateliers de prévention, webinaires et événements à venir, etc.



Aperçu du nouveau site internet de l'AST35
www.ast35.fr

Rubrique "Notre offre"

Cette rubrique vous propose un tour d'horizon de nos missions et de notre **offre de services**, à destinations des entreprises adhérentes et de leurs salariés : actions de prévention en entreprise, aide à l'évaluation des risques professionnels, aide au maintien en emploi, etc. Notre page dédiée au suivi individuel de l'état de santé vous permettra d'en savoir davantage sur les différents types de suivi et de visite. **Vous vous demandez quel type de suivi appliquer**, selon l'âge, l'état de santé, les conditions de travail et les risques auxquels sont exposés vos salariés ? Consultez notre page dédiée !

Vous souhaitez connaître les thématiques et dates de nos prochains **ateliers de prévention**, **webinaires** et autres événements ? Retrouvez toutes ces informations sur notre nouveau site internet et inscrivez-vous directement en ligne.



Rubrique "Ressources / Outils"

Pour toujours mieux vous accompagner dans votre démarche de prévention en entreprise, la rubrique Ressources / Outils vous donne accès à l'ensemble de notre documentation, classée par risque. Vous y trouverez également des modules de formations e-learning, des vidéos de sensibilisation et les replays de nos webinaires.

Au programme : prévention des addictions en entreprise, travail sur écran, risque chimique, santé des femmes, etc.



Rubrique "Info Covid-19"

Protocole national, fiches conseils par métier, mesures de prévention, règles d'isolement, gestion des cas contacts, etc. Cette rubrique héberge l'essentiel des informations relatives au Covid-19.



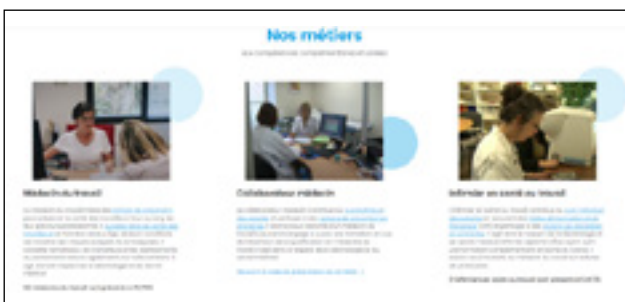
Rubrique "Actualités"

Tenez-vous informé en permanence sur les actualités liées à la prévention et à la santé au travail !



Rubrique "Qui sommes-nous ?"

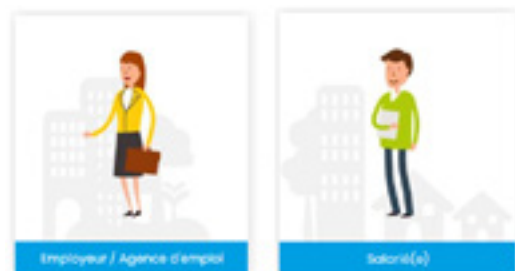
Une page pour tout savoir de notre association, nos métiers, notre vocation et notre histoire. Vous avez rendez-vous dans un de nos centres médicaux ? Accédez ici aux informations relatives à nos centres : horaires, plans d'accès et itinéraires en bus et en voiture.



Espace Employeur / Agence d'emploi et Espace Salarié(e)

Retrouvez dans l'Espace Employeur / Agence d'emploi toutes les informations utiles relatives à votre adhésion à l'AST35 et à vos demandes de visites médicales.

Vous êtes salarié(e) d'une entreprise adhérente à l'AST35 ? Retrouvez dans l'Espace Salarié(e) toutes les informations pour préparer votre visite médicale.



Assemblée Générale des adhérents 2022

Le 22 juin 2022 s'est tenue l'Assemblée Générale Ordinaire 2022 de l'AST35, évènement qui a rassemblé plus de 70 entreprises adhérentes. L'occasion pour les personnes présentes de visiter le Roazhon Park et d'assister à la conférence "Santé du dirigeant : élément moteur de la performance de l'entreprise", animée par Laure Chanselme de l'Observatoire Amarak.



Journée annuelle du personnel

Le vendredi 7 octobre 2022 s'est tenue la Journée annuelle du personnel au château d'Apigné, regroupant les salariés de l'AST35, de STSM et de STPF.

La première partie de matinée était consacrée à une présentation des équipes et des fonctionnements de nos 3 Services. La matinée s'est terminée par les actualités liées à la réforme, au projet immobilier, aux nouveaux embauchés et à la fusion.

Après une pause méridienne durant laquelle des photos par métier regroupant les trois Services ont été réalisées, une conférence a été donnée l'après-midi par Monsieur Carol ALLAIN sur la diversité générationnelle : un enjeu de société.



CONSEILS ET ASSISTANCE JURIDIQUE

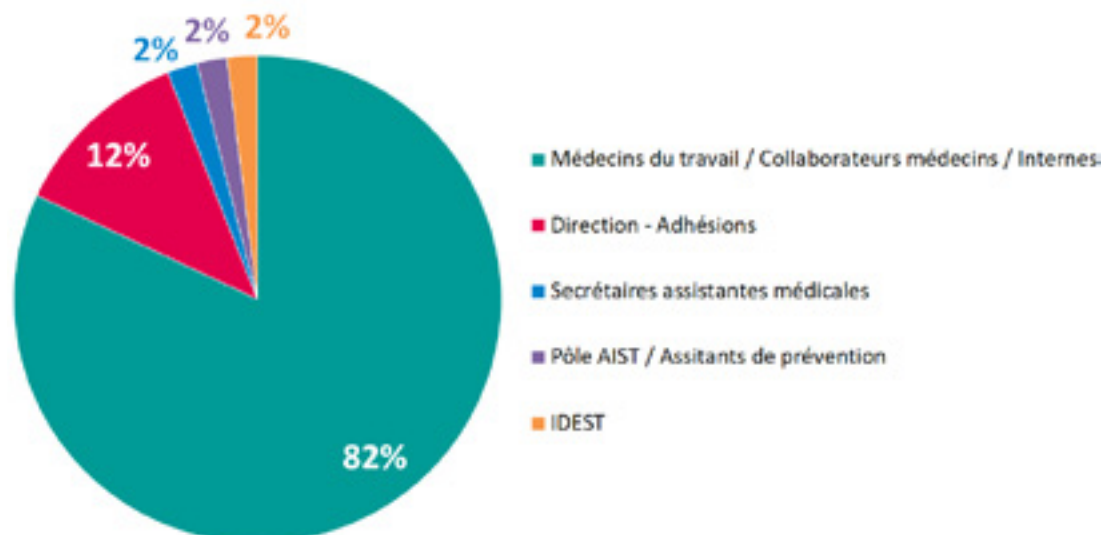
Conseils - Situations individuelles



En 2022, on compte près de **390 sollicitations directes**.

- **Suivi individuel de l'état de santé** : organisation des visites, dispenses, visites mi carrière, catégories spécifiques de salariés (agents de droit public, intérimaires, salariés éloignés, salariés particuliers employeurs, assistants maternels, usagers ESAT hors les murs, etc.), proposition de mesures individuelles, télétravail, téléconsultation, examens complémentaires, etc.
- **Inaptitude** : procédure (constat, études de poste et des conditions de travail, reclassement, échanges avec l'employeur), articulation avec d'autres procédures (discipline, etc.), rédaction, origine, CDI intérimaire et inaptitude, fiche d'entreprise, dispense de recherches de reclassement, obligations employeurs, refus abusif, etc.
- **Missions SPSTI & réforme** : organisation du SPSTI, relations avec les adhérents, cotisations, mission de conseil, impacts et mise en œuvre de la réforme, rdv de liaison, difficultés dans l'organisation des visites, etc.
- **Hygiène-Sécurité et les Conditions de Travail** : Comité Social et Économique (CSE) , travaux interdits et réglementés des jeunes travailleurs, grossesse et travail, règlement intérieur, addictions, travail de nuit, alertes, vaccinations, harcèlement moral - sexuel et agissements sexistes, postes à risques, registre des accidents bénins, etc.
- **Dossier Médical en Santé au Travail (DMST)** : contenu, communication, informatisation, etc.
- **Déontologie** : obligations déontologiques des professionnels de santé - secret médical, interdiction de rapport tendancieux, indépendance professionnelle, etc.
- **Crise sanitaire Covid-19** : vaccination, régime des personnes vulnérables, protocoles nationaux et autres recommandations en hygiène - sécurité, adaptation des conditions de travail en entreprise, etc.
- **Exécution du contrat de travail** : modification du contrat de travail, transfert du contrat de travail, clauses spécifiques, suspension du contrat, discipline, durée du travail, télétravail, cumul d'emploi, etc.
- **Rupture du contrat de travail** : absence injustifiée, rupture conventionnelle homologuée, mise à pied à titre conservatoire, licenciement économique, licenciement pour insuffisance professionnelle, etc.

Répartition de l'origine des sollicitations directes



Informations - Formations

- Participation à 24 réunions en interne sur différents thèmes : le suivi individuel de l'état de santé, l'inaptitude, les écrits en santé au travail, réforme, expérimentation intérim, cadre juridique.
- Participation à 2 réunions au sein de STC (Quimper) sur le thème de la réforme.
- Participation à 6 réunions externes sur différents thèmes : réforme et prévention des addictions en entreprise (UE35), la santé au travail (IGR - co-animée avec Dr Cadic-Gautier).
- Participation à la rédaction et mise à jour de 10 fiches pratiques et documents internes.
- Rédaction et mise à jour de 25 notes juridiques, disponibles sur l'intranet, ainsi que 10 actualités en bref disponibles dans les lettres d'informations internes (Info AST35).

Relations adhérents et partenaires

- Poursuite du réseau "santé au travail" regroupant des juristes et techniciens à de nouveaux juristes / réunions trimestrielles (groupe de travail constitué de juristes et techniciens HSE de l'UE35, UIMM 35-56, Plasti Ouest, Ordre des Experts-Comptables, FFB 35, UMIH 35, ABEA, FNTR Bretagne, UPIA, FFB 22).
- Participation à un réseau national de juristes en SPSTI (regroupant les Services de Prévention et de Santé au Travail suivants : Pôle Santé Travail, l'ACMS, l'AST 08, l'AHJ 33, le SSTRN, SST SIMUP et l'ASMIS ainsi que Présanse.
- Participation au groupe de travail BZH Intérim.

Dossiers judiciaires

6 dossiers judiciaires

▶ **3 devant le Conseil de Prud'hommes de Rennes**
(contestation d'avis émis par le médecin du travail)

▶ **dont 2 dossiers clos** au 31/12/2022

et 1 dossier en cours au 31/12/2022

▶ **2 devant le Conseil de l'Ordre**

▶ **1 devant le Tribunal Judiciaire de Rennes**
clos au 31/12/2022
(désistement d'instance)

MISE EN CONFORMITÉ RGPD



L'année 2022 a été consacrée à la poursuite de la mise en conformité du Service au RGPD, renforcée par les exigences de la loi du 2 août 2021 qui ajoute la conformité au RGPD aux référentiels utilisés dans le cadre de la procédure de certification du Service, conditionnant elle-même l'obtention de l'agrément par le Service.

Dans un objectif d'amélioration continue des process internes et des mesures techniques mises en œuvre dans le cadre du traitement des données personnelles par le Service, les nombreuses actualités en matière de protection des données parues en 2022 furent l'occasion de sensibiliser la direction ainsi que les membres du comité informatique sur les exigences réglementaires, les points de vigilance et les conséquences en cas de non-respect. Plusieurs thèmes ont pu notamment être abordés à cette occasion : mesures de sécurité (sauvegarde, mot de passe, chiffrement), durées de conservation, violation de données personnelles, signalement des incidents significatifs ou graves de sécurité des systèmes d'information, notion de donnée de santé, etc.

À noter qu'un guide pratique CNIL dédié aux SPSTI est attendu en 2023. L'occasion pour le Service de s'assurer de la mise en œuvre des principes fondamentaux du RGPD et de s'appuyer sur les recommandations émises notamment pour la mise en conformité de traitements spécifiques aux SPSTI.

Le travail de mise en conformité du site internet initié en 2021 s'est terminé en 2022. À cette occasion, un travail de rédaction des mentions légales, de la politique de cookies et de la politique de protection des données, initié en 2021 s'est achevé en 2022. Le Service a choisi d'utiliser le site internet comme le principal support permettant l'information détaillée des personnes concernées et par conséquent le respect du principe de transparence imposé par la réglementation. Ainsi, la nouvelle politique de protection des données est accessible sur le site internet du Service. Par ailleurs, les personnes concernées sont informées via les mentions d'information présentes sur les formulaires de leur possibilité d'obtenir plus d'informations sur le traitement de leurs données personnelles et leurs droits en consultant cette politique.

L'objectif de cette politique est d'informer toute personne extérieure au Service sur la manière dont sont traitées ses données, savoir : toute personne pouvant souscrire à l'offre de services, toute personne pour laquelle le Service est habilité à suivre la santé au travail, fournisseurs/prestataires, partenaires, candidats à un recrutement, administrateurs du Service, visiteurs et utilisateurs du site internet.

Le contenu de la politique de protection des données du Service est encadré par les articles 13 et 14 du RGPD et répond notamment aux questions suivantes :

- Qui est le responsable du traitement, le DPO ?
- Quels sont les traitements mis en œuvre (objectif du traitement, fondement juridique, personnes dont les données sont traitées, données traitées, destinataires) ?
- Combien de temps sont conservées les données ?
- Comment sont sécurisées les données ?
- Quels sont les droits des personnes dont les données sont traitées ?

Dans un souci d'harmonisation des pratiques ainsi que de centralisation d'une information détaillée et spécifique, la mise en œuvre du principe de transparence va se poursuivre en 2023 notamment avec la refonte des mentions d'information présentes sur les documents à destination des personnes extérieures au Service. L'objectif étant, que ces mentions renvoient à la politique de protection des données du site internet.

La collaboration du Service avec de nouveaux prestataires fut également l'occasion de poursuivre la démarche de contractualisation des relations de sous-traitance de données personnelles.

Cela dans l'objectif de, répondre aux obligations du responsable de traitement notamment concernant la conformité de ses sous-traitants.

Afin d'encadrer le traitement des données collectées à l'occasion de tournages organisés en vue de sensibiliser sur les missions du Service et plus particulièrement obtenir le droit de capturer et d'utiliser l'image des personnes présentes, un formulaire de droit à l'image spécifique a été élaboré.

L'état de lieux de la sécurité des données au format papier réalisé en 2021 avait mis en évidence les axes d'amélioration en matière de sécurité des données personnelles au format papier. Ainsi, afin de poursuivre le travail initié sur le sujet, des recommandations ont été émises en 2022 dans l'objectif de renforcer le niveau de sécurité et réduire les risques d'atteinte aux données. L'état des lieux ainsi que les recommandations associées ont été transmis à la direction pour validation, puis une synthèse a été présentée en comité interne. Afin que les recommandations puissent être appliquées de façon harmonisée au sein du Service, plusieurs documents visant à rappeler les bonnes pratiques en matière de protection des données "PAPIER" ont été élaborés et diffusés aux équipes, tels qu'une infographie "Sécurité des données au format PAPIER - Les bons réflexes à adopter", une procédure "Impression sécurisée". Des affichages visant à rappeler aux collaborateurs les gestes à adopter ont également été mis en place dans l'ensemble des secteurs.

Dans le cadre de la mise en place du rappel de rendez-vous par SMS au sein de l'Ast35, pilote sur ce projet régional, une analyse RGPD a été menée et des recommandations émises par les DPO des SPSTI bretons. L'objectif était de s'assurer que le traitement était conforme à la réglementation en matière de protection des données. Cette analyse et les recommandations associées ont été présentées aux chefs de projet régionaux afin qu'ils puissent en tenir compte lors du déploiement de la solution au sein de leur Service.

Enfin, l'année 2021 fut marquée par l'entrée en vigueur de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail entraînant des modifications relatives à l'activité du Service, ayant ainsi des conséquences en matière de protection des données. De nombreux décrets étaient attendus, dont celui fixant les modalités de mise en œuvre de l'article L.4624-8 du code du travail, relatif au Dossier Médical en santé au travail. Le 16 novembre 2022 a été publié au journal officiel le décret n°2022-1434 du 15 novembre 2022 relatif au dossier médical en santé au travail. Ce décret précise ainsi les règles de constitution du DMST, son contenu, les règles d'accessibilité, de transfert, d'hébergement et de conservation. Après analyse, celui-ci soulève de nombreux points faisant référence au RGPD, dont certains nécessitant la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles. Ainsi, afin de répondre aux exigences du texte, un travail collaboratif va devoir être mené entre les équipes techniques, la juriste, le DPO et les équipes médicales. Les conséquences en matière de protection des données ont donc été présentées aux personnes concernées au sein du Service.



Infographie "Sécurité des données au format papier – Les bons réflexes à adopter"



ANNEXES

Annexe 1 - p.110
Statuts de l'AST35

Annexe 2 - p.119
Règlement intérieur des adhérents de l'AST35

Annexe 3 - p.131
Règlement intérieur de la Commission de Contrôle

Annexe 4 - p.134
Règlement intérieur de la Commission Médico-Technique

Annexe 5 - p.136
Agrément de la DIRECCTE (DREETS)

Annexe 6 - p.139
Bilan 2022 de Co-Réso

Annexe 7 - p.153
Bilan 2022 CHGR

Annexe 8 - p.156
Documentation AST35

ANNEXE 1

STATUTS DE L'AST35



STATUTS

Statuts du 08/12/1947, modifiés les 07/07/1949, 11/05/1954, 01/12/1958, 20/05/1998, 26/05/2005, 15/01/2013, 24/06/2014 et 18/05/2022.
Consultables sur www.ast35.fr

Titre 1 - Constitution et Objet de l'Association

Article 1 - Constitution - Dénomination

Entre les personnes physiques ou morales qui adhèrent aux présents statuts, il est constitué, conformément aux dispositions de la Loi du 1er juillet 1901 et du décret du 16 août 1901, ainsi que des dispositions du code du travail applicables, une Association dénommée Association Santé au Travail 35 et ayant pour sigle AST35.

Article 2 - Objet

L'Association a pour objet d'assurer l'organisation, le fonctionnement et la gestion du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur avec pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs des entreprises adhérentes du fait de leur travail, ceci dans le ressort géographique fixé par agrément de la DREETS.

Elle fournit à ses entreprises adhérentes et à leurs travailleurs un ensemble socle de services qui doit couvrir l'intégralité des missions prévues à l'article L. 4622-2 du Code du travail en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Dans le respect des missions générales prévues au même article L. 4622-2, elle peut également leur proposer une offre de services complémentaires qu'elle détermine.

L'Association peut, dans ce cadre, notamment favoriser, grouper, gérer toutes institutions et organismes répondant aux dispositions légales et réglementaires, dont les lois du 11 octobre 1946, du 20 juillet 2011, du 8 août 2016 et du 2 août 2021 et de tout texte modificatif nouveau qui pourrait venir les préciser ou substituer.

Pour la réalisation de son objet, l'Association peut accomplir, dans les limites fixées par la loi, toutes conventions de gestion, de participation, opérations financières, mobilières ou immobilières se rattachant directement ou indirectement à l'un des objets sus énoncés ou tous autres objets similaires ou connexes.

Article 3 - Personnalité civile et autonomie financière

Conformément aux dispositions de l'article D. 4622-15 du code du travail, l'Association est dotée de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

Article 4 - Siège social

Le siège social de l'Association est fixé à « Rennes - 3, Allée de la Croix des Hêtres - 35700 ».

Il pourra par la suite être transféré par décision du Conseil d'Administration, portée à la connaissance des adhérents notamment à l'occasion de l'Assemblée Générale. Le Conseil d'Administration a, dans ce cadre, notamment pouvoir pour procéder à la modification de l'adresse du siège dans les présents statuts.

Dans son ressort géographique fixé par agrément de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), l'Association peut, sous réserve de l'accomplissement des formalités requises, créer des centres locaux de santé au travail répondant aux besoins déterminés des entreprises adhérentes.

Article 5 - Durée

La durée de l'Association est indéterminée.

Titre 2 - Composition de l'Association

Article 6 - Qualité de membre

Peut adhérer à l'Association en qualité de membre adhérent, tout employeur relevant du champ d'application de la Santé au travail définie dans le code du travail - 4^{ème} Partie - Livre VI - Titre II, y compris, sous réserve de dispositions contraires fixées par voie d'accord de branche étendu, les particuliers employeurs.

Il est précisé que les chefs d'entreprises adhérentes, non-salariés, peuvent bénéficier de l'offre de services proposée aux salariés. Dans ce cas, ils intègrent l'effectif de l'entreprise déjà adhérente sans nouvelle adhésion.

Peuvent également bénéficier, en conformité avec la réglementation applicable, d'une offre spécifique définie par l'Association, les travailleurs indépendants du livre VI du code de la sécurité sociale s'affiliant à celle-ci.

Peuvent également conventionner avec l'Association, dans le cadre d'une convention de gestion personnalisée et validée par le Bureau du Conseil d'Administration, les collectivités territoriales, les services de l'Etat et les établissements publics ayant la personnalité juridique, relevant de la médecine de prévention dès lors que la réglementation le leur permet et sous réserve de disposer des moyens nécessaires, notamment en termes de ressources médicales.

Travailleurs indépendants, collectivités territoriales, services de l'Etat et établissements publics ont, le cas échéant, la qualité de membres associés, titre ne leur conférant pas le droit de faire partie de l'Assemblée Générale avec voix délibérative.

Article 7 - Conditions d'adhésion en qualité de membre adhérent

Pour faire partie de l'Association en qualité de membre adhérent, les postulants doivent :

- Remplir les conditions indiquées dans l'article 6 ci-dessus ;
- Adresser à l'Association une demande écrite d'adhésion ;
- Accepter les présents statuts et le règlement intérieur, ainsi que respecter les règles de fonctionnement de l'Association dans le cadre de la réalisation de son activité ;
- S'engager à payer les droits d'entrée, les cotisations, et toute autre somme due à l'Association en application des présents statuts et du règlement intérieur.

Article 8 - Perte de la qualité de membre

La qualité de membre se perd par :

- La démission : l'adhérent qui entend démissionner doit en informer l'Association par lettre recommandée avec accusé de réception, avec un préavis de 6 mois prenant effet à la fin de l'année civile qui suit ;
- La perte du statut d'employeur ;
- La radiation de l'Association sur décision du Conseil d'Administration dans les cas suivants :
 - o Non-paiement ou retard de paiement des droits et cotisations.
 - o Infraction aux statuts ou règlement intérieur de l'Association, inobservation des obligations incombant aux adhérents au titre de la réglementation ou tout acte contraire aux intérêts de l'Association ou de l'ensemble des adhérents ou tout autre motif grave.

La procédure de radiation est précisée dans le règlement intérieur.

En cas de radiation ou de démission, les cotisations restent dues pour l'année civile entamée ; il n'est fait aucun remboursement sur la cotisation pour la période en cours.

Titre 3 - Les ressources de l'Association

Article 9 - Ressources

Les ressources de l'Association se composent :

- Des droits d'entrée demandés aux nouveaux adhérents et des cotisations annuelles, proposés par le Conseil d'Administration et approuvés annuellement par l'Assemblée Générale, lesquels sont payables selon les modalités définies par le règlement intérieur de l'Association ;
- Des sommes facturées au titre de conventionnement ou d'affiliation avec/à l'Association ;
- Des facturations de services proposés au titre de l'offre complémentaire faisant l'objet d'une grille tarifaire ;
- Du remboursement éventuel, total ou partiel, et dans les conditions fixées par le règlement intérieur, des dépenses exposées pour les enquêtes, études et autres prestations particulières effectuées pour des besoins ponctuels des adhérents ;
- Des subventions qui pourront lui être accordées ;
- Du revenu de ses biens ;
- De toutes autres ressources autorisées par la loi ;
- Des éventuels frais et pénalités visés par le règlement intérieur.

Les comptes annuels arrêtés par le Conseil d'Administration sont certifiés par un Commissaire aux Comptes et approuvés par l'Assemblée Générale des adhérents. Ils sont mis à la disposition des membres au plus tard avant la fin du premier semestre suivant l'exercice considéré.

Titre 4 - Conseil d'Administration

Article 10 - Composition

L'Association est administrée paritairement par un Conseil d'Administration de 20 membres désignés pour 4 ans :

- Dont la moitié de représentants des employeurs désignés par les organisations professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les entreprises adhérentes ;
- Et l'autre moitié de représentants des salariés des entreprises adhérentes désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

La répartition des sièges au sein de chaque collège entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés doit faire l'objet d'un consensus entre ces dernières.

À défaut de consensus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, les sièges seront répartis à due proportion du poids de chacune d'entre elles, ceci en références aux mesures fixées par arrêtés publiés et connus au jour du renouvellement du Conseil d'Administration.

En cas de poste(s) vacant(s) au terme des désignations par les organisations professionnelles et syndicales, ces dernières pourront à tout moment désigner des personnes pour les pourvoir pour le reste du mandat à courir. Le cas échéant, la ou les voix correspondant au(x) poste(s) non pourvu(s) sont attribuée(s) de façon égalitaire entre les membres déjà désignés de ce collège (pour appliquer cette règle les voix peuvent être divisées jusqu'au second chiffre après la virgule), de telle façon que les représentants employeurs d'une part et les représentants salariés d'autre part disposent du même nombre de voix pour respecter l'équilibre paritaire.

Les administrateurs ne peuvent effectuer plus de deux mandats consécutifs de quatre ans. Cette règle prend effet le 1^{er} avril 2022 et ne prend pas en compte les mandats antérieurs.

Si un poste d'administrateur devient vacant en cours de mandat, il est demandé à l'organisation ayant désigné l'administrateur dont le poste est devenu vacant de procéder à une nouvelle désignation. Ce nouvel administrateur siège jusqu'au terme du mandat de l'administrateur qu'il a remplacé.

Il est précisé une limite d'âge, à savoir qu'il n'est pas possible d'être désigné (ou redésigné) administrateur dès lors que l'âge de 75 ans est atteint.

Il n'est pas possible d'être désigné (ou redésigné) administrateur dès lors que l'on a perdu la qualité de représentant de l'employeur ou de salarié de l'entreprise adhérente.

Peuvent aussi être invités à assister au Conseil d'Administration par le Président, avec voix consultative, dans les conditions prévues par le règlement intérieur :

- Le Directeur du Service (sauf point à l'ordre du jour le concernant directement),
- Des membres de l'équipe de direction invités,
- Des représentants des médecins du travail (conformément à la réglementation en vigueur),
- Des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire,
- Des personnes invitées.

Article 11 - Perte de la qualité d'administrateur

La qualité d'administrateur se perd dans les cas suivants :

- La démission du poste d'administrateur,
- La perte de la qualité de membre de l'Association de l'entreprise dont l'administrateur est dirigeant ou salarié,
- La révocation du mandat d'un administrateur, notifiée au Président, par l'organisation représentative l'ayant désigné,
- La perte de statut de salarié ou de dirigeant mandaté par l'entreprise adhérente.

Si un administrateur est absent, sans justification, à 4 réunions consécutives, le Président ou le Vice-Président saisit l'organisation l'ayant désigné pour trouver une solution pouvant aller jusqu'à son remplacement.

En cas de manquement d'un administrateur aux obligations de sa charge, comme en cas d'agissements ou de comportement de nature à nuire à l'Association, l'organisation l'ayant désigné est saisie par le Président ou le Vice-Président (en vue d'une éventuelle révocation par l'organisation l'ayant désigné).

Lorsque la personne morale révoque son représentant, elle est tenue d'en informer le Bureau de l'Association.

Article 12 - Fonctionnement du Conseil

Le Conseil d'Administration exerce les pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de l'Association, gérer ses intérêts et, en conséquence, décider de tous les actes et opérations relatifs à son objet, à l'exception de ceux que les présents statuts confient à l'Assemblée Générale ou au Président.

Il vote le budget prévisionnel de l'année N+1 et peut adopter en cours d'année des budgets rectificatifs. Le budget de l'année en cours est ratifié en Assemblée Générale.

Il propose à l'Assemblée Générale, le montant des cotisations et les grilles tarifaires.

Le Conseil d'Administration se réunit chaque semestre et chaque fois qu'il est convoqué par son Président ou sur la demande de la majorité de ses membres. L'ordre du jour est défini par le Président et le Vice-Président.

Un membre a la faculté de donner pouvoir à un autre membre pour le représenter au Conseil.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de partage, la voix du Président est prépondérante.

Les délibérations du Conseil d'Administration sont constatées par des procès-verbaux signés par le Président et un autre membre du Bureau.

Sur décision du Président, le Conseil d'Administration est réuni par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté.

Le membre participant à la réunion du Conseil d'Administration à distance est réputé présent. Pendant cette réunion, les votes peuvent être organisés sous forme électronique (mail, plateforme, etc.) ou toute autre forme de vote à distance (vote oral, vote à main levée, etc.).

Le Président peut consulter les membres du Conseil d'Administration dans le cadre d'une consultation écrite par mail ou par un autre moyen. La consultation écrite précise ses modalités de déroulement. Une décision adoptée dans un tel cadre est réputée prise en Conseil d'Administration. Un relevé de décisions est signé par le Président auquel sont annexés les votes des administrateurs.

Article 13 - Bureau

L'Association comporte un Bureau comprenant au minimum :

- Un Président élu parmi les membres employeurs du Conseil d'Administration,
- Un Vice-Président élu parmi les membres salariés du Conseil d'Administration,
- Un Trésorier élu parmi les membres salariés du Conseil d'Administration,
- Un Secrétaire élu parmi les membres employeurs du Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration peut également décider de désigner des membres supplémentaires parmi ses membres, notamment pour garantir le caractère paritaire du Bureau.

Le collège Employeurs propose un candidat à la Présidence et au poste de Secrétaire parmi les membres du Conseil d'Administration représentant les employeurs, à la majorité des voix de ses membres.

Le collège Salariés propose un candidat au poste de Vice-Président et un candidat au poste de Trésorier parmi les membres du Conseil d'Administration représentant les salariés, à la majorité des voix de ses membres.

Les fonctions de Vice-Président et de Trésorier du Conseil d'Administration sont incompatibles avec celles de Président de la commission de contrôle.

Les membres du Bureau sont élus par le Conseil d'Administration parmi les candidats proposés par les collèges pour quatre ans. Ses membres sont rééligibles.

Dans l'hypothèse où un collège proposerait plusieurs candidats pour un même poste, l'élection sera réalisée par le Conseil d'Administration entre ces candidats. En cas d'égalité, au terme de deux tours de scrutin, le poste est attribué au plus âgé des candidats.

Le Bureau n'est pas un organe collégial de décisions. Chacun de ses membres dispose des pouvoirs propres définis ci-après.

Article 14 - Président et Secrétaire

Le Président représente l'Association dans tous les actes de la vie civile. Il représente notamment l'Association en justice, dans toutes procédures, tant en demande qu'en défense sur délégation expresse du Conseil d'Administration.

Le Président préside les réunions des différentes instances de l'Association dont il est membre, à l'exception de la Commission de contrôle.

Il est chargé de veiller à la conforme exécution des décisions arrêtées par le Conseil d'Administration.

Le Président est habilité à ouvrir et faire fonctionner dans tous les établissements de crédit ou financiers, tous comptes, et réaliser tous placements.

Le Président peut consentir à tout mandataire de son choix toutes délégations de pouvoir qu'il juge nécessaires, dans la limite des pouvoirs qui lui sont conférés. Il en informe le Conseil d'Administration à la prochaine réunion qui suit la délégation.

En cas de vacance de la Présidence, l'intérim est assuré par le Secrétaire. En l'absence de ce dernier, l'intérim du Président est obligatoirement assuré par un membre employeur du Conseil d'Administration.

Le Secrétaire seconde le Président dans l'exercice de ses fonctions. Il établit, ou fait établir sous son contrôle, les procès-verbaux des réunions et délibérations du Conseil d'Administration et des assemblées générales. Il fait tenir en particulier le registre spécial visé à l'article 5 de la loi du 1er juillet 1901.

Article 15 - Vice-Président et Trésorier

Le Vice-Président supervise la désignation par les organisations syndicales représentatives des représentants des salariés au Conseil d'Administration. Il prépare les ordres du jour du Conseil d'Administration avec le Président. Il veille au bon fonctionnement administratif et juridique de l'Association.

Le Trésorier suit l'élaboration du budget et des comptes annuels. Il présente la partie financière du rapport d'activité au Conseil d'Administration. Il exerce ses fonctions aux côtés du Président et de l'Expert-comptable de l'Association, sans interférer dans leur propre mission.

Titre 5 - Direction

Article 16 - Direction

Sur proposition du Président, le Conseil d'Administration nomme un directeur, salarié de l'Association. Le Président fixe l'étendue des pouvoirs du directeur par délégation et en informe le conseil qui fournit les moyens nécessaires à cette délégation.

Le Directeur met notamment en œuvre, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et sous l'autorité du Président, les actions approuvées par le Conseil d'Administration dans le cadre du projet de service pluriannuel. Il rend compte de ces actions dans un rapport annuel d'activité qui comprend des données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il prend les décisions relatives à l'organisation et au fonctionnement du SPSTI nécessaires à la mise en œuvre des dispositions législatives et réglementaires ainsi que des objectifs et prescriptions du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens et du projet de service pluriannuel.

Il rend compte de son action au Président et au Conseil d'Administration.

Titre 6 - Assemblée Générale

Article 17 - Composition

L'Assemblée Générale comprend tous les membres adhérents disposant d'une voix délibérative. Seuls les membres à jour de leur cotisation, au 31 décembre de l'année précédente, peuvent délibérer à l'Assemblée Générale.

Les adhérents peuvent se faire représenter par un mandataire muni d'un pouvoir régulier ; un adhérent ne peut se faire représenter que par un autre adhérent ayant lui-même le droit de participer à l'Assemblée Générale.

L'adhérent qui adresse un pouvoir en blanc au siège de l'Association est réputé émettre un vote favorable à l'adoption des projets de résolution présentés ou agréés par le Conseil d'Administration et un vote favorable à l'adoption des autres projets.

Les membres associés peuvent assister à l'Assemblée Générale sans voix délibérative.

Article 18 - Fonctionnement

Les membres adhérents de l'Association se réunissent en Assemblée Générale ordinaire ou extraordinaire.

L'Assemblée Générale des membres adhérents à l'Association, se réunit chaque année et chaque fois qu'elle est convoquée à l'initiative du Conseil d'Administration ou sur la demande du quart au moins de ses membres.

L'Assemblée Générale est convoquée 15 jours calendaires au moins avant la date de la réunion prévue. Cette convocation peut se faire par tous moyens.

Son ordre du jour est établi par le Conseil d'Administration ou les membres à l'initiative de sa convocation.

Le Bureau de l'Assemblée Générale est celui du Conseil d'Administration.

L'Assemblée Générale entend le rapport du Conseil d'Administration sur la gestion et la situation financière et morale de l'Association.

Elle approuve les comptes de l'exercice clos au 31 décembre précédent et donne quitus au conseil de sa gestion. Elle approuve le montant des cotisations et la grille tarifaire, correspondant aux offres socle, complémentaire et spécifique proposées par le Service.

Les décisions de l'Assemblée Générale sont prises à la majorité de ses membres présents ou représentés.

Le vote a lieu à main levée ou à bulletin secret si plus de 25% des membres présents en font la demande avant l'ouverture du vote.

Seuls les membres actifs disposent du droit de vote dans les conditions suivantes :

- De 1 à 10 salariés* : 1 voix
- De 11 à 20 salariés* : 2 voix
- De 21 à 30 salariés* : 3 voix

Et d'une voix supplémentaire par tranche de 10 salariés au-dessus de ce seuil.

(*au regard de l'effectif déclaré de leur entreprise lors de la dernière déclaration annuelle)

Toutefois, aucun membre actif ne pourra pas disposer de plus de 150 voix, quel que soit l'effectif déclaré de son entreprise.

En cas de partage des voix, la voix du Président est prépondérante.

Les résolutions des assemblées sont constatées par des procès-verbaux signés par le Président et un membre du Bureau. Une copie du procès-verbal, du rapport annuel et des comptes est tenue à la disposition de tous les membres de l'Association.

Sur décision du Président, l'Assemblée Générale est réunie par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Le membre participant à la réunion de l'Assemblée Générale à distance est réputé présent. Pendant cette réunion, les votes peuvent être organisés sous forme électronique (mail, plateforme...) ou toute autre forme de vote à distance (vote oral, vote à main levée...).

Le Président peut consulter les membres de l'Assemblée Générale dans le cadre d'une consultation écrite par mail. La consultation écrite précise ses modalités de déroulement. Une décision adoptée dans un tel cadre est réputée prise en Assemblée Générale. Un relevé de décisions est signé par le Président.

Titre 7 - Organe de surveillance et de consultation

Article 19 - Commission de Contrôle

L'organisation et la gestion de l'Association sont placées sous la surveillance d'une Commission de Contrôle composée d'un tiers de représentants employeurs et de deux tiers de représentants des salariés, désignés pour quatre ans dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur (3 représentants employeurs et 6 représentants salariés).

Le Président de la commission de contrôle est élu parmi les représentants des salariés. Le Secrétaire est élu parmi les membres employeurs. Les modalités d'élection sont précisées dans le règlement intérieur de la commission.

La fonction de Président de la Commission de Contrôle est incompatible avec celle de Vice-Président ou de Trésorier du Conseil d'Administration.

Des représentants des médecins du travail assistent, avec voix consultative, à la Commission de Contrôle dans les conditions prévues par les textes applicables en vigueur.

Les règles de fonctionnement et les attributions de la Commission de Contrôle sont précisées dans le règlement intérieur qu'elle élabore.

Les représentants ne peuvent effectuer plus de deux mandats consécutifs.

Titre 8 - Règlement intérieur de l'Association

Article 20 - Règlement intérieur des membres adhérents & associés

Le règlement intérieur des membres adhérents & associés de l'Association est établi par le Conseil d'Administration et porté à la connaissance de l'Assemblée Générale la plus proche. Il est modifié dans les mêmes conditions.

Titre 9 - Modification des statuts

Article 21 - Modalités

Les statuts peuvent être modifiés par l'Assemblée Générale extraordinaire sur proposition du Conseil d'Administration ou de la moitié au moins des membres dont se compose l'Assemblée Générale. Dans ce dernier cas, cette modification devra être adressée au Président du Conseil d'Administration, lequel devra saisir le Conseil d'Administration en vue de la convocation de l'Assemblée Générale extraordinaire.

Pour délibérer valablement, l'Assemblée Générale requiert la présence ou la représentation de membres adhérents en exercice, à jour de leur cotisation au 31 décembre de l'année précédente, réunissant au moins 20% des droits de vote.

Si le quorum n'est pas atteint, l'Assemblée Générale est à nouveau convoquée à 15 jours au moins d'intervalle.

L'invitation à la première Assemblée Générale extraordinaire précisera d'emblée la date retenue pour la seconde assemblée qui s'avérerait ainsi nécessaire. Cette invitation vaudra, à défaut de précisions contraires, convocation pour les deux assemblées, sans qu'il soit besoin de nouvelle convocation entre celles-ci.

Elle peut, lors de cette deuxième réunion, valablement délibérer quel que soit le nombre de ses membres présents ou représentés.

Dans tous les cas, les statuts ne peuvent être modifiés qu'à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

Titre 10 - Dissolution

Article 22 - Modalités

L'Assemblée Générale extraordinaire, appelée à se prononcer sur la dissolution de l'Association est convoquée spécialement à cet effet et doit comprendre au moins la moitié de ses adhérents en exercice. Si cette proportion n'est pas atteinte, l'Assemblée est convoquée de nouveau à quinze jours au moins d'intervalle et cette fois elle peut valablement délibérer quel que soit le nombre de ses membres présents ou représentés.

Dans tous les cas, la dissolution ne peut être prononcée qu'à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

Article 23 - Liquidation

En cas de dissolution volontaire ou prononcée en justice, l'Assemblée Générale extraordinaire désigne un ou plusieurs commissaires chargés de la liquidation des biens de l'Association. Elle attribue l'actif net conformément à la réglementation en vigueur.

Titre 11 - Dispositions diverses

Article 24 - Rapports - communication de documents

Le Président du Service de prévention et de santé au travail interentreprises établit et présente le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de prévention et de santé au travail à la Commission de Contrôle et au Conseil d'Administration, en conformité avec les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Un rapport comptable d'entreprise, certifié par un commissaire aux comptes, est versé en complément du rapport précité au plus tard avant la fin du premier semestre suivant l'exercice considéré (Code du travail, D. 4622-57).

Une liste de documents fixés par décret est en outre communiquée aux membres et rendue publique.

Article 25 - Déclarations

Les changements de Président et de Directeur de l'Association, ainsi que toutes modifications apportées aux statuts, sont portés à la connaissance du Préfet et du Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités dans un délai de trois mois.

Article 26 - Mesures transitoires liées à l'entrée en vigueur de la loi du 2 août 2021

Dans l'attente des précisions réglementaires relatives notamment aux missions dévolues aux SPSTI, il est convenu que les relations avec les adhérents restent régies par le règlement intérieur des adhérents de l'Association en vigueur au 1^{er} avril 2022.

Statuts approuvés en Assemblée Générale Extraordinaire le 18 mai 2022.

Le Président
Patrick Mercier

Le Directeur Général
Éric Raspail

ANNEXE 2

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DES ADHÉRENTS DE L'AST35

AST35 ASSOCIATION SANTÉ TRAVAIL 35 Service de Santé au Travail



Siège social : 3 allée de la Croix des Hêtres - 35700 RENNES - Tél. 02 99 12 13 00

Mis à jour le 28/10/2020 et applicable au 29/10/2020

Association régie par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DES ADHÉRENTS

Le présent règlement définit les conditions de l'association pour l'application de la santé au travail et les obligations mutuelles de celle-ci et des entreprises adhérentes. Il complète à cet effet les statuts de l'association. Il est opposable à tout employeur adhérent à l'association AST35. Ce règlement ne peut être modifié que par le Conseil d'Administration (article 24 des statuts).

Article 1 - Compétence territoriale et professionnelle

La compétence géographique de l'association s'étend :

- » à l'arrondissement de RENNES en totalité ;
- » dans l'arrondissement de Fougères-Vitré, aux cantons de Vitré, Vitré Ouest, Vitré Est, Chateaubourg, Argentré du Plessis, La Guerche de Bretagne et Retiers ;
- » dans l'arrondissement de SAINT-MALO, au canton de Tinténiac.

La compétence professionnelle s'étend à toutes professions organisées sous la forme de personnes physiques ou morales de droit privé à l'exception des activités de bâtiment, travaux publics et carrières à ciel ouvert (article 1 des statuts).

Article 2 - Adhésions

L'association accepte tout employeur de droit privé situé dans sa zone de compétence territoriale et professionnelle, et ayant dûment rempli une demande d'adhésion dans laquelle il déclare accepter toutes les clauses des statuts et du présent règlement, ainsi que les prescriptions législatives ou réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer dans le domaine de la santé au travail.

Tout adhérent est tenu de s'acquitter des droits d'entrée ainsi que de la cotisation exigible et de respecter les obligations découlant des statuts et du présent règlement intérieur.

Les droits d'entrée et la cotisation sont exigibles au moment de l'adhésion, ainsi qu'en cas de ré-adhésion. Le montant des droits d'entrée et de la cotisation est fixé annuellement par le Conseil d'Administration.

L'adhésion à l'association n'est effective qu'à réception du dossier dûment complété et accompagné du règlement de la cotisation.

Les adhérents s'engagent à donner toutes facilités au personnel de l'association pour lui communiquer le contrôle nominatif de leur personnel.

En contrepartie, dans le cadre des missions qui lui sont dévolues (article L4622-2 du Code du travail), l'association s'engage notamment à conduire des actions en milieu de travail sous l'impulsion du Médecin du travail, à conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants, dans son domaine d'activité, et à assurer la surveillance de l'état de santé des salariés.

Dès son adhésion, l'employeur adhérent adresse à l'association, selon les modalités qui lui seront communiquées, une liste nominative complète du personnel travaillant dans son ou ses établissement(s), comportant l'ensemble des informations nécessaires à l'ouverture du dossier du salarié (notamment : l'indication du poste de travail ou de la fonction des intéressés, de leur date de naissance et date d'entrée dans l'entreprise et de leur catégorie professionnelle, etc.).

Il précise, s'il y a lieu, en vue de leur assurer une surveillance individuelle adaptée ou renforcée, les caractéristiques et/ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

Les risques professionnels susvisés sont notamment ceux mentionnés aux articles R4624-17 et R4624-23 du Code du travail. Leur déclaration doit être établie en cohérence avec l'évaluation des risques et après avis du Médecin du travail ainsi que du CSE (ou de la CSSCT).

L'employeur adresse également à l'association un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre (Suivi Individuel Simple / Suivi Individuel Adapté / Suivi Individuel Renforcé). Il est rappelé à toute fin utile que le classement des salariés selon qu'ils sont ou non soumis à un suivi individuel simple, adapté ou renforcé, relève de la responsabilité de l'employeur, qui, en cas de doute, doit demander l'avis de son Médecin du travail.

L'employeur doit remettre à jour ces éléments chaque année, selon les modalités indiquées par l'AST35. Il doit par ailleurs informer l'association de tout changement de sa situation (adresse, raison sociale, cession, cessation d'activité, etc.).

Il fait connaître immédiatement à l'association les nouvelles embauches, ainsi que les reprises du travail après une absence pour l'une des causes visées aux articles R4624-31 et R4624-33 du Code du travail.

Il communique parallèlement au Médecin du travail l'ensemble des documents et rapports rendus obligatoires par la réglementation en vigueur et nécessaires à la réalisation de ses missions (à savoir, en l'état actuel de la réglementation : document unique d'évaluation des risques professionnels, fiches de données de sécurité (FDS), fiches de poste, fiche d'exposition amiante, fiche de sécurité pour les interventions en milieu hyperbare, fiche d'exposition aux rayonnements ionisants, etc.).

Suivant la situation de l'employeur, d'autres éléments pourront être sollicités par l'association (notamment dans l'hypothèse d'adhésion dite de proximité - article D4625-25 et suivants du Code du travail).

Article 3 - Cotisations / Participation aux frais d'organisation et de fonctionnement

Chaque adhérent s'engage à déclarer, chaque année, selon les modalités qui lui seront communiquées, l'effectif de ses salariés et à régler sa cotisation.

Tout adhérent est ainsi tenu de participer, sous forme d'une cotisation, aux frais d'organisation et de fonctionnement de l'association. Il s'agit donc d'une cotisation au sens strict du terme et ne correspond en rien à la seule contrepartie des visites, le suivi individuel de l'état de santé des salariés ne constituant qu'une des 4 missions dévolues par la loi aux Services de Santé au Travail. Elle couvre l'ensemble des charges résultant des actions de l'association, telles que détaillées dans le présent règlement intérieur.

Les cotisations sont donc mutualisées, et il n'existe pas de corrélation directe entre le coût supporté individuellement par l'adhérent et le bénéfice d'une action au cours d'une même année.

Le Conseil d'Administration fixe les modalités et les bases de calcul des droits d'entrée et de la cotisation annuelle pour couvrir les frais d'organisation et de fonctionnement du service, ainsi que leurs modalités de recouvrement.

Le principe retenu pour la cotisation annuelle est l'application du principe dit du "per capita". Cette cotisation est due pour tout salarié figurant à l'effectif au 1er janvier de l'année considérée. Elle est payable d'avance sur appel de l'association :

- » en une seule échéance annuelle avant le 31 janvier de l'exercice ;
- » voire, sur demande, uniquement pour les entreprises de 50 salariés et plus, en 4 termes trimestriels égaux payables avant le 1^{er} jour de chaque trimestre civil.

En complément de cette cotisation, une facturation mensuelle complémentaire sera adressée à l'adhérent pour tout nouveau salarié ne figurant pas à l'effectif du 1^{er} janvier de l'année considérée, dès une visite effectuée.

La cotisation annuelle couvrant les frais d'organisation et de fonctionnement du service, aucun remboursement de cotisations ne peut être effectué en fin d'année. Les situations exceptionnelles peuvent toutefois être appréciées, sur demande écrite et motivée, de manière souveraine par le Bureau du Conseil d'Administration.

Par ailleurs, l'absence du salarié à la visite ou l'examen médical non excusée 2 jours ouvrés avant le rendez-vous donnera lieu à une facturation complémentaire fixée chaque année par le Conseil d'Administration.

Les employeurs "réadhérant" suite à radiation administrative de leur compte pour absence de déclaration annuelle, pour non-paiement de la cotisation annuelle ou encore pour radiation prononcée par le Conseil d'Administration pour motif grave, sont soumis à un droit d'entrée majoré fixé, chaque année, par décision du Conseil d'Administration. Toute demande de remise gracieuse des droits d'entrée majorés est soumise pour validation auprès du Bureau du Conseil d'Administration. Cette demande ne peut intervenir qu'après que l'adhérent se soit acquitté des droits en question.

Au surplus, il est rappelé à toute fin utile qu'en l'état actuel de la réglementation, demeurent à la charge des adhérents :

- » les frais de prélèvements et de mesures sur les lieux de travail, à des fins d'analyses effectuées par des organismes habilités, à la demande du Médecin du travail ;
- » les frais découlant des examens spécialisés complémentaires au profit des travailleurs de nuit ;
- » les vaccinations appropriées pour protéger contre les agents biologiques pathogènes auxquels les salariés peuvent être exposés et recommandées par l'employeur, s'il y a lieu et sur proposition du Médecin du travail, ainsi que les sérologies visant à vérifier l'immunité ;
- » les temps et les frais de transport nécessités par les examens médicaux, y compris pour les examens complémentaires.

En marge de ces principes généraux, s'agissant des entreprises de travail temporaire, des associations intermédiaires, et des intermittents du spectacle suivis pour le compte du Centre Médical de la Bourse, la cotisation est fixée en fonction du nombre de salariés ayant bénéficié d'actions dans l'année (Visite d'Information et de Prévention (VIP) et Examen Médical d'Aptitude (EMA), visite de reprise, visite à la demande, actions en milieu de travail, etc.). Afin de permettre au service d'apprécier la charge, l'entreprise ou l'adhérent concerné s'engage à déclarer ses prévisions de missions pour l'année à venir.

Pour ces mêmes entreprises, les cotisations seront appelées chaque mois après réalisation des actions. S'agissant du délai de prévenance pour annuler le rendez-vous, il est fixé à 5 jours ouvrés. En deçà, l'absence sera facturée.

Il est rappelé aux entreprises qu'il est de leur responsabilité de s'assurer que leurs salariés se sont bien rendus aux rendez-vous et de prendre les dispositions nécessaires pour la planification d'un nouveau rendez-vous.

Article 4 - Impayés / Acomptes trimestriels et cotisations annuelles

Toute cotisation non réglée à son échéance annuelle ou trimestrielle donne lieu à un rappel.

Si ce rappel reste sans effet, un second sera adressé à l'adhérent lui précisant que le non-paiement des sommes dues avant le 31 mars de l'exercice entraînera sa radiation de l'association.

Les entreprises de 50 salariés et plus qui ne régleraient pas à la bonne date leurs échéances trimestrielles peuvent, par ailleurs, être déchues par décision du Bureau du Conseil d'Administration du bénéfice du paiement par acomptes trimestriels.

Article 5 - Actions

En contrepartie de la cotisation versée, l'adhésion permet à l'employeur adhérent de bénéficier d'actions, individualisées ou collectives, mises en œuvre par l'équipe pluridisciplinaire.

Relativement aux actions, l'association n'est tenue à l'égard de ses adhérents, que d'une obligation de moyens.

Article 6 - Actions individualisées en faveur de l'adhérent et des salariés

Conformément à l'article L4622-2 du Code du travail, l'AST35 a "pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. À cette fin, les Services de Santé au Travail :

1. conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
2. conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
3. assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et de leur âge ;
4. participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire".

Ainsi, conformément à l'article R4624-2 du Code du travail, tout adhérent peut bénéficier, sous l'impulsion du Médecin du travail qui anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre des objectifs fixés par le projet de service pluriannuel, des actions suivantes :

- » des actions en milieu de travail en fonction des priorités retenues :
 - suite à l'adhésion, un entretien d'information avec l'employeur réalisé notamment par un Assistant en Santé et Sécurité au Travail sur la prévention des risques professionnels et les accompagnements possibles par le SSTI,
 - des visites des lieux de travail, études de poste, analyses des risques professionnels, élaboration et mise à jour de la fiche d'entreprise, etc.
 - l'intervention d'Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP : ergonomes, techniciens hygiène et sécurité, etc.) dans le cadre notamment d'études de postes pour le maintien dans l'emploi et de projets collectifs d'amélioration des conditions de travail,
 - la participation du Médecin du travail aux réunions du CSE (ou de la CSSCT). Toutefois, en fonction des questions inscrites à l'ordre du jour, sous réserve de l'accord de l'employeur et des membres salariés du CSE (ou de la CSSCT), le Médecin du travail peut se faire assister par un ou plusieurs membres de l'équipe pluridisciplinaire.
- » du suivi individuel de l'état de santé de ses salariés ; en l'état actuel de la réglementation en vigueur, ce suivi peut comprendre, suivant l'affectation ou non à des postes présentant des risques particuliers :
 - une visite d'information et de prévention initiale puis des visites périodiques, réalisées par un professionnel de santé selon des protocoles validés par le Médecin du travail,
 - un examen médical d'aptitude à l'embauche, puis des examens médicaux périodiques, réalisés par le Médecin du travail, ou, sous son autorité, par un collaborateur médecin ou un interne en médecine du travail,
 - une visite intermédiaire, réalisée par un professionnel de santé.
- » des examens complémentaires tant au sein du service qu'en externe,
- » l'intervention d'une assistante sociale afin d'accompagner le volet social du maintien dans l'emploi.

Cette liste n'est pas exhaustive et évoluera en fonction des projets présentés par la Commission Médico-Technique (CMT) de l'association (selon les dispositions du présent règlement intérieur) et validés par son Conseil d'Administration dans le cadre du projet de service pluriannuel définissant les priorités d'actions du Service.

Il est rappelé le principe de l'affectation de toute entreprise adhérente à un Médecin du travail référent, animateur de l'équipe pluridisciplinaire, sachant qu'en aucun cas, le choix du Médecin du travail n'appartient à l'employeur ou au salarié.

L'association diffusera annuellement auprès de ses adhérents les priorités ainsi définies ainsi que les actions en résultant.

Article 7 - Hygiène, sécurité et conditions de travail

L'entreprise adhérente doit se prêter à toute visite d'un professionnel de santé du service, et plus généralement d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire sous l'autorité du Médecin du travail, sur les lieux de travail, lui permettant d'exercer les missions dévolues au service santé au (articles R4624-1 et R4624-3).

Les actions sur le milieu de travail s'inscrivent dans la mission des Services de Santé au Travail définie à l'article L4622-2. En application de l'article R4624-1 du Code du travail, elles comprennent notamment :

- » La visite des lieux de travail ;
- » L'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi ;
- » L'identification et l'analyse des risques professionnels ;
- » L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;
- » La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ;
- » La participation aux réunions du CSE (ou de la CSSCT) ;
- » La réalisation de mesures météorologiques ;
- » L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle ;
- » Les enquêtes épidémiologiques ;
- » La formation aux risques spécifiques ;
- » L'étude de toute nouvelle technique de production ;
- » L'élaboration des actions de formation à la sécurité prévues à l'article L4141-2 et à celles des secouristes.

Dans l'exercice de ses fonctions, le Médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses. Il peut également faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme habilité. En cas de désaccord entre l'employeur et le Médecin du travail, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du Médecin Inspecteur du Travail.

L'employeur prend en considération les avis présentés par le Médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Il lui fait connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du Médecin Inspecteur du Travail.

Article 8 - Types de visite

Les visites détaillées ci-dessous sont organisées conformément à la réglementation en vigueur.

1. Visites d'embauche

Les visites initiales sont effectuées, sur rendez-vous préalable, à l'initiative de l'employeur par l'intermédiaire d'un formulaire de demande, dûment complété et daté.

Sous réserve des modalités spécifiques applicables aux salariés soumis à un suivi individuel adapté ou renforcé, la Visite d'Information et de Prévention initiale doit être effectuée dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail, délai réduit à 2 mois s'agissant des apprentis.

Cas de dispense :

- » Conformément à l'article R4624-15 du Code du travail, lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans ou, pour le travailleur soumis à un suivi individuel adapté (dans les conditions rappelées par le présent règlement intérieur), dans les trois ans précédant son embauche, l'organisation d'une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :
 1. Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
 2. Le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
 3. Aucune mesure individuelle au sens de l'article L 4624-3 ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des cinq dernières années, ou pour le travailleur mentionné à l'article R4624-17 au cours des trois dernières années.

» Lorsque le salarié, soumis à un suivi individuel renforcé dans les conditions rappelées par le présent règlement intérieur, a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les deux ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1. Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
2. Le Médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur ;
3. Aucune mesure formulée au titre de l'article L4624-3 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application L4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années.

2. Visites périodiques et intermédiaires

Les visites périodiques et les visites intermédiaires sont effectuées sur rendez-vous préalables, à l'initiative de l'employeur.

Ce dernier reste responsable de la non-présentation de la totalité de ses salariés aux visites obligatoires. Chaque salarié reçoit du professionnel de santé l'avis d'aptitude ou l'attestation de suivi (suivant que le salarié soit ou non affecté à un poste présentant des risques particuliers) en deux exemplaires dont un pour l'employeur.

3. Visites de pré-reprise

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail, une visite de pré-reprise est organisée par le Médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

Le Médecin du travail informe, sauf opposition du salarié, l'employeur et le médecin-conseil de ses éventuelles recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi.

4. Visites de reprise

Elles doivent être effectuées après toute absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité et une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail, pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Ces visites sont à l'initiative de l'employeur. Ainsi, dès lors qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt, il doit saisir le service de santé au moyen du formulaire de demande de rendez-vous, dûment complété et daté. À défaut, le salarié peut en faire la demande en informant préalablement son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le Médecin du travail doit également être informé de tout arrêt d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels (articles R4624-31 et -33).

5. Visites à la demande

Conformément à l'article R4624-34, indépendamment des visites d'embauche et des visites périodiques ou intermédiaires, le salarié peut bénéficier à sa demande ou à celle de l'employeur, d'une visite auprès du Médecin du travail.

Le salarié peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Sa demande ne peut motiver aucune sanction.

L'employeur peut également solliciter une visite pour le salarié auprès du Médecin du travail. Afin d'assurer le bon déroulement de la visite, il devra en motiver la demande par écrit auprès du médecin et informer le salarié de cette visite.

Le Médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout salarié le nécessitant.

Article 9 - Modalités du suivi individuel des salariés

Conformément à la réglementation en vigueur :

1) Personnel soumis au suivi individuel simple

Bénéficie de modalités de suivi simple tout salarié ne relevant pas du suivi individuel adapté ou du suivi individuel renforcé tels que décrits dans les paragraphes suivants.

Le personnel soumis à un suivi individuel simple bénéficie notamment d'une visite d'information et de prévention renouvelée selon une périodicité définie par le Médecin du travail, qui n'excède pas une durée de cinq ans.

2) Personnel soumis au suivi individuel adapté

Bénéficie de modalités de suivi adapté tout salarié dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment :

- » les travailleurs handicapés,
- » les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité,
- » les travailleurs de nuit.

Le personnel soumis à un suivi individuel adapté bénéficie notamment d'une visite d'information et de prévention renouvelée selon une périodicité définie par le Médecin du travail, qui n'excède pas une durée de trois ans.

3) Personnel soumis au suivi individuel renforcé

Bénéficie de modalités de suivi renforcé tout salarié affecté à l'une des 3 catégories de postes présentant des risques particuliers, au sens de l'article R4624-23 du Code du travail, à savoir :

» 1^{ère} catégorie - les postes exposant les travailleurs :

- À l'amiante ;
- Au plomb ;
- Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques 1A et 1B ;
- Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;
- Aux rayonnements ionisants ;
- Au risque hyperbare ;
- Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

» 2^{ème} catégorie : tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le Code du travail.

» 3^{ème} catégorie : postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail listés par l'employeur, après avis du ou des médecins concernés et du CSE (ou de la CSSCT), en cohérence avec l'évaluation des risques. Cette liste est transmise au Service de Santé au Travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans. L'employeur est tenu de motiver par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

Sous réserve de modalités spécifiques à certains risques (rayonnements ionisants catégorie A, mineurs affectés à des travaux dangereux, etc.), le personnel soumis à un suivi individuel renforcé bénéficie notamment d'un examen médical d'aptitude, donnant lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, renouvelée selon une périodicité fixée par le Médecin du travail, qui n'excède pas 4 ans, ainsi que d'une visite intermédiaire réalisée par un professionnel de santé, au plus tard deux ans après la visite réalisée avec le Médecin du travail.

Article 10 - Adaptations des modalités de suivi individuel applicables aux travailleurs temporaires

En conformité avec la possibilité offerte par l'article R4625-8 du Code du travail, les travailleurs temporaires bénéficieront des modalités de suivi rappelées ci-avant, sous réserve que les entreprises utilisatrices adhèrent à l'association et en cohérence avec le protocole régional, validé par la DIRECCTE, et des adaptations suivantes :

Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs temporaires :

- » Les visites d'information et de prévention peuvent être effectuées pour plusieurs emplois dans la limite de trois ;
- » Il n'est pas réalisé de nouvelle visite d'information et de prévention par le personnel de santé du Service de Santé au Travail avant une nouvelle mission si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :
 - Le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;
 - Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
 - Aucun avis médical formulé au titre des articles L4624-3 ou avis d'inaptitude rendu en application L4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années.

Suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs temporaires :

- » Les examens médicaux d'aptitude peuvent être effectués pour plusieurs emplois, dans la limite de trois ;
- » Il n'est pas réalisé de nouvel examen médical d'aptitude avant la nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :
 - Le Médecin du travail a pris connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;
 - Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
 - Aucun avis médical formulé au titre des articles L4624-3 ou avis d'inaptitude rendu en application L4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années.

Article 11 - Contestation des avis médicaux d'aptitude ou d'inaptitude

Les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale du Médecin du travail peuvent être contestés. Ses avis et mesures mentionnent les délais et voies de recours. Le Médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige.

Article 12 - Fiche d'entreprise

Pour chaque entreprise ou établissement, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés (R4624-46).

Pour les adhésions dites de proximité, l'employeur devra fournir à l'AST35 la fiche d'entreprise de l'entité principale.

Article 13 - Actions des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP)

Conformément à la loi de modernisation sociale de janvier 2002 et aux décrets de juin 2003 et juillet 2004, les Services de Santé au Travail sont amenés à fournir des prestations de service de personnels pluridisciplinaires à leurs adhérents.

Conformément à l'article R4623-38, l'intervenant en prévention des risques professionnels participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communique le résultat de ses études au Médecin du travail.

Leurs interventions d'IPRP externes font l'objet de missions conventionnées dont les modalités sont définies par le Conseil d'Administration sur propositions de la Commission Médico-Technique.

Sont également définies, par les mêmes instances, les conditions d'interventions des IPRP dans le cadre de l'article L4644-1 du Code du travail.

Article 14 - Actions inter-entreprises pluridisciplinaires

L'association peut engager des actions collectives pour traiter une problématique collective commune à un métier, à un secteur d'activité ou en rapport avec un risque professionnel préalablement identifié notamment en vue d'informer et de sensibiliser, et par suite de développer une culture de prévention, notamment au sein des TPE.

Ces actions collectives sont proposées aux adhérents de l'association dans les conditions définies par le projet pluri-annuel de service.

réserve de la santé et la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communique le résultat de ses études au Médecin du travail.

Leurs interventions d'IPRP externes font l'objet de missions conventionnées dont les modalités sont définies par le Conseil d'Administration sur propositions de la Commission Médico-Technique.

Sont également définies, par les mêmes instances, les conditions d'interventions des IPRP dans le cadre de l'article L4644-1 du Code du travail.

Article 15 - Actions inter-entreprises pluridisciplinaires

L'association peut engager des actions collectives pour traiter une problématique collective commune à un métier, à un secteur d'activité ou en rapport avec un risque professionnel préalablement identifié notamment en vue d'informer et de sensibiliser, et par suite de développer une culture de prévention, notamment au sein des TPE.

Ces actions collectives sont proposées aux adhérents de l'association dans les conditions définies par le projet pluri-annuel de service.

réserve de la santé et la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communique le résultat de ses études au Médecin du travail.

Leurs interventions d'IPRP externes font l'objet de missions conventionnées dont les modalités sont définies par le Conseil d'Administration sur propositions de la Commission Médico-Technique.

Sont également définies, par les mêmes instances, les conditions d'interventions des IPRP dans le cadre de l'article L4644-1 du Code du travail.

Article 16 - Confidentialité et sécurité des données personnelles

Le traitement des données à caractère personnel est soumis au respect du règlement européen n°2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données, dit "RGPD", et à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Dans le cadre de ses missions, l'association collecte et traite notamment :

- » des données à caractère personnel relatives à ses adhérents, afin d'assurer leur suivi administratif,
- » des données personnelles et médicales relatives aux salariés de ses adhérents, dans le cadre notamment du suivi individuel de leur santé au travail et de la réalisation d'actions en milieu de travail.

Il est précisé qu'aucun échange entre l'association et l'adhérent ne porte sur des données personnelles médicales.

Conformément à la réglementation applicable, la collecte et le traitement des données personnelles et médicales n'intervient que si cela s'avère nécessaire et proportionné au regard de la finalité pour laquelle elles sont collectées, et dans la mesure où les droits des personnes sont respectés.

En outre, l'association met notamment en œuvre :

- » des procédures internes afin de définir les modalités de collecte, de traitement, de conservation des données,
- » des mesures de sécurité techniques et organisationnelles pour préserver la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité des données, notamment afin d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées, ou que des tiers non autorisés y aient accès.

Pour toute information complémentaire concernant le recueil, le traitement et la conservation des données personnelles, les entreprises adhérentes peuvent se reporter à la rubrique "Protection de vos données personnelles" sur le site internet de l'association.

Article 17 - Administration

L'association est administrée par un Conseil d'Administration dont les membres sont élus ou désignés dans les conditions fixées par les statuts (articles 13).

Le **Conseil d'Administration** est composé paritairement de 12 administrateurs titulaires et de leurs suppléants, conviés et siégeant à chaque réunion, les administrateurs suppléants assistant avec voix consultative.

En cas d'absence de l'administrateur titulaire et du suppléant, l'administrateur titulaire peut conférer un pouvoir écrit de représentation pour une réunion donnée à l'administrateur de son choix appartenant au même collègue.

Tous les 4 ans (durée des mandats), l'association interroge par écrit les syndicats de salariés représentatifs au niveau national et interprofessionnel afin que ces derniers désignent leurs administrateurs (titulaire(s) et suppléant(s) par syndicat).

Dans le même temps, l'association soumet, par écrit, les candidatures des employeurs (6 mandats de titulaires et 6 mandats de suppléants), pour avis, aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel avant élection auprès du Conseil d'Administration et ratification par l'Assemblée Générale des adhérents.

Les candidats aux fonctions d'administrateurs éligibles doivent être des personnes physiques en activité : il s'agit du chef d'entreprise ou du dirigeant d'un organisme adhérent, ou encore de son représentant qu'il aura préalablement désigné.

Tout adhérent candidat à la fonction d'administrateur employeurs doit en faire la demande par écrit auprès du Président du Conseil d'Administration au siège de l'association.

L'avis ainsi émis est transmis au Conseil d'Administration avant l'élection des administrateurs concernés.

Sera enfin soumise aux suffrages de l'Assemblée Générale Ordinaire, la ratification de l'élection des administrateurs telle que résultant des décisions du Conseil d'Administration. Il sera procédé à un vote séparé par administrateur élu par le conseil. Seront définitivement élus les administrateurs ayant recueilli la majorité des suffrages valablement exprimés des membres présents ou représentés. Si la ratification par l'Assemblée Générale n'était pas obtenue, les délibérations prises et les actes accomplis n'en demeureraient pas moins valables.

Le **Président** représente l'association. Il est élu par les membres du Conseil d'Administration parmi les administrateurs titulaires représentant les employeurs.

Le Conseil d'Administration désigne un **Bureau**, composé outre du Président, d'un trésorier (élu parmi les administrateurs titulaires représentant les salariés), d'un vice-président (élu parmi les administrateurs titulaires représentant les employeurs) et d'un secrétaire (élu parmi les administrateurs titulaires représentant les salariés) et d'un trésorier-adjoint (élu parmi les administrateurs titulaires représentant les employeurs).

Un **directeur**, appointé par l'association, reçoit délégation de pouvoirs du Président notamment auprès de tout le personnel de l'association. Il est responsable du fonctionnement du service.

Dans les conditions prévues aux articles R4623-16 et R 4623-17 du Code du travail, les délégués des médecins du travail assistent, avec voix consultative aux réunions du Conseil d'Administration.

Article 18 - Commission de Contrôle

L'organisation et la gestion du Service de Santé au Travail sont placées sous la surveillance d'une Commission de Contrôle composée pour un tiers de représentants des employeurs et pour deux tiers de représentants des salariés. Son président est élu parmi les représentants des salariés. (article L4622-12).

La Commission de Contrôle comprend 9 membres issus des entreprises adhérent à l'association.

Les 6 représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Les 3 représentants des employeurs sont désignés par les entreprises adhérentes, après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel.

Le directeur de l'association assiste aux réunions de la Commission de Contrôle.

Tous les 4 ans (durée des mandats), l'association interroge par écrit les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel afin que ces dernières désignent leurs membres de la Commission de Contrôle.

Dans le même temps, l'association soumet par écrit les candidatures des employeurs (3 mandats) pour avis aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel.

Dans le cas où le nombre de membres n'atteint pas neuf, à défaut de candidatures, un procès-verbal de carence est établi par le Président du service.

Dans les conditions prévues aux articles R4623-16 et R 4623-17 du Code du travail, les délégués des médecins du travail assistent, avec voix consultative aux réunions de la Commission de Contrôle.

Article 19 - Commission Médico-Technique

La Commission Médico-Technique (CMT) a pour mission d'élaborer le projet pluriannuel de l'association et de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

Elle établit un projet de service sur la base d'une analyse des besoins en santé au travail des adhérents et de leurs salariés.

Ce projet définit les priorités d'action et s'inscrit dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu avec la Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) et la Carsat (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail). Il est soumis pour approbation au Conseil d'Administration et fait l'objet d'une communication auprès des adhérents de l'association.

Elle est en outre consultée sur les questions relatives :

- » à la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du Service de Santé au Travail ;
- » à l'équipement du service ;
- » à l'organisation des actions en milieu de travail, et du suivi de l'état de santé des salariés ;
- » à l'élaboration et à la mise en œuvre des protocoles écrits par lesquels le Médecin du travail peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, aux collaborateurs médecins, aux internes, aux candidats à l'autorisation d'exercice, aux infirmiers, aux intervenants en prévention des risques professionnels ou aux assistants de Service de Santé au Travail ;
- » à l'organisation d'enquêtes et de campagnes ;
- » aux modalités de participation à la veille sanitaire ;
- » et sur toute autre question relevant de sa compétence.

Elle élabore son règlement intérieur. Elle présente à chaque réunion l'état de ses réflexions et travaux aux instances (Conseil d'Administration, Commission de Contrôle).

Article 20 - Agrément

L'association fait l'objet d'un agrément pour une période maximale de cinq ans délivré par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, après avis du Médecin Inspecteur du Travail.

Le Président de l'association informe, par tout moyen, chaque adhérent de la modification ou du retrait de l'agrément.

Article 21 - Procédure disciplinaire

L'article 7 des statuts stipule qu'un adhérent peut être radié de l'association sur décision de son Conseil d'Administration en cas d'infraction aux statuts ou au règlement intérieur de l'association, inobservation des obligations incombant aux adhérents au titre de la réglementation ou tout acte contraire aux intérêts de l'association ou de l'ensemble des adhérents.

Hors les situations prévues à l'article 4 du présent règlement intérieur, dans le cas où le Conseil d'Administration envisagerait une telle sanction, il notifiera à l'adhérent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, les motifs qui l'amènent à ouvrir cette procédure et l'invitera à présenter sa défense par écrit dans le mois suivant la date de 1^{ère} présentation de cette notification.

Si l'adhérent en fait la demande expresse par écrit dans le délai imparti, il pourra être entendu par le Conseil d'Administration.

La décision du Conseil d'Administration, qui ne pourra intervenir avant l'expiration du délai d'un mois ci-dessus, lui sera notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 22 - Entrée en vigueur

Le présent règlement intérieur est applicable aux adhérents de l'association dès son adoption par le Conseil d'Administration.

Pour toutes les dispositions non prévues par le règlement intérieur, les parties s'en remettront aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Celles qui deviendraient contraires à de nouveaux textes réglementaires seraient nulles de plein droit.

ANNEXE 3

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION DE CONTRÔLE

AST35 ASSOCIATION SANTÉ TRAVAIL 35 Service de Santé au Travail



Siège social : 3 allée de la Croix des Hêtres - 35700 RENNES - Tél. 02 99 12 13 00
Association régie par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION DE CONTRÔLE DU SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES DE RENNES - AST35 (article L.4622-12 du Code du travail).

Adopté par la Commission de Contrôle du 2 octobre 2013

Article 1 - Préambule

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article D. 4622-40 du Code du travail par la propre Commission de Contrôle du Service.

Article 2 - Objet

La Commission de Contrôle constitue un organe de consultation et de surveillance de l'organisation et de la gestion du Service de Santé au Travail (C. trav., art. L. 4622-12, D. 4622-42 et suivants).

Article 3 - Consultation

En application des dispositions de l'article D. 4622-31, la Commission est consultée sur l'organisation du Service de Santé au Travail et son fonctionnement :

- » l'état prévisionnel des recettes et des dépenses, ainsi que l'exécution du budget du Service ;
- » la modification de la compétence géographique ou professionnelle du Service ;
- » les créations, suppressions ou modifications de secteurs ;
- » les créations et suppressions d'emploi de médecin du travail, d'intervenant en prévention des risques professionnels ou d'infirmiers ;
- » les recrutements de médecins du travail à durée déterminée ;
- » la nomination, le changement d'affectation, le licenciement, la rupture conventionnelle du contrat de travail, la rupture du contrat à durée déterminée dans les cas prévus à l'article L. 4623-5-1 et le transfert d'un médecin du travail ;
- » le licenciement d'un intervenant en prévention des risques professionnels ou d'un infirmier.

La Commission peut, en outre, être consultée sur toute question relevant de sa compétence.

Article 4 - Information

La Commission est informée :

- » de tout changement de secteur ou d'affectation d'un médecin d'une entreprise ou d'un établissement de cinquante salariés et plus,
- » des observations et des mises en demeure de l'inspection du travail relatives aux missions du Service de Santé au Travail et des mesures prises pour s'y conformer ;
- » des observations d'ordre technique faites par l'inspection médicale du travail et des mesures prises pour s'y conformer ;
- » des suites données aux suggestions formulées ;
- » de l'état d'application des clauses des accords ou conventions collectifs relatives à l'activité et aux missions des Services de Santé au Travail, dès lors que ces accords ou conventions intéressent une ou plusieurs des entreprises adhérentes au Service.

La Commission est, par ailleurs, destinatrice du rapport annuel d'activité élaboré par le médecin du travail, qui le présente au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle il a été établi (C. trav., art. D. 4624-43 du Code du travail).

La Commission reçoit également les conclusions de la Commission médico-technique du Service, comme le prévoit l'article D. 4622-30 du Code du travail, laquelle lui présente annuellement l'état de ses réflexions et travaux.

Article 5 - Composition et Présidence

La Commission est composée pour un tiers de représentants des employeurs et pour deux tiers de représentants des salariés.

Elle comprend neuf membres, issus des entreprises adhérentes du Service.

Son président est élu parmi les représentants des salariés.

La fonction de trésorier du conseil d'administration est incompatible avec celle de président de la Commission de Contrôle.

La répartition des sièges pour les représentants des employeurs et les représentants des salariés fait l'objet respectivement d'un accord entre le président du Service de Santé au Travail et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan interprofessionnel ou professionnel et d'un accord entre le président du Service et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel intéressées.

La composition de la Commission, ainsi que toute modification intervenant dans cette composition, sont communiquées, dans le délai d'un mois, au Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article 6 - Constitution et Renouvellement

La Commission est constituée puis renouvelée à la diligence du président du Service.

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Les représentants des employeurs sont désignés par les entreprises adhérentes, après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel.

Lorsque, faute de candidatures, la Commission n'a pas été constituée ou renouvelée, un procès-verbal est établi par le président. Celui-ci affiche le procès-verbal dans le Service et le transmet dans les quinze jours au Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Les difficultés liées à la composition et au renouvellement de la Commission (en ce qu'elles résultent de l'application des articles D. 4622-33 à D. 4622-36 du Code du travail) sont tranchées par le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article 7 - Mandats et formation des membres

La durée du mandat des membres de la Commission est de quatre ans.

Les membres de la Commission bénéficient, dans les trois mois qui suivent leur nomination, de la formation nécessaire à l'exercice de leur mandat, auprès de l'organisme de leur choix.

Cette formation est à la charge du Service.

En cas de renouvellement de leur mandat et lorsqu'ils ont exercé leurs fonctions pendant trois ans, consécutifs ou non, les membres de la Commission bénéficient, dans les mêmes conditions, d'un stage de perfectionnement et d'actualisation de leurs connaissances.

Article 8 - Fonctionnement : périodicité et typologie des réunions

Nombre de réunions : La Commission de Contrôle se réunit au moins 3 fois par an.

Article 9 - Modalités de réunions extraordinaires

Le Président de la Commission, ou la moitié des membres, peut/peuvent organiser une réunion exceptionnelle, chaque fois qu'il(s) le juge(nt) utile.

L'ordre du jour doit être établi et adressé au moins 8 jours, ou autre, avant la date fixée.

Article 10 - Organisation des réunions et secrétariat

Modalités de désignation du secrétaire de la Commission

Le secrétaire est désigné parmi les représentants employeurs,

Il est en charge de la bonne tenue des actes relatifs aux travaux de la Commission (convocation, PV, etc.).

Article 11 - Organisation des réunions et secrétariat

L'ordre du jour des réunions de la Commission est arrêté par le président et le secrétaire.

Il est transmis par le président aux membres de la Commission au moins quinze jours avant la date de la réunion, accompagné des documents correspondants.

Ce délai est porté à dix jours en cas de mise à pied d'un médecin du travail, dans le cadre de la procédure prévue au quatrième alinéa de l'article R. 4623-20.

L'ordre du jour est communiqué, dans les mêmes conditions, au Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article 12 - Procès verbal de chaque réunion

Le procès-verbal de chaque réunion, cosigné par le président et le secrétaire de la commission, est tenu à disposition du Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans le délai d'un mois à compter de la date de la réunion.

Article 13 - Modalités d'adoption des décisions

Chaque membre peut donner ou recevoir un mandat. Celui-ci peut/doit faire apparaître les intentions de vote du mandant, lesquelles doivent alors être respectées.

Les décisions sont prises à la majorité simple (ou autre, ou opérer une différence en fonction de la nature des sujets, etc.) des membres présents ou représentés.

En cas de partage égal des voix, celle du Président est prépondérante.

Article 14 - Indemnisation des représentants salariés

Les membres salariés de la Commission de Contrôle sont indemnisés intégralement par leur employeur de toute perte éventuelle de rémunération résultant de l'exercice de leur mandat. Cette indemnisation prend notamment en compte le temps de déplacement et les frais de transport. Le Service de Santé au Travail rembourse à l'employeur les frais ainsi engagés.

Article 15 - Modification du règlement intérieur

Le présent règlement peut être modifié à la demande du président de la Commission (ou de la moitié de ses membres). Sa modification nécessite une majorité simple.

ANNEXE 4

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION MÉDICO-TECHNIQUE

Règlement intérieur de la Commission Médico-Technique



Siège social : 3 allée de la Croix des Hêtres - 35700 RENNES - Tél. 02 99 12 13 00

Association régie par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901

Validé le 10 novembre 2017

Préambule

La vocation de la commission médico-technique est d'être une instance de dialogue et de proposition entre les différents membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, en présence du président ou de son représentant. Les textes règlementaires désignent les médecins du travail pour animer et coordonner les équipes pluridisciplinaires afin d'assurer les missions dévolues au SST. Il est donc naturel et indispensable qu'au sein de la CMT, la représentation médicale ne soit pas minoritaire et que les rôles d'animation et de coordination soient assurés par des médecins du travail.

Article 1 - Les missions

- » La CMT formule des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire.
- » La CMT élabore le projet pluriannuel de service (soumis à approbation du Conseil d'Administration).
- » La CMT est régulièrement informée de la mise en oeuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire.
- » Elle est consultée sur les questions relatives :
 - à la mise en oeuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du Service de Santé au Travail
 - à l'équipement du service
 - à l'organisation des actions en milieu de travail et du suivi des travailleurs
 - à l'élaboration et à la mise en oeuvre des protocoles prévus à l'article R. 4623-14
 - à l'organisation d'enquêtes et de campagnes
 - aux modalités de participation à la veille sanitaire.
- » Elle émet un avis, avant sa présentation aux organes de surveillance, sur la synthèse annuelle de l'activité du Service de Santé au Travail prévue à l'article R. 4624-51 du code du travail établie par le directeur.

Article 2 - La composition

- » Le président du service ou son représentant ;
- » Les représentants des médecins du travail à raison d'un titulaire et un suppléant élus pour huit médecins ;
- » Les intervenants en prévention des risques professionnels à raison d'un titulaire et d'un suppléant élus pour huit intervenants ;
- » Les infirmiers à raison d'un titulaire et d'un suppléant élus pour huit infirmiers ;
- » Des assistants de Service de Santé au Travail élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant élus pour huit assistants ;
- » Des professionnels recrutés après avis des médecins du travail à raison d'un titulaire et d'un suppléant élus pour huit professionnels ;
- » Membres invités permanents : le médecin coordinateur, les médecins chargés de mission ;
- » Personnes éventuellement invitées par la CMT pour débattre de sujets touchant à leur domaine de compétence : responsable administratif, comptable ou ressources humaines, membres de groupes de travail ;
- » Deux secrétaires médicales assistantes élues titulaires, et deux suppléantes comme membres invitées*.
- » Des personnes extérieures peuvent être invitées : directeur régional du travail, médecin inspecteur, informaticien, assistante sociale, etc.
- » Un suppléant ne siège qu'en l'absence d'un titulaire.

*Dénommés "ASST/secrétaire médical" dans la classification des emplois de la convention collective

Article 3 - Désignation des membres

- » Les délégués de chaque catégorie sont élus par l'ensemble des membres de leur catégorie.
- » La direction du service organise les élections.
- » Pour être éligible le candidat doit avoir une ancienneté de six mois dans le service et la fonction.
- » Des délégués suppléants sont élus dans les mêmes conditions.
- » Les secrétaires médicales assistantes est élues par leurs pairs.

Article 4 - Durée du mandat

La durée du mandat des membres de la Commission médico-technique est de 3 ans.

Article 5 - Désignation des membres

- » La perte de la qualité de membre de la commission médico-technique résulte de :
 - La fin du mandat
 - La démission
 - La perte des conditions nécessaires pour être membre de la commission médico-technique.
- » En cas de poste devenu vacant (titulaire ou suppléant) une élection est organisée afin de pourvoir ce poste jusqu'à la date de renouvellement de l'ensemble de la CMT.

Article 6 - Le fonctionnement

- » La présidence est assurée par un médecin du travail et change à chaque séance.
- » Le secrétariat est assuré par un médecin du travail, un IPRP, un infirmier ou un ASST et change à chaque séance.
- » Le président et le secrétaire sont désignés par les médecins à chaque réunion de la CMT. Ils ont la charge d'établir l'ordre du jour de la session suivante, l'animation des débats, la rédaction du procès verbal et du relevé de propositions destiné au conseil d'administration ou la Commission de Contrôle.
- » Les membres de la commission transmettent au président de la CMT les questions qu'ils souhaitent voir débattues en concertation avec la direction.
- » L'ordre du jour est communiqué aux membres de la CMT au moins huit jours à l'avance, accompagné des documents correspondants.
- » La CMT peut décider de créer des groupes de travail qu'elle missionne pour un ou plusieurs chantiers.

Article 7 - Périodicité des réunions

- » La CMT se réunit au moins 3 fois par an.
- » La CMT peut se réunir autant qu'il lui paraît nécessaire sur sollicitation de ses membres.

Article 8 - Heures de délégation

Il est attribué des heures de délégation aux membres titulaires de la CMT pour assurer leur mandat. (réunions, réunions préparatoires, préparation de l'ordre du jour, rédaction et diffusion des procès verbaux).

Article 9 - Délibération et vote des propositions

- » Les propositions et délibérations sont adoptées à la majorité des membres de droit présents en séance.
- » Le vote à bulletin secret est de droit dès lors qu'il est réclamé par un membre de la CMT présent en séance.
- » Clause déontologique : si une proposition de la CMT apparaissait incompatible avec les obligations d'indépendance ou de déontologie des médecins, un vote majoritaire du collège des médecins peut en annuler les effets.

Article 10 - Transmission des travaux

- » Le procès verbal de chaque réunion est rédigé par le secrétaire de séance. Il sera communiqué à tous les membres de la CMT au moins huit jours avant la réunion suivante, pour approbation et éventuelles modifications. Il sera ensuite diffusé à l'ensemble du personnel.
- » Un devoir de réserve est exigé de tous les membres présents aux réunions.
- » Un relevé de propositions est rédigé par le secrétaire et sera communiqué au conseil d'administration et, selon le cas, à la Commission de Contrôle.
- » La CMT tient ses conclusions à la disposition du médecin inspecteur du travail.


Article 11 - Modification du règlement intérieur

Le présent règlement intérieur peut être modifié par un vote à la majorité des membres de la commission.

ANNEXE 5

DÉCISION D'AGRÉMENT DE LA DIRECCTE (DREETS)

L'AST35 fonctionne au travers d'un agrément quinquennal délivré par le Directeur Régional du Travail. Cet agrément fixe notamment l'effectif maximal de travailleurs suivis par le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire. L'AST35 a vu son agrément renouvelé en avril 2019.

<p>Direction régionale des entreprises de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi</p> <p>Pôle Travail</p>		<p>06 MAI 2019</p>
<p>DÉCISION D'AGRÉMENT D'UN SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES Articles L.4622-1 et suivants du Code du Travail Articles D.4622-48 et suivants du Code du Travail</p>		
<p>Le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne, et par délégation du 9 août 2018, la Directrice Régionale Adjointe ;</p>		
<p>Vu le Titre II du Livre Sixième de la Quatrième partie du code du travail et notamment les articles L.4622-1 et suivants et D.4622-5 et suivants du code du travail ;</p>		
<p>Vu l'arrêté du 2 mai 2012 relatif à la composition des dossiers de demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément des services de santé au travail ;</p>		
<p>Vu les dispositions du décret n°2016-1834 du 22 décembre 2016 relatif à l'organisation, aux missions, à la composition et au fonctionnement du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux ;</p>		
<p>Vu la politique régionale d'agrément validée par le Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail de Bretagne lors de sa séance plénière du 24 mai 2018 ;</p>		
<p>Vu la demande d'agrément présentée par le service AST 35, représenté par Monsieur MERCIER, président, par un dossier reçu complet à la Direccte le 11 janvier 2019, date de réception du dernier document produit ;</p>		
<p>Vu l'avis de la commission de contrôle exprimé lors de la réunion du 15 octobre 2018 ;</p>		
<p>Vu les avis des médecins du travail ;</p>		
<p>Vu l'avis du Médecin Inspecteur Régional du Travail et de l'inspecteur du travail en date du 13 mars 2019 ;</p>		
<p>Considérant qu'il ressort des informations reçues et de l'enquête effectuée par le Médecin Inspecteur Régional du Travail que les moyens humains et matériels de l'AST 35 lui permettent globalement de remplir ses missions et de mettre en œuvre son projet de service ;</p>		

06 MAI 2019

Considérant néanmoins que les points suivants sont en contradiction avec les dispositions réglementaires ou celles de la politique régionale d'agrément :

- ✓ Le déséquilibre des moyens affectés au détriment notamment des secteurs de St Méen Le Grand, Plélan, Martigné Ferchaud et La Guerche
- ✓ Les carences du suivi médical des populations de salariés précaires compte tenu de la charge de travail des médecins du service liée aux embauches sur un bassin d'emploi dynamique, des visites médicales complexes et donc chronophages
- ✓ Le fonctionnement de la commission médicoteknique (CMT) trop axé sur le fonctionnement des seuls médecins
- ✓ Le fonctionnement en binôme pour encore 5 médecins du travail
- ✓ L'hétérogénéité de composition et de fonctionnement des équipes pluridisciplinaires
- ✓ L'insuffisance du nombre d'IDEST et d'ASST et de définition de leurs missions
- ✓ le peu d'autonomie laissée aux IDEST dans certaines équipes en méconnaissance de leurs prérogatives et l'insuffisante valorisation de leur travail
- ✓ les difficultés d'intégration des infirmiers d'entreprises dans le fonctionnement des équipes pluridisciplinaires

DECIDE

Le service de santé au travail AST 35 est agréé pour une période de **5 ans** dans les conditions suivantes :

ARTICLE 1

L'agrément est donné pour le territoire géographique de :

La totalité arrondissement de Rennes ; les cantons de Vitré, Chateaubourg, Argentré du Plessis, La Guerche de Bretagne, Retiers (arr. Vitré-Fougères) ; le canton de Tinténiac (arr. Saint Malo)

La compétence du service de santé est interprofessionnelle - à l'exception du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics.

Le service est agréé pour le suivi des entreprises de travail temporaire sur la même zone géographique. Le système informatique devra permettre à l'AST 35 de contribuer au fichier commun du suivi médical des intérimaires.

Article 2

La politique régionale d'agrément fixe le nombre maximum de salariés suivis par une équipe santé travail à 5 000 salariés avec une équipe qui doit être au plus proche du modèle 1 ETP médecin du travail, 1 ETP infirmier, 1 ETP assistance administrative, 1 ASST et 1 IPRP généraliste à temps partagé.

L'AST 35 devra conforter le fonctionnement en équipes pluridisciplinaires afin que chaque professionnel puisse accomplir l'ensemble de ses missions au regard des objectifs de la réglementation et de la politique régionale d'agrément.

Pour ce faire :

- La réalisation d'un diagnostic par secteur pourra utilement compléter les autres sources d'information nécessaires pour l'affectation des ressources, au plus près des besoins identifiés
- Le recrutement de médecins du travail, de médecins collaborateurs, d'infirmiers et d'ASST doit être poursuivi afin de former des équipes pluridisciplinaires complètes, avec un effectif de salariés suivis conforme au maximum défini dans la politique régionale d'agrément

06 MAI 2019

- Le renforcement du pôle IPRP par le recrutement d'un profil de psycho-dynamicien du travail sera recherché
- Une formation au management devra être proposée aux médecins du travail pour les aider dans leur rôle d'animateur d'équipe et favoriser la culture du travail interdisciplinaire dans le service
- Les infirmiers d'entreprises doivent être intégrés au fonctionnement des équipes pluridisciplinaires ainsi que le préconise le rapport du groupe de travail régional sur la pluridisciplinarité
- Les fiches d'entreprises réalisées par les ASST doivent être systématiquement complétées par les médecins du travail, seuls habilités à les valider.

S'agissant du fonctionnement de la CMT, la circulation des informations entre les différents professionnels devra être optimisée afin d'instaurer du dialogue et de la confiance. Par ailleurs, la CMT ne doit pas outrepasser son rôle en empêchant notamment la tenue de réunions entre pairs.

Les actions du projet de service doivent être clairement construites au bénéfice des TPE.

Les fiches finalisées seront transmises à la Direccte dans un délai de 6 mois à compter de la notification de la présente décision.

Article 4

La présente décision est accordée pour une durée de 5 ans, du 23 avril 2019 au 23 avril 2024.

Elle peut être retirée dans les conditions réglementaires en vigueur :

- o En cas de non-respect des dispositions des articles supra
- o si des infractions aux prescriptions législatives et réglementaires relatives à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail sont constatées.

A Cesson-Sévigné, le 23 avril 2019

P/Le Directeur Régional des Entreprises,
de la Concurrence, de la Consommation,
du Travail et de l'Emploi de Bretagne,
La Directrice Régionale Adjointe,
Responsable du Pôle Travail,

Barbara CHAZELLE

Voies et délais de recours

La présente décision peut faire l'objet, dans un délai de deux mois :

- d'un recours hiérarchique auprès du Ministre du travail - Direction Générale du Travail - Bureau des conditions de travail et de l'organisation de la prévention (CT1) - 39-43 quai André Citroën - 75902 PARIS Cedex 15
- d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif - 3 contour de la Motte - CS 44416 - 35044 RENNES Cedex

ANNEXE 6

BILAN 2022 DE CO-RÉSO



Début de la prestation : mai 2008

Référente CO-RÉSO du contrat :

Mme Nathalie Barisoni, Coordinatrice des Services de Prévention et de Santé au Travail

Intervenants :

Mme Anne Kulundzic - M. Thomas Riche
Assistants Sociaux du Travail

Sommaire

Présentation de CO-RÉSO

I- Modalités d'intervention

II- Contexte d'intervention et faits marquants de l'année

III- Eléments chiffrés et analyse de ces données

IV- Partenaires et actions collectives

V- Synthèse et perspectives



Créé en janvier 1960 à l'initiative de chefs d'entreprises du bassin rennais, SSIE, devenu **CO-RÉSO** en avril 2017 est une Association Loi 1901 qui propose trois prestations : du service social du travail, du conseil aux services de Santé au Travail et de l'Expertise, Conseil et Formation.

Une directrice, une équipe d'encadrement, des fonctions support et **vingt-six** assistants sociaux du travail forment l'équipe professionnelle qui intervient au sein de plus de 90 entreprises de la région Bretagne.

Historiquement implanté à Rennes, **CO-RÉSO** s'est développé au cours des années et est également implanté sur Brest et Plescop.

CO-RÉSO est présent dans tous les secteurs d'activité : industrie, tertiaire, commerce, service, santé, secteur public, privé ou associatif.

Cette prestation est assurée par un **Assistant de Service Social, diplômé d'État**, soumis au **secret professionnel** (articles 226.13 et 226.14 du code pénal, article 411-3 du code de l'action sociale et de la famille).

Autonomie, neutralité et responsabilité fondent sa pratique.

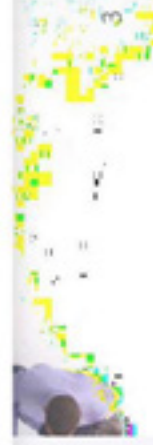
Ancré dans la réalité professionnelle, au service de l'entreprise et de ses salariés, l'Assistant Social du Travail est à **l'interface de la vie professionnelle et de la vie personnelle**.

Il **écoute, informe, analyse**, participe à la recherche de solutions, **oriente** et assure **l'accompagnement** du salarié confronté à des difficultés. Son intervention vise à un mieux-être, à l'autonomie et à l'insertion en rendant la personne actrice de son propre changement et développement.

Par sa connaissance de l'entreprise et son regard extérieur, il apporte une vision globale sur les **questions sociales** au sein de l'entreprise et contribue ainsi à la **veille sociale**.

Il est associé aux actions de **prévention**, de **sensibilisation** ou d'**information**.

Il travaille en **concertation** avec les **partenaires** internes et externes de l'entreprise.



I. Modalités d'intervention

En 2022, le Service Social a disposé d'un forfait de 126 vacations annuelles pour répondre à la demande des médecins, recevoir les salariés, participer et organiser des réunions, rédiger des fiches synthétiques concernant certains aspects législatifs.

Une fiche de liaison est à disposition des médecins sur le site intranet de l'AST35. Chaque situation est suivie d'une évaluation sociale et d'un compte-rendu des démarches effectuées ou en cours.

Les salariés sont principalement rencontrés à Atalante Beaulieu. En fonction des demandes, des déplacements ont été organisés sur le Centre de Vitré, Nord Ouest et les Longchamps. Quelques salariés ne pouvant pas être disponibles les jours de permanence prévus, ont été reçus dans les locaux de CO-RÉSO.

Durant l'année 2022 nous avons également accueillis eux stagiaire en 1^{ère} année d'école d'assistant de service social.



II. Contexte d'intervention et faits marquants

Rappel des objectifs :

La loi du 20 juillet 2011 portant sur la réforme de l'organisation des services de santé au travail, précise que « les services de santé au travail comprennent un service social du travail ou coordonnent leurs actions avec celles des services sociaux du travail prévu à l'article L 4631-1 ».

L'article R.4624-21 du Code du Travail précise également que le médecin du travail s'appuie sur le service social du travail lors des visites de pré-reprise pour la recherche de solutions favorisant le maintien, le reclassement ou la réorientation professionnelle.

Dans ce cadre, la convention de prestation entre l'AST 35 et CO-RÉSO a pour objectif :

1. d'apporter un appui technique aux médecins
2. de les aider dans leur prise de décisions par l'analyse de situations complexes comportant l'articulation de différentes législations (droit du travail, droit de la sécurité sociale, de l'assurance chômage, législation handicap...) et par l'étude des conséquences sociales
3. de leur permettre de prendre leur décision en concertation avec un salarié informé.
4. de participer à la recherche de solutions suite à une restriction d'aptitude ou à un problème de handicap etc.
5. de réaliser une évaluation de la situation et d'orienter les salariés vers les organismes compétents

II. Contexte d'intervention et faits marquants

Maintien dans l'emploi : 18 réunions

A tour de rôle les assistants sociaux participent aux réunions bimensuelles de l'Equipe Soutien Maintien Dans l'Emploi (ESMDE). En partenariat avec Dominique Pannetier (Appui technique) nous sommes également chargés du report et des comptes rendus des situations évoquées. Ce travail permet, entre autres, l'élaboration de statistiques concernant les situations de maintien dans l'emploi.

Cellule PDP : 3 réunions

Participation aux réunions de réflexion sur la mise en place des cellules PDP au sein de l'AST 35

Partenariat extérieur

Participation au Webinaire du 13 décembre 2022 portant sur la réforme de l'invalidité organisé par la direction générale du travail et la direction de la sécurité sociale. Un compte rendu de ce webinaire sera fait auprès des médecins en réunion plénière.

Plénière médecin : 1 réunion

Nous avons été conviés par le Dr Renoux à la présentation du CSAPA du CH Guillaume Regnier lors de la réunion plénière du 28 juin.

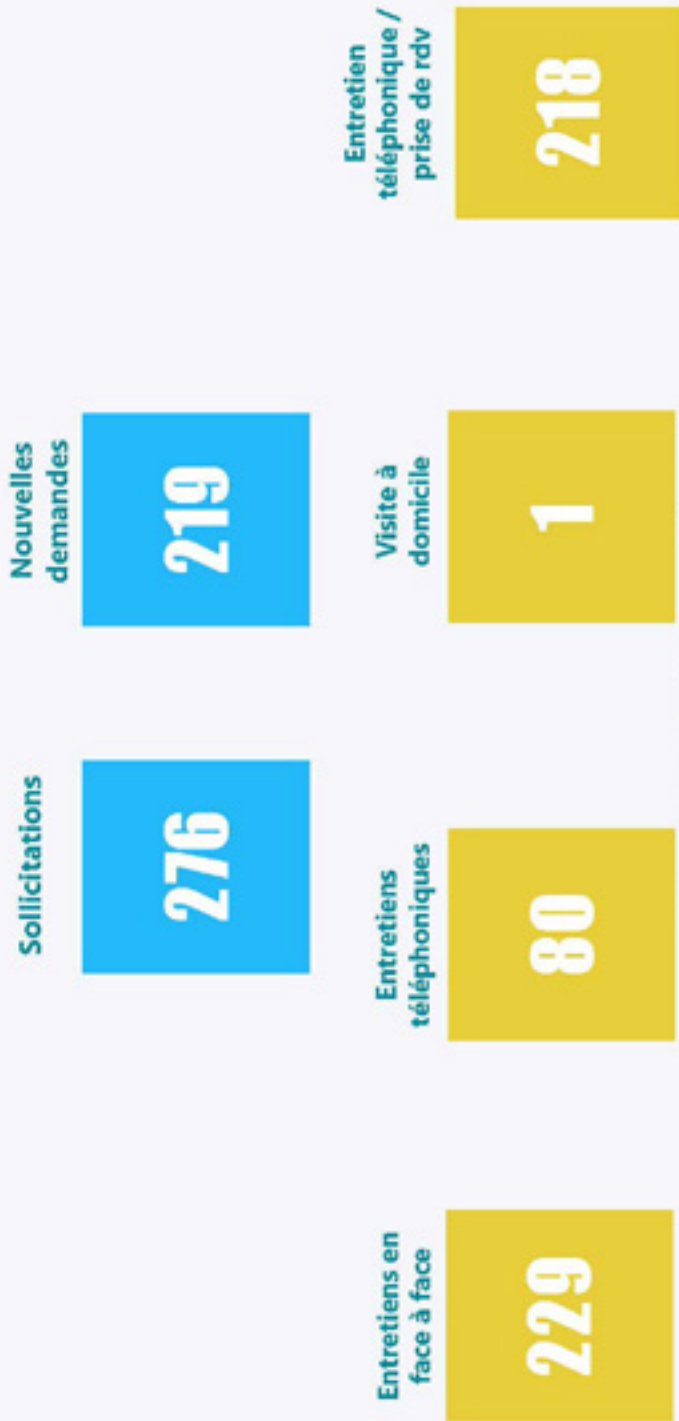


III - Éléments chiffrés et analyse de ces données

Nombre de salariés accompagnés et modalités d'accompagnement sur l'année 2022

En 2022, 126 vacations.

Le nombre de situations prises en charge et d'entretiens réalisés reste stable par rapport à 2021.



FE 002 v01.05 CO-RÉSO Rapport d'Activité

III - Éléments chiffrés et analyse de ces données

Répartition par secteur géographique

	Demandes reçues	Nouvelles demandes
Longchamps	39	32
Nord Est	39	28
Nord Ouest	34	26
Ouest	28	20
Sud	57	47
Sud Est	78	65
Vitré	1	1
Total	276	219

Profil des salariés rencontrés

III. Éléments chiffrés et analyse de ces données

Statut : en arrêt maladie

58% des personnes rencontrées.

Age : + de 55 ans

54% des personnes rencontrées.

Genre : + de femme

58% des personnes rencontrées.



FOCUS : Répartition par situation professionnelle

Arrêt maladie ou AT/MP
58% des personnes rencontrées.



Temps partiel thérapeutique
10% des personnes rencontrées.

En activité
27% des personnes rencontrées.



Invalidité / licencié
5% des personnes rencontrées.



Au cours d'un accompagnement, un même salarié peut changer de situation professionnelle.

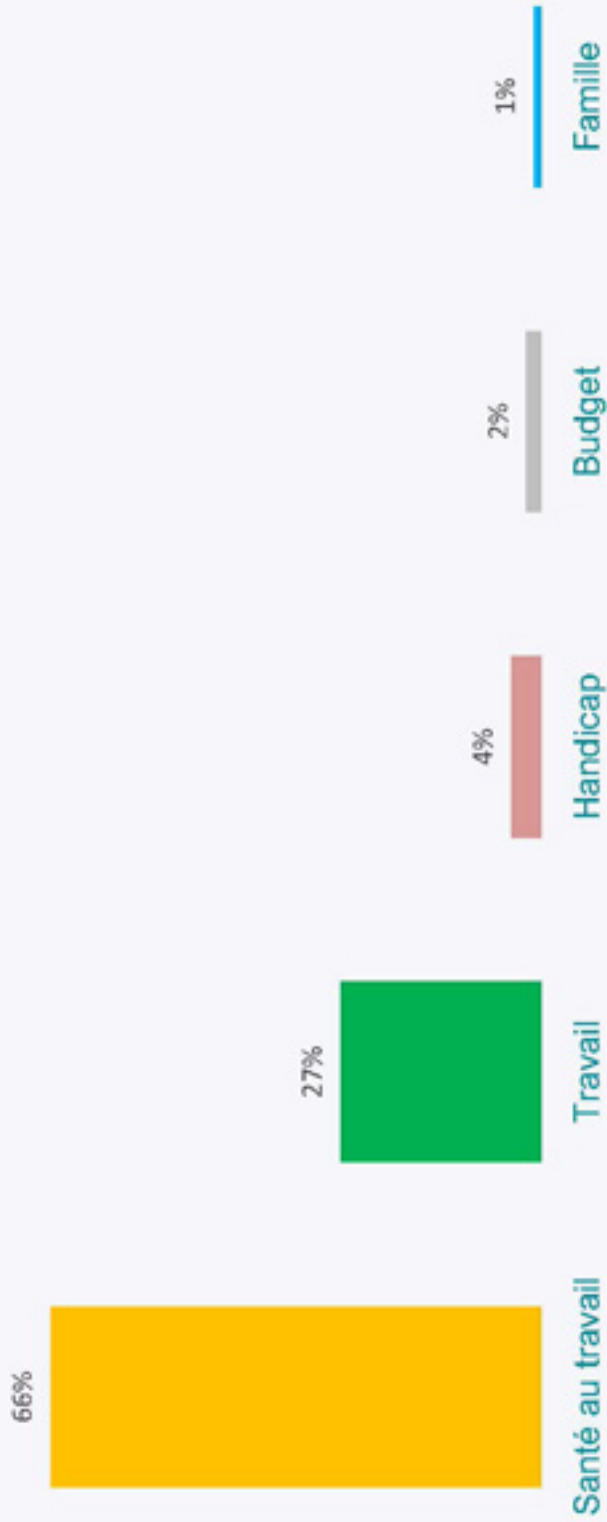
FE 002 v01.05 CO-RÉSO Rapport d'Activité

10

III. Éléments chiffrés et analyse de ces données

Domaines principaux d'intervention et leur répartition

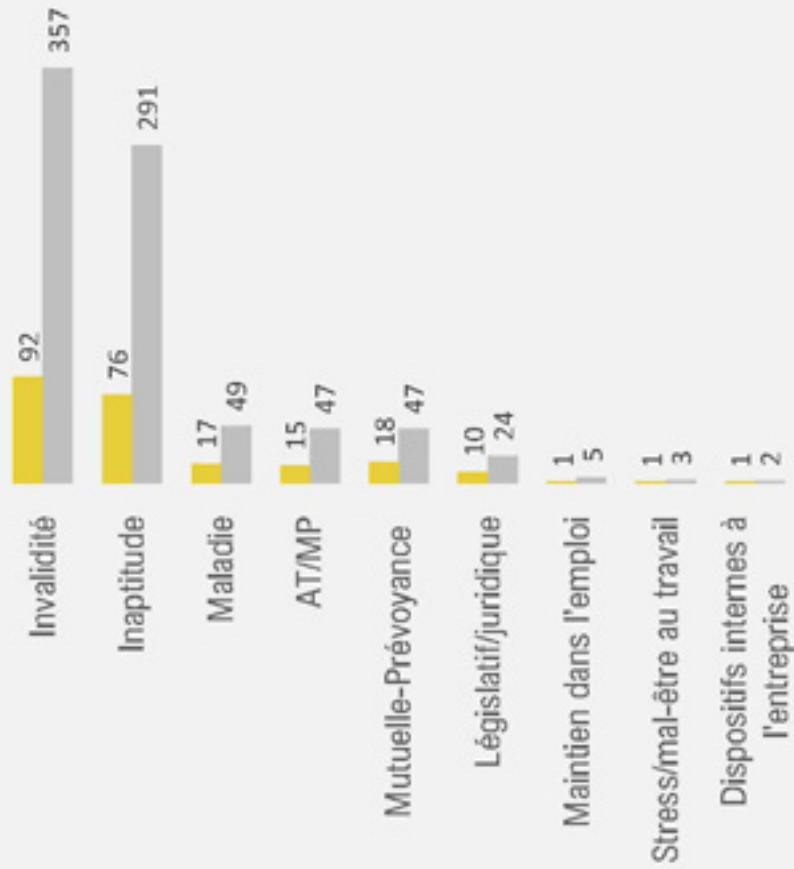
En 2022 la hiérarchie et la proportion des domaines principaux d'intervention est identique à 2021 .



SANTÉ AU TRAVAIL

III. Éléments chiffrés et analyse de ces données

■ NOMBRE DE DEMANDES ■ NOMBRE D' ACTIONS



Comme les années précédentes, l'invalidité et l'inaptitude sont les deux domaines principaux de la santé au travail.

Un entretien autour de l'invalidité permet d'aborder :

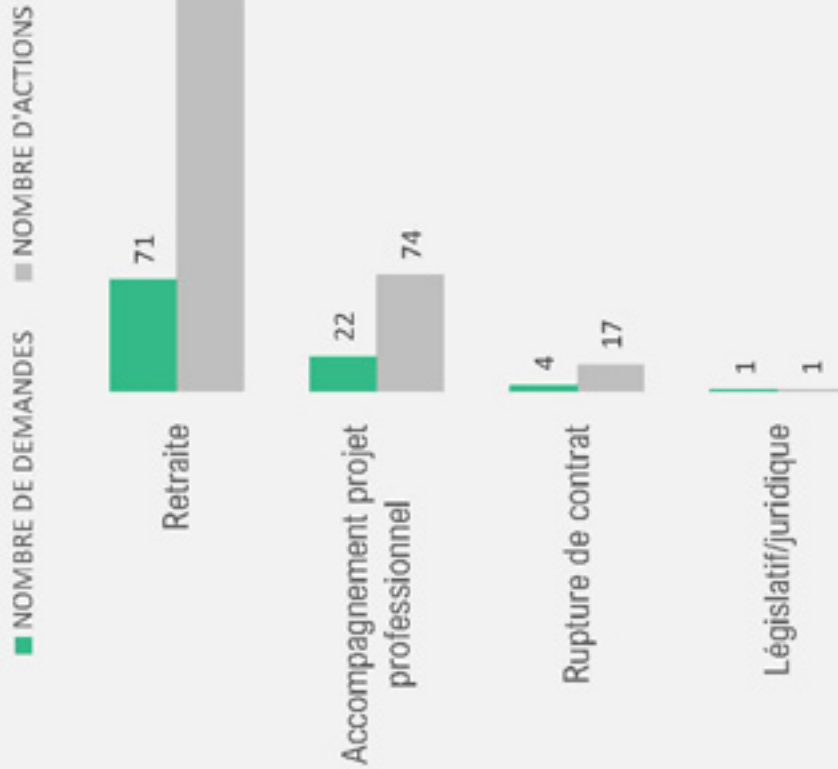
- Le rôle du médecin conseil
- L'impact financier de la pension invalidité
- Le fonctionnement de la prévoyance
- Le cumul avec une activité professionnelle
- L'impact sur la retraite

Un entretien autour de l'inaptitude permet de :

- D'explicitier la procédure
- Les rôles des acteurs (médecins travail / traitant, employeur, salarié)
- Les impacts financiers (indemnités de licenciement, ITI)
- Informations sur les droits Pôle Emploi
- Impact sur la retraite

III. Éléments chiffrés et analyse de ces données

TRAVAIL



Les thématiques de la retraite et du projet professionnel composent principalement le domaine travail.

Lors d'un entretien autour de la retraite sont abordés :

- Le fonctionnement du système des retraites
- Les âges de départ en fonction des situations
- L'impact de l'état de santé sur l'âge de départ
- Les possibilités d'aménagement du temps de travail restant

L'étude autour d'un projet professionnel permet d'informer les salariés sur :

- Les dispositifs d'accompagnement : CEP, Cap Emploi...
- Les principales solutions de financement : CPF, CPF-PTP, AGEFIPH, Région ...
- Les étapes du processus de reconversion: formation hors ou sur temps de travail, pendant un arrêt de travail ...

Les interlocuteurs



IV. Partenaires et actions collectives

Synthèse

- Les thématiques abordées lors du traitement des situations individuelles sont en lien avec les missions du service social auprès des services de prévention et de santé au travail.
- L'activité est identique à l'année précédente : nombre de sollicitations, thématiques. De même le profil des salariés rencontrés est stable : Age moyen, sexe, situation professionnelle (arrêt de travail, temps partiel thérapeutique, invalidité, activité).
- Nous avons une approche globale des situations de chaque salarié. La problématique initiale (celle pour laquelle la personne a été orientée par le médecin du travail) n'est pas toujours la seule traitée par les assistants sociaux. En fonction de la situation du salarié, nous envisageons les différentes stratégies possibles. Par exemple, une orientation au titre de l'inaptitude ou de l'invalidité peut nous amener à aborder le sujet de la retraite.



Perspectives

- Différentes évolutions législatives (Modification des règles de calcul de l'invalidité, réforme des retraites, réforme de l'assurance chômage, loi santé du 2 août 2021) vont impacter nos interventions auprès des salariés et le contenu des réponses faites aux médecins : allongement de la durée des entretiens, incertitudes des réponses, difficultés d'établir des scénarios complets des différentes solutions pour favoriser le maintien dans l'emploi.
- En fonction des actualités législatives nous poursuivrons la présentation d'informations collectives lors des réunions du groupe maintien et des plénières des médecins du travail.
- CO-RÉSO va mettre en place en 2023 une gestion centralisée de la prise de rendez-vous. Cette nouvelle organisation permettra de libérer du temps professionnel au profit des assistants sociaux.

ANNEXE 7

BILAN 2022 DU CHGR

Consultation Souffrance et Travail
Partenariat avec l'AST35



Erwan Le Bezvoët, Psychologue clinicien
Centre Hospitalier Guillaume Régnier - 108 avenue du Général Leclerc, 35703 Rennes
02 99 33 39 00

I. RAPPEL DU CADRE D'INTERVENTION

En 2012, une convention a été signée entre la Consultation Souffrance et Travail du CH Guillaume Régnier et l'AST35 pour que M. Erwan Le Bezvoët, psychologue clinicien, intervienne dans le cadre d'un forfait annuel basé sur une journée et demie par semaine (30% d'ETP). Le temps de consultation a été réduit à 20 % à partir du mois de juin 2018. Depuis l'année 2020, la contractualisation de l'AST avec une seconde psychologue, Mme Hélène Prost Blandel, a permis d'élargir à nouveau le dispositif.

La consultation s'inscrit dans le cadre des examens complémentaires. Elle est proposée dans le but d'aider le médecin du travail, mais aussi le salarié, à mieux comprendre une situation complexe de souffrance au travail. Le psychologue se déplace dans les locaux de l'AST afin de recevoir en consultation les salariés orientés par leur médecin du travail.

Le médecin du travail formule sa demande par l'intermédiaire d'une fiche de liaison type qu'il peut développer lors d'un entretien téléphonique avec le psychologue. Cette fiche a été retravaillée en 2021.

Indications / Choix de l'orientation vers l'un ou l'autre psychologue :

M. Le Bezvoët reçoit les salariés lorsqu'ils sont un peu à distance du contexte de crise (durant l'arrêt par exemple), afin de les amener à une compréhension de ce qui les a conduits dans cette situation (avec une lecture centrée d'abord sur le travail et son organisation). Peut rédiger un compte-rendu à destination du médecin du travail. En général, un seul rendez-vous proposé. Jour de consultation fixe à l'AST35 : le jeudi.

Mme Prost Blandel a plus de souplesse dans son agenda et peut rencontrer les salariés plus vite, dans un cadre qui peut être contenant pour eux et leur permettre de "lâcher". Puis pourra commencer à "décortiquer" et amener vers une démarche de soin. Pas de compte-rendu écrit au médecin, mais retour par téléphone ou via la fiche de liaison. 1 à 3 rendez-vous peuvent être pris en charge par l'AST35. Mme Prost Blandel contacte le salarié pour convenir du rdv et la consultation se déroule dans son cabinet.

Au-delà des entretiens individuels, le psychologue peut aider le médecin du travail pour l'analyse de dossiers difficiles ou de situations difficiles en entreprise.

Il peut intervenir en soutien ponctuel au groupe de travail sur les risques psycho-sociaux.

Il rencontre de façon régulière les médecins du travail de l'AST35 pour des temps d'échange pluridisciplinaire (présentation de dossiers, réunions de secteur, réunions plénières, etc.).

Le psychologue est attentif aux effets de la dimension d'expertise que peut prendre l'entretien et en particulier au risque de glissement vers une logique procédurière. Par ailleurs, l'utilisation de cet avis spécialisé dans un autre cadre que celui de la médecine du travail, nécessite de peser les termes utilisés. Dans certains cas, une transmission orale (auprès du médecin du travail) de certains éléments sera privilégiée, en particulier s'il s'agit de termes cliniques pouvant être sources de malentendus ou de contre sens.

Cette transmission permet entre autre :

- D'agir sur la situation de travail.
- D'accompagner un changement dans le positionnement du salarié.
- D'extraire le salarié de la situation de travail.
- D'orienter le salarié vers une démarche de soin (CMP, libéral).

II. ÉLÉMENTS CHIFFRÉS

	2018	2019	2020	2021*	2022
Réunions AST35	70	59	58	5	8
Nombre de situations	65	58	58	71	50
Nombre de consultations	70	59	58	71	55
<i>Hommes</i>	22		20	17	14
<i>Femmes</i>	43		38	54	36

*Prise en compte des présences pour rdv non honorés.

	2018	2019	2020	2021	2022
Médecins sollicitant	26	26	31	22	28
<i>Centre-ville Longchamps</i>	3	3	4	4	6
<i>Sud</i>	6	6	5	3	10
<i>Nord-Est</i>	7	5	5	4	
<i>Vitré / Chateaubourg</i>	1	1	3	3	2
<i>Sud-Est</i>	4	6	2	2	
<i>Ouest</i>	4	4	10	5	4
<i>Nord-Ouest</i>	1	1	2	1	6

Catégories socioprofessionnelles	2018	2019	2020	2021	2022
Employés/techniciens	44	38	37	40	35
Ouvriers	0	0	1	1	0
Cadres	21	19	20	30	15

Problématique	2018	2019	2020	2021	2022
Épuisement	22	28	13	18	13
Conflit-épuisement	18	9	22	21	20
Conflit	14	10	11	15	11
Résonnance problématique personnelle	5	4	7	8	1
Violence interne	5	7	3	5	5
Violence externe	0	0	0	0	0
Autre	1	0	2	4	0

Évolution	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de situations	67	115	138	140	130	120	65	58	58	71	50
Nombre de consultations	74	158	238	276	296	237	70	59	58	71	60
Médecins sollicitant	28	38	44	37	37	39	26	26	31	22	28

NB : de 2012 à mai 2018 : 30% ETP ; depuis juin 2018 : 20% ETP

ANNEXE 8

DOCUMENTATION AST35

L'ensemble des documents résultent des travaux réalisés par nos professionnels de la prévention et de la santé au travail. La documentation présentée dans ce support est également disponible en version papier (hormis les vidéos et gobelet), n'hésitez pas à en faire la demande auprès de votre médecin du travail ou auprès du service communication de l'AST35, par mail à communication@ast35.fr.

Retrouvez également toutes nos ressources et outils sur notre site internet : www.ast35.fr

Addictions

Prévention des addictions en entreprise
+ annexe - Octobre 2021



Aide à l'arrêt du tabac
Septembre 2022



Le cannabis
Octobre 2021



Gobelet "Servez la Just'dose"
Octobre 2019



Réglette prévention Alcool - Taux alcoolémie
Mars 2022



Réglette prévention Alcool - Élimination
Mars 2022



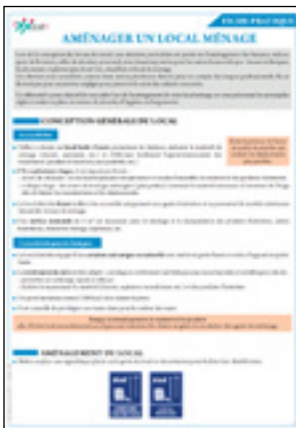
Réglette prévention Drogues - Effets et dangers
Mars 2022



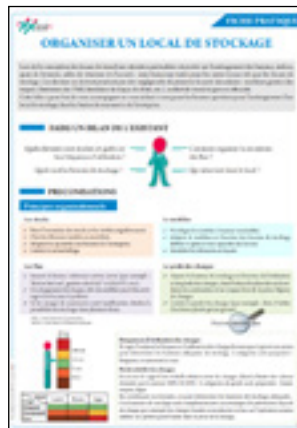
Réglettes disponibles uniquement en version papier

Aménagement

Aménager un local ménage - Octobre 2014

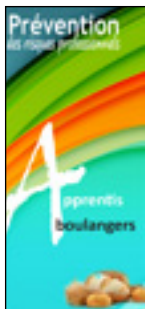


Organiser un local de stockage - Janvier 2020



Apprentis / Intérimaires

Apprentis boulangers Septembre 2015



Apprentis coiffeurs Septembre 2015



Apprentis mécaniciens automobile Septembre 2015



Apprentis mécaniciens parcs et jardins Septembre 2015



Apprentis métiers de l'esthétique Septembre 2015



L'intérimaire et sa santé Mars 2022



Conduite

Le véhicule léger, un outil de travail - Juillet 2019



Conduite d'engin - Octobre 2021



Éducation à la santé

Tous actifs contre la sédentarité - employeurs - Septembre 2021



Tous actifs contre la sédentarité - salariés - Septembre 2021



Affiche L'exercice physique - Mars 2018



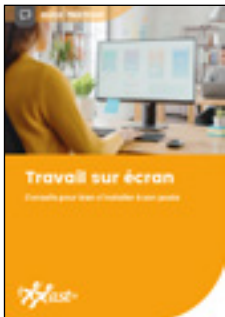
Réglette prévention Le guide des calories - Mars 2022



Réglette disponible uniquement en version papier

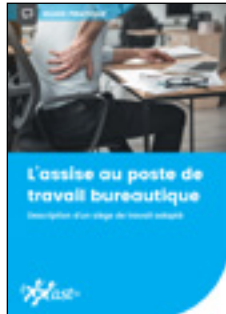
Ergonomie

Travail sur écran Janvier 2023



Disponible en anglais

L'assise au poste de travail bureautique : description d'un siège de travail adapté Décembre 2021



L'assise au poste de travail bureautique : comment bien s'installer sur son siège ? Décembre 2021



Le télétravail Octobre 2021



Port de charge et rachis lombaire - Octobre 2021



Les TMS Septembre 2022



Étirements au bureau Juin 2022



Le regard de l'ergonome : s'asseoir sur un ballon au bureau - Février 2021



Vidéo disponible sur la chaîne YouTube de l'AST35

Réglette prévention - Gestes & postures

Mars 2022

Réglette disponible uniquement en version papier



Hygiène / Sécurité

Affichage dans les entreprises - Janvier 2023



Le bruit Juin 2019



Protection des mains Octobre 2021



Comment bien retirer ses gants Janvier 2020



Vidéo disponible sur la chaîne YouTube de l'AST35

Hygiène / Sécurité - Suite

Réglette prévention Le bruit - Mars 2022



Réglette disponible uniquement en version papier

La poussière de silice Juin 2017



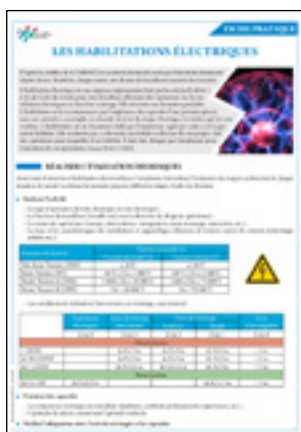
Les poussières de farine - Novembre 2021



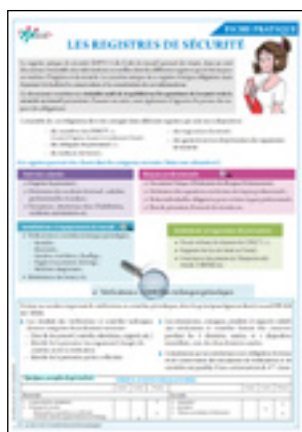
Les poussières de bois - Juin 2019



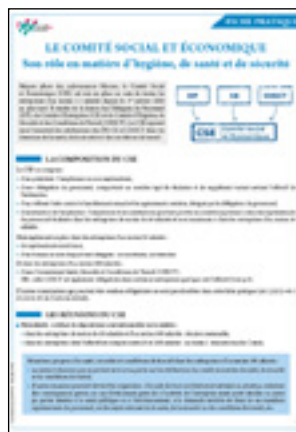
Les habilitations électriques - Mars 2018



Les registres de sécurité - Décembre 2019



Le Comité Social et Économique - Décembre 2019



Affiche Accident d'exposition au sang - Novembre 2016



Vibrations transmises au corps entier - Novembre 2022



Vibrations transmises aux membres supérieurs - Novembre 2022



Affiche Premiers soins - Juillet 2022



Rayonnements ionisants

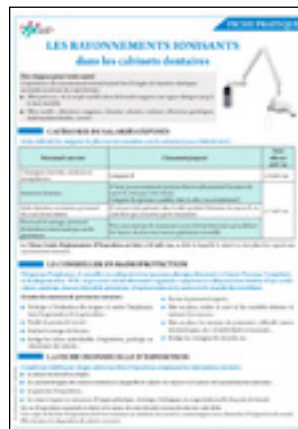
Le risque radon
Septembre 2022



Rayonnements ionisants - La radioprotection
Janvier 2020



Les rayonnements ionisants - cabinets dentaires- Juillet 2018



Rayonnements ionisants
Décembre 2019



Risques biologiques

Varicelle et rougeole : comment se protéger
Octobre 2021



Risques chimiques

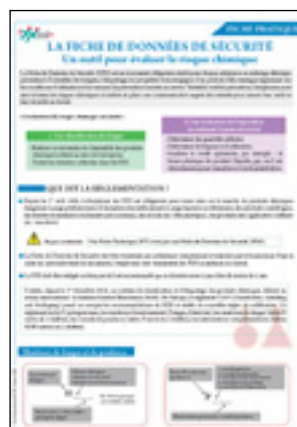
Stocker les produits chimiques
Juin 2019



Choisir son appareil de protection respiratoire
Janvier 2020



La fiche de données de sécurité
Janvier 2020



Risques chimiques – Suite

Les produits chimiques au travail - Croct Bretagne



Fumées de soudage
Décembre 2019



Les produits chimiques
Septembre 2022



Meopa : comment préserver la santé des soignants ?
Septembre 2022



Risques psychosociaux

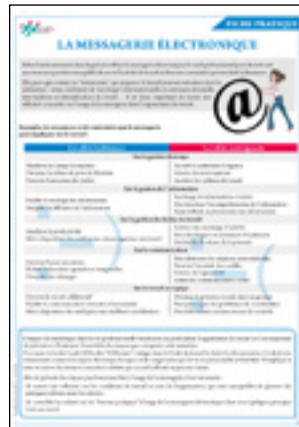
Gérer les violences externes

Janvier 2021



La messagerie électronique

Avril 2018



Prévenir les risques psychosociaux en entreprise - DREETS Bretagne



Santé des femmes

Grossesse et travail
Mai 2018



Grossesse et travail - CMV - Mai 2018



Grossesse et travail : guide employeur
Janvier 2016



Guide employeur - Annexe "Travaux interdits ou réglementés"



Suivi de l'état de santé

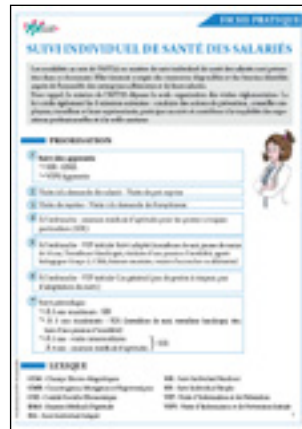
Quel suivi de l'état de santé des salariés ?

Octobre 2022



Suivi individuel de santé des salariés

Novembre 2019



Le Suivi Individuel Renforcé (SIR)

Juin 2018



L'inaptitude

Juin 2020



Disque "Quel suivi individuel de l'état de santé ?" - Avril 2018



[Version interactive](#)

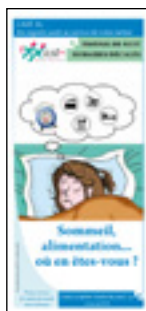
Memento "Quel suivi de l'état de santé des salariés?" - Juillet 2022



Travail de nuit

Travail de nuit, horaires décalés

Octobre 2016



Travail de nuit, travail en équipes successives alternantes

- Décembre 2019



Réglette prévention Le sommeil

Mars 2022



Réglette disponible uniquement en version papier

INDEX

A

AAD	Aide A Domicile
ACD	Agents Chimiques Dangereux
ADAPEI	Association Départementale des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés
ADAPT	Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
ADP	Assistant De Prévention
AES	Accident d'Exposition au Sang
AG	Assemblée Générale
AGE	Assemblée Générale Extraordinaire
AGEFIPH	Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées
AGO	Assemblée Générale Ordinaire
AIST	Appui Interdisciplinaire de Santé au Travail
AIST22	Association Interentreprises de Santé au Travail des Côtes d'Armor
AMIEM	Association Médicale Inter-Entreprises du Morbihan et localités limitrophes
AMT	Action en Milieu de Travail
ANIMT	Association Nationale des Internes en Médecine du Travail
APF	Association des Paralysés de France
APRES	Action Précoce pour le Retour en Emploi d'un Salarié
ARACT	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ARPIJ	Action de Remobilisation Professionnelle en période d'Indemnités Journalières
ARS	Agence Régionale de Santé
AST35	Association Santé Travail 35
ASST	Assistant(e) en Santé et Sécurité au Travail
AT	Accident du Travail
AVJ	Autonomie de la Vie Journalière

B

BST	Bretagne Santé Travail (devenue Présanse Bretagne)
-----	--

C

CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CCI	Chambre du Commerce et de l'Industrie
CDD	Contrat de travail à Durée Déterminée
CDI	Contrat de travail à Durée Indéterminée
CDPRP	Comité Départemental de Prévention des Risques Professionnels
CER	Cumul Emploi Retraite
CEP	Conseil en Évolution Professionnelle
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CFE CGC	Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres
CFE CVAE	Cotisation Foncière des Entreprises - Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGT	Confédération Générale du Travail
CHGR	Centre Hospitalier Guillaume Régnier
CHSCT	Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail
CHU	Centre Hospitalier Universitaire
CICE	Crédit Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi
CLIN	Comité de Lutte contre les Infections Nosocomiales

CLP	Classification, Labelling, Packaging
CMP	Centre Médical et Pédagogique
CMR	Cancérogène Mutagène Reprotoxique
CMT	Commission Médico-Technique
CNAM	Conservatoire National des Arts et Métiers
CNPST	Comité National de Prévention et de Santé au Travail
CNSD	Confédération National des Syndicats Dentaires
COCT	Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail
CPH	Conseil des Prud'hommes
CoEPS 35	Collectif Ensemble Prévenons le Suicide
COPIL	COmité de PILotage
COPIN	COmité de Pilotage INterne
COPRA	Comité OPérationnel RégionAI
COSTRA	COmité STRAtégique
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPH	Conseil des Prud'Hommes
CPOM	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CROCT	Conseil Régional d'Orientation sur les Conditions de Travail
CRPE	Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise
CRPRP	Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels
CSE	Comité Social et Economique
CSP	Catégorie Socio-Professionnelle

D

DE	Droit d'Entrée
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DGT	Direction Générale du Travail
DIUST	Diplôme Inter-Universitaire de Santé au Travail
DMST	Dossier Médical en Santé au Travail
DMSTI	Dossier Médical en Santé au Travail Informatisé
DP	Délégué du Personnel
DPAE	Déclaration Préalable A l'Embauche
DPO	Délégué à la protection des données (Data Protection Officer)
DREETS	Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DRH	Directeur/Directrice des Ressources Humaines
DSN	Déclaration Sociale Nominative
DU	Document Unique
DUER	Document Unique d'Évaluation des Risques
DUERP	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
DUP	Délégation Unique du Personnel

E

EFR	Epreuves Fonctionnelles Respiratoires
EI	Entretiens Infirmiers
EMA	Examen Médical d'Aptitude
EMAE	Examen Médical d'Aptitude à l'Embauche
EMP	Examen Médico-Professionnel
EPI	Équipement de Protection Individuelle
EPST	Équipe Pluridisciplinaire de Santé au Travail
ESME	Équipe Soutien Maintien dans l'Emploi
ETC	Équivalent Temps Complet
ETT	Entreprises de Travail Temporaire
EvRP	Évaluation des Risques Professionnels

F

FASTT	Fond d'Action Social du Travail Temporaire
FDS	Fiche de Données de Sécurité
FE	Fiche d'Entreprise
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FO	Force Ouvrière
FONGECIF	Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation

G

GED	Gestion Electronique de Document
GPP	Groupe de Pilotage de la Pluridisciplinarité
GPEC	Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
GPRO	Groupes Permanents Régionaux d'Orientation

I

IAA	Industries Agro-Alimentaires
IBE	Indicateur Biologique d'Exposition
IDEST	Infirmière Diplômée d'Etat en Santé au Travail
IFC	Indemnité de Fin de Carrière
IFSI	Institut de Formation en Soins Infirmiers
INMA	Institut National de Médecine Agricole
IJ	Indemnités Journalières
INVS	Institut National de Veille Sanitaire
IPRP	Intervenant en Prévention des Risques Professionnels
ISSTO	Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Ouest
IST	Infirmière en Santé au Travail
ISTNF	Institut Santé Travail du Nord de la France
IUT	Institut Universitaire de Technologie

M

MCP	Maladies à Caractère Professionnel
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MEE	Maintien En Emploi
MIT	Médecin Inspecteur du Travail
MOA	Maîtrise d'Ouvrage
MOOC	Massive Open Online Course
MP	Maladies Professionnelles
MSA	Mutualité Sociale Agricole

N

NAF	Nomenclature d'Activités Françaises
NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication

O

OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OPCO	OPérateur de COmpétences
OPPBTP	Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics
ORSB	Observatoire Régional de Santé en Bretagne

P

PAO	Publication Assistée par Ordinateur
PCA	Plan de Continuité d'Activité
PDP	Prévention de la Désinsertion Professionnelle
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PMR	Personne à Mobilité Réduite
PPS	Prestations Ponctuelles Spécifiques
PRA	Plan de Reprise d'Activité
PRITH	Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés
PRST	Plan Régional Santé Travail
PUP	Prévention de l'Usure Professionnelle
PV	Procès Verbal

R

RCH	Rupture Conventionnelle Homologuée
RGPD	Règlement Général sur la Protection des Données
RH	Ressources Humaines
RPS	Risques Psycho-Sociaux
RQTH	Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé

S

SAMETH	Solutions Actives pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SEEPH	Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées
SI	Système d'Information
SIA	Suivi Individuel Adapté
SIADV	Service Interrégional d'appuis aux Adultes Déficients Visuels
SIR	Suivi Individuel Renforcé
SIS	Suivi Individuel Simple
SP BTP 35	Santé Prévention BTP 35
SPST	Service de Prévention et de Santé au Travail
SPSTI	Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises
SST	Sauvetage et Secourisme du Travail
SSTI	Service de Santé au Travail Interentreprises
STC 29	Santé au Travail en Cornouaille
STPF	Santé au Travail du Pays de Fougères
STI	Santé Travail en Iroise
STRM	Santé au Travail en Région Morlaisienne
STSM	Santé au Travail de Saint-Malo
SMR	Surveillance Médicale Renforcée
SMS	Surveillance Médicale Simple

T

TH	Travailleur Handicapé
TMS	Troubles Musculo-Squelettiques
TPE	Très Petite Entreprise

U

UE35	Union des Entreprises 35 (devenue Mouvement des entreprises de France 35)
URSSAF	Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

V

VFC	Visite de Fin de Carrière
VIP	Visite d'Information et de Prévention
VIPI	Visite d'Information et de Prévention Initiale
VP	Visite Périodique
VPR	Visites de Pré-Reprise

Directeur de publication : M. Eric Raspail, Directeur

Contributions à la rédaction de ce rapport : Mme Maud Allain (Responsable Ressources Humaines), Mme Corinne Baczkowski (Directrice-Adjointe), M. Erwan Daniel (Ingénieur hygiène-sécurité), M. Maxime D'Hem (Correspondant informatique technique), Mme Christelle Diais (Chef de projet informatique fonctionnel), Mme Alexandra Hue (Responsable Comptabilité-Adhésions), Mme Carole Kling (Assistante du Pôle Prévention AIST), Mme Anne Kulundzic (Assistante sociale Co-Réso), Mme Amandine Landreau (Déléguée à la Protection des Données), M. Erwan Le Bezvoët (Psychologue clinicien CHGR), Mme Laurence Martin (Juriste), M. Christophe Ménard (Responsable Moyens Généraux), Dr Aurélie Oksenhendler (Médecin chargée de la pluridisciplinarité), Mme Dominique Pannetier (Chargée de mission intérim / Appui technique MEE), Mme Caroline Pavée (Assistante de direction), Mme Cécile Pilet (Assistante du Pôle Prévention AIST), Dr Jean Poinignon (Médecin chargé des Systèmes d'Informations), Mme Anne Prigent (Responsable technique fonctionnelle, coordination médicale), M. Eric Raspail (Directeur Général), Dr Marie-Aude Renoux (Médecin coordinateur), Mme Olivia Rolland (Gestionnaire RH en charge des projets de développement RH), M. Thomas Riche (Assistant social Co-Réso), Mme Mélanie Rueda (Chargée de communication), Mme Angèle Zinssner (Chargée de communication).

Conception graphique / Mise en page : Mme Angèle Zinssner et Mme Mélanie Rueda, Chargée de communication

Iconographie / Crédit photos : AST35, Présanse, Adobe Stock, thenounproject.com

Remerciements à l'ensemble du personnel de l'AST35 pour l'activité en 2022.

Document à diffusion interne et externe - Tous droits réservés AST35



3 allée de la Croix des Hêtres
35700 Rennes

Tel : 02 99 12 13 00

www.ast35.fr

Rejoignez nous sur  